



Clearingstelle Mittelstand des
Landes NRW bei IHK NRW



Kurzstellungnahme

der Clearingstelle Mittelstand zum

**Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung des Wohnungswesens in
Nordrhein-Westfalen (Wohnraumstärkungsgesetz – WohnStG)**

**für das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen**

Düsseldorf, 28. Oktober 2020

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
1.1. Ausgangslage.....	3
1.2. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung des Wohnungswesens in Nordrhein-Westfalen (WohnStG)	3
1.3. Vorgehen der Clearingstelle Mittelstand	4
2. Stellungnahmen der Beteiligten	5
2.1. Allgemeine Positionen der Beteiligten.....	5
2.2. Konkrete Positionen der Beteiligten	5
Regelungsinhalt und Gesetzgebungskompetenz, Verhältnis landesgesetzlicher und bundesgesetzlicher Vorschriften	5
§ 3 Begriffe und Anwendungsbereich	6
§ 7 Mindestanforderungen an die Unterbringung in Unterkünften	7
§ 16 Allgemeine Auskunftspflicht	9
Miethöhe.....	9

1. Einleitung

1.1. Ausgangslage

Die Koalition in Nordrhein-Westfalen hat im Koalitionsvertrag für die 17. Legislaturperiode vereinbart, das Wohnungsaufsichtsgesetz (WAG NRW) zu überprüfen. Hierzu wurden dem Landtag ein „Bericht zur Evaluierung des Wohnungsaufsichtsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen“ vom 18. April 2019 sowie ein „Leitfaden zum Umgang mit Problemimmobilien in Nordrhein-Westfalen“ vom 26. September 2019 vorgelegt.

Ziel des Gesetzesentwurfes ist es, die Wohnraumverhältnisse – dort, wo es erforderlich ist – zu verbessern und die ordnungsgemäße Nutzbarkeit zu sichern. Unter Beachtung der Sozialpflichtigkeit des Eigentums soll damit – dort, wo es erforderlich ist – eine Wiederherstellung und Anpassung an erträgliche Wohnverhältnisse erreicht werden.

Hintergrund: Das WAG NRW ist am 30. April 2014 in Kraft getreten und seitdem unverändert geblieben. Es führt dabei den Grundgedanken der Wohnungsaufsicht in Form eines Gesetzes der Daseinsvorsorge mit ordnungsrechtlichen Elementen fort. Seit dem Inkrafttreten hat sich das Wohnungswesen fortentwickelt, so wurde u.a. deutlich, dass das Satzungsrecht der Gemeinden nach § 10 WAG NRW nicht mehr ausreichend ausgestaltet ist.

Mit dem Entwurf des Wohnraumstärkungsgesetzes werden nun erforderliche Änderungen in den landesgesetzlichen Rahmen umgesetzt. Das WohnStG soll das Wohnungsaufsichtsgesetz aus dem Jahr 2014 vollständig ablösen.

1.2. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung des Wohnungswesens in Nordrhein-Westfalen (WohnStG)

Der Clearingstelle Mittelstand liegt der Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung des Wohnungswesens in Nordrhein-Westfalen vor. Wesentliche Ziele des Gesetzesentwurfes sind:

- Neufassung der wohnungsaufsichtsrechtlichen Regelungen, um die Gemeinden in die Lage zu versetzen, stärker präventiv gegen Problemimmobilien einzuschreiten und gezielter gegen die Verwahrlosung von Wohnraum vorzugehen.
- Unterbindung von Gefährdungen, die sich aus der Wohnraumnutzung ergeben (beispielsweise solche, die durch die Lagerung von Gegenständen oder Stoffen bzw. Haltung von Tieren entstehen).
- Ermöglichung der Durchsetzung von Mindestanforderungen an die Unterbringung in Unterkünften durch Maßnahmen der Wohnungsaufsicht.
- Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten der Gemeinden gegen verstärkt auftretende Formen der Zweckentfremdung von Wohnraum, indem ein Verfahren zur Identifizierung der Anbieter von Wohnraum, der zum Zweck der Fremdenbeherbergung genutzt wird, eingeführt wird.

