

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Desiree Becker, Janine Wissler, Doris Achelwilm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Die Linke – Drucksache 21/3062 –**

### **Situation der Saisonarbeitskräfte in Deutschland**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Saisonarbeitskräfte sind ein fester Bestandteil des deutschen Arbeitsmarktes – insbesondere in der Landwirtschaft, darüber hinaus in Bau, Tourismus und Gastronomie.

Für das Erntejahr 2023 weist die amtliche Statistik 242 800 Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft aus, was 28 Prozent aller dort tätigen Arbeitskräfte entspricht (Statistisches Bundesamt, 2023, [www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/statistischer-bericht-arbeitskraefte-2030218239005.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/statistischer-bericht-arbeitskraefte-2030218239005.html)). Die Mehrheit ist während der Erntezeit in Sonderkulturen (unter anderem Spargel, Erdbeeren, Weintrauben, Baumobst) beschäftigt. Rumänien zählt dabei seit einigen Jahren zu den wichtigsten Rekrutierungsländern für die Saisonarbeit in Deutschland, jedoch war die Zahl aufgrund fehlender Schutzmaßnahmen für Landarbeiterinnen und Landarbeiter während der Pandemie rückläufig (Initiative Faire Landarbeit, 2021, S. 6 f., <https://igbau.de/Binaries/Binary19919/2021-InitiativeFaireLandarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf>). Ferner sind Drittstaatsangehörige (z. B. aus Georgien, Republik Moldau, Ukraine) als Saisonarbeitskräfte in Deutschland beschäftigt (vgl. BA (Bundesagentur für Arbeit) Informationen zur Saisonarbeit, [www.arbeitsagentur.de/fuer-menschen-aus-dem-ausland/saisonarbeit-in-deutschland](https://www.arbeitsagentur.de/fuer-menschen-aus-dem-ausland/saisonarbeit-in-deutschland)). Insgesamt ist die Datenlage unzureichend (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Working Paper 89, 2020, S. 15 [www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/EMN/Studien/wp89-saisonarbeitskraefte.pdf](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/EMN/Studien/wp89-saisonarbeitskraefte.pdf)).

Regelmäßig wird von Arbeitsrechtsverletzungen und schlechten Lebensbedingungen berichtet: hohe Abzüge für Unterkunft bzw. Verpflegung, mangelhafte Hygienestandards, verspätete oder ausbleibende Lohnzahlungen, intransparente Arbeitsvermittlungsstrukturen und gesundheitliche Risiken (s. IAQ (Institut Arbeit und Qualifikation)-Report 2024, S. 2 bis 3, [https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico\\_derivate\\_00081972/IAQ-Report\\_2024\\_09.pdf](https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00081972/IAQ-Report_2024_09.pdf)).

Kontrollen werden u. a. durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS), Arbeitsaufsichtsbehörden und Gewerbeaufsichtsämter durchgeführt. Berichte weisen jedoch auf Defizite in der Abdeckung, Koordination und Meldewegen hin und die Dunkelziffer von Arbeitsausbeutung wird als erheblich einge-

schätzt (Deutsches Institut für Menschenrechte (DIMR), Monitor Menschenhandel in Deutschland, 2024, S. 22, S. 90 ff., [www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Weitere\\_Publikationen/Monitor\\_Menschenhandel\\_2024.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Weitere_Publikationen/Monitor_Menschenhandel_2024.pdf)). Auf EU-Ebene bildet die Richtlinie 2009/52/EG den Rahmen für Sanktionen bei Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ohne rechtmäßigen Aufenthalt.

Mit dem jüngst verabschiedeten Gesetz zur Anpassung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (SGB-VI-Anpassungsgesetz) wird die Dauer kurzfristiger, sozialversicherungsfreier Beschäftigung in landwirtschaftlichen Betrieben von 70 auf 90 Tage verlängert. Und immer wieder werden Stimmen laut, die Ausnahmen vom Mindestlohn für Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft fordern.

Die Initiative „Faire Landarbeit“ hingegen hat konkrete politische Forderungen zur Verbesserung der Situation von Saisonarbeitskräften vorgelegt (Initiative Faire Landarbeit, Saisonarbeit in der Landwirtschaft. Bericht 2024, <https://igbau.de/Binaries/Binary21687/InitiativeFaireLandarbeit-Saisonbericht2024.pdf>).

Vor diesem Hintergrund soll erfragt werden, in welchem Umfang die Bundesregierung belastbare Daten und Informationen zur Situation von Saisonarbeitskräften vorlegen kann, und auf welche Weise sie die Vereinbarkeit der nationalen Praxis mit EU- und ILO (International Labour Organization)-Standards sowie den Schutz der Saisonarbeitskräfte sicherstellt.

1. Wie viele ausländische Saisonarbeitskräfte (Personen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit in auf maximal drei Monate befristeter Beschäftigung) waren nach Kenntnis der Bundesregierung in den Jahren 2020 bis 2025 in Deutschland beschäftigt (bitte nach Jahr, Staatsangehörigkeit, Beschäftigungsdauer [Tage], Wirtschaftszweige [WZ 2008], Aufenthaltstitel und Bundesland aufschlüsseln)?
2. Bei wie vielen unterschiedlichen Unternehmen waren diese Saisonarbeitskräfte nach Kenntnis der Bundesregierung in den Jahren 2020 bis 2025 eingesetzt (bitte nach Jahr und Wirtschaftszweige [WZ 2008] aufschlüsseln)?

Die Fragen 1 und 2 werden gemeinsam beantwortet.

Statistische, branchenübergreifende Angaben zu Saisonarbeitskräften mit maximal drei Monaten befristeter Beschäftigung, die nach Staatsangehörigkeit differenziert sind, sind der Bundesregierung nicht bekannt.

Statistische Angaben zu Saisonarbeitskräften in den landwirtschaftlichen Betrieben liegen aus der letzten Agrarstrukturerhebung 2023 des Statistischen Bundesamtes vor. Das Merkmal „Staatsangehörigkeit“ liegt aus dieser Quelle jedoch nicht vor.

Näherungsweise wird auf die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) verwiesen.

Hier lässt sich zwar die Saisonbeschäftigung aufgrund verschiedener möglicher Beschäftigungsformen nicht eindeutig abgrenzen. Als saisonale Beschäftigung wird näherungsweise die kurzfristige Beschäftigung ausgewiesen, entsprechende Angaben können der Veröffentlichung der Statistik der BA „Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen)“ entnommen werden ([https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?topic\\_f=beschaeftigung-sozbe-qheft](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=beschaeftigung-sozbe-qheft)). Zu Angaben nach Staatsangehörigkeit wird auf das Tabellenblatt „Tabelle 3.1.1.4“ verwiesen, nach Wirtschaftszweigen auf „Tabelle 3.2.1.3“.

Plausible Daten differenziert nach Dauer der Beschäftigungsverhältnisse und nach Aufenthaltstitel liegen nicht vor.

Die Anzahl der Betriebe mit kurzfristig Beschäftigten kann nachfolgender Tabelle entnommen werden. Angaben zu Unternehmen liegen nicht vor. Als Jahreswert wurde der Juni-Wert ausgewiesen.

