

VPLT INSIDE

JANUAR 2020



BESCHÄFTIGUNG

VPLT INSIDE

JANUAR 2020

INHALT

Wir packen es an!	3
Standpunkt der Fachgruppe Personal zur Beauftragung Selbständiger Einzelunternehmer (SEU)	5
Unterzeichner – Standpunkt zur Beauftragung Selbständiger Einzelunternehmer (SEU)	6
Statement der AM-Sprecher	7
Werkverträge oder selbständige Dienstverträge	8
Arbeitnehmerüberlassung (AÜ)	10
Flexibler Personaleinsatz durch arbeitsvertragliche Lösungen	11
„Haustarifverträge“ als Gestaltungsmöglichkeit	14
Warum das alles und warum jetzt?	15

Wir packen es an!

Der Wettbewerbsvorteil der Zukunft – geregeltere Arbeitsverhältnisse in der Veranstaltungsbranche

Diese Sonderausgabe hat den Themenbereich Beschäftigung in der Dienstleistungsbranche Veranstaltungstechnik als Schwerpunkt. Wir im VPLT haben über Jahre Fakten gesammelt und Erfahrungen zu diesem wichtigen Thema zusammengetragen. Wir stellen uns der Herausforderung, richtungsweisende Schlüsse aus den Ergebnissen für die Branche zu ziehen und in dieser Ausgabe zu veröffentlichen.

Die Meinungen zu diesem Thema dürften in unserer Branche aus verschiedensten Gründen sowohl bei der Einordnung der Fakten zum Thema Selbständigkeit und Scheinselbständigkeit als auch der daraus resultierenden betrieblichen Umsetzung auseinanderdriften und führten in Diskussionen oftmals zu emotionalen Auseinandersetzungen. Unser Markt ist bekanntlich einer der liberalsten überhaupt. Der Beginn der Branche vor circa 30 Jahren bestand aus Macher*innen, die ohne eine entsprechende Ausbildung arbeiteten. So war es Jahrzehnte unser Credo, dass jede*r einfach loslegen konnte. Vom Stagehand zum Firmen-Chef mit drei Niederlassungen: kein Einzelfall bei uns, eine richtig tolle Sache. Zeitgleich hat Professionalisierung in vielen Bereichen stattgefunden, hin zu Ausbildungsberufen, Fachkräften mit unterschiedlichen Ausrichtungen, Sicherheitsstandards und EU-Richtlinien, um nur einiges zu nennen. Soweit die Entwicklung.

Nun zur Bestandsaufnahme. Stellen wir uns folgende Fragen: Wer hat in all den Jahren Geld verdient? Ist Reichtum dabei entstanden? Wer hat von den Unternehmen über ein paar Tagespauschalen hinaus partizipiert? Sind es nicht nur wenige, die das Geld gemacht haben und im Alter abgesichert sind? Was ist mit all den anderen? Und was bringt die Branche an volkswirtschaftlichem Nutzen für die Gesellschaft?

Grundsätzlich kann man sich der Erkenntnis von Wirtschaftswissenschaftler*innen anschließen, die die Idee eines bestehenden freien Marktes, der sich selbst reguliert, als Mythos und nicht existent beschreiben. Der Markt an sich war niemals frei und ist es auch heute nicht. Es besteht ein stetiges Zusammenspiel von Markt und Staat, dabei unterliegt der Markt vielen Regeln und Gesetzen, die der Staat der Gesellschaft als stützendes und regelndes Gerüst zur Verfügung stellt und die auch als Schutz für den nationalen Markt dienen, denn ohne Markt existiert auch kein Staat.

Für mich war immer klar, ich werde niemals im Namen unserer Branche politische Forderungen stellen, die die Wirtschaftsliberalität unserer Branche stärken.



Zum einen, weil die Forderungen für Gesetzesänderungen zum Vorteil unserer Branche auch gleichzeitig Nachteile in anderen Branchen nach sich gezogen hätten (Arbeitszeitüberschreitung, Nacharbeit etc.). Zum anderen hätte man Bedingungen geschaffen, die letztlich nachteilig für die Volkswirtschaft sind: prekäre Arbeitsbedingungen, zu geringe Bezahlung, fehlende soziale Absicherung, Altersarmut etc.

Fakt ist, der „Status Quo“ kann in der Branche nicht gehalten werden und ein Festhalten daran ist, wie ich es sehe, auch nicht wünschenswert.

Wer sind zurzeit die wirtschaftlich Stärksten auf „unserem Markt“? Sind es diejenigen, die Nutzen aus der Liberalität der Branche ziehen? Nein. Es sind Firmen in der Herstellung und Dry-Hire-Firmen, welche ihre Beschäftigungsverhältnisse längst in geregelte Bahnen gelenkt haben und nahezu ausschließlich mit fest angestelltem Personal arbeiten. Die großen Firmen haben ihre Schlüsse gezogen und bewerten die bestehende Gesetzgebung eindeutig so, dass Einzelunternehmer*innen unter Werkverträgen als Scheinselbständige anzusehen sind, da sie weder zeitlich noch inhaltlich selbständig, sondern nach genauen Vorgaben weisungsgebunden arbeiten. Der Prozess von Unternehmen mit ausschließlich fest angestellten Fachkräften bis hin zu fest angestellten Hilfskräften auf 450-Euro-Basis, mit denen es sich flexibel auf Personalengpässe reagieren lässt, ist im vollen Gange.