1.3. Vorgehen der Clearingstelle Mittelstand

Das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen ist mit Schreiben vom 15. September 2020 an die Clearingstelle Mittelstand mit der Bitte herangetreten, den Entwurf des Wohnraumstärkungsgesetzes (WohnStG) im Wege eines beratenden Clearingverfahrens (§ 6 Absatz 2 MFG NRW) auf seine Mittelstandsverträglichkeit zu überprüfen und eine gutachterliche Stellungnahme zu erarbeiten.

Die Clearingstelle Mittelstand hat die nach dem Mittelstandsförderungsgesetz an Clearingverfahren beteiligten Institutionen über den Überprüfungsauftrag informiert.

Die beteiligten Organisationen sind:

- IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen
- Handwerk.NRW (Nordrhein-Westfälischer Handwerkstag)
- Westdeutscher Handwerkskammertag (WHKT)
- unternehmer nrw – Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V.
- Verband Freier Berufe im Lande Nordrhein-Westfalen e.V. (VFB NW)
- Städtetag Nordrhein-Westfalen
- Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen
- Landkreistag Nordrhein-Westfalen
- Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Nordrhein-Westfalen (DGB NRW)

Mit Schreiben vom 15. September 2020 wurden alle Beteiligten um eine Stellungnahme zu dem o.g. Gesetzesentwurf gebeten.

Folgende Stellungnahmen liegen der Clearingstelle Mittelstand vor:

- unternehmer nrw
- DGB NRW

unternehmer nrw weist in seiner Stellungnahme ausdrücklich darauf hin, dass die Durchführung parallel zu einer Verbändeanhörung und die bereits erfolgte Unterrichtung des Landtags nicht dem Sinn und Zweck des Clearingverfahrens entspricht.

Die Clearingstelle Mittelstand hat auf der Grundlage der eingegangenen Stellungnahmen für das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung NRW das Meinungsbild dargestellt.

2. Stellungnahmen der Beteiligten

2.1. Allgemeine Positionen der Beteiligten

unternehmer nrw stuft die Regelungen in § 7 i.V. mit § 3 des Gesetzesentwurfs weder als sinnvoll noch als zielführend ein. Aus ihrer Sicht sind diese mit erheblichen Belastungen und Bürokratie für Unternehmen, insbesondere die kleinen und mittelständischen, verbunden. Darüber hinaus stellten sich einige grundsätzliche juristische Fragen. Gerade in der Corona-Krise sollte das Land die Unternehmen nicht mit zusätzlicher gesetzlicher Bürokratie und neuen Verpflichtungen belasten. Vor diesem Hintergrund plädiert unternehmer nrw für die Streichung der Regelungen des § 7 i.V. mit § 3 des Entwurfs.

Für den **DGB NRW** hingegen stellt der vorliegende Entwurf einen längst überfälligen Schritt dar, um die Situationen von besonderen Beschäftigungsgruppen zu verbessern. So zeugten die jüngsten Skandale in der Fleischindustrie während der Corona-Pandemie von einem Problem, das in einigen Branchen seit vielen Jahren vorherrschend ist.

Gerade für alle „mobilen Beschäftigten“ (Entsandte, Saisonarbeiter*innen, Leiharbeiter, Beschäftigte von Werkvertragsunternehmen und Festangestellte) spiele die Unterkunft in Deutschland eine große Rolle. Sie ist oft Teil des Beschäftigungsverhältnisses und wird direkt oder indirekt vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Ihre Bereitstellung ist in vielen Fällen erforderlich und wird mangels Alternativen von den Beschäftigten in der Regel auch gerne angenommen. Die Praxiserfahrung der Gewerkschaften und Beratungsstellen zeige, dass die zur Verfügung gestellten Unterkünfte vielfach

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

2.2. Konkrete Positionen der Beteiligten

Regelungsinhalt und Gesetzgebungskompetenz, Verhältnis landesgesetzlicher und bundesgesetzlicher Vorschriften

Aus Sicht von **unternehmer nrw** ist zu hinterfragen, ob dem Land NRW in Bezug auf etwaige Regelungen zu Unterkünften von Beschäftigten eine Regelungskompetenz zukommt, da das Arbeitsrecht und der -schutz der bundesgesetzlichen Regelungskompetenz unterfällt.