Tabelle: Betriebe mit mindestens einem kurzfristig Beschäftigten nach Wirtschaftsabschnitten der WZ 2008

<b>Wirtschaftsabschnitte (WZ 2008)</b>	<b>30. Juni 2020</b>	<b>30. Juni 2021</b>	<b>30. Juni 2022</b>	<b>30. Juni 2023</b>	<b>30. Juni 2024</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>56.821</b>	<b>55.974</b>	<b>58.756</b>	<b>54.886</b>	<b>52.630</b>
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	9.374	8.862	8.101	7.721	7.375
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	64	54	66	54	59
C Verarbeitendes Gewerbe	5.957	5.969	6.546	6.084	5.387
D Energieversorgung	232	214	212	213	241
E Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	229	208	192	197	211
F Baugewerbe	4.635	3.633	3.282	3.166	2.891
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	7.180	6.641	6.312	5.856	5.630
H Verkehr und Lagerei	1.979	1.783	1.790	1.595	1.553
I Gastgewerbe	6.389	6.734	8.737	9.004	8.998
J Information und Kommunikation	1.069	1.074	1.073	949	843
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	499	474	482	440	446
L Grundstücks- und Wohnungswesen	954	899	844	765	805
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	3.659	3.746	3.676	3.456	3.301
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	4.128	4.043	4.388	4.176	4.089
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	2.394	2.425	2.404	2.256	2.158
P Erziehung und Unterricht	1.955	2.440	3.697	2.945	2.554
Q Gesundheits- und Sozialwesen	2.749	3.422	3.017	2.329	2.402
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	1.266	1.309	1.711	1.711	1.729
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1.527	1.449	1.697	1.518	1.519

Wirtschaftsabschnitte (WZ 2008)	30. Juni 2020	30. Juni 2021	30. Juni 2022	30. Juni 2023	30. Juni 2024
T Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt	551	549	489	423	409
U Extraterritoriale Organisationen und Körperschaften	*	*	*	*	*
7 Keine Angabe	*	*	*	*	*

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

\* Aus Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

3. Welche statistischen Lücken bestehen nach Einschätzung der Bundesregierung bei der Erfassung von Saisonarbeitskräften (sektoral, regional, Beschäftigte aus Drittstaaten, EU-Bürgerinnen und EU-Bürger, Beschäftigte ohne rechtmäßigen Aufenthaltsstatus), sind Maßnahmen geplant, um etwaige Lücken zu schließen, und wenn ja, welche?

Die Agrarstrukturerhebungen des Statistischen Bundesamtes geben Auskunft über die Betriebsstrukturen sowie die wirtschaftliche und soziale Situation in den landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland. Sie enthalten daher auch statistische Angaben zu Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft. Die Agrarstrukturerhebungen in Deutschland werden nach den Vorgaben des EU-Rechts umgesetzt. Zu Details wird auf die Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes verwiesen: 7 Prozent weniger Arbeitskräfte in der Landwirtschaft von 2020 bis 2023 – Statistisches Bundesamt ([www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/05/PD24\\_176\\_41.html](http://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/05/PD24_176_41.html)).

Statistische Angaben zu Beschäftigung insgesamt bietet die Beschäftigungsstatistik der BA, hier sind Merkmale wie Region, Wirtschaftszweig, Beruf und Staatsangehörigkeit verfügbar. Aus letztgenannter Quelle ist eine genaue und vollständige Abbildung der Saisonbeschäftigung aufgrund unterschiedlicher Beschäftigungsformen, die für Saisonarbeitskräfte genutzt werden, nicht möglich.

Eine Berichterstattung durch die Statistik der BA erfolgt für die Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft näherungsweise auf Basis der kurzfristig Beschäftigten, insbesondere nichtdeutscher Staatsangehöriger. Diesbezüglich wird auf die Veröffentlichung „Kurzinformativ: Saisonale Beschäftigung in der Landwirtschaft“ verwiesen ([https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Wirtschaftszweige/generische-Publikationen/Kurzinfo-Saisonale-Beschaeftigung-in-der-Landwirtschaft.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Wirtschaftszweige/generische-Publikationen/Kurzinfo-Saisonale-Beschaeftigung-in-der-Landwirtschaft.pdf?__blob=publicationFile&v=5)).

Die Bundesregierung plant keine Änderung bei der Erfassung von Saisonarbeitskräften.

4. Wie viele Saisonarbeitskräfte wurden nach Kenntnis der Bundesregierung in den Jahren 2020 bis 2025 über Vermittlungsagenturen (national bzw. grenzüberschreitend) rekrutiert (bitte nach Jahr, Agenturtyp [privat bzw. öffentlich], Herkunftsland und Branche aufschlüsseln)?

Der Bundesregierung liegen keine entsprechenden Daten zur Rekrutierung über Vermittlungsagenturen vor.

5. Welche Regelungen gelten nach Kenntnis der Bundesregierung für Arbeitsvermittlungsagenturen (privat und öffentlich, inländisch und grenzüberschreitend) im Bereich Saisonarbeit?

Für Arbeitsvermittlungsagenturen (privat und öffentlich, inländisch und grenzüberschreitend) im Bereich Saisonarbeit gilt das in Deutschland gültige Recht. Besondere Regelungen zur privaten Arbeitsvermittlung enthalten insbesondere die §§ 296 bis 299 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III).

6. Kam es in den Jahren 2020 bis 2025 bei festgestellten Rechtsverstößen zu behördlichen Maßnahmen, Anordnungen oder zur Verhängung von Bußgeldern, und wenn ja, wie oft, in welcher Höhe, gegen wen (Art der Agentur: privat bzw. öffentlich, inländisch bzw. grenzüberschreitend), und aufgrund welcher Art von Verstößen?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Daten vor.

7. Wie hoch lag der durchschnittliche Brutto- und Nettolohn der Saisonarbeitskräfte nach Kenntnis der Bundesregierung in den Jahren 2020 bis 2025 (bitte nach Jahr und Wirtschaftszweig aufschlüsseln)?

Der Bundesregierung liegen diesbezüglich keine Erkenntnisse vor.

8. Welche konkreten Maßnahmen ergreift die Bundesregierung, um sicherzustellen, dass Saisonarbeitskräfte den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn erhalten?

Die Einhaltung der Vorschriften des Mindestlohngesetzes wird durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Zollverwaltung überwacht. Die FKS führt hierzu risikoorientierte Prüfungen bei Arbeitgebern durch und geht Hinweisen auf mögliche Verstöße nach. Verstöße gegen das Mindestlohngesetz können als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld von bis zu 500 000 Euro geahndet werden.

9. Wie beurteilt die Bundesregierung die Debatten um Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn für Saisonarbeitskräfte im Hinblick auf die Vereinbarkeit mit Verfassungs- und Unionsrecht?

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn ist als absolute Lohnuntergrenze ausgestaltet, die branchenübergreifend in jedem Arbeitsverhältnis gilt und ein Mindestmaß an Arbeitnehmerschutz und Austauschgerechtigkeit sichern soll. Ausnahmen in einzelnen Branchen sind mit diesem Ziel nicht vereinbar. Eine Herabsetzung des Mindestlohns (nur) für kurzfristig beschäftigte Saisonarbeitskräfte würde zudem sowohl nach nationalem als auch nach europäischem Recht eine unzulässige Diskriminierung darstellen, für die es keinen sachlichen

Grund gibt. Allein der Umstand, dass eine bestimmte Tätigkeit nicht sozialversicherungspflichtig ist, rechtfertigt eine niedrigere Bezahlung nicht.

10. Wie viele Verträge von Saisonarbeitskräften wurden in den Jahren 2020 bis 2025 nach Kenntnis der Bundesregierung jeweils vor dem vereinbarten Vertragsende vorzeitig (durch Kündigung, Aufhebungsvertrag) beendet (bitte nach Jahr und Wirtschaftszweig aufschlüsseln)?

Der Bundesregierung liegen keine entsprechenden Daten zur vorzeitigen Beendigung von Verträgen von Saisonarbeitskräften vor. Insbesondere werden in der Beschäftigungsstatistik der BA keine vorzeitige Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen (z. B. durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag) erfasst.

11. Welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung, um die Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit und Ruhezeiten von Saisonarbeitenden sicherzustellen, und wie wird die Pflicht zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit nach Kenntnis der Bundesregierung umgesetzt und kontrolliert, ist eine Pflicht entsprechend der Regelung aus § 6 Absatz 1 des Gesetzes zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (GSA Fleisch) vorgesehen, die Arbeitszeit tagesaktuell, elektronisch und manipulationssicher aufzuzeichnen (bitte begründen)?

Den öffentlich-rechtlichen Rahmen für die Gestaltung der Arbeitszeit bildet das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), welches unter anderem Vorgaben zu Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten enthält. Nach § 17 Absatz 1 ArbZG wird die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen von den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden) überwacht bzw. kontrolliert.

Im Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode wurde vereinbart, die Pflicht zur elektronischen Erfassung von Arbeitszeiten unbürokratisch zu regeln und dabei für kleine und mittlere Unternehmen angemessene Übergangsregeln vorzusehen. Eine Umsetzung ist zusammen mit den übrigen gemäß Koalitionsvertrag vorgesehenen Vorhaben zum Arbeitszeitgesetz geplant. Es werden derzeit Umsetzungsmöglichkeiten geprüft und konkrete Regelungsvorschläge erarbeitet.

12. Wie beurteilt die Bundesregierung die Forderung, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Reisekosten (An- und Abreise, Weiterreise) vollständig übernehmen, welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung dazu, ob Reisekosten durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber übernommen werden (bitte jeweils nach Saisonbeschäftigten aus der EU und Drittstaaten unterscheiden)?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine statistischen Daten vor.

13. Plant die Bundesregierung über die Dokumentationspflichten in Anhang 4.4 Absatz 4 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) hinaus eine verpflichtende Meldung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über Anzahl und Lage von Arbeitsunterkünften an die Arbeitsschutzbehörden der Länder, wenn ja, bitte Fristen, Verfahren, Sanktionen bei Unterlassung nennen, und wenn nein, bitte begründen?

Durch die bestehende Verpflichtung, die Dokumentation einer Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften am jeweiligen Arbeitsort vorzuhalten, bestehen

für die zuständigen Landesbehörden bereits ausreichende Möglichkeiten, Kenntnis über die Lage der Unterkünfte zu erlangen und dort auch Kontrollen durchzuführen. Hinzu kommt der Informationsaustausch im Rahmen der Amtshilfe mit anderen, für angrenzende Rechtsbereiche zuständigen Aufsichtsbehörden (insbesondere Bau- und Bauordnungsbehörden sowie Wohnungsaufsicht).

14. Wie bewertet die Bundesregierung die Forderung von Gewerkschaften und anerkannten Beratungsstellen für Saisonbeschäftigte nach ungehindertem Zutritt zu Arbeitsplätzen und Unterkünften, um dort Saisonbeschäftigte über ihre Rechte informieren zu können, welche Maßnahmen plant die Bundesregierung, um sicherzustellen, dass Saisonarbeitskräfte in Deutschland umfassend über ihre Arbeitnehmerrechte aufgeklärt werden, und welche Erkenntnisse liegen ihr darüber vor, inwieweit Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einen solchen Zugang in der Praxis gewähren?

Von der Rechtsprechung wird aus Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes (GG) das Recht einer Gewerkschaft auf Zugang zum Betrieb hergeleitet, um Beschäftigte über die Ziele, Aufgaben und Tätigkeiten der Gewerkschaft zu informieren und um Mitglieder zu werben. Artikel 9 Absatz 3 GG überlässt einer Koalition grundsätzlich die Wahl der Mittel, die sie bei ihrer koalitionspezifischen Betätigung für geeignet und erforderlich hält. Dementsprechend kann eine Gewerkschaft grundsätzlich selbst darüber befinden, an welchem Ort, durch welche Personen und in welcher Art und Weise sie um Mitglieder werben will. Das von der Rechtsprechung entwickelte Zutrittsrecht ist jedoch nicht schrankenlos. Es begründet insbesondere keinen allgemeinen Anspruch auf einen unangekündigten oder zeitlich unbegrenzten Zutritt zu Arbeitsplätzen oder Unterkünften. Vielmehr steht es unter dem Vorbehalt einer verhältnismäßigen Ausübung und ist mit den berechtigten Interessen des Arbeitgebers, insbesondere dem Hausrecht sowie dem Schutz des Betriebsablaufs, in Ausgleich zu bringen.

Beratungsstellen für Saisonbeschäftigte sind von diesem aus Artikel 9 GG hergeleiteten Zugangsrecht nicht erfasst. Ihre Aufgabe ist es vielmehr, Anlaufstellen für Saisonarbeitskräfte zu bieten. Die Bundesregierung fördert mit dem Beratungsangebot „Faire Integration“ die arbeits- und sozialrechtliche Beratung von Drittstaatsangehörigen. Beraten werden damit auch Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten. Bis Ende 2025 wurde „Faire Integration“ als Programmlinie im ESF Plus-Förderprogramm „IQ – Integration durch Qualifizierung“ gefördert. Seit dem 1. Januar 2026 wird „Faire Integration“ gemäß § 45b des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) als eigenständiges Beratungsangebot dauerhaft fortgeführt. Für die Bereitstellung des Beratungsangebots werden jährlich Bundesmittel in Höhe von ca. 5,5 Mio. Euro veranschlagt. Um sicherzustellen, dass Drittstaatsangehörige mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland, die in Deutschland beschäftigt werden sollen, über das Beratungsangebot „Faire Integration“ Kenntnis erlangen, sind Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland seit dem 1. Januar 2026 gemäß § 45c AufenthG verpflichtet, auf „Faire Integration“ hinzuweisen. Dieser Hinweis muss spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung in Textform erfolgen und die aktuellen Kontaktdaten der vom Arbeitsplatz nächstgelegenen Beratungsstelle beinhalten.

Zudem finanziert die Bundesregierung das Informations- und Beratungsangebot „Faire Mobilität“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Dieses berät Beschäftigte aus anderen EU-Mitgliedstaaten in ihrer Herkunftssprache zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. Der DGB erhält gemäß § 31 Absatz 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes Bundesmittel in Höhe von bis zu 3,996 Mio. Euro jährlich.

15. Wie überprüft die Bundesregierung die Einhaltung der Vorgaben zu angemessenen Unterkunftskosten nach § 15a Absatz 2 Satz 2 der Beschäftigungsverordnung (BeschV) für Saisonbeschäftigte aus Drittstaaten, welche Ergebnisse liegen hierzu für die Jahre 2020 bis 2025 vor, und plant sie rechtliche Maßnahmen, um etwaige Regelungslücken zu schließen (bitte Prüfverfahren, festgestellte Verstöße, Rückforderungen und einschlägige gerichtliche Entscheidungen angeben), und wie stellt die Bundesregierung darüber hinaus sicher, dass auch EU-Saisonarbeitskräfte vor überhöhten Unterkunftskosten geschützt sind?

