

VPLT INSIDE

FEBRUAR 2020



BEAUFTRAGUNG

VPLT INSIDE

FEBRUAR 2020

INHALT

| | |
|---|----|
| „Geht nicht“ geht nicht! Weil es geht! | 3 |
| Wandlungsprozess | 4 |
| Kleine Geschichte der Scheinselbständigkeit | 6 |
| Scheinselbständigkeit? | 8 |
| Interview mit Uli Jansen | 10 |
| Risiken für SEU | 12 |
| Verhalten bei Durchsuchungen | 13 |
| Selbständige Einzelunternehmer (SEU) vs. Festanstellung | 14 |
| Weg von „mit den Fingern aufeinander zeigen“ hin zu „gemeinsam Lösungen finden“ | 17 |
| Unterzeichner – Standpunkt zur Beauftragung Selbständiger Einzelunternehmer (SEU) | 18 |

„Geht nicht“ geht nicht! Weil es geht!

Gute vier Wochen nach dem Inside und dem Statement der Fachgruppe Personal, beginnen wir nun mit der zweiten Phase, das Thema Beschäftigung in die Breite der Mitgliedschaft und natürlich auch zu allen anderen Interessierten zu tragen.

Es stehen Termine bei verschiedenen Medien und auch unsere Roadshow auf der Agenda, natürlich auch viele Einzelgespräche und Telefonate. Um es gleich vorwegzunehmen – es ist schon jetzt ein Erfolg. Das Thema ist einfach wichtig, und mittlerweile arbeiten viele daran, die ganze Branche der modernen Arbeitswelt entsprechend weiterzuentwickeln.

Natürlich gibt es neben all dem Zuspruch auch schon Fakten: Es wird angestellt! Darüberhinaus schauen viele Unternehmen über den Tellerrand und binden ihre Kunden ein, denn auch diese müssen lernen mitzuspielen und vielleicht viel früher beauftragen, um planungssicher zu sein, sonst heißt es bald: sorry, „sold out“, und die Personal-Ressourcen sind alle verplant.

Aber selbst wenn das mal so wäre, wäre das schlecht? Müssen wir uns nicht schon länger fragen, warum riesige Projekte scheinbar vom Himmel fallen und nur dank unserer starken Flexibilität überhaupt stattfinden? Wir wollen ins Agieren kommen und weg vom reinen Reagieren. Natürlich könnten wir hier nun zig Beispiele finden, was vielleicht noch nicht zu Ende gedacht ist. Aber genau damit müssen wir uns konstruktiv befassen - passende und praktische Lösungen für uns zu finden.

Deswegen: Geht zu unseren Veranstaltungen, organisiert euch, schaut, welches das passende Organisationsmodell für euch ist. Gründet nach euren internen Spielregeln Firmen, Genossenschaften oder findet die Spezialisierung, in der eine rechtskonforme Beauftragung möglich ist.

Helge Leinemann

Vorstandsvorsitzender VPLT e.V.



Wandlungsprozess

Alle, die in der Veranstaltungsbranche arbeiten, betrifft der stattfindende Wandlungsprozess – was machen wir daraus?

In unserem Inside zur Thematik Beschäftigung ist zu lesen, dass viele Unternehmen mittelfristig Aufträge nicht mehr an selbständige Einzelunternehmen (SEU) vergeben können, sondern sich umstellen und stattdessen mit fest angestelltem Personal arbeiten. Die Begründung dafür basiert auf der aktuellen Risikobewertung der rechtlichen Rahmenbedingungen.

Nicht nur in der Veranstaltungsbranche, sondern auch in anderen Bereichen wie dem Gesundheitswesen, dem Lebensmittelgewerbe und vielen anderen, sind Themen wie das Einhalten von Arbeitszeitgesetzen und Scheinselbständigkeit ins Visier geraten. Im Paketzustellungssektor hat der Gesetzgeber reagiert und die Hauptverantwortung des Einhaltens der Arbeitsgesetze dem Auftraggebenden zugesprochen. Dieser muss regelmäßig bei den Subunternehmen Überprüfungen durchführen und ist haftbar für Zuwiderhandlungen.

Auf unsere Branche übertragen betrifft diese Problematik Unternehmen, die mit Subunternehmen in prekären Beauftragungsformen arbeiten. Um Unklarheiten erst gar nicht aufkommen zu lassen und eine maximale Kontrollmöglichkeit zu erreichen, haben sich viele für den Weg entschieden, im Regelfall nicht mehr mit Subunternehmen zu arbeiten.

Was bedeutet dieser Wandlungsprozess für selbständige EinzelunternehmerInnen?

Die Veranstaltungsbranche hat sich überwiegend durch selbständige EinzelunternehmerInnen zu dem entwickelt, was sie heute ist: Sie haben die Branche aufgebaut, waren Macherinnen und Macher, die sich ihre Arbeit selbst organisierten. Darunter finden sich verschiedenste Lebensentwürfe. Nicht wenige haben den Großteil ihres Arbeitslebens als Selbständige gearbeitet, wissen um die positiven Seiten, haben sich trotz der Nachteile dafür entschieden ihr Leben darauf auszurichten und identifizieren sich damit. Andere arbeiten als nebenberuflich Selbständige in der Branche, sind finanziell weniger von ihr abhängig und führen ihre Arbeit ebenso mit Enthusiasmus aus. Wieder andere wollen nach der Ausbildung gerne mal „auf die Walz gehen“, stehen noch am Anfang ihrer Selbständigkeit und erhoffen sich eine selbstbestimmte Zukunft.

Dass dieses Kapitel jetzt einem Wandel unterliegt und viele genötigt sind, sich den neuen Gegebenheiten anzupassen, stößt bei vielen SEUs auf wenig Begeisterung. Schließlich haben sie jahrelang für die unterschiedlichsten Firmen gearbeitet, die Unternehmen haben ihren Vorteil aus der zeitlichen und finanziellen Flexibilität gezogen – und jetzt soll auf einmal damit Schluss sein? Wo bleibt denn da die Wertschätzung?

Und zusätzlich wird sich der ein oder andere nun die Frage stellen (müssen), wie es weitergeht. Gibt es Mittel und Wege, dass ich weiterhin als SEU arbeiten kann? Muss ich jetzt selbst eine Firma mit Angestellten gründen und zur Chefin beziehungsweise zum Chef werden? Wie gehe ich mit meiner privaten Rentenabsicherung um?

Eine Firma zu gründen und Angestellte zu haben, bringt viele Herausforderungen mit sich. Man kennt die Schwankungen in der Auftragslage, hat Firmen kommen und gehen sehen. In einer Zeit, in der die Branche erstmals eine Wachstumskrise spürt, erscheinen die Aussichten nicht gerade rosig. Wird man selbst in der Lage sein, Verantwortung für Angestellte zu übernehmen, mit allem was dazu gehört, inklusive der Tatsache, dass jeden Monat ein fester Betrag eingenommen werden muss? Werden die Kunden die entstehenden Mehrkosten tragen?

