

Tagesordnung
für den Fachaustausch BMAS-DGB zu "Arbeits- und Sozialrechten in der
Fleischwirtschaft / Werkverträge und Unterbringung" am 24. Juni 2020

1. Überblick über die Eckpunkte des „Arbeitsschutzprogramms für die Fleischwirtschaft“
2. Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischwirtschaft
3. Sicherung von Mindeststandards der Unterbringung/ Meldepflicht von Unterkünften
4. „Faire Mobilität“
5. Verschiedenes

Ihre Videokonferenz mit dem DGB
in Berlin am 24. Juni 2020, 13:30h-15:00h Uhr

Bei der Videokonferenz findet ein Fachaustausch zum Thema „Arbeits- und Sozialrechte in der Fleischwirtschaft, insbesondere Werkverträge und Unterbringung“ statt.

Von Seiten des DGB wurden

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] als Teilnehmer/innen benannt.

Themenübersicht

Thema 1: Überblick über die Eckpunkte des „Arbeitsschutzprogramms für die Fleischwirtschaft

Thema 2: Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischwirtschaft

Thema 3: Sicherung von Mindeststandards der Unterbringung/ Meldepflicht von Unterkünften

Thema 4: „Faire Mobilität“

1. Eckpunkte des „Arbeitsschutzprogramms für die Fleischwirtschaft“

Das Bundeskabinett hat auf Initiative des BMAS auf seiner Sitzung am 20. Mai 2020 Eckpunkte eines „Arbeitsschutzprogramms für die Fleischwirtschaft“ beschlossen.

Die Eckpunkte beinhalten u.a.

- *Mehr Überwachung durch die Länder und eine deutlich höhere Prüfquote. (Novellierung ArbSchG).*
- *Das Kerngeschäft, also das Schlachten und Verarbeiten von Fleisch, darf ab dem 1. Januar 2021 nur noch von eigenen Mitarbeitern durchgeführt werden darf.*
- *Es sollen Mindeststandards für die Unterbringung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichergestellt werden und eine Informationspflicht der Arbeitgeber gegenüber den Behörden gelten.*
- *Eine verpflichtende elektronische Erfassung der Arbeitszeit.*
- *Eine Ausweitung des Bußgeldrahmens im Arbeitszeitgesetz auf bis zu 30.000 Euro.*
- *Die Sicherstellung einer muttersprachlichen Beratung für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch eine Verstärkung des Projekts „Faire Mobilität“.*

Die Umsetzung des gesetzgeberischen Teils der Eckpunkte soll in einem Artikelgesetz geschehen. Als Kabinetttstermin wird der 12. August 2020 angestrebt.

Zur Umsetzung des Verbots von Werkverträgen und Leiharbeit sowie zur Sicherstellung von Mindeststandards bei der Unterbringung wurden Steuerungsgruppen mit verschiedenen Ressorts eingerichtet.

Zudem wird mit dem BMF und den zuständigen Ministerien der Länder an einer Verbesserung der Zusammenarbeit der verschiedenen Kontrollbehörden gearbeitet.

Gesprächsziel:

Fach austausch, in Kenntnis setzen

Kernbotschaft:

Mit den Eckpunkten für ein „Arbeitsschutzprogramm für die Fleischwirtschaft haben wir ein umfangreiches Paket geschnürt, um die seit Jahren bestehenden Missstände in der Fleischwirtschaft effektiv zu bekämpfen.

Kernsätze (aktiv/reaktiv):

- **Die Corona-Krise ist wie ein Brennglas. Sie macht sichtbar, wo es in unserem Land Missstände gibt, wie die geradezu skandalösen Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie.**
- **Wir setzen mit unserem Arbeitsschutzprogramm bei einer Reihe von Maßnahmen an, um Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz und Unterkunftsbedingungen zu verbessern.**
- **Dazu gehören erstens mehr Überwachung durch die Länder und feste Prüfquoten. (Novellierung ArbSchG).**
- **Dazu gehört zweitens, dass das Kerngeschäft, also das Schlachten und Verarbeiten von Fleisch nur noch von eigenen Mitarbeitern durchgeführt werden darf. Jobs und Verantwortung dürfen nicht länger in Sub-Sub-Sub-Unternehmen ausgelagert werden.**
- **Dazu gehört drittens eine Informationspflicht der Arbeitgeber gegenüber den Behörden. Sie müssen mitteilen, wo sie ihre ausländischen Arbeitnehmer einsetzen und unterbringen.**
- **Viertens: Es muss eine verpflichtende digitale Erfassung der Arbeitszeit geben.**
- **Fünftens: Wer dennoch bewusst falsche Angaben zur Arbeitszeit macht, der muss mit empfindlichen Geldbußen rechnen - mit höheren Bußgeldern von bis zu 30.000 Euro.**
- **Sechstens: Wir wollen dauerhaft eine muttersprachliche Beratung sicherstellen, über das Projekt „Faire Mobilität“. Denn viele Beschäftigte in der Fleischindustrie kennen weder die deutsche Sprache noch die Rechte, die ihnen zustehen.**
- **Diesen letzten Punkt haben wir bereits vorgezogen auf den Weg gebracht: Am letzten Donnerstag/vor genau einer Woche hat der Bundestag im Rahmen des Umsetzungsgesetzes zur revidierten**

Entsenderichtlinie die Verstetigung des Projekts Faire Mobilität bereits in 2./3. Lesung beschlossen.

