

Feste, Freie, Feste Freie – Wer kennt sich da noch aus?

Mitarbeiterverträge im Kulturbetrieb



Olaf C. Sauer

Feste, Freie, Feste Freie? Arbeitnehmer, Selbstständiger oder arbeitnehmerähnliche Person? Der rechtliche Status von Mitarbeiterverträgen in Kulturbetrieben ist oft mannigfaltig und verwirrend. Eine Übersicht über eine rechtlich zutreffende Zuordnung seiner Mitarbeiter zu erlangen, fällt dem Kulturschaffenden meist schwer. Der Beitrag bietet hierzu eine Orientierung und erklärt die rechtlichen Rahmenbedingungen verschiedener Mitarbeiterverträge. Insbesondere gibt er einen Einblick in die rechtlichen Kriterien zur Unterscheidung von Arbeitnehmern und freien bzw. sog. „festen freien“ Mitarbeitern.

Gliederung	Seite
1. Einleitung	3
2. Abgrenzungsmerkmale	3
2.1 Abgrenzung zwischen Arbeitnehmer und selbständigen („freien“) Mitarbeiter	4
2.1.1 Art der Tätigkeit	5
2.1.2 Unternehmensrisiko	5
2.1.3 Fachliche Weisungsgebundenheit	5
2.1.4 Arbeitszeit	5
2.1.5 Eingliederung in den Betrieb	6
2.1.6 Entgeltfortzahlung	6
2.1.7 Urlaubsgewährung	6
2.1.8 Beispiele	6
2.2 Abgrenzung zwischen Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnlicher Person	8
2.3 Risiken einer falschen Zuordnung	9
2.3.1 Risiken für den Kulturbetrieb	10
2.3.2 Risiken für den Mitarbeiter	10
2.4 Vermeidung der Risiken einer falschen Zuordnung	11
3. Der Arbeitnehmervertrag	12
3.1 Arbeitsrechtsrechtliche Aspekte	12
3.1.1 Persönliches Weisungsrecht	12
3.1.2 Urlaub, Entgeltfortzahlung, Kündigung	13
3.1.3 Befristung	13
3.2 Steuerrechtliche Aspekte	14
3.3 Sozialversicherungsrechtliche Aspekte	14

4.	Der „Freie Mitarbeiter“-Vertrag	14
4.1	Vertragliche Gestaltung des „Freien Mitarbeitervertrages“	15
4.1.1	Vertragsgegenstand	15
4.1.2	Wettbewerbsverbot	16
4.1.3	Kündigung	16
4.2	Steuerrechtliche Aspekte	17
4.3	Sozialversicherungsrechtliche Aspekte	17
4.3.1	Zur Künstlersozialabgabe	17
4.3.2	Zur Künstlersozialversicherungspflicht des Mitarbeiters	18
4.3.3	Zur Arbeitslosenversicherung	18
4.3.4	Das Dilemma des Künstlers als freier Mitarbeiter	19
5.	Der Vertrag einer arbeitnehmerähnlichen Person	19
5.1	Arbeitsrechtliche Aspekte	19
5.1.1	Arbeitsgerichtsbarkeit	19
5.1.2	Urlaubsanspruch	20
5.1.3	Tarifvertragsrecht	20
5.2	Steuerrechtliche Aspekte	20
5.3	Sozialversicherungsrechtliche Aspekte	20
6.	Fazit	21