



**dbb**  
beamtenbund  
und **tarifunion**

# Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des  
Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze  
Stand 14. April 2016

Berlin, 22. April 2016





## A) Allgemein

Die Anzahl der als Leiharbeitnehmer Beschäftigten steigt kontinuierlich. Waren im Jahr 2002 noch 318.000 Personen als Leiharbeitnehmer tätig, so stieg die Anzahl, nach zwischenzeitlichen Rückgängen, bis zum Jahr 2015 auf rund 961.000 Personen an.

Leiharbeit sollte ursprünglich zur Abdeckung von Auftragsspitzen dienen. Längst wird diese Form der vertraglichen Gestaltung aber auch dazu genutzt, Stammbeschäftigte auszutauschen oder Lohndumping zu betreiben.

Die Koalitionsparteien haben im Koalitionsvertrag Änderungen bei der Ausgestaltung von Leiharbeit vereinbart und wollten der missbräuchlichen Gestaltungsform des Werkvertrages einen Riegel vorschieben. Einiges, was im Koalitionsvertrag vereinbart wurde, wurde nur in abgeschwächter Form, zu Lasten der Leiharbeitnehmer, umgesetzt. Ein großer gesetzlicher Schritt im Sinne der Beschäftigten blieb aus.

Völlig unzureichend ist die Umsetzung der dringend erforderlichen Auflistung der Abgrenzungskriterien zwischen Werkvertrag und Scheinwerkvertrag.

Zur Erleichterung der Prüftätigkeiten von Behörden sollten laut Koalitionsvertrag die wesentlichen, durch die Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien zwischen ordnungsgemäßem und missbräuchlichem Fremdpersonaleinsatz gesetzlich geregelt werden. Der Gesetzentwurf liefert nur eine allgemeine Definition des Begriffes „Arbeitnehmer“. Diese allgemeine Definition ist nicht ausreichend, wenn es um die erforderliche Rechtsklarheit bei der Abgrenzung von Werkvertrag und Scheinwerkvertrag geht. Der dbb fordert, Regelungen zu erlassen, mit denen der Missbrauch von Werk- und Dienstverträgen unterbunden wird. Dazu sind konkrete Tatbestände in das Gesetz aufzunehmen, bei deren Vorliegen vermutet wird, dass es sich um einen Scheinwerk- bzw. Scheindienstvertrag handelt. Das Unternehmen sollte die Vermutung widerlegen können. Diese Erweiterung des Gesetzes ist überfällig und zur rechtlichen Klarstellung erforderlich.

Unzureichend ist auch die gesetzliche Regelung zur Dauer der Arbeitnehmerüberlassung.

Die vorgesehene gesetzliche Festlegung einer Höchstdauer der Arbeitnehmerüberlassung auf 18 Monate ist als Konsequenz aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 10. Juli 2013 (Az.: 7 ABR 91/11) positiv zu bewerten. Hiernach dürfen Leiharbeitnehmer nicht mehr für unbestimmte Zeit eingesetzt werden, sondern nur noch vorübergehend. Die Möglichkeit, diese 18 Monate durch Tarifvertrag abzubedingen, öffnet dem Missbrauch wieder Tür und Tor. Hieraus entsteht die Möglichkeit, für einen wesentlich längeren Zeitraum einen Leiharbeitnehmer zu beschäftigen. Der dbb fordert daher, eine gesetzliche Höchstdauer der



Arbeitnehmerüberlassung einzuführen, die nicht durch tarifvertragliche Regelungen aufgehoben bzw. verlängert werden kann. Die jetzt vorgesehene Regelung wird unweigerlich dazu führen, dass wieder Gerichte darüber entscheiden, wann die tarifvertraglich festgelegte Höchstdauer dem Gesetzeszweck - Arbeitnehmerüberlassung nicht zeitlich unbegrenzt zuzulassen - widerspricht.

