Ursachen statt Symptome bekämpfen

Stellungnahme zum Referentenentwurf zur Modernisierung und Digitalisierung der Schwarzarbeitsbekämpfung (SchwarzArbMoDiG)

15. Juli 2025

Zusammenfassung

Das Phänomen der Schwarzarbeit wird vielfach durch eine zu hohe Abgabenlast ausgelöst. Reformen bei Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen sind daher notwendig, um Schwarzarbeit an der „Wurzel“ zu bekämpfen. Die immer weitergehende Ausdehnung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes ist demgegenüber nicht geeignet, diese nachhaltig zu bekämpfen. Sie bekämpft Symptome, nicht aber die Ursachen.

Die immer weitere Verschärfung der gesetzlichen Bestimmungen ist nicht geeignet, Schwarzarbeit nachhaltig zu bekämpfen. Vollzugsdefizite der geltenden Bestimmungen müssen durch die Verwaltung angegangen werden. Das sollte bürokratiearm und effizient geschehen, so wäre es ein großer Schritt nach vorn, die Möglichkeiten der Digitalisierung bei der Kontrolle auszuschöpfen. Hierzu ist es notwendig, das Nachweisgesetz nachzubessern, damit auch den von der Nutzung digitaler Möglichkeiten ausgeschlossenen Branchen nach § 2a Abs. 1 SchwarzArbG der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ermöglicht wird.

So sind z. B. Vor-Ort-Kontrollen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit auf Baustellen und in anderen Einsatzbereichen durchaus wirkungsvoller und nachhaltiger durchzuführen, wenn der Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen in elektronischer Form ermöglicht wird. Schriftliche Arbeitsverträge oder der schriftliche Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen werden im Normalfall nicht am Körper geführt oder z. B. auf einer Baustelle verwahrt. Effiziente Bekämpfung von Schwarzarbeit setzt eine nachhaltige Digitalisierung voraus.

Im Einzelnen

Durch die geplanten Neuregelungen im SchwarzArbMoDiG kommt es insbesondere für Arbeitgeber zu Mehrbelastungen – sowohl finanziell als auch organisatorisch. Die Ausweitung der Dokumentations-, Mitwirkungs- und Kontrollpflichten sowie die Einführung digitaler Prüfverfahren sind mit erheblichen Investitionen in IT, Personal und Beratung verbunden.

1. Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz

Es ist zu begrüßen, dass die Unternehmen der Forstwirtschaft aus dem Branchenkatalog in § 2a Abs. 1 SchwarzArbG herausgenommen werden sollen. Es bleibt generell notwendig, den Branchenkatalog in § 2a Abs. 1 SchwarzArbG immer wieder auf seine Tauglichkeit zu überprüfen. Zu einer effektiveren Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung

bedürfte es grundsätzlich keiner weiteren gesetzlichen Vorschriften. Es sollte vielmehr der Vollzug der bereits bestehenden gesetzlichen Regelungen vorangetrieben werden.

a.) Nachvollziehbar ist es daher, dass die zuständigen Institutionen durch einen gezielten Datenaustausch rasch die Möglichkeit erhalten, auf Widersprüche aufmerksam zu werden, Tatmuster zu erkennen und damit die Verfolgungskapazitäten möglichst effektiv einsetzen zu können. Die Einführung digitaler Prüfverfahren und die Verpflichtung zur medienbruchfreien Bereitstellung von Unterlagen bedeuten allerdings auch einen erheblichen Mehraufwand für die betroffenen Arbeitgeber, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen ohne eigene IT-Abteilungen.

b.) Beim Kosmetikgewerbe sollte zumindest in der Gesetzesbegründung eine Klarstellung dahingehend erfolgen, dass kostenlose Vorführleistungen von Produkten (bspw. im Kosmetikfachhandel) nicht vom Anwendungsbereich des Gesetzes erfasst sind. Derartige Vorführleistungen dienen lediglich der Testung von teils sehr hochpreisigen Produkten und sollen dem Kunden die Möglichkeit bieten, das passende Produkt zu finden, um dieses im Nachgang zu erwerben. Dies muss zumindest in der Gesetzesbegründung festgehalten werden, um Rechtsklarheit zu schaffen.

c.) § 14a SchwarzArbG-E sieht vor, dass die Zollverwaltung in bestimmten Fällen das Ermittlungsverfahren selbständig durchführen kann, wenn nicht die normierten Ausnahmen ergeben (§ 14a Abs. 2 und Abs. 3 SchwarzArbG-E), dass die Verantwortung bei der Staatsanwaltschaft liegt. Es ist richtig, dass die Regelung auch zu Unrecht bezogene Leistungen nach dem SGB II und III durch vorgetäuschte Dienstleistungen umfasst. Der Anwendungsbereich sollte zudem auf den unrechtmäßigen Bezug von Kindergeld ausgeweitet werden. § 14a Abs. 4 SchwarzArbG-E sieht darüber hinaus vor, dass die Zollbehörden im Übrigen die Strafsache jederzeit an die Staatsanwaltschaft abgeben, diese die Strafsache jederzeit einziehen und wieder abgeben kann. Hier müssen die Zuständigkeiten insbesondere in Absatz 4 geklärt werden, da ansonsten die Gefahr besteht, dass es zu Unklarheiten bei der Zuständigkeit kommen kann. Das kann ein Hin und Her an Zuständigkeiten auslösen und damit am Ende Verfahren verzögern.

d.) Größere Unternehmen, die einer Branche in § 2a Abs. 1 SchwarzArbG angehören, berichten immer wieder, dass die Sofortmeldepflicht einen erheblichen bürokratischen Aufwand darstellen. Man kann daher erwägen, die Pflichten des Gesetzes auch von der Größe der betroffenen Unternehmen abhängig zu machen.

2. Sozialgesetzbuch IV

Die Ausweitung der Mitwirkungs- und Dokumentationspflichten, insbesondere im Rahmen der § 28p SGB IV und § 28f SGB IV, zwingt Arbeitgeber zu einer noch detaillierteren und zeitnäheren Führung von Entgeltunterlagen. Die Digitalisierung der Prüfverfahren erfordert Investitionen in neue Softwarelösungen und die Anpassung bestehender Prozesse. Gerade für kleinere Betriebe stellt dies eine erhebliche finanzielle und organisatorische Belastung dar. Die Gefahr von Sanktionen bei formalen Fehlern steigt, da die Anforderungen an die Dokumentation weiter verschärft werden.

3. Mindestlohngesetz

Die geplante Erhöhung der Bußgeldandrohung im Falle eines Verstoßes gegen die Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung gem. § 21 Abs. 1 Nr. 8, Abs. 3 MiLoG, die auch die Arbeitszeiterfassungspflicht bei geringfügig Beschäftigten umfasst, ist unverhältnismäßig. Eine

solche Erhöhung belastet insbesondere kleine und mittlere Unternehmen. Zudem unterstellt eine solche Erhöhung der Bußgeldandrohung Arbeitgebern im Anwendungsbereich dieser Regelung pauschal ihrer Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht ordnungsgemäß nachzukommen. Erschwerend kommt hinzu, dass eine Stundenaufzeichnung aufgrund der Vielfalt der dabei zu beachtenden Aspekte für gewissenhafte Arbeitgeber gem. § 17 Abs. 1 S. 1 MiLoG überfordernd und fehleranfällig sein kann. Die Anpassung der Bußgeldvorschriften erhöht das finanzielle Risiko bei Verstößen, auch wenn diese - aufgrund der Komplexität - unbeabsichtigt erfolgen.

Ansprechpartner:
BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik
T +49 30 2033-1200
arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.