

## **BB-Lehrgeld- Sparstrumpf**

Bitte informieren Sie uns unter dem Kennwort BB-Lehrgeldsparstrumpf über technische Probleme, die Sie mit unserer Hilfe lösen wollen.

## DAS-Rechtstipp: Kündigung von Werkswohnungen

Viele Betriebe stellen Mitarbeitern Wohnraum zur Verfügung - oft zu besonders günstigen Konditionen. Bei Mitarbeiterwohnungen muss zwischen Werkmietwohnungen und Dienstwohnungen (auch: Werkdienstwohnungen) unterschieden werden. Bei einer Werkmietwohnung gibt es einerseits den Arbeitsvertrag und andererseits einen Mietvertrag. Wenn also das Arbeitsverhältnis gekündigt wird, muss der Arbeitgeber zusätzlich noch das Mietverhältnis kündigen. Die Kündigung des Mietvertrages richtet sich nach dem Mietrecht. Dieses kennt einige Sonderregeln für Werkmietwohnungen. Bei Dienstwohnungen existiert kein Mietvertrag. Sie werden im Rahmen des Dienstverhältnisses überlassen. Eine Beendigung dieser Überlassung richtet sich nach dem Arbeitsrecht.

Der Fahrer und Hausmeister einer Geschäftsstelle der Bundesagentur für Arbeit hatte seit vielen Jahren eine Dienstwohnung bewohnt, welche ihm sein Arbeitgeber überlassen hatte. Im Jahr 2003 forderte die Bundesagentur für Arbeit die ihr untergeordneten Behörden auf, die Zuweisung von Dienstwoh-

nungen zu widerrufen. Der Bundesrechnungshof halte Dienstwohnungen für Mitarbeiter der Arbeitsagenturen für nicht mehr erforderlich. Die örtliche Behörde widerrief daher die Zuweisung der Hausmeisterwohnung und wandelte sie in eine Mietwohnung um. Der Hausmeister hatte bisher einen monatlichen Betrag für die Nutzung der Wohnung bezahlt, jetzt verlangte die Behörde die (höhere) ortsübliche Vergleichsmiete. Der Hausmeister ging nun gerichtlich gegen seinen Arbeitgeber vor. Das Arbeitsgericht Bielefeld erklärte den Widerruf der Zuweisung der Wohnung für unwirksam. Bei einer Werkdienstwohnung finde die Überlassung der Wohnung im Rahmen des Dienstverhältnisses und ohne gesonderten Mietvertrag statt. Die Überlassung sei Teil der Vergütung für die Arbeitsleistung. Zwar seien während der Nutzung der Wohnung mietrechtliche Vorschriften anwendbar; die Beendigung der Nutzung richte sich jedoch nach Arbeits- beziehungsweise Dienstvertragsrecht. Die Dienstwohnung könne nicht gekündigt werden, wenn das Arbeitsverhältnis fortbestehe, denn dies sei eine unzulässige Teilkündigung des Arbeitsvertrages. Eine entsprechende Regelung in den internen Vorschriften der Behörde sei nicht anwendbar. Arbeitsgericht Bielefeld, Urteil vom 15. November 2004, Az. 3 Ca 1448/04

## Auftraggeberhaftung nach dem Mindestlohngesetz

Mit Wirkung zum 01.01.2015 wurde in Deutschland durch das Mindestlohngesetz (MiLoG) ein gesetzlicher Mindestlohn für alle Arbeitnehmer von brutto € 8,50 je Zeitstunde eingeführt. Geringere Entgelte können nicht vereinbart werden, soweit nicht aufgrund entsprechender Tarifverträge für eine Übergangszeit ein geringerer Tariflohn gilt.

Neben der Bedeutung des MiLoG für Arbeitsverträge, spielt das neue Gesetz auch bei der Abwicklung von Bauverträgen eine nicht zu unterschätzende Rolle. Zu beachten ist neben Bußgeldregelungen insbesondere die in § 13 MiLoG normierte sog. Durchgriffshaftung, die in vergleichbarer Weise bereits im Zusammenhang mit § 14 (früher: § 1a) des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) bekannt ist. Nach § 13 Mi-LoG haftet der Auftraggeber von Bauleistungen für Mindestlohnunterschreitungen der von ihm beauftragten (Nach-)Unternehmer wie ein Bürge. Die Haftung erstreckt sich auch auf entsprechende Verstöße der vom Unternehmer eingesetzten weiteren Nachunternehmer, so dass ein in der Nachunternehmerkette beschäftigter Arbeitnehmer seine Ansprüche auf Zahlung des Mindestlohnes nicht nur gegenüber seinem Arbeitgeber, sondern auch gegenüber den vorgeschalteten Auftraggebern geltend machen kann.

Für alle Auftraggeber von Bauleistungen folgen daraus neue Haftungsrisiken, die es möglichst zu reduzieren gilt. Auch wenn die Haftung vertraglich nicht ausgeschlossen werden kann, bestehen doch Möglichkeiten, die Haftungsfolgen zu minimieren. Neben der Vereinbarung von Freistellungspflichten kommen Vertragsstrafenregelungen und/oder Sicherheiten, wie kombi-

nierte oder gesonderte Bürgschaften in Betracht. Zudem sollten sog. Verpflichtungserklärungen eingeholt werden, mit denen dem Auftraggeber die Einhaltung der gesetzlichen Mindestlohnregelungen durch den Nachunternehmer bestätigt wird. Diese Verpflichtungserklärungen schützen zwar nicht vor einer möglichen Inanspruchnahme durch Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber in



Insolvenz gefallen ist, können aber die Haftung aus den normierten Bußgeldtatbeständen begrenzen. Welche Form der Absicherung sinnvoll ist, muss anhand des jeweiligen Projektes und Bauvertrages im Einzelfall geprüft werden.

Rechtsanwalt Prof. Christian Niemöller (www.smng.de)