

Az.: 6 B 199/25
4 L 551/25 VG Dresden



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Beschluss

In der Verwaltungsrechtssache

des

– Antragsteller –
– Beschwerdeführer –

prozessbevollmächtigt:

gegen

die Handwerkskammer Dresden
vertreten durch den Präsidenten
Am Lagerplatz 8, 01099 Dresden

– Antragsgegnerin –
– Beschwerdegegnerin –

prozessbevollmächtigt:

wegen

Löschung aus der Handwerksrolle; Antrag nach § 80 Abs. 5 VwGO
hier: Beschwerde

hat der 6. Senat des Sächsischen Obergerichts durch den Vorsitzenden Richter am Obergericht Dehous, die Richterin am Obergericht Drehwald und die Richterin am Obergericht Dr. Radtke

am 30. Juni 2026

beschlossen:

Auf die Beschwerde des Antragstellers wird der Beschluss des Verwaltungsgerichts Dresden vom 14. August 2025 – 4 L 551/25 – geändert. Die aufschiebende Wirkung seines Widerspruchs gegen Nummer 1 des Bescheids wird mit folgender Maßgabe wiederhergestellt:

Der Antragsteller weist der Antragsgegnerin monatlich die Anwesenheitszeiten und Abwesenheitszeiten und -gründe der Betriebsleiterin in der Betriebsstätte nach Maßgabe der Beschlussgründe nach.

Die aufschiebende Wirkung seines Widerspruchs oder seiner Klage gegen Nummer 1 des Bescheids entfällt, sobald ihm die Mitteilung der Antragsgegnerin zugeht, dass der Nachweis nicht innerhalb der ersten beiden Wochen des Folgemonats bei ihr eingegangen ist. Sie entfällt auch, sobald ihm die Mitteilung der Antragsgegnerin zugeht, dass die Summe der nachgewiesenen Anwesenheitszeiten und begründeten Abwesenheitszeiten (wie Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit) der Betriebsleiterin in der Betriebsstätte in einem Kalendermonat unter 87 Stunden lagen.

Die Beteiligten tragen die Kosten des Verfahrens in beiden Rechtszügen je zur Hälfte.

Der Streitwert für das Beschwerdeverfahren wird auf 10.000,00 € festgesetzt.

Gründe

I.

- 1 Der Antragsteller wendet sich gegen die Ankündigung der Löschung seines in P.... seit 2022 betriebenen „Barbershops“.
- 2 Er verfügt über keinen Meisterbrief im Friseurhandwerk. Als Betriebsleiterin ist die Inhaberin eines Meisterbriefs benannt, deren wöchentliche Arbeitszeit im ab Juli 2022 geschlossenen Arbeitsvertrag mit 40 Stunden und die tägliche Arbeitszeit von 10.00 bis 18.30 Uhr angegeben werden; laut Arbeitsvertrag wurde ein Bruttoarbeitslohn von 1.650 € vereinbart. In der Zeit vom 16. Mai 2024 bis zum 16. Dezember 2024 wurden insgesamt 17 Kontrollbesuche durch den Vollzugsdienst des Landkreises S..... im Friseursalon durchgeführt und protokolliert. Zu keinem Kontrollzeitpunkt sei die Betriebsleiterin in der Betriebsstätte angetroffen worden. Bei einer weiteren Vor-Ort-Kontrolle mit dem Hauptzollamt Dresden am 11. April 2025

(11:10 bis 12:00 Uhr) sei die Betriebsleiterin ebenfalls nicht im Friseursalon anwesend gewesen, aber erschienen, nachdem sie zuhause angerufen worden sei.

- 3 Die Antragsgegnerin erließ am 6. Mai 2025 einen Bescheid, wonach dem Antragsteller entsprechend § 13 HwO die Löschung der Eintragung in der Handwerksrolle mit dem Friseurhandwerk angekündigt (Nummer 1), die sofortige Vollziehung der Löschung in der Handwerksrolle angeordnet (Nummer 2) und der Antragsteller zur unverzüglichen Rückgabe der Original-Handwerkskarte verpflichtet (Nummer 4) wurde. Hiergegen legte er am 12. Mai 2025 Widerspruch ein, über den bisher – soweit ersichtlich – nicht entschieden worden ist.
- 4 Der vom Antragsteller erhobene Eilantrag blieb beim Verwaltungsgericht Dresden ohne Erfolg. Rechtsgrundlage für die Löschung der Eintragung in der Handwerksrolle sei § 13 Abs. 1 HwO. Danach werde die Eintragung in die Handwerksrolle auf Antrag oder von Amts wegen gelöscht, wenn die Voraussetzungen für die Eintragung nicht vorlägen. Zu diesen zähle der nach § 7 Abs. 1 HwO erforderliche Betriebsleiter, der hier fehle. Die als Betriebsleiterin angestellte Frau verfüge zwar über einen Meisterbrief im Friseurhandwerk, jedoch werde der Friseurbetrieb des Antragstellers von ihr nicht verantwortlich geleitet. Dieser Schluss ergebe sich aus dem Umstand, dass bei 17 Kontrollbesuchen die Betriebsleiterin im Friseursalon des Antragstellers nicht anwesend gewesen sei. Gleiches gelte für die mit dem Hauptzollamt Dresden am 11. April 2025 durchgeführte Vor-Ort-Kontrolle. Dies decke sich mit den Ermittlungen des Landratsamts P..... Danach hätten alle befragten Angestellten des Barbershops die Betriebsleiterin nicht gekannt, auch die Inhaber der benachbarten Geschäfte hätten, so die Feststellung, nie eine weibliche Angestellte wahrgenommen. Abgerundet werde dieses Bild durch einen Artikel in der Sächsischen Zeitung vom 9. Januar 2023 über den Barbershop des Antragstellers mit dem Titel „Der Macher der schönen Männer“. Darin werde berichtet, dass der Antragsteller mit vier männlichen Angestellten und einem wechselnden Kreis von Aushilfen tätig sei. Von einem angestellten Betriebsleiter sei dort mit keinem Wort die Rede gewesen. Abgesehen von den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag und der Betriebsleitererklärung handle es sich beim Friseurhandwerk angesichts der Benutzung von Schneidewerkzeugen im Kopfbereich sowie der Gefahr nicht unerheblicher Haut- und Augenverletzungen aufgrund der Verwendung haarstruktur- oder -farbverändernder Chemikalien um ein gefahrgeneigtes Handwerk. Bei Gesundheitshandwerken, bei denen eine unzureichende Handwerkstätigkeit weitreichende Folgen haben könne, sei für jede Betriebsstätte grundsätzlich die ständige Meisterpräsenz zu verlangen (unter Berufung auf BGH, Urt. v. 17. Juli 2013 – I ZR 222/11 –, juris Rn. 16).