Der Landesgesetzgeber schaffe zumindest partiell Vorschriften, die von unmittelbarer arbeitsrechtlicher Bedeutung sind und insoweit aufgrund der konkurrierenden Gesetzgebungskompe-

tenz durch den Bund zu regeln sind. Dies gelte nicht nur für arbeitsschutzrechtliche Regelungen, sondern auch für die Vorgaben und Regelungen, die den Einsatz bei Dritten betreffen. Ihrer Ansicht nach fehlt dem Land NRW die Gesetzgebungskompetenz in Bezug auf die von der Landesregierung gewollte Erfassung von „Beschäftigten mit differierenden Vertragsarbeitgebern“. unternehmer nrw lehnt die angedachten Änderungen, die sowohl rechtssystematisch als auch gesetzestechnisch problematisch seien, ab.

Zudem würde eine spezielle NRW-Regelung zu Unübersichtlichkeit und zusätzlichen Belastungen insbesondere von kleinen und mittelständischen Betrieben führen.

Der **DGB NRW** hingegen regt eine klare Trennung der Bereiche Zweckentfremdung/Problemimmobilien und zur prekären Wohnsituation der beschriebenen Beschäftigungsgruppen im Gesetz an. Er rät zur Berücksichtigung des bundesgesetzlichen Arbeitsschutzkontrollgesetzes, das gleichfalls Regelungen zu den Unterkünften enthalten soll. Bundesgesetzliche Regelungslücken sollten auf Landesebene nachgesteuert werden.

Er weist darauf hin, dass durch ein bundesgesetzliches Verbot von Werkverträgen/Leiharbeit diese Beschäftigungen nicht mehr dem Schutz des Wohnraumstärkungsgesetzes unterfallen. Letztendlich ändere die Änderung der Beschäftigungsstatus jedoch nichts an deren prekärer Wohnsituation.

§ 3 Begriffe und Anwendungsbereich

Absatz 3 Satz 1 - Unterkunft

Der **DGB NRW** plädiert mit Blick darauf, dass der Bundesgesetzgeber den Begriff der Unterkünfte regeln wird, für einen Verweis auf die Arbeitsstättenverordnung, sodass die Arbeitsschutzverwaltung die Unterkunftssituation prüfen kann. Sollte bundesseitig keine Regelung erfolgen, so müsse auf Landesebene nachgesteuert werden. Der Erlass zur baurechtlichen und wohnungsrechtlichen Behandlung von Unterkünften für Beschäftigte vom 4. August 2020 könne Vorbild sein, so der DGB NRW.

Absatz 3 Satz 2 - Beschäftigte, Werkvertragsnehmer und Leiharbeiter

unternehmer nrw stuft es rechtstechnisch als problematisch ein, wenn der Entwurf eine bestimmte Pflicht von „Arbeitgebern“ gegenüber „Beschäftigten“ vorsieht und diese als „Werkvertragsnehmer“ und „Leiharbeiter“ definiert. Diese Begriffe seien irreführend, unsachgemäß und rechtlich nicht korrekt, so unternehmer nrw, und lehnt ihre Verwendung im Gesetz ab.

So werde der Begriff „Werkvertragsnehmer“ auch im BGB nicht verwendet. Er wäre auch nicht handhabbar. Es fehle mithin an einer Definition im Bundesrecht, aber auch der Entwurf definiere diesen nicht, sodass dieser als verunglückt und verfehlt einzustufen sei.

unternehmer nrw erläutert, dass bei einem Werkvertrag ein Auftraggeber („Besteller“) einen Auftrag zur Erfüllung eines Werkes an einen Auftragnehmer (beauftragter „Unternehmer“) vergibt. Der Auftragnehmer setzt beim Kunden (Auftraggeber bzw. „Besteller“) in der Regel einen Erfüllungsgehilfen (seinen Mitarbeiter) zur Umsetzung des Auftrags/Werks ein.

