Stellungnahme

zum Gesetzentwurf zur Modernisierung und Digitalisierung der Schwarzarbeitsbekämpfung

15. Juli 2025

Kontaktperson:

Alexander Fischer
Abteilungsleiter

Abt. Arbeitsmarktpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund
Keithstraße 1
10787 Berlin
Telefon: +49 30 24060-399

alexander.fischer@dgb.de

Einleitung

Der Deutsche Gewerkschaftsbund begrüßt die mit dem Entwurf vorgelegten Vorschläge zur Weiterentwicklung der Aufdeckung und Verfolgung von Schwarzarbeit. Eine Modernisierung und Digitalisierung der Schwarzarbeitsbekämpfung ist begrüßenswert. Schwarzarbeit verursacht erhebliche wirtschaftliche Schäden. Im Jahr 2023 wurden durch Kontrollen Schäden allein in Höhe von 615 Mio. Euro aufgedeckt.[1] Unternehmen, die ihre Mitarbeiter*innen legal beschäftigen und nach Tarif bezahlen, entstehen im Wettbewerb Nachteile. Auch vor dem Hintergrund hier entstandener Strukturen organisierter Kriminalität ist eine Erweiterung der Kontrollbefugnisse zu begrüßen.

Der DGB hat zusammen mit dem Unternehmerverband des Handwerks eine Stärkung eines risikobasierten Ansatzes gefordert und begrüßt, dass hierzu konkrete Maßnahmen ergriffen werden. Damit ein risikobasierter Ansatz zum Erfolg führt, ist jedoch eine sorgfältige Auswahl und Gewichtung der Parameter, nach welchen das Risiko bewertet wird, eine wichtige Bedingung. Eine vollständige Ausrichtung des Kontrollgeschehens an auf den risikobasierten Ansatz lehnt der DGB jedoch als nicht zielführend ab.

Darüber hinaus ist sicherzustellen, dass die Finanzkontrolle Schwarzarbeit entsprechend ihren Aufgaben ausgestattet ist. Zwar ist geplant, die Sollstärke der FKS im Laufe des Jahres 2025 auf über 11.900 Beschäftigten aufzustocken. Allerdings sind von den Plan-Stellen z.Zt. nur rund 9.400 besetzt. Folglich sind gut 2.500 genehmigte und offene Stelle aktuell unbesetzt. Das Personal bei der FKS muss dringend und ohne weitere interne Verzögerungen auf die Höhe der Planstellen aufgestockt werden, um eine angemessene bundesweite Abdeckung und eine kontinuierlich hohe Prüfdichte zu gewährleisten.

Im Einzelnen

Zu § 2 (5) SchwarzArbG

Der DGB begrüßt den risikobasierten Ansatz als Mittel der Bekämpfung von Schwarzarbeit grundsätzlich. Risikobasierung darf nicht bedeuten, dass man sich vorwiegend an Schadenssummen orientiert. Vielmehr müssen die Kriterien, nach welchen das Risiko bewertet wird, flexibel genug sein, Entwicklungen, die sich bei der Schwarzarbeit vollziehen, nachzuzeichnen und das Kontrollgeschehen entsprechend anpassen zu können.

[1] Bundesfinanzministerium - Der Zoll bekämpft Schwarzarbeit, illegale Beschäftigung und Sozialleistungsbetrug

Stark in Arbeit.

In diesem Sinne eine rechtliche Grundlage für eine entsprechende Risikobewertung zu schaffen und damit das Kontrollgeschehen bei knappen personellen Ressourcen effizienter auszurichten, hält der DGB für nachvollziehbar. Setzen die Kontrollen nur dort an, wo die Verstöße am wahrscheinlichsten sind – am unteren Ende der Wertschöpfungskette – so werden diese zwar geahndet, allerdings ist dort auch die Fluktuation von Unternehmen und Beschäftigten in der Regel sehr hoch. Sobald Verstöße in einem Unternehmen festgestellt werden, wird es von einem anderen ersetzt, das nach demselben Muster agiert. Das gilt es zu verhindern.