Die BA als Umsetzungsbehörde für § 15a der Beschäftigungsverordnung prüft die Angemessenheit der Unterkunftskosten durch die Angaben, die der Arbeitgeber bei der Beantragung der Arbeitserlaubnis macht. Hier ist u. a. anzugeben, wie hoch der Mietzins ist, ob es sich bei der Unterkunft um beispielsweise Einzel- oder Doppelzimmer handelt und wie die Unterkunft ausgestattet ist. Zudem muss der Arbeitgeber bestätigen, die Unterkunft nach den Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung bereitzustellen. Bei der Prüfung der Angemessenheit des Mietzins orientiert sich die BA insbesondere an § 2 Absatz 3 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV). Wenn sich herausstellt, dass der angesetzte Mietzins unangemessen ist, weist die BA den Arbeitgeber darauf hin. Wenn der Arbeitgeber den Mietzins nicht entsprechend anpasst, erteilt die BA keine Arbeitserlaubnis. Es wird statistisch nicht erfasst, in wie vielen Fällen der Arbeitgeber zu einer Korrektur des Mietzinses aufgefordert wird. Zudem gab es keinen Entzug der Arbeitserlaubnis auf Grundlage der o. a. Regelung. Rechtsänderungen sind zurzeit nicht beabsichtigt.

Darüber hinaus informiert das Informations- und Beratungsangebot „Faire Mobilität“ Saisonarbeitskräfte aus EU-Mitgliedstaaten im Rahmen der arbeits- und sozialrechtlichen Beratung auch zu Mindeststandards und Kosten von Unterkünften, die durch den Arbeitgeber gestellt werden. Entsprechende Informationen können Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten über das Beratungsangebot „Faire Integration“ erhalten.

16. Welche Regelungen und Kontrollen bestehen zur Sicherstellung menschenwürdiger Unterkünfte im Einklang mit ILO-Übereinkommen Nummer 184, und wie häufig wurden 2020 bis 2025 Kontrollen durchgeführt (bitte nach Bundesland und Art der Befunde aufschlüsseln)?

Die Anforderungen des Artikels 19 des ILO-Übereinkommens zur Sicherstellung der menschenwürdigen Unterbringung von Saisonbeschäftigten werden mit der Arbeitsstättenverordnung, insbesondere mit den Anforderungen des Anhangs an Sanitäreinrichtungen (Anhang Nr. 4.1) und Unterkünfte (Anhang Nr. 4.4) sowie den zugehörigen konkretisierenden Technischen Regeln für Arbeitsstätten „Sanitärräume“ (ASR A4.1) und „Unterkünfte“ (ASR A4.4) in deutsches Recht umgesetzt.

Der Vollzug der Arbeitsschutzvorschriften, einschließlich der Kontrolle der Einhaltung der Anforderungen bei Unterkünften für Beschäftigte, ist Aufgabe der Länder (Artikel 30, 83 GG, § 21 des Arbeitsschutzgesetzes – ArbSchG). Die Länder nehmen diese Aufgabe in eigener Verantwortung wahr und haben dazu jeweils eine eigene Arbeitsschutzaufsicht eingerichtet. Das Aufsichtshandeln der Länder fällt ausschließlich in deren Zuständigkeit. Zu Kontrollen von Unterkünften für Saisonbeschäftigte liegen der Bundesregierung daher keine Erkenntnisse vor.

17. Plant die Bundesregierung zusätzliche Maßnahmen zur Umsetzung des ILO-Übereinkommens Nummer 184 zu Gesundheit, Arbeitsschutz und Unterkunft für Saisonarbeitskräfte?

Die Bundesregierung beabsichtigt aktuell keine zusätzlichen Regelungsvorhaben im Bereich des Arbeitsschutzrechts einschließlich der Arbeitsstättenverordnung. Derzeit werden allerdings die in der Antwort zu Frage 16 angeführten Technischen Regeln für Arbeitsstätten vom Ausschuss für Arbeitsstätten mit dem Ziel der Anpassung an den Stand der Technik und Verbesserung der Rahmenbedingungen der dort untergebrachten Beschäftigten überarbeitet.

18. Plant die Bundesregierung besondere Maßnahmen, dass Unterbringung und Verpflegung für weibliche Saisonarbeitskräfte den Anforderungen an Sicherheit, Privatsphäre und Schutz vor Diskriminierung entsprechen, und wenn nein, bitte begründen?

Diesbezüglich wird auf die Antwort zu den Fragen 16 und 17 verwiesen. Auch die Konkretisierung der geschlechtsspezifischen Schutzmaßnahmen erfolgt primär in den in der Antwort zu Frage 16 aufgeführten Technischen Regeln für Arbeitsstätten.

19. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung aus der Auswertung von Meldedaten zum Krankenversicherungsschutz von Saisonbeschäftigten nach § 28a Absatz 9a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) aus den Jahren 2022 bis 2025 vor (vgl. die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage auf Bundestagsdrucksache 20/7659)?
20. Wie häufig hat die Bundesregierung von 2022 bis 2025 Verstöße gegen die arbeitgeberseitige Meldepflicht zur Krankenversicherung nach § 28a Absatz 9a SGB IV erfasst (bitte nach Jahr, Bundesland und Wirtschaftszweig aufschlüsseln)?

Die Fragen 19 und 20 werden gemeinsam beantwortet.

Gemäß § 28a Absatz 9a Satz 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) erfolgt die Evaluierung der Regelung im Rahmen des Berichts der Bundesregierung über die Wirkung der Maßnahme bis Ende des Jahres 2026. Zu diesem Zeitpunkt werden konkrete Angaben möglich sein.

21. Zu welchem Ergebnis kam die begonnene Überprüfung der Bundesregierung in der 20. Wahlperiode, ob und in welchem Umfang ein gesetzlicher, verpflichtender voller Krankenversicherungsschutz für Saisonbeschäftigte eingeführt werden soll (vgl. die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage auf Bundestagsdrucksache 20/7659)?

Aufgrund des vorzeitigen Endes der 20. Wahlperiode konnte die Prüfung, die auf Basis des für diese Legislaturperiode vereinbarten Koalitionsvertrages begonnen wurde, nicht mehr abgeschlossen werden. Der Koalitionsvertrag für die 21. Wahlperiode sieht insoweit keine Änderungen im Recht der kurzfristigen Beschäftigung vor.

22. Wie beurteilt die Bundesregierung die nach Ansicht der Fragestellenden bestehende Notwendigkeit, dass ausländische Saisonarbeitskräfte in Deutschland ab dem ersten Beschäftigungstag sozialversicherungspflichtig beschäftigt und krankenversichert werden (bitte ausführen)?

Eine Beschäftigung muss grundsätzlich mit einem umfassenden Sozialversicherungsschutz einhergehen. Die kurzfristige Beschäftigung bedeutet eine Ausnahme. Sie liegt nur vor, wenn sie auf die im Gesetz genannten zeitlichen Grenzen beschränkt ist und – soweit das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt – nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Eine Beschäftigung wird berufsmäßig ausgeübt, wenn sie für die Beschäftigten nicht nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist und sie damit den Lebensunterhalt überwiegend oder doch in einem solchen Umfang bestreiten, dass ihre wirtschaftliche Stellung zu einem erheblichen Teil auf dieser Beschäftigung beruht. Nur unter diesen Voraussetzungen ist eine kurzfristige Beschäftigung in der Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Die betreffenden sozialversicherungsrechtlichen Sonderregelungen müssen entsprechend dem allgemeinen Gleichheitssatz grundsätzlich unabhängig von der Herkunft und der Staatsangehörigkeit der Beschäftigten gelten.

23. Wie könnte die Bundesregierung sicherstellen, dass von Saisonbeschäftigten in Deutschland geleistete Sozialversicherungsbeiträge – im Fall der Einführung einer Beitragspflicht – ordnungsgemäß in die Sozialversicherungssysteme der Herkunftsländer transferiert werden, und welche Erkenntnisse liegen ihr für die Jahre 2020 bis 2025 darüber vor, ob und in welchem Umfang in Einzelfällen dennoch Sozialversicherungsbeiträge von Saisonbeschäftigten erhoben wurden, und wie wurde deren Transparenz und Rückverfolgbarkeit gewährleistet?

