

---

# Arbeitsrecht und das Recht des Selbständigen

## Ein Leitfaden für Journalisten

von Rechtsanwalt Frank C. Biethahn

Journalistische Tätigkeit kann in abhängiger oder in selbständiger Form erfolgen. Über einige rechtliche Besonderheiten, die dafür jeweils gelten, möchte Sie der vorliegende Leitfaden informieren.

Der Leitfaden ist in drei Abschnitte unterteilt:

- I. Wer ist Arbeitnehmer? Wer ist „arbeitnehmerähnlich“? Was ist ein „Scheinselbständiger“?
- II. Nur für Arbeitnehmer geltende Regelungen
- III. Nur für Selbständige geltende Regelungen

### I. Wer ist Arbeitnehmer? Wer ist „arbeitnehmerähnlich“? Was ist ein „Scheinselbständiger“?

Zunächst ist die Abgrenzung dieser Gruppen zu klären.

Der abhängig beschäftigte Journalist ist **arbeitsrechtlich Arbeitnehmer**.

Nach der Definition des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist Arbeitnehmer, *wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.*

Dies erfordert die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation, wobei der Beschäftigte insbesondere einem Weisungsrecht seines Vertragspartners, des Arbeitgebers, unterliegt.

Arbeitnehmer ist nach dem BAG derjenige Mitarbeiter, der seine Tätigkeit und seine Arbeitszeit nicht im Wesentlichen frei gestalten bzw. frei bestimmen kann.

Es kommt dabei in erster Linie nicht auf den Inhalt des Vertrages an, sondern auch auf die tatsächliche Durchführung, die sogar den Ausschlag gibt, wenn sie vom Vertragsinhalt abweicht.

Ob im Einzelfall abhängige Beschäftigung vorliegt oder nicht, ist - wie die Kriterien zeigen - nicht ganz einfach festzustellen. Erforderlich ist nach dem BAG bei der Feststellung „eine Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls“.

Daneben sind abhängige Beschäftigung und selbständige Tätigkeit auch noch von einer weiteren, gewissermaßen zwischen ihnen liegenden Tätigkeitsform abzugrenzen, nämlich gegenüber der von sog. „**arbeitnehmerähnlichen Personen**“. Diese genießen teilweise arbeitnehmerähnlichen Schutz.

Dabei handelt es sich um solche Personen, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind, soweit sie die weiteren gesetzlichen Kriterien - vgl. § 12a Absätze 1 und 3 Tarifvertragsgesetz (TVG) - erfüllen, nämlich wenn sie

- für andere Personen auf Grund von Dienst- oder Werkverträgen tätig sind,
- die geschuldeten Leistungen persönlich und im wesentlichen ohne Mitarbeit von Arbeitnehmern erbringen,

- *entweder überwiegend für eine Person tätig sind oder ihnen von einer Person im Durchschnitt mehr als ein Drittel des Entgelts zusteht, das ihnen für ihre Erwerbstätigkeit insgesamt zusteht; ist dies nicht voraussehbar, so sind für die Berechnung, soweit im Tarifvertrag nichts anderes vereinbart ist, jeweils die letzten sechs Monate, bei kürzerer Dauer der Tätigkeit dieser Zeitraum, maßgebend.*

Diese Regelungen - das heißt die Einordnung als Arbeitnehmer bzw. arbeitnehmerähnliche Person - gelten übrigens auch für **Praktikanten**: Ob jemand Praktikant oder doch Arbeitnehmer ist, bestimmt sich nicht allein nach dem Vertrag, sondern auch nach der Ausführung. Einem „Scheinpraktikanten“, also jemandem, der als „Praktikant“ eingeordnet wurde, in Wirklichkeit aber als Arbeitnehmer in Anspruch genommen wird, stehen „normale“ Vergütungsansprüche zu, und zwar auch rückwirkend. Hat er in der Vergangenheit statt der normalen Vergütung eine geringe Praktikumsentlohnung erhalten, kann er so die Differenz geltend machen.

Die vorstehenden Abgrenzungen beschäftigen immer wieder die Gerichte.