- **Ich weiß, dass wir damit ein wirklich dickes Brett bohren. Nun gilt es die Eckpunkte möglichst schnell umzusetzen.**

2. Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in der Fleischwirtschaft

Ein Kernpunkt des Arbeitsschutzprogramms ist das Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit speziell in der Fleischindustrie. Hierfür sind erhebliche verfassungs- und unionsrechtliche Hürden zu überwinden. Es muss begründet werden, warum (nur) diese Branche reguliert werden soll und ob es nicht mildere Mittel zur Erreichung der Ziele gibt, die weniger in die unternehmerische und die Dienstleistungsfreiheit eingreifen.

Zur Umsetzung wurde eine Steuerungsrunde eingesetzt an der BK, BMF, BMWi, BMEL, BMG, BMJV und BMI beteiligt sind. Die Steuerungsrunde hat am 12. Juni erstmals getagt. Das Gespräch war kooperativ und konstruktiv. Diskutiert werden ein Vorschlag des BMAS, der eine öffentlich-rechtliche Umsetzung im Gewerbe- bzw. Zulassungsrecht vorsieht und eine privatrechtliche Umsetzung im Arbeitsrecht, die vom BMF vorgeschlagen wurde. Die nächste Telefonkonferenz ist für den 30. Juni vorgesehen. Ende Juli/Anfang August sollen der Staatssekretärsrunde vom 5. Juni Ergebnisse vorgelegt werden.

Das BMAS unternimmt gegenwärtig eine Sachverhaltsaufklärung in der über verschiedene Kanäle Informationen gesammelt werden, die zeigen sollen, dass die Missstände beim Arbeitsschutz und -recht sowie bei den Unterkünften (kausal) mit Werkverträgen und Leiharbeit zusammenhängen. Eventuell kann die Gewerkschaftsseite dazu Informationen beitragen.

Gesprächsziel:

Fach austausch, in Kenntnis setzen

Kernbotschaft:

Das Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit ist ein Kernpunkt des Arbeitsschutzprogramms. Hierfür müssen wir eine Lösung finden, die verfassungs- und europarechtlich hält. Daran arbeiten wir zurzeit gemeinsam mit anderen Ressorts.

Kernsätze (aktiv/reaktiv):

- **Das vorgesehene Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit ist sicherlich ein Kernpunkt des Arbeitsschutzprogramms und der Punkt, der für die meiste Aufmerksamkeit sorgt.**
- **Es ist möglicherweise aber auch das am schwierigsten umzusetzende Element. Schließlich schränken wir die unternehmerische und die Dienstleistungsfreiheit ein. Wir müssen hierfür eine verfassungs- und europarechtlich sichere Lösung hinbekommen.**
- **Gegenwärtig prüfen wir gemeinsam mit anderen Ressorts, wie wir ein Verbot verfassungs- und europarechtlich sicher umsetzen können.**
- **Warum greifen wir so stark regulierend in diese Branche ein? Sie alle und gerade die Kolleginnen und Kollegen der NGG kennen die Antwort natürlich.**
- **Der Kern des Problems in der Fleischbranche ist die Praxis der Schlachthofbetreiber Subunternehmer zu beauftragen, die dann wieder Subsubunternehmer einschalten, die dann Subsubsubunternehmer einsetzen.**
- **Verantwortung wird so systematisch weitergegeben und verschleiert. Es ist ein Dickicht an Abhängigkeiten und rechtlichen Abschottungen entstanden, welches manchmal auch Mafia-Strukturen ähnelt.**
- **Diese Branchenverhältnisse begünstigen massiv das Verhalten von schwarzen Schafen unter den Unternehmen der Fleischwirtschaft. Auch schwimmt die Grenze zu grauen und den wenigen weißen Schafen.**
- **Künftig soll der Schlachthofbetreiber die Gesamtverantwortung für das tragen, was in seinem Schlachthof oder in den Unterkünften, in denen seine ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer untergebracht sind, geschieht.**
- **Nicht mehr und nicht weniger. Das ist unser Verständnis von sozialer Marktwirtschaft.**

Reaktiv (falls die Nachfrage nach einem Übertragen auf andere Branchen kommt)

- **Klar ist aber auch, dass wir diese Lösung nur für die Fleischbranche anstreben. Für andere Branchen erwägen wir das nicht. In den allermeisten Branchen ist der Einsatz von Werkverträgen kein Problem.**

