

**VON DER MOBILITÄT DER KUNST- UND KULTURSCHAFFENDEN HIN ZU  
PATCHWORK-ARBEITERN<sup>1</sup> IN EUROPA**  
*Empfehlungspapier zu den wichtigsten Herausforderungen, Engpässen und deren  
Behebung für Patchwork-Arbeiter*

**4. Konferenz der Cross-Border Culture Task Force (T4CBC) der Arbeitsgemeinschaft  
Europäischer Grenzregionen (AGEG) vom 27. bis 29. April 2016 in Mons, Belgien**

*„Die Mobilität war und ist seit vielen Jahren oder gar Jahrhunderten eine Realität für Kunst- und Kulturschaffende in Europa<sup>2</sup>. Heute findet die kreative und künstlerische Arbeit immer mehr in einem internationalen Kontext statt. Die Mobilität ist zu einer Notwendigkeit für Kunst- und Kulturschaffende geworden, die über die Grenze reisen müssen, um ihren Wirkungskreis zu erweitern und ein neues Publikum zu finden, aber auch um ihre Vision zu stärken und neue Inspirationsquellen für ihr kreatives Arbeiten zu entdecken. Für die persönliche Entwicklung eines Künstlers ist es ebenfalls sehr wichtig, Erfahrungen auszutauschen und von ihren Kollegen im Ausland zu lernen, um ihre Karriere weiterentwickeln zu können.“<sup>3</sup>*

## Inhalt

### Einführung

Zweck dieses Empfehlungspapiers

Sachstand: Die Mobilität der Akteure der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW) innerhalb der Europäischen Union

Die größten Hindernisse für die Akteure in der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW) und ihre Überwindung

#### 1. Probleme bei Sozialversicherung und Besteuerung

##### 1.1 Nachweis des Sozialversicherungsstatus: Das Formular A1

##### 1.2 Die „Ankunftserklärung“

##### 1.3 Die Doppelbesteuerung

#### 2. Zugang zu korrekten und aktuellen Informationen

#### 3. Ein globaler und konstruktiver Ansatz zur Sozialversicherung von Akteuren der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW)

---

<sup>1</sup> Der Begriff Patchwork-Arbeiter bezieht sich auf eine Gruppe von Arbeitnehmern, die erwerbstätig sind und gleichzeitig mehreren Beschäftigungen nachgehen, z.B. Selbständige mit eigenem Unternehmen, die mit einem befristeten Vertrag/mit mehreren Verträgen/mit dauerhaften Teilzeitverträgen oder als entsandte Arbeitnehmer beschäftigt sind. Zudem können diese Personen ihren Beruf grenzüberschreitend in mehreren Ländern ausüben. Der Begriff wurde von Eva van Ooij, LL.M. bei der Task Force Cross-Border Culture Conference der AGEG eingeführt, die in Mons, Belgien, vom 27. bis 29. April 2016 stattfand.

<sup>2</sup> Dieses Empfehlungspapier bezieht sich auf erwerbstätige Personen/Akteure der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW) (im Folgenden KKW genannt).

<sup>3</sup> *Final Report and Recommendations to the Cultural Affairs Committee on Improving the Conditions to Support the Mobility of Artists and Cultural Professionals [Abschlussbericht und Empfehlungen an den Kulturausschuss zur Verbesserung der Mobilitätsbedingungen für Kunst- und Kulturschaffende]*, OMC-Arbeitsgruppe zur Mobilität von Kunst- und Kulturschaffenden, Juni 2010, S.7.

- 3.1 Auf mobile Patchwork-Arbeiter angepasste Sozialschutzmodelle
  - 3.2 Die Harmonisierung der Sozialversicherungsmodelle
  - 4. Die Notwendigkeit, Ausgaben im Sozial- und Kulturbereich als langfristige Investitionen anzusehen
  - 5. Schlussfolgerungen
  - 6. Verpflichtung zur Zusammenarbeit
- Zusammenfassung der Empfehlungen

## Einführung

Die Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW) gehört zu den dynamischsten Branchen Europas. Man geht davon aus, dass sie ca. 4,2% des Bruttoinlandsprodukts (BIP) und der Arbeitsplätze ausmacht, was dem BIP der Automobilbranche nahekommt. In vielen europäischen Ländern ist bekannt, dass die KKW die am schnellst wachsende Branche der Volkswirtschaft ist (oder das Potenzial besitzt, dies zu werden). Dennoch bleibt das Wachstumspotenzial unterbewertet und zu wenig beachtet. Dies betrifft besonders die Fähigkeit, Zugang zu Start-up-Kapital und Finanzierungsmöglichkeiten<sup>4</sup> zu erhalten, da die KKW zu wenig klare Nachweise und Informationen liefern kann, was sie bei der Überzeugung der Finanzierungs- und Unterstützungsquellen von ihrem Potenzial einschränkt. Zudem sind andere administrative und gesetzliche Hürden, z.B. die Rechte des geistigen Eigentums, unterschiedliche Steuersysteme und Mobilitätsprobleme eine Herausforderung für die KKW<sup>5</sup>. Aus diesem Grund braucht die KKW Unterstützung, um strukturierter und stärker zu werden und gleichzeitig besser ihre Interessen vertreten, die Aufmerksamkeit auf die Herausforderungen und Engpässe der Branche legen und grenzüberschreitende Netzwerke und Plattformen schaffen zu können.

