

## **Vorschläge für Änderungen im Mindestlohngesetz (MiLoG) bzw. Arbeitszeitgesetz zur Beseitigung erheblicher Rechtsunsicherheiten (Bereitschaftsdienst und Arbeitszeitkonten)**

Der Paritätische Gesamtverband hat die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns unterstützt und ein großes Interesse daran, die neuen Regelungen rechtssicher umzusetzen.

Das Mindestlohngesetz wirft nun leider sowohl in rechtlicher wie auch finanzieller Hinsicht schwierige Umsetzungsfragen im Bereich von Bereitschaftsdiensten und Arbeitszeitkonten auf. Dazu gehören vor allem die (Nicht-)Regelung des Bereitschaftsdienstes im Unterschied zur 2. Pflegearbeitsbedingungenverordnung (2. PflegeArbbV) und die Regelungen zu Arbeitszeitkonten, die für die stationären Einrichtungen der Eingliederungshilfe, der Kinder- und Jugendhilfe, aber auch in der Wohnungslosenhilfe zu deutlichen unerwarteten Mehrkosten führen und deren Finanzierung durch die Kostenträger nicht sichergestellt ist.

Weil die aufgetretenen Probleme aus diesseitiger Sicht nicht im Wege der Auslegung rechtssicher zu lösen sind, hält der Paritätische die umgehende Prüfung des MiLoG auf eine mögliche gesetzliche Änderung für erforderlich.

Unter dem Dach der Freien Wohlfahrtspflege sind ca. 1,5 Millionen hauptberufliche Arbeitnehmer in freigemeinnützigen Einrichtungsträgern beschäftigt. Durch die Träger der Freien Wohlfahrtspflege werden ca. 80 Prozent der Behindertenheime, 68 Prozent der Jugendhilfeeinrichtungen, 55 Prozent der Altenheime und 36 Prozent der allgemeinen Krankenhäuser betrieben. Die Hilfe für Menschen in Not ist ein gesamtgesellschaftliches Anliegen und steht im Zentrum der Arbeit der Wohlfahrtsverbände. In den Einrichtungen und Diensten erhalten sie Unterstützung und Rat bei der Bewältigung ihrer Probleme. Die Angebote richten sich an alle Menschen, die sozial benachteiligt sind – egal, welche Hautfarbe, Religion oder Staatsangehörigkeit sie haben. Arbeitslose, Aids- oder Suchtkranke, Wohnungslose, Strafgefangene, psychisch Kranke und Migranten nutzen die offenen, ambulanten, teilstationären und stationären Dienste ebenso wie Familien, Kinder und Jugendliche, alte Menschen oder solche mit Behinderung. Die Finanzierung der sozialen Dienste erfolgt überwiegend über staatliche Fördermittel und Leistungsentgelte, Leistungsentgelte aus den Sozialversicherungen. In vielen Bereichen sind sie aber auch auf Spenden und weitere Unterstützung angewiesen.

Die Arbeit der Arbeitnehmer und ArbeitnehmerInnen in sozialen Einrichtungen kann in ihrer Bedeutung für die Gesellschaft nicht hoch genug geschätzt werden. Eine am Wert dieser Arbeit orientierte Vergütung der Arbeitnehmer ist Ausdruck dieser Wertschätzung.

### **Bereitschaftsdienste**

Probleme werden jedoch im Rahmen der Vergütung von Bereitschaftsdiensten gesehen. Hier hat sich nach Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens zum MiLoG im letzten Sommer eine neue höchstrichterliche Rechtsprechung für Bereitschaftsdienste ergeben. Hintergrund hierfür ist ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 19.11.2014 – 5 AZR 1101/12, welches zur Pflegearbeitsbedingungenverordnung

