

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
– Drucksache 20/7767 –**

### **Geplante kontingentierte kurzzeitige Beschäftigung**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

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 kontingentierten 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 visumsfreien 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-Teilhaber.pdf](http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/06/SVR-Studie_Prekaere-Beschaeftigung_Prekaere-Teilhaber.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).

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

### Vorbemerkung der Bundesregierung

Mit § 15d (Kurzzzeitige kontingentierte Beschäftigung) der Beschäftigungsverordnung (BeschV) hat die Bundesregierung einen branchenoffenen Arbeitsmarktzugang unabhängig von der Qualifizierung geschaffen. Der Arbeitsmarktzugang ist zeitlich begrenzt und setzt die Festlegung eines Kontingents durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) voraus. Der Bundesrat hat der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung am 7. Juli 2023 zugestimmt. Die Verkündung der Verordnung ist im Laufe des Monats August 2023 vorgesehen, das Inkrafttreten für den ersten Tag des siebten auf die Verkündung des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung folgenden Kalendermonats (1. März 2024). Aufgrund des laufenden Verfahrens können noch nicht alle Fragen zur Umsetzung des § 15d BeschV beantwortet werden. Es ist der BA als zuständiger Behörde vorbehalten, die Umsetzung mit ihren Weisungen auszugestalten; das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) wird auf Grundlage seiner Rechts- und Fachaufsicht beteiligt. Inhaltliche Vorfestlegung durch das BMAS zu Rechtsanwendungs- und Verfahrensfragen würden diesem fachlichen Austausch vorgreifen, daher sind sie vor Erlass der Fachlichen Weisungen nicht möglich.

Der Schutz der Beschäftigten nach § 15d BeschV wird sowohl über die Sozialversicherungspflicht sichergestellt, als auch über die Voraussetzung der Tarifbindung des Arbeitgebers, die Pflicht, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer zu den geltenden tariflichen Arbeitsbedingungen zu beschäftigen, sowie die Übernahme der erforderlichen Reisekosten durch den Arbeitgeber. Solche Schutzaspekte sind in der Saisonarbeiter-Richtlinie nicht vorgesehen. Damit unterscheiden sich die Schutzaspekte, sind aber bei einer Beschäftigung nach § 15d BeschV teilweise höher. § 15d BeschV dient der kurzzeitigen Beschäftigung in allen Branchen, für alle Qualifikationsniveaus und unabhängig von saisonalen Einflüssen (soweit die BA Kontingente festlegt).

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?

Für die neu geschaffene Regelung in § 15d BeschV sind keine eigenständigen Vermittlungsprozesse vorgesehen. Das Matching von Arbeitgebern und potenziellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern findet somit wie bei allen anderen Erwerbstiteln statt. Dies kann beispielsweise durch Stellenangebote auf dem Jobsuche-Portal der BA, private Stellenportale oder private Netzwerke erfolgen.

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)?

Die Bundesregierung hat keine Pläne, private Vermittlungsagenturen einzusetzen.

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)?

Es bestehen derzeit keine solchen Planungen. Mit der Einführung der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) seit 1. Januar 2013 sind Qualitätskriterien für zugelassene private Arbeitsvermittler mit Sitz im Inland sichergestellt, soweit eine Vermittlung auf Basis des Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins nach § 45 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) erfolgt. Eine entsprechende Zertifizierung auch auf private Vermittler mit Sitz im Ausland oder andere Konstellationen auszuweiten, ist insbesondere aus Gründen eingeschränkter Prüf- und Kontrollmöglichkeiten nicht praktikabel und wäre zudem sehr verwaltungsaufwändig.

4. Können hier Leiharbeitsunternehmen zum Einsatz kommen (bitte begründen)?

Nein.

Die Zustimmung der BA ist nach § 40 Absatz 1 Nummer 2 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) zu versagen, wenn der Ausländer oder die Ausländerin als Leiharbeitnehmer oder Leiharbeitnehmerin tätig werden will. Dieser Versagungsgrund ist nach § 39 Absatz 6 Satz 2 AufenthG auch auf die Erteilung einer Arbeitserlaubnis anzuwenden.

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?