Zudem trägt die KKW nicht nur zum BIP und zur Schaffung von Arbeitsplätzen in Europa bei. Die Mobilität von Künstlern und Kulturexperten in Europa ist nicht nur für sie selbst eine Notwendigkeit, sondern auch wesentlich für den kulturellen und sozialen Fortschritt Europas.

---

*Der durchschnittliche „wirtschaftliche Brutto-Mehrwert“ der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW) in der EU kommt demjenigen der Automobilindustrie nahe. Anders als die Automobilbranche sind hier aber fast 90% der Unternehmen Klein- oder Kleinstunternehmen mit maximal 10 Angestellten. Aufgrund der vielfältigen Beschäftigungsformen ist die KKW auch wichtig für die europäische Marktpolitik und bringt eine Reihe von Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik innerhalb der EU mit sich. Neben der Beteiligung an der kulturellen Dynamik bietet die KKW einen wirtschaftlichen Mehrwert für die Union sowie auch einen bedeutenden Beitrag zum „sozialen Mehrwert“.*

---

<sup>4</sup> Good Practice Report towards more Efficient Financial Ecosystems: Innovative Instruments to Facilitate Access to Finance for the Cultural and Creative Sectors (CCS) [Bericht der guten Praktiken für eine effizientere Finanzökonomie: Innovative Instrumente zur Vereinfachung des Zugangs zu Finanzierungsmöglichkeiten der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW)], OMC-Arbeitsgruppe der Experten aus den EU-Mitgliedsstaaten für einen Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten für die KKW, November 2015, S. 7 und 15.

<sup>5</sup> Website European Commission > Culture > Discover the EU's Role > Supporting cultural and creative industries: [http://ec.europa.eu/culture/policy/cultural-creative-industries\\_en](http://ec.europa.eu/culture/policy/cultural-creative-industries_en)

*Bevor wir jedoch den wirtschaftlichen und sozialen Wert der KKW<sup>6</sup> betrachten, müssen wir den „kulturellen Mehrwert“ von Künstlern und Kreativen berücksichtigen.<sup>7</sup>*

## Zweck dieses Empfehlungspapiers

Wenn wir die Wirkung des Mehrwerts der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW) in Europa steigern möchten, ist es notwendig, dass wir die Besonderheiten der in der Branche Arbeitenden berücksichtigen und die größten Hindernisse, die ihrer Entwicklung im Wege stehen, beseitigen. Aber dieses Papier fordert auch ein Handeln auf verschiedenen Regierungsebenen, das dringend benötigt wird, um die Arbeits- und Lebensbedingungen derjenigen zu verbessern, die unser regionales, nationales und europäisches kulturelles Erbe präsentieren, erhalten und weiterentwickeln. Darüber hinaus betreffen die meisten Probleme auch Patchwork-Arbeiter in anderen Bereichen.

## Sachstand: Die Mobilität der Akteure der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW) innerhalb der Europäischen Union

Die rechtlichen und administrativen Hürden existieren für den einzelnen Bürger, der zum Arbeiten über die Grenze fährt, immer noch<sup>8</sup>, obwohl der Ministerrat die berufliche Mobilität bereits durch eine bessere Koordinierung der Sozialversicherungssysteme der Mitgliedsstaaten vereinfacht hat.<sup>9</sup> Dies betrifft alle Arten von „Arbeitenden“, die einen unbefristeten Vollzeitvertrag besitzen, selbständig oder atypische Beschäftigte sind.<sup>10</sup> Man muss anmerken, dass die zuletzt genannte Gruppe jedoch immer typischer wird, denn sie macht mittlerweile 40% des europäischen Arbeitsmarktes aus (2012).<sup>11</sup>

Rechtliche und administrative Herausforderungen und Engpässe spielen insbesondere eine Rolle für diejenigen, die wirtschaftlich in der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW) aktiv sind. Nicht nur die Art der Berufe passt besser zu einem grenzüberschreitenden Kontext (ausgenommen die Sprachbarrieren), sondern es besteht häufig der Wunsch oder gar die Notwendigkeit, über die Grenze zu blicken. Die Gruppe kultureller Akteure, die keine Vollzeitbeschäftigung besitzt, entwickelt und kombiniert oft mehrere Beschäftigungen miteinander, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Diese Personen verfolgen gleichzeitig mehrere Erwerbstätigkeiten für verschiedene Arbeitgeber, und einige dieser Tätigkeiten können grenzüberschreitend sein. Z.B. könnte ein Tänzer Unterricht in einer Tanzschule geben, zudem Privatstunden geben und Auftritte bei internationalen Festivals

---

<sup>6</sup> Grünbuch der Europäischen Kommission zur Erschließung des Potenzials der Kultur- und Kreativindustrien, COM (2010) 183 endg., S. 5.

