

Stellungnahme des Bundesverbands der Deutschen Luftverkehrswirtschaft e. V.

- zum Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung sowie
- zum Entwurf Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung

Berlin, den 7. März 2023

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Möglichkeit der Stellungnahme und bitten um Berücksichtigung der folgenden Anmerkungen.

A. Zusammenfassung

- Die vorgeschlagenen Regelungen zu kurzzeitiger kontingentierter Beschäftigung von Arbeitskräften sind für das Funktionieren des Luftverkehrs in Deutschland sehr wichtig und werden begrüßt. Auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und in den EU-Nachbarländer sind entsprechende Arbeitskräfte in der benötigten Anzahl nicht ausreichend verfügbar, und dies trotz durchgehend tarifierten Arbeitsplätzen und entsprechenden Anwerbeversuchen der Unternehmen.
- Aber gerade im Bereich der Flughäfen und dort speziell bei den Bodenverkehrsdiensten (BVD) ist eine Befristung der „Kurzzeitigen kontingentierten Beschäftigung“ von 6 innerhalb 12 Monaten zu kurz. Schon der hier besonders relevante Sommerflugplan dauert 8 Monate. Für Zuverlässigkeitsüberprüfung, behördlich vorgeschriebene Schulungen und Anlernphase werden mehrere Wochen benötigt. D.h. es wird aus rein praktischen Erwägungen eine Verlängerung über die 6 Monate hinaus benötigt.
- Deshalb schlagen wir als Lösung für die kurzzeitige kontingentierten Beschäftigung von Arbeitskräften **eine Aufenthaltsdauer von 9 Monaten innerhalb von 12 Monaten** vor.

B. Im Einzelnen:

Unsere Vorschläge beziehen sich allein auf den Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums des Innern und für Heimat für eine Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung, dort Artikel 2 Nr. 9 zu § 15d der Beschäftigungsverordnung.

1. Verlängerung der Aufenthaltsdauer (§15d Abs. 1 S. 2 Entwurf der Beschäftigungsverordnung)

Die vorgeschlagene Aufenthaltsdauer von sechs innerhalb von zwölf Monaten ist für die Praxis zu kurz. Hier geht es nicht um eine Forderung nach immer wieder aufeinander folgende befristete „Kettenverträge“, diese werden auch von der Luftverkehrsbranche abgelehnt.

- Es geht darum, in der sehr verkehrs- und passagierreichen Zeit des Sommerflugplans Verkehrsspitzen auch personalseitig auszugleichen. Hier ist der kurzzeitige Einsatz von kontingentierter befristeter Beschäftigung von Nöten.
- Zur Info die Entwicklung der Passagierzahlen der deutschen Verkehrsflughäfen

	Q 1	Q2	Q 3	Q 4
Prognose 2023	+ 11 % im Vgl. zu 2022 (\triangleq 83% im Vgl. zu 2019)			
2022	22,0	46,6	53,9	42,3
2019	50,4	66,7	73,2	57,8
2018	48,3	64,0	72,8	59,1

(in mio. Passagieren an/ab dt. Flughäfen; siehe im Einzelnen <https://branchenreport.bdl.aero/jahreszahlen-2022> und <https://www.adv.aero/service/downloadbibliothek/>)

Der Sommerflugplan hat regelmäßig einer Dauer von fast acht Monaten (von Mitte/Ende März bis Ende Oktober). Die Aufenthaltsdauer sollte sich hieran orientieren.

2. Vorbereitende Schulungen und Anlernphase

Bei den Tätigkeiten handelt es sich neben der Be- und Entladung sowie. Versorgung von Flugzeugen auch um Tätigkeiten in der Fluggast- bzw. operativen Abfertigung (z.B. als sog. Ramp Agent). Um diese Tätigkeiten ausführen zu können sind für die Arbeitnehmer neben Zuverlässigkeitsüberprüfung und behördlich vorgeschriebenen (Luftsicherheits-)Schulungen noch weitere betriebsinterne Schulungen vorgesehen.

- Für jeden Arbeitnehmer, der Zugang zum Sicherheitsbereich des Flughafens („Luftseite“) haben muss, ist die *Zuverlässigkeitsüberprüfung* (ZÜP) zwingend erforderlich (siehe § 1 Luftsicherheits-Zuverlässigkeitsüberprüfungsverordnung). Pilotprojekte – wie bspw. in Baden-Württemberg, siehe <https://rp.baden-wuerttemberg.de/themen/verkehr/luft/seiten/luftsicherheit/> -, die zu einer Beschleunigung der Zuverlässigkeitsüberprüfung gem. § 7 LuftSiG führen können, werden unterstützt, da sie es ermöglichen, dass die Unternehmen die Überprüfung der Beschäftigungsverhältnisse und deren Lücken selbst vornehmen und bestätigen (sog. Beteiligungsverfahren). So kann die Zuverlässigkeitsüberprüfung bereits im Heimatland des potenziellen Arbeitnehmers erfolgen.
- Erst mit erfolgter ZÜP können die *Luftsicherheitsschulungen* erfolgen (hier werden ggf. eingestufte Inhalte vermittelt, die ohne ZÜP nicht vermittelt werden dürfen), siehe. § 1 Abs. 1 Nr. 4 LuftSiSchulV.
- Danach erfolgen tätigkeitsbezogenen *fachtheoretische und fachpraktische Schulungen*. Inhalt und Dauer sind abhängig vom Arbeitsplatz, beginnend bei der Flugzeugbe- und -entladung bzw. -versorgung bei einfachen Ladetätigkeiten über die Bedienung von Abfertigungsgeräten bis zur operativen Abfertigung und deren Aufsicht.