Bei der Abgrenzung geht es allerdings nicht nur - wie bisher erläutert - um die arbeitsrechtliche Seite, also um die Frage, wie der Betreffende arbeitsrechtlich einzustufen ist, sondern auch um die **sozialversicherungsrechtliche Seite**, also um die Frage, wie die Tätigkeit sozialversicherungsrechtlich einzuordnen ist, ob also z.B. Beiträge an die gesetzliche Kranken- und Rentenversicherung zu entrichten sind.

Das Gesetz knüpft hierfür an die „Beschäftigung“ an. Beschäftigung ist danach die nichtselbständige Arbeit, insbesondere eine solche in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte dafür, dass eine Beschäftigung vorliegt, sind nach dem Gesetz: eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Es zeigt sich schon hieran, dass der arbeitsrechtliche und der sozialversicherungsrechtliche Begriff zwar nicht vollständig deckungsgleich sind, aber doch jedenfalls ganz überwiegend, sodass, wer arbeitsrechtlich Arbeitnehmer ist, in der Regel auch sozialversicherungsrechtlich als Arbeitnehmer einzustufen ist.

In Fällen, in denen ein abhängig Beschäftigter wie ein Selbständiger behandelt wird bzw. auftritt, spricht man von „**Scheinselbständigkeit**“. Arbeitgeber versuchen immer wieder Arbeitnehmer als Selbständige zu beschäftigen, um so den mit der Beschäftigung eines Arbeitnehmers verbundenen Nachteilen auszuweichen. Allerdings kann sowohl arbeits- als auch sozialversicherungsrechtlich der zutreffende Status festgestellt werden - ggf. entstehen dann Nachforderungsansprüche derjenigen, die durch die falsche Behandlung benachteiligt wurden, z.B. von Seiten des Sozialversicherungsträgers oder auch des betroffenen Arbeitnehmers, wenn er entgegen zwingender Regelungen zu niedrig entlohnt wurde.

Im Bereich der sog. „Scheinselbständigkeit“ gab es in den letzten Jahren einige Rechtsänderungen, so dass Informationen in diesem Bereich mit besonderer Vorsicht zu genießen sind - sie könnten nicht mehr gelten.

Der Journalist sollte im eigenen Interesse auf eine richtige Einordnung achten. Ist er scheinselbständig und bleibt dieser unzutreffende Status unverändert, bringt er sich - faktisch - um die Vorteile, die mit der Arbeitnehmerstellung eventuell verbunden sind (z.B. Kündigungsschutz sowie Lohnfortzahlung in Urlaubs- und Krankheitszeiten). Zudem setzt er sich etwaigen Zahlungsansprüchen aus, wenn der wahre Status vom Träger der Sozialversicherung aufgedeckt wird. Auch in anderer Hinsicht sind Unannehmlichkeiten und Probleme zu erwarten, wenn der wirkliche Status offenkundig wird.

Für **arbeitnehmerähnliche Personen** ist zu beachten, dass sie auch sozialversicherungsrechtlich besonders behandelt werden, z.B. regelmäßig der gesetzlichen Rentenversicherung unterfallen.

Für **Volontäre** gelten teilweise besondere Regelungen.

---

## II. Regelungen, die nur für abhängig beschäftigte Journalisten gelten

Nachdem unter I. geklärt wurde, wer Arbeitnehmer und damit abhängig beschäftigter Journalist ist, sollen hier einige rechtliche Regelungen aus diesem Bereich erläutert werden.

Es handelt sich dabei um das allgemeine Arbeitsrecht, welches teilweise durch spezifisch medienrechtliche Bestimmungen modifiziert wird.

Die **Aufgabe** des Arbeitsrechts ist es, einen angemessenen Ausgleich zwischen den divergierenden Interessen des Unternehmers / Unternehmens einerseits und dem Arbeitnehmer andererseits zu schaffen. Im Medienwesen sind Besonderheiten aufgrund der verfassungsrechtlich garantierten Medienfreiheiten (insbesondere Presse- und Rundfunkfreiheit) zu beachten. Die **Tendenzautonomie** des Unternehmers - d.h. sein Recht, die geistig-ideelle Zielsetzung des Mediums vorzugeben - rechtfertigen gewisse Einschränkungen der Rechte des Arbeitnehmers zugunsten des Unternehmers.