3. Sicherstellung von Mindeststandards bei der Unterbringung von Beschäftigten

Aufgrund der Vielzahl von Faktoren und möglichen Wechselwirkungen, die es bei einer Regelung in diesem Bereich zu beachten gilt, ist ein umfassender Blick auf die direkt und indirekt betroffenen Rechtsbereiche unabdingbar. Um erste Ansatzpunkte einer Lösung zu eruieren, ist eine konkrete Definition der Zielstellung bzw. des Auftrags vorzunehmen. Diese wurde wie folgt gefasst:

„Festlegung und Durchsetzung von Mindestanforderungen an die Unterbringung von Arbeitnehmern in Sammelunterkünften, deren Beschäftigung mit der Unterbringung durch den Arbeitgeber bzw. im Auftrag des Arbeitgebers verknüpft ist (z.B. im Rahmen einer zeitlich befristeten Entsendung oder Anstellung).“ - ggf. beschränkt auf in Deutschland befristet beschäftigte ausländische Arbeitnehmer.

Zur Umsetzung wurde am Montag, 15. Juni 2020 eine 1. Telko der Steuerungsrunde zum Thema "Unterkünfte" abgehalten, zu der BK, BMF, BMWi, BMEL, BMG, BMJV und BMI eingeladen waren. Die Einstellung der beteiligten Ressorts war unvoreingenommen, jedoch nicht von eigenem Antrieb gekennzeichnet.

Diskutiert wurden der oben formulierte Auftrag sowie die einschlägigen Rechtsgrundlagen. Bzgl. des Auftrags mit einem branchenübergreifenden Ansatz meldeten BMWi und BMEL Leitungsvorbehalt an und klären derzeit, ob die branchenübergreifende Vorgehensweise mitgetragen wird.

Die Ausweitung des Anwendungsbereichs der ArbStättV auf alle vom Arbeitgeber unmittelbar oder mittelbar bereitgestellte Sammelunterkünfte außerhalb des Werksgeländes (Fallkonstellation, die insbesondere in der Fleischindustrie anzutreffen ist) wird geprüft. Einigkeit besteht darin, dass alle Sammelunterkünfte, die vom Arbeitgeber auf dem Betriebsgelände oder auf Baustellen bereitgestellt werden, unter den Anwendungsbereich der ArbeitsstättenVO fallen (Regelfall in der Landwirtschaft). Die Einbeziehung des Ordnungsrechts der Länder wird zudem genauer betrachtet.

Die nächste Telefonkonferenz ist für den 22. Juni vorgesehen.

Gesprächsziel:

Fachaustausch, in Kenntnis setzen

Kernbotschaft:

Die Sicherstellung von Mindeststandards bei der Unterbringung von Beschäftigten in Gemeinschaftsunterkünften gilt es branchenübergreifend abschließend zu regeln. Hierfür müssen wir eine Lösung finden, die von den betroffenen Ressorts mitgetragen wird und mit dem Arbeitsschutzrecht vereinbar ist.

Kernsätze (aktiv/reaktiv):

Kernsätze - aktiv

- **Eine Lösung für Mindestanforderungen für Gemeinschaftsunterkünfte ist nicht auf die Fleischbranche zu beschränken. Wettbewerbsgleichheit und Gleichbehandlung aller in Deutschland tätigen Personengruppen gilt es sicherzustellen.**
- **Wichtig ist herauszustellen, dass wir nicht Werks- und Werksdienstwohnungen (§§576 ff BGB), wie etwa die Hausmeisterwohnung oder die Geschäftsreisenden einer Regelung unterwerfen wollen - Ziel ist die Gemeinschaftsunterkünfte zu regeln.**

Kernsätze reaktiv

- **Unverbindliche/freiwillige sektorale Selbstverpflichtungen haben sich als Unwirksamkeit (zumindest im Fleischbereich) und werden wir daher nicht in Betracht ziehen.**
- **Das Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (GSA Fleisch) ist sektoral zu fixiert und damit nicht hinreichend**
- **Wie kann ein Vollzug erfolgen?**
- **Je nach Ausgestaltung können Arbeitsschutzbehörden, Gewerbeämter, Behörden der Zollverwaltung und kommunalen Ordnungs-, Bauordnungs- und Gesundheitsbehörden aktiv werden - auch im Rahmen einer Amtshilfe kann hier eine temporäre Ausweitung erfolgen. Dies steht in Verbindung mit geplanten Meldepflichten zu Gemeinschaftsunterkünften.**
- **Wie kann ein Vollzug bei einer Bereitstellung durch Dritte (normales Mietverhältnis) sichergestellt werden?**

Je nach Ausgestaltung der Bereitstellung Unterkünfte kann ein privatrechtliches Mietverhältnis entstehen, im Rahmen des Vollzugs könnte hier nur durch Zustimmung der Mieter eine Kontrolle erfolgen - klar ist aber, dass Unterkünfte, die für den gleichen Zweck bereitgestellt werden, ebenfalls Mindestanforderungen unterliegen sollen.