Satz fünf des neu formulierten Absatzes ist zu begrüßen, wobei die „hinreichende Anzahl“ so definiert werden muss, dass ein Spielraum für erfahrene Prüfende bleibt, Kontrollen anhand der ihrer Berufserfahrung und angepasst an Erkenntnisse über die Lage vor Ort „nach Augenschein“ durchzuführen.

Zu § 2 Nr. 1 SchwarzArbG

Der DGB begrüßt die Aufnahme des Friseur- und Kosmetikgewerbes im § 2a Abs. 1 Nr. 11 SchwarzArbG. Der DGB hält es für unerlässlich, sowohl zur Gewährleistung der effektiven Bekämpfung von Schwarzarbeit wie auch zur Vermeidung einer Benachteiligung des Friseur- und Kosmetikhandwerks, eine Formulierung zu finden, die rechtssicher alle Friseursalons, Barbershops und Nagel- bzw. Kosmetikstudios erfasst. Es wäre eine ungerechtfertigte Benachteiligung des Friseur- und Kosmetikhandwerks, wenn die erweiterten Mitführungspflichten sich allein auf die der Regulierung durch die Handwerksordnung unterliegenden Betriebe auswirken würden. Barbershops agieren zwar bspw. vielfach als Herrenfriseure, unterliegen aber nicht der Regulierung der Handwerksordnung. Hier durch Kontrollen Schwarzarbeit zu bekämpfen und auf die Einhaltung der Handwerksordnung hinzuwirken, wirkt einem unfairen Wettbewerb entgegen, dem sich das Friseurhandwerk ausgesetzt sieht und das insbesondere Betriebe bedrängt, die ihre Beschäftigten nach Tarif bezahlen.

Allerdings lehnt der DGB die Streichung der Unternehmen der Forstwirtschaft, bei §2a (1), entschieden ab. Die Anfälligkeit der Forstwirtschaft, gerade bei osteuropäischen Subunternehmen, hat sich keineswegs geändert, sondern es finden, lediglich aus Personalmangel, kaum Kontrollen in diesem Bereich statt. Es ist schwierig, in ausgedehnten Wäldern Arbeitsorte ausfindig zu machen. Bei notwendigen Kontrollen von „Bürokratie“ zu sprechen, geht hier völlig fehl.

Ferner fehlt erneut die Aufnahme der Landwirtschaft, in die von Schwarzarbeit besonders betroffenen Branchen. Dort sind Ausbeutung von Arbeitnehmer*innen, unzulässige Arbeitsbedingungen, illegale Beschäftigung von Migrant*innen und Mindestlohnverstöße an der Tagesordnung.

Zu § 3 (1), 2. SchwarzArbG

Der DGB begrüßt die Erweiterung der Prüfbefugnisse. Als problematisch sieht der DGB allerdings die explizite Betonung von unangekündigter Kontrolle. Nach dem Wortlaut des Entwurfs sind bei der angekündigten Kontrolle keine Mitwirkungspflichten der zu prüfenden Personen oder Betriebe und keine Betretungsrechte durch die FKS gesichert.

Diese rechtliche Unsicherheit ist auszuschließen. Mitwirkungspflichten und Betretungsrechte müssen gewährleistet bleiben. Das gleiche gilt für § 4 (1) SchwarzArbG.

Zu § 4 (1a) SchwarzArbG

Auch der in § 4 (1a) vorgeschlagenen Einführung der notwendigen Zustimmung für die Mitnahme der Geschäftsunterlagen, im Original, können wir nicht zustimmen. Bei umfangreichen Geschäftsunterlagen wird es häufig vor Ort schlichtweg nicht möglich sein, die entsprechenden Unterlagen vollständig zu kopieren oder zu digitalisieren. Verlassen die Prüfenden im Falle einer Nichtzustimmung des zu Prüfenden die Geschäftsräume und fordern die Unterlagen im Nachgang zur Vorlage an der Amtsstelle an, entsteht ein nicht hinzunehmender Zeitvorsprung für etwaige Straftäter*innen, der es ermöglicht, die Geschäftsunterlagen so zu verändern, dass ein Tatnachweis nicht mehr geführt werden kann. Die Prüfungen würden folglich ihr Ziel völlig verfehlen.

