

**Stellungnahme
des DGB-Bezirks Nordrhein-Westfalen**

**zum Entwurf eines Gesetz zur Stärkung des
Wohnungswesens in Nordrhein-Westfalen**

(Wohnraumstärkungsgesetz - WohnStG) Gesetzentwurf der Landesregierung,
Drucksache 17/12073)

**im Rahmen einer Anhörung des Ausschusses für
Heimat, Kommunales, Bauen und Wohnen
am 5. Februar 2021**

Düsseldorf, 27. Januar 2021

Vielen Dank für die Möglichkeit zum Entwurf des Wohnraumstärkungsgesetzes Stellung zu nehmen.

Positiv ist hervorzuheben, dass der Entwurf Lösungsansätze für den Umgang mit der „Sharing Economy“ im Wohnungswesen und der Überlassung von Wohnraum zur Fremdenbeherbergung bietet.

Wir begrüßen ausdrücklich, dass die Thematik „Zweckentfremdung“ hervorgehoben und konkretisiert wird. Dies geschieht vorrangig auf Grund der Ferienwohnungsproblematik. Für die Wirksamkeit der Wohnungsaufsicht insgesamt war aber immer schon wesentlich, dass Eigentümer ihre Wohnungen nicht über lange Zeit unvermietet lassen dürfen.

Leider ist es aber nicht allen Kommunen möglich eine Zweckentfremdungssatzung zu erlassen. Wie im Gesetzesentwurf und seiner Begründung ausgeführt, wird zunächst als Voraussetzung für den Erlass einer kommunalen Zweckentfremdungssatzung angesehen, dass die ausreichende Versorgung der Bevölkerung mit Mietwohnungen zu angemessenen Bedingungen besonders gefährdet sein muss.

Auch für die Zukunft erwarten wir daher, dass in einigen Kommunen keine Zweckentfremdungssatzungen erlassen werden oder erlassen werden können, obwohl konkrete Missstände vorliegen. Daher sind NRW-weite, flächendeckende Zweckentfremdungsbestimmungen der bessere Weg, denn jeder Wohnraum ist schützenswert.

Zur Thematik der Zweckentfremdung verweisen wir auf die Stellungnahme des Deutsche Mieterbundes NRW e.V.

In unserer Stellungnahme werden wir uns auf die Aspekte zur Wohnraumsituation von mobil Beschäftigten fokussieren.

Das Gesetz ist ein längst überfälliger Schritt, um die Wohnsituation von Beschäftigten zu verbessern.

Unabhängig davon, ob sie entsandt, Saisonarbeiter*innen, Leiharbeiter*innen, Beschäftigte von Werkvertragsunternehmen oder festangestellt sind: Die Unterkunft in Deutschland spielt für alle "mobilen Beschäftigten" eine große Rolle – nicht nur in der Fleischindustrie. Sie ist oft Teil des Beschäftigungsverhältnisses und wird direkt oder indirekt vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.

Diese Bereitstellung von Unterkünften ist in vielen Fällen erforderlich und wird mangels Alternativen von den Beschäftigten in der Regel auch gern angenommen. Leider müssen Gewerkschaften und Beratungsstellen seit Jahren in der Praxis feststellen, dass die zur Verfügung gestellten Unterkünfte vielfach

- menschenunwürdige Standards haben: Überbelegung, schlechter baulicher Zustand, zu wenige und nicht angemessene Sanitäreinrichtungen usw.
- dazu genutzt werden, durch überhöhte Mieten/Bettpreise geltende Löhne zu umgehen, insbesondere den gesetzlichen Mindestlohn zu unterlaufen.
- durch eine rechtswidrige zeitliche Verknüpfung mit der Laufzeit des Arbeitsvertrages starke Abhängigkeitsverhältnisse schaffen. Beschäftigte müssen bei einer Beendigung des Arbeitsvertrages oftmals innerhalb desselben Tages die Unterkunft verlassen und sind dadurch erpressbar, auch hinsichtlich der Wahrnehmung ihrer Arbeits- und Mitbestimmungsrechte.

Landesgesetz an Bundesrecht anpassen

Die gesetzliche Regelung in NRW ist notwendig, da, das neue Arbeitsschutzkontrollgesetzes im Bund neue Begrifflichkeiten geschaffen hat, die jetzt in Landesrecht übertragen werden müssen. Der Bund hat Regelungen zu den Unterkünften getroffen. Gleichzeitig wurden Werkverträge und Leiharbeit in der Fleischwirtschaft verboten. Regelungslücken im Bundesgesetz machen es notwendig ein Landes-gesetz zu verabschieden.

Da allerdings im Bund das Verbot von Werkverträgen/Leiharbeit in der Fleischwirtschaft geregelt ist, würden dann Beschäftigten der Fleischindustrie nicht mehr unter den Schutz des vorgelegten Wohnraumstärkungsgesetzes fallen, da sie ja zukünftig in Betrieben der Fleischwirtschaft fest angestellt sind. Diese Tatsache ändert aber nichts an der prekären Wohnsituation.

Daher muss das Wohnraumstärkungsgesetz diese Tatsache berücksichtigen, damit das Ziel erreicht wird, die mobil Beschäftigten zu schützen.

