

Eventarbeitsrecht: Wichtige Vereinbarungen mit Ihren Mitarbeitern

In diesem Kapitel geht es darum, Klarheit über das besondere Eventarbeitsrecht zu bekommen. Fehlen die notwendigen Kenntnisse über das in der Veranstaltungsbranche geltende Arbeitsrecht, kann dies kostenintensive Folgen für die Eventagentur nach sich ziehen. Zudem führen Fehler im Umgang mit den arbeitsrechtlichen Regelungen nicht selten zur Gefährdung des Betriebsfriedens. Dies kann sogar ganze Projekte zum Scheitern bringen.



- Welche Regelungen gehören in einen Eventarbeitsvertrag?
- Was sind Scheinselbständige?
- Worin liegen die Gefahren und Risiken einer Scheinselbständigkeit?
- Worin liegen die Vorteile von freien Mitarbeitern?
- Ich will nur mit freien Mitarbeitern und Aushilfen zusammenarbeiten. Geht das?
- Wann ist mein Mitarbeiter ein fest angestellter Arbeitnehmer?
- Wer stellt verbindlich fest, ob mein Mitarbeiter selbständig oder angestellter Arbeitnehmer ist?
- Kann ich meinem Mitarbeiter mündlich kündigen?
- Brauche ich für die Kündigung meiner Angestellten besondere Kündigungsgründe?
- Wann kann ich meinen freien Mitarbeitern kündigen?
- Kann ein Mitarbeiter gegen die von mir ausgesprochene Kündigung Klage erheben?
- Wie arbeite ich für meine Projekte mit Aushilfen und Arbeitnehmern auf Abruf zusammen?
- Wer ist geringfügig Beschäftigter, und was sind die Vorteile?
- Kann ich Arbeitsverträge befristet abschließen?
- Muss ich auf einen besonderen Arbeitsschutz achten?
- Was ist beim Einsatz von Jugendlichen zu beachten?
- Dürfen auf meiner Veranstaltung auch Kinder auftreten?
- Wann muss ich Überstunden an meine Mitarbeiter zahlen?
- Kann ich verhindern, dass meine Mitarbeiter meine Ideen mitnehmen?

- Darf mein Mitarbeiter sich selbständig machen und meine Kunden abwerben?
- Kann ich ein Wettbewerbsverbot mit meinem Mitarbeiter vereinbaren?

1. Ausgangssituation

Das Arbeitsrecht im Allgemeinen verliert sich in einer Vielzahl von unterschiedlichsten Gesetzen und einer mittlerweile kaum mehr überschaubaren Rechtsprechung. Viele Personalentscheidungen werden im Veranstaltungsalltag aus dem Bauch heraus getroffen oder werden rational im Sinne reiner Kostenstellen angesetzt. Hierbei treten leider immer öfter wichtige arbeitsrechtliche Fragen in den Hintergrund, deren vorherige Berücksichtigung bei der Vorbereitung von Personalentscheidungen von Wichtigkeit gewesen wäre. Arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen kosten die Eventagenturen viel Geld und belasten mental das gesamte Team. Nachfolgend geht es darum, das arbeitsrechtliche Basiswissen zu vermitteln, um die in der Veranstaltungsbranche zu treffenden Personalentscheidungen rechtlich richtig bewerten und umsetzen zu können. Auf diese Weise werden finanzielle Einbußen und mentale Reibungsverluste vermieden.

Fall: Der erkrankte Sekretär

Die Veranstaltungsagentur Eventis produziert eine neue Abend-Dinner-Erlebnis-Show. Für die Koordination und Erledigung der im Zusammenhang mit der Produktion anfallenden Aufgaben schließt Eventis mit Herrn Taschenbecks eine als Honorarvertrag bezeichnete Vereinbarung. Eventis stellt Taschenbecks ein eignes Büro mit Infrastruktur (Telefon, PC) zur Verfügung. Taschenbecks hat werktags von 09:00 bis 19:00 Uhr im Büro anwesend zu sein und erhält täglich von der Eventis-Geschäftsleitung die jeweils zu erledigenden Aufgaben zugeteilt. Während der Show hat er ebenfalls als Ansprechpartner anwesend zu sein. Laut Honorarvertrag erhält Taschenbecks lediglich die tatsächlich abgeleiteten Stunden vergütet. Als Taschenbecks erkrankt, fordert er die Weiterzahlung seines vereinbarten Honorars, obwohl dies für krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten ausdrücklich ausgeschlossen wurde. Eventis kündigt den Honorarvertrag daraufhin per SMS.