Ebenfalls auf Ablehnung des DGB trifft die Formulierung *„…und andere zumutbare Maßnahmen zur Sachverhaltsaufklärung keinen Erfolg versprechen.“* im neu eingefügten § 4 (1a). Diese Einschränkung begrenzt, ohne Not, dass ansonsten löbliche Änderungsvorhaben.

Zu § 5a SchwarzArbG

Der DGB regt an, die Regelungen in § 5a SchwarzArbG zum unzulässigen Anbieten und Nachfragen von Arbeitskraft im öffentlichen Raum dahingehend zu überprüfen, ob die Begrenzung des Wirkungsgehalts auf das Anbieten von Arbeitskraft in einem physischen öffentlichen Raum den Herausforderungen durch die Digitalisierung gerecht wird. Die Verlagerung von physischen sog. “Tagelöhnerbörsen” zu Online-Marktplätzen bedeutet, dass die Anbahnung von potenziell illegalen Arbeitsverhältnissen zunehmend in einem virtuellen öffentlichen Raum stattfindet. Es ist unstrittig, dass das rasante Wachstum der Gig-Ökonomie, vermittelt über digitale Plattformen, ein Umfeld für die Entstehung von Schwarzarbeit und Scheinselbstständigkeit schafft. Aus Sicht des DGB ist daher eine Regelung erforderlich, die das bestehende Verbot eines unzulässigen Anbietens und Nachfragens von Arbeitskraft durch “Tagelöhnern” im physisch zugänglichen öffentlichen Raum funktional-äquivalent auf öffentlich zugängliche digitale Plattformen ausweitet.

Zu § 6 SchwarzArbG und weitere Paragrafen

Der DGB begrüßt die in § 6 SchwarzArbG festgelegten erweiterten Datenaustausch zwischen verschiedenen an der Prüfung beteiligten Behörden und Zuständigen Stellen. Darüber hinaus sollte überlegt werden, in § 26 Absatz 2 die Daten der Sozialkassen einzubeziehen.

Ein verbesserte Datenaustausch unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Vorgaben der DSGVO und spezialgesetzlicher Regelungen ermöglicht eine effektivere Zusammenarbeit der in den Bündnissen gegen Schwarzarbeit zusammenarbeitenden Partner.

Der DGB begrüßt, die Absicht, mit § 9 Strafvorschriften die bandenmäßige Organisierung von falschen Belegen zur Ermöglichung von Schwarzarbeit zur Straftat zu qualifizieren. Dies war längst überfällig.

Zu § 14 (4) SchwarzArbG

Es genügt nicht, die Teilnahme der Behörden der Zollverwaltung am polizeilichen Informationsverbund rechtlich zu ermöglichen. Vielmehr ist zu prüfen, ob die technischen Möglichkeiten einer Übermittlung von Daten zwischen BKA und Zollverwaltung überhaupt gegeben sind. Ggf. müssen die technischen Voraussetzungen geschaffen und so die Entstehungen weiterer bürokratische Lasten durch eine händische Übermittlung verhindert werden.

Der DGB regt an, dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz in diesem Zusammenhang einen weiteren Paragrafen hinzuzufügen, der die Informationspflicht gegenüber den Betroffenen bei behördlichen Kontrollen zuverlässig regelt. Dabei ist sicherzustellen, dass die von Kontrollen betroffenen Personen in einer durch sie verstandenen Sprache oder mit der Hilfe von Sprachmittlung über ihre wesentlichen Rechte sowie über Zweck, Ablauf und rechtliche Grundlagen der Maßnahme in verständlicher Weise informiert werden.

Zum MiloG (Artikel 5)

Zur besseren Verständlichkeit regt der DGB an, die Zahl „3“ bei Artikel 5, Nummer 1 (§ 15), 1.a. (Seite 25) aus Klarstellungsgründen zu streichen, so dass der neue Wortlaut „§§ 2 bis 7, 13, 14, 15 bis 20, 22 und 23“ lautet.

