

Gefährdung der familienanalogen Hilfen und Nachtbereitschaften durch den Mindestlohn

Schon seit Jahren arbeiten wir, Politik und diakonische Träger, gemeinsam an der Konzeption und dem Ausbau von dezentralen, kleinteiligen und sozialräumlichen Einrichtungen / Wohnformen, die die bisherigen Groß- und Komplexeinrichtungen ersetzen. In der Kinder- und Jugendhilfe ist dieses Konzept seit langem ein Standardangebot. In der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen nach dem SGB XII geschieht dies aktuell durch die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Das Mindestlohngesetz gefährdet nun diese inklusiven und quartiersbezogenen Angebote durch Regelungslücken und Rechtsunsicherheiten.

Die in den erzieherischen Hilfen bzw. der Eingliederungshilfe angewendeten Tarife der diakonischen Träger sind so ausgestaltet, dass es im Grundsatz keine Probleme mit der Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns gibt. Die diakonischen Tarife liegen in aller Regel sogar deutlich über dem Mindestlohn.

In einigen Feldern der Leistungserbringung sind jedoch Problemanzeigen zu verzeichnen:

Familienanaloge Hilfen

Massive Konflikte mit dem Mindestlohngesetz ergeben sich insbesondere in den familienanalogen Hilfen (Erziehungsstellen, individualpädagogische Projektstellen, sozialpädagogische Lebensgemeinschaften etc.), für die im Arbeitszeitgesetz (§ 18 Abs. 1 Nr. 3) entsprechende Sonderregelungen geschaffen wurden, welche im Mindestlohngesetz jedoch nicht berücksichtigt worden sind.

Das Konzept der familienanalogen Hilfen sieht - anders als in typischen Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen - kein Schichtdienstmodell vor. Vielmehr leben die Mitarbeitenden (Betreuer, Erzieher etc.) mit den Klienten in familiären Strukturen zusammen. Um diese Konzeption zu realisieren, verzichten Arbeitgeber und Mitarbeitende bewusst auf das Schichtdienstsystem. Eine Trennung von Arbeitszeit und Freizeit kann und soll nicht erfolgen. Mitarbeitende und die jungen Menschen leben zusammen in einem Haushalt und gestalten die Lebenszeit gemeinsam. Eine Dokumentation der Arbeitszeiten ist insofern praxisfern.

Diesem Konzept trägt, wie oben bereits erwähnt, das Arbeitszeitgesetz mit einer Ausnahmeregelung Rechnung. Es gibt hier aufgrund der Besonderheiten der häuslichen Gemeinschaft keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Dies ist auch in den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie und in entsprechenden Tarifverträgen berücksichtigt worden.

Das Mindestlohngesetz definiert die Arbeitszeit jedoch allgemein und nimmt diese Sonderregelung des Arbeitszeitgesetzes nicht auf. Rechtsfolge ist, dass die mit dem Mindestlohn zu vergütende Arbeitszeit mit 365 Tagen und 24 Stunden je Tag berechnet werden muss. Die bislang tarifierten und gezahlten Vergütungen (zwischen 3.000 und 3.500 Euro/ Monat, Arbeitnehmerbrutto) steigen durch diese Berechnungsbasis um 100 bis 120 Prozent.

Eine Refinanzierung dieser erheblichen Vergütungssteigerung lehnen die Kostenträger (Jugendamt, Sozialhilfeträger) ab. Die Träger wurden teilweise dazu aufgefordert, Ihren Mitarbeitenden zu kündigen und diese mittels eines Honorarvertrages wieder einzustellen. Wenn tarifentlohnten Mitarbeitenden auf Empfehlung der öffentlichen Hand die Kündigung ausgesprochen werden soll, kann dies nicht im Sinne des Mindestlohngesetzes sein.

Eine Lösung könnte dadurch erreicht werden, dass die in den Arbeitsvertragsrichtlinien und Tarifverträgen zu Grunde gelegte wöchentliche Arbeitszeit der Mitarbeitenden in den familienanalogen Hilfen auch die Bemessungsgrundlage der Mindestlohnberechnung ist.