Die Bundesregierung teilt diese Ansicht im vorliegenden Zusammenhang nicht. Die Vermittlung durch Vermittlungsabsprachen ist Voraussetzung dafür, dass Personen nach § 15a BeschV eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen können. Eine entsprechende Anknüpfung an Vermittlungsabsprachen durch die BA ist im Übrigen nur in § 16d Absatz 4 AufenthG sowie den §§ 15b und 15c BeschV rechtlich vorgesehen. Ein sicherer Aufenthaltsstatus besteht sowohl bei auf Vermittlungsabsprachen basierenden, als auch bei allen anderen Erwerbstiteln. Zudem steht allen Beschäftigten aus Drittstaaten das kostenlose Beratungsangebot von „Faire Integration“ zu allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen zur Verfügung.

6. Wie genau wird der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer die Arbeitserlaubnis zugänglich gemacht, wird sie ihm z. B. postalisch geschickt oder gemailt?

Dies wird in den fachlichen Weisungen der BA genauer ausgeführt.

Hierzu wird auf die Vorbemerkung der Bundesregierung verwiesen.

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?

Die Fragen 7 bis 7d werden gemeinsam beantwortet.

Dies wird in den fachlichen Weisungen der BA genauer ausgeführt.

Hierzu wird auf die Vorbemerkung der Bundesregierung verwiesen.

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?

Ziel des § 15d Absatz 4 BeschV ist die Beschleunigung des Einreiseprozesses. Für die Einreise soll eine Kopie, ein pdf-Dokument oder eine digitale Bereitstellung der Arbeitserlaubnis ausreichen, damit auf die oftmals langwierige Übersendung des Originals der Arbeitserlaubnis in das Herkunftsland verzichtet werden kann. Die Arbeitserlaubnis wurde insofern bereits erteilt. Satz 2 a. a. O. ist zudem ein Schutz der Beschäftigten, indem die Arbeitgeber zur Herausgabe des Originals vor Aufnahme verpflichtet sind. Durch Besitz des Originals können die Arbeitskräfte ihren Aufenthalt gegenüber den Behörden jederzeit legitimieren.

9. Ist die Arbeitserlaubnis in den entsprechenden Fällen gleichzeitig das Einreisedokument für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer?

Das Einreisedokument ist ein anerkannter und gültiger Pass oder Passersatz. Mit der Arbeitserlaubnis können die Drittstaatsangehörigen gegenüber der Bundespolizei ihren Aufenthaltswitzweck plausibilisieren bzw. bei Kontrollen im Inland belegen, dass sie der in der Arbeitserlaubnis beschriebenen Erwerbstätigkeit nachgehen dürfen.

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)?

§ 15a BeschV sieht in Umsetzung der Saisonarbeitnehmer-Richtlinie (Richtlinie 2014/36/EU) ein eigenes Zulassungsverfahren mit besonderen Vorgaben vor, unter anderem sind die in der Frage genannten Vorgaben zu beachten. Das Verfahren nach § 15d BeschV (Kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung) ist

strukturverschieden von dem in § 15a BeschV (Saisonabhängige Beschäftigung) geregelten Verfahren. Ihm liegen somit andere Vorgaben zugrunde. Die Schutzaspekte unterscheiden sich, sind aber bei einer Beschäftigung nach § 15d BeschV teilweise höher als von der Saisonarbeiter-Richtlinie vorgesehen.

Insoweit wird auf die Vorbemerkung der Bundesregierung und im Übrigen auf die Antwort zu Frage 12 verwiesen.

11. Muss dieser Antrag direkt auch der betroffenen Saisonarbeiterin oder dem betroffenen Saisonarbeiter in Kopie übermittelt werden (wenn nein, bitte begründen)?

Es wird auf die Antwort zu Frage 10 sowie auf die Vorbemerkung der Bundesregierung verwiesen.

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?