Hinsichtlich Artikel 5, Nummer 3 Buchstabe b begrüßt der DGB, dass der Bußgeldrahmen von 30.0000 Euro auf 50.000 Euro angehoben wird. Dies erhöht die Abschreckungswirkung.

Zu begrüßen ist auch die Erhöhung des Bußgeldrahmens im Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

Der DGB hält eine weitere Erhöhung der Bußgelder für sinnvoll.

SGB 4 § 28a Meldepflicht (4) Nr. 11

Wie weiter oben beschrieben ist die Einbeziehung des Friseur- und Kosmetikgewerbes in den Geltungsbereich des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes zu begrüßen, wie auch die daraus folgenden Meldepflichten. Es wird auf die o.g. Anmerkungen zu §2a Abs. 1 Nr. 11 verwiesen.

Die Streichung der Unternehmen der Forstwirtschaft bei Nr. 6 und die Nichtaufnahme der Landwirtschaft in dieser Liste lehnen wir ebenfalls ab, da in diesen Bereichen Ausbeutung von Arbeitnehmer*innen, unzulässige Arbeitsbedingungen, illegale Beschäftigung von Migrant*innen und Mindestlohnverstöße an der Tagesordnung sind.

Zum § 14a SchwarzArbG

Die im Referentenentwurf formulierten Vorschläge zu weitgefassten Befugnissen des Zolls werfen Fragen auf.

Beabsichtigt ist hier offenbar die Entlastung bereits heute überlasteter Staatsanwaltschaften. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass zudem nur wenige, für die Komplexität solcher Verfahren qualifizierte Schwerpunkstaatsanwaltschaften existieren und daraus resultierend zu viele Verfahren verjähren, bevor sie abgeschlossen werden können, scheint ein solcher Schritt naheliegend. Neben der Frage nach der bereits angesprochenen Ausstattung des Zolls ergeben sich praktische Fragen wie solche im Hinblick auf die Trennung von Exekutive und Judikative: Mit der Neuregelung würde der Spielraum der Exekutive stark erweitert, da annähernd sämtliche im Strafbefehlsverfahren abzuarbeitende Verfahren bei den Hauptzollämtern in der Verfahrenshoheit bearbeitet würden. Ferner ist ungeklärt, wie die Justiz bei in Bearbeitung befindlichen Verfahren erkennen soll, dass bereits ein Verfahren beim Zoll existiert, und umgekehrt, wie der Zoll erkennen soll, dass die Justiz ermittelt. Insbesondere im Hinblick auf eine Zusammenführung von Verfahren gegen denselben/dieselbe Täter*in und die Verfahrensabwicklung nach § 154 StPO besteht hier die Gefahr, dass es zu vermeidbaren Ermittlungen kommt.

Der DGB hat bereits in der Vergangenheit kritisiert, dass dem Zoll eine Doppelrolle als Arbeitsinspektion und Strafverfolgungsbehörde gegen Arbeitnehmer*innen zugewiesen wird. Vor diesem Hintergrund stellt die in § 14a (1) 2. SchwarzArbG vorgeschlagene Regelung einen Rückfall hinter Internationale Standards dar. Der Ansatz widerspricht zudem diametral den Anforderungen an Arbeitsinspektionen, wie sie in den „general principles of labour inspection“ Guidelines der International Labour Organisation (ILO) formuliert werden.

Zum § 14c (2) 3. SchwarzArbG

Der DGB regt an, statt „hat ein anderes“ ein „soll“ oder „kann“ einzufügen.

Zu § 21 SchwarzArbG

Die Erweiterung des Ausschlusses von öffentlichen Aufträgen - auch bei Nichtkooperation bei Prüfungen sowie beim Vorenthalten/Veruntreuen von Arbeitsentgelt – begrüßt der DGB.