Ist eine Firma zu gründen keine Option, stellen sich andere Fragen. Sollte ich mich jetzt bewerben und mich sozialversicherungstechnisch anders verhalten oder gar bei mehreren Firmen arbeiten? Wer jahrelang als Selbständiger gearbeitet hat, tut sich oft schwer, sich mit diesem Gedanken anzufreunden. Hinzukommt, dass es eine Sache ist, sich selbst dafür zu entscheiden, in eine Festanstellung zu gehen, eine andere, es mit dem Gefühl zu machen, man sei dazu gezwungen.

Um sich dem Thema anzunähern, hilft es vielleicht, die positiven Seiten eines Angestelltenverhältnisses in den Blick zu nehmen: Neben dem Wegfall von lästigem Papierkram, stehen eine stärkere soziale und finanzielle Absicherung, gesetzlich festgelegte Urlaubstage, Weiterzahlung im Krankheitsfall etc. auf der Pro-Seite. Alles Annehmlichkeiten, die – hart erkämpft – zum rechtlichem Anspruch eines An-

gestellten gehören. Zudem ist man nicht mehr gezwungen, sich ständig um sein Auskommen zu kümmern und hat die Möglichkeit, sich einen Job in genau dem Arbeitsfeld zu suchen, das einem am besten liegt, kann sich voll darauf konzentrieren und dort die eigenen Fähigkeiten ausbauen. Und schließlich: Trotz aller Vorbehalte, die man gegenüber einer Festanstellung haben mag, ist es gar nicht so unwahrscheinlich, dass sich an der täglichen Arbeit viel weniger ändert, als man heute denkt. Die Aufträge der Unternehmen bleiben die gleichen, sie brauchen wie eh und je das Know-how der Fachkräfte.

Entscheidet man sich für eine Festanstellung, ist zu überlegen, wie diese konkret aussehen soll. Worin unterscheiden sich Unternehmen? Zu welchen Firmen passe ich? Was kann ich bei einem Einstellungsgespräch fordern; auch finanziell? Diese Fragen sollte man noch vor der ersten Bewerbungsinitiative für sich klären.

Im Wandlungsprozess des Personalbereichs gibt es neben der Festeinstellung noch den Bereich der Personalüberlassung, der zukünftig eine größere Rolle spielen könnte. Dahinter steht die Idee, das mit ihr passgenauer auf die durch die Besonderheiten der Branche erforderliche hohe Flexibilität beim Personal reagiert werden kann. Für Stagehands gibt es das bereits – könnte dies für FacharbeiterInnen ausgeweitet werden? Wo liegen die Nachteile und wie könnte man diesen begegnen? Welche Konzepte sind denkbar, die das Ziel unterstützen, dass vom Gehalt auch genug bei den Arbeitenden ankommt?

Ob Firmengründung, Festanstellung oder Personalüberlassung – es gilt, sich zu informieren, Schlüsse zu ziehen und Entscheidungen zu treffen. Da sich die gesamte Branche im Wandlungsprozess befindet, gibt es auf viele Fragen noch keine verlässlichen Antworten, und Lösungen, die vielversprechend aussehen, können sich als nicht gangbar erweisen. Alle sind sozusagen auf der Suche und haben gleichzeitig die Möglichkeit, die Zukunft zum Positiven zu gestalten.

Mit unseren offenen Fragen und ähnlichen Herausforderungen sind wir gut beraten uns gegenseitig zu unterstützen, indem wir im stetigen ergebnisoffenen Austausch miteinander bleiben. Zielsetzung des VPLT ist die Unterstützung der Mitglieder und das Gestalten einer zukunftsfähigen Branche. Der Verband dient dabei nicht nur als Sprachrohr, sondern auch als Plattform der gemeinsamen Lösungsfindung. Die Vielzahl an Rückmeldungen, konstruktiven Anregungen und der Zuwachs in den Fachgruppen stimmen positiv. Sie zeigen den Willen, gemeinsam die Zukunft für unsere Branche zu gestalten. Denn es heißt wie immer: The show must go on!

Um einige der angesprochenen Themen zu vertiefen, zu informieren und zu diskutieren, lädt der VPLT in Hannover am 26. Februar zu einer Podiumsdiskussion mit ExpertInnen ein.

Der VPLT Vorstand

Kleine Geschichte der Scheinselbständigkeit

Aktuell nimmt die Diskussion um die Scheinselbständigkeit wieder Fahrt auf und wird Online, Offline und im Catering lebhaft geführt.

War es vor ein paar Jahren noch in den meisten Diskussionen relativ klar, woher die Regeln zur Definition einer Scheinselbständigkeit kommen und was sie mit einzelnen Firmen gemacht haben, so ist dieses Wissen offenbar aktuell verloren gegangen. In diesem Artikel versuche ich, ein paar Grundlagen wieder ins Gedächtnis zu rufen.

Im Zuge der fortschreitenden Flexibilisierung in der Arbeitswelt in den 90er Jahren mit einem überbordenden Outsourcing zog die Regierung die Notbremse und erließ 1999 das paradoxerweise „Gesetz zur Förderung der Selbstständigkeit“ genannte Gesetzeswerk. Dieses sah diverse Änderungen im Sozialgesetzbuch vor, mit denen unter anderem die heute noch in allen Köpfen vorhandenen Kriterien eingeführt wurden, anhand derer eine Selbstständigkeit festgestellt werden sollte. Die Kriterien existieren heute nicht mehr, beherrschen allerdings immer noch die Diskussionen.

Wie immer, wenn die Regierung in die Sozialgesetzgebung eingreift, setzen sich die Vertreter der Spitzenverbände der Sozialversicherung zusammen, um die praktische Durchführung der oft nicht gut gemachten Gesetze zu diskutieren und in einem verbindlichen Rundschreiben das Verfahren festzuschreiben. Das bisher letzte in einer langen Reihe von Rundschreiben datiert von April 2010. Immer gleich geblieben ist der Abgrenzungskatalog für im Bereich Theater, Rundfunk, TV und so weiter tätige Personen und deren konkrete Tätigkeiten. Dieser Katalog existierte als „Mainzer Liste“ bereits deutlich vor dem Gesetz. Darin wird bereits zwischen „programmgestaltenden“ und „nicht programmgestaltenden“ Personen unterschieden. Wer das Programm nicht „gestaltet“, kann nicht selbstständig sein, ist hier der Tenor.

Das größte Missverständnis besteht übrigens bei dem landläufig „Statusfeststellung“ genannten Verfahren, das offenbar gerne von Auftraggebern den potenziellen Selbstständigen vorgegeben wird. Im Kern handelt es sich um das sogenannte „Anfrageverfahren zur Statusklärung“. Hier ist es vorgesehen, dass der Auftraggeber den Status eines potenziellen Auftragnehmers selber prüft und befindet, ob der-/diejenige selbstständig ist oder nicht. Mit dem optionalen Anfrageverfahren übergibt der Auftraggeber die Statusklärung der Rentenversicherung und drückt damit bereits seinen Zweifel über die Eigenschaft als Selbstständiger aus.