Soweit die Arbeitsverträge Drittstaatsangehöriger deutschem Recht unterliegen, findet das Nachweisgesetz Anwendung. Für die Beantragung der Arbeitserlaubnis ist der Abschluss des Arbeitsvertrages nicht erforderlich. Die Arbeitsverträge können jedoch vor Beantragung der Arbeitserlaubnis geschlossen werden, wenn der Arbeitsbeginn weit im Voraus bestimmbar ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Beschäftigungsbedingungen in der Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis anzugeben. Bei schwerwiegenden Verstößen gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten kann der Arbeitgeber nach dem neu eingeführten § 36 Absatz 4 BeschV für eine Dauer von bis zu fünf Jahren von der Möglichkeit ausgeschlossen werden, dass die BA eine Zustimmung oder eine Arbeitserlaubnis für die Beschäftigung einer Ausländerin oder eines Ausländers bei diesem Arbeitgeber erteilt.

13. Wie wird die Vorgabe aus der Saisonarbeiter-Richtlinie umgesetzt, dass Anträgen auf Zulassung für eine Beschäftigung als Saisonarbeiter 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)?

Es wird auf die Antwort zu Frage 10 verwiesen.

Zur Sozialversicherungspflicht bei der kurzzeitig kontingentierte Beschäftigung wird auf die Antwort zu Frage 40 verwiesen. Im Übrigen gelten, soweit anwendbar, die allgemeinen Regelungen zur Krankenversicherung.

14. Wie wird die Vorgabe aus der Saisonarbeiter-Richtlinie umgesetzt, dass Anträgen auf Zulassung für eine Beschäftigung als Saisonarbeiter der Nachweis, dass dem Saisonarbeiter 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)?

Es wird auf die Antwort zu Frage 10 verwiesen.

Im Übrigen enthält die Arbeitsstättenverordnung Anforderungen an Gestaltung, Ausstattung und Betrieb von Unterkünften, die durch den Arbeitgeber oder in dessen Auftrag durch Dritte für Beschäftigte zur Verfügung gestellt werden. Diese Anforderungen werden in der Technischen Regel für Arbeitsstätten „Unterkünfte“ (ASR A 4.4) konkretisiert.

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?

Es wird auf die Antwort zu Frage 10 verwiesen.

16. Wie wird die Vorgabe aus Artikel 16 Absatz 1 Saisonarbeiter-RL umgesetzt, dass die Wiedereinreise von Saisonbeschäftigten zu erleichtern ist (bitte begründen)?

Es wird auf die Antwort zu Frage 10 verwiesen.

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)?

Die Arbeitsstättenverordnung enthält Anforderungen an Gestaltung, Ausstattung und Betrieb von Unterkünften, die durch den Arbeitgeber oder in dessen Auftrag durch Dritte für Beschäftigte zur Verfügung gestellt werden. Diese Anforderungen werden in der Technischen Regel für Arbeitsstätten „Unterkünfte“ (ASR A 4.4) konkretisiert.

Im Hinblick auf die Entlohnung gilt der allgemeine Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) als absolute Lohnuntergrenze. Der Mindestlohn wird in Form von Geld geschuldet. Für die Prüfung der Einhaltung des Mindestlohns sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig. Eine Anrechnung von Sachleistungen ist nach dem MiLoG grundsätzlich ausgeschlossen. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz gilt ausschließlich bei der Entlohnung von Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeitern, soweit es um die Anrechnung von Verpflegung und Unterkunft geht (vgl. Bundestagsdrucksache 18/2010 (neu), Seite 16). In entsprechender Anwendung des § 107 Absatz 2 der Gewerbeordnung (GewO) ist hier eine Anrechnung auf den allgemeinen Mindestlohn anerkannt. Neben den übrigen Voraussetzungen des § 107 Absatz 2 GewO – u. a. einer entsprechenden Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer – darf die Höhe des pfändbaren Anteils des Arbeitsentgelts nicht überschritten werden. Hinsichtlich einzelner Leistungen gelten neben der Pfändungsfreigrenze zusätzlich die Werte für Unterkunft und Verpflegung nach § 2 der Sozialversicherungsentgeltverordnung. Beschäftigte nach § 15d BeschV müssen tariflich entlohnt werden, entsprechende Abweichungen müssen daher nach dem jeweiligen Tarifvertrag zulässig sein.

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)?

