

Im Rahmen des von der EU kofinanzierten Projekts „Analyse des EU-Arbeitsmarkts im audiovisuellen Sektor und des Wandels der Beschäftigungsformen und Arbeitsverhältnisse“ (VS 2015/0046) von den Mitgliedern des Ausschusses für den sektoralen sozialen Dialog im audiovisuellen Sektor (CEPI, EBU, EJV, EURO MEI, FIA, FIAPF und FIM) in Auftrag gegebener und von ICF Consulting Services erstellter Bericht

Analyse des EU-Arbeitsmarkts im audiovisuellen Sektor und des Wandels der Beschäftigungsformen und Arbeitsverhältnisse

Zusammenfassung

Juni 2016



Diese Veröffentlichung wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union realisiert. Dieses Dokument spiegelt die Ansichten der Autoren wider und die Europäische Kommission kann nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

ZUSAMMENFASSUNG

Hintergrund und Ziele der Studie

Der AV-Sektor hat in den letzten zwei Jahrzehnten tiefgreifende Veränderungen, u. a. durch die Digitalisierung und technologische Innovationen, erfahren. Vor diesem Hintergrund gaben die EU-Sozialpartner (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände) des Ausschusses für den sektoralen sozialen Dialog¹, vertreten durch CEPI, EBU, EJV, EURO MEI, FIA, FIAPF und FIM, im Rahmen des von der EU kofinanzierten Projekts „Analyse des EU-Arbeitsmarkts im audiovisuellen Sektor und des Wandels der Beschäftigungsformen und Arbeitsverhältnisse“ (VS 2015/0046) die Ausarbeitung einer Studie in Auftrag.

Dieser Bericht soll einen Überblick über Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisse im AV-Sektor geben, eine Bestandsaufnahme von Beschäftigungstrends vornehmen und die Motoren des Wandels im AV-Sektor näher untersuchen. Die Studie ist insbesondere bestrebt, Entwicklungen im Bereich der vertraglichen Vereinbarungen und Beschäftigungsbedingungen zu erfassen, und geht der Frage nach, wie Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisse den Zugang zu beruflicher Weiterbildung und lebenslangem Lernen ermöglichen oder auch einschränken. Die Rolle der Sozialpartner bei der Festlegung von Bedingungen der verschiedenen Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisse soll ebenfalls bewertet werden. Außerdem wird untersucht, wie sich Änderungen des Organisationsgrads der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie der Tarifbindungsquote auswirken. ■

Methodik

Die Studie wendet einen Methodenmix an und greift, um quantitative und qualitative Daten auf europäischer und nationaler Ebene zu sammeln, auf Primär- und Sekundärquellen zurück. Es erfolgte auch eine Sichtung einschlägiger Literatur auf europäischer Ebene und eine Analyse umfassender Länderstudien aus zehn Mitgliedstaaten (Dänemark, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Niederlande, Polen, Rumänien, Spanien und Tschechien).

In diese Länderstudien flossen auch Deskresearch zu einschlägigen nationalen Quellen sowie persönliche Gespräche und Ergebnisse von Fokusgruppen mit Sozialpartnern und anderen relevanten Akteuren ein. Darüber hinaus wurden die Arbeitskräfteerhebung der EU (EU AKE) und die strukturelle Unternehmensstatistik (SBS) analysiert. ■

Trends und Entwicklungen im AV-Sektor

Die großen Veränderungen, die derzeit im AV-Sektor stattfinden, d. h. die Digitalisierung, andere technologische Entwicklungen, Änderungen des Rechtsrahmens und das Aufkommen neuer Geschäftsmodelle, sind für die Branche mit neuen Chancen und Herausforderungen verbunden. Die Wirtschaftskrise und anschließende Sparpolitik im öffentlichen Sektor hatten ebenfalls großen Einfluss auf die jüngsten Entwicklungen.

¹ Die vollständige Liste der Mitglieder ist hier abrufbar:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&intPageId=1825&langId=de>

Es ist schwer, ein klares Bild der aktuellen Veränderungen auf nationaler und europäischer Ebene zu zeichnen, da es nur relativ wenige Studien über die Transformation des Sektors gibt. Wichtige länderübergreifende Entwicklungen und Trends konnten jedoch ausgemacht werden.

