

Keine Arbeit ohne Vorkasse: Oktoberfest 2025!

16 Tage Wiesn vom 19. September bis 4. Oktober 2025 mit Besucherwahnsinn von 660.000 Menschen am Tag der Deutschen Einheit auf der Theresienwiese, gut 10.000 Beschäftigten in Zelten und an den Fahrgeschäften (laut Süddeutscher Zeitung v. 11./12.10.2025, S. R 4), Umsatzrekord von 6,5 Millionen Liter Festbier, erstmaligem Kanzlerbesuch, Vollsperrung nach Bombenalarm und Achterbahnwetter, diese historische 191. „Fünfte Bayerische Jahreszeit“ ist vorüber und das Abrechnen beginnt.

So manche Festzeltbedienung – ob im Dirndl oder in der Lederhose – erkennt: Gut zwei Wochen Masskrügeschleppen von 10:00 bis 22:00 Uhr waren nicht einmal umsonst, sondern ein glattes Minusgeschäft, warum? Sie nehmen Urlaub im Hauptberuf, um im teuren München dazuzuverdienen, kleiden sich auf Anordnung des Festzeltsbetreibers in fesche Tracht neu ein. Gleich zu Beginn müssen sie ihm 2.500 EUR Vorkasse bezahlen, sonst lässt er sie nicht an seine Kundschaft. Fürs Zwischendurchwaschen seiner eigenen Glaskrüge nimmt er zusätzlich 250 EUR, das „Krügergeld“ von jeder Bedienung. Und wird sie von ihm nicht im Festzelt, sondern im Biergarten draußen eingesetzt, hat sie bei Regenwetter halt Pech gehabt und verdient weder Umsatzprovision noch Trinkgeld.



Ist das wirklich ein korrekt verteiltes Risiko, dient die Vorkasse als dem Arbeitsrecht fremde Kautions- oder Vermeidung einer Mankohaftung (BAG NZA 2000, 715)? Gilt die Bedienung als Makler nach § 652 BGB (das Trinkgeld ist keine Courtage), als Broker, als „Zwischenhändler“ (ohne Verhandlungsspielraum) oder ist sie doch abhängig beschäftigt iSd § 611a BGB? Für Letzteres spricht, dass der Chef im Zelt nicht nur Art, Zeit, Ort und Tempo, also den Inhalt der Leistung bestimmt, sondern auch die Bekleidung. Am Bierkrug selbst ist sie im Dirndl und er in der Lederhose nur Besitzdiener, § 855 BGB. Die Gesamtschau ergibt: Dies ist ein klarer Fall des § 611a BGB, so klar wie das Bayerische Reinheitsgebot vom 23.4.1516. Eine wirtschaftliche Abhängigkeit könnte noch bezweifelt werden, da nach dem Urlaub der Hauptberuf wieder „auflebt“, aber darauf kommt es für die Arbeitnehmereigenschaft idR nicht an. Und auch einen bestimmten Dialekt kann der Wirt nicht vorschreiben. Ist der Job als Wiesnbedienung im Urlaub eigentlich erholungsdienlich, § 8 BUrlG? Ist es Konkurrenz, wenn in der Hauptarbeit auch gekellnert wird? Und wer zahlt bei „Oktoberfest-Burnout“, § 9 BUrlG? Indes, soll das größte Volksfest der Erde eine (arbeitsrechtliche) Diaspora bleiben? Die NGG-Region München, der Berufsstand der Wiesnwirte und/oder die sieben großen Münchener Brauereien sind gefordert, noch heuer eine „feucht-friedliche“ Lösung zu finden. Sonst könnte eine Welle von Statusfeststellungsklagen auf die Festzeltsbetreiber zurollen. Hinzu kommt: Bei deren Erfolg droht die Pflicht zur sündteuren Nachentrichtung der Sozialversicherungsbeiträge, § 28p SGB IV.

Denn für immer und ewig gilt von Garmisch bis Berchtesgaden das Motto: „Nach der Wiesn ist vor der Wiesn!“

Fachanwalt für Arbeitsrecht i. R. Dr. Georg-R. Schulz, München