Arbeitsrechtliche Regelungen finden sich in Gesetzgebungsakten (auf europäischer, Bundes- und Landesebene), in Verträgen und Vereinbarungen (u.a. Arbeits- und Tarifverträge), Regelungen werden auch durch die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung geschaffen.

**Tarifverträge** können Gegenstände regeln, die gesetzlich nicht geregelt sind oder aber auch von gesetzlichen Regelungen abweichen (soweit der entsprechende Gegenstand durch Tarifvertrag geregelt werden kann). Wenn eine tarifvertragliche Regelung angewendet werden soll, ist ggf. zu prüfen, ob diese Regelung wirksam ist und im jeweiligen Fall greift, insbesondere für die Beteiligten bindend ist. Ist das der Fall, sind abweichende Regelungen im einzelnen Arbeitsvertrag in der Regel unzulässig. Tarifverträge können für allgemein verbindlich erklärt worden sein, sie umfassen dann auch die nicht tarifgebundenen Personen.

Wenn ein Tarifvertrag nicht zur Anwendung kommt, weil die Beteiligten nicht tarifgebunden sind und der Tarifvertrag nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden ist, können die Parteien - wenn sie das wollen - einzelne oder alle Regelungen eines Tarifvertrags in den Arbeitsvertrag aufnehmen, sie gelten dann als normale arbeitsvertragliche Regelungen.

Ob tarifvertragliche Regelungen in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden oder nicht, ist, wie soeben dargestellt, eine Frage der **Vertragsverhandlung**. Arbeitsverträge können genauso wie andere Verträge ausgehandelt werden, auch wenn oft eine Seite den Inhalt vorgibt (je nach Marktlage - oft natürlich der Arbeitgeber).

Bei der Vertragsanbahnung - insbesondere einem Bewerbungsgespräch - hat der Arbeitgeber ebenso wie der Arbeitnehmer ein **Fragerecht**. Rechtsverletzende Fragen sind dabei unzulässig und müssen nicht beantwortet werden bzw. können sogar falsch beantwortet werden. Wegen der verfassungsrechtlich verankerten Presse- bzw. Medienfreiheit des Arbeitgebers in der Medienbranche sind ihm aber tendenzbezogene Fragen erlaubt - so sind hier Fragen nach der politischen und weltanschaulichen Auffassung des potentiellen Arbeitnehmers, anders als sonst, zulässig.

Werden Sie vom potentiellen Arbeitgeber zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, ohne dass die Übernahme der damit verbundenen Kosten ausgeschlossen wurde, können Sie sie in der Regel erstattet verlangen.

Der Arbeitnehmer hat in aller Regel ein Interesse daran, dass die arbeitsvertraglichen Regelungen **schriftlich** niedergelegt werden, und er kann das auch verlangen.

Neben den schriftlich niedergelegten Rechten und Pflichten kann der Arbeitsvertrag weitere enthalten, die sich aus der Auslegung des Vertrages ergeben - so folgen jeweils bestimmte **Rücksichts- und Verschwiegenheitspflichten** aus der Natur dieses Vertragsverhältnisses, selbst wenn sie nicht ausdrücklich vereinbart wurden. Daneben gelten natürlich die gesetzlichen Geheimhal-

tungsvorschriften sowie weitere jeweils von der Art des Arbeitsverhältnisses abhängige gesetzliche Regelungen.

Ein Arbeitsverhältnis kann mit Probezeit oder befristet vereinbart werden, wobei bei der Befristung die verschiedenen rechtlichen Besonderheiten zu berücksichtigen sind - nicht jede Befristung ist ohne weiteres zulässig.