<sup>7</sup> Michael Söndermann: *Kultur- und Kreativwirtschaft in der Euregio Maas-Rhein, Empire und Perspektive*, 2013.

<sup>8</sup> Siehe z.B. Richard Polacek: *Impediments to mobility in the EU Live Performance Sector and on possible solutions [Mobilitätshemmnisse bei Live-Auftritten in der EU und mögliche Lösungen]*, zu finden unter [http://on-the-move.org/files/news\\_files/Pearle\\_report.pdf](http://on-the-move.org/files/news_files/Pearle_report.pdf).

<sup>9</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=26&langId=en>.

<sup>10</sup> Atypische Arbeitnehmer beinhalten alle Arten von Beschäftigungsverträgen, die nicht unbefristet sind, siehe Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, Abteilung A: *Employment and Social Developments in Europe [Beschäftigung und soziale Entwicklung in Europa]*, Dezember 2015, S. 84.

<sup>11</sup> Siehe die Betrachtungen von Eurostat zu atypischer Beschäftigung und Teilzeitarbeitskräften, unbefristeten Verträgen und Selbständigen, zu finden unter [http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/File:EU\\_Labour\\_Force\\_Survey\\_population\\_sub-groups,\\_EU-28,\\_2015,\\_annual\\_data,\\_thousands\\_of\\_persons.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/File:EU_Labour_Force_Survey_population_sub-groups,_EU-28,_2015,_annual_data,_thousands_of_persons.png).

haben. Der Tänzer ist in diesem Fall für verschiedene Auftraggeber in verschiedenen Beschäftigungen in unterschiedlichen Ländern involviert. Die gewöhnliche Arbeit dieser Kulturakteure beinhaltet mehrere Beschäftigungsverhältnisse, mehrere Rechtsformen und Verwaltungsebenen, die teilweise grenzüberschreitend sind. Daher der Begriff der Patchwork-Arbeiter.

Dies wurde auch durch die Analyse der Mobilitätshindernisse von Künstlern und Kreativen in Europa bestätigt die eines der Ergebnisse der AGEK-Konferenz der Cross-Border Culture Task Force 2016 war.<sup>12</sup>

Die größten Hindernisse der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW) in Europa betreffen die Vielfalt der Rechtsformen und die geringe Bezahlung, die einen Nachteil für die Künstler und weiteren Erwerbstätigen in dieser Branche darstellt. Die berufliche Mobilität verschlimmert diese Schwierigkeiten, denn es mangelt an Kompatibilität zwischen den Sozial- und Steuersystemen der verschiedenen Mitgliedsstaaten. Zudem hat die Analyse auch gezeigt, dass die verschiedenen Ursachen nicht mehr nur auf Künstler und Kreativen allein beschränkt sind, sondern dass in einer steigenden Anzahl von Branchen immer mehr Beschäftigte, auch Selbständige, mit den gleichen Schwierigkeiten zu kämpfen haben.

Dies führte zu einem der wichtigsten Erkenntnisse der Teilnehmer der T4CBC-Konferenz der AGEK: Es reicht nicht aus, die Steuer- und Sozialversicherungssysteme der Mitgliedsstaaten zu koordinieren, man muss um das Lohn-, Steuer- und Sozialdumping zwischen den Mitgliedsstaaten zu bekämpfen, die verschiedenen europäischen Systeme auf einem hohen Niveau bestmöglich angleichen oder harmonisieren und dabei einen rechtlich sicheren Rahmen für alle Betroffenen schaffen.

Die größten Schwierigkeiten der Akteure der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW) sind den Arbeitsverhältnissen und -bedingungen geschuldet und können wie folgt zusammengefasst werden:

- Projektbasierte Arbeitsverträge: Die meisten Verträge beinhalten kurze Zeiträume (von einem Auftritt bis zu mehreren Wochen) und für unterschiedliche Auftraggeber/Arbeitgeber.
- Arbeitsverträge auf der Grundlage verschiedener Rechtsstatus: Das Rechtstatus der Beschäftigung in dieser Branche ist sowohl innerhalb desselben Rechtssystems (bei Erwerbstätigkeit in nur in einem Mitgliedsstaat) als auch zwischen verschiedenen Rechtssystemen (bei internationalen Aufträgen) unterschiedlich. Außerdem können die Regeln, die auf die Kulturschaffenden angewendet werden, von speziellen Regeln der nationalen Gesetzgebung bestimmt werden, die weder mit den Regeln einer gewöhnlichen Beschäftigung noch mit denjenigen einer selbständigen Tätigkeit vergleichbar sind (z.B. *intermittent* in Frankreich, *Künstler*, der die *Künstlersozialkasse* in Deutschland nutzt).
- Prekäre finanzielle Lage: Die Kulturakteure werden oft mit einem unregelmäßigen und geringen Einkommen konfrontiert.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Siehe den Bericht der *Task Force Cross-Border Culture Conference der AGEK 2016*, Mons, Belgien, 27. – 29. April 2016.