Diese Entwicklung bringt einen Professionalisierungsschub in der Branche mit sich. Denn Betriebe investieren in ihr Personal: Mit Fort- und Weiterbildung, formeller Ertüchtigung

vom IPAF über den Führerschein bis hin zur Finanzierung von Meisterlehrgängen für Veranstaltungstechnik dient dies als nachhaltige Investition in den Betrieb. Unternehmen entwickeln dadurch weitere Expertise und wünschen sich, ihre Angestellten an ihre Unternehmen zu binden. Das sich dies zum Vorteil der Unternehmen erweist, liegt auf der Hand, da das Know-how im Betrieb bleibt. Auch wenn sich ein Paar Techniker zusammenschließen, eine GmbH gründen und sich da eine AÜ erarbeiten, kann eine starke Crew entstehen, die hervorragend zusammenarbeitet und gerne gebucht wird, weil verbindlich und verlässlich Top-Qualität entsteht.

Es steht mittlerweile außer Frage, dass alle, die ihre Beschäftigungsverhältnisse nicht klar geregelt haben, diesen Status Quo nicht beibehalten können. Es gilt, sich in naher Zukunft den aktuellen Begebenheiten anzupassen – dies ist die herausfordernde Aufgabe, die unsere Branche zu stemmen hat.

Wie wird dieser Prozess im Einzelnen aussehen? Im Gegensatz zu Regierenden können Wirtschaftsbetriebe einfacher und zeitnah im Rahmen von Normen und Gesetzen umsetzen, was sie für richtig halten. Viele Unternehmen, darunter große, mittlere und kleine, haben diese Aufgabe schon für sich gelöst.

Hier können wir bereits sehen, dass es viele Möglichkeiten/Modelle der Umsetzung gibt – wie etwa sich bei bestehenden Unternehmen als Fachkraft zu bewerben, eine GmbH zu gründen, bei einem Personaldienstleister anzuheuern, Arbeitnehmerüberlassung, kurzzeitige Beschäftigung, Teilzeitmodelle usw. In dieser Ausgabe werden unterschiedliche Möglichkeiten aufgezeigt und deren Vor- und Nachteile angesprochen. Durch Information und Sensibilisierung möchten wir unterstützend wirken und ermutigen, sich den anstehenden Herausforderungen zu stellen. Am Ende tragen aber alle Unternehmen/Unternehmer, weil Sie Unternehmer*in sind oder sein wollen, selbst das Risiko, dass sie auf dem Markt nicht bestehen. Die einen, weil sie nicht rechnen können, die anderen, weil sie sich zu viel verwalten.

Der VPLT-Vorstand und die Fachgruppen sehen die Herausforderung und arbeiten für eine gelungene gemeinsame Umsetzung. Die Branche wird zukunftsweisend vertreten, hier ist es uns vor allem wichtig, dass nicht nur auf Veränderungen reagiert wird, sondern wir die Zukunft der Branche aktiv mitgestalten - in all ihren rechtkonformen Möglichkeiten.

Lasst es uns gemeinsam tun! Lasst uns diese wundervolle Branche, unsere Branche, arbeitsfähig halten. Die Zukunft wird von uns gestaltet. Machen wir das Beste daraus!



Helge Leinemann

Vorstandsvorsitzender VPLT e.V.

Standpunkt der Fachgruppe Personal zur Beauftragung Selbständiger Einzelunternehmer (SEU)

November 2019

Vorwort

Prüfungen durch die Deutsche Rentenversicherung und Kontrollen durch den Zoll sorgen für Unsicherheit in der Branche. Hinzu kommen Sozialversicherungs- und Strafverfahren mit lokal unterschiedlichen Bewertungen und Entscheidungen durch die Gerichte. Die Fachpresse schreibt über das Thema zunehmend kritisch und rückt das Thema und die Branche weiter in den Fokus.

Bisher gab es kaum obergerichtliche oder höchstrichterliche Entscheidungen. Eine Entscheidung des BGH, welche richtungweisend ist und durchaus Grundsatzcharakter für unsere Branche hat, gab es unserer Kenntnis nach erstmals Ende 2018.

Rechtsprechung

Diese Entscheidung des BGH vom 13. Dezember 2018 – Göttinger Urteil 5StR275/18/ oder hier: www.juris.bundesgerichtshof.de (unter Angabe der Urteils-Nummer) – ist für uns maßgeblich und gibt uns die Richtung vor. Hier wird der betroffene Geschäftsführer einer GmbH zu 1,5 Jahren Haft, welche zur Bewährung ausgesetzt ist, verurteilt wegen der Nichtzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe von einigen Hunderttausend Euro.

Hintergrund war die Beauftragung vermeintlich selbständiger Techniker, Spezialisten usw. (Pt. 8 *). Der Bundesgerichtshof (BGH) hat ohne Unterscheidung alle betroffenen Tätigkeiten als abhängige Beschäftigung eingeordnet. Darüber hinaus gibt es zwei aktuelle Urteile des Bundessozialgerichts zu Honorarärzten und Honorarpflegekräften (BSG, B 12 R 11/18 R und B 12 R 6/18 R vom 4. Juni 2019 (auch www.bsg.bund.de unter Angabe der Verfahrensnummer) als Leitfall zu qualifizierten Tätigkeiten. Auch wenn die Entscheidungen stets Einzelfälle betreffen und nicht unbesehen übertragen werden dürfen, beschreiben sie ein erhebliches Risiko für unsere Unternehmen und unsere Branche. Haftungsrisiken bestehen für die Unternehmen, die Geschäftsführer und auch für die Einzelunternehmer.

Fazit

Die geänderte gerichtliche Situation mit Blick auf die Entscheidungen von BGH und BSG stellt in Abrede, dass Einzelunternehmer in unserer Branche wie bisher selbständige Auftragnehmer sein können. Unabhängig von der Frage, ob und unter welchen Bedingungen eine Beauftragung gegenwärtig und zukünftig noch möglich ist, müssen die verantwortlichen Unternehmen das Risiko der fortgesetzten Beauftragung von Einzelunternehmen neu bewerten.