Die vorsätzliche oder fahrlässige Verletzung der Pflicht zur rechtzeitigen Bereitstellung einer angemessenen Unterkunft durch den Arbeitgeber stellt nach § 9 Absatz 1 Nummer 4a der Arbeitsstättenverordnung eine Ordnungswidrigkeit im Sinne des § 25 Absatz 1 Nummer 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) dar und kann mit einer Geldbuße von bis zu 5 000 Euro geahndet werden. Die zuständigen Aufsichtsbehörden können darüber hinaus auf Grundlage des § 22 Absatz 3 ArbSchG anordnen, dass Mängel der Unterkunft, die die Gesundheit und Sicherheit der dort untergebrachten Beschäftigten gefährden, zu beseitigen sind. Verstöße gegen derartige vollziehbare behördliche Anordnungen können gemäß § 25 Absatz 2 ArbSchG mit einer Geldbuße von bis zu 30 000 Euro geahndet werden.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 10 verwiesen.

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?

Drittstaatsangehörige werden im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) Plus-Förderprogramms „Faire Integration“ kostenlos, anonym, bundesweit und mehrsprachig zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen einschließlich der aufenthaltsrechtlichen Bezüge beraten. Auch Aspekte im Themenfeld Ausbeutung im Arbeitsverhältnis werden behandelt. Ziel des Beratungsangebotes ist es, Drittstaatsangehörige vor Ausbeutung und Benachteiligung im Arbeitsverhältnis zu schützen und ihr Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen zu stärken. Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung sieht vor, dass die Beratung der Fairen Integration ab dem 1. Januar 2026 verstetigt wird (§ 45b AufenthG). Ab diesem Zeitpunkt sind Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigte mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland in Textform auf die Beratungsangebote hinzuweisen (§ 45c AufenthG).

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 10 verwiesen.

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?

Es wird auf die Antwort zu Frage 10 verwiesen.

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)?

Die nahezu dauerhafte Besetzung von Arbeitsplätzen auf Grundlage des § 15d BeschV wird durch betriebsbezogene zeitliche Begrenzung verhindert. Danach darf ein Betrieb lediglich in zehn von 12 Monaten Arbeitskräfte auf Grundlage des § 15d BeschV beschäftigen. Dadurch wird verhindert, dass durch eine sich zeitlich überlagernde Beschäftigung von mehreren Beschäftigten nach § 15d BeschV inländische Arbeitskräfte verdrängt werden, für die ein dauerhafter Bedarf besteht. Mit der individuellen Begrenzung auf 8 Monate innerhalb von 12 Monaten wird zudem für die Drittstaatsangehörigen ein Anreiz geschaffen, einen längerfristigen Aufenthaltstitel zu wählen, wenn eine längerfristige oder dauerhafte Beschäftigung in Deutschland gewünscht wird und die Voraussetzungen erfüllt werden.

22. Warum ist die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel für einen Zeitraum von 180 Tagen beschränkt, obwohl die arbeitskraftbezogene Höchstgrenze acht Monate beträgt?

Der Zeitraum von höchstens 90 Tagen innerhalb von 180 Tagen für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis ergibt sich aus den europarechtlichen Regelungen für eine visumfreie Einreise für Staatsangehörige eines in Anhang II der Verordnung (EU) 2018/1806 genannten Staates. Eine Begrenzung der Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel für einen Zeitraum von 180 Tagen ist nicht vorgesehen.

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?

Die „Kann“-Regelung in § 15d Absatz 5 BeschV korrespondiert mit der „Kann“-Regelung zu einer erstmaligen Erteilung in § 15d Absatz 1 BeschV.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 10 verwiesen.

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?