- 5 Hiergegen wendet der Antragsteller in seiner Beschwerdebegründung u. a. ein, die ständige und ausnahmslose Präsenz während der Öffnungszeiten eines Friseursalons sei weder erforderlich, noch bei praxisgerechter und lebensnaher Betrachtung realisierbar. Dies würde nämlich erfordern, dass das Friseurgeschäft geschlossen bleiben müsse, wenn der Meister bzw. die Meisterin im Urlaub oder krankheitsbedingt nicht in der Lage sei, Arbeitsleistungen zu erbringen. Das gesamte Geschäftsmodell der diesbezüglichen Franchise-Unternehmen (K.... etc.) sowie der Kapitalgesellschaften mit Filialgeschäften (F..... D....., F..... GmbH etc.) basiere darauf, dass nur ein Meister bzw. eine Meisterin mehrere Filialen bzw. Partnergeschäfte betreue und damit zwangsläufig nur jeweils einen kleinen Teil seiner täglichen Arbeitszeit in jedem der Salons anwesend, jedoch bei Fragen, Problemen oder besonderen Anlässen stets kurzfristig vor Ort sein könne. Dies sei erforderlich, aber auch ausreichend. Wenn sich der Betriebsleiter davon vergewissert habe, dass prinzipiell sämtliche Angestellten in der Lage seien, ihren Beruf ordnungsgemäß und für die Kunden schadensfrei auszuüben und sich dies bei stichprobenartigen Kontrollen stets bestätige, dann müsse der Betriebsleiter nicht jeden einzelnen Schnittvorgang mit der Schere bzw. jede Rasur mit dem Messer überwachen. Auch ein neben dem Kunden stehender Betriebsleiter könne den Schnitt in das Ohr nicht verhindern. Hinsichtlich der verwendeten Materialien achte die Betriebsleiterin bereits bei Einkauf auf die Gefahrlosigkeit. Im Zweifel stehe die Betriebsleiterin auch im Falle ihrer Abwesenheit für eine telefonische Klärung zur Verfügung und sei innerhalb von acht Minuten im Salon, selbst wenn sie sich während der Öffnungszeiten einmal zu Hause aufhalten würde. Bislang seien keine Beanstandungen bekannt geworden. Das Verwaltungsgericht stütze sich in Bezug auf die Anwesenheit der Betriebsleiterin auf die Ermittlung des Landratsamtes, das jeweils nur ein bis zwei Kontrollen pro Monat durchgeführt und nur punktuelle Erkenntnisse erlangt habe. Zudem hätte das Verwaltungsgericht nicht übersehen dürfen, dass unstreitig nur eine einzige weibliche Mitarbeiterin im Unternehmen des Beschwerdeführers beschäftigt sei, nämlich die Betriebsleiterin, und die Angestellten des Beschwerdeführers, die sich im Unternehmen prinzipiell duzten und mit ihrem Vornamen ansprächen, deshalb deren Nachnamen nicht kennen würden. Auch sei es nicht ersichtlich, dass der Schutz der Kunden, Angestellten und der Öffentlichkeit es erfordere, dass der angegriffene Bescheid der Beschwerdegegnerin sofort vollzogen werden könne. Bei keiner der durchgeführten Kontrollen sei irgendein Verstoß gegen Hygienevorschriften, die Arbeitsstättenverordnung, das Mindestlohngesetz, sozialversicherungspflichtige Vorschriften oder andere Normen festgestellt worden. In den drei Jahren des Betriebs des Salons sei es zu keiner einzigen Beschwerde eines Kunden oder gar Anzeige aufgrund einer fehlerhaften oder schädigenden Ausübung des Handwerks gekommen. Der gesamte Salon sei aufgrund seiner personellen und sachlichen Ausstattung, der Qualifikation seiner Mitarbeiter und der Qualität der Leistungserbringung sowie der Ergebnisse auf jenem Niveau, das dem eines in Meisterpräsenz geführten Unternehmens dieser Branche

entspreche. Bei dieser Sachlage sei nicht ersichtlich, dass schützenswerte Interessen der Kunden, Angestellten oder der Allgemeinheit den sofortigen Vollzug vor einer rechtskräftigen Entscheidung über den Widerspruch und gegebenenfalls einer Anfechtungsklage erfordern würden. Zur Frage der Eilbedürftigkeit und Notwendigkeit der sofortigen Vollziehung habe sich das Verwaltungsgericht nicht geäußert.