4. Verstetigung und Ausbau von „Faire Mobilität“

Seit 2011 fördert das BMAS das vom DGB durchgeführte Projekt „Faire Mobilität – Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv“, im Rahmen dessen mobile Beschäftigte aus anderen EU Mitgliedstaaten an neun Standorten zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen beraten werden. Das überregionale Netzwerk ermöglicht es auch, auf branchenspezifische Spezialkenntnisse, u.a. zur Fleischwirtschaft, zurückzugreifen. Während der COVID-19 Pandemie hat Faire Mobilität kurzfristig mehrsprachige Telefon-Hotlines eingerichtet und Informationsmaterialien zur Verfügung gestellt.

Um die Qualität des Beratungsangebotes auf Dauer zu sichern und weiter zu entwickeln, wird die bisherige Projektförderung von „Faire Mobilität“ verstetigt und weiter ausgebaut. Die dauerhafte und finanzielle Absicherung des Projekts wurde als Teil der Eckpunkte „Arbeitsschutzprogramm in der Fleischwirtschaft“ am 20. Mai beschlossen. Die Verstetigung wurde in das Gesetz zur Umsetzung der Entsenderichtlinie aufgenommen, das am 18.6. in zweiter Lesung angenommen wurde. Das Beratungsangebot soll durch eine Anhebung der Mittel von derzeit rd. 2 Mio. Euro jährlich auf künftig rd. 4 Mio. Euro jährlich ausgebaut werden. Vorgesehen ist eine personelle Verstärkung der Beratungskapazitäten und die Gründung von bis zu drei neuen Beratungsstandorten. Außerdem werden die spezifischen Branchenkompetenzen insbesondere in den Bereich Fleischwirtschaft und landwirtschaftliche Saisonarbeit ausgebaut. Der Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz wird in den Kernbereich der Arbeit von Faire Mobilität aufgenommen.

Gesprächsziel:

Fach austausch, in Kenntnis setzen

Kernbotschaft:

Das Beratungsangebot von Faire Mobilität hat sich in der Praxis bewährt. Es spielt eine wichtige Rolle bei der Förderung von fairen Arbeitsbedingungen für mobile Beschäftigte. Die Verstetigung und der Ausbau des Beratungsangebots sind ausdrücklich zu begrüßen.

Kernsätze (aktiv/reaktiv):

- **Die Beratung und Information von mobilen Beschäftigten aus anderen EU Mitgliedstaaten ist ein zentraler Pfeiler zur Förderung von fairen Arbeitsbedingungen. Nur wer seine Rechte im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts kennt, kann sie auch erfolgreich geltend machen.**

- **Das Projekt Faire Mobilität leistet auf diesem Gebiet seit fast zehn Jahren eine erfolgreiche Arbeit. Das Projekt zeichnet sich nicht nur durch die kompetente mehrsprachige Beratung, sondern auch spezifische Branchenkompetenzen, gerade in der Fleischwirtschaft, aus.**
- **Während der Corona-Pandemie wurde u.a. durch das Einrichten von mehrsprachigen Hotlines und die Erstellung von Informationsmaterialien kurzfristig auf die spezifischen Bedürfnisse der Beschäftigten reagiert. Dafür gilt den engagierten Mitarbeiter*innen mein herzlicher Dank.**
- **Auch vor diesem Hintergrund freue ich mich, dass jetzt die Entscheidung gefallen ist, das Beratungsangebot von Faire Mobilität weiter auszubauen und dauerhaft rechtlich und finanziell abzusichern.**
- **Damit stellen wir zum einen sicher, dass die erfolgreiche Arbeit von Faire Mobilität dauerhaft fortgesetzt werden kann. Zum anderen kann das Beratungsangebot mit Blick auf die aktuellen Herausforderungen ausgebaut werden. Das betrifft beispielsweise den Arbeits- und Gesundheitsschutz, aber auch die Beratungsarbeit in besonders missbrauchsanfälligen Branchen, wie der Fleischindustrie.**

Werkverträge, Arbeitsstätte und Unterkunft

DGB, AG Unterbringung 23.06.2020

- **Probleme für die Beschäftigten: Überbelegung der ohnehin schon zu niedrigen Quadratmetervorgaben der ASR 4.4; schlechter baulicher Zustand; hohe Bettpreise (bis € 400.-), für die es derzeit rechtlich keinen Kostendeckel gibt; (rechtswidrige) zeitliche Verknüpfung von Arbeitsvertrag und „Mietvertrag“**
- **Probleme aus Sicht der (Kontroll-) Behörden: Mietvertragskonstruktionen, die die Unterkünfte dem Zugriff der Kontrolle durch die Arbeitsschutzbehörden entziehen; keine Kenntnisse der Behörden über Standorte der Unterkünfte**