Die in der Fachgruppe Personal aktuell vertretenen Unternehmen haben für sich die Entscheidung getroffen, sich im Regelfall von dem Modell der Beauftragung selbständiger Einzelunternehmer zu verabschieden.

Die Unternehmen streben eine weitere Zusammenarbeit mit den betroffenen Personen auf Basis gemeinsam erarbeiteter Beschäftigungsmodelle an: z. B. über Anstellung in Teilzeit oder Vollzeit, Abrufarbeitsverhältnisse, kurzzeitige Beschäftigung oder über Arbeitnehmerüberlassung.

*) Zitat aus dem Urteil des BGH Göttingen 5StR275/18:

„Folgende Tätigkeiten wurden seitens der von dem Angeklagten eingesetzten Personen ausgeführt und in der Bezahlung und Abrechnung differenziert: Bühnenhelfertätigkeiten („Stageland“), Tribünenaufbau („Steelhand“), Höhenarbeiten beim Gerüst- und Tribünenbau bzw. Traversenmontage („Climber“ und „Rigger“), Crewchef, Gabelstaplerfahrer, Tontechniker, Lichttechniker, Videotechniker, Messebauer, Tätigkeit durchgeführt durch Fachkraft für Veranstaltungstechnik, Einsatz einer Elektrofachkraft.“

Unterzeichner

Standpunkt zur Beauftragung Selbständiger Einzelunternehmer (SEU)

- AMBION 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
- 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

AMBION®



FACHPERSONAL
GEM. AUG

LLEYENDECKER
eventsolutions



Statement der AM-Sprecher

Die Sprecher der Angeschlossenen Mitglieder haben Verständnis für die Initiative der Fachgruppe Personal im VPLT, rechtssichere Beauftragungs- und Beschäftigungsverhältnisse anzustreben.

Der Mehrheitsbeschluss, nach alternativen Beschäftigungsmodellen statt Beauftragungen zu suchen, um der Verantwortung für die Firma, die Mitarbeiter und die Geschäftsführer sowie deren Familien gerecht zu werden, ist die logische Konsequenz aus den unkalkulierbaren Risiken der aktuellen höchstrichterlichen Rechtsprechung.

Wir Sprecher weisen darauf hin, dass die Gruppe der selbstständigen Unternehmer bzw. Einzelunternehmer unter den Angeschlossenen Mitgliedern ihr Unternehmertum in verschiedenen Ausgestaltungsformen lebt.

So ist eine pauschale Einordnung der Gesamtheit „aller“ Selbständigen nicht ohne weiteres möglich und wir appellieren an die potenziellen Auftraggeber, sich an den im sogenannten Göttinger Urteil genannten Tätigkeitsbezeichnungen und gleichermaßen an der individuellen Ausgestaltung im Einzelfall zu orientieren.

Den selbständigen Unternehmern unter den Angeschlossenen Mitgliedern wird dringend empfohlen, die eigenen Verhältnisse und die Ausgestaltung der Beauftragungen zu hinterfragen und auf Rechtskonformität im Sinne des Göttinger Urteils zu prüfen.

Hierzu ist ein intensiver Dialog mit den Auftraggebern anzustreben. Speziallösungen, die nicht mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt konform sind, wird und kann es für unsere Branche nicht geben.

Wir rufen die potenziellen Auftraggeber, die sich der Initiative der FG Personal anschließen auf, den betroffenen Einzelunternehmern abweichend von der bisherigen Praxis in naher Zukunft faire, gesunde und sichere Beschäftigung zu ermöglichen oder aber ihre Fremdleistungen als rechtskonforme Werkverträge (siehe Seite 11) auszugestalten.



Als ehemaliger selbständiger Techniker kenne ich beide Seiten der Medaille nur zu gut. Der einfache Telefonanruf oder die E-Mail „hast du morgen Zeit“ war stets gerade bei kurzfristigen Projekten hilfreich, schnell und unkompliziert – dachten wir... Nach einer gewissen Unsicherheit steht mit dem Göttinger Urteil fest, dass sich etwas ändern muss, dass wir alle unsere Art zu handeln überdenken müssen. Das bedeutet Veränderung für eine jede Figur in der gesamten Event-Branche, ist aber auch eine Chance. Wäre es nicht ein Traum, dass unsere Branche die Anerkennung der Kunden bekommt, welche sie verdient? Faire Bezahlung (Stichwort: Industriemonteur), soziale Absicherung im Alter, Planungen auf acht Stunden und Doppelschichten. Jetzt ist die Zeit umzudenken und aus seiner Komfortzone rauszukommen. Einfach wird es nicht, aber auch ein langer Weg beginnt mit einem einzigen Schritt.

Tobias Schnitzler, Angeschlossenes Mitglied seit 2010, Sprecher der Angeschlossenen Mitglieder



Meines Erachtens sind pauschale Urteile und Regulierungen mit unserer heterogenen Arbeitswelt nicht vereinbar. Jede der beteiligten Parteien müsste stattdessen den individuellen Verhältnissen Rechnung tragen. Hier sehe ich auf allen Seiten deutlichen Nachholbedarf. Dabei wäre es meines Erachtens sehr wohl hilfreich, auch über den Tellerrand zu blicken und andere Branchen zu betrachten, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen.

