



Sachstand

Arbeits- und sozialrechtliche Regelungen für Zirkuskünstler

Arbeits- und sozialrechtliche Regelungen für Zirkuskünstler

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 128/18
Abschluss der Arbeit: 21. Dezember 2018
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Arbeitsrechtliche Regelungen	4
2.1.	Schausteller	4
2.2.	Regelungen im Jugendarbeitsschutzgesetz	5
2.3.	Regelungen im Arbeitszeitgesetz	5
2.4.	Weitere Regelungen	6
3.	Sozialrechtliche Regelungen bei selbständiger künstlerischer Tätigkeit	7

1. Einleitung

Spezifische Regelungen in arbeits- und in sozialrechtlicher Hinsicht, die nur für Zirkuskünstler gelten, gibt es in Deutschland nicht. Allerdings bestehen einige besondere Regelungen, die in arbeitsrechtlicher Hinsicht etwa an den Begriff des Schaustellergewerbes oder an eine Beschäftigung bei Aufführungen beziehungsweise bei sozialrechtlichen Regelungen an den Begriff der selbständigen künstlerischen Tätigkeit anknüpfen.

2. Arbeitsrechtliche Regelungen

Die Anwendung arbeitsrechtlicher Regelungen setzt zunächst voraus, dass ein Arbeitsverhältnis besteht. Allerdings müssen Zirkuskünstler nicht immer auch Arbeitnehmer sein, vielmehr ist es nicht unüblich, dass Zirkuskünstler als Selbständige für Zirkusunternehmen tätig werden. Ob die Leistung durch die Zirkuskünstler im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses oder einer selbständigen Tätigkeit - das heißt in freier Mitarbeit - erbracht wird, ist anhand der konkreten Umstände des jeweiligen Einzelfalles zu beurteilen, vgl. § 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)¹.

2.1. Schausteller

Eine eigene arbeitsrechtliche Definition von dem Begriff des Schaustellergewerbes gibt es nicht. Zur Orientierung kann aber auf eine Definition aus dem Gewerberecht zurückgegriffen werden (vgl. § 55 Abs. 1 Nr. 2 Gewerbeordnung² und die entsprechenden Verwaltungsvorschriften). Von einer Schaustellereigenschaft ist danach dann auszugehen, wenn ein Gewerbetreibender mit einer oder mehreren Betriebsstätten und mit nach äußerer Aufmachung und Gestaltung volksfesttypischen Geschäften aus den Bereichen Fahrgeschäfte, Verkaufsgeschäfte, Zeltgaststätten, Imbiss und Ausschank (als Reisegewerbe), Schau- und Belustigungsgeschäfte, Schießgeschäfte, Ausspielungsgeschäfte ausschließlich oder überwiegend seine Reisegewerbetätigkeit an wechselnden Orten auf Volksfesten, Jahrmärkten, Schützenfesten, Kirchweihen und ähnlichen Veranstaltungen ausübt. Zirkusunternehmen sind den Schaustellern gleichgestellt.

1 Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 12. Juli 2018 (BGBl. I S. 1151) geändert worden ist; abrufbar unter <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/> in deutscher Sprache (zuletzt abgerufen am 18. Dezember 2018).

2 Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 1999 (BGBl. I S. 202), die zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2354) geändert worden ist, abrufbar unter <https://www.gesetze-im-internet.de/gewo/> in deutscher Sprache (zuletzt abgerufen am 18. Dezember 2018).

2.2. Regelungen im Jugendarbeitsschutzgesetz

Einige Ausnahmeregelungen finden sich im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)³.

So dürfen etwa Jugendliche im Schaustellergewerbe unter bestimmten Voraussetzungen ausnahmsweise bis 22 Uhr beschäftigt werden, vgl. § 14 Abs. 2 Nr. 1 JArbSchG. Bei Musikaufführungen, Theateraufführungen und anderen Aufführungen, wozu auch Zirkusaufführungen gezählt werden, dürfen Jugendliche, die gestaltend mitwirken, auch bis 23 Uhr beschäftigt werden, vgl. § 14 Abs. 7 JArbSchG.