<sup>13</sup> Siehe unter anderem *L'artiste au travail, état des lieux et perspectives [Der Künstler bei der Arbeit, Bestandsaufnahme und Ausblick]*, Gemeinschaftsarbeit, gemeinsam herausgegeben von SMart und Bruylant, 2008, Brüssel; *Loont passie? Een onderzoek naar de sociaal-economische positie van professionele kunstenaars in Vlaanderen*, Jessy Siongers, Astrid Van Steen und John Lievens, Arbeitsgruppe CuDOS, Fakultät für Soziologie der Universität Gent, zu finden unter <http://kunstenpunt.f.mrhenry.be.s3.amazonaws.com/2016/11/rapport-kunstenaars-FINAAL.pdf>.

## Die größten Hindernisse in der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW) und ihre Überwindung

Die Kulturakteure werden individuell mit komplexen rechtlichen und administrativen Hürden konfrontiert, die viel Zeit in Anspruch nehmen, insbesondere dann, wenn sie grenzüberschreitender Natur sind. Bereits zu wissen, an welche Behörde man sich für eine gewisse Frage richten muss, kann eine große Herausforderung darstellen. Hinzu kommt, dass aufgrund der besonderen Arbeitsbedingungen die verfügbaren Standardinformationen oft die konkrete Frage nicht beantworten können, und die Person in einer Situation der (rechtlichen) Unsicherheit verbleibt. Dies kann neben der schon finanziell prekären Überlebenssituation zu einer Lage führen, die die Situation dieser Personen oft noch verschlimmert. Auch hindern die knappen Finanzmittel diese Personen daran, Rat bei einem Experten für ihren komplexen Fall zu suchen. Aber welche Hindernisse gibt es für die einzelnen Patchwork-Arbeiter in der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW) konkret? Und was kann auf politischer Ebene getan werden, um diese zu überwinden?

Die spezifischen Arbeitsformen der Menschen in der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW) stellt für folgende Bereiche eine Herausforderung dar:

### 1. Probleme bei Sozialversicherung und Besteuerung

#### 1.1 Nachweis des Sozialversicherungsstatus: Das Formular A1

Das Formular A1 ermöglicht die Entsendung von Arbeitnehmern und bestätigt die „nationale“ Sozialversicherung des Arbeitnehmers. Es wird für die berufliche Mobilität innerhalb der EU verwendet.<sup>14</sup> Das Formular A1 ist die einzige bestehende Lösung. Das A1-System wurde jedoch für Standard-Beschäftigungsverhältnisse entworfen. Andere Arbeitsverhältnisse oder Besonderheiten können nicht in die spezifischen Arbeitsverhältnisse der Künstler in ihrem Herkunftsland (z.B. in den Status des *intermittent* in Frankreich) „umgewandelt“ werden.

**Empfehlung 1: Wir fordern die nationalen Regierungen aller EU-Mitgliedsstaaten dazu auf, die Möglichkeit einer automatischen und gegenseitigen Anerkennung spezifischer Arbeitsregime oder anderer Beschäftigungsformen, über das Formular A1 anzuerkennen.**

Außerdem ist der Zeitraum zwischen Einreichung und Genehmigung des Formulars A1 oft zu lang für Personen, die kurzfristige Arbeitsverträge haben oder sehr kurzfristig als Ersatz einspringen. In Frankreich kann dies beispielsweise bis zu 12 Wochen<sup>15</sup> dauern, in den Niederlanden bis zu 6 Wochen. Dennoch ist im letztgenannten Fall ein beschleunigtes Verfahren auf spezieller Anfrage hin möglich.

---

<sup>14</sup> Das Formular A1 spiegelt die für den Inhaber anzuwendende Sozialversicherungsgesetzgebung wider. Es wird für die berufliche Mobilität innerhalb der EU verwendet. Siehe [http://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/index\\_fr.htm](http://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/index_fr.htm).

<sup>15</sup> Angeregt von der Präsentation von Bruno De Pauw, Beamter der Sozialversicherung in Belgien, beim Treffen zur Bestandsaufnahme betreffend die Mobilität von Künstlern und Kulturschaffenden am 10. und 11. Mai 2016 in Brüssel, organisiert von den EU-Kulturministerien über den Kulturausschuss des Rates der EU.

