

## Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Filiz Polat, Luise Amtsberg, Canan Bayram, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 19/9464 –

**Qualitätsoffensive bei den Integrationskursen starten**

Situation der Lehrkräfte der Integrationskurse

34. Wie viele Personen waren in den Jahren von 2015 bis 2018 als Integrationskurslehrkraft zugelassen (bitte nach Geschlecht aufschlüsseln)?

Die Anzahl der zugelassenen Lehrkräfte zum jeweiligen Stichtag (Abfragestand: 6. Mai 2019) ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

	<b>31.12.2015</b>	<b>31.12.2016</b>	<b>31.12.2017</b>	<b>31.12.2018</b>
Weiblich	23.846	31.599	37.898	41.120
Männlich	4.522	6.772	8.796	9.929
<b>Insgesamt</b>	<b>28.368</b>	<b>38.371</b>	<b>46.694</b>	<b>51.049</b>

39. Ist die Bundesregierung bzw. das zuständige Bundesamt für Migration und Flüchtlinge durch das „Bündnis DaF/FaZ-Lehrkräfte“ darüber unterrichtet worden, dass Integrationskursanbieter Lehrkräfte häufig zwar fest anstellen, diese dann aber zu einer Arbeitsleistung von bis zu 40 UEs verpflichten (was aufgrund der notwendigen Vor- und Nachbereitung de facto eine Arbeitsleistung von 50 bis 60 Stunden bedeutet), und dass hierfür regelmäßig dann nur ein Bruttogehalt von 2 500 Euro vorgesehen ist?

Und wenn ja,

Das Bündnis DaF/DaZ-Lehrkräfte hat dem BMI im Rahmen eines Gespräches mitgeteilt, dass es Fälle gäbe, in denen Lehrkräfte mit einem Stundenumfang von 40 UE bei Kursträgern angestellt wurden.

- a) hält die Bundesregierung eine vertraglich vorgesehene Arbeitsleistung von 40 UEs für zulässig bzw. für sachgerecht,
- b) sieht die Bundesregierung bei solchen Arbeitsverträgen eine Gefahr des Unterlaufens des Mindestlohns, und wenn nein, warum nicht,
- c) inwiefern prüft das BAMF im Zuge seiner Vor-Ort-Kontrollen auch die Inhalte der jeweiligen Arbeitsverträge (mit Blick auf die Einhaltung des Mindestlohns), und
- d) wie bewertet die Bundesregierung eine einheitliche Faktorisierung bei Festanstellung als Instrument zur Verhinderung der Umgehung des Mindesthonorars?

Die Fragen 39a bis 39d werden gemeinsam beantwortet.

Die Antworten beziehen sich auf Arbeitsverhältnisse, für die das Mindestlohngesetz (MiLoG) gilt. Ob eine vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung sachgerecht und zulässig ist, kann nur im Einzelfall beurteilt werden. Die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes sind einzuhalten. Soweit Lehrkräfte im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt werden, gelten für sie die Vorgaben des MiLoG. Sie haben dann Anspruch darauf, dass jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde zum Mindestlohn vergütet wird. Abweichende arbeitsvertragliche Vereinbarungen sind nach § 3 Satz 1 MiLoG unwirksam. Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig, § 14 MiLoG.