

# MITGLIEDER-MERKBLATT

## **Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Schwarzarbeitsbekämpfung (SchwarzArbMoDiG<sup>1</sup>)** sowie die rechtlichen Folgen für die Betriebspraxis im Friseurhandwerk, Kosmetikgewerbe sowie im Fleischerhandwerk.

Hintergrund.....	2
Friseurhandwerk und Kosmetik-gewerbe.....	2
Hintergrund .....	2
Rechtliche Folgen.....	2
Sofortmeldepflicht.....	2
Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren .....	3
Hinweispflicht des Arbeitgebers.....	3
Arbeitszeitdokumentation und Aufbewahrungspflichten.....	3
Mitwirkungs- und Duldungspflichten .....	3
Arbeitsverträge - Nachweisgesetz .....	3
Fleischerhandwerk.....	4

<sup>1</sup> Das Gesetz ist kostenlos abrufbar im Internet unter - [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)

### **Ansprechpartner Handwerkskammer Chemnitz**

#### **Rechtsberatung**

Susann Kleemann      Tel. 0371 5364-244  
Arbeitsrechtliche Pflichten (Sofortmelde-, Mitführungs- und Vorlagepflicht, Informationspflichten, etc.)

#### **Handwerksrolle**

Maurice Nestler      Tel. 03741 1605-130  
Bekämpfung Schwarzarbeit

## Das Gesetz ist seit 30.12.2025 in Kraft.

Stand Januar 2026. Alle Informationen und Angaben in diesem Mitglieder-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

## Hintergrund

Die Handwerkorganisation, das sind der Zentralverband des Deutschen Handwerks, Handwerkskammern und Innungen, setzt sich für eine effektive Bekämpfung der Schwarzarbeit ein. Der ZDH bekennt sich hierzu auch in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf des SchwarzArbMoDiG: „...Das personalintensive Handwerk ist vom Phänomen der Schwarzarbeit besonders betroffen. Schwarzarbeit, illegale Beschäftigung und Scheinselbstständigkeit gefährden legale Beschäftigung und verhindern, dass neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Zu Lasten der Solidargemeinschaft werden insbesondere steuer- und sozialversicherungsrechtliche Verpflichtungen unterlaufen – mit enormen volkswirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Schäden. Die aus der Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung resultierenden Verdrängungs- und Substitutionsprozesse beeinträchtigen gleichermaßen die gesetzestreu agierenden Unternehmen wie den solidarisch handelnden Bürger und nicht zuletzt auch die tarifpolitische Handlungsfähigkeit der Sozialpartner. Schwarzarbeit ist kein Kavaliersdelikt ungeachtet der stillschweigenden Akzeptanz von Schwarzarbeit durch weite Teile der Gesellschaft...“

## Friseurhandwerk und Kosmetikgewerbe

Neu: Nachweispflichten wie z. B. Ausweis- und Informationspflichten von Arbeitgebern/ Betriebsleitern und Arbeitnehmern dieser Branchen

### Hintergrund

Das Friseurhandwerk und Kosmetikgewerbe wurde im Einvernehmen mit dem Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks in den Branchenkatalog der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) aufgenommen. Mit dem Gesetz reagiert der Gesetzgeber auf erhebliche Strukturveränderungen in dieser Branche. Mit der zahlenmäßig erheblichen Zunahme an Barbershops und auf Männerhaarschnitte spezialisierte Betriebe ist ein neuer Risikobereich mit hohem Schwarzarbeitsrisiko entstanden. Diese Gewerbetreibenden sind dem zulassungspflichtigen Friseurhandwerk zugeordnet. Das Gesetz ermöglicht dem Zoll, diese Branche stärker in den Fokus ihrer Kontrollen zu nehmen.