Andreas Müller, Angeschlossenes Mitglied seit 2002, Sprecher der Angeschlossenen Mitglieder

Werkverträge oder selbständige Dienstverträge

Im Folgenden werden die vier Hauptgruppen der Funktionsprofile aufgeführt. Dabei geht es darum, aufzuzeigen, in welchen Bereichen eine Beauftragung von selbständigen Einzelunternehmern (noch) möglich sein kann und wo dies ausgeschlossen ist.

An dieser Stelle soll ausdrücklich, entsprechend dem Standpunkt des FG Personals, klargestellt werden, dass hier nur Tendenzaussagen getroffen werden können. Ob im Einzelfall eine Beauftragung in Form eines selbständigen Dienstvertrags oder eines Werkvertrages möglich ist, hängt von den konkreten Umständen ab.

Tendenzaussagen

Je qualifizierter, freier und kreativer eine Tätigkeit ist, desto eher kann sie einer selbständigen Ausübung zugänglich sein.

Je stärker die Weisungsgebundenheit und Einbindung in einen gemeinsamen Arbeitsablauf (Arbeit Hand in Hand) ist, desto eher liegt eine abhängige Beschäftigung vor.

Je geringer die eigenen Investitionen und das wirtschaftliche Risiko (Verlustisiko, Kosten-/Nutzenrechnung) des Auftragnehmers sind, desto eher liegt keine Selbständigkeit vor.

Es können demnach praktisch keine Auftragnehmer sein:

► Hilfskräfte

Arbeiten nach Anleitung und unter Aufsicht eines Assistenten, Technikers oder Facharbeiters mit abschließender Kontrolle. Sie schulden keinen Erfolg der ausgeführten Arbeiten. Die persönliche Leistungserbringung ist wegen bestimmter Qualifikation regelmäßig nicht erforderlich.

► Assistenten

Arbeiten eigenverantwortlich nach Einweisung und abschließender Abnahme. Sie schulden keinen Erfolg eines Gewerkes, jedoch ihrer Aufgabe. Sie werden angeleitet und angewiesen.

Es können allenfalls in engen Grenzen ausnahmsweise Auftragnehmer sein:

► Fachpersonal

Übernimmt planerische und organisatorische Aufgaben und Verantwortung, arbeitet eigenverantwortlich und trägt die Verantwortung für Gewerke. Es schuldet den Erfolg eines ihm übertragenen Gewerkes. Gleichzeitig arbeitet es häufig unter klaren Weisungen und Hand in Hand vor Ort mit anderen. Investitionen sind häufig gering, Flexibilität und Kreativität bei der Leistungserbringung tendenziell gering.

► Experten

Hoher Spezialisierungsgrad. Übernehmen planerische und organisatorische Aufgaben und Verantwortung, arbeiten eigenverantwortlich und übernehmen die Verantwortung für Gewerke. Sie schulden den Erfolg eines ihnen übertragenen Gewerkes. Gleichzeitig arbeiten sie häufig unter konzeptionellen Weisungen und Hand in Hand vor Ort mit anderen. Investitionen sind oft gering, Flexibilität und Kreativität bei der Leistungserbringung einzelfallabhängig.

Beauftragung

Wer sich für eine Beauftragung entscheidet, sollte auf Folgendes achten:

Die Beauftragung sollte schriftlich, zum Beispiel in Form eines Werkvertrags, erfolgen. Es sollte über die Modalitäten verhandelt werden (beispielsweise indikatives Angebot des Auftragnehmers usw.). In der Beauftragung sollten der Leistungsumfang und Leistungszeitraum enthalten sein.

Der Leistungsumfang sollte u.a. klarstellen:

- Es handelt sich um eine projektbezogene Leistung, keine Daueraufgabe.
- Werkergebnis, Umfang des Werkes und Ablieferungszeitpunkt sind definiert.
- Es erfolgt eine Abnahme des vereinbarten Werkes.
- Die Vergütung richtet sich ausschließlich nach dem Ergebnis des erbrachten Werkes und wird projektbezogen vereinbart.
- Der Auftragnehmer trägt das Unternehmerrisiko, insbesondere die Gewährleistung für das erbrachte Werk (Haftung für Sach- und Vermögensschäden) und haftet auch bei Nichterfüllung.
- Bei der Abrechnung ist zu beachten, dass das definierte Werk aufgeführt ist und die Abrechnung projektbezogen erfolgt. Die gesetzlichen Vorgaben sind zu beachten.

Risiko Scheinselbständigkeit

Sollte sich eine Beauftragung eines Einzelunternehmers als abhängige Beschäftigung herausstellen, ergeben sich erhebliche Risiken, u.a.:

Risiken für den Auftraggeber

- ▶ Haftung auf Sozialversicherungsbeiträge rückwirkend (Gesamtbeitrag)
- ▶ Gegebenenfalls Haftung auf Säumniszuschläge und Nettolohnfiktion
- ▶ Strafbarkeit gemäß § 266a StGB (Vorenthalten von Beiträgen)
- ▶ Steuerdelikte
- ▶ Bußgeld wegen verdeckter Arbeitnehmerüberlassung

Risiken für den Arbeitnehmer

- ▶ Haftung auf die Arbeitnehmerbeiträge
- ▶ Rückzahlung überzahlten Werklohns (BAG, Urteil vom 26.6.2019 – 5 AZR 178/18, BeckRS 2019, 25170)
- ▶ Strafbarkeit gemäß § 266a StGB (Beihilfe zum Vorenthalten von Beiträgen)

Risiken für den Veranstalter

- ▶ Im Falle einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung haftet auch der Veranstalter auf Sozialversicherungsbeiträge rückwirkend (Gesamtbeitrag) sowie
- ▶ Strafbarkeit gemäß § 266a StGB (Vorenthalten von Beiträgen)

Arbeitnehmerüberlassung (AÜ)

Ein weiteres Modell zur Abwicklung von Aufträgen bei der Durchführung von Veranstaltungen ist die Arbeitnehmerüberlassung. Diese ist, wie auch die abhängige Beschäftigung insgesamt, von Modellen des Werk- oder selbstständigen Dienstvertrages abzugrenzen:

Was ist Arbeitnehmerüberlassung?

