



Fotos: Marcel Courth, Privat

Das Personal



Text: Thomas Waetke

Personal wird auf einer Veranstaltung vielfältig eingesetzt: Am Einlass, an der Bar, hinter der Bühne, auf dem Parkplatz, beim Organisieren ... „Personal“ bringt eine Reihe von rechtlichen Anforderungen mit sich, von denen ich hier ein paar kurz anreißen möchte.

Delegation

Lässt man Beschäftigte für sich arbeiten, muss man diese zuvor sorgfältig auswählen und prüfen, ob sie den Anforderungen gewachsen sind. Eine Überwachung der Leistungen der Beschäftigten mag sich etwas geheimdienstlich anhören, ist aber notwendig. Denn nur so hat der Arbeitgeber je nach Einzelfall die Chance, für Fehler seiner Angestellten nicht auch noch persönlich haften zu müssen. Insoweit sind übrigens betriebsinterne Compliance-Regeln auch für den Veranstaltungsbetrieb sinnvoll! Damit sie „wirken“ können, müssen sie aber den Anforderungen genügen, die die Gerichte zwischenzeitlich aufgestellt haben.

Abrechnung

Wird der Azubi an einen Job gesetzt, um erste Erfahrungen zu sammeln, darf nicht ein vollwertiger Einkaufskaufmann abgerechnet werden. Überhaupt ist es rechtlich frag-

würdig, wenn höchste Leistungen (vielleicht sogar noch „von einem erfahrenen Team“) versprochen werden, aber die Arbeit letztlich von Azubis gemacht wird.

Outsourcen auf freie Mitarbeiter?

Freie Mitarbeiter zu beauftragen, ist weit verbreitet – aber ebenso weit verbreitet besteht oft das Risiko der Scheinselbstständigkeit. Hier zählen insbesondere die Eingliederung in die betrieblichen Abläufe und die Weisungsgebundenheit zu den Kriterien. Eine Scheinselbstständigkeit kann sowohl arbeitsrechtliche als auch sozialversicherungsrechtliche, steuerrechtliche und strafrechtliche Auswirkungen haben.

Arbeitnehmerüberlassung

Verschiedene Kammern am Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hatten ein- und dasselbe Problem genau gegensätzlich beurteilt: Während die einen Richter die sogenannte



Fallschirm-Lösung für okay befunden haben, halten die Kollegen ein paar Zimmer weiter die Fallschirm-Lösung für rechtswidrig. Was steckt dahinter?

In der Arbeitnehmerüberlassung muss der überlassende Arbeitgeber (der „Verleiher“) eine Erlaubnis der Arbeitsagentur haben, damit er überhaupt überlassen darf. Nun ist es oftmals nicht einfach, die Arbeitnehmerüberlassung von einem Dienst- bzw. Werkvertrag zu unterscheiden. Ein Beispiel: Der Veranstalter beauftragt einen Ordnungsdienst, 20 Helfer für Aufbauarbeiten zur Verfügung zu stellen, weil sie Bauzäune aufstellen sollen. Ist das nun eine Überlassung oder ein Werkvertrag? Viele Unternehmen sind nun von einem Werkvertrag ausgegangen – aber vorsorglich hat sich der Auftragnehmer eine Erlaubnis im Sinne der Arbeitnehmerüberlassung beschafft: Für den Fall, dass ein Gericht den Werkvertrag ablehnen und vielmehr eine Überlassung annehmen würde, hätte man zumindest die Erlaubnis in der Tasche (daher auch „Fallschirm-Lösung“); denn eine fehlende Erlaubnis bei einer Arbeitnehmerüberlassung hat unschöne Folgen, die man mit der Vorsorge-Erlaubnis vermeiden kann (jedenfalls nach Ansicht mancher Richter am Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg).

Das Ergebnis: Unsicherheit, was ist nun richtig? Hierzu liegt nun ein Referentenentwurf vom Bundesarbeitsministerium vor:

Hierin hat man sich klar gegen die Fallschirm-Lösung ausgesprochen, die Vertragspartner sollen künftig ausdrücklich im Voraus ihren Vertrag mit Arbeitnehmerüberlassung oder Werkvertrag bezeichnen müssen.

Arbeitszeit

Das Argument, dass man innerhalb der gesetzlichen Höchst-arbeitszeit die Veranstaltung gar nicht durchführen könne, ist eine weit verbreitete Unsitte. Man mag darüber diskutieren, ob ein ausgeschlafener Mitarbeiter gegebenenfalls 15 oder 16 Stunden gefahrlos arbeiten könnte und insoweit die gesetzlichen Regelungen etwas hart sind. Oftmals sind aber die Mitarbeiter nicht ausgeschlafen, da sie an der Planung bis zur letzten Sekunde und am Aufbau auch schon eingesetzt wurden, bzw. gerade von einem vorhergehenden Job kommen.

Ausnahmen von der gesetzlichen Höchst-arbeitszeit gibt es übrigens nur bei tatsächlichen Notfällen (gegebenenfalls vorübergehende und unvorhergesehene Arbeitsunterbrechung nach einem Arbeitsunfall), und nicht etwa bei einem Missmanagement der Zeitplanung. Im Übrigen macht sich der Arbeitgeber strafbar, wenn er arbeitszeitrechtliche Verstöße vorsätzlich begeht und dadurch Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers gefährdet oder er sie „beharrlich wiederholt“. //

Veranstaltungstechnik | Messebau | Bühnenbau



facebook www.facebook.com/lsvision

Fon: 05454 9046-0
Web: www.lsvision.de

Ihr technisch-kreativer Dienstleister. Fordern Sie uns!