Vor diesem Hintergrund sei die Definition in § 3 Absatz 3 zumindest ungenau. Bei dem „Beschäftigten“, d.h. „Werkvertragsnehmer“ könne es sich nur um den Arbeitnehmer des Vertragsarbeitgebers handeln, der nach den Regeln des Werkvertragsrechts nur der Auftragnehmer sein kann, da nur zwischen diesen ein Beschäftigungsverhältnis besteht.

Gleichfalls missverständlich und juristisch nicht korrekt sei die Begriffsverwendung des „Arbeitgebers“ in § 7 Absatz 1. Es sei zu mutmaßen, dass es sich bei diesem um den Auftragnehmer („beauftragter Unternehmer“) handelt, der seine Arbeitnehmer (als Erfüllungsgehilfen) beim Kunden (Auftraggeber) einsetzt.

Nach Ansicht des **DGB NRW** kann die Definition „Beschäftigte“ in § 3 Absatz 3 zu Fehlinterpretationen führen. Bei dem „Werkvertragsnehmer“ könne es sich nur um ein Unternehmen handeln und nicht um eine Einzelperson. Um der Gesetzesintention Rechnung zu tragen, regt er an, § 3 Absatz 3 wie folgt zu formulieren:

„Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind bei Nachunternehmern tätige Arbeitnehmer, Selbständige mit Werkvertrag, arbeitnehmerähnliche Personen, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sowie alle Arbeitnehmer die vom „Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft“ erfasst werden.“

§ 7 Mindestanforderungen an die Unterbringung in Unterkünften

Absatz 1 - Verpflichtung sich zu bemühen

unternehmer nrw beurteilt die vorgesehenen Verpflichtungen im Hinblick auf die Wohnverhältnisse/Unterkünfte als unsachgemäß, nicht nachvollziehbar und juristisch fragwürdig.

Intendierte das Gesetz bei Werkverträgen eine Verpflichtung des Auftragnehmers im Hinblick auf die Wohnverhältnisse/Unterkünfte gegenüber den Mitarbeitern, so sei dies nicht sachgerecht. Gesetzliche Regelungen, die Arbeitgeber zur Bereitstellung einer Unterkunft verpflichten, stellen aus ihrer Sicht einen erheblichen Eingriff in die grundgesetzlich garantierte unternehmerische Entscheidungsfreiheit sowie in das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb dar. Dies gelte in Bezug auf die vorgesehene Verpflichtung sich darum zu bemühen, dass „Beschäftigte“ in „erträglichen Wohnverhältnissen oder Unterkünften“ untergebracht werden.

Es müsse im Ermessen des Arbeitgebers liegen, ob er seinen Beschäftigten eine Unterkunft zur Verfügung stellt oder nicht. In bestimmten Fällen wird ein solches freiwilliges Angebot sinnvoll sein, z.B. weil durch solche Maßnahmen überhaupt Arbeitskräfte aus dem Ausland gewonnen werden können.

Arbeitgebern könne auch keine Verantwortung auferlegt werden, wie ihre Mitarbeiter privat wohnen. Dies wäre ein unzulässiger Eingriff in ihre Privatsphäre. Die Wohnungssuche muss im privaten Bereich verbleiben.

Viele Arbeitgeber unterstützten ihre Arbeitnehmer freiwillig, stellten teilweise auch Wohnungen zur Verfügung. In diesem Zusammenhang weist **unternehmer nrw** auf bereits bestehende branchenspezifische tarifvertragliche Regelungen hin, die die Unterbringung von Arbeitnehmern regeln. Aus ihrer Sicht können dies die Sozialpartner einfacher und schneller regeln, zusätzlicher gesetzlicher Regelung bedarf es daher nicht, so **unternehmer nrw**.