II.

- 6 Die Beschwerde des Antragstellers hat im tenorierten Umfang Erfolg.
- 7 Sie ist entgegen der Auffassung der Antragsgegnerin zulässig; insbesondere genügt die vorgebrachte Begründung den Begründungsanforderungen des § 146 Abs. 4 Satz 3 VwGO. In ihr wird der rechtliche Ausgangspunkt des Verwaltungsgerichts, dass für jede Betriebsstätte grundsätzlich ständige Meisterpräsenz zu verlangen sei, ebenso in Zweifel gezogen wie die Feststellungen des Verwaltungsgerichts zur Präsenz der Betriebsleiterin und die Verhältnismäßigkeit der sofortigen Vollziehbarkeit vor dem Hintergrund seiner Berufsfreiheit. Ob die Einwendungen des Antragstellers inhaltlich durchgreifen, ist keine Frage der Zulässigkeit, sondern der Begründetheit.
- 8 Die Beschwerde ist im Hinblick auf die Vollziehbarkeit der Ankündigung der Löschung des Eintrags des Klägers in die Handwerksrolle in Nummer 1 des angegriffenen Bescheids (zur Auslegung vgl. unten 1) teilweise begründet. Die mit ihr vorgebrachten Gründe, auf deren Prüfung der Senat nach § 146 Abs. 4 Satz 6 VwGO beschränkt ist, ergeben, dass das Verwaltungsgericht den Antrag zu Unrecht vollständig abgelehnt hat. Die Feststellung des Verwaltungsgerichts, dass die Voraussetzungen für die Löschung des Betriebs des Antragstellers in der Handwerksrolle vorliegen, ist allerdings auch angesichts des Beschwerdevorbringens nicht zu beanstanden (2). Nicht geprüft hat aber das Verwaltungsgericht, ob der präventive Eingriff in die Berufsfreiheit schon vor Rechtskraft der Hauptsacheentscheidung gerechtfertigt ist, wie der Antragsteller ausführt. Eine Interessenabwägung durch den Senat führt dazu, dass bei Erfüllung der im Tenor enthaltenen Auflagen ein vorläufiger Weiterbetrieb des Handwerksbetriebs verantwortet werden kann (3).
- 9 1. Der Senat geht davon aus, dass sich der Antrag auf vorläufigen Rechtsschutz nur auf die für sofort vollziehbar erklärte Löschungsankündigung (Nummer 1 des angegriffenen Bescheids) bezieht und nicht auf die in Nummer 4 des Bescheids geregelte Pflicht zur unverzüglichen Rückgabe der Handwerkskarte, deren Sofortvollzug nicht angeordnet wurde und gegen die der vom Antragsteller eingelegte Widerspruch deshalb aufschiebende Wirkung entfaltet

(§ 80 Abs. 1 Satz 1 VwGO). Die Antragsgegnerin hat sich auch einer Vollziehbarkeit der Nummer 4 des Bescheids bislang nicht berührt, sodass es keiner Feststellung des Senats bedarf, dass sein Widerspruch gegen diese Anordnung aufschiebende Wirkung hat.

