

Rechtsichere Anstellung von Hostessen, Promotern, Studenten, etc. nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Die gesetzliche Regelung sieht mittlerweile vor, dass vermitteltes **Messepersonal, Eventpersonal, Bar- oder Servicepersonal oder auch Promotion-Personal**, welches weisungsgebunden ist, angestellt werden muss und ausschließlich mit einer **Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung** (§ 1 AÜG) vermittelt werden darf, da der Tatbestand selbstständiger Arbeit nicht erfüllt wird. Es ist nicht erlaubt, solches Personal im Rahmen eines Dienstleistungsvertrags über Gewerbeschein bzw. als Freelancer abzurechnen, da damit der Tatbestand der Scheinselbstständigkeit (und damit Schwarzarbeit) vorliegen kann. Nur im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) besteht für alle Beteiligten Rechtssicherheit:

- Für Auftraggeber, die bei Agenturen Hostessen, Hosts etc. buchen.
- Für Messepersonal, Eventpersonal, Bar- oder Servicepersonal oder auch Promotion-Personal etc. als Arbeitnehmer.
- Für Agenturen, die als verleihende Arbeitgeber fungieren.

Wenn Sie Personal bei einer Personalagentur buchen, so müssen Sie sicherstellen, dass die Personalagentur das Personal korrekt anstellt und zusätzlich, dass diese Personalagentur im Besitz einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung ist. Denn sollte keine Erlaubnis vorliegen, so handelt es sich um verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, welche auch mit zahlreichen Risiken für Sie verbunden ist. Entsprechende Sozialgerichte haben diesbezüglich mehrere Urteile verkündet, beispielsweise das Urteil: "Messe-Hostessen sind Arbeitnehmerinnen" des Hessischen Landessozialgerichts.

Die Caroline Rienäcker GmbH hat am 26.02.2016 + 27.02.2017 eine solche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung von der Bundesagentur für Arbeit Düsseldorf erhalten.

Die Agentur garantiert dabei die korrekte Anstellung, Sozialversicherung, Lohnsteuerabführung und Lohnauszahlung. Sie sind dem Personal gegenüber aber weiterhin weisungsbefugt während des Einsatzes.

Sollten Sie Personal über einen Gewerbeschein abrechnen oder eine Agentur beauftragen, welche ihr Personal über einen Gewerbeschein abrechnet, so kann Scheinselbstständigkeit vorliegen. Das kann bedeuten:

- Ihr Unternehmen gilt rechtlich als Arbeitgeber.
- Ihr Unternehmen haftet für Sozialversicherung und Lohnsteuer.
- Ihr Unternehmen haftet für korrekte Arbeitszeit, Urlaubsansprüche, etc.
- Geschäftsführer haften privatschuldnerisch für nicht gezahlte Sozialabgaben.
- Der Tatbestand der Schwarzarbeit ist erfüllt.

Um arbeitsrechtliche Formalien zu umgehen, nutzen Personalagenturen häufig stattdessen das Modell von Dienstverträgen. Eine Vermittlung des Personals über Dienstverträge ist aber nur erlaubt, wenn diese Personalagentur vor Ort eine Aufsichtsperson hat, welche die Weisungsbefugnis über die so angestellten Arbeitnehmer übernimmt. Ihr Unternehmen hat in diesem Fall keine Weisungsbefugnis über dieses Personal und Sie dürfen dem Personal keine Aufgaben delegieren.

Sollten Sie eine Weisungsbefugnis ausüben, so gilt ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zwischen Ihnen und dem Personal. Wenn kein Ansprechpartner der Personalagentur vor Ort anwesend ist, wird automatisch von einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis ausgegangen. Damit haben Sie ähnliche Haftungsrisiken wie oben im Fall der Scheinselbstständigkeit beschrieben.