Der Koalitionsvertrag sieht weiterhin vor, Leiharbeiter hinsichtlich des Arbeitsentgelts spätestens nach neun Monaten mit den Stammarbeitnehmern gleichzustellen. Der Referentenentwurf nimmt diese Vereinbarung auf, lässt aber eine Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz durch Tarifvertrag zu. Durch die vorgesehene Ermöglichung abweichender Vereinbarungen durch Tarifvertrag werden Schlupflöcher zu Lasten der Leiharbeiter geschaffen.

Der dbb fordert, im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz den Tarifvorbehalt zugunsten einer bedingungslosen Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von Leiharbeitnehmern und Stammbeschäftigten zu streichen. Diese Gleichbehandlung wird vom ersten Tag an gefordert, eine Frist von neun Monaten benachteiligt die Leiharbeiter grundlos.

Positiv bewertet der dbb die Rechtsfolgen bei einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung. Künftig wird, ebenso wie bei der illegalen Arbeitnehmerüberlassung, ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeiter und Entleiher fingiert. Diese Rechtsfolge hatte der dbb bereits seit langem gefordert.

Positiv bewertet der dbb zudem die Regelung, dass Leiharbeiter künftig nicht mehr eingesetzt werden dürfen, soweit der Betrieb des Entleihers unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen ist. Dies sollte aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch weitere Vertragsgestaltungen, wie zum Beispiel Werkverträge, mit der Zielrichtung abgeschlossen werden, Arbeitskampfmaßnahmen unzulässig zu beeinflussen. Hier hat der Gesetzgeber nötigenfalls nachzubessern.

Der dbb begrüßt die gesetzliche Klarstellung im Bereich der Personalgestaltung, wonach die Vorgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in weiten Teilen nicht anwendbar sind auf die in Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes vorgesehenen Personalgestaltungen.

Bezüglich der betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen geht der Gesetzentwurf kaum über das hinaus, was die Rechtsprechung den Betriebsräten nicht ohnehin schon zugestanden hat. Wirksamere Instrumente, insbesondere Mitbestimmungsrechte, um den Missbrauch von Leiharbeit und Werkvertragsgestaltungen auf betrieblicher Ebene zu verhindern, werden den Betriebsräten nicht an die Hand gegeben.



## **B) Zu den einzelnen Vorschriften**

### **Zu Artikel 1**

#### **Zu Nummer 1**

##### **Zu d)**

Die gesetzliche Festlegung der Überlassungshöchstdauer wird begrüßt. Da Leiharbeit die Kernfunktion hat, Auftragsspitzen abzufedern, sind 18 Monate eine ausreichende Zeit. Leiharbeit darf nicht dazu führen, Stammbeschäftigte zu verdrängen.

Die Möglichkeit, mittels Tarifvertrag eine abweichende Überlassungshöchstdauer festzulegen, wird insoweit vom dbb kritisiert, dass es in diesem Fall keine gesetzliche absolute Höchstgrenze geben soll.

Die tarifvertragliche Möglichkeit kann auch dazu genutzt werden, die Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten auszuhebeln. Selbst der Gesetzentwurf geht in seiner Begründung davon aus. Absatz 1b Satz 6 ermöglicht nicht tarifgebundenen Entleihern, von der tarifvertraglichen Öffnungsklausel für Betriebs- oder Dienstvereinbarungen Gebrauch zu machen. Hier gilt für die Höchstdauer eine gesetzliche Obergrenze von 24 Monaten. Nunmehr verweist die Gesetzesbegründung darauf, dass eine Tarifbindung notwendig ist, wenn diese Begrenzung überschritten werden soll: „So wird ein weiterer Anreiz zur Tarifbindung gesetzt.“ Sollten 24 Monate nicht reichen, so der Umkehrschluss, sollte der Entleiher einen Tarifvertrag abschließen. Hier werden die Weichen dafür gestellt, dass der Einsatz von Leiharbeitnehmern nicht mehr das Ziel verfolgt, Auftragsspitzen abzuarbeiten, sondern vielmehr durch längere Überlassungsdauer Arbeitnehmerschutzrechte auszuhebeln und Lohndumping zu betreiben.