- 10 Der Senat legt den Bescheid der Antragsgegnerin vom 6. Mai 2025 dahingehend aus, dass er lediglich eine Löschungsankündigung nach § 13 Abs. 3 HwO enthält, wie dies auch dessen Nummer 1 geregelt ist. Zwar enthält der Bescheid im Betreff die Angabe „Löschung von Amts wegen aus der Handwerksrolle mit Anordnung der sofortigen Vollziehung“ und in Nummer 2 die Anordnung der sofortigen Vollziehung „der Löschung in der Handwerksrolle“ sowie die Aufforderung zur unverzüglichen Rückgabe der Handwerkskarte. Letztere kann schon zusammen mit der Löschungsankündigung erfolgen, aber selbstverständlich nur mit Wirkung für einen Zeitpunkt nach erfolgter Löschung (vgl. § 13 Abs. 4 HwO sowie BayVGh, Urt. v. 3. Mai 1982 – 22 B 81 A. 2434 –, GewArch 1982, 377; VGh BW, Urt. vom 18. März 1974 – VI 1177/72 –, GewArch 1974, 340, 342; Knörr, in: Honig/Knörr/Thiel, HwO, 5. Auflage 2017, § 13 Rn. 26). Dies könnte dafür sprechen, dass die Antragsgegnerin bereits die Löschung regeln wollte. Entscheidend für die Auslegung nach dem maßgeblichen Empfängerhorizont (vgl. §§ 133, 157 BGB) ist indes, dass die Antragsgegnerin die Anordnung über die unverzügliche Rückgabe der Handwerkskarte in Nummer 4 des Bescheids nicht für sofort vollziehbar erklärt hat und weder die Löschung selbst noch eine Zeitangabe über die Löschung in dem Bescheid enthalten ist. Eine solche Zeitangabe ist aber im Hinblick auf die Gestaltungswirkung nach § 13 Abs. 1, § 1 Abs. 1 HwO wesentlich für die Annahme einer Löschung (vgl. SaarIOVG, Urt. v. 2. Dezember 1991 – 8 R 19/91 –, juris Rn. 29). Nummer 2 ist deshalb dahingehend zu verstehen, dass darin der Sofortvollzug von Nummer 1, der Löschungsankündigung, angeordnet wird. Die Mitteilung der Handwerkskammer über die beabsichtigte Löschung der Eintragung des Gewerbetreibenden in die Handwerksrolle gem. § 13 Abs. 3 HwO ist ein anfechtbarer Verwaltungsakt (BVerwG, Urt. v. 16. April 1991 – 1 C 50.88 –, juris Ls. 1 und Rn. 8; Beschl. v. 26. November 1982 – 5 B 9/81 –, juris Rn. 3). Er hat auch einen vollzugsfähigen Inhalt und nicht nur feststellende Wirkung, weil sich die Löschung als Vollzug der Ankündigung verstehen lässt (vgl. VGh BW, Beschl. v. 6. September 1991 – 14 S 1681/91 –, juris Rn. 2), sodass gegen die sofortige Vollziehbarkeit der Ankündigung vorläufiger Rechtsschutz nach § 80 Abs. 5 VwGO gesucht werden kann (vgl. BayVGh, Beschl. v. 6. September 1982 – 22 CS A/1473 –, NVwZ 1983, 691).
- 11 2. Der Würdigung des Verwaltungsgerichts, dass die Voraussetzungen für die Löschung des Betriebs des Antragstellers in der Handwerksrolle (§ 13 Abs. 1 HwO) zum maßgeblichen Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung vorliegen, weil der Betrieb über keinen Betriebsleiter, der die Voraussetzungen für die Eintragung in die Handwerksrolle mit dem zu betreibenden

Handwerk oder einem mit diesem verwandten Handwerk erfüllt, verfügt (§ 7 Abs. 1 Satz 1 HwO), tritt die Beschwerde nicht substantiiert entgegen.

- 12 Bei Friseurgeschäften und Barbershops ist für jede Betriebsstätte zumindest eine über eine nur gelegentliche Präsenz des Meisters hinausgehende signifikante Meisterpräsenz zu verlangen. Ob darüber hinaus – wie vom Verwaltungsgericht angenommen – die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zu Gesundheitshandwerkern, bei denen eine unzureichende Handwerkstätigkeit weitreichende Folgen haben kann und bei denen – von ganz engen Ausnahmefällen abgesehen – für jede Betriebsstätte ständige Meisterpräsenz zu verlangen ist (vgl. BGH, Urt. v. 17. Juli 2013 – I ZR 222/11 –, juris Rn. 16 ff.), auf das Friseurhandwerk, das grundsätzlich ebenfalls gefahrgeneigt ist (vgl. BVerwG, Urt. v. 31. August 2011 – 8 C 8.10 –, juris Rn. 32), übertragbar ist, kann hier offen bleiben.
- 13 Der Meister oder Betriebsleiter eines Handwerksbetriebs muss jedenfalls die fachlich-technische Leitung des Handwerksbetriebes innehaben. Maßgebend sind insoweit Sinn und Zweck des Betriebsleiterprinzips. Dieses Prinzip will sicherstellen, dass ein Handwerk auch dann fachlich qualifiziert ausgeübt wird, wenn eine juristische Person oder eine Person, die über keine Meisterqualifikation verfügt, es betreibt. Nach der Handwerksordnung wird die Qualität handwerklicher Arbeit und die Leistungsfähigkeit des Handwerks dadurch gewährleistet, dass zur selbstständigen Handwerksausübung grundsätzlich nur berechtigt ist, wer die Meisterprüfung (§ 7 Abs. 1a HwO) oder eine vergleichbare andere Prüfung (Abs. 2) abgelegt oder eine – den Nachweis der notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzende – Ausnahmegewilligung (Abs. 3, § 8 HwO) erhalten hat. Der Betriebsleiter muss die handwerklichen Tätigkeiten leiten. Er hat dafür zu sorgen, dass die handwerklichen Arbeiten „meisterhaft“ ausgeführt werden. Die fachlich-technische Leitung des Betriebes muss in seiner Hand liegen. Er muss über den Handwerksbetrieb in seiner fachlichen Ausgestaltung und seinem technischen Ablauf bestimmen und insoweit die Verantwortung tragen. Daraus folgt, dass der Betriebsleiter nach seiner vertraglichen Stellung in der Lage sein muss, bestimmenden Einfluss auf den handwerklichen Betrieb zu nehmen. Er muss insbesondere zum Vorgesetzten der handwerklich beschäftigten Betriebsangehörigen bestellt und ihnen gegenüber fachlich weisungsbefugt sein. Er muss außerdem die ihm übertragene Leitung tatsächlich ausüben können und *auch ausüben*. Er hat also den Arbeitsablauf zu steuern, zu betreuen und zu überwachen und darf sich nicht etwa auf eine bloße Kontrolle des Arbeitsergebnisses beschränken. Er hat Mängel in der Ausführung der Arbeiten zu verhindern und gegebenenfalls zu korrigieren, aber auch dafür zu sorgen, dass Verstöße gegen Rechtsvorschriften oder Betriebsanweisungen unterbleiben. Seine Tätigkeit muss so angelegt sein, dass sie die handwerkliche Güte der Arbeiten