Die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers wird in wesentlichen Aspekten erst durch das **Weisungsrecht** des Arbeitgebers konkretisiert. Der Arbeitgeber ist befugt, im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Weisungen zu erteilen, er darf diese Befugnis aber natürlich nicht missbräuchlich verwenden - wann das der Fall ist, kann nur im Einzelfall festgestellt werden.

Was die redaktionelle Tagesarbeit betrifft, hat der Redakteur gewisse Freiheiten, muss sich aber Weisungen gefallen lassen, wenn die Tendenzautonomie des Arbeitgebers betroffen ist oder rechtliche oder wirtschaftliche Nachteile zu befürchten sind. Eingriffe in seine Persönlichkeitsrechte muss der Arbeitnehmer aber nur dulden, soweit sie ihm unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls zuzumuten sind.

Auch **außerhalb der beruflichen Tätigkeit** ist der Arbeitnehmer nicht vollständig frei, es darf beispielsweise nicht dem Arbeitgeber Konkurrenz gemacht werden, und der Tendenz des Arbeitgebers darf auch privat nicht aktiv entgegengewirkt werden.

**Nebentätigkeiten** sind in bestimmten Fällen auch ohne ausdrückliches Verbot unzulässig, insbesondere wenn dadurch die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Tätigkeit nachteilig beeinflusst wird, wenn Erholungsurlaub zu Arbeitszwecken missbraucht wird oder wenn dem Arbeitgeber Wettbewerb gemacht wird.

Soweit der Arbeitnehmer **urheberrechtliche Werke** schafft, ist zu unterscheiden, ob es sich dabei um sog. „Pflichtwerke“ im Rahmen des Arbeitsverhältnisses handelt oder nicht. Auch bei „Pflichtwerken“ bleibt er natürlich der Urheber, und er behält auch seine Persönlichkeitsrechte in Bezug auf das Werk, allerdings räumt er dem Arbeitgeber gewisse Verwertungsrechte ein, ohne dafür eine gesonderte Vergütung verlangen zu können.

Arbeitnehmer im Medienwesen sind, soweit sie eine Tätigkeit mit **Wirkung nach außen** ausüben - wie es Redakteure tun -, besonders dem Risiko ausgesetzt, von Dritten in rechtliche Auseinandersetzungen verwickelt zu werden - z.B. auf Unterlassung bestimmter Äußerungen in Anspruch genommen zu werden. Je nach Umständen ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer von den damit verbundenen Kosten freizuhalten, insbesondere, soweit der Arbeitnehmer im Rahmen der Weisungen gehandelt hat.

Aufgrund der bestimmungsgemäßen dauernden Tätigkeit des Arbeitnehmers im Rahmen der Sphäre des Arbeitgebers besteht eine gesteigerte Wahrscheinlichkeit, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber schädigt. Während der freie Auftragnehmer im Regelfall für jede, auch die leichteste, Fahrlässigkeit haftet, trägt das Recht den besonderen Umständen des Arbeitsverhältnisses Rechnung und entlastet den Arbeitnehmer teilweise. Da der Arbeitgeber den Betrieb organisiert, trägt grundsätzlich er die damit verbundenen Risiken, wobei ein Verschulden des Arbeitnehmers aber zu berücksichtigen ist. Die Rechtsprechung berücksichtigt die Umstände des Einzelfalls und belastet so entweder den einen oder den anderen oder teilt den Schaden zwischen beiden angemessen auf.

Im Falle von **Arbeitsunfällen** kann der Arbeitnehmer - je nach den Umständen des Einzelfalls - Anspruch auf sozialversicherungsrechtliche Leistungen haben.

Abhängig von insbesondere der Größe des Unternehmens sind Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer vorgesehen. Im Medienwesen wird die Mitbestimmung allerdings teilweise aufgrund des Tendenzschutzes eingeschränkt. Eine gewisse Mitbestimmung kann insoweit durch ein sog. Redaktionsstatut eingeräumt werden.

Bei **Arbeitskampfmaßnahmen** sind ebenfalls die Besonderheiten der verfassungsrechtlich gewährten Mediengrundrechte zu beachten. Zum Beispiel darf sich ein Arbeitskampf nicht gegen die Tendenz des Unternehmens richten.