Intendierte das Gesetz eine Verpflichtung des Auftraggebers gegenüber dem Erfüllungsgehilfen/Beschäftigten des Auftragnehmers, so wäre dies noch weniger sachgemäß oder juristisch nachvollziehbar, da es dort keine (arbeits-) rechtliche Beziehung gibt. Es würde ein Lebenssachverhalt bzw. eine juristische Regelungskonsequenz suggeriert, die in diesem Zusammenhang und in dieser Form nicht existiert. Der Auftraggeber beschäftigt bei dieser Sachlage keine Arbeitnehmer oder „Werkvertragsnehmer“, so **unternehmer nrw**.

Da Werkverträge im (Wirtschafts-) Leben weit verbreitet sind und in ganz verschiedenen Anwendungsbereichen und Wirtschaftszweigen in sehr unterschiedlichen Erscheinungsformen Anwendung finden, hätte eine generelle Regelung zur „Wohnraumbeschaffung“ für die Beschäftigten daher weitreichende Folgen. Ein Beispiel für einen Werkvertrag: Unternehmen beauftragt Sanitärbetrieb mit Reparatur seiner Sanitäreinrichtungen.

Aus Sicht von unternehmer nrw ergeben sich die nachfolgenden Fragen: Warum sollte sich der Vertragsarbeitgeber für seinen ganz „normalen“, wahrscheinlich vor Ort wohnhaften Beschäftigten um eine Wohnung/Unterkunft bemühen bzw. für einen bestimmten Standard einstehen? Und noch kritischer wäre: Warum sollte dies der Betrieb, der seine Sanitäreinrichtung reparieren lässt, für den Mitarbeiter des Sanitärbetriebs tun?

Beides könne nicht gewollt sein. Andernfalls würde dies zu absurden Ergebnissen führen, die auch nicht im Einklang mit der Verfassung stehen. So sei ein Verstoß von § 7 i.V.m. § 3 gegen die verfassungsrechtlich geschützte unternehmerische Entscheidungsfreiheit und das Recht des eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetriebs augenscheinlich gegeben.

Zu berücksichtigen sei zudem, dass Werkverträge vielfach an kleine, spezialisierte Betriebe vergeben werden. Die zusätzlichen Pflichten und damit Belastungen betreffen damit besonders KMU, so unternehmer nrw.

Im Hinblick auf die Zeitarbeit seien die Regelungen ebenfalls kritisch. Die Verwendung des Begriffs des „Leiharbeiters“ in § 3 Absatz 3 und die hier vorgesehenen Pflichten des „Arbeitgebers“ seien problematisch. „Leiharbeiter“ sind ganz normale sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Ihre Arbeitgeber sind Zeitarbeitsunternehmen (Personalgesteller). Es erschließe sich nicht, warum nunmehr alle Zeitarbeitsunternehmen als Vertragsarbeitgeber verpflichtet werden sollen, sich darum zu bemühen, dass ihre Beschäftigten (Leiharbeiter) in erträglichen Wohnverhältnissen oder Unterkünften untergebracht werden. Dies stellt auch hier einen unzulässigen Eingriff in die Privatsphäre von Arbeitnehmern dar, da der Vertragsarbeitgeber verpflichtet wäre, zu prüfen, wie der Beschäftigte wohnt. Dies sei weder sinnvoll noch rechtlich geboten oder verfassungsrechtlich zulässig. Sollte eine Verpflichtung des Entleihers gegenüber dem Leiharbeitnehmer intendiert sein, wäre dies umso unsachgemäßer, da hier kein (arbeits-) rechtliches Verhältnis besteht.

Die Bemühenspflicht nach § 7 Absatz 1 i.V. mit § 3 Absatz 1 ist nach Ansicht von unternehmer nrw auch mit erheblichen Unklarheiten und bürokratischem Aufwand verbunden. Sie ist insgesamt nicht vollzugstauglich und werde daher abgelehnt.