(PflegerArbbV) ergangen ist. In diesem Urteil des BAG wird – im Unterschied zum Urteil des LAG Baden-Württemberg vom 28.11.2012 – 4 Sa 48/12 – nicht mehr auf die besondere Situation in der Pflege abgehoben. Das BAG entschied, dass das Mindestentgelt nach § 2 Abs. 1 der PflegerArbbV nicht nur für Vollarbeit, sondern auch für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst zu zahlen ist. Dies ergebe sich aus einer Auslegung der Norm. Das Mindestentgelt sei „je Stunde“ festgelegt und knüpfe damit an die vergütungspflichtige Arbeitszeit an. Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst seien nicht nur arbeitsschutzrechtlich Arbeitszeit, sondern vergütungspflichtige Arbeit i.S.v. § 611 Abs. 1 BGB. Da die PflegerArbbV weder nach der Art der Tätigkeit, noch nach der Intensität der Arbeit (Vollarbeit, Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst) differenziere, sei das Mindestentgelt daher auch für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst zu zahlen. Die 2. PflegerArbbV wurde vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung an die Besonderheiten in der Pflegebranche angepasst. In § 2 Abs. 3 der 2. PflegerArbbV wurde eine Regelung zum Bereitschaftsdienst aufgenommen, welche eine pauschalierte Vergütung von Bereitschaftsdiensten gestattet, die den bisher praktizierten Regelungen nachgebildet ist.

Das Mindestlohngesetz sieht in § 1 Abs. 2 einen Mindestlohn „je Zeitstunde“ vor und differenziert nicht nach der Art der Tätigkeit oder Intensität der Arbeit. Daher ist davon auszugehen, dass auch der allgemeine Mindestlohn für Zeiten der Arbeitsbereitschaft und des Bereitschaftsdienstes zu zahlen ist. In den Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes fallen viele soziale Dienste, die nicht von der 2. PflegerArbbV erfasst sind und daher nach derzeitiger Interpretation keine Möglichkeit haben, für Bereitschaftsdienste eine pauschalierte Vergütung zu vereinbaren. Zu nennen sind hier insbesondere stationäre Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, der Behindertenhilfe, aber auch die Wohnungslosenhilfe, Fahrdienste sowie Krankenhäuser. Fast ausnahmslos gibt es in den Einrichtungen Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge und kircheneigene Arbeitsrechtsregelungen, die besondere Vereinbarungen zur pauschalierten Vergütung von Bereitschaftsdiensten enthalten.

Da der Arbeitgeber während der Zeit eines Bereitschaftsdienstes im Durchschnitt nur eine geringere Arbeitsleistung als bei Vollarbeit abfordern darf, ist es rechtlich zulässig, dass Bereitschaftsdienste geringer vergütet werden als Vollarbeitszeit. Bereitschaftsdienst unterscheidet sich seinem Wesen nach von der vollen Arbeitstätigkeit, die vom Arbeitnehmer eine ständige Aufmerksamkeit und Arbeitsleistung verlangt. Dieser Unterschied rechtfertigt es, für den Bereitschaftsdienst eine andere Vergütung vorzusehen als für die Vollarbeit. Im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe und der Behindertenhilfe fallen in der Regel nicht mehr als 25 Prozent Arbeitsleistung während eines Bereitschaftsdienstes an. In vielen Einrichtungen gibt es sog. „Schlafbereitschaften“, in denen die Arbeitnehmer während des Bereitschaftsdienstes fast durchgehend schlafen können und nur in Ausnahmefällen zur Arbeit herangezogen werden. Die Vergütung des Bereitschaftsdienstes wird in den tariflichen Regelungen dementsprechend nach dem Umfang der innerhalb des Bereitschaftsdienstes zu erbringenden Arbeitsleistung und damit nach Belastungsstufen bemessen. Bei häufiger Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes erhöht sich die Bewertung als Arbeitszeit und damit auch die Vergütung. Die Zuweisung zu den Belastungsstufen des Bereitschaftsdienstes erfolgt grundsätzlich unter Beteiligung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat bzw. Mitarbeitervertretung). Dadurch ist gewährleistet, dass der Arbeitnehmer entsprechend seiner Belastung vergütet wird. Zur Ermittlung der durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen während des Bereit-

schaftsdienstes werden Aufzeichnungen über einen längeren Zeitraum von in der Regel sechs Monaten geführt.