Im Jahr 1999 betrieb ich im vierten Jahr eine Helfervermittlung und fing bereits an, Kollegen und Kolleginnen anzustellen. Nach Veröffentlichung des Gesetzes begann ich mit Kollegenfirmen aus ganz Deutschland, die Verbände und die Branche über die Tragweite des Gesetzes aufzuklären und vor den kommenden, notwendigen Umwälzungen zu warnen. Der VPLT versuchte, ein Versorgungswerk einzuführen und die Versicherungsthematik auf diese Weise zu regeln. Leider wollte niemand zuhören und die Tragweite der neuen Regeln erkennen.

Nach ein paar Jahren der Ruhe geriet durch einen Zufall ein Stagehandvermittler-Kollege aus Bayern ins Visier der Rentenversicherung. Nach der Hausdurchsuchung folgte dann ein langer Prozess, bei dem die bislang übliche Praxis, selbstständige Helfer/Hands/Bühnenhelfer zu vermitteln, vor Gericht kam. Während des langen Verfahrens wurde festgestellt, dass weisungsgebundene Tätigkeiten, wie zum Beispiel bei

einem Hand, nicht auf selbständiger beziehungsweise gewerbetreibender Basis durchgeführt werden können. Es handelt sich dabei um Scheinselbständigkeit. Eine Geldstrafe und ein Haftbefehl wurden ausgesprochen. Kurz darauf folgte eine Prüfung bei einem großen Infrastrukturdienstleister, der fast eine Million Euro nachzahlen musste, begleitet von der Warnung an den Geschäftsführer, dass beim nächsten Verstoß er direkt in Haft kommen würde.

Beide Kollegen reisten zu Ihren Kunden, den Verbänden und allen Messen, erzählten ihre Geschichte und sorgten so dafür, dass 2009 und 2010 zunächst der BDV, der „Bundesverband der Veranstaltungswirtschaft“ seine Mitglieder vor der bisherigen Praxis warnte, Helfer „auf Rechnung“ zu buchen oder sich vermitteln zu lassen. Ende 2011 zog dann der BDKV, der Verband der Deutschen Konzertdirektionen, nach, der mit dem BDV im Jahr 2018 fusionierte.

Anfang 2012, begleitet von Hausdurchsuchungen im Süden der Republik bei einem großen, überregionalen Dienstleister und dessen Technikern und Hands, gründeten die damals bekannten Stagehand-Agenturen neue Zeitarbeitsunternehmen für die Veranstaltungsbranche, denen viele weitere folgten.

Die laufende Rechtsprechung, wonach klar weisungsgebundene Tätigkeiten von den Gerichten immer als nicht selbstständig eingestuft werden und der Grundsatz herausgestellt wurde, „je mehr Weisung und Einbindung in die betriebliche Organisation, desto weniger selbstständig“ wurde dieses Jahr durch den Bundesgerichtshof und das Bundessozialgericht eindrucksvoll bestätigt. Die drei Fälle, die in den letzten zwölf Monaten verhandelt wurden, zeigen die klare Richtung.

Beim ersten Fall sollten alle die die Ohren spitzen, die immer noch oder schon wieder für Hilfstätigkeiten „Selbstständige“ vermitteln oder diese auf ihren Veranstaltungen einkaufen oder einkaufen lassen. So traf es den Geschäftsführer einer Vermittlung, der Helfer „auf Rechnung“ für eine Multifunktionshalle beschaffte. Der Geschäftsführer der Vermittlung wurde zu 1,5 Jahren Haft auf Bewährung und einer Geldstrafe von hunderttausenden von Euro verurteilt. In den anderen beiden Fällen wurde es Pflegekräften und sogar Ärzten, also hochbezahlten, studierten Menschen, nicht mehr gestattet, als freie Honorarkräfte in Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern zu arbeiten.

Bei alledem fragt sich so manche/r sicher, wo denn nun der „normale“ Techniker steht. Ist er oder sie weisungsgebunden? Wird nach Plänen gearbeitet und gibt es somit keinen eigenen Handlungsspielraum? Ist ein „fester Freier“, der zehn Monate im Jahr für dieselbe Firma gewerblich tätig ist, noch frei? Häufig ist das Argument zu hören, dass sich ja abgesprochen werden muss, eigene Werbung betrieben wird und mit dem ganzen Fachwissen, das der oder die Einzelne anwendet, auf jeden Fall eine selbständige Tätigkeit vorliegt. Alle diese Argumente werden in dem erstgenannten Urteil auf eindrucksvolle Weise widerlegt.

So wird auch die Zunft der freien Techniker nicht um eine Neubewertung ihrer sozialrechtlichen Einstufung herumkommen. Dies um so mehr, da deren Auftraggeber persönlich mit einschneidenden, lebensverändernden Geld- und Haftstrafen bedroht werden können.

Falco Zanini, Angeschlossenes Mitglied seit 1997,
Sprecher der Angeschlossenen Mitglieder

Scheinselbständigkeit?

Für die einen sind freie Mitarbeiter willkommene „Aushilfen“, um Arbeitsspitzen abzuarbeiten oder externen Sachverstand bei Bedarf abrufen zu können, für die anderen sind sie ein genauso willkommenes Mittel, um Kosten für Arbeitnehmer zu sparen.

Egal warum, freie Mitarbeiter bergen naturgemäß ein latentes Risiko für den Auftraggeber: die Scheinselbständigkeit. Was die Scheinselbständigkeit für den freien Mitarbeiter ist, ist übrigens die Arbeitnehmerüberlassung für den (Schein-)Werkvertrag bei Unternehmen, die ihr Personal überlassen.

Die Rechtsfolgen sind bei der Scheinselbständigkeit höchst unangenehm, da es nicht nur um horrenden Nachzahlungen (Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge u.a.) geht, sondern auch um eine Straftat. So hatte im Dezember 2018 der Bundesgerichtshof ein Urteil des Landgerichts Göttingen bestätigt, mit dem ein Geschäftsführer eines Dienstleisters im Veranstaltungsbereich zu 18 Monaten Freiheitsstrafe (die Vollstreckung wurde zur Bewährung ausgesetzt) verurteilt wurde und Nachzahlungsbeträge in Höhe von über 380.000 Euro eingezogen werden, weil er 28 Personen fehlerhaft als freie Mitarbeiter beauftragt hatte.

Die Abgrenzung zwischen „wirklich frei“ und „zum Schein selbständig“ ist oft schwierig. Es gibt aber ein paar Indizien, bei denen man aufpassen sollte. Wichtig ist dabei, dass stets der Einzelfall maßgeblich ist, das heißt es kommt stets auf eine umfassende Würdigung aller Umstände an: Nur weil ein Indiz zutrifft, führt das nicht automatisch zur Scheinselbständigkeit.