Die nationalen, zwischen- und überstaatlichen Vorschriften mit Bezug zur Koordinierung des Sozialrechts sehen grundsätzlich keinen Transfer von gezahlten Sozialversicherungsbeiträgen oder eine Auszahlung derselben vor.

Für Personen, die grenzüberschreitend innerhalb der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und der Schweiz tätig werden, gelten für den Bereich der sozialen Sicherheit die Vorgaben der Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) 987/2009). Diese regeln, wie Rechte der sozialen Sicherheit grenzüberschreitend tätiger Personen zwischen den Mitgliedstaaten koordiniert werden.

Soweit Personen aus Drittstaaten in Deutschland tätig werden und die o. g. Verordnungen nicht gelten, können Regelungen der mit einigen Drittstaaten geschlossenen Sozialversicherungsabkommen Anwendung finden. Ein Transfer von gezahlten Sozialversicherungsbeiträgen ist in diesen Abkommen ebenfalls nicht vorgesehen. Unter bestimmten Voraussetzungen ist auf Antrag jedoch eine Erstattung der vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin gezahlten Rentenversicherungsbeiträge möglich.

24. Welche Einnahmeausfälle bei den Sozialversicherungsträgern (Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) schätzt die Bundesregierung für die Jahre 2020 bis 2024 infolge der sozialversicherungsfreien Ausgestaltung kurzfristiger Saisonbeschäftigungen (bitte die Schätzungen getrennt nach unterschiedlichen Dauergrenzen der sozialversicherungsfreien Beschäftigung (0, 30, 50, 70, 90 und 115 Tage) angeben und die jeweils zugrunde liegende Berechnungsmethode erläutern)?

Entsprechende Schätzungen liegen der Bundesregierung nicht vor.

25. Wie bewertet die Bundesregierung die beschlossene Verlängerung der Höchstdauer kurzfristiger sozialversicherungsfreier Beschäftigung von 70 auf 90 Tage (SGB-VI-Anpassungsgesetz) im Hinblick auf arbeits- und sozialrechtliche Schutzstandards und Auswirkungen für Saisonarbeitskräfte?

Die zeitlichen Grenzen der kurzfristigen Beschäftigung wurden mit Blick auf den dortigen besonderen Bedarf nur für landwirtschaftliche Betriebe verlängert. Da die entsprechende Ergänzung der Definition der kurzfristigen Beschäftigung in § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung im Übrigen unberührt lässt (vgl. die Antwort zu Frage 22), sind grundsätzlich keine Auswirkungen auf Schutzstandards bzw. auf Saisonarbeitskräfte zu erwarten.

26. Wie viele Maßnahmen der Gesundheitsprävention für Saisonarbeitskräfte wurden in den Jahren 2020 bis 2025 von Bundes- und Landesbehörden durchgeführt, welches Personal stand hierfür zur Verfügung, und welche mehrsprachigen Informations- und Präventionsangebote (z. B. SVLFG Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau)-Gesundheitstage, Hitzeschutzschulungen) wurden umgesetzt (bitte nach Jahr und Bundesland aufschlüsseln)?

Die Sozialversicherung für Landwirtschaft Forsten und Gartenbau (SVLFG), eine bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts, betreibt in ihrer Funktion als Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft auch Prävention für die Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft. Seit dem Jahr 2020 stehen die Beratung und Betreuung von Saisonarbeitskräften in Fragen des Arbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Fokus. Das Angebot der SVLFG umfasst Beratungen und Betreuungen im Rahmen von Gesundheitstagen auf den landwirtschaftlichen Höfen, Social-Media-Präsenz, Kurzfilme über Saisonarbeit in den verschiedenen Kulturen ([www.svlfg.de/saison-arbeitskraefte](http://www.svlfg.de/saison-arbeitskraefte)) und eine WebApp ([www.svlfg.de/web-app-saisonarbeit](http://www.svlfg.de/web-app-saisonarbeit)). Themen wie Sonnenschutz wegen Hitzeschutz und UV-Schutz sind auf die Bedürfnisse der Saisonarbeitskräfte zugeschnitten. Das Bundesministerium für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat (BMLEH) fördert diese Maßnahmen seit dem Jahr 2023, um gerade die ausländischen Saisonarbeitskräfte zu erreichen. Im Jahr 2023 wurden 36 und im Jahr 2024 37 Gesundheitstage für die landwirtschaftlichen Saisonarbeitskräfte in den Betrieben durchgeführt. Weitere Informationen liegen der Bundesregierung nicht vor.

Zu Präventionsmaßnahmen der Landesbehörden liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor, da diese von den Ländern als eigene Aufgabe wahrgenommen werden.

27. Welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung, um sicherzustellen, dass Saisonarbeitskräfte spätestens bei Einreise in ihrer Muttersprache über ihre Rechte als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie über bestehende Anlauf- und Beratungsstellen informiert werden, und wie bewertet sie die derzeitige Praxis in diesem Bereich?

Die Bundesregierung finanziert das an Beschäftigte aus anderen EU-Staaten gerichtete Beratungsangebot „Faire Mobilität“ sowie das an Drittstaatsangehörige gerichtete Beratungsangebot „Faire Integration“. Ziel der überregionalen Beratungsangebote ist es, mobile EU-Beschäftigte und Drittstaatsangehörige zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen in ihrer Herkunftssprache zu beraten. Ratsuchende können sich persönlich, telefonisch oder auch per E-Mail an die Beratungsstellen wenden. Zudem werden regelmäßig bundesweite Aktionen mit Vor-Ort-Beratungen durchgeführt.

Darüber hinaus bestehen nach § 33 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes Informationspflichten für inländische Arbeitgeber, die eine Unionsbürgerin/einen Unionsbürger mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in einem anderen Mitgliedstaat in Deutschland einstellen. Spätestens am ersten Arbeitstag müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schriftlich in einer für sie verständlichen Sprache auf die bestehenden Informations- und Beratungsangebote von „Faire Mobilität“ hingewiesen und die aktuellen Kontaktdaten der Beratungsstelle angegeben werden. Dies umfasst den Hinweis auf das kostenlose und von der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft losgelöste Beratungsangebot zu arbeits- und sozialrechtlichen Themen.

Die Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer hat im Jahr 2021 in Zusammenarbeit mit dem BMLEH eine Informationskampagne zum Arbeitsschutz, COVID-19-Impfschutz und Arbeitsbedingungen von ausländischen Saisonarbeitskräften initiiert. Seit dem Jahr 2023 wurde die Zusammenarbeit um das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) erweitert. Hierbei werden Personen, die das deutsche Mobilfunknetz nutzen, in den sozialen Medien in rumänischer, bulgarischer und polnischer Sprache zu den Themen: gesetzlicher Mindestlohn/Akkordlohn, Arbeits- und Gesundheitsschutz, und Anforderungen an Arbeitsverträge informiert. Bei konkreten Fragen erfolgt eine Weiterleitung zu den Informationsangeboten von Faire Mobilität und der SVLFG.

Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten können über die Vermittlungsabsprachen der BA mit den Partnerverwaltungen Georgiens und der Republik Moldau als Erntehelfer/Erntehelferin in der Landwirtschaft vermittelt werden und einreisen. Die BA stellt auf ihrer Webseite verschiedene muttersprachliche Informationen zur Verfügung, darunter u. a. zweisprachige Muster-Arbeitsverträge und -Unterkunftsverträge beispielsweise in Deutsch, Georgisch, Bulgarisch und Rumänisch ([www.arbeitsagentur.de/unternehmen/fachkraefte-ausland/saisonarbeitskraefte-drittstaaten](http://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/fachkraefte-ausland/saisonarbeitskraefte-drittstaaten)).