Diese besonderen Regelungen zum Bereitschaftsdienst könnten in Zukunft nicht mehr auf-rechterhalten werden, sollte es keine gesetzliche Regelung geben, die eine pauschalierte Vergütung der Zeit des Bereitschaftsdienstes, unter Berücksichtigung der anfallenden Belastung gestattet.

Bei ersten Gesprächen zur Refinanzierung zeigten sich die Kostenträger von der Gleichstellung der Bereitschaftsdienste und den entstehenden Mehrkosten sehr erstaunt. Eine Bereitschaft, umgehend die erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen, ist bisher nicht erkennbar. Die Vergütung der gesamten Bereitschaftsdienstzeit mit dem Mindestlohn wird viele Einrichtungen an die Grenzen ihrer finanziellen Möglichkeiten bringen und in der Konsequenz zu einer erheblichen Kostensteigerung für die Bewohner und die öffentlichen Kostenträger führen.

Seitens der Bundesregierung sollten daher umgehend Gespräche mit den für die Kostentragung verantwortlichen Institutionen aufgenommen werden, damit es nicht zu Versorgungsengpässen auf Kosten der Betreuten kommt.

Die Notwendigkeit der Versorgung und Pflege von hilfebedürftigen Menschen kennt keine zeitliche Begrenzung. Sie muss rund um die Uhr gewährleistet sein. Vor allem in der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Behindertenhilfe ist die Bereithaltung von Diensten auch in den Nachtstunden durch Bereitschaftsdienste unerlässlich. Eine Sicherstellung der Versorgung durch die Einführung von Schichtarbeit in diesen Diensten wäre für die Einrichtungen aus finanziellen und personellen Gründen nicht möglich. Durch die Sicherstellung der Dienste mit Hilfe von Bereitschaftsdiensten werden zudem die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen entlastet, da hierdurch ständige Anwesenheits- und Nachtdienste verringert werden. Die Anordnung von Bereitschaftsdiensten darf durch eine Mindestlohnpflicht für die gesamte Zeit des Bereitschaftsdienstes nicht faktisch unmöglich gemacht werden.

### **Lösungsvorschläge**

Es wird daher empfohlen, umgehend eine gesetzliche Regelung zu schaffen, die zum einen die pauschalierte Vergütung von Bereitschaftsdienst ausdrücklich zulässt, zum anderen aber gleichzeitig sicherstellt, dass die erfahrungsgemäß geleistete Arbeit während der Bereitschaftszeit mit dem Mindestlohn vergütet wird. Die nachfolgend unter a) und b) dargestellten Lösungsvorschläge enthalten eine Regelung im MiLoG, die gewährleistet, dass auch weiterhin eine Pauschalierung der Bereitschaftsdienstvergütung möglich bleibt. Diese richtet sich nach der erfahrungsgemäß anfallenden Arbeitsleistung während des Bereitschaftsdienstes. Ist der Arbeitnehmer einer bestimmten Belastungsstufe mit Zustimmung der Arbeitnehmervertretung zugeordnet, entfällt eine stundengenaue Abrechnung des Bereitschaftsdienstes.

In c) wird auf eine mögliche Verortung in § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz hingewiesen.

- a) § 1 MiLoG wird wie folgt geändert:

Nach § 1 Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„Die Vergütung von Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst kann auf der Grundlage eines Tarifvertrages, einer Regelung der Kirchen oder der öffentlich-rechtlichen

Religionsgesellschaften, einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Regelung abweichend von Absatz 2 festgelegt und pauschaliert werden, wenn gewährleistet ist, dass die erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallende Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mindestens mit dem Mindestlohn vergütet wird.“

Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4.

b) Alternativ könnte § 3 MiLoG geändert werden:

Dem § 3 MiLoG wird ein Absatz 2 zugefügt:

„Die Vergütung von Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst kann auf der Grundlage eines Tarifvertrages, einer Regelung der Kirchen oder der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Regelung festgelegt und pauschaliert werden, wenn gewährleistet ist, dass die erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallende Arbeitsleistung als Arbeitszeit gewertet und mindestens mit dem Mindestlohn vergütet wird.“

c) Geprüft werden sollte auch, ob nicht das Arbeitszeitgesetz in § 6 Abs. 5 einen Regelungsansatzpunkt bietet.