Zu § 18 AEntG/§16 MiLoG

Der DGB begrüßt die Aufnahme des Auftraggebers in die Entsendemeldung. Diese Angaben sind dringend notwendig, um die Auftraggeberhaftung in § 14 AEntG sowie §13 MiLoG praktisch wirksamer zu machen. Mit dieser Angabe sind betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die gemeinsamen Einrichtungen nicht mehr auf äußerst aufwendige Ermittlungen angewiesen, um ihre Ansprüche durchzusetzen. Hierdurch wird ein Einfallstor für Missbrauch geschlossen.

Ebenfalls begrüßenswert ist die Aufnahme weiterer Angaben zu den Beschäftigten: Staatsangehörigkeit und Kontaktdaten sowie Angaben zur Tätigkeit oder Position der Beschäftigten während der Entsendung.

Die Kontaktdaten würden es ermöglichen, den Beschäftigten eine Kopie der Entsendemeldung auszuhändigen.

Damit würden die Beschäftigten zum einen in die Lage versetzt werden, selbst zu prüfen, ob die in der Meldung enthaltenen Angaben zutreffend sind. Zum anderen können die Entsendebeschäftigten mit den Angaben in der Meldung ihre Ansprüche gegenüber ihrem Arbeitgeber und dem Auftraggeber wirksamer durchsetzen. Denn in der Praxis gibt es regelmäßig Fälle, in denen den Entsendebeschäftigten weder ihr Entsendearbeitgeber noch der inländische Auftraggeber bekannt ist, wodurch ihnen eine Geltendmachung ihrer Ansprüche nicht oder nur mit aufwendigen Ermittlungen möglich ist. Gemeinsam mit der Entsendemeldung sollten sie Informationen zu den für Entsendungen nach Deutschland geltenden Arbeitsbedingungen bekommen, wie Informationen über SOKA-BAU und deren Urlaubsansprüche. Dies würde auch dem in § 1 SchwarzArbG neu eingefügten Ziel dienen, Schwarzarbeit nicht nur zu bekämpfen, sondern auch zu verhindern.

Die Staatsangehörigkeit gibt Aufschluss über die Sprache, in der diese Informationen zu übermitteln sind, ist aber vor allem ein Hinweis auf die möglicherweise besondere Schutzbedürftigkeit. Darüber hinaus kann sie Auskunft über eine überwiegende Entsendung von Drittstaatsangehörigen geben, was auf Missbrauchskonstellationen hindeuten könnte.

Die Angaben zur Tätigkeit oder Position ermöglichen die Feststellung etwaig geltender tariflicher Regelungen. Zudem erleichtert diese Information die korrekte Einstufung der Beschäftigten, insbesondere im Falle eines erneut eingeführten abgestuften Branchenmindestlohns. Die Unterscheidung zwischen Hilfs- und Facharbeit ist für die Einhaltung tariflicher Entgeltregelungen von zentraler Bedeutung.

Nicht zielführend erscheint demgegenüber die geplante Streichung der verpflichtenden Angabe einer verantwortlich handelnden Person (bislang § 18 Abs. 1 Nr. 5 AEntG sowie §16 Abs. 1 Nr. 5 MiLoG). Der Nennung dieser Person kommt in der Praxis eine maßgebliche Bedeutung zu, um Ansprüche durchsetzen zu können und komplexe Missbrauchsstrukturen aufzudecken. Die Angabe umfasst regelmäßig den Geschäftsführer oder eine vergleichbar verantwortliche Person aus dem Betrieb, die für die Durchführung der Bauleistung im Inland zuständig ist. Für die Sozialkassen des Baugewerbes ist diese Angabe wertvoll, um Klageverfahren einleiten zu können. Zudem können die Sozialkassen - sollte eine Zustellung der Klage im Ausland scheitern - einen weiteren Zustellversuch an die verantwortliche Person im Inland vornehmen.