In § 45b Absatz 1 Satz 1 und 2 AufenthG-neu wird das als Programmlinie des Programms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ durch die Bundesregierung gemeinsam mit dem ESF bereits seit dem Jahr 2017 geförderte Beratungs- und Informationsangebot „Faire Integration“ verstetigt. § 45b Absatz 1 Satz 1 und 2 AufenthG-neu regelt eine arbeits- und sozialrechtliche Beratung mit Beginn ab

dem 1. Januar 2026 (die Förderung von „Faire Integration“ läuft noch bis Ende des Jahres 2025). Ziel der Beratung ist der Schutz von Drittstaatsangehörigen vor Ausbeutung und Benachteiligung im Arbeitsverhältnis sowie der Schutz von einheimischen Beschäftigten vor unfairem Wettbewerb durch Lohndumping. Die Beratungsdienste sollen den Ratsuchenden Kenntnisse über die eigenen Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis vermitteln und sie dabei unterstützen, sich vor Ausbeutung und Benachteiligung im Arbeitsverhältnis zu schützen. Die Beratung soll niedrigschwellig erfolgen, das bedeutet unbürokratisch, zeitnah und möglichst in der jeweiligen Muttersprache.

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)?

Durch den § 45c AufenthG-neu und den erweiterten § 299 Nummer 10 SGB III werden sowohl Arbeitgeber als auch Vermittler verpflichtet, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Drittstaaten, die eine Tätigkeit im Bundesgebiet aufnehmen, über das Beratungsangebot von „Faire Integration“ zu informieren.

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)?

Der Schutz der Beschäftigten nach § 15d BeschV wird sowohl über die Sozialversicherungspflicht sichergestellt, als auch über die Voraussetzung der Tarifbindung des Arbeitgebers, die Pflicht, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer zu den geltenden tariflichen Arbeitsbedingungen zu beschäftigen, sowie die Übernahme der erforderlichen Reisekosten durch den Arbeitgeber (vgl. Vorbemerkung der Bundesregierung). Im Übrigen können die Beschäftigten zum Schutz vor prekären Arbeitsbedingungen das Angebot von „Faire Integration“ zur arbeits- und sozialrechtlichen Beratung nutzen.

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))?

Eine gute Arbeitsqualität, sichere, gesunde und gute Arbeitsbedingungen sowie eine mitarbeiterorientierte Arbeitskultur sind gemäß der Fachkräftestrategie der Bundesregierung zentral, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Deshalb widmet sich eine der fünf Handlungsfelder der Fachkräftestrategie der Bundesregierung ausdrücklich der Frage von Arbeitsqualität und Arbeitsbedingungen. Auch ist der Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe ein eigenes Arbeitspaket innerhalb der „Nationalen Plattform Zukunft des Tourismus“ gewidmet. In erster Linie sind hier die Unternehmen gefordert: Sie können in erheblichem Maße dazu beitragen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden. Gleichwohl erübrigt all dies nicht die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen.

Hinsichtlich guter Arbeitsbedingungen gilt generell, dass Tarifverträge entscheidend zu solchen beitragen. Tarifliche Arbeitsbedingungen sind daher auch für das Gewinnen und Halten von Fachkräften aus Drittstaaten zentral. § 15d BeschV setzt diese Maßgabe für die kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen um, indem verlangt wird, dass die Beschäftigung bei einem Arbeitgeber erfolgt, der entweder im Sinne des § 3 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) tarifgebunden ist oder unter den Geltungsbereich eines nach § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags fällt, der die Entlohnung für die angestrebte Tätigkeit der Ausländerin oder des Ausländers regelt.

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)?

Die Festlegung eines Kontingents wird durch die BA nach arbeitsmarktlichem Bedarf vorgenommen. Das Kontingent kann sich auf bestimmte Wirtschaftszweige oder Berufsgruppen beschränken, muss dies aber nicht. Es können vom Kontingent auch bestimmte Wirtschaftszweige oder Berufsgruppen ausgeschlossen werden. Diese Flexibilität gemeinsam mit der Möglichkeit zu einer auch unterjährigen Anpassung trägt sowohl der Überlegung Rechnung, dass mit der Regelung in § 15d BeschV mehr Länder und damit ein weitaus größerer potenzieller Adressatenkreis als mit § 26 Absatz 2 BeschV (Westbalkanregelung) angesprochen wird, als auch der Tatsache, dass sich Arbeitskräftebedarfe unterjährig ändern können.

29. Wie werden Saisonbeschäftigte auf eine Arbeitgeberwechsellmöglichkeit laut § 15d Absatz 5 Satz 2 BeschV hingewiesen und dabei ggf. unterstützt?