Mit den vorgeschlagenen Änderungen des MiLoG oder einer Verortung in § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz wäre damit die bisherige Rechtsprechung zur vergütungsrechtlichen Bewertung der Dienste verankert. Die entsprechenden, nahezu flächendeckenden arbeitsrechtlichen und kollektivrechtlichen Regelungen könnten bestehen bleiben. Dabei stellt die Anknüpfung an die erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallende Arbeitsleistung sicher, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden. Regelungen dieser Art haben bei allen Wohlfahrtsverbänden eine lange Tradition und sind bewährte mitbestimmte Praxis. Auf Vorschlag der paritätisch besetzten Pflegekommission enthält die 2. PflegeArbbV seit dem 1.1.2015 für den SGB-XI-Bereich eine Vorschrift, die sich gerade an diesen Regelungen orientiert. Es ist für die nicht unter die Verordnung fallenden Einrichtungen, z.B. der Behinderten- und Jugendhilfe, nicht nachvollziehbar, warum in ihren Bereichen der Bereitschaftsdienst völlig anders bewertet werden soll.

Mit einer sehr zeitnahen Neuregelung könnten die größten Rechtsunsicherheiten beseitigt und hohe Kostenfolgen für die Kostenträger einschließlich der Sozialhilfeträger und die Einrichtungen vermieden werden.

### **Arbeitszeitkonten**

Für Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet und auf ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden, enthält § 2 Absatz 2 MiLoG eine abweichende Fälligkeitsregelung, sofern das Arbeitszeitkonto schriftlich vereinbart wurde. Während der Mindestlohn grundsätzlich bereits am Ende des auf die Arbeitsleistung folgenden Kalendermonats fällig ist, sind die auf dem Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden erst spätestens 12 Monate nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen. Die abweichende Fälligkeitsregelung des § 2 Abs. 2 MiLoG gilt jedoch nur für die monatliche Übertragung von maximal 50 Prozent der jeweils vereinbarten individuellen Arbeitszeit auf ein Arbeitszeitkonto.

Damit bleibt die Gestaltung von Arbeitszeitkonten zwar generell möglich, sie ist jedoch für Mitarbeiter mit Entgelten im unteren Lohnsegment sehr stark eingeschränkt. Das folgt daraus, dass allein die Tatsache, dass das verstetigte Entgelt über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt, nicht ausreicht. Entscheidend ist vielmehr, ob mit dem über dem Mindestlohn liegenden Differenzbetrag auch für den Anteil der Überstunden, der die 50 Prozent der vereinbarten individuellen monatlichen Arbeitszeit überschreitet, der Mindestlohn erfüllt ist. Die Ausnahme des § 2 Absatz 2 Satz 2 MiLoG, wonach die Fälligkeitsregelung von Arbeitszeitkonten nicht anwendbar ist, sofern der gesetzliche Mindestlohn für die tatsächlich geleisteten Stunden (Regelarbeitszeit + Überstunden) bereits mit dem verstetigten Arbeitsentgelt erfüllt ist, greift insoweit zu kurz, um die nötige Flexibilität wieder zu eröffnen. Sie erhöht den administrativen Aufwand, da differenziert erfasst werden muss, für welchen Anteil der Überstunden die Zahlung des Mindestlohns durch das verstetigte Arbeitsentgelt abgedeckt ist und welche Überstunden der einschränkenden Regelung nach § 2 Absatz 2 MiLoG unterliegen. Es sind damit doppelte AZ-Kontenführungen erforderlich.