##### **Zu e) cc)**

Diese Vorschrift regelt, dass künftig die Vorgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in weiten Teilen nicht auf die Personalgestellungen des öffentlichen Dienstes anwendbar sind. Diese Personalgestellungen sind dadurch gekennzeichnet, dass bei einer Verlagerung der Aufgaben eines Beschäftigten auf einen Dritten das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber weiter besteht, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung jedoch zukünftig bei dem Dritten nach dessen Weisungen erbracht wird.

Der dbb begrüßt diese rechtliche Klarstellung. Durch diese Regelung werden bestehende Rechtsunsicherheiten beseitigt und der besonderen Form der Aufgabenverlagerung Rechnung getragen.



### **Zu Nummer 3**

Unter der Überschrift „Grundsatz der Gleichstellung“ des § 8 sollen verschiedene Regelungen, die bisher im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verteilt waren, systematisch zusammengeführt werden.

Der neu aufgenommene Absatz 4 regelt den Anspruch der Leiharbeitnehmer auf Arbeitsentgelt nach neun Monaten. Der Leiharbeitnehmer hat Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das vergleichbare Stammarbeitnehmer des Entleihers im Betrieb des Entleihers erhalten (Equal Pay). Eine darüber hinaus dauernde Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz ist hinsichtlich des Arbeitsentgelts nur noch möglich, wenn für das Arbeitsverhältnis ein (Branchen-) Zuschlagstarifvertrag gilt, der nach einer Einarbeitungszeit von längstens sechs Wochen eine stufenweise Heranführung des Arbeitsentgelts an das vergleichbare tarifvertragliche Arbeitsentgelt in der Einsatzbranche vorsieht.

Der dbb fordert gleiches Arbeitsentgelt für Leiharbeitnehmer vom ersten Tag an.

Ein Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt erst nach neun Monaten oder, wenn tarifvertraglich geregelt, noch später benachteiligt die Leiharbeitnehmer grundlos. Leiharbeit darf nicht als Lohnersparungsmodell genutzt werden. Die Entleihbetriebe dürfen nicht den Anreiz erhalten, mit Leiharbeit ihre Kosten zu senken. Brauchen sie zur Bewältigung von Auftragsspitzen flexibel mehr Personal, so können sie auf Leiharbeitnehmer zurückgreifen. Diese Möglichkeit ist ein Wert an sich. Weshalb diese Personengruppe finanziell benachteiligt wird, erschließt sich nicht. Selbst bei einer angenommenen Einarbeitungszeit sind neun Monate eine nicht gerechtfertigte Dauer der finanziellen Schlechterstellung.

Legt man die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2015 zu Grunde, so endet rund die Hälfte der Leiharbeitsverhältnisse nach weniger als drei Monaten. Diese Personengruppe käme wegen zu geringer Dauer nicht auf eine gleiche Bezahlung wie die Stammbeschäftigten. Weiterhin übt mehr als die Hälfte der Leiharbeitnehmer eine Helfertätigkeit aus. Eine Einarbeitungszeit dieser Personengruppe dürfte recht kurz ausfallen.

Der Tarifvorbehalt ist zu Gunsten einer bedingungslosen Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von Leiharbeitnehmern und Stammbeschäftigten zu streichen. Leiharbeitnehmer und Stammbeschäftigte sind bei der Entlohnung gleichzustellen und zu gleichen Arbeitsbedingungen zu beschäftigen.

### **Zu Nummern 4 und 5**

Mit der Neufassung von § 9 wird die geltende Rechtsfolge einer illegalen Arbeitnehmerüberlassung ohne erforderliche Verleiherlaubnis um ein Widerspruchsrecht des Leiharbeitnehmers ergänzt.