Mit der von „Faire Integration“ angebotenen arbeits- und sozialrechtlichen Beratung kann auch auf eine Arbeitgeberwechsellmöglichkeit für kurzzeitig kontingentiert Beschäftigte gemäß § 15d Absatz 5 Satz 2 BeschV hingewiesen werden, sofern dies im jeweiligen Beratungsfall notwendig ist.

30. Wie soll kurzzeitig kontingentierten Beschäftigten ggf. geholfen werden, auch nach Ausreise etwaige Lohnansprüche in Deutschland geltend zu machen?

Die Ratsuchenden werden von „Faire Integration“ auch hinsichtlich der rechtlichen Möglichkeiten für eine Geltendmachung von Lohnansprüchen beraten.

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)?

Für kurzzeitig kontingentiert Beschäftigte mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 19c Absatz 1 AufenthG i. V. m. § 15d Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 BeschV ist gemäß § 39 Satz 1 Nummer 1 der Aufenthaltsverordnung (AufenthV) der

Wechsel in einen anderen Aufenthaltstitel möglich, ohne zuvor das Bundesgebiet verlassen zu müssen. Gemäß dem neu gefassten § 39 Satz 1 Nummer 11 AufenthV gilt dies auch für Inhaberinnen und Inhaber einer Arbeitserlaubnis nach § 15d Absatz 1 Satz 1 Nummer 1.

32. Wie wird sichergestellt, dass auch bei Annahmeverzug des Arbeitgebers die Arbeits- und Einsatzzeiten von mindestens 30 Wochenstunden vergütet werden?

§ 615 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) bestimmt, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer bei Annahmeverzug des Arbeitgebers grundsätzlich Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung hat. Sofern der Arbeitgeber in diesen Fällen seiner Pflicht zur Fortzahlung der Vergütung nicht nachkommt, steht der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer gemäß § 2 Absatz 1 Nummer 3a des Arbeitsgerichtsgesetzes der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten offen. Die Ratsuchenden werden von „Faire Integration“ auch hinsichtlich der rechtlichen Möglichkeiten für eine Geltendmachung von Lohnansprüchen beraten.

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?

In der Saisonarbeiter-Richtlinie ist zu unterscheiden zwischen arbeitgeber- und arbeitnehmerbezogenen Sanktionen. Soweit die Fragesteller auf arbeitgeberbezogene Sanktionen nach Artikel 17 der Saisonarbeiter-Richtlinie abzielen, werden diese im Hinblick auf Wirksamkeit, Verhältnismäßigkeit und Abschreckung in § 36 Absatz 4 BeschV umgesetzt. Durch die „Kann“-Regelung wird insbesondere der Aspekt der Verhältnismäßigkeit adressiert. Artikel 9 der Saisonarbeiter-Richtlinie beinhaltet hingegen individuelle Gründe für den Entzug der Genehmigung zum Zwecke der Saisonarbeit und damit keine Sanktionen im Sinne der Richtlinie.

34. Welche Behörde ist für die Entscheidungen gemäß § 36 Absatz 4 BeschV zuständig?

Für Entscheidungen gemäß § 36 Absatz 4 BeschV ist die BA zuständig.

35. Wie wird Artikel 17 Absatz 2 Saisonarbeiter-RL umgesetzt, wonach Saisonbeschäftigte entschädigt werden müssen, falls dem Arbeitgeber die Genehmigung entzogen wird?

Auf der Grundlage des bereits geltenden Zivil- bzw. Arbeitsrechts können den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen abhängig vom jeweiligen Einzelfall grundsätzlich auch Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitgeber zustehen, wenn der Arbeitgeber den Entzug der Arbeitserlaubnis zu vertreten hat. Grundsätzlich kann die Verletzung einer Nebenpflicht i. S. d. § 241 Absatz 2 BGB in Betracht kommen. Hierdurch kann für den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin grundsätzlich eine ersatzfähige Schadensposition nach § 280 Absatz 1 BGB entstehen, soweit die weiteren dort aufgeführten Voraussetzungen

vorliegen. Dies kann im Einzelfall insbesondere den weggefallenen Vergütungsanspruch umfassen. Der Arbeitgeber haftet in diesen Fällen gegenüber dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin demnach im Einklang mit den Verfahren des nationalen Rechts.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 10 verwiesen.