Neben diesen prozessualen Vorteilen handelt es sich bei der Angabe der verantwortlich handelnden Person um ein bewährtes Instrument zur Erkennung struktureller Auffälligkeiten, insbesondere dann, wenn dieselbe Person für eine Vielzahl verschiedener Unternehmen als verantwortlich gemeldet ist. Dies kann ein Hinweis auf Firmenverflechtungen oder Scheinunternehmen sein. Die Angabe trägt damit dazu bei, organisierte Kriminalität zu bekämpfen, da risikobehaftete Konstellationen frühzeitig erkannt werden.Sollte die Angabe zur verantwortlich handelnden Person trotz der genannten erheblichen Bedenken entfallen, muss zumindest das Geburtsdatum des Zustellungsbevollmächtigten

ergänzt werden. Eine eindeutige Identifikation des Zustellungsbevollmächtigten kann nur auf diese Weise erreicht werden.

Zu § 23 Abs. 3 ArbSchG

Der DGB begrüßt diese Maßnahme als Schritt in die richtige Richtung. Wir merken allerdings an, dass es eine Selbstverständlichkeit sein sollte, dass Behörden, die Aufgaben der Arbeitsinspektion wahrnehmen, Zufallsfunde aus dem Zuständigkeitsbereich anderer Behörden weitergeben.

Zu § 90 AufenthG

Der DGB begrüßt Maßnahmen, die darauf abzielen die Profiteure illegaler Beschäftigung in den Fokus zu nehmen. Entsprechende Änderungen sind aus Sicht des DGB positiv zu bewerten.

Bewertung allgemein

Eine Modernisierung und Digitalisierung der Schwarzarbeitsbekämpfung ist an sich begrüßenswert. Allerdings stellt sich die Frage, nach der Umsetzung von digitalisierter Schwarzarbeitsbekämpfung. Vielfach berichten Beamte, dass ihnen die geeignete technische Ausstattung fehlt, um Kontrollen effektiv durchzuführen. In einigen Fällen kommt es derzeit sogar dazu, dass Beamte private Geräte nutzen, um ermittlungsrelevante Sachverhalte zu prüfen oder zu fotografieren.

Angesichts der steigenden Fragmentierung der Unternehmen und der Ausbreitung prekärer Beschäftigungsformen wird es so weiterhin nicht möglich sein, systematische Abschreckungs- und Veränderungseffekte zu bewirken.

Vielmehr ist eine strategische Herangehensweise notwendig, die besondere Strukturen und Akteure der jeweiligen Wirtschaftsbereiche berücksichtigt und einbezieht. Allerdings sind Bußgelder, die bei festgestelltem Fehlverhalten zurzeit verhängt werden, auch nach der Anpassung zu niedrig und entfalten keine echten Abschreckungseffekte.

Weiterhin sollten unter Berücksichtigung besonderer Organisations- und Wettbewerbsstrukturen bei den „Verursachern“ der Verstöße an der Spitze der Unternehmensketten angesetzt werden, mit dem Anspruch, die Regeln dieser Systeme nachhaltig zu ändern. Dafür müssen allerdings die rechtlichen Rahmenbedingungen gegeben sein. Auch die Streichung von Branchen trägt nicht zur Stärkung der Bekämpfung bei.

Das Prinzip "One in, one out“ lehnt der DGB ab. Werden weitere Branchen in den Geltungsbereich des Gesetzes aufgenommen, darf das nicht dazu führen, dass andere Branchen trotz hohen Schwarzarbeitsrisikos aus dem Geltungsbereich herausgenommen werden.

Der DGB begrüßt auch die neu geschaffenen Möglichkeiten zur Ermittlung und Überprüfung digitaler Daten, zu deren Bereitstellung die geprüften Unternehmen verpflichtet werden. Dies kann die Effektivität der Schwarzarbeitskontrollen deutlich erhöhen. Im Detail zeigt sich, dass auch mit diesem Gesetz Hemmnisse, die der DGB bereits länger kritisiert, nicht ausgeräumt werden. Auch könnte die Einführung einer digitalen Bau-Card die Effektivität von Schwarzarbeitskontrollen maßgeblich erhöhen, ebenso wie eine Verpflichtung zur fälschungssicheren digitalen Erfassung von Arbeitszeiten.

