

BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE VON MEDIENMITARBEITERN

Veranstaltung des Arbeitskreises Arbeitsrecht am 2. Oktober 2019



Marlies Mayr

Wie jeden ersten Mittwoch im Monat hat sich auch im Oktober wieder der Arbeitskreis Arbeitsrecht in den Räumlichkeiten des DAV-Hauses versammelt. Reinhold Kopp, Rechtsanwalt, Wirtschaftsminister a. D. und Stellvertr. Vorsitzender des Instituts für europäisches Medienrecht e. V., konnte als Experte gewonnen werden und hielt einen Vortrag über Beschäftigungsverhältnisse von Medienmitarbeitern aus sozial- und arbeitsrechtlicher Sicht.

GRUNDLAGEN

Dreh- und Angelpunkt ist hierbei die Rundfunkfreiheit gemäß Art. 5 I GG, die das sogenannte Vielfaltsgebot enthält. Es muss öffentlich-rechtlichen Sendern möglich sein, der Vielfalt der zu vermittelnden Programminhalte durch Auswahl, Einstellung und Beschäftigung der Mitarbeiter Rechnung zu tragen. Auch grenzte Herr Kopp hierbei zu privaten Anbietern ab, die dem Vielfaltsgebot nicht unterliegen, bei denen dann aber im Einzelfall eine vergleichbare Interessenlage geprüft werden muss.

PROGRAMMGESTALTENDE MITARBEITER

Allerdings umfasst die Rundfunkfreiheit natürlich nicht jegliche Mitarbeiter in Medienunternehmen. Nach BVerfG sind lediglich programmgestaltende Mitarbeiter vom Vielfaltsgebot erfasst. Dies wiederum zieht grundsätzlich die Einordnung als fester oder freier Mitarbeiter nach sich. Ein genereller Vorrang von Art. 5 I GG kann jedoch nicht angenommen werden, letztendlich sind also doch die Interessen der Rundfunkanstalt und die des Arbeitnehmers im Einzelfall abzuwägen. Von der Rechtsprechung als programmgestaltend anerkannt sind z. B. Regisseure, Redakteure und Bildberichterstatter bei freien Terminen; nicht anerkannt hingegen sind Werbeproduzenten und laut dem LAG BB z. B. ein Kameramann.

GENERELLE REGELUNGEN

Selbstverständlich gelten auch im Medienbereich die allgemeinen Regelungen zur Abgrenzung: Weisungsge-

bundenheit, Unternehmerrisiko, Zeit, Dauer, Dienstpläne und freie Gestaltung sind nur einige der umfassenden Kriterien, die die Rechtsprechung hier herausgearbeitet hat. Jedoch wies Herr Kopp hier auf die Möglichkeiten der Befristung auch in medienbezogenen Arbeitsverhältnissen hin, die § 14 I Nr. 4 TzBfG ermöglichen.



Reinhold Kopp

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE ASPEKTE

Zwar stellte der Referent klar, dass es durchaus Unterschiede in der arbeits- und sozialrechtlichen Beurteilung des Arbeitnehmerstatus geben kann, diese jedoch in weiten Teilen ähnlich seien. Wärmstens empfahl Herr Kopp deswegen, in strittigen Fällen ein Statusfeststellungsverfahren nach § 7a Abs. 1 SGB IV anzustreben. Gute Leitlinien für eine Beurteilung stellen auch die Rundschreiben der Spitzenverbände dar (GKV, BA, DRV Bund), die auch einen Abgrenzungskatalog für im Bereich Theater, Orchester, Rundfunk- und Fernsehanbieter, Film- und Fernsehproduktionen tätige Mitarbeiter beinhalten. Die Rechtsprechung und gerade die Instanzrechtsprechung machen eine kategorische Einteilung aber nahezu unmöglich, da sie sich als sehr uneinheitlich darstellen.

RISIKEN UND SANKTIONEN

Während viele Fälle einer falschen Einordnung nur durch Klagen der Betroffenen auffallen, kann dies auch in einer Außenprüfung gemäß § 28a SGB IV, die alle vier Jahre von der DRV Bund durchgeführt wird, zu Tage treten. Seit 2007 nämlich werden auch künstlersozialabgabepflichtige Unternehmen überprüft. Die Ansprüche der Einzugsstelle verjähren im Normalfall in vier Jahren, während sie bei bedingtem Vorsatz erst in 30 Jahren der Verjährung unterliegen. Im extremsten Fall kann es auch zu einer Strafbarkeit nach § 266a StGB oder einem Bußgeld nach § 8 SchwArbBG oder §§ 21, 16 MindLG kommen.

Zusammenfassend ist wohl festzustellen, dass es eine Masse an Möglichkeiten gibt, anhand derer Medienmitarbeiter beurteilt werden können, jedoch letztendlich (mal wieder) eine Einzelfallbeurteilung über allen Kategorisierungsversuchen steht.

Marlies Mayr, Stud. iur., Arbeitskreis Arbeitsrecht