2. Vorteile eines selbständigen Dienstverhältnisses; freie Mitarbeiter

„*Der erkrankte Sekretär*“ beschreibt eine für die Veranstaltungsbranche typische Situation. Eventis hat, wie viele andere Agenturen, kein besonderes Interesse, mit allen Mitarbeitern feste Angestelltenverhältnisse einzugehen, sondern beauftragt sie projektbezogen als selbständige Dienstleister. Die Vorteile selbständiger Dienstverhältnissen liegen für Eventis auf der Hand: So hat man für seine freien Mitarbeiter weder Sozialversicherungsbeiträge noch Lohnsteuer abzuführen. Vielmehr haben die freien Mitarbeiter ihre Honorare selbst zu versteuern und sind für ihre soziale Absicherung eigenverantwortlich. Weiterhin findet aus Sicht von Eventis eine rein leistungsbezogene Vergütung der freien Mitarbeiter statt, da Eventis nur für die erbrachten Arbeitsstunden das vereinbarte Honorar zu bezahlen hat und weder Kranken-, Urlaubs- noch Weihnachtsgeld geschuldet wird, wie bei einem fest angestellten Arbeitnehmer. Hinzukommen einfache Honorarabrechnungen mit geringem Verwaltungsaufwand, da nur die eingereichten Honorarrechnungen nach Prüfung zu zahlen sind und eine aufwendige kostenintensive Lohnbuchhaltung nicht erforderlich ist. Schließlich lassen sich verhältnismäßig kurze Kündigungsfristen vereinbaren, so dass eine Trennung von den freien Mitarbeitern schnell möglich ist, ohne dass für den Ausspruch der Kündigung besondere Gründe vorzuliegen haben.

3. Die Scheinselbständigkeit und ihre Risiken

In der Eventbranche ist es weit verbreitet, angesichts der beschriebenen Vorteile zahlreiche Mitarbeiter auch dann als Selbständige zu beauftragen, wenn und obwohl sie rechtlich als Arbeitnehmer einzustufen sind (sogenannte Scheinselbständige). Allerdings dürfen die hiermit verbundenen Risiken keinesfalls unterschätzt werden.

Die finanziellen Folgen einer aufgedeckten Scheinselbständigkeit können nicht nur die wirtschaftliche Existenz der Veranstaltungsagentur gefährden oder unmittelbar in die Insolvenz führen. Es besteht darüber hinaus die Gefahr, dass der Scheinselbständige gerade in Zeiten, in denen das Verhältnis zwischen der Agentur und „seinem Scheinselbständigen“ nicht mehr zum Besten bestellt ist, behauptet, Arbeitnehmer mit allen damit verbundenen Rechten zu sein und auf diese Weise ganz erheblich Druck auf die Agentur ausübt.

Die Scheinselbständigkeit wird aber auch immer öfter im Rahmen von Lohnbetriebsprüfungen durch die Sozialversicherungsträger oder anlässlich von Lohnsteuer- oder Betriebsprüfungen durch das Finanzamt aufgedeckt. Entpuppt sich ein Selbständiger als Arbeitnehmer, kann dies bittere Konsequenzen für die Eventagentur nach sich ziehen:

So ist die Eventagentur zunächst verpflichtet, für fünf Jahre die gesamten Sozialversicherungsbeiträge nachzuzahlen, und zwar einschließlich des Arbeitnehmeranteils. Die Möglichkeit, bei dem Scheinselbständigen Regress zu nehmen, besteht grundsätzlich nicht, auch nicht in Bezug auf den Arbeitnehmeranteil!

Nach § 25 Abs. 1 S. 1 SGB IV verjährt der Nachentrichtungsanspruch erst vier Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem er fällig geworden ist. Außerdem nimmt das Finanzamt die Eventagentur auf Zahlung der noch offenen Lohnsteuer in Anspruch; auch hier sind Regressmöglichkeiten beim Scheinselbständigen gesetzlich ausgeschlossen.

Erschwerend kommt hinzu, dass die vom Scheinselbständigen in Rechnung gestellte Umsatzsteuer nicht beim Finanzamt als Vorsteuer geltend gemacht werden kann und die bereits erstattete Vorsteuer dem Finanzamt wieder zurückzuzahlen ist. Zudem berechnen sich die von der Agentur nachzuzahlenden Abgaben wie Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge nach dem „Brutto“-Honorar, also einschließlich der an den Scheinselbständigen bezahlten Umsatzsteuer!

Damit aber noch nicht genug: Da der Scheinselbständige Arbeitnehmer ist, hat er folglich auch alle Rechte eines Arbeitnehmers, nämlich vollen Kündigungsschutz, Anspruch auf bezahlten Urlaub, auf Urlaubsabgeltung bei nicht genommenem Urlaub und auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.