Es stellt sich die Frage, ob die Erweiterung des Zwecks des Gesetzes auf „Verhinderung“ von Schwarzarbeit nicht eine Überforderung des Zolls darstellt. Bereits in unserer Stellungnahme aus dem Jahr 2019 haben wir vorgeschlagen, die Doppelrolle der FKS als Strafverfolgungsbehörde einerseits und Ersatz-Arbeitsinspektion andererseits zu überdenken: “Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nehmen die FKS nicht als Behörde wahr, die in ihrem Sinne agiert, sondern als mögliche Bedrohung, vor der sie leicht von Opfer zu Täter gemacht werden können. Die Bereitschaft zur Mitarbeit und Offenlegung missbräuchlicher Beschäftigungsbedingungen bleibt deswegen oft gering. Im Sinne einer effektiveren Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten sollte der Aufbau einer wirksamen unabhängigen öffentlichen Arbeitsinspektion in Erwägung gezogen werden, in der die Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Überwachung der Arbeitsbedingungen gebündelt werden.“

Vor diesem Hintergrund hält der DGB es für problematisch, den Hauptzollämtern selbst (mittelgroße) Verfahren, die mit Durchsuchungsbeschlüssen einhergehen, die Verfahrenshoheit zu erteilen, es erschließt sich noch nicht, wie in einer solchen Regelung der sich aus der StPO ergebenden Grundsatzes der Staatsanwaltschaft als „Herrin des Strafverfahrens“ muss erhalten werden soll. Vielmehr müssen die Anforderung der ILO an eine Arbeitsinspektion erfüllt werden. Eine Evaluierung der Neuregelungen insbesondere zur neueingeführten Zentralstelle und das von ihr zu verantwortende zentrale Risikomanagement ist dringend geboten.

Im Mittelpunkt dieses Gesetzes steht zwar die Fortentwicklung der rechtlichen Grundlagen sowie das Risikomanagement und weitere Maßnahmen, um die Arbeit der FKS zielgenauer auszurichten. Dabei sollten aber auch steuerrechtliche Aspekte nicht außer Betracht bleiben, die der Bekämpfung von Schwarzarbeit zuwiderlaufen. So beinhaltet das Jahressteuergesetz 2024 abermals eine sehr deutliche Anhebung der maßgeblichen Umsatzgrenze in der Kleinunternehmerregelung nach § 19 UStG auf 25.000 Euro, nachdem diese Grenze erst zum 1.1. 2020 von 17.500 auf 22.000 Euro angehoben wurde. Diese Grenze erlaubt es Kleinstselbständigen, ohne Mehrwertsteuer – und ohne weitere Personalzusatz- und Lohnnebenkosten mit Umsätzen unter 22.000 Euro – erheblich günstigere Dienstleistungspreismargen zu offerieren als Unternehmen und Selbstständige, die die erforderlichen Voraussetzungen nicht erfüllen.

Neben den damit offensichtlich einhergehenden Wettbewerbsverzerrungen, die nicht nur vom DGB, sondern beispielsweise auch vom Zentralverband des deutschen Handwerks kritisiert werden, kommen in Branchen mit hoher Schwarzarbeitsquote unseriöse Praktiken hinzu, bei denen bewusst unterhalb der Kleinunternehmergrenze geblieben wird. So schließen sich auf Baustellen oftmals Solo-Selbstständige zu Kolonnen zusammen und bearbeiten als Subunternehmer Aufträge, die sie allein nicht bewältigen könnten. Auch das Gewerbe der Gebäudereinigung ist mit ähnlichen Problemen konfrontiert. Somit trägt die umsatzsteuerliche Kleinunternehmergrenze dazu bei, dass die Grenzen zur Schwarzarbeit fließend werden und sollte deshalb eher abgeschafft als beständig ausgeweitet werden.

Der DGB bedauert, dass nicht die Gelegenheit ergriffen wurde, Hemmnisse, die er bereits seit längerem kritisiert, auszuräumen. Das betrifft beispielsweise die Überprüfung des Aufenthaltsstatus von Kontrollierten.
Dies schreibt der Behörde eine Doppelrolle zu, die sich sowohl in den Aufgaben als Arbeitsinspektion wie auch als prüfende Behörde beim Aufenthaltsrecht ausdrückt. Zudem besteht die Gefahr, dass die FKS hinter die Standards der ILO zurückfällt.