Ebenso erhalten Leiharbeiter ein Widerspruchsrecht, wenn eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung vorliegt oder wenn die Überlassungshöchstdauer überschritten wurde.

In all diesen Fällen wird zunächst ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeiter fingiert.

In der Vergangenheit sind Arbeitnehmer teilweise im Rahmen von vermeintlichen Werkverträgen überlassen worden. Der vermeintliche Werkvertragsunternehmer konnte für den Fall, dass diese Konstellation aufgedeckt wurde, eine Verleiherlaubnis vorhalten. Auf diese konnte er sich berufen und damit die im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vorgesehenen Rechtsfolgen einer illegalen Arbeitnehmerüberlassung vermeiden. Künftig sollen der vermeintliche Werkvertragsunternehmer und sein Auftraggeber in diesen Fallkonstellationen auch bei Vorlage einer Verleiherlaubnis nicht besser gestellt sein als derjenige, der unerlaubt Arbeitnehmerüberlassung betreibt. Hierzu wird vorgesehen, dass die Überlassung des Arbeitnehmers ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen ist. Bei einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung wird ebenso wie bei der illegalen Arbeitnehmerüberlassung ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeiter und Entleiher fingiert.

Der dbb begrüßt diese Neuregelungen. Durch das Fingieren eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Arbeitnehmer, selbst dann, wenn eine Verleiherlaubnis vorliegt, ist eine bewährte Sanktion des Entleihers gegeben. Gleiches gilt, wenn die Überlassungshöchstdauer überschritten wurde.

Es sind aber auch Konstellationen denkbar, in denen der Leiharbeiter an seinem Arbeitsverhältnis zum Verleiher festhalten will. Die nun in § 9 vorgenommene Ergänzung sieht daher vor, dass die Unwirksamkeit des Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeiter und Verleiher nicht eintritt, wenn der Leiharbeiter innerhalb eines Monats erklärt, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält. Diese Möglichkeit wird vom dbb begrüßt. Das Gesetz hat auch das Ziel, Leiharbeiter zu schützen. Wenn aber Gegebenheiten vorliegen, die ein Vertragsverhältnis zum Verleiher günstiger erscheinen lassen, zum Beispiel bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Entleihers, darf das Gesetz die Leiharbeiter nicht in ihrer Berufsfreiheit einschränken.

## **Zu Nummer 6**

Durch die Einführung des § 10a sollen die Rechtsfolgen bei Überlassung durch eine andere Person als den Arbeitgeber dargelegt werden. Es wird gesetzlich klargestellt, dass der Weiterverleih von Leiharbeitern verboten ist. Wenn bei einem derartigen Fremdpersonaleinsatz weitere Unternehmen ohne arbeitsvertragliche Beziehung zum Leiharbeiter zwischengeschaltet werden und die Überlassungshöchstdauer überschritten ist, keine Verleiherlaubnis besteht



oder eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, wird das Arbeitsverhältnis des Leiharbeitnehmers zum Einsatzarbeitgeber fingiert, bei dem die Arbeitsleistung tatsächlich erbracht wird.

Diese Regelung ist eine konsequente Weiterentwicklung des Gesetzes. Der dbb begrüßt zudem, dass bei einem Verstoß gegen dieses Verbot ein Arbeitsvertrag zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Einsatzarbeitgeber fingiert wird, bei dem der Leiharbeitnehmer seine Arbeitsleistung tatsächlich erbringt.

## **Zu Nummer 7**

### **Zu a)**

Die bestehenden Regelungen zur Information von Leiharbeitnehmern durch den Verleiher werden künftig ergänzt. Zukünftig muss der Verleiher den Leiharbeitnehmer vor jeder Überlassung darüber informieren, dass er als Leiharbeitnehmer tätig wird. Für Leiharbeitnehmer wird in Zweifelsfällen transparent, ob sie beim jeweiligen Einsatz als Leiharbeitnehmer oder als Erfüllungsgehilfe im Rahmen eines Dienst- oder Werkvertrages tätig werden.