gewährleistet (BVerwG, Beschl. v. 22. Juli 1997 – 1 B 136.97 –, juris Rn. 10; Urt. v. 16. April 1991 – 1 C 50.88 –, juris Ls. 3 und Rn. 11 f.).

- 14 Die Forderung einer Meisterpräsenz bedeutet entgegen der Auffassung des Antragstellers nicht, dass der Betreiber sein Ladenlokal nur so lange offenhalten darf, wie ein Meister anwesend ist oder kurzfristig erreicht werden kann (vgl. auch BGH, Urt. v. 17. Juli 2013 – I ZR 222/11 –, juris Rn. Rn. 17). Der Meister muss auch nicht jeden Schnittvorgang mit der Schere oder dem Messer überwachen. Er muss aber den Arbeitsablauf steuern, betreuen und überwachen und darf sich nicht etwa auf eine bloße Kontrolle des Arbeitsergebnisses beschränken. Dazu muss er sich zwar möglicherweise nicht ständig, aber zu einer signifikanten Zeitspanne in der Betriebsstätte aufhalten. Dem Erfordernis der Meisterpräsenz ist deshalb nicht genügt, wenn ein Meister nur ganz gelegentlich in dem Betrieb zur Verfügung steht, etwa weil er eine Vielzahl von Betrieben oder weit voneinander entfernte Betriebe zu betreuen hat (vgl. BGH, Urt. v. 17. Juli 2013 a. a. O. Rn. 18; OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 8. Dezember 2015 – 1 N 66.14 –, juris Rn. 10). Auch eine theoretisch jederzeitige Erreichbarkeit ersetzt nicht das handwerksrechtliche Erfordernis, dass eine Betriebsleitung tatsächlich ausgeübt werden muss (OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 8. Dezember 2015 a. a. O.).
- 15 Nach den tatsächlichen Feststellungen des Verwaltungsgerichts und der Antragsgegnerin ist vorliegend überhaupt keine oder allenfalls eine nicht signifikante Präsenz der Betriebsleiterin in der Betriebsstätte zu verzeichnen. Die Betriebsleiterin erscheint im Wesentlichen nur im Betrieb, wenn sie angerufen wird, wie im Fall der Kontrolle durch Zollbeamte. Dies ergibt sich mit ganz überwiegender Wahrscheinlichkeit aus den vom Verwaltungsgericht festgestellten Tatsachen, nach denen die Betriebsleiterin bei insgesamt 17 Kontrollen durch Mitarbeiter des Ordnungsamtes und einer Kontrolle des Zolls nicht angetroffen werden konnte, alle befragten Angestellten des Barbershops die Betriebsleiterin nicht namentlich kannten und auch die Inhaber der benachbarten Geschäfte nie eine weibliche Angestellte wahrgenommen hätten. Hinzu tritt ein Artikel in der Sächsischen Zeitung vom 9. Januar 2023 über den Barbershop, worin berichtet wird, dass der Antragsteller mit vier männlichen Angestellten und einem wechselnden Kreis von Aushilfen tätig sei und in dem von der Betriebsleiterin nicht die Rede ist. Gegen die Ernstlichkeit einer Tätigkeit der Betriebsleiterin jedenfalls im Umfang der arbeitsvertraglich vereinbarten 40 Stunden spricht auch, dass die vereinbarte Betriebsleitervergütung angesichts einer vereinbarten Arbeitszeit von 40 Stunden wöchentlich wirtschaftlich nicht ausgewogen erscheint, wie dies von der Antragsgegnerin in ihrer Beschwerdeerwiderung zutreffend ausgeführt wird. Im Juni 2022 war für die Betriebsleiterin ab Juli 2022 ein Lohn von 1.650 € brutto für 40 Stunden wöchentlich vereinbart worden, das sind pro Stunde 9,52 €, was

ohne Zusatzleistungen unter dem ab 1. Juli 2022 geltenden Mindestlohn von 10,45 € und dem korrespondierenden Monatsentgelt von 1.811 € liegt.