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?

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Zollverwaltung führt Prüfungen in ihrem Zuständigkeitsbereich nach § 2 des Gesetzes zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (SchwarzArbG) grundsätzlich in allen Branchen durch. Dabei prüft sie auch sämtliche Arbeitsbedingungen im Hinblick darauf, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Arbeitsbedingungen beschäftigt werden, die in einem auffälligen Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen solcher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stehen, die der gleichen oder einer vergleichbaren Beschäftigung nachgehen. Die FKS arbeitet intensiv mit Behörden des Bundes, der Länder und der Kommunen zusammen, u. a. mit den Arbeitsschutzbehörden der Länder, sowie zur Stärkung des Opferschutzes mit spezialisierten Fachberatungsstellen. Sofern prekäre Beschäftigungsverhältnisse bekannt werden bzw. den Behörden der Zollverwaltung entsprechende konkrete Hinweise vorliegen, wird diesen durch die zuständige FKS im Rahmen der Hinweisbearbeitung nachgegangen.

Vor diesem Hintergrund kann die Aussage zum Vorliegen von Vollzugsdefiziten nicht nachvollzogen werden.

Für Prüfungen nach § 39 Absatz 4 Satz 2 des AufenthG nimmt die BA als zuständige Behörde die Planung von Prüfungen eigenständig vor. Die Bundesregierung macht hierzu keine Vorgaben.

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)?

Drittstaatsangehörige werden im Rahmen des ESF Plus-Förderprogramms „Faire Integration“ kostenlos, anonym, bundesweit und mehrsprachig zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen einschließlich der aufenthaltsrechtlichen Bezüge beraten. Auch Aspekte im Themenfeld Ausbeutung im Arbeitsverhältnis werden behandelt. Ziel des Beratungsangebotes ist es, Drittstaatsangehörige vor Ausbeutung und Benachteiligung im Arbeitsverhältnis zu schützen und ihr Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen zu stärken.

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?

In der deutschen Sozialversicherung zahlen versicherungspflichtig Beschäftigte und deren Arbeitgeber für die Absicherung der Leistungen der Versicherten Beiträge. Die Beschäftigten erwerben hieraus Leistungsansprüche. Die Einbeziehung in die Sozialversicherungspflicht und die Bemessung der Beiträge erfolgt unabhängig vom individuellen Risiko der Beschäftigten und unabhängig davon, ob voraussichtlich entsprechende Leistungen in Anspruch genommen werden. Dies ist Ausdruck des in der deutschen Sozialversicherung verankerten Solidarprinzips.

Nach der EU-Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit können unter bestimmten Voraussetzungen auch in Deutschland erworbene Versicherungszeiten zur Arbeitslosenversicherung beim Bezug von Arbeitslosengeld im Wohnsitzstaat berücksichtigt werden.

In Deutschland entrichtete Rentenversicherungsbeiträge werden nicht in die nationalen Systeme der jeweiligen Heimatländer übertragen. Gezahlte Rentenversicherungsbeiträge gehen bei Verzug ins Ausland aber nicht verloren. Sie bleiben so lange erhalten, bis das vorgesehene Rentenalter erreicht ist. Sind die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt, wird die Rente, ggf. mit Einschränkungen, auch ins Ausland gezahlt. Reichen die deutschen Versicherungszeiten nicht aus, werden Versicherungszeiten in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder in einem Staat, mit dem Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat, für die Prüfung des Rentenanspruchs (Erfüllung der Wartezeit) berücksichtigt. Eine Zahlung erfolgt jedoch nur aus den deutschen Versicherungszeiten.

Zudem sieht das geltende Recht nach § 210 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch einen Anspruch auf Erstattung rechtmäßig gezahlter Rentenversicherungsbeiträge grundsätzlich in solchen Fällen vor, in denen das mit der Einbeziehung in die Rentenversicherung vorrangig verfolgte Ziel eines Rentenanspruchs nicht oder voraussichtlich nicht erreicht werden kann. Die Beitrags-erstattung ist ein Ausgleich dafür, dass das von der Versichertengemeinschaft übernommene individuelle Risiko nicht eingetreten und somit eine Belastung der Versichertengemeinschaft nicht entstanden ist.