So bleibe weitgehend unklar, was der Gesetzgeber unter „Bemühen“ bzgl. der Unterbringung der Beschäftigten versteht. Die Gesetzesbegründung helfe nicht weiter, weil offen bleibe, wie die dort skizzierten Handlungen konkret aussehen sollen und was darunter zu verstehen ist (z.B. „einwirken auf“). Hieraus ergeben sich erhebliche Rechtsunsicherheiten für Betriebe, insbesondere KMU, die in der Regel über keine juristische Expertise verfügen.

Nicht nur das „Bemühen“ selber wäre für den Arbeitgeber mit erheblichem Aufwand verbunden, sondern auch der Nachweis seines Bemühens durch Dokumentationen. Gerade kleine und mittelständische Betriebe verfügen nicht über Personalabteilungen oder große Sachbearbeitungskapazitäten, die diese erheblichen zusätzlichen Aufgaben übernehmen können.

Für den Fall, dass der Arbeitgeber nicht nachprüfbar belegen kann, dass er sich bzgl. der Unterkunftsvermittlung bemüht hat, würde er nach dem Gesetzesentwurf sogar eine Ordnungswidrigkeit nach § 21 Absatz 1 Nr. 2 begehen. Dies ist weder sachgerecht noch verhältnismäßig.

Der **DGB NRW** hingegen ist der Auffassung, dass die Formulierung in § 7 Absatz 1 „zu bemühen“ nicht ausreichend ist. Er fordert, dass insbesondere für mobile Beschäftigte, die in ihren Heimatländern angeworben werden und für einige Wochen oder Monate beschäftigt werden, eine Verpflichtung festzuschreiben, angemessenen Wohnraum bereitzustellen.

Absatz 4 - Anzeigepflicht

Nach Ansicht von **unternehmer nrw** ergeben sich durch die normierte Anzeigepflicht und die Pflicht zur Vorlage eines Betriebskonzeptes nach § 7 Absatz 4 weitere erhebliche Belastungen gerade für KMU, die in der Regel Unterkünfte höchstens für einzelne oder wenige Personen zur Verfügung stellen und dadurch eine überproportionale Belastung erfahren.

Der **DGB NRW** hingegen fordert die in § 7 Absatz 4 normierte Pflicht zu erweitern. So sollte dem Betreiber einer Unterkunft zudem die Pflicht zur Meldung der Bewohner vom ersten Tag an auferlegt werden. Notwendig sei hier eine Abgrenzung zum Beherbergungsrecht (Meldepflicht erst nach 3 Monaten) mit sofortiger Meldepflicht.

§ 16 Allgemeine Auskunftspflicht

Der **DGB NRW** sieht es als erforderlich an, die in § 16 vorgesehene Auskunftspflicht zu erweitern. Dies insofern, als in der Vergangenheit die Kontrollen der Arbeitsschutzverwaltung dadurch erschwert waren, dass Daten über Beschäftigte und deren Wohnsitz am Arbeitsort nicht vorhanden waren.

Wichtig sei es daher, eine Dokumentationspflicht des Arbeitgebers mit folgenden Inhalten zu regeln:

- 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

Der **DGB NRW** fordert mit Blick darauf, dass Regelungen „zum Schutz von Menschen gegen eine mögliche wohnungswirtschaftliche Ausbeutung“ getroffen werden sollen (Punkt F) – und die Kontrollen des Arbeitsschutzes jedoch gezeigt hätten, dass über die Miethöhe und andere unangemessene Forderungen andere gesetzliche Normen, wie z.B. der Mindestlohn, umgangen werden – die Schaffung von Regelungen zu folgenden Punkten:

- Für die Vermittlung einer Unterkunft durch den Arbeitgeber, ihm verbundener Gesellschaften, Maklern oder sonstiger zwischengeschalteter Dritter darf keine Geldleistung von den Arbeitnehmerinnen oder dem Arbeitnehmer gefordert bzw. entgegengenommen werden.

- 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.
- Es darf keine Kautions o.ä. von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer gefordert bzw. entgegengenommen werden.
- Jedwede Zahlung für eine Unterkunft ist in geeigneter Form auch in der Herkunftssprache des Beschäftigten zu dokumentieren und das Dokument ist der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer auszuhändigen.