- 16 Dem tritt die Beschwerdebegründung nicht substantiiert entgegen. Vielmehr ergeben ihre Ausführungen, dass der Antragsteller der Auffassung ist, dass eine Rufbereitschaft der Betriebsleiterin und eine Kontrolle des Arbeitsergebnisses durch sie grundsätzlich ausreicht, was aber – wie ausgeführt – nicht der Fall ist. Soweit ausgeführt wird, dass das Verwaltungsgericht übersehen habe, dass nur eine einzige weibliche Mitarbeiterin im Unternehmen des Antragstellers beschäftigt sei, nämlich Frau P..... als Betriebsleiterin, und die Angestellten, die sich im Unternehmen prinzipiell duzten und mit ihrem Vornamen ansprächen, weshalb sie deren Nachnamen nicht kennen würden, führt dies zu keiner anderen Beurteilung. Nach den Feststellungen des Verwaltungsgerichts und der Antragsgegnerin in der Verwaltungsakte (S. 29) kannten die Angestellten die Betriebsleiterin überhaupt nicht (namentlich), d. h. soweit ersichtlich auch nicht deren Vornamen. Im Übrigen ist bei einer Betriebsleiterin, die bestimmenden Einfluss auf den Handwerksbetrieb nimmt, zu erwarten, dass die Mitarbeiter ihren vollen Namen kennen. Soweit der Antragsteller anführt, die durchgeführten Kontrollen seien nur punktuelle Wahrnehmungen, ist dies zutreffend. Diese punktuellen Wahrnehmungen legen aber die Schlussfolgerung, dass die Betriebsleiterin nicht oder allenfalls gelegentlich anwesend ist, nahe. Da es sich bei der Anwesenheit seiner Betriebsleiterin um Umstände aus der Sphäre des Antragstellers handelt, hätte es ihm obliegen, im Beschwerdeverfahren vorzutragen und glaubhaft zu machen, dass der durch die Kontrollen gewonnene Eindruck nicht zutrifft (vgl. zur Einschränkung des Untersuchungsgrundsatzes im Eilverfahren: SächsOVG, Beschl. v. 3. Februar 2025 – 6 B 160/24 –, juris Rn. 14 m. w. N. und zur sekundären Vortrags- und Darlegungslast bei Umständen aus der eigenen Sphäre: BGH, Urt. v. 18. Dezember 2019 – 12 ZR 13/19 –, juris Rn. 35; v. 10. Februar 2015 – VI ZR 343/13 –, juris Rn. 11 m. w. N.; SächsOVG, Urt. v. 29. März 2023 – 6 A 916/20 –, juris Rn. 32). Er hätte hierzu z. B. Aufzeichnungen über die Anwesenheitszeiten der Betriebsleiterin oder/und eine eidesstattliche Versicherung der Betriebsleiterin zu ihren Anwesenheitszeiten vorlegen können.
- 17 3. Die mit der Ankündigung der Löschung des Eintrags des Antragstellers in die Handwerksrolle verbundene Anordnung der sofortigen Vollziehung greift in seine Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) und in sein Recht auf effektiven Rechtsschutz (Art. 19 Abs. 4 GG) ein.
- 18 Mit der Vollziehbarkeit der Ankündigung der Löschung selbst ist zwar unmittelbar noch kein Eingriff in die Berufsfreiheit verbunden, weil dem Antragsteller die berufliche Tätigkeit erst mit der nachfolgenden Löschung nicht mehr erlaubt ist. Die Entscheidung über die Löschung ist ein selbstständig anfechtbarer Verwaltungsakt. Nach Unanfechtbarkeit der

Löschungsankündigung kann die Löschungsentscheidung selbst aber grundsätzlich nicht mehr mit Erfolg angefochten werden, es sei denn, dass aufgrund einer nachträglich eingetretenen Veränderung der Sachlage die Voraussetzungen für eine Löschung entfallen sind (VGH BW, Beschl. v. 6. September 1991 – 14 S 1681/91 –, NVwZ-RR 1992, 473). Auch bei sofortiger Vollziehbarkeit der Löschungsankündigung ist das Vorliegen der Löschungsvoraussetzungen bei der Löschungsentscheidung nicht mehr zu prüfen, weil sie Tatbestandswirkung entfaltet (vgl. zum Vollstreckungsrecht und einer vollziehbaren Grundverfügung: SächsOVG, Beschl. v. 30. März 2020 – 6 B 247/19 –, juris Rn. 5 f.) und sie durch die Löschung lediglich vollzogen wird. Dies und der Sinn der in § 13 Abs. 3 HwO enthaltenen Regelung, die eventuelle rechtliche Auseinandersetzungen um eine beabsichtigte Löschung dem eigentlichen Löschungsakt vorschalten will (VGH BW a. a. O.), legen es nahe, die Auswirkungen auf die berufliche Tätigkeit bereits im Rahmen der Vollziehbarkeit der Löschungsankündigung in den Blick zu nehmen und nicht erst bei der Löschungsentscheidung oder der auf sie folgenden Untersagungsverfügung (§ 16 Abs. 3 HwO), falls die handwerkliche Tätigkeit gleichwohl fortgesetzt wird.