Vor diesem Hintergrund sind Beitrags-erstattungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung unter anderem dann möglich, wenn die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung entfällt, kein Recht zur freiwilligen Versicherung besteht und wenn seit dem Ausscheiden aus der Versicherungspflicht 24 Kalendermonate abgelaufen sind und nicht erneut Versicherungspflicht eingetreten ist. Eine Erstattung der Rentenversicherungsbeiträge kommt auch für Versicherte in Betracht, die die Regelaltersgrenze erreicht und die allgemeine Wartezeit nicht erfüllt haben.

Bei Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland ist für deutsche und ausländische Bürger grundsätzlich immer die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung gegeben. Dagegen können sich nichtdeutsche Mitbürgerinnen und Mitbürger bei Rückkehr in ihr Heimatland ihre in Deutschland gezahlten Rentenversicherungsbeiträge erstatten lassen, soweit die Regelungen des über- und zwischenstaatlichen Rechts (EU-Verordnungen, Sozialversicherungsabkommen) dies zulassen. Sind bereits Geld- oder Sachleistungen in Anspruch genommen worden, zum Beispiel in Form einer (befriste-

ten) Rentenzahlung oder durch eine Rehabilitationsmaßnahme, werden nur die später gezahlten Rentenversicherungsbeiträge erstattet.

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)?

Die Zahl von 30 000 Personen für die kurzzeitig kontingentierte Beschäftigung wurde für die Ermittlung des Erfüllungsaufwands auf Basis von Erfahrungen mit bereits bestehenden Aufenthaltstiteln und dem erwarteten Zusammenspiel mit den übrigen Regelungen von Gesetz und Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung auf Grundlage von qualitativen und quantitativen Betrachtungen gewonnen. Sie stellt lediglich einen Erwartungswert dar. Die tatsächlich realisierten Einwanderungszahlen werden von einer Vielzahl veränderbarer Rahmenbedingungen abhängen, etwa der Zahl der konkreten Arbeitsplatzangebote der Wirtschaft und der Bereitschaft von Drittstaatsangehörigen, über diese Regelung nach Deutschland zu kommen. Da die Verordnung eine branchenbezogene Kontingentierung ermöglicht, aber nicht verlangt, wäre eine branchendifferenzierte Erwägung bei der Abschätzung nicht zielführend gewesen; insofern kann auch keine branchenbezogene Tarifabdeckung angegeben werden.

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)?

Die Ausübung einer geringfügigen (und damit in der Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfreien bzw. nicht -pflichtigen) Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch setzt neben der zeitlichen Befristung des Beschäftigungsverhältnisses voraus, dass die Person die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausübt, wenn das Arbeitsentgelt im Monat 520 Euro überschreitet. Die Bundesregierung nimmt an, dass aufgrund der neuen Regelung einer kontingentierten Beschäftigung weit überwiegend Drittstaatsangehörige einen Erwerbsaufenthalt in Deutschland als berufsmäßige Ausübung anstreben werden. Durch den Ausschluss einer geringfügigen Beschäftigung soll gewährleistet werden, dass kurzzeitig kontingentiert beschäftigte Drittstaatsangehörige in die Sozialversicherung einbezogen werden. Dies dient dem Schutz dieser Personengruppe.

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)?

Nach § 622 Absatz 5 Nummer 1 BGB wird die gesetzliche Grundkündigungsfrist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats

im Rahmen eines Aushilfsarbeitsverhältnisses während der ersten drei Monate nicht aufgehoben. Vielmehr wird hier die Möglichkeit eingeräumt, die Grundkündigungsfrist durch ausdrückliche arbeitsvertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeber in den ersten drei Monaten zu verkürzen. Voraussetzung ist jedoch das Vorliegen eines Aushilfsarbeitsverhältnisses und eine ausdrückliche Vereinbarung. Mögliche missbräuchlich ausgesprochene Kündigungen, um Entgeltfortzahlungsverpflichtungen im Krankheitsfall zu umgehen, können gerichtlich überprüft werden.