**Empfehlung 2: Wir fordern die nationalen Regierungen aller EU-Mitgliedsstaaten auf, eine Frist zum Erhalt des Formulars A1 von höchstens 48 Stunden einzuführen.**

### 1.2 Die „Ankunftserklärung“

Seit 2014 fordern gewisse Staaten (insbesondere Deutschland, Schweiz und Frankreich) „Ankunftserklärungen“ entsandter Arbeitnehmer, die ins Land gekommen sind, damit der Staat über die Dienstleistung in seinem Land benachrichtigt werden kann und feststellen kann, wo eine mögliche Überprüfung der korrekten Anwendung der Arbeitsgesetzgebung möglich ist. Dies ist eine Formalität auf Ebene der Entsendung bezüglich der Arbeitsgesetzgebung und nicht auf Ebene der Entsendung bezüglich der Sozialversicherungsgesetzgebung.

Mithin ist dies eine Verwaltungsformalität, die noch zum Formular A1 hinzukommt. Es handelt sich um eine obligatorische „Erklärung“, nicht um eine „Genehmigung“. Dies macht das Verfahren, um in einem Land zu arbeiten für einen Ausländer schwieriger, als für die Bürger des Landes.

Seit 2016 muss noch ein zweites Dokument eingereicht werden, das Daten zu Zeitplänen, Ruhezeiten, Unterbringung, erstatteten Ausgaben, Unterzeichnungsdatum des Vertrages usw. enthält. Diese Anforderungen berücksichtigen die Besonderheiten von Patchwork-Arbeitern nicht (Verträge mit sehr kurzer Dauer, Vertretung in letzter Minute usw.).

**Empfehlung 3: Wir fordern die Europäische Union auf, diese aktuell gebräuchlichen Praktiken abzuschaffen, da sie ein Hindernis für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und somit eine Diskriminierung der „europäischen“ Bürger gegenüber „nationalen Bürgern“ darstellt.**

### 1.3 Doppelbesteuerung<sup>16</sup>

Artikel 17 des OECD-Musterabkommens für die Besteuerung, das von den meisten Mitgliedsstaaten der EU verwendet wird, beinhaltet eine Regel zur Einbehaltung von Steuern von ausländischen Künstlern in dem Land, in dem sie auftreten. Dies bedeutet, dass Kulturschaffende, die eine Tour in verschiedenen Ländern organisieren, dazu gezwungen sind, Steuern in allen Ländern zu zahlen, in denen sie aufgetreten sind. Die Einführung der Regel basierte auf der Annahme, dass Künstler (und Athleten) sehr viel Geld verdienen und versuchen werden, die Besteuerung z.B. durch einen Umzug in Steuerparadiese wie Monaco oder Lichtenstein zu vermeiden. Dies kann für einige der Fall sein, aber nicht für die Mehrheit. Das System ist zudem in der Praxis kostspieliger, da es zeitaufwendig für die Behörden ist, die es kontrollieren müssen, sowie auch für die Künstler, die ihre Steuern zahlen und die doppelte Zahlung gerne wieder zurückerhalten würden. Dieser Aufwand ist oft sehr schwierig und steht in keinem Verhältnis zu den Einkünften. Deshalb ist Artikel 17 des OECD-Musterabkommens eher ein Problem als eine Lösung.

#### *Ein Best Practice-Beispiel*

Die Niederlande beschlossen, Artikel 17 in ihren bilateralen Steuerabkommen abzuschaffen: Ein in den Niederlanden auftretender Künstler ist nicht mehr verpflichtet, in den Niederlanden Steuern zu zahlen. Er zahlt nur in dem Land, in dem er wohnt. Somit vermeiden die Niederlande ein teures System, das die Steuervorteile

<sup>16</sup> Angeregt von der Präsentation von Dirk Moolenaar von All Arts Tax Rotterdam, Niederlande, Forscher an der Fakultät für Steuerrecht der Erasmus-Universität Rotterdam, gehalten während der T4CBC-Konferenz der AGEG vom 27.-29. April 2016.

für den Staat nicht wettmacht. Sie vermeiden somit auch die zusätzliche Belastung der Künstler.

**Empfehlung 4: Wir fordern die nationalen Regierungen der EU-Mitgliedsstaaten dazu auf, dem Beispiel der Niederlande zu folgen und den Artikel 17 der OECD in ihren bilateralen Steuerabkommen zu streichen.**

Ein weiteres Problem von Artikel 17 ist die Identifizierung der anzuwendenden Gesetze in bilateralen Abkommen. Um zu prüfen, ob Artikel 17 Anwendung findet und Steuern im Land der Leistungserbringung gezahlt werden müssen, muss der Artikel im nationalen Rechtssystem verankert werden. Da die nationalen Rechtssysteme ihre eigene Nomenklatura besitzen, führt dies zu verschiedenen Namen und Zahlen für denselben Artikel der OECD. In Deutschland ist §17 der OECD beispielsweise als §50a EstG bekannt. Als Folge dessen ist es für einen Laien, der die deutschen Gesetze und die deutsche Sprache nicht kennt, sehr schwierig, eine Steuerbefreiung oder -rückerstattung zu beantragen.