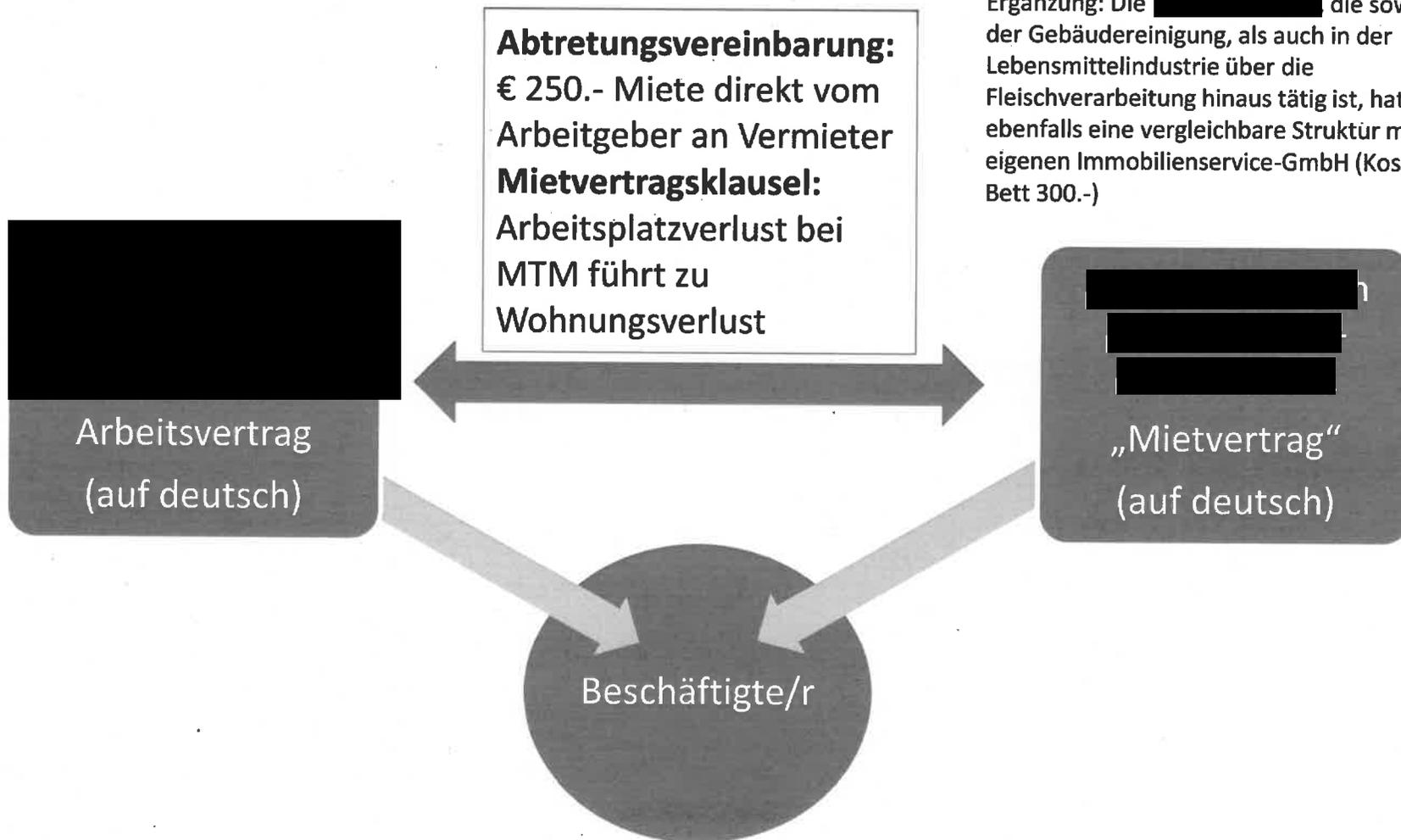
Wenn ein privatrechtlicher Mietvertrag vorliegt, unterliegt die Wohnung dem besonderen Schutz von Art. 13 GG – der Unverletzlichkeit der Wohnung. Zuständige Behörden haben nur dann Zutritt, wenn in einem Bundesland ein Wohnungsaufsichtsgesetz existiert. Derzeit gilt dies nur für 6 Länder. Subunternehmer nutzen verschiedene Mietvertragskonstruktionen um die Kontrolle auf Basis der ArbStättV gezielt zu verhindern.

Kontrollen umgehen: „Mietvertrags“konstruktionen

- In der Bewertung von Arbeitsschutzbehörden gelten tlw. schon als „Zusatzvereinbarung“ bezeichnete Anhänge zum Arbeitsvertrag als von Art. 13 GG geschützte Mietverträge. Das heißt: aus Sicht der zuständigen Behörden ist keine Kontrolle nach ArbStättV und ASR 4.4. möglich.
- Die folgenden 7 Folien zeigen exemplarisch Mietvertragskonstruktionen auf, anhand derer sich die Arbeitgeber (Subunternehmer/ Werkvertragsnehmer) der Anwendung der qualitativen Mindeststandards der Arbeitsstättenverordnung (ASR 4.4) und damit den Kontrollen systematisch entziehen.
- Diese Konstruktionen sind nicht „typisch Fleisch“, sondern werden von Subunternehmen grundsätzlich so praktiziert, wenn Menschen „untergebracht“ werden sollen/müssen – in der Gebäudereinigung, der Fischverarbeitung, der Landwirtschaft, der Logistik u.v.m.
- Denn: Subunternehmer sind in der Regel nicht nur in einer Branche tätig, sondern „bedienen“ verschiedene Segmente mit ihren Dienstleistungen/Gewerken.