Wenn die im Arbeitszeitgesetz vorhandene Sonderregelung nicht im Mindestlohngesetz entsprechend abgebildet wird, gefährdet dies das Angebot und die Zukunft der familienanalogen Hilfen. Damit fehlen den Kommunen und Ländern die inklusiven und zukunftsfähigen Hilfeformen. Folge wäre eine Zunahme allein klassischer stationärer Angebote der Leistungserbringung. Die UN-Behindertenrechtskonvention verlangt jedoch entsprechend dem dort verankerten Wunsch- und Wahlrecht das Gegenteil, nämlich eine Pluralität der Angebote. Auch würde eine solche Entwicklung das momentan im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in Entwicklung befindliche Bundesteilhabegesetz und dessen Ausrichtung auf Inklusionsangebote gefährden.

Nachtbereitschaften

Ein weiteres Problemfeld sind die sogenannten Nachtbereitschaften in kleinen, sozialräumlichen Wohngemeinschaften der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie. Mitarbeitende im Schichtdienst erhalten laut der kirchlich-diakonischen Tarifregelungen für die Nachtbereitschaft in der Regel 25 v.H. der Arbeitszeit vergütet. Diese Regelung basiert darauf, dass in der Regel die Nachtbereitschaften in Form von reinen Schlafbereitschaften erfolgen. Ein regelmäßiger Arbeitseinsatz erfolgt in diesen Fällen normalerweise nicht.

Da das Mindestlohngesetz jedoch die gesamte Anwesenheitszeit als vergütungspflichtige Arbeitszeit wertet, kommt es in dieser Fallkonstellation oft zu einer Unterschreitung des Mindestlohns, nicht jedoch wird die tariflich vereinbarte Vergütung unterschritten. Viele Kostenträger lehnen jedoch die Refinanzierung des dadurch entstandenen Personalkostenanstiegs ab. Somit gibt es auch hier deutliche Refinanzierungslücken.

Auch hier könnte die Lösung darin liegen, als Bemessungsgrundlage die in den Arbeitsvertragsrichtlinien und Tarifverträgen vereinbarten Arbeitszeitanteile einer Nacht(Schlaf-)Bereitschaft zu definieren. Durch die in den Leistungsvereinbarungen mit den öffentlichen Kostenträgern verpflichtenden Dokumentationen kann zugleich sichergestellt werden, dass eine Überschreitung der angesetzten Arbeitszeitanteile zeitnah festgestellt wird. Dies würde dann zu einer entsprechenden Vergütungspflicht der zusätzlichen Arbeitszeitanteile führen. Die Mitarbeitenden würden somit, anders als bei Rufbereitschaften, weiterhin eine anteilige Arbeitszeit für die Nachtschlafbereitschaften erhalten und würden zudem ggf. anfallende höhere Arbeitsleistungen tariflich entlohnt vergütet bekommen.

Handlungsbedarf

Wir bitten Sie, uns darin zu unterstützen, dass die pädagogisch gewünschten Hilfen im Rahmen der familienanalogen Wohnformen und die Fragen im Kontext der Nachtbereitschaften (insbesondere in der Eingliederungs- und Jugendhilfe) geklärt werden können.

Es ist dringend notwendig, die zusätzlich durch das Mindestlohngesetz bedingten Personalkosten entweder durch eine Klarstellung des BMAS zur Refinanzierungsnotwendigkeit dieser Kosten zu decken oder eine Sonderregelung im Mindestlohngesetz zu schaffen, die die oben genannten fachlich induzierten Nachtbereitschaftskonzepte von der durchgehenden Vergütung ausnimmt und einen Bezug auf die tarifvertraglichen Regelungen nimmt. Die derzeit geltenden Regelungen für die Pflegeberufe könnten als Vorbild dienen.

Für Rückfragen und vertiefende Informationen zu unseren Angeboten stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.