**Empfehlung 5: Wir fordern die nationalen Gesetzgeber dazu auf, die gleiche Terminologie in jedem Mitgliedsstaat zu verwenden, damit der Prozess der Steuerbefreiung oder -rückerstattung vereinfacht wird. Ist dies nicht möglich, sollte zumindest die anzuwendende nationale Nomenklatur angegeben werden.**

## 2. Zugang zu korrekten und aktuellen Informationen

Da korrekte Informationen zu rechtlichen und administrativen Verfahren schwierig zu finden sind, wäre ein europäisches Webportal von großem Nutzen. Wie die Website Touring Artists<sup>17</sup> zeigt, muss auch die vollständigste und aktuellste Informations-Website durch eine individuelle Begleitung von Experten ergänzt werden, damit sichergestellt wird, dass rechtliche und administrative Themen korrekt behandelt werden. Nur eine genau zugeschnittene Validierung durch Experten versetzt die Künstler in die Lage, die rechtlichen Anforderungen einhalten zu können. Ein ähnliches System eines Portals, das mit einer erweiterten Dienstleistung kombiniert wird, sollte für die Patchwork-Arbeiter allgemein eingeführt werden.

**Empfehlung 6: Wir fordern die Mitgliedsstaaten und die Europäische Union auf, ein Netzwerks europäischer und nationaler Informationsstellen inkl. der Option einer individuellen Beratung für Akteure der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW) sowie für Patchwork-Arbeiter einzurichten.**

## 3. Ein globaler und konstruktiver Ansatz zur Sozialversicherung von Akteuren der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW)

### 3.1 Sozialschutzmodelle speziell für (mobile) Patchwork-Arbeiter

Die Arbeit im Rahmen mehrerer Rechtsformen kann einen negativen Einfluss auf den Zugang zu spezifischen Sozialschutzmechanismen für Patchwork-Arbeiter haben. So ist es z.B. unmöglich,

---

<sup>17</sup> Eine von der deutschen Regierung unterstützte Website mit Themen der Steuer, Sozialversicherung, der Finanzierung, der Visa usw. für deutsche und ausländische Kulturschaffende, siehe <http://www.touring-artists.info/home.html>.

Lücken zu vermeiden, wenn eine Pension aufgebaut wird oder es um das Recht auf Arbeitslosengeld geht. In einigen Ländern erfordert z.B. der Zugang zu Arbeitslosengeld, dass man für einen gewissen Zeitraum ununterbrochen gearbeitet hat, was für die projektbasierte Arbeit, die in der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW) oft stattfindet, fast unmöglich ist. Um solche Probleme zu vermeiden, sollten alle Erwerbstätigen das Recht auf eine Sozialversicherung ähnlich einem gewöhnlichen Arbeitnehmer besitzen.

#### *Ein Best Practice-Beispiel*

*Eine spezielle Regel, die in Belgien als „Cachet-Regel“ [„Honorar-Regel“] bekannt ist, wurde speziell für Künstler aus der Musikbranche und dem Show-Business geschaffen. Diese Regel gilt für auftretende Künstler, die pro Auftritt mit einem Arbeitslohn bezahlt werden. Man muss unter dem Arbeitnehmer-Code 46 eingetragen sein, und als Zahlungsmethode muss „bezahlt pro Auftritt oder pro Auftrag“ gewählt werden. Wird man monatlich bezahlt, wendet das nationale Arbeitsamt die „Cachet-Regel“ nicht an. Wird sie angewendet, wählt das Arbeitsamt den Bruttolohn aus, um die Umrechnung des Arbeitslohns in die entsprechende Anzahl von Arbeitstagen vorzunehmen. Die Anzahl der Arbeitstage wird berechnet, indem man die erhaltene Bruttozahlung durch die Referenzzahlung für Künstler (58,92 € brutto pro Tag) teilt. Einige Formen ausländischer Verträge lassen sich nicht ins belgische System übertragen (Dienstleistungsverträge, Autorenverträge usw.).*

Das Problem der Anerkennung spezieller Sozialversicherungsrechte für Patchwork-Arbeiter wird noch komplexer, wenn es grenzüberschreitend gesehen wird. Die Definitionen und der Beschäftigungsstatus ändern von Land zu Land, was die Besteuerung und die Sozialversicherungssysteme sowie weitere Verwaltungsverfahren beeinflusst. Zudem wenden einige Länder ein spezielles System für Künstler an. Hierzu gehören Frankreich und Deutschland. Andere Staaten, z.B. die Niederlande, tun dies nicht.