Konstruktion 1: Subunternehmen von [REDACTED] Kellinghusen

DGB



Konstruktion 2: Subunternehmen von

DGB

Arbeitsvertrag und
Mietvertrag
(auf deutsch)

Beschäftigte/r

Ergänzung: [redacted] ist als Unternehmen ebenso in der Gebäudereinigung tätig (Leiharbeit und Werkverträge) – die beschriebene Konstruktion gilt auch für die Unterbringung von Beschäftigten in dieser Branche.

Die gleiche Konstruktion findet sich auch bei Lagermitarbeiter in der Logistik wieder, beispielsweise bei der [redacted] mit Sitz in Stuttgart.

Abtretungsvereinbarung im Mietvertrag:
€ 300.- Miete für 12,9 qm; Abzug vom Lohn
Mietvertragsklausel:
Mietvertrag ist befristet und endet mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Konstruktion 3: Subunternehmen von [REDACTED] Rheda-Wiedenbrück

DGB

[REDACTED]
Arbeitsvertrag und
Zusatzvereinbarung
(auf deutsch und
polnisch)

Beschäftigte/r

Abtretungsvereinbarung im Mietvertrag:

- € 100/Monat - Miete ohne Angabe qm während des Arbeitsverhältnisses, der Urlaubzeiten und während einer ärztlich bestätigten Arbeitsunfähigkeit, deren Dauer zwei Tage nicht überschreitet.
- 10 Euro/Tag – Nutzungspauschale im Falle eines unentschuldigtem Fernbleibens von der Arbeit, bei Freistellung von der Arbeit im Falle einer Kündigung, ab dem ersten Tag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- In beiden Fällen Abtretungsvereinbarung und Abzug vom Lohn
- Arbeitgeber kann nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Mietverhältnis jederzeit, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen.

Konstruktion 4: Subunternehmen von

DGB

Saarbrücken
Arbeitsvertrag und Zusatz
zum Arbeitsvertrag
(auf deutsch)



Ergänzung: Die [redacted] (gehört zur [redacted]
[redacted] ist als Subunternehmen in der
Fischverarbeitung tätig (z.B. [redacted]
Flensburg) und praktiziert dieselbe Konstruktion
(Miethöhe allerdings bei ca. 250.- pro Bett).