Von größter Bedeutung sind dabei die derzeit auf europäischer Ebene diskutierten Änderungen des Rechtsrahmens, einschließlich des Vorschlags der Europäischen Kommission, die im audiovisuellen Bereich geltenden EU-Rechtsvorschriften an das digitale Zeitalter anzupassen. Die Kommission schlug im Dezember 2015 im Rahmen der Strategie für einen digitalen Binnenmarkt eine Verordnung zur Gewährleistung der grenzüberschreitenden Portabilität von Online-Inhalten vor. Gleichzeitig wurde eine Reform des EU-Urheberrechts angekündigt, die im Laufe des Jahres 2016 vorgelegt werden soll. Die Auswirkungen der künftigen Urheberrechtsvorschriften sind für den AV-Sektor in vielerlei Hinsicht von großer Bedeutung. Besonders wichtig für die Branche ist ein geeigneter Rechtsrahmen auf EU-Ebene, um die Schutzrechtsverletzungen von audiovisuellen Werken besser zu bekämpfen, die aufgrund der rasanten Zunahme digitaler Inhalte wie auch der entsprechenden Online-Vertriebskanäle stark anstiegen.

Andere wichtige Entwicklungen sind unter anderem umfangreiche Veränderungen des Marktes, wie z. B. die Digitalisierung von Produktion, neue Vertriebs- und Verbrauchsmuster und die Kürzung der öffentlichen Mittel. Die Verlagerung der Werbebudgets von den kommerziellen Fernsehsendern hin zu Online-Medien hatte einen Rückgang der Werbeeinnahmen zur Folge. Darüber hinaus gab es wachsenden Druck auf öffentliche und private Sender, die Produktion von Inhalten und den Zugriff darauf zu diversifizieren, was teilweise auf

die verstärkte Nutzung von On-Demand-Streaming-Diensten und neuen Online-Plattformen zurückzuführen ist. Diese Entwicklung stellt eine Geschäftschance für die rasch wachsenden kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) dar, die einen wesentlichen Beitrag zur Schaffung von Arbeitsplätzen in der Branche leisten. Schließlich ist im Sektor noch eine Zunahme der Auslagerung von Produktionen und eine wachsende Internationalisierung zu beobachten. ■

Definition des europäischen AV-Sektors

Für den AV-Sektor gibt es weder auf EU- noch auf nationaler Ebene eine einheitliche und/oder kohärente Definition.

Eurostat, auf europäischer Ebene, definiert den AV-Sektor gemäß der NACE-Klassifikation, die folgende Bereiche umfasst: Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen, Kinos, Tonstudios und Verlegen von Musik (J59) und Rundfunkveranstalter (J60). Diese Klassifizierung ist jedoch unzureichend, um die Komplexität der nationalen Gegebenheiten widerzuspiegeln.

Auf nationaler Ebene gibt es eine Vielzahl von Definitionen des AV-Sektors, die nebeneinander bestehen, denn die verschiedenen nationalen Akteure und offiziellen Stellen definieren den AV-Sektor gemäß ihren eigenen Zielen und Zwecken. Dies steht auch im Zusammenhang mit den verschiedenen Rechtsrahmen und den unterschiedlichen Methoden für die Erhebung von Statistiken und Daten. Sechs Länder (DK, ES, IT, PL, RO, UK) haben keine klare bzw. genaue Definition des AV-Sektors, während sich die nationalen Definitionen Tschechiens, Frankreichs, Deutschlands und

der Niederlande weitgehend mit der europäischen NACE-Klassifikation decken, mit jedoch jeweils geringfügigen Abweichungen ■

Im AV-Sektor tätige Unternehmen und Beschäftigungsniveau

Die Europäische Audiovisuelle Informationsstelle berichtete, dass sich der Gesamtumsatz des europäischen AV-Marktes 2013 auf rund 133 Mrd. € belief. 54 % davon entfielen auf Rundfunkveranstalter. Seit 2009 legte der Gesamtumsatz um insgesamt 3 % zu.

Der europäischen strukturellen Unternehmensstatistik (SUS) zufolge waren 2012 rund 110 000 Unternehmen im AV-Sektor tätig. Der Großteil davon (89 %) war dem Teilsektor Produktion zuzuordnen. Der öffentliche Sektor ist in diesen Zahlen nicht enthalten, weshalb die tatsächliche Größe des Sektors eigentlich zu niedrig angesetzt ist.

Die größte Unternehmensdichte weisen Frankreich und Großbritannien mit jeweils 16 % der Unternehmen des AV-Sektors auf, gefolgt von den Niederlanden und Spanien, deren Anteil jeweils rund 8 % beträgt.

Der Sektor wächst. Die Zahl der aktiven Unternehmen ist zwischen 2008 und 2012, hauptsächlich dank der Zunahme im Produktionssektor, um fast 22 % gestiegen. Obwohl aus den nationalen Quellen (aufgrund fehlender nationaler Daten über die Zahl der Unternehmen) kein klares Bild der im AV-Sektor tätigen Unternehmen abzuleiten ist, können bestimmte gemeinsame Merkmale ausgemacht werden. Der Sektor ist in vielen Ländern, einschließlich Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Spanien, von Mikro- und Kleinunternehmen (hauptsächlich in der Produktion) geprägt.