Das sind ein paar mögliche Indizien:

- ▶ Bekannt sein dürfte mittlerweile, dass der Umstand, dass der freie Mitarbeiter nur einen einzigen Kunden hat, schon lange kein relevantes Kriterium mehr ist.
- ▶ Der Freelancer ist vertraglich zur ständigen Verfügbarkeit verpflichtet.
- ▶ Der Freelancer bekommt Vorgaben, die seine eigene Dispositionsfreiheit einschränken (z.B. Leistungszeiten, Leistungsort, Inhalte, Art der Ausführung usw.).
- ▶ Der Freelancer ist verpflichtet, die Leistungen höchstpersönlich zu erbringen.
- ▶ Der Freelancer rechnet den reinen Zeitaufwand ab, das heißt er hat gar kein Risiko, wenn er bei einem Pauschalpreis länger brauchen würde.



- ▶ Der Freelancer muss die Einheitskleidung des Auftraggebers tragen.
- ▶ Gegenüber Kunden und auch eigenen Beschäftigten des Auftraggebers ist gar nicht erkennbar, dass der Freelancer ein außenstehender Einzelunternehmer ist.

Nach den Entscheidungen des Bundessozialgerichts zu „Honorarärzten“ müssen Auftraggeber von Spezialisten (man denke hier beispielsweise an den eingekauften Veranstaltungsleiter oder Verantwortlichen für Veranstaltungstechnik) aufpassen:

Wenn der Spezialist eng in den Veranstaltungsablauf integriert ist, dann kann er im Zweifel nicht mehr selbständig sein – zum Beispiel wenn eine Anwesenheitspflicht besteht oder der Spezialist auf die Strukturen seines Auftraggebers angewiesen ist.

Es kommt auch nicht darauf an, ob der Spezialist gar nicht angestellt werden, sondern „frei“ bleiben möchte.

Wie gesagt: Nicht die Anzahl von gegebenenfalls zutreffenden Indizien ist ausschlaggebend, sondern die „Gesamt-schau“ aller Umstände. So kann es durchaus unproblematisch sein, wenn der Freelancer konkrete Vorgaben des Auftraggebers erhält. Aber wenn er daneben noch weitere Kriterien erfüllt, wird es umso kritischer.

Oftmals wird als Argument gegen die Scheinselbständigkeit vorgebracht, dass der freie Mitarbeiter keinen Urlaub und keine Bezahlung bei Krankheit erhalten habe, und er daher mangels klassischer Arbeitnehmerrechte auch kein Arbeit-

nehmer sei. Hier sind sich die Gerichte aber ausnahmsweise einig: Wenn dem Scheinselbständigen keine Arbeitnehmerrechte gewährt werden, ist das kein Argument – denn das beruht ja entweder auf einem Versehen oder auf Absicht.

Auftraggeber sollten nicht glauben, es würde nicht auffallen, wenn sie einen in Wahrheit sozialversicherungspflichtig abhängig Beschäftigten als freien Mitarbeiter behandeln: Ein Unfall, eine Anzeige oder auch eine Kontrolle – es gibt einige Konstellationen, die zu einer Prüfung führen können. Und oftmals wird nicht nur ein betroffener Mitarbeiter überprüft, sondern gleich alle.

Thomas Waetke, Rechtsanwalt

Interview mit Uli Jansen

Mein Name ist Uli Jansen. Ich komme aus Paderborn, bin 57 Jahre alt und mittlerweile an die 35 Jahre in der Branche tätig. Seit November 2017 bin ich Gesellschafter und gleichzeitig einer von drei Geschäftsführern der neu gegründeten lean-pro GmbH & Co. KG. Die Firma lean-pro ist ein Zusammenschluss der beiden Firmen Flottmeier & Rehrmann und Jansen Lichttechnik. Aktuell haben wir 14 Mitarbeiter und 3 Geschäftsführer.

■ Wie sind Sie in unserer Branche gelandet?

Anfang/Mitte der 70er Jahre habe ich neben meiner schulischen/ kaufmännischen Laufbahn angefangen, als Schlagzeuger in verschiedenen Schul- und Rockbands zu spielen. Das damalige Bandedquipment war immer schon ein steter Begleiter und musste für die Gigs auf- und abgebaut werden. Bei größeren Jobs wurde zugemietet, und so kam ich in Kontakt zu den Kollegen von Sound Linear und auch damals schon zu Lightpower. Das Selbst-Spielen rückte dann immer weiter in den Hintergrund und ich wechselte die Seiten: von der Bühne neben die Bühne beziehungsweise zum FOH. In den Jahren 85 – 95 wurde dann die Zeit auch immer knapper, um im elterlichen Betrieb meine Aufgaben zu erledigen und parallel mein Einzelunternehmen aufzubauen. So wurde im Jahr 2000 aus der kleinen Einzelfirma Jansen Showtechnik die Jansen Lichttechnik GmbH & Co. KG mit dem Schwerpunkt Licht und Bühnen.

■ Sie waren besonders von den veränderten Rahmenbedingungen zum Thema Scheinselbständigkeit betroffen. Wie kam es dazu?

Tja ... – das ist eine gute Frage. Im Prinzip hatte ich schon immer feste Mitarbeiter, um das tagtägliche Geschäft abzuwickeln. Das war im Nachhinein und mit Blick auf die Menge der freien Mitarbeiter vielleicht auch mein Glück. Nur bei größeren Projekten, die ja nicht alltäglich waren, wurde dann halt auf zusätzliche Helfer und freie Techniker zurückgegriffen, um den Auftrag durchführen zu können. Das war einfach gelebtes Geschäft. Ich glaube, das kennt jeder hier in der Branche, weil sich das einfach so eingespielt hatte. Selbst bei den im Turnus stattfindenden Sozialversicherungsprüfungen gab es nie Beanstandungen. Von daher fühlte man sich ja auch recht sicher.

Natürlich habe ich mir auch mehr und mehr Gedanken dazu gemacht ... Die freien Techniker begründeten ihre Selbständigkeit immer mit den „5 Punkten“, die für eine freie Tätigkeit sprechen würden. Durch die Agenda 2010 zum Beispiel und die damit durch die Regierung geförderte Selbständigkeit in den „Ich-AGs“ wurde dies ja auch noch untermauert. Heute will man davon nichts mehr wissen. Die Rahmenbedingungen haben sich halt geändert.



■ Was passierte nach dem ersten „Besuch“ der Ermittlungsbehörde?

