



Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen  
Handwerke | Lilienthalallee 4 | 60487 Frankfurt am Main

Per eMail an:

Zentralverband des Deutschen Handwerks - ZDH  
Abt. Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht  
Mohrenstr. 20/21  
10117 Berlin

Tel.: (069) 24 77 47-51

Fax: (069) 24 77 47-59

[h.brichta@zveh.de](mailto:h.brichta@zveh.de)

Br/se B-367

m:\referat-bw\br\txt\tv\zeitarbeit\anü-schwarzarbg\_2018.docx

7. Dezember 2018

## **Gesetzentwurf des BMF zur Bekämpfung von Missständen am Arbeitsmarkt, illegaler Beschäftigung sowie von Kindergeld- und Sozialleistungsmisbrauch**

### **Verbändeanhörung**

Sehr geehrte Damen und Herren,

den vorliegenden Gesetzentwurf mit seiner erheblichen Erweiterung der Prüfkompetenzen der Zollverwaltung im Bereich der Schwarzarbeitsbekämpfung und der illegalen Beschäftigung nehmen wir zum Anlass, erneut auf das in der Gesetzgebung seit langem bestehende Manko einer völlig unzureichenden Abgrenzung von im Handwerk tradierten und branchenbezogenen Formen des drittbezogenen Personaleinsatzes von missbräuchlichen Gestaltungsformen im Bereich von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung hinzuweisen.

Angesichts knapper finanzieller und personeller Ressourcen bedarf es einer Konzentration der Prüfaufgaben der Kontrollbehörden auf tatsächlich rechtsmissbräuchliche und illegale Vorgänge. Nicht erst als Partner von BMF und IG Metall im Aktionsbündnis gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung ist es dem ZVEH seit jeher ein besonderes Anliegen, die Mitgliedsunternehmen und die dort Beschäftigten vor Marktentwicklungen zu bewahren, welche die Stabilität der Unternehmen und die Sicherheit der Arbeitsplätze bedrohen. So haben z.B. Tarifabschlüsse im Bereich der kollegialen Arbeitnehmerüberlassung, die unmittelbar der Vermeidung von Kurzarbeit und Entlassungen dienen, in den Elektrohandwerken eine lange Tradition, die bis in das Jahr 1988 zurückreicht.

Von daher hat der ZVEH auch die Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und dessen Anwendung auf elektrohandwerkliche Unternehmen stets mit großer Aufmerksamkeit begleitet. Die Abgrenzung zwischen erlaubnispflichtiger Arbeitnehmerüberlassung und der Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen von Werkverträgen erwies sich in der Lesart der Arbeitsverwaltung bereits vor mehr als 30 Jahren für handwerkliche Betriebe als eine sehr tückische Falle, in die zahllose, unbescholtene Betriebe hineintappten und sich unvermittelt mit Bußgeldern wegen illegaler Arbeitnehmerüberlassung konfrontiert sahen. Viele Handwerksunternehmer fühlten sich auch persönlich in

ihrem Selbstverständnis nachhaltig verletzt, angeblich Arbeitnehmerüberlassung betreiben zu wollen, wo es doch in Wirklichkeit um die Erbringung von Dienstleistungen geht.

Schon damals gab es auf handwerklicher Seite mehrere Initiativen die darauf abzielten, die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung von handwerkstypischen Formen des drittbezogenen Personaleinsatzes abzugrenzen und nicht länger als vermeintlich illegal zu ahnden. Diese Initiativen mündeten sogar in einem Vorschlag der Wirtschaftsministerkonferenz von 1990 das AÜG wie folgt zu ändern:

*„Hat sich der Arbeitgeber zur selbständigen Erbringung von Leistungen bei Dritten verpflichtet und seine Gewährleistungspflicht nicht ausgeschlossen, ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern auch dann keine Arbeitnehmerüberlassung, wenn aus sachlichen Gründen ein betriebspezifisches Weisungsrecht des Dritten und eine Vergütung nach Zeitaufwand vereinbart sind.“*

Leider wurde damals dieser Vorschlag vom Gesetzgeber nicht aufgegriffen. Vielmehr umging man seither das Problem mit Hilfe der sog. „Vorratserlaubnis“. Dadurch konnten Handwerksbetriebe ihre Arbeitnehmer unbedenklich über Monate auf der Grundlage von Werkverträgen beispielsweise zur Abwicklung von Projekten bei industriellen Auftraggebern einsetzen und wenn sie dabei ungewollt die Grenzen zur Arbeitnehmerüberlassung überschritten, so bestätigte die Vorlage einer vorab eingeholten gebührenpflichtigen Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis („Vorratserlaubnis“), dass rechtlich keine illegale Arbeitnehmerüberlassung vorlag.

