

Stellenabbaumassnahmen in der Deutschschweiz - rechtlicher Status der Freien

Von den aktuellen Stellenabbaumassnahmen sind auch zahlreiche freie Redaktionsmitarbeitende betroffen. Nur wer sich als Freier über die rechtliche Qualifikation seines Anstellungsverhältnisses im Klaren ist, kann seine allfälligen Rechte auch wirksam geltend machen.

Zur Klärung des rechtlichen Status der freien Redaktionsmitarbeitenden ist vorab danach zu unterscheiden, ob Freie gemäss ihrem AHV-Status, also aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht, in der betreffenden Tätigkeit als selbständig oder als unselbständig erwerbend gelten.

Kündigungsschutz und rechtlicher Status von selbständig erwerbenden Freien

Freie Redaktionsmitarbeitende, die in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht gestützt auf eine **Verfügung der AHV-Ausgleichskasse** als Selbständigerwerbende tätig sind, geniessen in der Regel keinen arbeitsvertraglichen Kündigungsschutz, noch kommen sie in den Genuss von Taggeldern der Arbeitslosenkasse. Indes kann im Einzelfall eine Kündigung vertragswidrig sein oder zur Unzeit erfolgen und deshalb Schadenersatzansprüche auslösen (Ausfallhonorar aus Bestellvertrag oder Schadenersatz wegen Kündigung zur Unzeit). Darüber hinaus können u.U. die Kündigungsfristen aus Arbeitsvertragsrecht sowie aus Agenturvertragsrecht bei Dauerrechtsverhältnissen analog anwendbar sein. Da bei mehreren Auftraggebern der AHV-Status als selbständig oder unselbständig Erwerbender für jede Tätigkeit gesondert zu beurteilen ist, kann sich sodann im Einzelfall die Überprüfung lohnen, ob es sich tatsächlich um eine selbständige Erwerbstätigkeit handelt.

Kündigungsschutz und rechtlicher Status von unselbständig erwerbenden Freien

Bei freien Mitarbeitenden, die in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht unselbständig erwerbend sind, stellt sich zur Klärung der Rechtsansprüche im Falle einer Entlassung in erster Linie die Frage, wie das konkrete Anstellungsverhältnis in zivilrechtlicher Hinsicht zu qualifizieren ist.

Bei **unregelmässig freien Redaktionsmitarbeitenden**, d.h. bei einmaliger oder nur sehr sporadischer freier Mitarbeit, liegt in der Regel ein Auftragsverhältnis, ein Werkvertrag, ein gemischter Vertrag oder ein kurzfristiger, befristeter Arbeitseinsatz vor. Dies bedeutet, dass die für Arbeitnehmende zwingenden Kündigungsschutzrechte nicht anwendbar sind. Indes kann eine vertragswidrige Kündigung auch hier Schadenersatzansprüche auslösen.

Verträge von **regelmässigen freien Redaktionsmitarbeitenden** sind demgegenüber in der Regel als Teilzeitarbeitsverhältnisse im Sinne von Art. 319 ff. OR oder zumindest als Verträge arbeitnehmerähnlicher Personen zu qualifizieren. Ob im Einzelfall tatsächlich regelmässige freie Mitarbeit im Sinne eines Teilzeitarbeitsverhältnisses vorliegt, beurteilt sich nach dem **konkreten Vertragsinhalt** und/oder nach den **tatsächlichen Verhältnissen**: So liegt gemäss Art. 6 Abs. 2 GAV2000 regelmässige freie Mitarbeit im Sinne eines Teilzeitarbeitsverhältnisses dann vor, wenn ein Medienunternehmen mit freien Redaktionsmitarbeitenden eine kontinuierliche Zusammenarbeit über einen längeren Zeitraum oder auf unbestimmte Zeit mündlich **oder** schriftlich vereinbart hat oder sobald freie Redaktionsmitarbeitende bei einem Medienunternehmen durch kontinuierliche Zusammenarbeit ein Jahresentgelt erreichen, dass der Hälfte des koordinierten Lohns gemäss BVG entspricht (derzeit Fr. 10'260-). Etwas restriktiver sind die aktuellen Empfehlungen des

Verbands Schweizer Presse (VSP): Diese gehen zumindest dann von regelmässiger freier Mitarbeit aus, wenn ein fixes monatlich auszubezahlendes Honorar vereinbart wurde oder wenn das Jahreshonorar die BVG-Eintrittsschwelle von derzeit Fr. 20'520.- erreicht oder wenn im Zeitraum von 12 Monaten während mindestens 10 Monaten Honorare in der Höhe von mindestens der Hälfte der BVG-Eintrittsschwelle ausbezahlt wurde. Dabei handelt es sich lediglich um Indizien, weshalb auch in anderen Fällen ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder zumindest ein Vertrag mit einer arbeitnehmerähnlichen Person vorliegen kann, was die Anwendung der arbeitsvertraglichen Kündigungsregeln zur Folge hat.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass regelmässige freie Mitarbeitende denselben Kündigungsschutz wie die übrigen Arbeitnehmenden geniessen. Wurde der betreffende Mitarbeitervertrag noch während der Geltungsdauer des ausgelaufenen GAV2000 abgeschlossen und erfolgte später keine Vertragsänderung, so gelten im Übrigen die Rechte gemäss GAV2000 für das konkrete Arbeitsverhältnis individuell weiter. Demnach können regelmässige Freie bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen etwa die Einhaltung der Kündigungsfristen gemäss Art. 16 GAV sowie eine Abgangsentschädigung gemäss Art. 17 GAV geltend machen.

Regelmässige Freie und Anspruch auf freiwillige Sozialleistungen des Arbeitgebers

Darüber hinaus haben regelmässige freie Mitarbeitende bei Stellenabbaumassnahmen Anspruch auf rechtsgleiche Behandlung mit den entlassenen festangestellten Redaktionsmitarbeitenden. Dies gilt namentlich für freiwillige Sozialleistungen des Arbeitgebers (z.B. Abgangsentschädigungen, Verlängerung der Kündigungsfristen, Differenzzahlungen etc.).

Schliesslich können regelmässige freie Redaktionsmitarbeitende im Falle von Pensenreduktionen oder Kürzungen des Auftragsvolumens gegenüber ihrem Arbeitgeber auf der Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfristen für das Inkrafttreten der Vertragsänderung sowie auf Lohnfortzahlung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist beharren. Bezahlt der Arbeitgeber Abgangsentschädigungen, so haben sie nach Auffassung des Rechtsdienstes von **impressum** überdies Anspruch auf Ausrichtung einer anteilmässigen Abgangsentschädigung auf dem weggefallenen Pensum.

Sind Sie als freie Mitarbeiterin oder als freier Mitarbeiter von Stellenabbaumassnahmen betroffen, wenden Sie sich bei Zweifeln an den Rechtsdienst des Zentralsekretariats von **impressum** in Freiburg.

Beatrice Gurzeler, Rechtskonsultantin impressum