Den ersten Kontakt mit den Ermittlungsbehörden hatte ich im Herbst 2014. Da bekam ich ein Schreiben vom Hauptzollamt Bielefeld. Etwa ein halbes bis dreiviertel Jahr vorher hatte es wohl Ermittlungen bei einem öffentlichen Auftraggeber gegeben. Ich denke, da sind Querverweise zu Personen gelaufen, die freiberuflich tätig waren. Diese Personen waren auch ab und zu mal für mich tätig. Auch zwei weitere Firmen im Raum Paderborn waren zu der Zeit von Ermittlungen betroffen. Alle betreffenden Unterlagen wurden dann von mir bei meinem Steuerberater zur Verfügung gestellt und durch den Zoll und die Deutsche Rentenversicherung geprüft. Im Frühjahr 2015 wurde ich zu einem Gesprächstermin beim Zoll vorgeladen und mit dem Ergebnis zu den Ermittlungen konfrontiert. In diesem Gespräch wurde mir

die Sichtweise der DRV ganz eindeutig dargelegt. Alle von mir beauftragten Personen sind nach deren Einschätzung erstmal scheinselfständig. Die Ermittler verlangten von mir eine sofortige Zustimmung zur Nachzahlung. Mein begleitender Anwalt hat dann zunächst eine Bedenkzeit erwirkt, um die Lage zu erörtern, ob und wie es für die Firma und auch mich weitergehen kann. Mit sowas hatte ich überhaupt nicht gerechnet!

Parallel zu den Ermittlungen des Zolls und der DRV lief ebenfalls ein anhängliches Strafverfahren der Staatsanwaltschaft wegen Sozialversicherungsbetrug gegen mich persönlich. Das Ganze, mein Widerspruch sowie umfangreiche Ermittlungen zu den einzelnen Vorwürfen, Befragungen und Verhöre, führten zu einem Bescheid, der mir Anfang/ Mitte 2019 zugestellt wurde. Nach Rücksprache mit meinem Rechtsanwalt habe ich dann einer Nachzahlung von rund 50.000 Euro zugestimmt. Nach fast viereinhalb Jahren Ermittlungen und Ungewissheit hatte ich keine Kraft und Lust mehr, mich noch weiter dagegen zu wehren. Auch massive gesundheitliche Folgen haben diesen Entschluss bestätigt.

■ **Wie haben Ihre Kunden darauf reagiert?**

Eigentlich gar nicht. Die Kunden haben das so schnell nicht mitbekommen. Außerdem ist dem Kunden das ja auch erstmal egal, Hauptsache die Veranstaltung wird durchgeführt. Ich hab mich natürlich mit dem ein oder anderen befreundeten Unternehmen über die ganze Angelegenheit ausgetauscht. Viel telefoniert und hinterfragt.

... **woher nahmen Sie die Kraft, weiterzumachen?**

Ich habe in den vergangenen 35 Jahren viele kommen und gehen sehen, kleinere oder auch große Unternehmen verschwinden oder gehen in anderen auf, neue junge Wilde kommen dazu, glauben an sich und ihr Konzept ... – da habe ich mir gesagt, auch das wirst du jetzt überstehen. Der Blick geht bei mir immer nach vorne. Aber im Grunde genommen ist das, was jetzt gerade passiert, vielleicht auch gar nicht schlecht für die Branche. Das ganze Business wird einfach immer professioneller. Die Verantwortung wächst mit den sich ergebenden Strukturen. Da ist noch so viel Potential für die Zukunft. Ich finde das spannend.

■ **Was haben Sie in Ihrem Unternehmen und ihrer persönlichen Arbeitsweise geändert?**

Mit dem Start der Ermittlungen habe ich meine persönliche Arbeitsweise und auch die des Unternehmens umgestellt. Ich habe mich mit weiteren festen Mitarbeitern in Schlüsselpositionen verstärkt, um noch mehr Kompetenz aus dem eigenen Haus zu liefern und dies nicht mehr mit Freien abzufedern. Im Grunde gibt es schon seit 2015 bei uns eigentlich keine Beauftragung von freien Technikern mehr. Durch

den Zusammenschluss 2017 hat sich die Anzahl der festen Mitarbeiter nochmals erhöht. Wir haben dazu Teilzeitverträge und kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse abgeschlossen. Das funktioniert sehr gut. Das Alles ist natürlich mit reichlich Kosten verbunden und ich habe mit Sicherheit auch einen wirtschaftlichen Nachteil gegenüber denjenigen, die immer noch glauben, dass sie das nicht betrifft. Die Zeit wird es richten ...

■ **Wenn Sie jetzt zurückblicken und sich anschauen, wo Sie jetzt stehen – was für ein Gefühl haben Sie?**

Ehrlich gesagt habe ich ein ganz gutes Gefühl. Die Branche muss sich ändern – und sie wird sich ändern. Mein Vorteil ist, dass wir das alles hinter uns haben und uns jetzt voll und ganz auf unser Geschäft konzentrieren können.

■ **Was wünschen Sie sich für ihr Unternehmen?**

Ich sehe mich selbst eigentlich mehr und mehr in der Rolle des Senior Partners. Wir haben viele junge, top engagierte Mitarbeiter, die sich den heutigen Anforderungen stellen und damit auch umgehen können. Auch die Nachfolge ist bereits im Hinblick auf die Zukunft des Unternehmens durch den Zusammenschluss perfekt geregelt.

■ **Und was wünschen Sie sich für sich selber?**

Das ganze Thema Scheinselbständigkeit und die Folgen daraus haben bei mir schon einige Spuren hinterlassen, auch gesundheitlich, wie schon gesagt. Aber ich habe mich dem gestellt und reagiert. Ich hoffe, dass die von mir getroffenen Entscheidungen die richtigen waren und ich mich dann in absehbarer Zeit so nach und nach aus dem aktiven Geschäft zurückziehen kann.

■ **Gibt es etwas, was sie unseren Lesern noch mit auf den Weg geben wollen oder sich für die Branche wünschen?**

Wenn ich höre: „Da haben sich einige Große was überlegt, um die Selbständigen in die Festanstellung zu zwingen ... die werden schon sehen, was sie davon haben ...“, kann ich nur sagen: Alle die, die sich aufregen, haben die Brisanz der Lage nicht verstanden! Hier geht es nicht um eine ganz neue Idee von einigen Unternehmen, sondern um die Verurteilung wegen Sozialversicherungsbetrug und Haftstrafen. Das ist keine leichte Anschuldigung, sondern eine Straftat. Die Folgen treffen die Geschäftsführer beziehungsweise Unternehmer mit voller Härte des Gesetzes. Hier geht es um Existenzen. Die SEU bleiben dabei erstmal weitgehend außen vor.

Lösen kann das meiner Meinung nach nur die Politik. Ob da aber in naher Zukunft was Annehmbares für beide Seiten kommt, bleibt äußerst fraglich.

Risiken für SEU

Rechtlich und faktisch trägt vor allem der vermeintliche Auftraggeber das Risiko der Scheinselbstständigkeit eines beauftragten Einzelunternehmers (Auftragnehmer), jedenfalls soweit es um die Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen und um die strafrechtliche Haftung geht. Der Auftragnehmer ist aber nicht frei von solchen Risiken, was sich auch in aktuellen Gerichtsentscheidungen niederschlägt.

