

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 26.04.2018 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.

### Begründung

Mit der Petition wird eine Ausnahme vom Mindestlohngesetz für Bereitschaftsdienste in Einrichtungen, in denen erzogen, gepflegt oder betreut wird, gefordert.

Zur Begründung wird im Wesentlichen vorgetragen, familienähnliche Erziehungssettings, Kleinstgruppen, familienähnliche Wohngruppen und weitere Formen seien in der stationären Kinder- und Jugendhilfe hochdifferenzierte und am spezifischen Bedarf der in ihnen lebenden jungen Menschen mit Hilfebedarf ausgerichtete Betreuungsformen. Sie zeichneten sich dadurch aus, dass die Betreuungspersonen mit den zu betreuenden jungen Menschen zusammen lebten. Übersichtlichkeit, Verlässlichkeit sowie gelebte Intimität im Rahmen der stationären Heimerziehung seien ihre charakteristischen Merkmale. Sie hätten sich in den vergangenen Jahrzehnten in der Heimerziehung sehr bewährt, weil sie den kindlichen Bedürfnissen in hohem Maße entsprächen.

Erziehungsstellen und familienanaloge Wohnformen setzten zwingend eine „Rund-um-die-Uhr-Betreuung“ voraus, die auch Grundlage der Betriebserlaubnis nach § 45 des Achten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VIII) sei. Diese wichtigen Angebotsformen der stationären Kinder- und Jugendhilfe seien nun auf Grundlage der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 29. Juni 2016 – 5 AZR 135/16 insoweit gefährdet, als dass Bereitschaftszeiten nunmehr auch mit dem Mindestlohn zu vergüten seien.

Da Bereitschaftsdienste Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes seien (BAG vom 29. November 2014 – 5 AZR 1101/12), führe dies bei den genannten Betreuungsformen auf Grundlage von § 34 SGB VIII dazu, dass die gesamte Arbeitszeit dieser „Rund-um-die-Uhr-Betreuung“ mit dem Mindestlohn zu vergüten sei.

Bei dieser Betreuung lägen immer 24 Stunden Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes vor, die mindestens mit dem Mindestlohn zu vergüten seien. Derzeit erhielten die Betreuungspersonen einen pauschalen Monatslohn, mit dem die gesamte anfallende Arbeitszeit einschließlich der Bereitschaftszeiten abgegolten werde.

Da der Mindestlohn weder einzelvertraglich noch anderweitig umgangen werden könne, bedürfe es hier einer dringenden gesetzlichen Korrektur. Auf Grundlage der genannten Rechtsprechung würden sich die Personalkosten der Fachkräfte in diesen Einrichtungen nahezu verdoppeln, was seitens der belegenden Jugendämter nicht zu refinanzieren wäre. Dies gefährde den Bestand der Einrichtungen und damit die Zukunftschancen der in ihnen lebenden Kinder.

Es sollte eine Ausnahmeregelung analog zum Arbeitszeitgesetz geschaffen werden. Dies finde für derartige Einrichtungen nach § 18 Arbeitszeitgesetz keine Anwendung.

Dem Petitionsausschuss liegen zu diesem Thema mehrere Eingaben mit verwandter Zielsetzung vor, die wegen des Sachzusammenhangs einer gemeinsamen parlamentarischen Prüfung unterzogen werden. Es wird um Verständnis gebeten, dass nicht auf alle der vorgetragenen Aspekte im Einzelnen eingegangen werden kann.

Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Deutschen Bundestages eingestellt und dort diskutiert. Sie wurde von 47 Mitzeichnern unterstützt, und es gingen 31 Diskussionsbeiträge ein.

Der Petitionsausschuss hat der Bundesregierung Gelegenheit gegeben, ihre Haltung zu der Eingabe darzulegen. Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich unter anderem unter Einbeziehung der seitens der Bundesregierung angeführten Aspekte wie folgt zusammenfassen:

Zutreffend ist, dass auch Bereitschaftszeiten mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten sind. Dies hat das BAG mit Urteil vom 29. Juni 2016 – 5 AZR 716/15 bestätigt. Diese Rechtsauffassung liegt auch der Kontrollpraxis der mit der Durchsetzung des Mindestlohngesetzes befassten Zollbehörden zugrunde.

Der Mindestlohn stellt eine allgemeine, für alle Branchen und Bereiche geltende absolute Lohnuntergrenze dar. Durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Niedrigtlöhnen geschützt, die der Gesetzgeber branchenübergreifend als generell unangemessen ansieht (vgl. BT-Drs. 18/1558 S. 28).

Nach seiner Grundkonzeption wird der gesetzliche Mindestlohn für die geleistete Arbeit geschuldet. Zur Arbeit im vergütungsrechtlichen Sinn zählt nach der ständigen Rechtsprechung des BAG nicht nur jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient, sondern auch eine vom Arbeitgeber veranlasste Untätigkeit, während derer der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle anwesend sein muss und nicht frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen kann, er also weder eine Pause noch Freizeit hat (vgl. Urteile des BAG vom 29. Juni 2016 – 5 AZR 716/15 – sowie vom 19. November 2014 – 5 AZR 1101/12 -), so dass auch Bereitschaftszeiten zur „Arbeit“ zählen und mit dem Mindestlohn zu vergüten sind. Die Schutzfunktion des Mindestlohns wird nur erreicht, wenn der Mindestlohn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht nur für Vollarbeit, sondern auch bei Formen verminderter Arbeitsintensität zugutekommt. Andernfalls würden sich auch für die Praxis kaum handhabbare Abgrenzungsfragen stellen.

Dessen ungeachtet ist bei der Frage, ob der gesetzliche Mindestlohnanspruch bei Bereitschaftsdiensten erfüllt ist, nach der Rechtsprechung eine Durchschnittsbetrachtung zulässig: Hiernach ist es ausreichend, wenn durch die monatliche ausgezahlte Bruttovergütung die im Abrechnungszeitraum insgesamt geleisteten Arbeitsstunden mit dem gesetzlichen Mindestlohnsatz vergütet werden (vgl. Urteil des BAG vom 29. Juni 2016 – 5 AZR 716/15 -).

Wertungen des Arbeitszeitgesetzes stehen dem nicht entgegen. Das Arbeitszeitgesetz ist Teil des Arbeitsschutzrechts; Ziel ist die Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer. So blieben auch Bereitschaftszeiten im Transportgewerbe, die keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes sind, dem Grunde nach vergütungspflichtig (vgl. Urteil des BAG vom 20. April 2011 – 5 AZR 200/100 -). Umgekehrt haben Verstöße gegen die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes keine vergütungsrechtlichen Folgen.

Der Ausschuss hält die Rechtslage vor dem dargestellten Hintergrund für sachgerecht und vermag die Eingabe nicht zu unterstützen. Daher empfiehlt der Ausschuss, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen nicht entsprochen werden konnte.