Arbeitszeitkonten sind als Instrument der Flexibilisierung im Wirtschaftsleben weit verbreitet und aus dem betrieblichen Arbeitsalltag nicht mehr weg zu denken. Sie eröffnen sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern die Möglichkeit, die individuelle Arbeitszeit flexibel zu gestalten und dadurch einerseits die persönlichen Bedürfnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, aber auch schwankende Auftragslagen oder saisonbedingte Einflüsse zu berücksichtigen. Der flexible Umgang mit Arbeitszeit ist der wesentlichste Punkt im Bemühen um eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

In zahlreichen Kollektivvereinbarungen wie Tarifverträgen, kirchlichen Regelungen, Dienst- oder Betriebsvereinbarungen sind Rahmenbedingungen für Arbeitszeitkonten auf der Grundlage gesetzlicher Bestimmungen geregelt. Dabei sind Vereinbarungen über Arbeitszeitkonten für alle Arbeitnehmergruppen unabhängig vom Entgeltniveau die Regel.

Eine besonders hohe Arbeitszeitflexibilität lässt sich insbesondere bei Teilzeitarbeitsverhältnissen verwirklichen. Doch gerade für diese Arbeitsverhältnisse wird die Flexibilität durch die Fälligkeitsregelung nach § 2 MiLoG erheblich eingeschränkt, da die übertragbare Überstundengrenze mit 50 Prozent der individuellen monatlichen Arbeitszeit hier schnell erreicht ist.

Der Bereich der Wohlfahrtspflege ist von den Restriktionen besonders stark betroffen. In der Gesundheitshilfe, der Kinder- und Jugendhilfe, der Familienhilfe, der Behindertenhilfe und Psychiatrie sowie den weiteren sozialen Hilfen arbeiten gut die Hälfte der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Teilzeit. Das ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass in den klassischen sozialen Berufen der Frauenanteil besonders hoch und hier in Abhängigkeit von den familiären Belangen der Wunsch nach Teilzeitarbeit deutlich höher ist.

Die Teilzeitarbeit in Kombination mit Arbeitszeitflexibilisierung durch Arbeitszeitkonten wird von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sehr geschätzt, weil sich damit familiäre Anforderungen oder auch andere persönliche Bedürfnisse gut mit beruflichen Anforderungen vereinbaren lassen.

Gleichzeitig ist die Arbeitszeitflexibilität auch für die betriebliche Organisation von Bedeutung, um auf Schwankungen im Arbeitsbedarf angemessen reagieren zu kön-

nen. Das wird z. B. im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe deutlich. Hier werden z.B. für relativ kurze Zeiträume zur Durchführung von Kinder- und Jugendfreizeiten erhöhte Kapazitäten benötigt, wodurch die individuell vereinbarte monatliche Arbeitszeit schnell um mehr als 50 Prozent überschritten wird.

Im Rahmen der Schulbetreuung (z. B. in offenen Ganztagschulen) ergibt sich eine umgekehrte Problematik. Um die Ferienzeiten ohne Schulbetreuungsbedarf zu überbrücken, müssen regelmäßig während der Schulzeiten deutlich höhere Arbeitsvolumina erbracht werden. Das ist ohne eine planmäßige Überschreitung der individuellen monatlichen Arbeitszeit in der Regel nicht möglich.

Auch im Bereich der vollstationären Jugendhilfe kommt es durch die bezugsgebundene Betreuung von Jugendlichen in kleinen Teams insbesondere im Urlaubs- und Krankheitsfall zu größeren Arbeitszeitschwankungen. Die Bedarfe sind regelmäßig im Stellenplan einkalkuliert, müssen aber durch Vertretungsregelungen mit dem bestehenden Team abgefangen werden.

