

Merkblatt zur Anerkennung und Tätigkeit von Betriebsleitern

Die Handwerksordnung geht von dem Grundsatz aus, dass der Inhaber des Gewerbebetriebes selbst die persönlichen Voraussetzungen erfüllen muss, um in die Handwerksrolle eingetragen zu werden. Als Ausnahme von diesem Inhaberprinzip genügt in bestimmten Fällen, dass ein eintragungsfähiger Betriebsleiter beschäftigt wird. Von einem Betriebsleiter wird verlangt, dass er den Betrieb so führt, wie ein Handwerksmeister seinen eigenen Betrieb auch führen würde.

Zur Anerkennung von Betriebsleitern

- Der Betriebsleiter muss die rechtliche und tatsächliche Verantwortung für die handwerklichen Arbeiten tragen. Demzufolge setzt die Betriebsleitung die ständige Vertrautheit mit dem Betriebsgeschehen voraus.
- Der Betriebsleiter muss den Betrieb handwerklich-technisch eigenverantwortlich leiten und muss sowohl in rechtlicher als auch in tatsächlicher Hinsicht den bestimmenden Einfluss ausüben. Er muss dem Betrieb während der üblichen Arbeitszeit ständig und persönlich zur Verfügung stehen sowie insbesondere zum Vorgesetzten der handwerklich beschäftigten Betriebsangehörigen benannt werden und ihnen gegenüber weisungsbefugt sein. Eine Mehrfachbeschäftigung ist – auch in Hinblick auf das Arbeitszeitgesetz – daher nur bedingt möglich.
- Der Betriebsleiter muss seine Rechte und Pflichten auch tatsächlich wahrnehmen. Er muss die fachliche Entscheidung in der gleichen Weise treffen und die handwerklichen Arbeiten in der selben Art überwachen und notfalls berichtigend beeinflussen, wie dies ein Handwerksmeister in seinem eigenen Handwerksbetrieb auch tun würde. Er darf sich nicht auf eine schlichte Kontrolle des Arbeitsergebnisses beschränken. Vor allem Baustellen außerhalb der Betriebsräume erfordern eine regelmäßige Leitung und Kontrolle des Betriebsleiters vor Ort.
- Auch ein „Betriebsleiter auf dem Papier“ als sogenannter Konzessionsträger erfüllt die Anforderungen nicht.
- Scheinarbeitsverhältnisse können eine unmittelbare Falschbeurkundung darstellen.

Arbeitsvertrag und Vergütung

- Der Vertrag eines angestellten Betriebsleiters ist ein Arbeitsvertrag.
- Der Betriebsleiter ist in den Betrieb eingegliedert, stellt diesem seine Arbeitskraft in herausgehobener Funktion zur Verfügung und erhält dafür eine Vergütung. Er trägt kein unternehmerisches Risiko und haftet nur wie ein Arbeitnehmer.
- Die Vergütung muss in einem angemessenen Verhältnis zur Bedeutung der Aufgaben stehen. Der jeweilige Tarifvertrag gilt als Vorgabe für den Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Bezug auf die Arbeitszeit und Vergütung.
- Aus diesen Gründen ergibt sich auch, dass ein Vertrag als „Freier Mitarbeiter“ auf Honorarbasis schon begrifflich ausgeschlossen ist und als Betriebsleiter nicht in Betracht kommt, da die für ein Lenken und Leiten des betrieblichen Geschehens erforderliche Einbindung in den Handwerksbetrieb nicht gegeben ist.

Persönlich haftender Gesellschafter und technischer Leiter in einer Personengesellschaft

- Jeder persönlich haftende Gesellschafter einer Personengesellschaft haftet gegenüber Dritten nicht nur mit seinem Betriebs-, sondern auch mit seinem gesamten Privatvermögen. Wenn er die Betriebsleitung im Unternehmen ausübt, muss er dafür eine angemessene Gegenleistung (regelmäßige Entnahme) erhalten und maßgeblich am Gewinn und Verlust des Unternehmens beteiligt sein.

Ausscheiden des Betriebsleiters

- Scheidet ein Betriebsleiter aus oder ändert sich der Umfang seiner Tätigkeit, muss dieses der Handwerkskammer unverzüglich mitgeteilt werden. Eine Ordnungswidrigkeit liegt vor, wenn Änderungen oder die Beendigung der Betriebsleitung der Handwerkskammer nicht unverzüglich angezeigt werden.

Dieses Merkblatt soll Ihnen lediglich eine erste Orientierung ermöglichen. Wenn Sie weitere Fragen hierzu haben, antworten wir gerne und bitten Sie unser Angebot wahrzunehmen.

Der Einzelfall bedarf ggf. einer eingehenden Beratung, die wir Ihnen gerne anbieten.