### Rechtliche Folgen

Die Aufnahme des Friseurhandwerk und Kosmetikgewerbe in den Branchenkatalog des § 2a Abs. 1 SchwarzArbG ist mit zahlreichen rechtlichen Pflichten und Konsequenzen für die Betriebspraxis verbunden, die ab dem Inkrafttreten des novellierten Gesetzes greifen:

### Sofortmeldepflicht

Arbeitgeber - wie z. B. schon im Bau- oder im Gebäudereinigergewerbe - sind verpflichtet, den Tag des Beginns eines neuen Beschäftigungsverhältnisses spätestens bei Beschäftigungsaufnahme an die Datenstelle der Rentenversicherung

zu melden, § 28a Abs. 4 SGB IV. Dies gilt auch in Bezug auf Berufsausbildungsverhältnisse. Die Sofortmeldung hat unabhängig von Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses zu erfolgen. Sie ersetzt nicht die Meldung zur Sozialversicherung bei der Einzugsstelle (Krankenkasse oder Minijobzentrale). Vielmehr ist sie zusätzlich zu dieser abzugeben und muss folgende Daten des Beschäftigten enthalten:

- Familien- und die Vornamen,
- Versicherungsnummer, soweit bekannt, ansonsten die zur Vergabe einer Versicherungsnummer notwendigen Angaben (Tag und Ort der Geburt, Anschrift),
- Betriebsnummer des Arbeitgebers und
- Tag der Beschäftigungsaufnahme.

## Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren

Arbeitnehmer haben bei der Ausübung ihrer Tätigkeit ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen, § 2 a Abs. 1 SchwarzArbG.

## Hinweispflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat jeden Arbeitnehmer nachweislich und schriftlich auf die vorgenannte Mitführungs- und Vorlagepflicht nach § 2a Abs. 1 SchwarzArbG hinzuweisen. Der Hinweis ist vom Arbeitgeber für die Dauer der Erbringung der Arbeitsleistung aufzubewahren und den Behörden der Zollverwaltung bei Prüfungen auf deren Verlangen hin vorzulegen, § 2a Abs. 2 SchwarzArbG.

## Arbeitszeitdokumentation und Aufbewahrungspflichten

Arbeitgeber, die Arbeitnehmer in einer sog. Schwarzarbeitsbranche beschäftigen, sind verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag aufzuzeichnen, §

17 Abs. 1 Mindestlohngesetz ( MiLoG ). Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren, beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt. In der Form der Arbeitszeitaufzeichnung (elektronisch oder händisch) ist der Arbeitgeber frei. Die Aufzeichnung kann auf den Arbeitnehmer delegiert werden. Zudem hat der Arbeitgeber die für die Kontrolle der Einhaltung der Mindestlohnzahlungsverpflichtung nach § 20 MiLoG in Verbindung mit § 2 MiLoG erforderlichen Unterlagen im Inland in deutscher Sprache für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmer im Inland, wenigstens für die Dauer der Leistungserbringung bis maximal zwei Jahre, bereitzuhalten. Sofern der Zoll dies fordert, kann auch eine Verpflichtung zum Bereithalten der Unterlagen am Beschäftigungsort bestehen.

## Mitwirkungs- und Duldungspflichten

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gemäß § 5 SchwarzArbG verpflichtet, bei den Prüfungen des Zolls mitzuwirken, d. h. sie haben vor allem

- die Prüfung zu dulden und die erforderlichen Auskünfte zu erteilen,
- Unterlagen vorzulegen und
- das Betreten von Grundstücken und Geschäftsräumen zu dulden.

## Arbeitsverträge - Nachweisgesetz

In den Branchen des § 2a Abs. 1 SchwarzArbG müssen neue Arbeitsverträge und wesentliche Vertragsänderungen innerhalb vorbestimmter gesetzlicher Fristen in Papierform mit eigenhändiger Unterschrift abgeschlossen werden, § 2 Abs. 1 S. 2 i. V. m. § 2 Abs. 1 S. 6 Nachweisgesetz. Die mit dem Bürokratieentlastungsgesetz IV zum 1. Januar 2025 erfolgte administrative Entlastung, Arbeitsverträge oder vertragliche Änderungen auch in Textform ausreichen zu lassen, gilt in diesen Branchen nicht. Für Berufsausbildungsverträge gelten die besonderen Formvorschriften des Berufsbildungsgesetzes.

## Fleischerhandwerk

Das Fleischerhandwerk wurde befristet aus dem Anwendungsbereich „Fleischwirtschaft“ des SchwarzArbG herausgenommen. Für handwerkliche Fleischerbetriebe entfallen somit die oben aufgeführten Nachweispflichten. Der ZDH hat sich maßgeblich für die Herausnahme des Fleischer**handwerks** aus dem Anwendungsbereich des § 2a Abs. 1 Nr. 8 SchwarzArbG eingesetzt.