



HESSISCHER LANDTAG

27. 09. 2022

Kleine Anfrage

Dr. Dr. Rainer Rahn (AfD)**Anwerbung von Flughafen-Personal****und****Antwort****Minister des Innern und für Sport**

Vorbemerkung Fragesteller:

Am Flughafen Frankfurt kommt es – wie an anderen Flughäfen auch – derzeit zu erheblichen Störungen bei der Abfertigung von Flügen. Ursache ist der Personalmangel – sowohl beim Flughafenbetreiber als auch bei den Fluggesellschaften – der durch den Corona-bedingten Personalabbau bedingt ist. Alleine die Fraport AG hatte 4.000 Stellen abgebaut. Zur Überbrückung des Personalmangels sollen vor allem in den Bereichen Check-in und Gepäckabfertigung hunderte ausländische Arbeitskräfte eingestellt werden. Die Bundesregierung hatte angekündigt, dass für den befristeten Einsatz dieser Arbeitskräfte die Voraussetzungen mit Einreise- und Aufenthaltstiteln und Arbeitserlaubnissen geschaffen werden sollen. Dabei soll auch auf die sogenannte Vorrangprüfung verzichtet werden. Angeworben werden sollen die Kräfte vor allem in der Türkei und einigen Balkanstaaten:

→ <https://www.zeit.de/wirtschaft/2022-06/flugverkehr-chaos-flughafen-fraport-mitarbeiter-sommer>

Das Luftfahrtbundesamt setzt bei Tätigkeiten im Luftverkehr Kenntnisse der deutschen Sprache voraus. Dies gilt z.B. auch für das Verladen von Gepäck, da unsachgemäße Beladung eines Flugzeugs zu einem Absturz führen kann. Die Bundesinnenministerin hatte angegeben, dass für die anzuwerbenden Arbeitskräfte keine Deutschkenntnisse vorausgesetzt würden

→ <https://epaper.fnp.de/webreader-v3/index.html#/474652/4-5>

Vorbemerkung Minister des Innern und für Sport:

Der Frankfurter Flughafenbetreiber Fraport hat mittlerweile mitgeteilt, dass man auf Aushilfskräfte, die befristet in der Türkei angeworben werden sollten, verzichte. Die über einen türkischen Personaldienstleister angebotenen Kräfte verfügten nicht über die erwarteten Qualifikationen. Es fehle unter anderem an der avisierten Flughafenerfahrung und Deutschkenntnissen. Der Aufwand für entsprechende Schulungen entspreche bei einem auf drei Monate begrenzten Einsatz nicht dem erreichbaren Nutzen. Der Frankfurter Flughafen habe seinen Betrieb stabilisiert und setze die eigenen Rekrutierungsbemühungen fort. Seit Jahresbeginn habe man bereits mehr als 1000 Leute neu eingestellt, die nach und nach in den benötigten Funktionen ankämen.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage im Einvernehmen mit dem Minister für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen und dem Minister für Soziales und Integration wie folgt:

- Frage 1. Ist es nach Auffassung der Landesregierung Aufgabe der Bundes- oder einer Landesregierung, durch Sonderregelungen Managementfehler privater Unternehmen – wie z.B. Lufthansa oder Fraport – zu kompensieren?
- Frage 2. Stehen nach Kenntnis der Landesregierung für die aufgeführten Tätigkeiten keine Personen zur Verfügung, die sich bereits in der Bundesrepublik aufhalten?

Die Fragen 1 und 2 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Fraport AG hat, wie in der Vorbemerkung dargelegt, mitgeteilt, dass man auf Aushilfskräfte, die befristet in der Türkei angeworben werden sollten, verzichte. Grundsätzlich eröffnet § 19c Abs. 3 AufenthG den zuständigen Behörden die Möglichkeit, eine Aufenthaltserlaubnis oder ein Visum zu erteilen, wenn an der Beschäftigung ein öffentliches, insbesondere ein regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht. Zuständig für die Prüfung des arbeitsmarktpolitischen Interesses ist die Bundesagentur für Arbeit. Fragen zur Arbeitsmarktsituation in der Bundesrepublik sind an die Bundesagentur für Arbeit zu richten. Hierzu liegen der Landesregierung keine weiteren Informationen vor.

Frage 3. Auf welche Weise wird sichergestellt, dass die anzuwerbenden Personen die Tätigkeit tatsächlich nur befristet auf drei Monate ausführen und nach Beendigung der Befristung Deutschland wieder verlassen?