Zudem wird auf die umfangreiche Broschüre für Saisonarbeitskräfte aus Georgien und der Republik Moldau der Beratungsfachstellen „Faire Integration“ ([www.faire-integration.de/de/topic/493.saisonarbeit.html](http://www.faire-integration.de/de/topic/493.saisonarbeit.html)) verwiesen. Auf den Websites der Fachstellen stehen ausführliche Broschüren mit Informationen über die Rechte von Saisonarbeitskräften in Deutschland in den jeweiligen Muttersprachen sowie die Kontaktdaten der Beratungsstellen zur Verfügung.

Die Links finden sich auch auf der Vermittlungsbestätigung, die die Saisonarbeitskraft über den Arbeitgeber erhält und während des Aufenthalts in Deutschland bei sich führen muss.

Zudem sind Arbeitgeber, die einen Arbeitsvertrag mit einem/einer Drittstaatsangehörigen mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland zur Beschäftigung in Deutschland schließen, nach § 45c AufenthG verpflichtet, den

Drittstaatsangehörigen/die Drittstaatsangehörige spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung in Textform auf die Möglichkeit einer Information oder Beratung nach § 45b Absatz 1 Satz 1 und 2 AufenthG (Beratungsangebote von „Faire Integration“) hinzuweisen. Er hat dabei zumindest die aktuellen Kontaktdaten der vom Arbeitsplatz nächstgelegenen Beratungsstelle anzugeben.

28. Welche Maßnahmen hat die Bundesregierung ergriffen bzw. plant sie, um sicherzustellen, dass Saisonarbeitskräfte bereits vor ihrer Abreise über Unterbringungs- und Verpflegungsbedingungen in ihrer jeweiligen Muttersprache informiert werden, und wie bewertet sie die derzeitige Praxis in diesem Bereich?

Für Saisonarbeitskräfte aus EU-Mitgliedstaaten bietet „Faire Mobilität“ die Möglichkeit, sich vor Einreise nach Deutschland über die mehrsprachige Internetseite des Beratungsangebots zur Branche der saisonalen Landwirtschaft (u. a. auch zur Unterkunft) zu informieren. Die Bundesregierung unterstützt außerdem den Aufbau von EU-weiten Beratungsstrukturen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor, während und nach ihrem Aufenthalt in Deutschland unterstützen.

Die Partnerverwaltungen der BA weisen ebenfalls die Saisonarbeitskräfte vor und während des Aufenthalts in Deutschland auf die Beratungsfachstellen „Faire Integration“ in Deutschland hin. Die Arbeits- und Unterkunftsverträge werden den Saisonarbeitskräften vor der Abreise zweisprachig (Deutsch und Muttersprache) ausgehändigt. Die Partnerverwaltungen organisieren für die Saisonarbeitskräfte vor der Abreise ein Vorbereitungstraining. Diese Maßnahmen ergänzen die Maßnahmen, die in der Antwort zu Frage 27 aufgeführt sind.

29. Wie hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung in den Jahren 2020 bis 2025 die Zahl der Arbeitgeberprüfungen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) in der Landwirtschaft entwickelt (bitte nach Jahren differenzieren und aktuellste Monatswerte ausweisen sowie die eingeleiteten und abgeschlossenen Ordnungswidrigkeiten beziehungsweise Strafverfahren, ermittelten Schadenssummen, verhängten Freiheits- und Geldstrafen sowie Bußgelder der jeweiligen Zeiträume angeben)?

Die Anzahl der im Jahr 2024 und im ersten Halbjahr 2025 durchgeführten Arbeitgeberprüfungen, der eingeleiteten und abgeschlossenen Ermittlungsverfahren sowie die Höhe der festgestellten Schadenssummen, der verhängten Freiheits- und Geldstrafen sowie der festgesetzten Bußgelder können der Statistikveröffentlichung der FKS im Internet ([www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Beikaempfung-der-Schwarzarbeit-und-illegalen-Beschaefigung/Statistikveroeffentlichung/statistikveroeffentlichung.html](http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Beikaempfung-der-Schwarzarbeit-und-illegalen-Beschaefigung/Statistikveroeffentlichung/statistikveroeffentlichung.html)) entnommen werden.

Die entsprechenden statistischen Angaben zu den Jahren 2020 bis 2023 können der Anlage im Anhang\* entnommen werden.

30. In wie vielen Fällen wurden Sanktionen gegen landwirtschaftliche Betriebe ausgesprochen z. B. in Form von Bußgeldern, Nachzahlungen, Strafverfahren (bitte nach Jahr und Wirtschaftssektor aufschlüsseln)?

Der Vollzug der Arbeitsschutzvorschriften ist Aufgabe der Länder (Artikel 30, 83 GG, § 21 ArbSchG). Die Länder nehmen diese Aufgabe als eigene Angelegenheit wahr und haben dazu jeweils eine eigene Arbeitsschutzaufsicht einge-

\* Von einer Drucklegung der Anlage wird abgesehen. Diese ist auf Bundestagsdrucksache 21/3684 auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abrufbar.

richtet. Das Aufsichtshandeln der Länder fällt ausschließlich in deren Zuständigkeit. Ausführungen der Bundesregierung zu Vollzugshandeln im Arbeitsschutz können nicht aufgrund vorliegender eigener Erkenntnisse getroffen werden.

Entsprechende statistische Angaben der FKS können der Antwort zu Frage 29 entnommen werden.

31. Wie bewertet die Bundesregierung den Vorschlag der Fragestellenden, dass deutsche Zollbehörden die Befugnis erhalten, Erkenntnisse über nicht gezahlte Sozialabgaben oder Mindestlohnverstöße an Betroffene, Gewerkschaften und Beratungsstellen weiterzugeben, sodass diese Informationen in zivil- oder strafrechtlichen Verfahren genutzt werden können, und ob Auftraggeberinnen und Auftraggeber verpflichtet werden sollen, bei Verstößen über strafrechtliche Ermittlungen hinaus Aufklärung zu leisten?

Ein Verstoß gegen die Zahlung des einschlägigen Mindestlohns stellt eine Ordnungswidrigkeit dar. Informationspflichten von Amts wegen sind in § 49a des Ordnungswidrigkeitengesetzes (OWiG) geregelt. Dort sind insbesondere keine Informationspflichten von Amts wegen gegenüber Betroffenen vorgesehen, so dass hier eine isoliert auf den Mindestlohnverstoß beschränkte Regelung systemwidrig wäre.

32. Plant die Bundesregierung, sicherzustellen, dass Strafverfolgungsbehörden das Non-Punishment-Prinzip systematisch anwenden, sodass Saisonarbeitskräfte, die von Arbeitsausbeutung betroffen sind, in Deutschland mit Ermittlungsbehörden zusammenarbeiten können, ohne selbst Sanktionen – einschließlich aufenthaltsrechtlicher Folgen – befürchten zu müssen?