Zwar wird im Ref.-E. darauf verwiesen, dass im Fall der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens aus einer vorangegangenen Prüfung i.S.v. § 2 SchwarzArbG stets § 78 SGB X zu beachten ist, der insbesondere Regelungen für an Dritte übermittelte originäre Sozialdaten i.S.d. § 67 Abs. 2 Satz 2 SGB X und Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse i. Satz d. § 67 Abs. 2 Satz 2 SGB X i. V. m. § 35 Abs. 4 SGB I betrifft. Für diese Daten wird der Schutzumfang des Sozialgeheimnisses auf Dritte, d. h. Stellen, die nicht schon originär nach § 35 SGB I zum Sozialdatenschutz verpflichtet sind, ausgeweitet (sog. verlängerter Sozialdatenschutz). Sie dürfen nur für die gemäß der Übermittlung genannten Zwecke verarbeitet werden. Wir plädieren darüber hinaus für eine gesetzliche Pflicht zur Offenbarung und Berichterstattung an Betroffene, um sicherzustellen, dass Einzelpersonen als auch Institutionen über Ermittlungen der FKS gegen sie in Kenntnis gesetzt und laufend informiert werden.

Zudem halten wir mehr Transparenz in Bußgeld- und Strafverfahren nach dem SchwarzArbG für erforderlich. Es besteht ein öffentliches Interesse an Verlauf und Abschluss solcher Verfahren inklusive ihrer Dauer und etwaiger Einstellung.

Weiterhin weist der DGB auf notwendige Stärkung der FKS als Kontrollinstanz des gesetzlichen Mindestlohns hin.

Bei der Durchsetzung der Mindestlohnansprüche ergeben sich auch 10 Jahre nach dessen Einführung leider wenig Verbesserungen. Noch immer bekommen Millionen Beschäftigte den gesetzlichen Mindestlohn nicht, obwohl er ihnen rechtlich zusteht.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekräftigen erneut den politischen Handlungsbedarf bei den Mindestlohnkontrollen hinsichtlich der Ausweitung verdachtsunabhängiger Einsätze sowie der tagesaktuellen Dokumentation von Stundenlöhnen und Arbeitszeiten und deren Aufbewahrung an Ort und Stelle. Die in diesem Zusammenhang immer wieder geäußerten Forderungen der Arbeitgeberverbände nach einer Lockerung der Dokumentationspflichten und der Kontrollen wird eine klare Absage erteilt. Das Sozialstaatsgebot lässt es nicht zu, dass Beschäftigte durch Verwässerungen des Mindestlohngesetzes und dessen Kontrolle noch unter diese unterste Anstandsgrenze fallen.

Die mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter*innen besetzte Mindestlohnkommission kommt in ihrem neuesten vorgelegten Evaluationsbericht zu dem Ergebnis, “dass verdachtsunabhängige Prüfungen auch in Zukunft durchgeführt werden müssen, um die sichtbare Präsenz der Zollbehörden Mindestlohnverstöße präventiv zu verhindern.” (5. Bericht der Mindestlohnkommission, 2025, S. 79, Rdz. 120)

Darüber hinaus braucht es eine Zusammenführung der zergliederten Kompetenzen bei der Kontrolle der wesentlichen Mindestarbeitsbedingungen wie Arbeitszeit und Arbeitsschutz.

Der Bund hat zudem darauf hinzuwirken, dass die Länder durch Einrichtung von Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften und besonderer Zuständigkeiten der Gerichte bei Verstößen gegen Mindestarbeitsbedingungen und Schwarzarbeit auch dafür sorgen, dass die Ermittlungen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit nicht ins Leere laufen und eine abschreckende Sanktionierung bundesweit sichergestellt wird.

Nicht zuletzt gehört zu einer Stärkung der FKS die Erhöhung der Attraktivität des Berufsbildes Zöllner*in, um im Wettbewerb um geeignetes Personal mit anderen Berufen Schritt halten zu können.