Frage 4. Kann die Landesregierung ausschließen, dass Personen, die zur vorübergehenden Tätigkeit nach Deutschland einreisen, während ihres Aufenthaltes einen Asylantrag stellen?

Asyl ist in Deutschland ein von der Verfassung geschütztes Recht. Insoweit besteht keine rechtliche Möglichkeit, das Stellen von Asylanträgen zu unterbinden.

Frage 5. Welche Behörde ist in Hessen für die behördliche Zuverlässigkeitsprüfung von Flughafen-Mitarbeitern zuständig?

In Hessen ist für die luftsicherheitsrechtlichen Zuverlässigkeitsüberprüfungen das Polizeipräsidium Frankfurt am Main als Luftsicherheitsbehörde zuständig.

Frage 6. Was ist Bestandteil der in Hessen für Flughafenmitarbeiter durchgeführten Zuverlässigkeitsprüfung?

Im Rahmen der Zuverlässigkeitsüberprüfung (ZÜP) wird zunächst die Vollständigkeit des Antrages, inklusive benötigter Nachweise über die Identität sowie weiterer Nachweise (über Vorebeschäftigungen, ausländische Straffreiheitsbescheinigungen, etc.) überprüft. Nach Antragseingang und gegebenenfalls erforderlicher Vervollständigung eingereicherter Unterlagen stellt die Luftsicherheitsbehörde Erkenntnisanfragen an weitere Behörden. Grundsätzlich wird ein Bundeszentralregisterauszug bei dem Bundesamt für Justiz (BfJ) eingeholt, zudem werden Landeskriminalämter zu weiteren polizeilichen Erkenntnissen und Landesämter für Verfassungsschutz zu nachrichtendienstlichen, i. d. R. extremismusbezogenen Erkenntnissen sowie die Bundespolizei und das Zollkriminalamt abgefragt. Weiter können einzelfallbezogen das Bundeskriminalamt, das Bundesamt für Verfassungsschutz, der Bundesnachrichtendienst, der Militärische Abschirmdienst und der Bundesbeauftragte für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen DDR abgefragt werden, das Erziehungsregister und das Staatsanwaltschaftliche Verfahrensregister kann abgefragt werden, sowie bei ausländischen Personen das Ausländerzentralregister und die zuständigen Ausländerbehörden. Schließlich können Flugplatzbetreiber, Luftfahrtunternehmen und der gegenwärtige sowie die vormaligen Arbeitgeber der betroffenen Person während der letzten fünf Jahre vor der Überprüfung angefragt werden, soweit erforderlich. Nach Vorliegen der Erkenntnisse, gegebenenfalls Nachermittlungen und Anschlussfragen, bewertet die Luftsicherheitsbehörde die Zuverlässigkeit der zu überprüfenden Person in einer Gesamtwürdigung. Die Zuverlässigkeit ist zu verneinen, wenn daran Zweifel verbleiben. An der Zuverlässigkeit fehlt es in der Regel, wenn die zu überprüfende Person innerhalb der letzten fünf Jahre zu einer Strafe von nicht weniger als 60 Tagessätzen oder zu mindestens zwei geringeren Geldstrafen verurteilt wurde, wenn die Person innerhalb der letzten zehn Jahre wegen eines Verbrechens oder einer anderen, vorsätzlichen Straftat zu einer Freiheitsstrafe von nicht weniger als einem Jahr verurteilt wurde, oder bei tatsächlichen Anhaltspunkten für staats- bzw. sicherheitsgefährdenden Bestrebungen gem. § 3 Abs. 1 BVerfSchG. Wird nach Abschluss der Überprüfung ein positiver Bescheid erteilt und damit die Zuverlässigkeit bestätigt, hat diese Bestätigung eine Gültigkeitsdauer von fünf Jahren. Innerhalb dieser fünf Jahre unterliegen die durch die Luftsicherheitsbehörde beteiligten Stellen grundsätzlich einer Nachberichtspflicht, sofern relevante neue Erkenntnisse erlangt werden. Gehen solche Nachberichte ein, nimmt die Luftsicherheitsbehörde eine erneute Prüfung von Amts wegen vor und widerruft die Bestätigung der Zuverlässigkeit erforderlichenfalls.

Frage 7. Auf welche Weise soll die Zuverlässigkeitsprüfung bei Personen durchgeführt werden, die sich bislang nicht in der Bundesrepublik aufgehalten haben und über die naturgemäß keine behördlichen Kenntnisse vorliegen können (z.B. im Hinblick auf Vortrafen, Bestehen einer Drogenabhängigkeit, Schulden, Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung, Zugehörigkeit zu einer kriminellen Vereinigung o.ä.)?