Hier besteht ein Arbeitsverhältnis zu dem sogenannten Verleiher. Dieser verleiht seine Arbeitnehmer an den Entleiher.

Der Entleiher erhält das Direktionsrecht über den Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer wird in dessen Betrieb eingegliedert.

Abgrenzung zum Werk-/ selbst. Dienstvertrag

Der freie Dienst- oder Werkvertrag ist durch eine eigenverantwortliche Organisation der Tätigkeit durch den Dienstleistenden oder Werkunternehmer geprägt. Ob eine Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, ist nach ergänzenden Hinweisen in der Gesetzesbegründung anhand einer wertenden Gesamtbetrachtung aller Umstände des jeweiligen Einzelfalls zu bestimmen.

Wenn der Vertrag und seine tatsächliche Durchführung einander widersprechen, ist für die rechtliche Einordnung des Vertrags die tatsächliche Durchführung maßgeblich.

Die Kriterien für die Abgrenzung eines Werk-/Dienstvertrages von Formen der Arbeitnehmerüberlassung sind u.a. (DStR 2016, 2858):

- ▶ Vereinbarung eines konkreten, Leistungsgegenstands
- ▶ Wer hat das Direktionsrecht?
- ▶ Organisation der Arbeitsabläufe
- ▶ Arbeitsteilige Zusammenarbeit von Fremdfirmen- und Stammarbeitnehmern
- ▶ Unternehmerrisiko
- ▶ Haftung und Gewährleistung
- ▶ Kapitaleinsatz usw.

Grenzen von Werk-/ selbst. Dienstverträgen

Die Möglichkeiten der Beauftragung eines selbständigen Einzelunternehmers sind im Veranstaltungsbereich beschränkt. Wo ein arbeitsteiliges Zusammenarbeiten auf einer „Produktion“ mit unterschiedlichen Tätigkeiten zu beobachten ist, liegt zumeist eine abhängige Beschäftigung vor. Denn regelmäßig werden den eingesetzten Personen konkrete Arbeitsvorgaben gemacht, Material zur Verfügung gestellt usw. Eine echte Selbständigkeit ist allenfalls noch dort anzunehmen, wo ein Unternehmen als Auftraggeber in Erscheinung tritt, das eigene Mitarbeiter (nach Verfügbarkeit) für die Erfüllung des Auftrags einsetzt.

Überall dort, wo diese Mitarbeiter in den fremden Betrieb des Veranstalters eingegliedert werden und Weisungen und Vorgaben von dem Veranstalter selbst bekommen, ist zumeist sogar von einer Form der Arbeitnehmerüberlassung auszugehen.

Ausnahmen ergeben sich dort, wo gelegentlich Mitarbeiter „verliehen“ werden, die nicht zum Zwecke der Überlassung angestellt worden sind.

Vor-/Nachteile der Arbeitnehmerüberlassung

Als Verleiher benötigen Sie eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Die bürokratischen Pflichten zur Dokumentation, Erfassung, Abgrenzung, Beschäftigung (equal Pay und equal Treatment usw.) sind hoch.

Der Verleiher ist außerdem mit dem Risiko belastet, dass er seine Arbeitnehmer nicht immer dauerhaft verliehen bekommt, aber weiter ihren Lohn zu zahlen hat.

Demgegenüber stehen Vorteile der Arbeitnehmerüberlassung: Für den Entleiher ist ein flexibler Zugriff auf Arbeitskräfte möglich. Das Thema „Scheinselbständigkeit“ ist erledigt. Der Verleiher kann mehreren Entleihern der Branche Arbeitskräfte anbieten. So profitieren letztlich mehrere Unternehmen davon, indem sie Auftragsspitzen mit diesem Modell flexibel begegnen können.

Flexibler Personaleinsatz durch arbeitsvertragliche Lösungen

In vorherigen Beiträgen wurde bereits erörtert, wann das Problem der Scheinselbständigkeit bei Einzelunternehmern auftreten kann und deshalb von deren Beauftragung abzusehen ist. Für letzteren Fall ist nur der Weg in eine Anstellung des Dienstleisters sicher. Die Veranstaltungsbranche stellt aufgrund der sehr unterschiedlichen Auftragslagen – und des damit verbundenen schwankenden Arbeitskräftebedarfs – jedoch besondere Anforderungen an die Flexibilisierung des Arbeitsverhältnisses. Auch den Beschäftigten ist aufgrund ihrer jahrelangen Erfahrung im Wege der (schein-)selbständigen Betätigung an einer anpassungsfähigen Regelung gelegen. Wie dies im Rahmen arbeitsvertraglicher Gestaltung realisiert werden kann, soll nachfolgend aufgezeigt werden. Dabei kann grob zwischen befristeten Arbeitsverträgen und bedarfsorientierten Dauerarbeitsverhältnissen unterschieden werden.

BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE

Ein- bzw. Mehrtages-Arbeitsverhältnisse

Den (zusätzlichen) Bedarf an Arbeitskräften hinsichtlich einer Veranstaltung zu decken, ließe sich über kurze befristete Arbeitsverhältnisse bewerkstelligen. Ausgangspunkt dieser Überlegung ist daher das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Sachgrundlose Befristungen

§ 14 Abs. 2 TzBfG

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Eine reine Zeitbefristung kann eine kurzfristige, schnelle Lösung sein.