1. Zum strafrechtlichen Risiko

Das Risiko des Auftragnehmers, strafrechtlich zur Verantwortung gezogen zu werden, hat sich bisher kaum realisiert, ist rechtlich aber keinesfalls ausgeschlossen. In den Fällen, in denen dem Auftragnehmer eine Beteiligung an der „Verschleierung“ einer Scheinselbstständigkeit vorgeworfen werden kann, ist er Gehilfe des Auftraggebers und kann ebenso wie der Auftraggeber nach § 266a StGB bestraft werden.

(BeckOK StGB/Wittig, 44. Ed. 1.11.2019, StGB § 266a Rn. 36.1)

2. Zum wirtschaftlichen Risiko

Angesichts der Aktualität der Entscheidung und wohl auch in Anbetracht der schwierigen praktischen Umsetzung ist in der Praxis die Möglichkeit des Auftraggebers noch kaum bekannt, gegenüber dem scheinselfständig beschäftigten Arbeitnehmer Regress zu verlangen.

Zum Hintergrund: Regelmäßig erhält der Auftragnehmer ein höheres Entgelt für seine Leistung als ein vergleichbarer Arbeitnehmer (schon wegen der ersparten Sozialversicherungsaufwendungen). Damit hat der Auftraggeber aber in Fällen der Scheinselbstständigkeit, nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts, ein überhöhtes Entgelt gezahlt, welches er von dem Auftragnehmer partiell erstattet verlangen kann. Das gilt für angeblich selbstständige Dienstverträge ebenso wie bei Abschluss von vermeintlichen Werkverträgen.

So führt das Bundesarbeitsgericht aus:

„Stellt sich ein von den Parteien fälschlicherweise als freies Dienstverhältnis qualifiziertes Vertragsverhältnis rückwirkend als Arbeitsverhältnis dar, darf der Mitarbeiter i.d.R.



nicht davon ausgehen, dass für die freie Mitarbeit vereinbarte Honorare entspreche zugleich der Vergütung für eine abhängige Beschäftigung. (amtl. Leitsatz)

Der Arbeitgeber kann überzahlte Honorare aus einem vermeintlich freien Dienstverhältnis gem. § 812 I 1 Alt. 1 BGB vom Arbeitnehmer zurückfordern. Er muss sich aber neben der im Arbeitsverhältnis geschuldeten Bruttovergütung auch den hierauf entfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamt-sozialversicherungsbeitrag anrechnen lassen.

(Bundesarbeitsgerichts, Urteil vom 26. Juni 2019 – 5 AZR 178/18)

Wie sich diese Aspekte künftig auswirken werden, ist schwer zu prognostizieren. Dieser Überblick zeigt aber, dass auch für die Auftragnehmer in Fällen von Scheinselbstständigkeit Haftungsrisiken bestehen.

Dr. Christoph Worms, Rechtsanwalt

Haben Sie Fragen? Lassen Sie sich individuell rechtlich beraten!

Für eine Erstberatung unter Bezugnahme auf den VPLT fallen dabei Kosten von 190 € (netto) an.

Ihr Ansprechpartner:

Dr. Christoph Worms, Rechtsanwalt Fachanwalt für Verwaltungsrecht

Telefon: +49 5251 7735 - 0

E-mail: christoph.worms@brandi.net

<https://www.brandi.net/rechtsanwaelte-notare/standorte/notar-rechtsanwalt-paderborn/dr-christoph-worms/>

Verhalten bei Durchsuchungen

10 Punkte

1. **Verantwortliche im Unternehmen kontaktieren!**
2. **Sofort Rechtsbeistand anrufen!**
3. **Bitte, mit dem Beginn der Durchsuchung bis zum Erscheinen des Rechtsanwalts zu warten.**
4. **Namen der Ermittlungspersonen notieren und ggfls. Durchsuchungsbeschluss aushändigen lassen! Falls kein Durchsuchungsbeschluss: Gründe und Ziele der Durchsuchung erfragen!**
5. **Vernehmungen auf Firmengelände untersagen!**
6. **Kein Wort zur Sache ohne anwaltlichen Beistand!**
7. **Falls Vernehmung von Personen: Als Beschuldigter oder Zeuge?**
 - **Beschuldigter: Schweigerecht!**
 - **Zeuge: Auskunftsverweigerungsrecht!**
8. **Begleitung und Beobachtung der Ermittler!**
9. **Keine freiwillige Herausgabe von Unterlagen / Widerspruch gegen Beschlagnahme!**
10. **Dokumentation der beschlagnahmten Gegenstände verlangen! Kopien der sichergestellten Unterlagen fertigen!**

Selbständige Einzelunternehmer (SEU) vs. Festanstellung

Gedankenstütze beim Umrechnen des Jahresumsatzes auf ein monatliches Arbeitnehmer-Brutto bzw. theoretisches -Netto

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

aktuell werden von vielen Auftraggebern vermehrt Angebote zur Festanstellung in den verschiedenen möglichen Arbeitszeitmodellen unterbreitet. Für viele ist die Berechnungsgrundlage des zu erzielenden Einkommens jedoch noch der Tagessatz beziehungsweise der Jahresumsatz.

Da mit der Anstellung viele notwendige Kosten des Selbständigen entfallen und eine Umrechnung des Selbständig-Netto in ein Angestellten-Netto nicht so einfach ist, haben wir einige Beispielrechnungen ausgearbeitet. Mit diesen möchten wir eine Vergleichbarkeit ermöglichen und zeigen, dass ein vermeintlich geringerer Angestellten-Lohn durchaus mehr Geld in der Tasche sein kann, als so mancher Selbständigen-Tagessatz beziehungsweise Jahresumsatz glauben macht.

Der Schritt von der Selbständigkeit in die Festanstellung stellt für viele eine Hürde dar. Die meisten Dinge ändern sich: Nicht nur, dass die eigene Freiheit vermeintlich verloren geht, so ist auch die Bezahlweise monatlich und es kommen verpflichtende Sozialabgaben hinzu. Aber diese einschneidende Veränderung kann sich auch positiv auswirken. Ein Zugehörigkeitsgefühl stellt sich ein, es gibt neue Perspektiven, sich selbst im Rahmen einer Festanstellung bei einem Unternehmen der Wahl weiterzuentwickeln.

Es gibt unterschiedliche Anstellungsmodelle, in Vollzeit oder Teilzeit, die eine größtmögliche Flexibilität bieten können. Positive Aspekte sind bezahlter Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, außerdem können Frau und Kinder bei einer Familienversicherung mit in die Krankenversicherung wechseln, ist berufsgenossenschaftlich unfallversichert, hat Anspruch auf Arbeitslosenversicherung, Arbeitskleidung und Werkzeuge werden durch den Arbeitgeber gestellt und man hat ein garantiertes Gehalt.