Das zu Frage 6 geschilderte Verfahren gilt unabhängig von der Staatsangehörigkeit und dem bisherigen Wohnsitz zu überprüfender Personen. Zusätzlich müssen solche Personen eine Straffreiheitsbescheinigung des Heimatstaates vorlegen.

Frage 8. Auf welche Weise wird sichergestellt, dass durch Flughafenmitarbeiter aufgrund fehlender deutscher Sprachkenntnisse keine Sicherheitsrisiken entstehen?

Die Flughafenbetreiber haben nach § 45 LuftVZO den Flughafen in betriebssicheren Zustand zu halten und ordnungsgemäß zu betreiben und unterliegen insoweit der Aufsicht des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen. Nach Angaben der Fraport AG sind entsprechende Deutschkenntnisse eine zwingend notwendige Einstellungsvoraussetzung für die Beschäftigung bei den Fraport-Betriebsdiensten, die der Flughafenbetreiberverantwortung unterliegen. Diese arbeiten auf Grundlage deutscher Verfahrens- und Prozessanweisungen. Sämtliche

Ausbildungen, Schulungen und Qualifikationen und ggf. Prüfungen und Check-Outs finden grundsätzlich in deutscher Sprache statt.

Frage 9. Gelten die im Rahmen der Anwerbung erteilten Einreise- und Aufenthaltstitel auch für ggf. mit einreisende bzw. nachziehende Familienangehörige der betreffenden Arbeitnehmer?

Nein. Die Erteilung des Visums zum Zweck der vorübergehenden Beschäftigung an deutschen Flughäfen hätte ein inländisches Beschäftigungsverhältnis zur Erbringung von Bodenabfertigungsdiensten vorausgesetzt. Es wäre ausschließlich für ausländische Arbeitskräfte in Betracht gekommen.

Frage 10. Gilt für die angeworbenen Arbeitnehmer auch das deutsch-türkische Sozialversicherungsabkommen vom 30.04.1964 bzw. das deutsch-jugoslawische Sozialversicherungsabkommen vom 12.10.1968 im Hinblick auf die Sachleistungsaushilfe für mitversicherte Familienangehörige?

Die zwischenstaatlichen Sozialversicherungsabkommen haben nach wie vor Gültigkeit. Arbeitnehmende sind somit in Deutschland nach hiesigem Recht versicherungspflichtig es sei denn, für diese kommen die Rechtsvorschriften des anderen Vertragsstaats zur Anwendung. Gleiches gilt für die Familienangehörigen, wenn diese nach § 10 SGB V oder alternativ nach den Rechtsvorschriften des anderen Vertragsstaates versichert sind.

Grundsätzlich wären zwei Fallkonstellationen möglich bzw. zu unterscheiden gewesen:

Für Arbeitnehmende, die mehr als eine geringfügige Beschäftigung ausüben, gilt das reguläre deutsche Versicherungsrecht. D.h. es besteht Versicherungspflicht und es erfolgt eine Anmeldung als versicherungspflichtige Arbeitnehmerin bzw. versicherungspflichtiger Arbeitnehmer bei einer gesetzlichen Krankenkasse über den Arbeitgeber und es besteht ein Leistungsanspruch nach den Vorschriften des SGB V.

Übt die/der angeworbene Arbeitnehmende eine kurzfristige, geringfügige Beschäftigung von bis zu drei Monaten oder 70 Arbeitstagen aus und wird diese Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt, besteht keine Versicherungspflicht und kein Leistungsanspruch gegenüber der deutschen Krankenkasse.

In beiden erwähnten Sozialversicherungsabkommen gibt es aber eine bedeutsame Unterscheidung zu der Verordnung (EG) 883/2004 und der zugehörigen Durchführungsverordnung. In den Abkommen ist geregelt, dass nicht zwangsläufig eine bestimmte Rechtsvorschrift gelten muss. Können für eine Person die Rechtsvorschriften beider Vertragsstaaten grundsätzlich Anwendung finden, einigen sich falls notwendig die beteiligten Träger darüber, welche Rechtsvorschrift vorrangig gilt. Daher kann sowohl deutsches als auch türkisches Recht möglich sein. Wenn sich die betreffende Person in Deutschland aufhält, bietet es sich naheliegender Weise an, vorrangig die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden.

Wiesbaden, 20. September 2022

Peter Beuth