Zu beachten gilt es allerdings, dass mit dem Arbeitnehmer **nicht bereits zuvor** ein Arbeitsverhältnis bestanden haben darf.

Eine starre zeitliche Grenze für das **Vorbeschäftigungsverbot** gibt es zwar nicht. Das Bundesverfassungsgericht hat angenommen, dass die Anwendung dieses Vorbeschäftigungsverbot unzumutbar sein könnte, wenn das vorherige Arbeitsverhältnis sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet oder von kurzer Dauer war. Letzteres könnte theoretisch bei Wochenendprojekten vorliegen. Allerdings führt eine Vielzahl von kurzen Beschäftigungen dazu, dass das Vorbeschäftigungsverbot dennoch gilt.

Ab dem zweiten Vertrag mit sachgrundloser Befristung besteht daher ein erhebliches Risiko, dass die reine Zeitbefristung unwirksam ist und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht.

Befristung mit Sachgrund

§ 14 Abs. 1 S.1 TzBfG

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

In § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG folgt eine nicht abschließende Aufzählung möglicher sachlicher Gründe:

Betrieblicher Mehrbedarf

Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn 1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht

Ein vorübergehender betrieblicher Bedarf kann vor allem bei einem vorübergehenden Mehrbedarf an Arbeitskräften bestehen, wofür klassische Beispiele Saisonbetriebe sind. Der vorübergehende Mehrbedarf kann sowohl im Anstieg der Aufträge im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers liegen als auch durch die Übernahme von Zusatzaufgaben oder einzelnen Projekten, welche letztlich einen über die Stammbesetzung hinausgehenden Bedarf hervorrufen.

Soll dabei auf den Anstieg im Bereich der Daueraufgaben abgestellt werden, muss der Arbeitgeber bei Vertragsschluss mit dem Arbeitnehmer eine Prognose anstellen, ob er den

Arbeitgeber über den aktuellen Mehrbedarf hinaus weiterbeschäftigen kann. Denn die bloße Ungewissheit über die Entwicklung der Auftragslage wollte der Gesetzgeber dem Arbeitgeber als Unternehmerrisiko aufbürden.

Daher kann dieser Sachgrund für die Veranstaltungsbranche nur für **außergewöhnliche Auftragsspitzen** herangezogen werden.

Darüber hinaus gibt es sogenannte „Projektbefristungen“ für auf vorübergehende Dauer angelegte und abgrenzbare Zusatzaufgaben des Arbeitgebers.

Auf den ersten Blick könnte eine solche eingreifen. Allerdings darf es sich bei dem Projekt um keines handeln, was dem allgemeinen Betriebszweck des Arbeitgebers zuzurechnen ist. Wenn dieser in der Organisation von Veranstaltungen besteht, soll er deren Durchführung nicht in einzelne Projekte zergliedern und so sich selbst Befristungsgründe schaffen können. Nur wenn einzelne Veranstaltungen in ihren Anforderungen an Personalmenge und -Qualifikation **außergewöhnliche Anforderungen** mit sich bringen, kommt eine **Projektbefristung** in Betracht.

Persönliche Gründe

6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen.

Grundsätzlich kommt auch eine Befristung des Arbeitsverhältnisses auf Wunsch des Arbeitnehmers in Betracht. In Anbetracht der Vorlieben vieler Branchenangehöriger für kurzfristige Bindungen erscheint dieser Befristungsgrund attraktiv. Allerdings setzt die Rechtsprechung dem Grenzen. So fordert sie objektive Anhaltspunkte dafür, dass dem Arbeitnehmer gerade an einer befristeten Anstellung gelegen ist. Es wird die Kontrollfrage gestellt, ob sich der Arbeitnehmer auch bei dem Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages für einen befristeten entschieden hätte.

Praktisch häufiger Anwendungsfall sind Kurzarbeitsverhältnisse mit Studenten aufgrund von Veränderungen des Lernpensums und der Veranstaltungspläne während des Jahres. Der bloß subjektive „Wunsch“ des Arbeitnehmers bietet aber im Streitfall keine Rechtssicherheit.

Zwischenfazit

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen auf einzelne Tage, Wochenenden oder Tourneen belässt beiden Seiten ihre Freiheiten. Der Beschäftigte kann sich frei entscheiden, welche Aufträge er annehmen möchte, und muss keine langfristigen Bindungen scheuen. Das Veranstaltungsunternehmen kann seine Personalkosten pro Event genau kalkulieren und hat geringere Fixkosten.

Allerdings bedeutet die Befristung auch den Aufwand ständiger An- und Abmeldungen zur Sozialversicherung und das Risiko möglicher Entfristungsklagen der Beschäftigten, da die Befristungsgründe in der Regel nicht tragfähig sind. Auch ist zu berücksichtigen, dass sachgrundbezogene Befristungen, bei sich ständig wiederholenden kurzen Arbeitsverhältnissen (sog. Kettenbefristung) von den Gerichten als unwirksam angesehen werden können, was zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis führt.

Praktische Umsetzung

Für den Fall, dass befristete Arbeitsverträge geschlossen werden sollen, bietet sich das folgende Modell an:

Den Abschluss einer Rahmenvereinbarung in Kombination mit Ein-/Mehrtages-Arbeitsverhältnissen.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer schließen eine Rahmenvereinbarung, durch welche der Arbeitnehmer in einen Pool von Arbeitsinteressenten aufgenommen wird. Gleichzeitig wird festgelegt, dass gerade noch keine Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung begründet werden soll. Für die jeweils zu einem späteren Zeitpunkt abzuschließenden Arbeitsverhältnisse kann die Rahmenvereinbarung bereits die wesentlichen Bedingungen enthalten. Das Veranstaltungsunternehmen kann bei entsprechendem Bedürfnis einen Interessenten anfragen, ob er den Auftrag ausführen wolle. Dieser entscheidet aus freien Stücken, ob ja oder nein. Wenn ja, wird am Tag der Arbeitserbringung vor Ort ein verkürztes Vertragsformular von beiden Seiten unterschrieben, das auf die Rahmenvereinbarung Bezug nimmt und nur etwa noch den Vertragszeitraum festlegt.