Text: Christian Raith

Wenn man die Ausführungen des Rechtsanwaltes so ansieht, stellt man sehr schnell fest, dass es gar nicht so einfach ist, und auch die Auswirkungen für mich als Auftragnehmer gegenüber meinem Kunden und Arbeitgeber/Auftraggeber und gegenüber meinem Personal sehr unterschiedlich sind.

Wie kann es also auch anders sein, als dass wir im Bereich der Versicherungen ein ähnliches Thema haben, das den ganzen Bereich noch komplexer erscheinen lässt?

Die Versicherer unterscheiden in erster Linie zwischen dem angestellten Mitarbeiter und dem „freien“ Mitarbeiter. Der angestellte Mitarbeiter ist automatisch über die Betriebshaftpflichtversicherung des Arbeitgebers mitversichert. Manche Versicherer berechnen nach Umsatz, andere nach Lohnsumme, in beiden Fällen gilt der Drittschaden (also gegenüber dem Passanten, Besucher etc.) im Rahmen der versicherten Deckungssummen gedeckt. Einmal im Jahr fragt der Versicherer diese Summen ab und passt dann den Versicherungsvertrag auf die neuesten Summen an. Wichtig zu wissen ist, dass eventuelle Schäden, die ein Angestellter seinem Auftraggeber zufügt, nicht mitversichert sind. Ist also der Tontechniker angestellt und schrottet das Mischpult, so leistet die Haftpflichtversicherung nicht, da es sich um einen Eigenschaden handelt. Haftpflichtpolicen dieser Art gehen für Eventagenturen bei ca. 250 Euro an und bei Verleihfirmen bei ca. 450 Euro. Nach oben sind keine Grenzen gesetzt, denn wir alle kennen schließlich die Großen der Branche, und bei zig Millionen Umsatz steigt die Versicherungsprämie auch schon einmal auf mehrere tausend Euro. Das Prinzip bleibt aber gleich.

Haftpflicht für Freelancer

Nicht nur aus Haftungsgesichtspunkten, sondern in erster Linie aus Kostengründen beschäftigen die meisten Firmen der Event- und Ver-

anstaltungsszene sogenannte Freelancer. Der Auftraggeber spart sich die Sozialversicherungen und gleichzeitig sind sogar auch noch Schäden am Equipment durch den Freiberufler gedeckt, sofern der Auftragnehmer, also der Freelancer, eine eigene Haftpflichtversicherung hat. Natürlich haftet er auch ohne diese Versicherung in unbegrenzter Höhe, aber das wissen die Wenigsten und ansonsten wird es einfach verdrängt. Aber das ist ganz normal, solange kein Schaden passiert.

Die Versicherung für die Freiberufler fängt bei 150 Euro für Veranstaltungskaufleute an, und geht über die Freiberuflerhaftpflicht für Ton-, Licht- und Veranstaltungstechniker mit ca. 240 Euro bis hin zum Veranstaltungsmeister mit allen möglichen Einschlüssen Richtung 1.000 Euro. Übrigens: Das sind alles Jahresprämien, keine Angst.

Mitversicherte Personen

Wir sehen zudem immer wieder den Einschluss von Freiberuflern in den Betriebshaftpflichten der Verleiher, Veranstalter und Agenturen. Das kann man natürlich machen, hört sich auch schön und gut an, birgt jedoch das Problem, dass die Schäden des Freiberuflers am Equipment des Auftraggebers nicht mehr versichert sind, da er ja mitversicherte Person ist (also wie ein Angestellter). Auf der anderen Seite läuft man auch noch Gefahr, dass die Sozialversicherungsträger das als klares Indiz werten, dass der bisher als Freiberufler deklarierte Mitarbeiter wie ein Angestellter gesehen wird – also als ein Scheinselbstständiger. Denn warum sonst sollte der Auftraggeber eine Versicherung für eine völlig fremde Firma abschließen? Das hat also gar nichts mit dem Versicherer oder seinem Versicherungsschutz zu tun. Trotzdem sollte man die Kunden auf solche Gefahren hinweisen, um so etwas zu vermeiden.

Natürlich bieten Versicherer auch Lösungen für Staging Companies an, so dass man sich richtig und ausreichend versichern kann. Trotzdem wird im Schadensfall jeder einzelne Schaden geprüft, insbesondere vor dem Hintergrund, ob der Schadenverursacher in den Betrieb eingegliedert war und somit auch über den Auftraggeber mitversichert gilt.

Maßgeschneiderter Versicherungsschutz

Der Versicherer kann also mit all den Möglichkeiten umgehen, er muss nur im Vorfeld wissen, wie die genaue Konstellation ist. Nur dann kann man einen maßgeschneiderten Versicherungsschutz darstellen. Somit sind die Versicherungsnehmer auch aufgefordert, Änderungen mitzuteilen, damit man die Stellschrauben neu drehen kann und so auch sämtliche Schäden versichert sind. Das gilt natürlich auch für die Tätigkeiten der einzelnen Mitarbeiter. Auch hier sollte die Ausübung der Tätigkeiten sauber definiert sein. Denn was hilft es, wenn man eine Privathaftpflicht hat, aber in Wahrheit als Veranstaltungstechniker tätig ist? //