Bisher mussten die SEU das eigene Risiko selber tragen, sowie Auftragsschwankungen der Branche, wenn der Monat mal nicht gut gelaufen ist, ausgleichen. Durch eine Festanstellung entfallen den SEU zusätzlich die Zeit und Kosten für die kaufmännische Abwicklung, Steuerberaterkosten etc.

Themen wie die work life balance und Vereinbarkeit mit Familie waren bisher in der Selbständigkeit scheinbar nicht vereinbar, findet hingegen in der Festanstellung eine andere Berücksichtigung.

Im Folgenden möchten wir euch drei Beispielrechnungen zur Verfügung stellen, die veranschaulichen sollen, was einem SEU für ein Netto-Einkommen nach Steuern und Kosten bei einem bestimmten Jahresnettoumsatz zur Verfügung steht.

Damit das möglich ist, haben wir folgende Annahmen getroffen:

Steuerklasse 1, keine Kinder, keine Religionszugehörigkeit, private Krankenversicherung mit Selbstbehalt, keine AfA, kein KFZ, die weiteren angenommenen Kosten sind beispielhaft geschätzt und aufgeführt. Diese Berechnung führt zu einem monatlich verfügbaren Netto-Einkommen.

Zur Vergleichbarkeit mit einem Festangestellten haben wir die individuelle Annahme getroffen, dass ein Angestellter jährlich 25 Tage bezahlten Urlaub hat und im Durchschnitt zehn Tage krank ist. Außerdem muss die generelle Selbstbeteiligung bei der KV berücksichtigt werden, da diese bei einem Angestellten nicht anfällt.

Aus dieser Berechnung ergibt sich dann ein reales Netto-Einkommen.

Um diese Zahlen mit einem Angestelltenverhältnis zu vergleichen, kann man jederzeit einen Einkommens-Netto-Rechner aus dem Internet benutzen. Wir haben zur Veranschaulichung beispielhaft drei verschiedene Bruttolöhne, mit den gleichen Annahmen vereinfacht berechnet und ein vergleichbares Monats-Netto für einen Angestellten näherungsweise ermittelt.

Die hier getroffenen Annahmen sind lediglich beispielhaft nach bestem Wissen und Gewissen und müssen immer individuell beurteilt und betrachtet werden.

AG III in der Fachgruppe Personal

Einkommensrechner Selbstständige 2020

| | | Jahresumsatz ohne 19 % MwSt. | Jahresumsatz ohne 19 % MwSt. | Jahresumsatz ohne 19 % MwSt. | |
|---|--|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|------------------------|
| | | 40.000,00 € | 50.000,00 € | 60.000,00 € | |
| Betriebsausgaben | | Monatlich | Monatlich | Monatlich | |
| /. | Kosten freiwillige Unfallversicherung | 30,00 € | 30,00 € | 30,00 € | |
| /. | Kosten Rechtsschutzversicherung | 20,00 € | 20,00 € | 20,00 € | |
| /. | Kosten Weiterbildung | 20,00 € | 20,00 € | 20,00 € | |
| /. | Sachkosten Arbeitsplatz / Arbeitskleidung / Werkzeug | 20,00 € | 20,00 € | 20,00 € | |
| Betriebsausgaben gesamt | | 2.580,00 € | 2.580,00 € | 2.580,00 € | |
| Betriebsergebnis | | 37.420,00 € | 47.420,00 € | 57.420,00 € | |
| Sozialabgaben | | Monatlich | Jährlich | Jährlich | |
| | Rentenversicherung | 550 € | 6.600,00 € | 6.600,00 € | |
| | Arbeitslosenversicherung | 0 € | 0,00 € | 0,00 € | |
| | Krankenversicherung (KV) | 450,00 € | 5.400,00 € | 5.400,00 € | |
| | Selbstbeteiligung (KV) | 500,00 € | 500,00 € | 500,00 € | |
| Sozialabgaben gesamt | | 12.000,00 € | 12.000,00 € | 12.000,00 € | |
| Abzugsfähig | | 10.548,00 € | 10.548,00 € | 10.548,00 € | |
| zu versteuerndes Einkommen | | 26.872,00 € | 36.872,00 € | 46.872,00 € | |
| Steuern | | | | | |
| | Einkommensteuer | 4.253,00 € | 7.385,00 € | 10.942,00 € | |
| | Solidaritätszuschlag | 233,92 € | 406,18 € | 601,81 € | |
| Steuerabgaben gesamt | | 4.486,92 € | 7.791,18 € | 11.543,81 € | |
| Netto-Einkommen | | 20.933,08 € | 27.628,82 € | 33.876,19 € | |
| verfügbares Netto-Einkommen | monatlich | 1.744,42 € | 2.302,40 € | 2.823,02 € | |
| Grundlage Einkommensvergleichsrechnung | | | | | |
| 17,50 | Ø Arbeitstage im Monat (10 Stunden) | 10,00 | Ø Krankheitstage Jährlich | 25,00 | Ø Urlaubstage Jährlich |
| weitere Berücksichtigungen | | 1.744,42 € | 2.302,40 € | 2.823,02 € | |
| /. | Urlaubsrückstellung | 207,67 € | 274,10 € | 336,08 € | |
| /. | Lohnausfall Krankheit | 83,07 € | 109,64 € | 134,43 € | |
| /. | Selbstbeteiligung | 41,67 € | 41,67 € | 41,67 € | |
| reales Netto-Einkommen | monatlich | 1.412,01 € | 1.876,99 € | 2.310,84 € | |

Brutto-Netto-Rechner 2020

Beispiel: Arbeitnehmer aus Berlin

| | Bruttolohn | Bruttolohn | Bruttolohn |
|--------------------------------|------------|------------|------------|
| Bruttolohn nach Eingruppierung | 2.000,00 | 2.830,00 | 3.650,00 |

| Abrechnungszeitraum | Monatlich | Monatlich | Monatlich |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Steuerklasse | 1 | 1 | 1 |
| Kinderfreibetrag | 0 | 0 | 0 |
| Kirchensteuer (0 = keine, 9 = 9% für Berlin) | 0 | 0 | 0 |
| Krankenversicherungsbeitragsatz bzw. PKV-Basisprämie in € | 14,6 | 14,6 | 14,6 |
| Krankenkassen-Zusatzbeitragsatz AN | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| Arbeitgeberzuschuss zur privaten KV nein (0) ja (1) | 0 | 0 | 0 |
| 0,25% Pflegeversicherung (Kinderlos) nein (0) ja (1) | 1 | 1 | 1 |

