



Per Mail

Stellungnahme der Bundeskonferenz der Migrant*innenorganisationen und des Polnischen Sozialrats zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales "Gesetz zur Anpassung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (SGB VI-Anpassungsgesetz – SGB VI-AnpG)"

Berlin, 19.08.2025

Die Bundeskonferenz der Migrant*innenorganisationen e.V. (BKMO) und der Polnische Sozialrat e.V. (PSR) bedanken sich im Namen ihrer Mitglieder für die Gelegenheit, zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales "Gesetz zur Anpassung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (SGB VI-Anpassungsgesetz – SGB VI-AnpG)" (im Folgenden: Referentenentwurf, RefE) Stellung zu nehmen. Die Stellungnahmefrist von 5 Werktagen ermöglicht es nicht die Erfahrungen aus der Praxis der Migrant*innenorganisationen in angemessener Weise in das Gesetzgebungsverfahren einfließen zu lassen. Der BKMO und der PSR können vor diesem Hintergrund nur zu ausgewählten Aspekten Stellung nehmen.

Die **Bundeskonzferenz der Migrant*innenorganisationen e.V.** ist ein bundesweites Netzwerk von über 70 Migrant*innenorganisationen und (post)migrantischen Initiativen. Gemeinsam setzen sie sich für gleichberechtigte Teilhabe, soziale Gerechtigkeit und eine offene, demokratische Gesellschaft ein. Die BKMO versteht sich als politische Stimme der (post)migrantischen Zivilgesellschaft und bringt ihre Perspektiven aktiv in gesellschaftliche und politische Debatten ein. Dabei steht sie für eine solidarische, inklusive und rassismuskritische Gesellschaft. **Der Polnische Sozialrat e.V.** ist die älteste polnische Migrant*innenorganisation, die sich sowohl mit sozialen Fragen, sozialer Beratung als auch mit der Partizipation von temporären und permanenten, polnischen Migrant*innen in Deutschland beschäftigt und die besondere Expertise im Bereich der Situation der EU-Arbeitsmigration mitbringt.

Die Einführung einer Gesetzesgrundlage für die Verstetigung der **Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung** ist hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration und der damit verbundenen Hürden **sehr zu begrüßen**. Über die Beratung hinaus besteht jedoch viel Potential das Verfahren zu optimieren.

Auch wenn das Modell der Saisonarbeit aufgrund seiner Anfälligkeit für Ausbeutung nicht ohne Kritik bleiben kann, ist **die Ausweitung des Schutzes von Saisonarbeiter*innen durch die Erweiterung der Informationspflichten zu begrüßen**. Um die Saisonarbeiter*innen effektiv vor Ausbeutung zu schützen ist ein starker Ausbau der Sicherungsmechanismen notwendig.

Im Einzelnen

Zu Artikel 4 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 3 (§ 30a)

Die Einführung einer Gesetzesgrundlage für die Verstetigung der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung ist zu begrüßen.

Deutschland ist auf die Einwanderung internationaler Fachkräfte und die Arbeitsmarktintegration bereits in Deutschland aufhältiger Migrant*innen und Geflüchteten angewiesen, um den steigenden Arbeitskräftebedarf zu decken. Damit Fachkräfte ihren Weg in den deutschen Arbeitsmarkt finden, ist die Bereitstellung zielgerichteter, herkunftssprachlicher Informationen und Beratungen von entscheidender Bedeutung. Der Zugang zum Anerkennungsverfahren und ein erfolgreiches Durchlaufen desselben hängen maßgeblich davon ab, dass die Ratsuchenden kontinuierlich und kompetent begleitet werden. **Das IQ-Netzwerk hat sich hierbei als ein niedrigschwelliges und bewährtes Beratungsangebot etabliert. Es ist folgerichtig das Angebot zu verstetigen.**

(Post)migrantische Organisationen sind als Brückenbauer*innen und Problemlöser*innen für das Gelingen dieser Prozesse unerlässlich. Sie beraten, begleiten und informieren Menschen aus ihren Communities wenn notwendig in den Herkunftssprachen und schaffen dadurch Zugänge zur Mehrheitsgesellschaft. Deshalb sollten **Migrant*innenorganisationen und neue deutsche Organisationen noch stärker strukturell in die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung eingebunden werden.** Mit community-basierter Beratung werden insbesondere jene Menschen erreicht, die bestehende Unterstützungsangebote nicht kennen oder Hemmschwellen bei etablierten Institutionen haben. Beim Blick auf die Arbeitsmarktintegration wird deutlich, dass Migrant*innenorganisationen und neue deutsche Organisationen spezifische Kompetenzen und Zugangsmöglichkeiten haben, die andere Akteure nicht in der gleichen Tiefe leisten können. Dadurch werden sie zu unverzichtbaren Kooperationspartnern in der Integration und Fachkräfteeinwanderung.