Definition „Beschäftigte“ in Verbindung mit Unterkünften

Die im Gesetzentwurf vorgeschlagene Definition „Beschäftigte“ in § 3 Abs. 3 ist fehlerhaft. Nicht Werkvertragsnehmer, hierbei handelt es sich um das Unternehmen, sollen mit dem Gesetz geschützt werden. Außerdem sind folgende Beschäftigte durch die Definition des Gesetzes auch zukünftig **nicht geschützt**:

Mobile Beschäftigte, die nicht unter das Arbeitsschutzrecht gem. § 18 Abs. 2 Nr. 3a ArbSchG § 2 Abs. 8 ArbStättV und Anhang Nummer 4.4 fallen aber in einer Unterkunft bzw. Gemeinschaftsunterkunft leben, weil sie

- schon länger in Deutschland arbeiten, bisher aber im Werkvertrag/in Leiharbeit tätig waren und schließlich in die Stammebelegschaft übernommen wurden,
- schon länger in Deutschland arbeiten, aber auf wechselnden Arbeitsplätzen tätig sind und weder angeworben wurden noch entsendet sind,
- Beschäftigte die ihre Unterkunft mit weniger als vier weiteren Beschäftigten gemeinschaftlich nutzen (keine Gemeinschaftsunterkunft nach Arbeitsstättenrecht),

Die Unterbringung dieser Beschäftigten erfolgt aber dennoch mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis wie das Arbeitsschutzrecht festlegt. (Definition Werkmietwohnung). Nach der Gesetzesbegründung zum Wohnraumstärkungsgesetz sollen aber gerade diese Beschäftigten durch das Gesetz geschützt werden.

Um der Intention des Gesetzes Rechnung zu tragen regen wir an den § 3 Abs. 3 wie folgt zu ändern:
„Eine Unterkunft ist jede bauliche Anlage, die mit Rücksicht auf ein Arbeitsverhältnis im Sinne der §§ 576, 576a oder 576b BGB unabhängig von der Dauer vermietet oder überlassen wird, bei der es sich aber nicht um Wohnraum im Sinne dieses Gesetzes handelt. Auch Beherbergungsstätten und Heime können Unterkünfte im Sinne dieses Gesetzes sein, wenn die tatsächliche Nutzung dem entspricht.“

Mindestanforderungen

Der Gesetzentwurf definiert keine Pflicht der Arbeitgeber zur Wohnraumbeschaffung und Bereitstellung. Diese Pflicht ist im Arbeitsstättenrecht für mobil Beschäftigte üblich. Sie muss auch in Unterkünften

gelten. Im § 7 des WohnStG muss daher geregelt werden, dass für mobile Beschäftigte eine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht, angemessenen Wohnraum bereit zu stellen.

Definition Unterkünfte

Im Arbeitsschutzkontrollgesetz hat der Bundesgesetzgeber den Begriff „Unterkünfte“ neu definiert und bei der Wohnraumversorgung von Beschäftigten eingeführt. Hier ist im § 7 des WohnStG klarzustellen, dass diese Unterkünfte wie Werkwohnungen ihren Rechtsrahmen in der Arbeitsstättenverordnung finden.

Im Erlass zur baurechtlichen und wohnungsaufsichtsrechtlichen Behandlung von Unterkünften für Beschäftigte des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung und des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales vom 4. August 2020 ist das bereits gelungen. Das Wohnraumstärkungsgesetz muss hierfür die gesetzliche Norm schaffen.

Anzeigepflicht

Im § 7 Abs. 3 ist die „Anzeigepflicht der Einrichtung einer Unterkunft“ geregelt. Diese Rechtsnorm reicht nicht aus. Den Kommunen ist nicht nur die Einrichtung einer Unterkunft anzuzeigen, vielmehr müssen auch alle bereits vorhandenen Einrichtungen gemeldet werden.

Außerdem ist dem Betreiber einer Unterkunft die Pflicht zur Meldung der Bewohner vom ersten Tag an aufzuerlegen. Hier ist eine Abgrenzung zum Beherbergungsrecht (Meldepflicht erst nach 3 Monaten), zu einer sofortigen Meldepflicht notwendig.

Auskunftspflicht

Im § 16 ist die Auskunftspflicht auch der Arbeitgeber geregelt.

Wichtig ist es aber auch, eine Dokumentationspflicht des Arbeitgebers am Arbeitsort zu regeln. In der Vergangenheit wurden Kontrollen der Arbeitsschutzverwaltung dadurch erschwert, dass Daten über Beschäftigte und deren Wohnsitz am Arbeitsort nicht vorhanden waren.

Zur Meldung gehören mindestens die folgenden Informationen:

- Arbeitgeber mit Unternehmenssitz und Ansprechpartner
- Verfügungsberechtigter der Unterkunft mit Adresse und Ansprechpartner
- Anschrift der Unterkunft
- voraussichtliche Nutzungsdauer
- Angaben zur Größe
- Zimmerzahl, Ausstattung und Art der Unterkunft
- Zahl der Beschäftigten, die die Unterkunft nutzen
- Höhe der vereinbarten Geldleistungen (Nutzungsentgelte/Miete)

Miethöhe

Wie der Begründung zum Gesetz zu entnehmen ist, sollen Regelungen „zum Schutz von Menschen gegen eine mögliche wohnungswirtschaftliche Ausbeutung“ getroffen werden. Kontrollen des Arbeitsschutzes haben gezeigt, dass über die Miethöhe und weitere unangemessene Forderungen andere gesetzliche Normen, wie der Mindestlohn, umgangen werden. Daher müssen im Wohnraumstärkungsgesetz Regelungen zu folgenden Punkten geschaffen 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 Schadensersatzforderungen.
- Wie im Arbeitsleben bei auswärtiger Unterbringung üblich, sind Unterkünfte unentgeltlich/nutzungsentgeltfrei/mietfrei zur Verfügung zu stellen bzw. werden die Kosten durch den Arbeitgeber im Rahmen der steuerrechtlichen Spesensätzen übernommen.
- Wird ausnahmsweise 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 Wohnung oder Unterkunft ist in geeigneter Form auch in der Herkunftssprache des Beschäftigten zu dokumentieren und das Dokument ist der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer auszuhändigen.