BEDARFSORIENTIERTE ARBEITSZEITMODELLE

Einen anderen Lösungsweg stellt der Abschluss von dauerhaften Arbeitsverträgen dar, welche lediglich hinsichtlich Umfang und Lage der Arbeitszeit flexibel gestaltet werden.

Abrufarbeit

Das gesetzliche Leitbild hierfür stellt die sogenannte Arbeit auf Abruf dar.

§ 12 Abs. 1 TzBfG

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen.

Bei Abrufarbeit besteht ein bestimmtes Arbeitsstundenvolumen, welches der Arbeitgeber einseitig verpflichtend verteilen kann.

Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit

Dieses Grundmodell kann durch arbeitsvertragliche Anpassungen hinreichend flexibel gestaltet werden. So wird überwiegend als zulässig erachtet, dass der Arbeitgeber die Stunden nicht gerade innerhalb jeder Woche voll abrufen, was letztlich einer „echten“ Flexibilisierung entgegensteht. Vielmehr können die Stunden innerhalb eines festgelegten Bezugszeitraumes (z.B. drei Monate) abzurufen sein, innerhalb dessen eine freie Verteilung möglich ist. Dann kann etwa einer Periode von „Vollzeitbeschäftigung“ einer solchen komplett ohne Arbeitsverpflichtung folgen. Der Arbeitnehmer erhält so regelmäßig sein Gehalt, während der Arbeitgeber auf unterschiedliche Auftragslagen reagieren kann. Auch kann – in Maßen – eine Übertragung eines nicht verbrauchten Stundenvolumens auf den nächsten Abrechnungszeitraum vereinbart werden.

Allerdings gilt es auch die Grenzen dieses Modells zu beachten: Der Bezugs- oder Ausgleichszeitraum darf nicht in einem unangemessenen Verhältnis zur Dauer der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit stehen, da sonst eine hohe Belastung des Arbeitnehmers durch längere Perioden des Vollzeit-Arbeitsumfangs entstehen kann. Auch muss die Ankündigungsfrist beachtet werden, wonach eine **Vorlaufzeit von vier Tagen** einzuhalten ist. Bei kurzfristigerer Ankündigung besteht keine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Arbeitsaufnahme. Diese Frist kann also nur bei Einverständnis des Arbeitnehmers unterschritten werden.

Jahresarbeitszeitverträge

Ein Ansatz zur Anpassung an die Auftragslage können sog. Jahresarbeitszeitverträge sein. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass der Arbeitsvertrag eine bestimmte Anzahl an jährlich abzuleistenden Stunden angibt. Diese werden in einem ersten Schritt vom Arbeitgeber einseitig in der sog. Langzeitplanung angesichts des bereits voraussehbaren Arbeitsanfalles einseitig verteilt. Die Planperiode kann unterschiedlich lang sein, maximal dürfte diese ein Jahr betragen. Dies kann insbesondere für Teilzeitkräfte eine Möglichkeit sein, die etwa in Vollzeitblöcken eingesetzt werden könnten, auf welche Freizeitperioden folgen.

Eine anschließende Feinplanung, welche kurzfristig von der Langzeitplanung abweicht, kann der Arbeitgeber jedoch nur noch im Konsens mit dem Arbeitnehmer vereinbaren. Zweiseitig kann insofern auch die Jahresarbeitszeit erhöht werden, ohne dass die Voraussetzungen der Anordnung von „Überstunden“ vorliegen müssten.

Wenn also eine gewisse Grobplanung für einen überschaubaren Zeitraum möglich ist, kann so eine Flexibilisierung erreicht werden und die frühzeitige Offenlegung der Beschäftigungszeiten sorgt auf beiden Seiten für Planungssicherheit und damit Zufriedenheit.

FAZIT

Den Anforderungen der Veranstaltungsbranche hinsichtlich flexibler Arbeitskräfte und der Arbeitskräfte hinsichtlich größtmöglicher Selbstbestimmung kann eine passgenaue Arbeitsvertragsgestaltung, welche die vorgestellten Modelle miteinander verwebt, durchaus gerecht werden. Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung der vertraglichen Beziehung ist aber vor allem eins: Eine offene Kommunikation zwischen den Beteiligten, die die Lage und das Volumen der Arbeitszeit gegebenenfalls im Konsens anpasst.

„Haustarifverträge“ als Gestaltungsmöglichkeit

Der „Haustarifvertrag“ erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Seit 1990 hat sich die Anzahl der Unternehmen, die sich dieser Möglichkeit bedienen, von rund 2.550 auf über 11.450 mehr als vervierfacht.

Was diese kollektivvertragliche Regelungsform ausmacht, wo ihre Vorzüge und Nachteile liegen und welches Potenzial sie daher für die Veranstaltungsbranche birgt, wird nachfolgend umrissen.

Definition

Der „Haustarifvertrag“, genauer Firmentarifvertrag, ist ein Tarifvertrag, der zwischen der jeweils zuständigen Gewerkschaft und nicht einem Arbeitgeberverband, sondern einem einzelnen Arbeitgeber bzw. Unternehmensträger für eben dieses Unternehmen abgeschlossen wird (vgl. §§ 2 Abs. 1, 3 Abs. 1 TVG).