Für die nachhaltige Verbesserung der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung sowie zur erfolgreichen Arbeitsmarktintegration internationaler Fachkräfte sollten darüber hinaus folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- **Die Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen sollten deutlich vereinfacht und vollständig digitalisiert werden, um den Prozess transparenter und effizienter zu gestalten.** Verbesserte Übergangsregelungen, die es ermöglichen, während der Wartezeit beruflich tätig zu sein, sowie eine stärkere Berücksichtigung von Berufserfahrung sind ebenso wichtig wie der Ausbau standardisierter, modularer Qualifizierungsmaßnahmen, insbesondere zur Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen. Einheitliche Antragsunterlagen und Musterbescheide sollen die Vorhersehbarkeit der Verfahren erhöhen. Zudem sind der Ausbau von Vorintegrationsmaßnahmen im Ausland sowie ganzheitlichen Integrationsangeboten im Inland, etwa zu Wohnraum und Spracherwerb, erforderlich. Die Bekanntmachung flexiblerer Zugangswege, wie Anerkennungspartnerschaften mit Anerkennungsverfahren nach der Einreise, kann den Zugang zusätzlich erleichtern. Ergänzend muss das Angebot an mehrsprachigen Informations- und Sprachunterstützungsdiensten weiter ausgebaut werden.
- Es empfiehlt sich, spezielle **Verfahren der gegenseitigen Anerkennung** einzuführen, die insbesondere bei kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen einen unkomplizierten Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen, ohne dass das vollständige formale Anerkennungsverfahren durchlaufen werden muss.
- Die Nutzung **europäischer Fördermittel** sollte intensiviert werden, um Qualifikationsmaßnahmen und Integrationsprojekte finanziell zu unterstützen und

weiterzuentwickeln.

- Nicht zuletzt sollten Migrant*innenorganisationen regelmäßig an der gemeinsamen Planung und **Durchführung von Informationskampagnen** zu Beratungsangeboten beteiligt werden. Die Effektivität dieser Maßnahmen sollte laufend evaluiert werden, um die Zielgruppen bestmöglich zu erreichen und nachhaltig zu unterstützen.

Durch die konsequente Einbindung und Stärkung von (post)migrantischen Akteuren und die kontinuierliche Weiterentwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen kann die Integration ausländischer Fachkräfte wirksam und nachhaltig gestaltet werden.

Zu Artikel 12 (Änderung des Aufenthaltsgesetzes)

Zu Nummer 2 (§ 39)

Die Stärkung der Schutz- und Sicherungsmechanismen für Saisonarbeiter*innen ist grundsätzlich zu begrüßen.

Saisonarbeit spielt in Deutschland insbesondere in der Landwirtschaft sowie weiteren temporären Beschäftigungsbranchen eine bedeutende Rolle. Sie ermöglicht es Unternehmen, ihren zeitlich begrenzten Personalbedarf zu decken und trägt damit erheblich zur Versorgungssicherheit bei.

Gleichzeitig sind Saisonarbeitsverhältnisse oftmals prekär und weder arbeitsmarkt- noch gesellschaftspolitisch nachhaltig, da sie meist vor allem auf den kurzfristigen Einsatz der Arbeitskraft ausgerichtet sind und selten eine langfristige Perspektive für die Beschäftigten im Land bieten. Saisonarbeiter*innen sind zudem besonderen Ausbeutungsrisiken ausgesetzt, da sie häufig nur über begrenzte Deutschkenntnisse verfügen und ihr Wissen über das Arbeitsrecht sowie die Bedingungen in Deutschland eingeschränkt ist. Prekäre Arbeitsbedingungen, unsichere Unterkünfte und ein begrenzter Zugang zu sozialen Absicherungen fördern diese Risiken zusätzlich. Aus diesem Grund ist ein wirksamer Schutz dieser Beschäftigten unerlässlich, um menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen zu gewährleisten.

Dem beschriebenen Ausbeutungsrisiko müssen mindestens adäquate Sicherungsmechanismen entgegengestellt werden. Unterkünfte werden in der Regel von Arbeitgeber*innen gestellt, Alternativen sind nicht vorhanden. Der Standard der Unterkünfte ist in vielen Fällen ungenügend und die Miethöhe und -bedingungen stehen in keinem Verhältnis. **Daher ist es richtig, dass durch die vorgesehene Ergänzung des § 39 Absatz 4 AufenthG-E der Bundesagentur für Arbeit die notwendigen Informationen zur Verfügung gestellt werden, um diese überprüfen zu können.**

Darüber hinaus sind jedoch weitere Maßnahmen zum Schutz von Saisonarbeiter*innen notwendig:

- **Fairer Lohn- und Arbeitsbedingungen müssen sichergestellt werden.** Hierzu gehört insbesondere eine bessere Kontrolle der Arbeitszeiterfassung, um die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns zu gewährleisten. Die verpflichtende Einführung elektronischer Arbeitszeiterfassungssysteme unter Wahrung des Datenschutzes kann dabei helfen, Transparenz zu schaffen und Missbrauch zu verhindern. Kostenfreie Unterkünfte, die den Mindestanforderungen genügen, sollten für Saisonarbeiter*innen bereitgestellt werden. Außerdem ist eine umfassende Information der Beschäftigten in ihrer jeweiligen Landessprache zu ihren Arbeitszeiten, Lohnabrechnungen und potenziellen Abzügen unerlässlich. **Schließlich muss die Politik eine wirksame Umsetzung der Richtlinie 2014/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zum Zwecke einer Beschäftigung als**

Saisonarbeitnehmer sicherstellen. Dies umfasst insbesondere das Verbot von Lohndiskriminierung sowie die Gewährleistung angemessener Arbeits- und Lebensbedingungen.

- **Die Durchführung und Intensivierung von Kontrollen der Arbeitsbedingungen in Saisonbranchen ist ebenfalls dringend erforderlich.** Eine verstärkte Zusammenarbeit der nationalen und europäischen Arbeitsinspektionen würde dazu beitragen, einheitliche Mindeststandards bundesweit sowie grenzüberschreitend effektiv durchzusetzen. Dies sollte durch eine evidenzbasierte Kontroll- und Sanktionspolitik unterstützt werden, welche insbesondere die konsequente Verhängung von Bußgeldern bei Verstößen gegen Arbeits- und Unterkunftsstandards sicherstellt.
- **Ein barrierefreier Zugang zur sozialen Grundsicherung ist ebenso von großer Bedeutung.** Saisonarbeiter*innen sollten bei Arbeitslosigkeit oder Krankheit unkompliziert Leistungen nach dem SGB II erhalten können. Saisonbeschäftigte müssen umfassend krankenversichert sein. Die gängige Praxis, dass Arbeitgeber für sie nur private Gruppenversicherungen abschließen, gewährleistet keinen vollständigen Schutz und macht sie von den Arbeitgeber*innen abhängig. Zu Beginn der Beschäftigung sollten Saisonarbeiter*innen in ihrer Herkunftssprache über ihren Krankenversicherungsstatus informiert und dieser verbindlich im Arbeitsvertrag festgehalten werden. Zudem muss das Angebot an Präventionsmaßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz ausgeweitet werden. **Darüber hinaus ist eine klare gesetzliche Regelung für den Transfer und Erhalt von Sozialversicherungsansprüchen notwendig** – insbesondere bei wiederholter saisonaler oder grenzüberschreitender Beschäftigung. Diese Regelung muss die besonderen Bedarfe mobiler Arbeitnehmer*innen innerhalb der EU berücksichtigen.
- **Der Zugang zu Leistungen der Rentenversicherung muss vereinfacht werden.** Die Deutschen Rentenversicherung (DRV) sollte Informationsmaterialien zu ihren wichtigsten Leistungen (Rente, Reha, Antragstellung) in den häufigsten Herkunftssprachen verpflichtend zur Verfügung stellen gezielte Informationskampagnen für Migrant*innen durchführen. Darüber hinaus sollte das Antragsverfahren durch vereinfachte, mehrsprachige Formulare in leichter Sprache und digitale Formularassistenten in mehreren Sprachen verbessert werden. Durch zusätzliche Stellen für Rentenversicherungsberater*innen mit Sprachkenntnissen in relevanten Migrantensprachen und Aufbau von Schwerpunkt-Beratungsstellen in Regionen mit hohem Migrantanteil könnte dem Informationsdefizit entgegengewirkt werden.
- **Ein weiterer wesentlicher Punkt ist die Einführung einer institutionell überwachten Arbeitsvermittlung innerhalb der gesamten EU,** mit Fokus auf transnationale Mobilität und die Vermittlung zwischen Herkunfts- und Zielländern, nach dem Vorbild des Mechanismus zwischen Polen und Deutschland.
- **Zudem müssen herkunftssprachliche Beratungs- und Unterstützungsangebote für alle Saisonarbeiter*innen etabliert und weiter ausgebaut werden.** Die Verpflichtung zur Informationsweitergabe über Beratungsangebote durch Arbeitgeber*innen und Gewerkschaften sowie die Einrichtung niedrigschwelliger Beschwerdemechanismen sind unerlässlich, um die Rechte von Saisonarbeiter*innen effektiv zu schützen. **Auch hier ist auf eine strukturelle Einbindung von Migrant*innenorganisationen und neue deutsche Organisationen zu achten.**

Nur durch verbindliche gesetzliche Regelungen, konsequente Kontrollen und umfassende, herkunftssprachliche Beratungsstrukturen kann die saisonale Beschäftigung sozialverträglich und nachhaltig gestaltet werden.