Doch mit dieser Praxis ist es seit dem 1. April 2017 vorbei. Handwerksbetriebe, die ihre Arbeitnehmer bei Auftraggebern über einen längeren Zeitraum zur Dienstleistungserbringung einsetzen möchten, müssen nun dieselben hohen Anforderungen des AÜG einhalten und die gleichen strengen Betriebsprüfungen durch die Agentur für Arbeit dulden, wie ein originäres Zeitarbeitsunternehmen. Das bedeutet nicht nur, dass Elektrohandwerksbetriebe über eine reguläre Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis verfügen müssen. Sie müssen auch jeweils von vornherein wissen, bei welchem Auftrag möglicherweise die Grenzen zu einer Arbeitnehmerüberlassung überschritten werden, damit sie den Einsatz, wie es das AÜG vorsieht, von Anfang an als Zeitarbeit deklarieren und die eingesetzten Arbeitnehmer als Zeitarbeitnehmer hinreichend konkretisieren können. Dies ist in der Realität des Alltags aber kaum möglich. Die Konsequenzen einer möglichen Fehleinschätzung sind im AÜG klar normiert: Das Arbeitsverhältnis des eingesetzten Arbeitnehmers mit dem Elektrohandwerksbetrieb wird wegen verdeckter Arbeitnehmerüberlassung unwirksam und es entsteht ein neues Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber. Zudem drohen erhebliche Geldbußen.

Die dadurch auf die Handwerksbetriebe zukommenden Unwägbarkeiten sowie der vermeidbare Kontrollaufwand für die Behörden wurden bereits im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens sowie in den parlamentarischen Beratungen mehrfach von den Handwerksorganisationen adressiert. Denn für viele Handwerksbetriebe stellt diese Form des Personaleinsatzes einen wichtigen Bestandteil ihres Dienstleistungsangebots dar, auf den sie nicht verzichten können. So gewährleistet die langfristige Überstellung der Arbeitnehmer an die Auftraggeber dem Handwerksunternehmen - unabhängig von der sonstigen Auftragslage - eine Grundauslastung ihrer Stammarbeitnehmer und damit eine entsprechende Liquidität. Zudem stärkt es die Kundenbindung durch Folgeaufträge. Dennoch hat die Gesetzgebung diesem wichtigen Anliegen des Handwerks nicht

Rechnung getragen und bei der Novellierung des AÜG lediglich den Mißbrauch von Werkvertragsgestaltungen im Blick gehabt.

Daher nimmt der ZVEH den vorliegenden Gesetzentwurf zum Anlaß, erneut auf eine Beseitigung dieses gesetzgeberischen Mißstandes zu drängen. Ein wichtiger Schritt hierzu wäre es § 1 Absatz 4 SchwarzArbG (n.F.) im Sinne des vorgenannten Vorschlags der Wirtschaftsministerkonferenz von 1990 zu ergänzen:

*(4) Absatz 2 und 3 finden keine Anwendung auf Dienst- oder Werkleistungen*

*a) zu denen sich ein Arbeitgeber gegenüber Dritten verpflichtet hat und hierfür seine Gewährleistungspflicht nicht ausgeschlossen hat, und bei denen aus sachlichen Gründen ein betriebsspezifisches Weisungsrecht des Dritten und eine Vergütung nach Zeitaufwand vereinbart sind*

*b) die*

*1. von Angehörigen im Sinne des § 15 der Abgabenordnung oder Lebenspartnern,*

*2. aus Gefälligkeit,*

*3. im Wege der Nachbarschaftshilfe oder*

*4. im Wege der Selbsthilfe im Sinne des § 36 Abs. 2 und 4 des Zweiten Wohnungsbaugesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. August 1994 (BGBl. I S. 2137) oder als Selbsthilfe im Sinne des § 12 Abs. 1 Satz 2 des Wohnraumförderungsgesetzes vom 13. September 2001 (BGBl. I S. 2376), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 29. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3076),*

*erbracht werden und nicht nachhaltig auf Gewinn gerichtet sind. Als nicht nachhaltig auf Gewinn gerichtet gilt insbesondere eine Tätigkeit, die gegen geringes Entgelt erbracht wird.*

Mit freundlichen Grüßen



Herbert Brichta M.A.

Referat Tarif- und Sozialpolitik