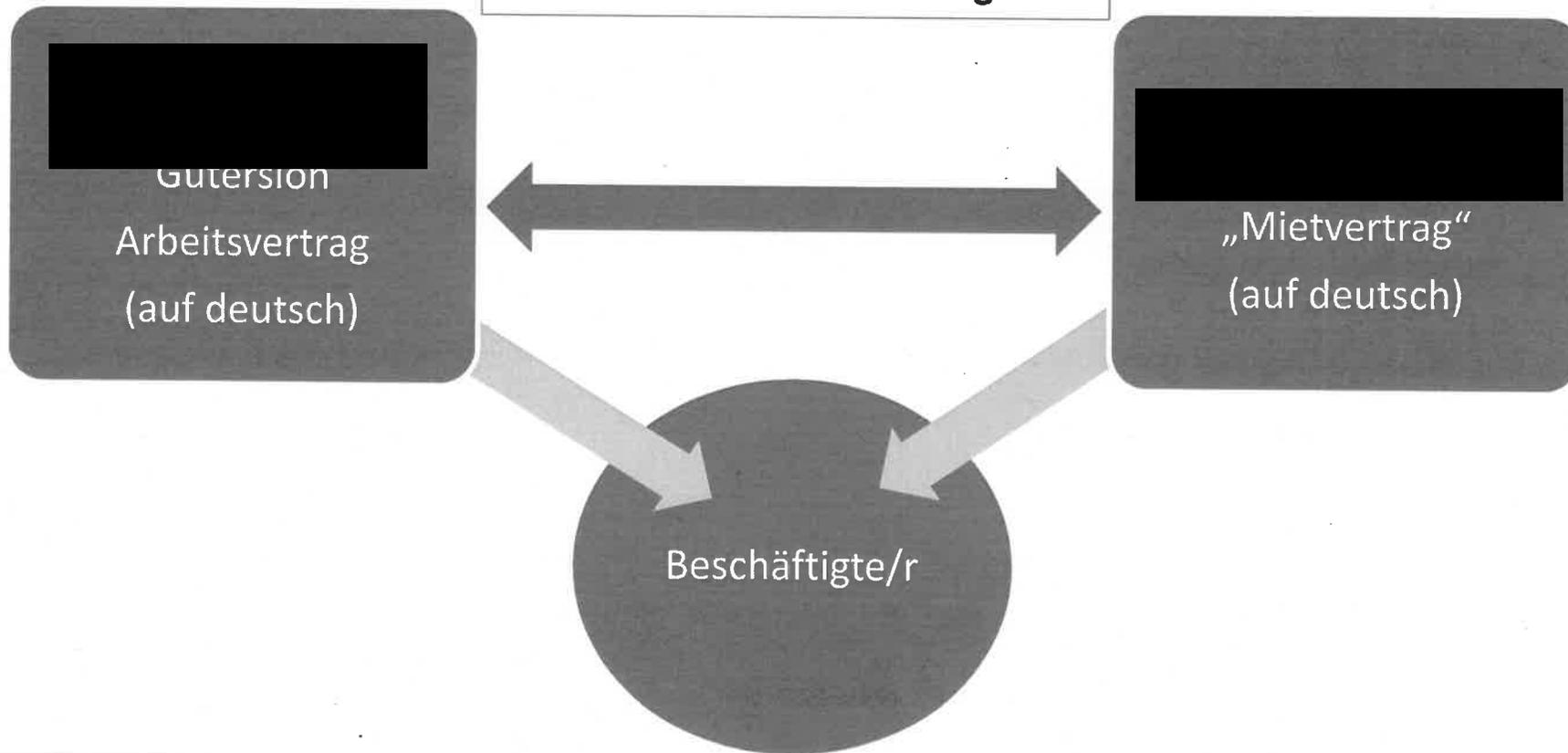
Zusatz zum Arbeitsvertrag

- Überlassung eines Wohnungsanteils
- Bei Beendigung Arbeitsvertrag muss Arbeitnehmer die Wohnung räumen
- Mietpreis liegt bei 80.- bzw. 100 Euro.

Konstruktion 5: Subunternehmen von [REDACTED], Gütersloh

DGB

Keine Abtretungsvereinbarung:
€ 200.- Miete aus Lohn abgezogen
Vermietungsfirma gehört dem Arbeitgeber und hat denselben Geschäftssitz wie der Arbeitgeber.



Konstruktion 6: Subunternehmen

von [REDACTED], Bad Bramstedt

DGB

[REDACTED]
Krefeld,
Arbeitsvertrag und
Zusatzvereinbarung
(auf deutsch)

Zusatzvereinbarung:

- Mit Arbeitsverhältnis endet das Mietverhältnis
- Vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer angemietete Wohnung muss in einem ordnungsgemäßen Zustand gehalten werden. Wenn nicht, dann werden vom Lohn € 500.- als Schadenersatz einbehalten
- Kein Mietpreis in Zusatzvereinbarung, aber es liegen uns Lohnabrechnungen vor, mit Abzug von € 150.-



[REDACTED]
Bornheim, Arbeitsvertrag
und Werkmietvertrag
(auf deutsch und rumänisch)

- Unterkunft ist Gegenstand des Arbeitsvertrages
- Zusätzlich wird ein befristeter „Werkmietvertrag“ abgeschlossen
- Mietzins beträgt € 3,5 /Tag/Bett in 15m² Mehrbettzimmer, zzgl. Stromkosten
- Keine Abtretungsvereinbarung, Lohn wird aber am Ende des Arbeitsverhältnisses um Mietbetrag gekürzt.
- Der Arbeitgeber ist jederzeit berechtigt die Unterkunft zu betreten und zu besichtigen. Er ist Inhaber des Hausrechts für die Unterkunft.
- Der Arbeitnehmer leistet eine Kautionshöhe von 50 Euro.
- Mietverhältnis endet mit Arbeitsverhältnis

Beschäftigte/r

Dringender Änderungsbedarf in der ArbStättV (I)

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is located in the top right corner. It consists of the letters 'DGB' in a bold, white, sans-serif font, set against a dark grey, trapezoidal background that has a slight 3D effect.

Konkretisierung: Wann handelt es sich um eine Unterkunft nach ArbStättV?

Bisher: Anhang, Punkt 4.4 Unterkünfte

(Originaltext schwarz; vorgeschlagene Änderungen rot, aus der Begründung des AEntG entnommene vorgeschlagene Änderungen grün)

(1) Der Arbeitgeber hat angemessene Unterkünfte für Beschäftigte zur Verfügung zu stellen, gegebenenfalls auch außerhalb der Arbeitsstätte, wenn es aus Gründen der Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit erforderlich ist.

Die Bereitstellung angemessener Unterkünfte kann insbesondere wegen der Abgelegenheit der Arbeitsstätte, der Art der auszuübenden Tätigkeiten oder der Anzahl der im Betrieb beschäftigten Personen erforderlich sein. Die Bereitstellung angemessener Unterkünfte kann auch insbesondere dann erforderlich sein, wenn es sich um entsandte Beschäftigte handelt, um Beschäftigte, die in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem Drittstaat zur Arbeitsaufnahme angeworben wurden oder Beschäftigte, die aus beruflichen Gründen von ihrem Wohnort entfernt sind. Kann der Arbeitgeber erforderliche Unterkünfte nicht zur Verfügung stellen, hat er für eine andere angemessene Unterbringung der Beschäftigten zu sorgen.