Das sog. Non-Punishment-Prinzip (NPP) soll Betroffene von Menschenhandel vor Strafverfolgung schützen, wenn sie aufgrund ihrer Zwangslage eigene Straftaten begangen haben. In Deutschland wird dies zum einen über § 154c Absatz 2 der Strafprozessordnung (StPO), aber auch über die allgemeinen Einstellungsregeln nach den §§ 153, 153a StPO erreicht. Um die Strafverfolgungspraxis in Hinblick auf das Non-Punishment-Prinzip zu sensibilisieren, wurde zudem vor kurzem eine Änderung der Richtlinien für das Straf- und Bußgeldverfahren (RiStBV) beschlossen. Danach soll, sofern nicht von der Verfolgung nach § 154c Absatz 2 StPO abgesehen wird, nach § 153 StPO oder § 153a StPO von der Verfolgung abgesehen werden, wenn das Opfer einer Straftat im Zusammenhang mit Straftaten des Menschenhandels als unmittelbare Folge dieser Tat gezwungen wurde, ein Vergehen zu begehen. Eine Einstellung des Strafverfahrens kommt ausnahmsweise dann nicht in Betracht, wenn das öffentliche Interesse an der Strafverfolgung oder die Schwere der Schuld dem Absehen von der Strafverfolgung entgegenstehen. Die Änderung tritt nach Bekanntmachung der RiStBV durch den Bund und die Länder in Kraft und ist dann für die Strafverfolgungsbehörden verpflichtend.

Der Nationale Aktionsplan gegen Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit enthält verschiedene Maßnahmen zur Sensibilisierung von Behörden. Um beispielsweise die Strafverfolgungsbehörden gezielt darin zu schulen, Opfer von Ausbeutung und Menschenhandel zu identifizieren und die Opferrechte wie beispielsweise das NPP zu gewährleisten, hat die durch das BMAS geförderte Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel ein umfassendes E-Learning-Tool für die FKS entwickelt, das derzeit auf Polizeien ausgeweitet wird. Des Weiteren führt die Servicestelle gegen Zwangsarbeit

jährlich ein Vernetzungstreffen von Staatsanwälten/Staatsanwältinnen durch, bei dem Opferrechte eine zentrale Rolle spielen.

33. Welche Schutz- und Nicht-Kriminalisierungsregelungen bestehen für Saisonarbeitskräfte ohne rechtmäßigen Aufenthalt, wenn sie Missstände melden (z. B. Aussetzung von Abschiebung bzw. befristeter Aufenthaltstitel, Zugang zu Beratung und besonderen Unterstützungs- und Betreuungsmaßnahmen)?

Einen Schwerpunkt des Nationalen Aktionsplans gegen Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit (NAP A/Z) bilden niedrigschwellige Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote für Arbeitskräfte. Dazu gehören die vom BMAS geförderten Beratungsangebote von Faire Integration und Faire Mobilität. Kern der im NAP A/Z aufgeführten Informations- und Beratungsmaßnahmen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist die frühzeitige Aufklärung über bestehende Rechte und deren Durchsetzung, über Leistungsansprüche und -gänge sowie über bestehende Hilfs- und Unterstützungsstrukturen. Ein frühzeitiger bedarfsorientierter Wissenstransfer noch vor der Arbeitsaufnahme erhöht den Kenntnisstand und die Resilienz von Arbeitskräften und mindert individuelle Vulnerabilitäten, die vielfach in fehlenden System-, Sprach- und Ortskenntnissen begründet liegen.

Sollte ein Arbeitsverhältnis aus Gründen vorzeitig beendet werden, die die von der BA vermittelte Saisonarbeitskraft aus Georgien oder Moldau nicht selbst zu vertreten hat, besteht auf Grundlage der Vermittlungsabsprache zwischen der BA und ihren Partnerverwaltungen die Möglichkeit einer Umvermittlung. Die BA vermittelt auf Wunsch der Saisonarbeitskraft einen neuen Arbeitgeber und stellt eine neue Arbeitserlaubnis aus, wenn die Umvermittlung erfolgreich war.

Im Übrigen sieht § 25 Absatz 4b AufenthG vor, dass Opfern von Straftaten nach § 10 Absatz 1 oder § 11 Absatz 1 Nummer 3 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (SchwarzArbG) oder nach § 15a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zum Zweck der Durchführung von Strafverfahren für einen vorübergehenden Aufenthalt eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden kann. Opfer einer Straftat im Sinne von § 10 Absatz 1 SchwarzArbG ist jeder Ausländer/jede Ausländerin, der/die von einem Arbeitgeber unter vorsätzlichem Verstoß gegen § 404 Absatz 2 Nummer 3 SGB III zu Arbeitsbedingungen beschäftigt worden ist, die in einem auffälligen Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen deutscher Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen stehen.

Voraussetzung gemäß § 25 Absatz 4b Satz 2 AufenthG ist unter anderem, dass die Anwesenheit des Ausländers/der Ausländerin im Bundesgebiet für ein Strafverfahren wegen dieser Straftat für sachgerecht erachtet wird, weil ohne die Angaben des Ausländers/der Ausländerin die Erforschung des Sachverhalts erschwert wäre.

34. Welche Monitoring- und Berichtssysteme nutzt die Bundesregierung zur Umsetzung der EU-Saisonarbeitsrichtlinie (RL 2014/36/EU), und wann erfolgte die letzte Berichterstattung?

Ein den Mitgliedstaaten der EU-Kommission gegenüber auferlegtes Monitoring- oder Berichtssystem sieht die Richtlinie 2014/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 nicht vor. Kontrolle, Bewertung und gegebenenfalls Inspektionen erfolgen entsprechend Artikel 24 Absatz 1 der Richtlinie im Einklang mit den nationalen Verwaltungsgepflogenheiten.

35. Welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung, um die Durchsetzung der sozialen Konditionalität der Gemeinsamen Agrarpolitik zu stärken (z. B. direkte Meldung von Verstößen gegen die soziale Konditionalität durch Gewerkschaften bzw. Beratungsstellen, Nachverfolgung durch zuständige Behörden)?

Die von Landwirtinnen und Landwirten einzuhaltenden Arbeitsrechts- und Arbeitsschutzregelungen, die europäischen Richtlinien entstammen, wurden auf nationaler Ebene bereits in der Vergangenheit vollständig (u. a. im Arbeitsschutzgesetz, im Nachweisgesetz und der Betriebssicherheitsverordnung) umgesetzt.

Die darüber hinaus im Rahmen der EU-Agrarförderung erforderlichen Regelungen zur Einführung und Durchsetzung der sozialen Konditionalität wurden im Gesetz zur Durchführung der im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik geltenden Konditionalität (GAPKondG) und in einer dazugehörigen Verordnung (GAPKondV) verankert. Diese Regelungen sind entsprechend den europäischen Vorgaben fristgerecht zum 1. Januar 2025 in Kraft getreten.

Das BMLEH (federführend) und das BMAS stehen mit den zuständigen Kontroll- und Durchsetzungsstellen sowie den Zahlstellen der EU-Agrarförderung über eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe im regelmäßigen Austausch, um die Umsetzung der sozialen Konditionalität in der Praxis abzustimmen und stetig zu verbessern.

Meldungen über eventuelle Verstöße gegen die im Rahmen der sozialen Konditionalität relevanten fachlichen Verpflichtungen können jederzeit an die zuständigen Behörden erfolgen. Die erforderliche Bewertung der gemeldeten Sachverhalte kann – wie auch in der Verordnung (EU) 2021/2116 vorgegeben – aber nur durch die fachrechtlich zuständigen Kontroll- und Durchsetzungsstellen erfolgen.

36. Plant die Bundesregierung, vor dem Hintergrund der bekannten Problemlagen von Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeitern erneut zu prüfen, die UN-Wanderarbeiterkonvention zu ratifizieren, wenn nein, bitte begründen?

