

DOK Panel – Gespräche zu Recht und Animation in Deutschland

Handout: Filmproduktion und Arbeitsrecht

Rechtsanwalt Dr. Friedrich Kühn,

2. November 2013

I) Arbeitsrechtliche Probleme im Zusammenhang mit der Mitwirkung an einer Filmproduktion ergeben sich regelmäßig bei der Bestimmung des Vertragstyps, dem der Vertrag zwischen den Mitwirkenden und dem Filmhersteller unterliegt.

Die Zuordnung zu einem Vertragstyp ist wesentlich, da zahlreiche **Rechtsfolgen** an den jeweiligen Vertragstyp anknüpfen.

Die Unterscheidung richtet sich regelmäßig nicht nach der Bezeichnung des Vertrages, sondern nach dem **tatsächlichen Inhalt**. (Ausnahme: Bezeichnung als Arbeitsvertrag = Arbeitsvertrag!)

II) Erste Unterscheidung ist zu treffen zwischen Werk- und Dienstvertrag.

Werkvertrag: Geschuldet ist die Erstellung eines Werkes (z.B. Bau einer Kulisse)

Dienstvertrag: Geschuldet ist die Leistung der versprochenen Dienste (z.B. Schneiden)

Die Abgrenzung kann im Einzelfall schwierig sein. Abzustellen ist auf den wesentlichen Zweck des Vertrages (Schneiden nach Anweisung = eher Dienstvertrag; Ablieferung eines geschnittenen Films = eher Werkvertrag).

III) Bei Dienstverträgen ist zwischen Arbeitsverträgen und Verträgen über freie Mitarbeiterschaft zu unterscheiden.

Die Abgrenzung richtet sich nach verschiedenen Merkmalen und ist häufig schwierig, da die Grenzen fließend sind.

Merkmale eines Arbeitsverhältnisses:	Wirtschaftliche Abhängigkeit
	Soziale Schutzbedürftigkeit
	Persönliche Leistungserbringung
	Einbindung in die Arbeitsorganisation
	Weisungsgebundenheit (zeitlich, örtlich, fachlich)
	Schuldung der gesamten Arbeitskraft
	Nutzung fremder Arbeitsmittel
	Feste Monatliche Vergütung

Merkmale einer freien Mitarbeiterschaft:	Geringe wirtschaftliche Abhängigkeit
	Freie Einteilung der Arbeitszeit
	Keine Weisungsgebundenheit
	Verschiedene Auftraggeber
	Leistungsabhängige Vergütung
	Nutzung eigener Arbeitsmittel

IV) Hinweise

- Die Folgen einer fehlerhaften Zuordnung können insbesondere für den Dienstherrn (Arbeitgeber) erheblich sein (Nachzahlung Sozialversicherung, Kündigungsschutz, Urlaubsansprüche etc.).
- Der Dienstverpflichtete ist im Zweifel durch die gesetzlichen Regelungen abgesichert.
- Der Status eines Mitarbeiters kann im Zweifel in einem Antragsverfahren zur Statusfeststellung gemäß § 7 a ff SGB IV geklärt werden.
- Tipp: Ein Arbeitsverhältnis kann unter bestimmten Voraussetzungen gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) auch befristet (z.B. projektbezogen) geschlossen werden.