Die Anforderungen aus der ArbStättV und den sie konkretisierenden technischen Regeln gelten immer, wenn Arbeitgeber die Unterkunft direkt oder indirekt stellen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber selbst die Unterkunft unmittelbar zur Verfügung stellt oder er Dritte, wie zum Beispiel verbundene Gesellschaften, Makler oder Vermietungsgesellschaften zwischenschaltet und er die Unterkunft damit mittelbar zur Verfügung stellt. Ebenfalls kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber oder von ihm zwischengeschaltete Personen für die Unterkunft eine Geldleistung (Nutzungsentgelt, Miete) von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer erhalten. Die Vorschriften über Anforderungen an die Unterkünfte finden somit beispielsweise auch Anwendung, wenn der Arbeitgeber für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer eine Mietwohnung vermittelt.

Dringender Änderungsbedarf in der ArbStättV (II)

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is located in the top right corner. It consists of the letters 'DGB' in a bold, white, sans-serif font, set against a dark grey, trapezoidal background that has a slight 3D effect.

Unterkunftskosten müssen gedeckelt werden:

- Für die Vermittlung einer Unterkunft durch den Arbeitgeber, ihm verbundener Gesellschaften, Maklern oder sonstiger zwischengeschalteter Dritter darf keine Geldleistung von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer gefordert bzw. entgegengenommen werden.
- Es darf keine Kautions o.ä. von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer gefordert bzw. entgegengenommen werden. Dasselbe gilt für Schadenersatzforderungen.
- In der Regel sollen Unterkünfte unentgeltlich/nutzungsentgeltfrei/mietfrei zur Verfügung gestellt werden.
- Wird für die Unterkunft eine Geldleistung (Nutzungsentgelt/Miete) von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer verlangt, so darf diese (brutto, warm) die Festsetzungen in der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) nicht überschreiten.
- Jedwede Zahlung für eine Unterkunft ist in geeigneter Form (u.a. in der Herkunftssprache) zu dokumentieren und das Dokument ist der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Dringender Änderungsbedarf in der ArbStättV (III)

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is displayed in white text on a dark grey, trapezoidal background.

Mindestnutzfläche pro Bewohner/in für den Schlafbereich anheben

- Die Vorgaben der ArbStättV an Mindestnutzflächen pro Bewohner/in, müssen an die Standards der Wohnungsaufsichts- bzw. Wohnraumschutzgesetze der Länder angeglichen werden (Fläche der Unterkunft pro Bewohner/in 10 qm für den Schlafbereich).

Unterkünfte nach der Arbeitsstättenverordnung müssen den für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden der Länder meldepflichtig werden.

- Unterkünfte müssen der zuständigen Meldebehörde sowie den für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden der Länder vom Arbeitgeber innerhalb einer Frist von 10 Werktagen nach Nutzungsbeginn gemeldet werden.
- Zur Meldung gehören mindestens die folgenden Informationen: Arbeitgeber mit Unternehmenssitz und Ansprechpartner, Verfügungsberechtigter der Unterkunft mit Adresse und Ansprechpartner, genaue Belegenheit der Unterkunft, voraussichtliche Nutzungsdauer, Angaben zu Größe, Zimmerzahl und Art der Unterkunft, sowie die Zahl der Beschäftigten, die die Unterkunft nutzen, und die Höhe der vereinbarten Geldleistungen (Nutzungsentgelte/Miete).

Dringender Klarstellungsbedarf in der ArbStättV (V)

DGB

- **Klarstellung:** Die Nutzung einer Unterkunft darf zeitlich nicht an die Laufzeit des Arbeitsvertrages gekoppelt sein (hier gelten mindestens die Schutznormen für Werkmietwohnungen nach § 576 BGB).

- Alle Bundesländer müssen **Wohnungsaufsichtsgesetze** verabschieden, um die kontrollfreien Schnittstellen hin zum Wohnen zu schließen (bisher haben die folgenden Länder einschlägige Gesetzesgrundlagen, die Mindestgrößen pro Person festlegen und die Wohnraumqualität definieren: Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, NRW, Sachsen-Anhalt; Niedersachsen ist derzeit im Gesetzgebungsverfahren).
- Zur **Eindämmung von Mietwucher**: Verschärfung von §5 Wirtschaftsstrafgesetz (WiStG) gemäß BT Drs. 19/16397; (bei Feststellung der Unangemessenheit der Miete soll auf den Nachweis des „Ausnutzens des geringen Angebotes“ vergleichbarer Räume verzichtet werden und der Bußgeldrahmen soll auf 100.000 € erhöht werden).
- Auch Klarstellungen im **Bundesmeldegesetz (BMG)** können helfen: Verpflichtung Arbeitgeber bei Arbeitsaufnahme auf Meldepflicht hinzuweisen und ein diesbezügliches muttersprachliches Formular auszuhändigen; Ergänzung der Meldeformulare um Angaben zur Wohnungsgröße/angemietetem Wohnungsanteil und Miethöhe; Ermöglichung Datenübermittlung: haben Meldeämter Hinweise auf Mietwucher → Staatsanwaltschaft; Ermöglichung Datenübermittlung: haben Meldeämter Hinweise auf Wohnraumüberbelegung → zuständige Behörde der Länder