Ferner dürfen Jugendliche im Schaustellergewerbe und bei den genannten Aufführungen auch an Samstagen beschäftigt werden. Dabei sollen mindestens zwei Samstage im Monat beschäftigungsfrei bleiben, vgl. § 16 Abs. 2 JArbSchG. Ihnen ist im Hinblick auf die einzuhaltende Fünf-Tage-Woche ein Ausgleichstag zu gewähren, vgl. § 16 Abs. 3 JArbSchG. Ebenso gestattet das Jugendarbeitsschutzgesetz auch eine Beschäftigung von Jugendlichen im Schaustellergewerbe und bei den genannten Aufführungen an Sonntagen, wobei in diesen Fällen jeder zweite Sonntag (mindestens aber zwei Sonntage im Monat) frei bleiben muss, vgl. § 17 Abs. 2 JArbSchG. Auch hier ist ein Ausgleichstag vorgesehen, vgl. § 17 Abs. 3 JArbSchG. Daneben dürfen Jugendliche im Schaustellergewerbe und bei den genannten Aufführungen auch an gesetzlichen Feiertagen beschäftigt werden. Ausgenommen hiervon sind jedoch der 25. Dezember, der 1. Januar, der erste Osterfeiertag und der 1. Mai, vgl. § 18 Abs. 2 JArbSchG. Fällt der gesetzliche Feiertag auf einen Werktag, so ist der Jugendliche an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben oder der folgenden Woche freizustellen, vgl. § 18 Abs. 3 JArbSchG.

Abweichende Regelungen können in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung getroffen werden, § 21a Abs. 1 JArbSchG. Dies betrifft vor allem die Beschäftigung an weiteren Samstagen und an weiteren Sonntagen. Im Geltungsbereich eines Tarifvertrages kann die abweichende tarifvertragliche Regelung im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebsvereinbarung oder, sofern ein Betriebsrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung übernommen werden, vgl. § 21a Abs. 2 JArbSchG.

2.3. Regelungen im Arbeitszeitgesetz

Auch im Arbeitszeitgesetz (ArbZG)⁴ finden sich Regelungen, die speziell für die Beschäftigung bei Schaustellungen und anderen ähnlichen Veranstaltungen gelten.

So erlaubt das Arbeitszeitgesetz für Arbeiten, die nicht an Werktagen vorgenommen werden können, ausnahmsweise eine Beschäftigung der Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen, vgl. § 10

3 Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend - Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 10. März 2017 (BGBl. I S. 420) geändert worden ist, abrufbar unter <http://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/index.html> in deutscher Sprache (zuletzt abgerufen am 17. Dezember 2018).

4 Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), das zuletzt durch Artikel 12a des Gesetzes vom 11. November 2016 (BGBl. I S. 2500) geändert worden ist, abrufbar unter <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzgf/> in deutscher Sprache (zuletzt abgerufen am 17. Dezember 2018).

Abs. 1 ArbZG. Hiervon wird auch die Beschäftigung bei Schaustellungen, Darbietungen und ähnlichen Veranstaltungen erfasst. Dabei müssen jedoch grundsätzlich mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben. Zudem wird bei einer sonntäglichen Beschäftigung die Gewährung eines Ersatztages angeordnet, vgl. § 11 ArbZG.

Hiervon können jedoch bei Schaustellungen abweichende Regelungen in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung getroffen werden, vgl. §§ 12 ArbZG. Insbesondere kann die Zahl der beschäftigungsfreien Sonntage auf mindestens acht Sonntage im Jahr abgesenkt werden. Im Betrieb eines nichttarifgebundenen Arbeitgebers können im Geltungsbereich eines Tarifvertrages solche abweichenden tarifvertraglichen Regelungen durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer übernommen werden, vgl. § 7 Abs. 3 ArbZG. In einem Bereich, in dem üblicherweise Regelungen durch Tarifvertrag nicht getroffen werden, können Abweichungen auch durch die zuständige Aufsichtsbehörde bewilligt werden, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird, vgl. § 7 Abs. 5 ArbZG.

2.4. Weitere Regelungen

Weitere Regelungen mit arbeitsrechtlichem Bezug für Schausteller enthält auch das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG)⁵, wonach die im Schaustellergewerbe tätigen Personen bei der Erbringung von Dienst- und Werkleistungen verpflichtet sind, ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen, vgl. § 2a SchwarzArbG.

Auch im Mindestlohngesetz (MiLoG)⁶ wird in einigen Regelungen speziell an das Schaustellergewerbe angeknüpft (besondere Melde- und Dokumentationspflichten des Arbeitgebers), vgl. etwa §§ 16, 17 MiLoG.

Die Regelungen der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)⁷ finden mit Ausnahme der Regelungen zum Nichtraucherschutz und zur Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung keine An-

5 Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung - Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz vom 23. Juli 2004 (BGBl. I S. 1842), das zuletzt durch Artikel 2 Abs. 1 des Gesetzes vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2739) geändert worden ist, abrufbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/schwarzarbg_2004/ in deutscher Sprache und unter https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_schwarzarbg/index.html in englischer Sprache (zuletzt abgerufen am 20. Dezember 2018).

6 Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns - Mindestlohngesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), das zuletzt durch Artikel 2 Abs. 4 des Gesetzes vom 18. Juli 2017 (BGBl. I S. 2739) geändert worden ist, abrufbar unter <https://www.gesetze-im-internet.de/milog/> in deutscher Sprache und unter https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_milog/index.html in englischer Sprache (zuletzt abgerufen am 20. Dezember 2018).