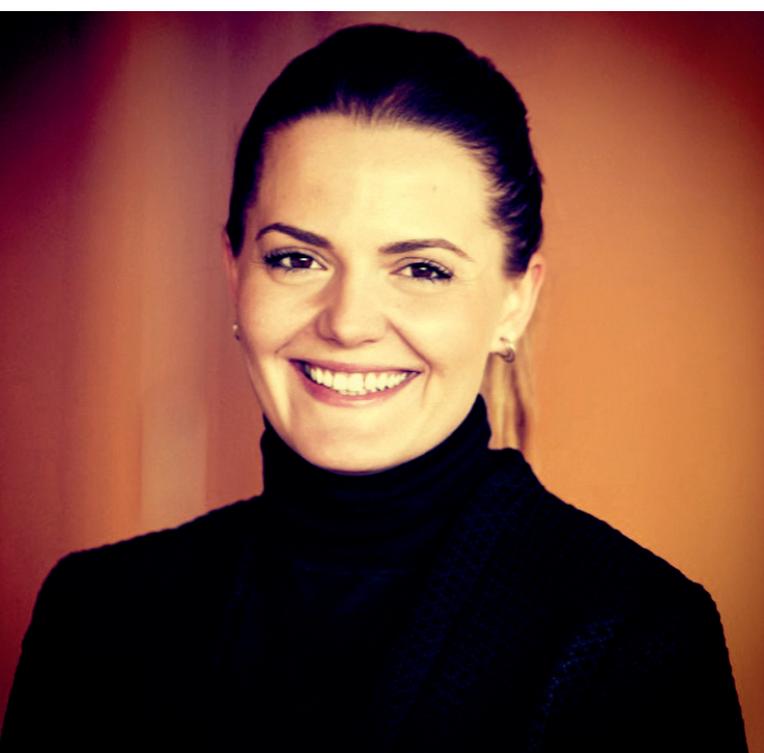
| Steuern | Arbeitnehmer | Arbeitnehmer | Arbeitnehmer |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|
| Lohnsteuer | 172,50 € | 363,16 € | 578,34 € |
| Solidaritätszuschlag | 9,48 € | 19,97 € | 31,81 € |
| Kirchensteuer | 0,00 € | 0,00 € | 0,00 € |
| Sozialabgaben | Arbeitnehmer | Arbeitnehmer | Arbeitnehmer |
| 9,30% Rentenversicherungsbeitrag | 186,00 € | 263,19 € | 339,45 € |
| 7,85% Krankenversicherungsbeitrag | 157,00 € | 222,16 € | 286,53 € |
| 1,775% Pflegeversicherungsbeitrag | 35,50 € | 50,23 € | 55,66 € |
| 1,25% Arbeitslosenversicherungsbeitrag | 24,00 € | 33,96 € | 43,80 € |
| Abzüge gesamt | 584,48 € | 952,67 € | 1.335,59 € |
| Nettolohn Arbeitnehmer | 1.415,52 € | 1.877,33 € | 2.314,41 € |

Arbeitgeberkosten

| Sozialabgaben | Arbeitgeber | Arbeitgeber | Arbeitgeber |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| 9,30% Rentenversicherungsbeitrag | 186,00 € | 263,19 € | 339,45 € |
| 7,85% Krankenversicherungsbeitrag | 157,00 € | 222,16 € | 286,53 € |
| 1,525% Pflegeversicherungsbeitrag | 30,50 € | 43,16 € | 55,66 € |
| 1,25% Arbeitslosenversicherungsbeitrag | 24,00 € | 33,96 € | 43,80 € |
| Sozialabgaben gesamt | 397,50 € | 562,47 € | 725,44 € |
| Arbeitgeberkosten gesamt | 2.397,50 € | 3.392,47 € | 4.375,44 € |

Weg von „mit dem Fingern aufeinander zeigen“ - hin zu „gemeinsam Lösungen finden“

In der öffentlichen Erklärung zum Umgang mit der Beauftragung von SEU, geht es um die aktuellste Erkenntnisgewinnung und um den Aufruf zur gemeinsamen Lösungsfindung.



Keiner behauptet, dass Selbstständigkeit überhaupt nicht mehr geht. Nach der aktuellen Risikobeurteilung haftet jedoch der Auftraggeber bei einer Negativbeurteilung durch die DRV; im schlimmsten Fall auch privat. Neben einer hohen Strafzahlung kann die Existenzbedrohung bis hin zu einer Freiheitsstrafe führen. Wegducken ist keine Lösung - miteinander reden und nach Lösungen suchen der einzig richtige Weg.

Es gilt, zwischen den verschiedenen Tätigkeiten zu differenzieren. Nicht pauschal, sondern ausschließlich durch individuelle Betrachtung.

Fakt ist, dass die Auftragslage nicht durch eine hundertprozentige Festanstellung zu stemmen ist; ganz zu schweigen von den „Peak-Zeiten“. Insgesamt zeigen die Reaktionen die breite Unsicherheit im Umgang mit der Thematik auf. Nachhaltige und praktikable Lösungen müssen gefunden und im Schulterschluss mit den entsprechenden Instanzen umgesetzt werden.

Der VPLT bietet durch seine heterogene Struktur gleichermaßen den Zugang zu den Auftraggebern wie zu den Auftragnehmern. Ist dies nicht die perfekte Ausgangslage, um etwas zu ändern? Lasst uns diese gemeinsame Plattform bestmöglich nutzen:

Der Auftakt zur Roadshow

Mittwoch, 26. Februar 2020
im Helmkehof Hannover siehe auch:
www.vplt.org/artikel/kick-der-roadshow-beauftragung

Mittwoch, 1. April 2020
10 Uhr - ca. 13 Uhr im Raum "Club" / Galleria
Prolight + Sound Frankfurt

sowie im Konferenzprogramm der Prolight + Sound

Freitag, 3. April 2020
13.15 - 14.30 Uhr im Raum Korall / Halle 11
Roundtable Beauftragung / Solo-Selbständige

Für das kommende Inside werden wir uns vorrangig dem Thema Altersvorsorge widmen. Bis dahin findet Ihr weitere Informationen auf vplt.org.

Beste Grüße,

Linda Residovic

Unterzeichner

Standpunkt zur Beauftragung Selbständiger Einzelunternehmer (SEU)

- AMBION GmbH
- artlogic GmbH
- BigRig Berlin GmbH
- Bmusik Veranstaltungstechnik GmbH & Co. KG
- CenterLine UG (haftungsbeschränkt)
- Event Staffing GmbH
- exposive medien gruppe GmbH
- H.O.F. Alutec GmbH & Co. KG
- lean-pro GmbH & Co. KG
- Leyendecker GmbH
- Neumann&Müller GmbH & Co. KG
- PCS Professional Conference Systems GmbH
- PM BLUE GmbH
- PRISMA Veranstaltungstechnik
- Production Resource Group AG
- Rigging Plus GmbH
- ROCKABELLA event-service | Melanie Weiler
- SIGMA System Audio-Visuell GmbH
- Sound & Light Veranstaltungstechnik GmbH
- TSE AG – Technik und Service für Events AG

