§ 3 TVG –Tarifgebundenheit

Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der **Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist.**

Die Besonderheit liegt mithin in den Parteien des Vertrages. In seiner unmittelbar rechtssetzenden (normativen) Wirkung unterscheidet er sich jedoch nicht von dem „klassischen“ Verbandstarifvertrag: Auch die Bestimmungen des Firmentarifvertrages gelten **unmittelbar nur für die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer**. Ausgenommen sind Normen über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen, diese gelten auch für Nichtgewerkschaftsmitglieder. Lediglich hinsichtlich des verpflichtenden (schuldrechtlichen) Charakters besteht die Besonderheit, dass nicht ein Verband verpflichtet wird, welcher dann auf den Arbeitgeber als Mitglied einzuwirken hat, um diesen zur Einhaltung anzuhalten, sondern dass dieser Arbeitgeber selbst unmittelbar durch den „Haustarifvertrag“ verpflichtet werden kann.

Erscheinungsformen

Es ist zwischen bloßen Anschluss- oder Anerkennungsverträgen, die lediglich auf den Inhalt eines anderen Tarifvertrages Bezug nehmen, und dem eigentlichen „Haustarifvertrag“ zu unterscheiden, welcher eigenständige, spezielle Regelungen in Bezug auf den einzelnen Arbeitgeber/das Unternehmen trifft.

Inhaltlich kann in Anlehnung an Verbandstarifverträge nach Rahmen- bzw. Manteltarifverträgen über allgemeine Arbeitsbedingungen (z.B. Wochenarbeitszeit, Gewährung von Erholungsurlaub etc.) und besonderen Tarifverträgen, etwa Vergütungsverträgen, unterschieden werden.

Vorteile

- ▶ besonders hohe Flexibilität durch speziell auf das Unternehmen zugeschnittenen Vertrag; flexible Elemente (Öffnungsklauseln, Arbeitszeitkorridore)
- ▶ geregeltes Streikrecht
- ▶ keine AGB-Kontrolle, keine individuelle Aushandlung von Arbeitsbedingungen mit jedem Beschäftigten: spart Aufwand, Zeit, Kosten
- ▶ stärkt Betriebsfrieden durch Transparenz
- ▶ positives Unternehmensbild
- ▶ Änderung der Arbeits- und Pausenzeiten gegenüber dem ArbZG (vgl. § 7 ArbZG) oder kürzere Kündigungsfristen (vgl. § 622 Abs. 4 BGB) möglich

Nachteile

- ▶ einzelner Arbeitgeber unterliegt als Vertragspartei unmittelbar der Friedenspflicht
- ▶ Problem der Tarifkonkurrenz möglich
- ▶ Gewerkschaften ist in der Regel nicht daran gelegen: Sie akzeptieren aber Anerkennungsverträge, um nicht verbandsgebundene Arbeitgeber an Niveau des Flächentarifvertrages heranzuführen oder erlauben Firmentarifverträge nur zur Ergänzung, insbesondere bei der Sanierung notleidender Unternehmen.
- ▶ größerer eigener zeitlicher und kostenmäßiger Verhandlungsaufwand im Vergleich zum Flächentarifvertrag
- ▶ wiederkehrende Verhandlungen/Zeitaufwand/Kosten
- ▶ Sorge um Betriebsfrieden während Verhandlungen

Warum das alles und warum jetzt?

Die Realität hat uns eingeholt. Schneller als wir es uns gewünscht haben. Klar ist, einige unserer Tätigkeiten werden als sozialversicherungspflichtig bewertet.



Will der Verband die Selbständigkeit abschaffen? Nein, Ziel ist es, alle Selbständigen, ob Unternehmer im Großen oder im Kleinen als Einzelunternehmer, zu ertüchtigen, selbst, ständig und rechtskonform ihre Tätigkeiten auszuüben.

Einige unserer Tätigkeiten werden nun einmal Sozialversicherungspflichtig eingestuft. Alle legalen nicht angestellten Tätigkeiten müssen über einen Werkvertrag geregelt werden. Voraussetzung ist selbstverständlich, dass nur ein klar zu definierbares Werk zu beauftragen ist.

Die Betonung liegt auf unternehmerischem Handeln.

Die Aufgabe des Verbandes ist es, auf Gesetze hinzuweisen und Lösungen gemeinsam mit den Mitgliedern zu erarbeiten, für die Themen zu sensibilisieren und die notwendigen Schritte einzufordern.

Mit dieser Ausgabe ist sicherlich noch nicht alles gesagt, aber sie schafft eine Grundlage für Diskussion, ein Urteil über die eigene Situation und einen ggf. daraus resultierenden Handlungsbedarf.

Der VPLT lädt daher alle Mitglieder ein, sich rege an der Diskussion zu beteiligen, sich zu Informieren und ein Teil der Lösung zu sein.

Hierzu gibt es in naher Zukunft auf folgenden Veranstaltungen die Gelegenheit:

▶ **BOE INTERNATIONAL: 15. und 16. Januar 2020**

Stand: Halle 4 E 16

Mitgliedertreffen: 15. Januar 2020 um 15.30 Uhr Halle 4, Saal Lübeck (34)

▶ **Prolight + Sound 31. März – 3. April 2020**

Stand: Galeria 1 Nord

Roundtable zum Thema Beschäftigung, genauer Termin wird noch bekanntgegeben

▶ **Roadshow**

mit unserem Kooperationsanwalt Dr. Christoph Worms, Kanzlei BRANDI: Wir kommen in die Regionen!

Beste Grüße

Linda Residovic, Geschäftsführerin VPLT