Beendet wird ein Arbeitsverhältnis häufig durch **Kündigung** einer der beiden Vertragsparteien, durch Ablauf einer Befristung oder durch einvernehmliche Aufhebung; weitere Gründe sind möglich, wenn auch praktisch seltener (z.B. Anfechtung wegen arglistiger Täuschung).

Die Kündigung durch den Arbeitgeber ist umfassend gesetzlich und tarifvertraglich geregelt, insbesondere hinsichtlich der Fristen und Wirksamkeitsvoraussetzungen. Besonders ist das Kündigungsschutzgesetz - KSchG - zu beachten, soweit es denn anwendbar ist. Die Anwendbarkeit ist an bestimmte sachliche und personenbezogene Voraussetzungen geknüpft, z.B. die Größe des Betriebs und die Position des Arbeitnehmers.

Ein etwaiger Betriebsrat ist vor der Kündigung anzuhören.

Eine grundlegende Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Kündigung ist, dass sie in Schriftform erfolgt und „zugegangen“ ist. Unter Zugang in diesem Sinne versteht man, dass sie so in den Verfügungsbereich des Gekündigten gelangt ist, dass unter normalen Umständen davon ausgegangen werden darf, dass er die Möglichkeit zur Kenntnisnahme hat (z.B. Einwerfen in seinen Briefkasten: zur Zeit, zu der mit Leerung gerechnet werden darf. Ob wirklich Kenntnis genommen wurde oder nicht, spielt keine Rolle).

Darüber hinaus müssen je nach Art der Kündigung und der Umstände des Einzelfalls weitere Anforderungen eingehalten werden.

Zu den Kündigungsfristen trifft § 622 BGB eine ausführliche Regelung, die aber wiederum von anderen Regelungen in Tarif- oder Einzelarbeitsverträgen teilweise überlagert wird.

Im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber muss der Arbeitnehmer im eigenen Interesse ohne Zeitverzug tätig werden.

Da unter bestimmten Umständen **Kündigungsschutz** besteht, kann es sinnvoll sein, eine solche privilegierte Stellung anzustreben, wenn eine Kündigung zu befürchten ist - hierfür genügt ggf. schon die Kandidatur für das Amt eines Betriebsrats bzw. die Mitgliedschaft im Wahlvorstand. Unter Umständen kann sogar noch nach bereits erklärter Kündigung eine Privilegierung greifen, in der Regel allerdings nur, wenn bereits vor der Erklärung entsprechende Maßnahmen ergriffen wurden. Was im Einzelfall zu tun ist, hängt von den gesamten Umständen des Einzelfalls ab, die Rechtslage unterliegt hierbei laufenden Änderungen. Ggf. sollte ein auf Arbeitsrecht spezialisierter Rechtsanwalt konsultiert werden.

Das Recht gewährt dem Arbeitnehmer einen - auch einklagbaren - Anspruch auf Erteilung eines schriftlichen **Zeugnisses**.

Nach § 109 der Gewerbeordnung (GewO), der für diesen Fall anwendbar ist (§ 630 Satz 4 BGB), muss das Zeugnis mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten, auf Verlangen darüber hinaus Angaben zu Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis). Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen.

Die **sozialversicherungsrechtliche** Seite ist für den Arbeitnehmer vergleichsweise unkompliziert.

---

### III. Regelungen, die nur für selbständige Journalisten gelten

Selbständige Journalisten regeln ihre Rechtsverhältnisse durch Verträge, in deren Gestaltung sie freier sind als Arbeitnehmer - zugleich sind sie rechtlich oft weniger geschützt. Die Abgrenzung zwischen Arbeitnehmern und Selbständigen wurde unter I. erläutert.

Obwohl natürlich auch Selbständige arbeiten und Arbeit leisten, ist der Begriff des „Arbeitsrechts“ auf das Recht der abhängig Beschäftigten beschränkt. Die Vertragsverhältnisse der Selbständigen sind keine Arbeits-, sondern oft Dienst- oder Werkverträge.

