

## Antwort

### der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Bodo Ramelow, Werner Dreibus,  
Dr. Barbara Höll, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
– Drucksache 16/12048 –**

### Kirchlicher Mindestlohn

#### Vorbemerkung der Fragesteller

In Bezug auf die mündliche Anfrage vom 11. Februar 2009 (Bundestagsdrucksache 16/11844, Frage Nr. 17), teilt die Bundesregierung mit, dass es keinen Widerspruch zwischen der Aussage des Staatssekretärs Klaus Brandner und des Bundesministers für Arbeit und Soziales Olaf Scholz gäbe.

Am gleichen Tage wurde in vielen Zeitungsberichten darauf hingewiesen, dass die Koalition von CDU, CSU und SPD sich verständigt hätte, den Bereich Zeitarbeit aus dem Gesamtpaket der Mindestlohnvereinbarung herauszunehmen. Damit bekommt das Thema Niedriglohn durch Zeit- bzw. Leiharbeit von kirchlichen Trägern im kirchlichen Bereich wieder eine neue Schärfe. Selbst wenn man im Arbeitnehmerentsendegesetz durch die Einsetzung einer Paritätischen Kommission den kirchlichen Trägerbereich in die Mindestlohnfindung einbezieht und sie der sog. Halbdeckung bei der Allgemeinverbindlichkeitsregelung gleichsetzt bzw. zuordnet, eröffnet sich durch kirchliche Träger, die ausschließlich Zeit- und Leiharbeit im kirchlichen Bereich anbieten, wiederum das gleiche Lohndumpingphänomen, auf das in der mündlichen Anfrage vom 7. Mai 2008 (Bundestagsdrucksache 16/9029) hingewiesen wurde. Da offenkundig der Bundesregierung bei der Beantwortung der Anfrage vom 11. Februar 2009 die Rücknahme der Zeitarbeit aus dem Regelungspaket nicht präsent war, konnte deshalb offenkundig der Widerspruch zwischen den zitierten Aussagen nicht erkannt werden.

1. Mit welchen rechtlichen Möglichkeiten will die Bundesregierung es erreichen, dass reguläre Beschäftigungsverhältnisse im Pflegebereich auch bei Rechtsetzung eines Mindestlohnes nicht durch die gleichzeitige Instrumentierung von Zeitarbeit deutlich unterlaufen werden?

Grundlage für die Festsetzung von Mindestlöhnen in der Pflegebranche ist das neugefasste Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG – Bundestagsdrucksachen 16/10486, 16/11669). Der Bundesrat hat dem Gesetz am 13. Februar 2009 zugestimmt. Das Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Das AEntG verpflichtet in- und ausländische Arbeitgeber ausnahmslos, ihren in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern zumindest die auf der Grundlage des AEntG festgesetzten Arbeitsbedingungen zu gewähren. Dies gilt nach § 13 in Verbindung mit § 8 Absatz 2 AEntG auch für die Pflegebranche. Wird ein Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin vom Entleiher mit entsprechenden Tätigkeiten beschäftigt, hat der Verleiher zumindest die nach dem AEntG festgesetzten Arbeitsbedingungen zu gewähren (§ 13 in Verbindung mit § 8 Absatz 3 AEntG).

2. Mit welchen rechtlichen Möglichkeiten will die Bundesregierung es sicherstellen, dass Zeit- bzw. Leiharbeitsfirmen in kirchlicher Trägerschaft die im Rahmen des „Dritten Weges“ beschlossenen Arbeitsvertragsrichtlinien für ihre Arbeitnehmer anwenden?

Kirchliche Verleihunternehmen müssen soweit das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz anwendbar ist und sie keine Tarifverträge anwenden den Gleichstellungsgrundsatz einhalten. Soweit Zeitarbeitsunternehmen in kirchlicher Trägerschaft Tarifverträge anwenden, können sie vom Gleichstellungsgrundsatz in demselben Umfang abweichen wie nicht kirchliche Unternehmen.

3. Welcher Weg ist vorgesehen, damit im gesamten Pflegebereich einschließlich aller kirchlichen Träger der gleiche einheitliche gesetzliche Mindestlohn im Recht setzenden Maße gewährleistet ist?

Es wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

4. Wie will die Bundesregierung die Regelungsbereiche so ausgestalten, dass das Unterbieten der Stundenlohnvergütungen gesetzeswirksam unterbunden wird?

Die Einhaltung der nach dem AEntG festgesetzten Arbeitsbedingungen wird durch die Zollbehörden kontrolliert. Die Nichtgewährung des festgesetzten Mindestarbeitsentgelts kann mit einer Geldbuße von bis zu 500 000 Euro geahndet werden.