**Empfehlung 7: Wir fordern die Europäische Kommission dazu auf, die EU-Mitgliedsstaaten dringend zu bitten, die besondere Arbeitssituation der Patchwork-Arbeiter anzuerkennen, indem sie ihre Gesetze so anpassen, dass ihnen die gleichen Rechte und Sicherheiten wie anderen Arbeitnehmern im Land und auch hinsichtlich der Mobilität gewährt werden, z.B. durch die Möglichkeit der Portabilität von Ansprüchen.**

### 3.1 Angleichung der Sozialversicherungsmodelle

Obwohl das europäische System der Sozialversicherungs koordinierung als Notwendigkeit bezeichnet wird und willkommen ist, eignet es sich nicht für atypische Beschäftigte und Patchwork-Arbeiter. Die ideale und beste – aber auch schwierigste – Lösung wäre eine Harmonisierung der Sozialversicherungssysteme. Eine EU-weite Vorgehensweise wäre dazu in der Lage, gegen Sozial-, Arbeitsrechts- und Steuerdumping zwischen den Mitgliedsstaaten vorzugehen. Deshalb sollte mit der EU 2020-Strategie<sup>18</sup> eine Angleichung der Sozialversicherungssysteme einhergehen, die gegen die Armut und soziale Ausgrenzung vorgeht. Eine Europäische Säule Sozialer Rechte ist ein guter

<sup>18</sup>[http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_fr.htm).

Anfang<sup>19</sup>, dennoch könnten sie entschlossener sein, um einen stärkeren sozialen Schutz innerhalb der EU zu gewährleisten.

Auch wenn die Europäische Kommission versucht, die Mobilität zu fördern, hat oft das Subsidiaritätsprinzip oder Fragen der sozialen Sicherheit oder der Arbeitsgesetzgebung, weil sie im Kompetenzbereich der Mitgliedstaaten fallen, Vorrang. Patchwork-Arbeiter werden bereits stärker benachteiligt als traditionelle Arbeitnehmer auf nationaler Ebene (aufgrund der Zersplitterung der Rechte), besonders aber im Kontext der grenzüberschreitenden Mobilität. Um Lösungen für diese Arbeitnehmer zu finden, muss den negativen Auswirkungen der Mobilität der Arbeitnehmer langfristig entgegengewirkt werden. Als Folge dessen besteht Handlungsbedarf auf nationaler Ebene sowie auf EU-Ebene.

**Empfehlung 8: Wir fordern die Europäische Kommission und die Mitgliedsstaaten dazu auf, ihre Sozialversicherungsmodelle anzupassen und anzugleichen, damit ein stärkerer sozialer Schutz für alle Arten von Arbeitnehmern gewährleistet werden kann.**

#### **4. Die Notwendigkeit, Ausgaben im Sozial- und Kulturbereich als langfristige Investitionen anzusehen**

Allgemein führen die Mitgliedsstaaten Sparmaßnahmen ein, um ihren nationalen Haushalt dem streng durch den Europäischen Stabilitäts- und Wachstumspakt (SWP) geregelten Vorgaben zu entsprechen. Jedoch werden die Ausgaben oft für kurzfristige Ziele getätigt und sehen die Sozialkosten nicht als langfristige Investition an. In schwierigeren Zeiten wird die Kulturbranche mit Budgetkürzungen konfrontiert. Somit werden die Einkommen in der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW) noch stärker vom Wirtschaftszyklus abhängig und bringen die Akteure in eine noch schwierigere Situation, was zu ihren bereits unregelmäßigen Einkommen und der Zersplitterung ihrer Rechte betreffend ihres Beschäftigungsstatus noch hinzukommt. Außerdem haben Sparmaßnahmen in Form von Budgetkürzungen auch Einfluss auf den immateriellen Mehrwert, den Kulturakteure der Gesellschaft bringen. Deshalb ist es sehr wichtig, dass sowohl die Mitgliedsstaaten als auch die Europäische Kommission die Ausgaben für Kultur und Soziales als eine Investition in die ganze Gesellschaft und nicht bloß als Belastung für den Staatshaushalt betrachten.

**Empfehlung 9: Um den sozialen Schutz und wirklich inklusive Gesellschaften zu fördern, sollten Ausgaben für Kultur und Soziales als Investitionen in die ganze Gesellschaft und somit nicht bloß als laufende Ausgaben in den Haushalten der Mitgliedsstaaten angesehen werden.**

#### **5. Schlussfolgerung**

Das Finden von Lösungen für die berufliche Mobilität der Künstler lässt sich auf alle mobilen Arbeitnehmer, auch die Patchwork-Arbeiter, übertragen. Deshalb schlägt dieses Empfehlungspapier vor, aktiv die Segmentierung des Arbeitsmarktes für die Bereiche zu verringern, wo die traditionellen Arbeitsformen weniger geläufig sind. Wir bitten die Europäische Kommission, die Mitgliedsstaaten,

---

<sup>19</sup>[http://ec.europa.eu/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/towards-european-pillar-social-rights\\_en](http://ec.europa.eu/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/towards-european-pillar-social-rights_en).

die regionalen und lokalen Politiker und die Entscheidungsfinder dringend darum, die oben genannten Empfehlungen zu berücksichtigen und umzusetzen, da die Effizienz und Wirksamkeit von der Unterstützung durch die öffentlichen Behörden auf allen Ebenen abhängt. Außerdem muss betont werden, dass dies nicht nur positive Auswirkungen auf die Akteure der Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW) und die grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Allgemeinen hat, sondern auch auf die ständig steigende Anzahl der Arbeitnehmer, die keine „Standardform“ der Beschäftigung haben.