- 19 Für ein präventives Berufsverbot genügt nicht schon die hohe Wahrscheinlichkeit, dass das Hauptsacheverfahren zum gleichen Ergebnis führen wird. Vielmehr setzt die sofortige Vollziehbarkeit gemäß Art. 12 Abs. 1 GG in Verbindung mit dem Rechtsstaatsgebot (Art. 20 Abs. 3 GG) die zusätzliche Feststellung voraus, dass sie schon vor Rechtskraft des Hauptsacheverfahrens als Präventivmaßnahme zur Abwehr konkreter Gefahren für wichtige Gemeinschaftsgüter erforderlich ist. Solche Gründe müssen in einem angemessenen Verhältnis zur Schwere des Eingriffs stehen und ein Zuwarten bis zur Rechtskraft der Hauptsacheentscheidung ausschließen (BVerfG, Beschl. v. 2. März 1977 – 1 BvR 124/76 –, BVerfGE 44, 105; Beschl. [K] v. 8. April 2010 – 1 BvR 2709/09 –, NJW 2010, 2268; v. 13. August 2003 – 1 BvR 1594/03 –, NJW 2003, 3617; v. 24. Oktober 2003 – 1 BvR 1594/03 –, NJW 2003, 3618, 3619 = juris Rn. 15 f.; SächsOVG, Beschl. v. 30. März 2026 – 6 B 95/25 –, juris Rn. 9, v. 3. September 2025 – 6 B 31/25 –, juris Rn. 25, v. 31. August 2021 – 6 B 245/21 –, NVwZ-RR 2022, 305 Rn. 9 m. w. N., v. 26. Februar 2020 – 6 B 268/19 –, juris Rn. 10; OVG Bremen, Beschl. v. 2. Oktober 2019 – 2 B 229/19 –, juris Rn. 7). Ob diese Voraussetzungen gegeben sind, hängt von einer Gesamtwürdigung der Umstände des Einzelfalls und insbesondere davon ab, ob eine weitere Berufstätigkeit konkrete Gefahren für wichtige Gemeinschaftsgüter befürchten lässt (vgl. BVerfG, Beschl. v. 24. Oktober 2003 a. a. O. = juris Rn. 16; SächsOVG, Beschl. v. 3. September 2025; v. 31. August 2021 und v. 26. Februar 2020 a. a. O.; OVG NRW, Beschl. v. 25. März 2015 – 4 B 1480/14 –, juris Rn. 38 bis 41; VGH BW, Beschl. v. 27. Januar 2006 – 6 S 1860/05 –, juris Rn. 2 ff.). Es bedarf grundsätzlich auf Tatsachen gestützter Feststellungen, ob und welche konkreten Gefahren für wichtige Gemeinschaftsgüter für den Fall drohen, dass die Anordnung der sofortigen Vollziehung bis zur Entscheidung in der Hauptsache aufgehoben

wird (BVerfG, Beschl. v. 24. Oktober 2003 a. a. O. = juris Rn. 18 f.; SächsOVG, Beschl. v. 30. März 2026 a. a. O.; OVG Bremen, Beschl. v. 2. Oktober 2019 a. a. O.; NdsOVG, Beschl. v. 10. Mai 2012 – 8 ME 59/12 –, juris Rn. 4 m. w. N.).

- 20 An einer solchen Gesamtabwägung fehlt es in der Entscheidung des Verwaltungsgerichts – wie vom Antragsteller mit seinem Hinweis darauf, dass sie sich nicht zur Notwendigkeit der sofortigen Vollziehung äußere, der Sache nach noch hinreichend vorgetragen wird. In der Behördenentscheidung nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 VwGO findet sich bei der Begründung der Anordnung der sofortigen Vollziehung ein Verweis auf mögliche Gesundheitsgefahren für Kunden, die fehlende Gewährleistung, dass diese eine im Sinne der Handwerksordnung qualifizierte Leistung erhalten, und dass der Antragsteller einen Wettbewerbsvorteil gegenüber rechtstreuen Mitbewerbern erlangt. Bei der Gesundheit handelt es sich um ein überragend wichtiges Gemeinschaftsgut. Allerdings ist die Gefahrprognose bei den angegebenen Gesundheitsgefahren nur schwach fundiert, da Verstöße gegen Berufspflichten und daraus resultierende Gesundheitsgefahren bislang im Betrieb des Antragstellers nicht bekanntgeworden sind. Dasselbe gilt für die Gefahr der Erbringung unzureichender Leistungen. Dafür, dass der Antragsteller dadurch, dass er die Betriebsleiterin derzeit lediglich als Rufbereitschaft einsetzt und dadurch Kosten spart, einen Wettbewerbsvorteil erlangt, spricht viel. Ob dadurch die Konkurrenzsituation der Wettbewerber derart verschlechtert wird, dass dies den sofortigen Vollzug der Löschungsankündigung rechtfertigen könnte, ist prima facie nicht erkennbar.
- 21 Die angegebenen Gefahren lassen sich bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache bei einer Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung durch die vom Senat getroffenen Maßgaben soweit reduzieren, dass ein vorläufiger Weiterbetrieb des Handwerksbetriebs bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache im Rahmen einer Interessenabwägung verantwortet werden kann. Die vom Senat getroffene Maßgabe führt dazu, dass die Betriebsleiterin, die dem Antragsteller nach der von ihr abgegebenen Betriebsleitererklärung sowie dem geschlossenen Arbeitsvertrag wöchentlich die Erbringung von 40 Arbeitsstunden schuldet, durchschnittlich mindestens die Hälfte dieser Stundenzahl (20 Stunden pro Woche entsprechen gerundet 87 Stunden pro Monat – 52 Wochen/12 Monate = 4,333 * 20 Stunden) tatsächlich auch in der Betriebsstätte erbringt, soweit sie nicht in Urlaub oder arbeitsunfähig oder anderweit an der Arbeit gehindert ist, und während dieser Zeit den Arbeitsablauf des Betriebs steuern, betreuen und überwachen sowie Gefahren dadurch vermindern kann. Das Gericht legt zur Vereinfachung die durchschnittliche monatliche Nettoarbeitszeit für jeden Kalendermonat als Mindestanwesenheitszeit (ohne Pausen, aber einschließlich begründeter Abwesenheitszeiten wegen Arbeitsunfähigkeit oder Urlaub o. ä.) fest. Dabei geht der Senat im Eilverfahren davon aus, dass jedenfalls mit einer halbtägigen Präsenz der Betriebsleiterin eine hinreichende Steuerung