Da der Selbständige verschiedene Auftraggeber hat und öfter Verträge schließen muss, empfiehlt sich eine intensive Beschäftigung mit dem Thema **Vertragsschluss**. Dazu gehören nicht nur die rechtlichen Anforderungen, sondern auch die für ihn geltenden wirtschaftlichen Konditionen (z.B.: welcher Aufwand wird durch einen bestimmten Vertrag entstehen, welcher Stundensatz soll / muss mindestens im Zusammenhang mit diesem Vertrag erzielt werden?) sowie allgemein die Technik der Verhandlungsführung, um günstige Verträge auch unter ungünstigen Umständen aushandeln zu können. Nur in seltenen Fällen kann wirklich gar nichts ausgehandelt werden - oft sind zwar bestimmte Punkte nicht verhandelbar, eventuell können aber die dadurch entstehenden Nachteile über andere - verhandelbare - Punkte ausgeglichen werden. Ist z.B. die Vergütung nicht aushandelbar, lässt sich manchmal doch der Umfang des Auftrags aushandeln oder durch sonstige Vorteile das Vertragsverhältnis akzeptabler gestalten - hier ist viel Kreativität gefragt. Man sollte sich gedanklich immer in die Lage des Verhandlungspartners versetzen und seine Interessen ergründen - eventuell lässt sich auf diese Art ein Angebot erstellen, dass die eigenen Interessen mit denen des Verhandlungspartners gut vereinbaren kann.

Ein **Vertrag kommt zustande** durch eine Einigung der Vertragschließenden. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass man sich entweder direkt mit dem Vertragspartner einigt oder aber mit einem, der zu dessen Vertretung befugt ist. So macht es wenig Sinn, sich mit einem nicht vertretungsbefugten Redakteur über die Erstellung eines Beitrags zu einigen, sondern es sollte die Einigung mit der Geschäftsführung bzw. einem Vertreter der Geschäftsführung erfolgen. Wichtig ist zu wissen, welche Rechtsform der Vertragspartner hat. Handelt es sich um eine GmbH oder eine Aktiengesellschaft, so kann man mit dieser natürlich nicht direkt verhandeln, weil es sich ja um eine juristische Person, nicht um eine Person aus Fleisch und Blut, handelt. Um Geschäfte abschließen zu können, bedient sich die juristische Person ihrer Geschäftsführung bzw. ihres Vorstands. Diese sind befugt, im Namen des Unternehmens zu handeln und können anderen Personen diese Befugnis einräumen.

Tritt jemand als Vertreter auf, ohne allerdings diese Vertretungsbefugnis zu haben, wirkt diese Tätigkeit des „falschen Vertreters“ nicht für den, den er angeblich vertritt - dieser ist nicht gebunden. Allerdings kann der angeblich Vertretene den Vertrag im nachhinein genehmigen und damit wirksam machen. Tut er das nicht (oder nicht innerhalb von zwei Wochen, nachdem er von Ihnen zur Genehmigung aufgefordert wurde), ist der Vertrag unwirksam. In diesem Fall können Sie den „falschen Vertreter“ nach Ihrer Wahl auf Erfüllung des Vertrages - wenn sie ihm möglich ist - oder Schadensersatz in Anspruch nehmen.

Die Einigung und damit der Vertrag ist **unwirksam**, wenn besondere Gründe vorliegen, insbesondere wenn mindestens einer der Vertragschließenden nicht geschäftsfähig war, wenn eine wirksame Anfechtung wegen Irrtums oder arglistiger Täuschung vorliegt oder wenn der Vertrag gegen ein gesetzliches Verbot verstößt.

Verträge bedürfen übrigens grundsätzlich **keiner besonderen Form**. Das bedeutet, dass Verträge im Regelfall ohne weiteres auch mündlich oder per E-Mail abgeschlossen werden können. Nur in wenigen Ausnahmefällen schreibt das Gesetz eine bestimmte Form vor (z.B. bei Grundstückskaufverträgen).