## 6. Verpflichtung zur Zusammenarbeit

Während die Mitgliedsstaaten und Organe der Europäischen Kommission diese Problemstellungen diskutieren, verpflichten sich die unterzeichnenden Parteien zur Zusammenarbeit und zur Unterstützung der Patchwork-Arbeiter hinsichtlich ihrer Mobilität und laden interessierte Parteien zur Mitarbeit ein.

Diese Zusammenarbeit hat folgende Ziele:

- Erfassen von Strukturen, die Patchwork-Arbeiter in verschiedenen Bereichen unterstützen, um Zugang zu deren Fachwissen zu erhalten und die Akteure zu erreichen, die im Mobilitätskontext Unterstützung benötigen.
- Bereitstellung von verständlichen und unmittelbar verwendbaren Informationen für mobile Arbeitnehmer, inspiriert durch die Expertengruppe der EU-Kommission zum Thema Standards für Informations- und Beratungsdienste zur Mobilität (2011). Dies muss ergänzt werden durch ein Expertennetzwerk, das gültige Antworten auf spezielle Mobilitätsfragen geben kann. Wir unterstreichen die Idee der Stärkung bestehender Strukturen und in der Zusammenarbeit zwischen den Bereitstellern von Informationen, den Dienstleistern und den öffentlichen Behörden.
- Die mittel- und langfristige Bereitstellung eines Überwachungssystems für die rechtlichen und administrativen Mobilitätshemmnisse, um fundierte Daten zu Mobilitätsthemen bereitstellen zu können.

**- Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit! -**

Eva van Ooij, LL.M

Forscherin, Patchwork-  
workers & mobility  
ITEM

Sarah de Heusch

Abteilung für  
Entwicklung & Strategie,  
SMart

Rudolf Godesar

Vorsitzender T4CBC-  
AEBR

Jörg Zimmermann

Gebietsentwicklung  
SMart

## Zusammenfassung der Empfehlungen:

Wir empfehlen allen nationalen Regierungen aller EU-Mitgliedsstaaten und/oder der Europäischen Union, und wir fordern sie dazu auf:

1. Die Möglichkeit einer automatischen und gegenseitigen Anerkennung spezieller Systeme oder anderer Arten von Arbeit über das Formular A1 zu schaffen.
2. Eine Bearbeitungszeit von maximal 48 Stunden für das Formular A1 einzuführen.
3. Die Praxis der „Ankunftserklärung“ abzuschaffen, da sie ein Hindernis für die Freizügigkeit von Arbeitnehmern und somit eine Diskriminierung von „europäischen“ Bürgern gegenüber „nationalen“ Bürgern darstellt.
4. Dem niederländischen Beispiel zu folgen, indem Artikel 17 der OECD in bilateralen Steuerabkommen abgeschafft wird.
5. Die gleiche Terminologie in jedem Mitgliedsstaat betreffend Artikel 17 der OECD anzuwenden, damit der Prozess der Steuerbefreiung oder -rückerstattung vereinfacht wird. Ist dies nicht möglich, sollte zumindest die anzuwendende nationale Nomenklatur angegeben werden.
6. Ein Netzwerk europäischer und nationaler Informationspunkte bereitzustellen, das eine Option der individuellen Beratung für Akteure der Kreativ- und Kulturwirtschaft und Patchwork-Arbeiter aller Mitgliedsstaaten vorsieht.
7. Die Besonderheit der Arbeitssituation der Patchwork-Arbeiter durch eine Anpassung der Gesetze der EU-Mitgliedsstaaten anzuerkennen, damit die gleichen Rechte und Sicherheiten wie anderen Arbeitnehmern auf nationaler Ebene und hinsichtlich der Mobilität garantiert werden können, z.B. durch die Möglichkeit der Portabilität von Rechten.
8. Ihr Sozialversicherungsmodell anzupassen und zu harmonisieren, was mehr sozialen Schutz für alle Arten von Arbeitnehmern mit sich bringt.
9. Den sozialen Schutz und wirklich inklusive Gesellschaften zu fördern. Soziale und kulturelle Ausgaben die Kultur- und Kreativwirtschaft (KKW) betreffend sollten als Investitionen in die ganze Gesellschaft angesehen werden und somit anders behandelt werden als andere laufenden Kosten in den Haushalten der Mitgliedsstaaten.