7 Verordnung über Arbeitsstätten - Arbeitsstättenverordnung vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179), die zuletzt durch Artikel 5 Abs. 1 der Verordnung vom 18. Oktober 2017 (BGBl. I S. 3584) geändert worden ist, abrufbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/arbstaettv_2004/ in deutscher Sprache und unter https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_arbstaettv/index.html in englischer Sprache (zuletzt abgerufen am 20. Dezember 2018).

wendung auf das Reisegewerbe, vgl. § 1 Abs. 1 Nr. 1 ArbStättV. Ein Reisegewerbe betreibt insbesondere, wer gewerbsmäßig ohne vorherige Bestellung außerhalb seiner gewerblichen Niederlassung oder ohne eine solche zu haben unterhaltende Tätigkeiten als Schausteller oder nach Schaustellerart ausübt, vgl. § 55 Abs. 1 GewO.

3. Sozialrechtliche Regelungen bei selbständiger künstlerischer Tätigkeit

Künstlerische Leistungen können - wie oben bereits dargestellt – als selbständige Tätigkeit oder im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis erbracht werden. Für in einem Arbeitsverhältnis beschäftigte Künstler sind die für die übrigen Arbeitnehmer geltenden Sozialversicherungsgesetze anzuwenden, vgl. § 7 Abs. 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)⁸. Sie sind als abhängig Beschäftigte in aller Regel in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig.

Nach den §§ 1 ff. KSVG unterliegen selbständig tätige Künstler und Publizisten in Deutschland der Versicherungspflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG)⁹. Künstler im sozialversicherungsrechtlichen Sinne ist unter anderem, wer Musik macht, darstellende oder bildende Kunst schafft, ausübt oder lehrt. Dazu werden insbesondere auch Akrobaten, Artisten, Clowns, Dompteure und Zauberer gezählt.¹⁰ Die künstlerische Tätigkeit muss selbständig, erwerbsmäßig und nicht nur vorübergehend ausgeübt werden.

Künstler und Publizisten, die keine Mitarbeiter beschäftigen und aus ihrer selbständigen Tätigkeit mindestens 3.900 Euro im Jahr erzielen, sind in die gesetzliche Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, nicht aber in die Arbeitslosenversicherung, einbezogen.

Wie Arbeitnehmer zahlen versicherungspflichtige selbständige Künstler nur die Hälfte der Versicherungsbeiträge. Die andere Beitragshälfte übernimmt die Künstlersozialkasse. Die hierfür erforderlichen Mittel werden aus einem Zuschuss des Bundes und aus einer Abgabe der Unternehmen finanziert, die künstlerische und publizistische Leistungen verwerten, vgl. §§ 14 ff. KSVG.

8 Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710, 3973; 2011 I S. 363), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 11. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2384) geändert worden ist, abrufbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/ in deutscher Sprache (zuletzt abgerufen am 18. Dezember 2018).

9 Gesetz über die Sozialversicherung der selbständigen Künstler und Publizisten - Künstlersozialversicherungsgesetz vom 27. Juli 1981 (BGBl. I S. 705), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 11. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2387) geändert worden ist, abrufbar unter <https://www.gesetze-im-internet.de/ksvg/> in deutscher Sprache (zuletzt abgerufen am 18. Dezember 2018).

Ein Überblick über die Sozialversicherung der selbständigen Künstler und Publizisten in englischer Sprache findet sich im Internetangebot der Künstlersozialkasse unter https://www.kuenstlersozialkasse.de/fileadmin/Dokumente/Mediencenter_K%C3%BCnstler_Publizisten/Allg._Infos_u._Anmeldeunterlagen/Aufsatz_zur_KSVG-VP_-_englische_Version.pdf (zuletzt abgerufen am 18. Dezember 2018).

10 Künstlersozialkasse, Katalog über einige künstlerische/publizistische Tätigkeiten, die vom Künstlersozialversicherungsgesetz umfasst werden, Informationsschrift Nr. 6 - 09.2018, abrufbar unter https://www.kuenstlersozialkasse.de/fileadmin/Dokumente/Mediencenter_Unternehmer_Verwerter/Informationsschriften/Info_06_-_Kuenstlerische_publizistische_Taetigkeiten_und_Abgabesaetze.pdf (zuletzt abgerufen am 18. Dezember 2018).

Die für die Durchführung der Künstlersozialversicherung nach § 37 KSVG zuständige Künstlersozialkasse stellt die Versicherungspflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz fest, zieht von den Künstlern die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung ein und leitet sie dorthin weiter. Die Leistungen werden ausschließlich von den Kranken- und Pflegekassen und den Rentenversicherungsträgern erbracht.

Die für abhängig Beschäftigte geltenden Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung gelten für selbständig tätige Künstler entsprechend.