Übrigens: Eine Vereinbarung, die sittenwidrig ist, ist nichtig. Geht es dabei um eine Vergütung für eine Dienstleistung oder die Erstellung eines Werkes, gilt: Wenn diese Leistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist - wie es bei Journalisten der Fall ist -, gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, und zwar in der Höhe von Tarifen - soweit es welche gibt -, ansonsten ist die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen.

Auf diese Art lässt sich sicherlich in vielen Fällen eine weitaus höhere Vergütung als die vereinbarte rechtfertigen, das ist jedoch meist zumindest dem Journalisten nicht bewusst.

Wann allerdings eine Vergütung sittenwidrig ist, lässt sich nur im Einzelfall bestimmen, die Rechtsprechung wendet keinen pauschalen festen Prozentsatz an.

Da der Selbständige keinen Arbeitgeber hat, obliegt es allein ihm, sich um sämtliche ihn betreffenden Pflichten zu kümmern, insbesondere auch die **steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Pflichten**.

**Steuerlich** sind für ihn vor allem Einkommen- und Umsatzsteuer von besonderer Bedeutung, ggf. Gewerbesteuer. Für steuerbezogene Fragen können die Mitglieder des DFJV die Steuerberatung des Verbandes nutzen.

**Sozialversicherungsrechtlich** muss der Selbständige krankenversichert sein, weitere Elemente der Sozialversicherung sind die Renten-, die Arbeitslosen-, die Unfall- und die Pflegeversicherung.

Während die Sozialversicherung für den Arbeitnehmer gesetzlich weitgehend vorgeschrieben ist, hat der Selbständige hier überwiegend Freiheiten. Eine Krankenversicherung zu unterhalten ist seit kurzem verpflichtend. Der Selbständige, der in den Anwendungsbereich des Gesetzes über die Sozialversicherung der selbständigen Künstler und Publizisten (**Künstlersozialversicherungsgesetz - KSVG**) fällt, ist - anders als andere Selbständige - in der gesetzlichen Rentenversicherung, in der gesetzlichen Krankenversicherung und in der Pflegeversicherung pflichtversichert. Voraussetzung für die Versicherung in der Künstlersozialversicherung ist in erster Linie, dass der Selbständige Künstler oder Publizist ist und die künstlerische oder publizistische Tätigkeit erwerbsmäßig und nicht nur vorübergehend ausübt und im Zusammenhang damit nicht mehr als einen Arbeitnehmer beschäftigt (wobei aber nicht jede Beschäftigung relevant ist). Sinn dieses Gesetzes ist es, den genannten Schutz zu arbeitnehmerähnlichen Konditionen zu verschaffen, es sollen ihnen also Vorteile geschaffen werden. Es handelt sich dabei allerdings grundsätzlich nicht etwa um eine Wahlmöglichkeit, sondern um eine Versicherungspflicht.

Ggf. ist die Versicherung in einer Berufsgenossenschaft möglich, bei einigen Berufsgruppen sogar verpflichtend.

Im Gegensatz zum Arbeitnehmer haftet der Selbständige grundsätzlich uneingeschränkt. Eine ausreichende Berufshaftpflichtversicherung ist daher ratsam.

Zum Thema, welche Forderungen freien Journalisten zustehen und wie Sie diese durchsetzen können, gibt es auf der Website des DFJV unter dem Menüpunkt *Infopool / Studien und Dokumente* einen gesonderten Leitfaden.

## Über den Autor

Rechtsanwalt Frank C. Biethahn studierte Rechtswissenschaften an der Universität Hamburg und der Universidad de Deusto (Bilbao, Spanien). Nach der Referendarzeit (u. a. Europäisches Parlament in Brüssel und Straßburg) war er für kurze Zeit in Brüssel bei einer größeren Law Firm tätig, um dann 2004 in Norderstedt bei Hamburg eine Kanzlei zu gründen.

Neben seiner Rechtsanwaltschaftätigkeit wirkt er auch als Dozent und Lehrbeauftragter u.a. für die Universität Hamburg, die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, die Fachhochschule für Ökonomie und Management und im Seminarbereich.