und Leitung des Betriebs erfolgen kann. Angesichts von Nachfrageschwankungen und der Tatsache, dass Betriebsleitertätigkeiten ggf. zum Teil auch zuhause verrichtet werden können, ist 40stündige Präsenz an der Betriebsstätte bis zu einer Entscheidung in der Hauptsache nicht zwingend erforderlich. Auch die Handwerksordnung erfordert eine solche nicht, da sie die Möglichkeit vorsieht, dass ein Betriebsleiter mehrere Handwerksbetriebe leitet.

- 22 Zur Überwachung der vom Senat getroffenen Maßgaben hat der Antragsteller **beginnend spätestens nach fünf Werktagen nach Zustellung des Beschlusses** ein System zur Anwesenheitszeiterfassung der Betriebsleiterin in der Betriebsstätte einzuführen. Dies kann z. B. durch das Führen von Listen in Papier, in denen die Betriebsleiterin ihre Anwesenheits- oder Abwesenheitszeiten in der Betriebsstätte für jeden Tag vermerkt und die Richtigkeit der Angaben mit Ihrer Unterschrift versichert, oder eines digitalen Systems, in dem die Betriebsleiterin ihre Anwesenheits- oder Abwesenheitszeiten in der Betriebsstätte für jeden Tag erfasst und aus dem ein Listenausdruck über diese Zeiten gefertigt wird, den die Betriebsleiterin mit ihrer Unterschrift bestätigt, geschehen. Im Falle ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit hat die Betriebsleiterin dem Antragsteller – wie in § 6 des Arbeitsvertrags vorgesehen – diese unverzüglich anzuzeigen. Dies und bewilligter Urlaub sowie sonstige Abwesenheiten, wie Fortbildungszeiten, sind durch den Antragsteller oder die Betriebsleiterin im Erfassungssystem zu vermerken und durch Unterzeichnung zu bestätigen. Die Betriebsleiterin hat – wie in § 6 des Arbeitsvertrags vorgesehen – bei ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit spätestens am dritten Arbeitstag dem Antragsteller eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Diese Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hat der Antragsteller ebenso wie sonstige Bestätigungen zu Fehlzeiten, wie durch Fortbildungen, in Kopie zusammen mit den Listen oder Ausdrucken zur Anwesenheitszeiterfassung der Antragsgegnerin innerhalb der ersten beiden Wochen des Folgemonats der Antragsgegnerin vorzulegen. Legt er diese nicht mit vor, bleiben die entsprechenden Abwesenheitszeiten bei der Berechnung der monatlichen Anwesenheitszeit in der Betriebsstätte unberücksichtigt. Der Antragsteller oder sein Stellvertreter übermittelt die von der Betriebsleiterin und im Verhinderungsfall von ihm oder seinem Stellvertreter unterzeichneten Aufzeichnungen ihrer Anwesenheits- und Abwesenheitszeiten und -gründe der Antragsgegnerin innerhalb der ersten beiden Wochen des Folgemonats. Diese Verpflichtungen gelten auch dann, wenn die Betriebsleitung wechseln sollte. Teilt die Antragsgegnerin dem Antragsteller nach Prüfung der eingereichten Unterlagen mit, dass er seinen Verpflichtungen aus diesen Maßgaben des Senats nicht nachgekommen ist, entfällt mit dem Tag des Zugangs der Mitteilung der Antragsgegnerin beim Antragsteller die aufschiebende Wirkung seines Rechtsbehelfs, ohne dass es eines Abänderungsantrages nach § 80 Abs. 7 VwGO beim Verwaltungsgericht bedürfte.

- 23 4. Die Kostenentscheidung beruht auf § 155 Abs. 1 Satz 1 VwGO.
- 24 Die Streitwertfestsetzung folgt § 63 Abs. 2 Satz 1, § 47 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1, § 53 Abs. 2 Nr. 2, § 52 Abs. 1 GKG (vgl. Nummer 1.5 und 54.3.1 des Streitwertkatalogs für die für die Verwaltungsgerichtsbarkeit in der Fassung der am 21. Februar 2025 beschlossenen Änderungen, abrufbar unter: <https://www.bverwg.de/user/pages/03.Rechtsprechung/05.Streitwertkatalog/streitwertkatalog.pdf>, zuletzt abgerufen am 30. Juni 2026).
- 25 Der Beschluss ist unanfechtbar (§ 152 Abs. 1 VwGO, § 68 Abs. 1 Satz 5 i. V. m. § 66 Abs. 3 Satz 3 GKG).

Dehoust

Drehwald

Dr. Radtke