Der dbb begrüßt diese neu eingeführte Regelung. Hierdurch ist für die Beschäftigten erkennbar, ob sie Ansprüche aus dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geltend machen können. Zudem stellt diese Vorschrift eine zusätzliche Vorkehrung gegen missbräuchliche Werkverträge dar.

### **Zu b)**

Der Entleiher darf Leiharbeitnehmer künftig nicht mehr als Streikbrecher einsetzen, selbst wenn der Leiharbeitnehmer hierzu seine Einwilligung erteilt hat.

Die bisherige Regelung, die es dem Leiharbeitnehmer freistellte, im Entleihbetrieb tätig zu sein, der unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist, führte dazu, dass Leiharbeitnehmer als Streikbrecher eingesetzt wurden.

Der dbb begrüßt das künftige Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern bei Entleihbetrieben, die unmittelbar von einer Arbeitskampfmaßnahme betroffen sind. Grundgedanke des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ist, Leiharbeitnehmer bei Auftragsspitzen einzusetzen, nicht aber die Wirkung von Arbeitskampfmaßnahmen zu beeinflussen.

## **Zu Nummer 10**

Der Referentenentwurf setzt den vom Bundesarbeitsgericht bereits vor Jahren eingeschlagenen Weg fort, Leiharbeitnehmer bei diversen Schwellenwerten mitzuzählen. Die Regelung wird daher grundsätzlich begrüßt.



## **Zu Nummer 11**

Der Katalog der Ordnungswidrigkeiten wird den Neuregelungen angepasst. Die zuständigen Kontrollbehörden, die Bundesagentur für Arbeit und die Behörden der Zollverwaltung, müssen, um ihre Aufgaben erfüllen zu können, personell ausreichend gut aufgestellt sein.

## **Zu Artikel 2**

Artikel 2 sieht die Einfügung eines neuen § 611a BGB vor. Definiert wird der Begriff Arbeitnehmer. Damit sollen missbräuchliche Gestaltungen des Fremdpersonaleinsatzes durch vermeintlich selbstständige Tätigkeiten verhindert werden.

Der erste Referentenentwurf konkretisierte in Absatz 2 die von der Rechtsprechung für die Feststellung eines Arbeitsverhältnisses herangezogenen Kriterien der Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation und der Weisungsgebundenheit. Zur Ausfüllung dieser allgemeinen Begriffe wurden die von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien gesetzlich niedergelegt. Die Kriterien wurden damit für die Praxis, insbesondere für die Prüftätigkeit der Behörden, transparent wiedergegeben. In der Vorschrift wurden die von der Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien aufgegriffen und aufgelistet. Dieser Kriterienkatalog wurde im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens gestrichen.

Der dbb kritisiert, dass im vorliegenden Gesetzentwurf ein Kriterienkatalog zur Abgrenzung von Werkvertrag und Scheinwerkvertrag fehlt.

Werkverträge sind eine gesetzlich anerkannte und übliche Gestaltungsform der Arbeitserledigung. Wird ein Werkvertrag jedoch abgeschlossen, um unter dem Deckmantel dieser Vertragsgestaltung faktisch nur Personal zu „überlassen“, liegt ein Scheinwerk- oder Scheindienstvertrag vor. In diesem Fall werden die Regeln der legalen Arbeitnehmerüberlassung, die bereits Regeln für eine Ausnahmesituation sind, unterlaufen und zum Nachteil der Arbeitnehmer verletzt. Die einzelnen Abgrenzungskriterien sind in der Praxis oftmals fließend. Um den Prüfbehörden Unterstützung zu gewähren, ist die Aufnahme eines Kriterienkataloges unabdingbar. Hieraus ergäbe sich die Feststellung, ob jemand in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert ist und Weisungen unterliegt.

Hier ist der Gesetzentwurf nachzubessern.