Sinn und Zweck der abweichenden Fälligkeitsregelung für Arbeitszeitkonten nach § 2 MiLoG ist es, grundsätzlich die Errichtung von Arbeitszeitkonten zu ermöglichen und gleichzeitig Missbrauchskonstruktionen, in denen Entgelt durch hohe Arbeitszeitkonten vorenthalten wird, zu verhindern.

Die vorliegende Regelung ermöglicht allerdings auch folgende Konstellation: So könnte z. B. ein Teilzeitmitarbeiter mit einer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit von 24 Stunden in arbeitsschutzrechtlich zulässiger Weise über ein Jahr lang bis zu 24 Überstunden wöchentlich leisten (Obergrenze 48 Stunden wöchentlich). Davon würden monatlich abgerundet 52 Stunden (50% von 24 Std. wöchentlich = 12 Std x 4,33 = gerundet 52 Std. monatlich) auf das Arbeitszeitkonto übertragen werden können. **In der Summe ist damit ein Anwachsen des Arbeitszeitkontos auf 624 Stunden innerhalb eines Jahres möglich.** Das kann sicherlich nicht gewollt sein.

#### **Lösungsvorschlag:**

Dies könnte durch die Einziehung einer Obergrenze für Arbeitszeitkonten deutlich besser gewährleistet werden, da die Fälligkeitsregelung gem. § 2 Absatz 2 Satz 3 MiLoG ein Anwachsen des Arbeitszeitkontos während eines Zwölfmonatszeitraumes auf eine erhebliche Gesamtsumme nicht ausschließt.

Um den Anforderungen an die flexible Arbeitszeitgestaltung auch für Mitarbeiter im unteren Lohnsegment, insbesondere für Teilzeitmitarbeiter, gerecht zu werden, wird deshalb empfohlen, auf eine monatliche Begrenzung der übertragbaren Überstunden zu verzichten und stattdessen eine Obergrenze für die Gesamthöhe des Arbeitszeitkontos festzulegen. In Anlehnung an die bereits im Bereich der 2. PflegeArbbV geregelte Deckelung von Arbeitszeitkonten wird eine Obergrenze in Höhe von 225 Stunden vorgeschlagen.

Diese Regelung hätte im Vergleich zu der aktuellen Regelung des § 2 MiLoG außerdem den Vorteil, dass sie die Gesamthöhe des Arbeitszeitkontos erheblich begrenzen und damit den Schutz vor Missbrauch deutlich erhöhen würde.

Die vorgeschlagene Regelung würde daher einerseits die Arbeitszeitflexibilität im notwendigen Umfang erhalten und wäre gleichzeitig auch unter dem Gesichtspunkt des Arbeitnehmerschutzes sinnvoll.

Als mögliche Lösung schlagen wir vor, § 2 MiLoG wie folgt zu ändern:

§ 2 Absatz 2 wird wie folgt neu gefasst:

„Über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsstunden können auf Grundlage eines Tarifvertrages, einer Regelung der Kirchen oder der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Regelung bis zu einer Gesamthöhe von 225 Arbeitsstunden in ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden.

Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 neu eingefügt.

„Für Arbeitszeitkonten nach Absatz 2 gilt bis zur Obergrenze von 225 Stunden die Fälligkeitsregelung des Absatz 1 nicht. Bei Überschreitung der Obergrenze von 225 Stunden sind die über die Obergrenze hinaus gehenden Stunden spätestens bis zum Ende des auf den Überschreitungszeitpunkt folgenden Kalendermonats mit dem Mindestlohn zu vergüten oder durch bezahlte Freistellung auszugleichen.“

Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4.

Die Freie Wohlfahrtspflege erfüllt staatliche Aufgaben in der Sozialen Marktwirtschaft. Der Sozialstaat refinanziert wiederum die erbrachten Leistungen. Der Paritätische fordert deshalb Politik und Regierung dazu auf, diese durch die Mindestlohngesetzgebung entstandene Schieflage umgehend durch eine gesetzliche Korrektur beim Bereitschaftsdienst und den Arbeitszeitkonten zu beheben.

Berlin, 8.04.2015