Die Bundesregierung hat die Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen von 1990 nicht ratifiziert und beabsichtigt die Ratifizierung derzeit auch nicht. Die Gründe hierfür wurden seinerzeit bei der Annahme des Übereinkommens im Rahmen der Generalversammlung der Vereinten Nationen in einer Erklärung zum Ausdruck gebracht und bestehen unverändert fort. Die grundlegenden Menschenrechte sind durch die von Deutschland ratifizierten Menschenrechtsübereinkommen geschützt (u. a. im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte). Die Position der Bundesregierung wird dadurch bestätigt, dass es keine Anzeichen dafür gibt, dass die Mehrheit der EU-Staaten eine Zeichnung oder den Beitritt zur Konvention in naher Zukunft plant. Ein einseitiges Vorgehen stünde der Überzeugung Deutschlands entgegen, dass in dieser wichtigen Frage ein gemeinsames Vorgehen innerhalb der EU unerlässlich ist.

37. Welche Unterstützung (finanziell bzw. organisatorisch) erhalten Beratungs- und Monitoringinfrastrukturen (z. B. Gewerkschaften, Beratungsstellen, DIMR) im Bereich Saisonarbeit durch die Bundesregierung (bitte Programme, Volumina und Förderzeiträume angeben)?

Hinsichtlich der Förderung des Beratungsangebots „Faire Integration“ sowie des Informations- und Beratungsangebots „Faire Mobilität“ wird auf die Antwort zu Frage 14 verwiesen.

Die Bundesregierung fördert zudem eine unabhängige Berichterstattungsstelle zu Menschenhandel am Deutsch Institut für Menschenrechte (DIMR). Diese sammelt und analysiert fortlaufend statistische Daten, um Trends und Entwicklungen im Bereich Menschenhandel aufzuzeigen. Im Jahr 2024 befasste sich diese mit dem Schwerpunktthema der Arbeitsausbeutung und tangiert damit auch die Saisonarbeit. Für den Förderzeitraum von November 2022 bis Oktober 2026 erfolgt durch das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Förderung der Berichterstattungsstelle zu Menschenhandel am DIMR mit ca. 3,5 Mio. Euro.

	<b>Arbeitgeberprüfungen Landwirtschaft</b>
2020* <sup>1</sup>	1.196
2021* <sup>2</sup>	819
2022	599
2023	395

\*<sup>1</sup> ohne HZÄ Münster, Nürnberg und Erfurt

\*<sup>2</sup> Die vorgenannten Statistikwerte wurden zum 24.04.2025 erhoben. Die Arbeitsstatistik der FKS basiert auf Informationen aus dem Fachverfahren der FKS. Diese Quellinformationen sind nicht statisch, sondern verändern sich vielmehr durch eine kontinuierliche Qualitätssicherung der Daten und weitere Bearbeitungsschritte im Fachverfahren. Werden dort Eintragungen nacherfasst, geändert oder gelöscht, so wirkt sich dies auch auf zurückliegende Zeiträume statistisch aus. Werden identische Auswertungen an unterschiedlichen Auswertetagen vorgenommen, können sich die Ergebnisse unterscheiden. Auswertungen, die zu einem späteren Zeitpunkt erstellt werden, greifen stets auf eine aktuellere Datenbasis des Quellverfahrens zurück.

	<b>eingeleitete Ordnungswidrigkeitenverfahren Landwirtschaft</b>	<b>erledigte Ordnungswidrigkeitenverfahren Landwirtschaft</b>
2020* <sup>1</sup>	288	289
2021	253	272
2022	245	218
2023	207	172

\*<sup>1</sup> ohne HZÄ Münster, Nürnberg und Erfurt

	<b>eingeleitete Strafverfahren in der Landwirtschaft</b>	<b>erledigte Strafverfahren in der Landwirtschaft</b>
2020* <sup>1</sup>	588	692
2021	512	555* <sup>2</sup>
2022	372	357
2023	284	284

\*<sup>1</sup> ohne HZÄ Münster, Nürnberg und Erfurt

\*<sup>2</sup> Die vorgenannten Statistikwerte wurden zum 12.03.2025 erhoben. Die Arbeitsstatistik der FKS basiert auf Informationen aus dem Fachverfahren der FKS. Diese Quellinformationen sind nicht statisch, sondern verändern sich vielmehr durch eine kontinuierliche Qualitätssicherung der Daten und weitere Bearbeitungsschritte im Fachverfahren. Werden dort Eintragungen nacherfasst, geändert oder gelöscht, so wirkt sich dies auch auf zurückliegende Zeiträume statistisch aus. Werden identische Auswertungen an unterschiedlichen Auswertetagen vorgenommen, können sich die Ergebnisse unterscheiden. Auswertungen, die zu einem späteren Zeitpunkt erstellt werden, greifen stets auf eine aktuellere Datenbasis des Quellverfahrens zurück.

	<b>Summe Verwarnungs-, Bußgelder, Einziehungs-, Verfallbeträge in Euro Landwirtschaft</b>
2020* <sup>1</sup>	810.754
2021* <sup>2</sup>	168.019
2022	177.339
2023	7.114.815* <sup>3</sup>

\*<sup>1</sup> ohne HZÄ Münster, Nürnberg und Erfurt

\*<sup>2</sup> Die vorgenannten Statistikwerte wurden zum 12.03.2025 erhoben. Die Arbeitsstatistik der FKS basiert auf Informationen aus dem Fachverfahren der FKS. Diese Quellinformationen sind nicht statisch, sondern verändern sich vielmehr durch eine kontinuierliche Qualitätssicherung der Daten und weitere Bearbeitungsschritte im Fachverfahren. Werden dort Eintragungen nacherfasst, geändert oder gelöscht, so wirkt sich dies auch auf zurückliegende Zeiträume statistisch aus. Werden identische Auswertungen an unterschiedlichen Auswertetagen vorgenommen, können sich die Ergebnisse unterscheiden. Auswertungen, die zu einem späteren Zeitpunkt erstellt werden, greifen stets auf eine aktuellere Datenbasis des Quellverfahrens zurück.

\*<sup>3</sup> Der starke Anstieg der Summe der Verwarnungs-, Bußgelder, Einziehungs-, Verfallbeträge ist insbesondere auf ein Großverfahren zurückzuführen.

	Haftstrafen in Monaten Landwirtschaft	Geldstrafen in Euro Landwirtschaft
2020* <sup>1</sup>	30	89.095
2021* <sup>2</sup>	0	18.730
2022	39	64.485
2023	26	93.995

\*<sup>1</sup> ohne HZÄ Münster, Nürnberg und Erfurt

\*<sup>2</sup> Die vorgenannten Statistikwerte wurden zum 04.11.2024 erhoben. Die Arbeitsstatistik der FKS basiert auf Informationen aus dem Fachverfahren der FKS. Diese Quellinformationen sind nicht statisch, sondern verändern sich vielmehr durch eine kontinuierliche Qualitätssicherung der Daten und weitere Bearbeitungsschritte im Fachverfahren. Werden dort Eintragungen nacherfasst, geändert oder gelöscht, so wirkt sich dies auch auf zurückliegende Zeiträume statistisch aus. Werden identische Auswertungen an unterschiedlichen Auswertetagen vorgenommen, können sich die Ergebnisse unterscheiden. Auswertungen, die zu einem späteren Zeitpunkt erstellt werden, greifen stets auf eine aktuellere Datenbasis des Quellverfahrens zurück.

	Schadenssummen Landwirtschaft in €
2020* <sup>1</sup>	16.142.362
2021	2.266.922
2022	434.008
2023* <sup>2</sup>	7.685.106

\*<sup>1</sup> ohne HZÄ Münster, Nürnberg und Erfurt

\*<sup>2</sup> Der starke Anstieg der Schadenssumme ist insbesondere auf ein Großverfahren zurückzuführen