## **Zu Artikel 3**

### **Zu Nummer 2**

#### **Zu a) und b)**

Eine erschöpfende und gewissenhafte Wahrnehmung der Rechte des Betriebsrats setzt voraus, dass dieser umfassende Informationsrechte besitzt. Dazu gehört auch das Recht, Einsicht in die Arbeitsverträge zwischen Leiharbeitnehmern und Verleihern nehmen zu können und über die Bewerbungsunterlagen von Leiharbeitnehmern unterrichtet zu werden. Diese Konkretisierung des Informationsanspruchs ist jedoch nicht ausreichend.

Die Rechte des Betriebsrats im Zusammenhang mit dem Einsatz von Leiharbeitnehmern müssen erweitert werden. Durch umfassende Mitbestimmungsrechte und konkrete Zustimmungsverweigerungsrechte muss ein Betriebsrat die Möglichkeit haben, etwa einer Ersetzung der Stammelegschaft durch Leiharbeiter entgegenzuwirken.

Auch um dem zunehmenden Einsatz von Fremdarbeitnehmern aufgrund von mit Fremdfirmen geschlossenen Werkverträgen begegnen zu können, muss der konkrete Einsatz von Fremdarbeitnehmern der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen. In diesem Fall muss dem Betriebsrat die Gelegenheit gegeben werden, konkrete Nachteile für die Beschäftigten abwehren zu können.

### **Zu Nummer 3**

Die geplante Klarstellung bringt keine wesentlichen Verbesserungen. Bei der Personalplanung nach § 92 BetrVG sind vielmehr die Beteiligungsrechte hin zu einer erzwingbaren Mitbestimmung und einem erzwingbaren Einigungsstellenverfahren auszubauen. Bereits im Planungsstadium werden Entscheidungen getroffen, die sich bei entsprechender Durchführung als belastend für die Arbeitnehmer erweisen. Auch die berechtigten Interessen der Arbeitnehmer an Aufstiegsmöglichkeiten und Schutz der Arbeitsplätze müssen Berücksichtigung finden. Daher ist es gerechtfertigt, den Betriebsrat bereits in diesem frühen Stadium mitentscheidend zu beteiligen. Nur so wird eine Objektivierung und bessere Durchsetzbarkeit sowohl der allgemeinen Personalwirtschaft als auch der personellen Auswirkungen im Einzelfall bewirkt.

## **Zu Artikel 4**

Der gesetzliche Arbeitsschutz ist auch bei Werkvertragsarbeitnehmern sicher zu stellen, weshalb der Gesetzentwurf die Zusammenarbeit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) mit den Arbeitsschutzbehörden durch Datenaustausch stärken soll. Vollzugsrelevante Informationen sollen schnell und unbürokratisch ausgetauscht werden können. Über die bereits im Gesetz kodifizierte allgemeine



Zusammenarbeitsverpflichtung hinaus werden die Arbeitsschutzgesetze in den Katalog des § 6 Absatz 3 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (SchwarzArbG) aufgenommen.

Der dbb begrüßt die längst überfällige Aufnahme der Arbeitsschutzgesetze in den Katalog des § 6 SchwarzArbG. Nur durch den Austausch von Informationen kann es gelingen, den Arbeitnehmerschutz ausreichend sicher zu stellen.

In diesem Zusammenhang hätte der Gesetzgeber auch den bisher unberücksichtigten Sachverhalt regeln sollen, dass Arbeitsunfälle von Arbeitnehmern, die nicht als Versicherte im Sinne des § 2 SGB VII gelten - wie beispielsweise bei bestimmten Werkvertragsverhältnissen gegeben - gemäß § 193 SGB VII der zuständigen Arbeitsschutzbehörde zu melden sind. Zur Sicherstellung des Arbeitsschutzes sowie des Informationsgewinns und -austausches zwischen den Behörden im Sinne der Bekämpfung von unzulässiger Beschäftigung ist hier eine klarstellende Regelung erforderlich.