

Neue Pflichten für das Friseur- und Kosmetikgewerbe ab 1. Januar 2026

Im Einvernehmen mit dem Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks erfolgte die Aufnahme des **Friseur- und Kosmetikgewerbes** in § 2a Abs. 1 Nr. 11 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG) als neue sog. Schwarzarbeitsbranche. Mit der Aufnahme des Friseur- und Kosmetikgewerbes in den Katalog der Schwarzarbeitsbranchen kommen auf die Betriebe insbesondere folgende Pflichten zu:

1. Sofortmeldepflicht (§ 28a Abs. 4 SGB IV)

Arbeitgeber sind verpflichtet, den Tag des Beginns eines neuen Beschäftigungsverhältnisses spätestens bei Beschäftigungsaufnahme an die Datenstelle der Rentenversicherung zu melden. 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 Vorname, ggf. 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.

Hinweis:

Wird die Meldung zu spät oder nicht abgegeben, drohen bei einer Prüfung durch den Zoll empfindliche Bußgelder!

2. Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren (§ 2a Abs. 1 SchwarzArbG)

Arbeitnehmer haben bei der Ausübung ihrer Tätigkeit ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen.

3. Hinweispflicht des Arbeitgebers (§ 2a Abs. 2 SchwarzArbG)

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.

4. Arbeitszeitdokumentation und Aufbewahrungspflichten (§ 17 Abs. 1 MiLoG):

Arbeitgeber sind verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag aufzuzeichnen.

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 i. V. m. § 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.



5. Mitwirkungs- und Duldungspflichten (§ 5 SchwarzArbG)

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, bei den Prüfungen des Zolls mitzuwirken, d. h. sie haben insbesondere

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

6. Nachweisgesetz (§ 2 Abs. 1 S. 2 i. V. m. § 2 Abs. 1 S. 6 NachwG)

Neue Arbeitsverträge und wesentliche Vertragsänderungen müssen in Papierform mit eigenhändiger Unterschrift abgeschlossen werden. Die im Nachweisgesetz bestimmten Fristen sind zu beachten.

Für Berufsausbildungsverträge gelten die besonderen Formvorschriften des Berufsbildungsgesetzes.