- Hier eine Übersicht der ggf. benötigten Schulungen und deren jeweiliger Zeiteinsatz:
 - o Sicherheitsschulung und Grundschulung 4 Tage
 - o Einführung (administrative Erfordernisse, Einkleidung, etc.) 1 Tag
sofern zusätzlich erforderlich: Bedienung Abfertigungsgerät 1 - 3 Wochen
 - o Einweisung Arbeitsplatz 1 Tag
 - o Vorfeldeinweisung 2 Tage
 - o Gefahrgutschulung 2 Tage
 - o Anlernphase Fluggastabfertigung 1 Woche
zusätzlich ggf. tätigkeits- bzw. airlinespezifische Schulung 3 Wochen
 - o Anlernphase Ramp Agent 4 – 6 Wochen
(ein Ramp Agent muss bei jeder einzelnen Flugzeugabfertigung präsent sein)

In der Konsequenz ergeben sich aus den Anforderungen für vorbereitende Schulungen und Anlernphase(n) ein minimaler Einweisungs- bzw. Schulungsbedarf von 3 bis 6 Wochen, bei weiteren qualifizierteren Anforderungen ein Zeiteinsatz von ca. 2 Monaten. Auch diese Zeiteinsätze sollten zu einer Verlängerung der Aufenthaltsdauer führen.

3. Ziel: Qualifikation der Arbeitskräfte

Bei den benötigten Arbeitskräften handelt es sich derzeit um „angelernte“ Kräfte. Ziel wäre aber eine Qualifizierung, damit die Arbeitskräfte ggf. auch in Folgejahren wieder zur Verfügung stehen.

Längerfristig könnte eine Lösung sein, dass die Beschäftigten im Bereich BVD nach der Anlernphase und Tätigkeit in der jeweiligen Verwendung einen Qualifikationsnachweis erhalten. Voraussetzung dafür könnte bspw. eine mindestens zweijährige Berufserfahrung mit entsprechenden Schulungen bzw. weiteren Qualifikationen in der Tätigkeit und/oder einer Prüfung sein. Gleiches gilt auch für die Anerkennung vergleichbarer oder gleichwertiger Ausbildung¹ der Kräfte. Ziel dieses Qualifikationsnachweises könnte sein, dass die Arbeitskräfte ähnlich den Fachkräften aus der sog. „Erfahrungs-Säule“ behandelt werden könnten.

4. Festlegung des Bedarfs (§ 15d Abs. 3 S. 1 Entwurf der Beschäftigungsverordnung)

In der virtuellen Verbändeanhörung am 1. März 2023 wurde von einem Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ausgesagt, dass die Festlegung des Bedarfs nach § 15d Abs. 3 S. 1– für alle Branchen insgesamt – 30.000 Arbeitskräfte pro Jahr nicht übersteigen dürfe.

¹ Als Maßstab siehe bspw. die Verordnung über den anerkannten Umschulungsabschluss Geprüfte Fachkraft Bodenverkehrsdienst im Luftverkehr (BodVerkDUmschV, BGBl. I S. 336 vom 01.03.2016) oder die darin aufgegangene Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Flugzeugabfertiger (FlgZAbfPrV, BGBl. I S. 1565 vom 15.08.1977).

Nach den Äußerungen anderer Branchen (u.a. Hotellerie, Gastronomie, Baugewerbe oder Landwirtschaft) sowie unseren eigenen ersten Abschätzungen ist diese Zahl viel zu niedrig. Die Kontingente müssen bedarfsgerecht und branchenspezifisch ausgestaltet werden. Die Bundesanstalt für Arbeit müsste eine Erhebung für die einzelnen Branchen durchführen, wie groß der tatsächliche Bedarf ist und davon ausgehend dann die Kontingente festlegen.

Eine pauschale Festlegung von 30.000 geht am Bedarf vorbei und wäre weder tauglich noch ausreichend. Für die Luftverkehrsbranche würde eine derartige, unseres Erachtens nicht nachvollziehbare, Reduzierung zu einer Wiederholung der Situation im Sommer 2022 führen. Die Bundesanstalt für Arbeit sollte erst nach Konsultation der betroffenen Branchen den tatsächlichen Bedarf branchenspezifisch festlegen

Für Rückfragen stehen unsere Mitglieder und wir gerne jederzeit zur Verfügung.

Kontakt

BDL – Bundesverband der Deutschen Luftverkehrswirtschaft e. V.

Haus der Luftfahrt → Friedrichstraße 79 → 10117 Berlin → www.bdl.aero

Sebastian Dreyer
RA, Leiter Politik und Koordinierung
sebastian.dreyer@bdl.aero
030 - 520 077 120

Dr. Lars Hoppe
RA, Leiter Recht und Steuern
lars.hoppe@bdl.aero
030 - 520 077 135