Laut Daten der Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union (EU AKE) waren 2013

rund 810 000 Arbeitnehmer im Sektor beschäftigt, über die Hälfte davon (57 %) im Bereich der Produktion. Diese Zahlen umfassen sowohl den privaten als auch den öffentlichen Sektor. Die Länder mit der höchsten Konzentration von Beschäftigten im AV-Sektor sind Frankreich, Deutschland und Großbritannien. Der Anstieg der Zahl von Unternehmen in den europäischen Statistiken hat sich in den letzten Jahren auch in einer Zunahme des Beschäftigungsniveaus niedergeschlagen. Die Zahl der Beschäftigten im Sektor stieg von rund 739 000 im Jahr 2008 auf 811 000 im Jahr 2013. Zum Wachstum des AV-Marktes beigetragen haben vor allem Frankreich, Italien und Großbritannien, während Deutschland und Spanien einen Rückgang des Sektors verzeichneten.

Gemäß den vom Media Intelligence Service der EBU bereitgestellten Daten waren 2014 im Bereich der öffentlich-rechtlichen Medien 118 886 Personen beschäftigt, ein leichter Rückgang gegenüber 2012. 14 bzw. 18 % des Marktes entfielen auf Frankreich und Großbritannien.

Bei näherer Betrachtung des Beschäftigtenprofils fällt der hohe Männeranteil auf. 2013 waren 61 % der Beschäftigten im AV-Sektor männlich, 54 % im Vergleich dazu in der gesamten europäischen Wirtschaft. Der Sektor verzeichnete zwischen 2008 und 2013 einen Rückgang des Frauenanteils, was wahrscheinlich eine direkte Folge der Wirtschaftskrise ist.

Die im Sektor tätigen Arbeitskräfte sind im Vergleich zum europäischen Durchschnitt jünger. 2013 waren 59 % der Beschäftigten im AV-Sektor zwischen 25 und 44 Jahre alt, in der Wirtschaft insgesamt liegt der Anteil von Arbeitnehmern dieser Altersgruppe im Vergleich dazu bei 48 %. Im Zeitraum 2008-2013 war jedoch ein Rückgang des Anteils junger Arbeitnehmer zwischen 25 und 34 Jahren zu verzeichnen. Auch dies ist wahrscheinlich eine direkte Folge des wirtschaftlichen Abschwungs.

Der Sektor zeichnet sich auch durch gut ausgebildete Arbeitskräfte aus, 2013 konnten 57 % der Beschäftigten einen Hochschulabschluss vorweisen, im Vergleich zu 32 % in der gesamten Wirtschaft. Daten zufolge gibt es auch einen stetigen Anstieg der Zahl hoch qualifizierter Arbeitnehmer, während die Zahl der Beschäftigten mit niedrigem Bildungsstand zurückging.

Anhand der nationalen Quellen ist es nicht möglich, sich ein Gesamtbild von Beschäftigungsniveau und Trends im AV-Sektor der zehn analysierten Länder zu verschaffen. Außerdem lassen die Daten keinen Vergleich zwischen den Ländern oder mit europäischen Statistiken zu. Anhand der verfügbaren Informationen lassen sich jedoch bestimmte gegenläufige Entwicklungen ausmachen: In Großbritannien beispielsweise wurde nationaler Quellen zufolge ein Beschäftigungsrückgang verzeichnet. Daten aus Deutschland und Spanien bestätigen den von der EU AKE beobachteten rückläufigen Trend. Gleichzeitig stieg in Dänemark nationaler Quellen zufolge die Gesamtbeschäftigungsquote im Zeitraum 2009-2013 im gesamten Sektor um 38 %. ■

Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse in Europa und im AV-Sektor

Der europäische Arbeitsmarkt war in den letzten Jahren in allen Wirtschaftssektoren mit erheblichen Veränderungen in Bezug auf neue Formen von Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert.

Das sogenannte Normalarbeitsverhältnis, traditionell gekennzeichnet durch unbefristete Vollzeitverträge, wird zunehmend durch atypische (oder Nichtstandard-) Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisse abgelöst. Atypische Beschäftigung umfasst ein breites Spektrum von Arbeitsverhältnissen, das von Teilzeitarbeit über befristete oder

Zeitarbeitsverträge bis hin zu verschiedenen Beschäftigungsformen mit flexibler Arbeitszeiteinteilung (z. B. Null-Stunden-Verträge) oder Arbeitsverhältnissen an der Grenze zwischen arbeitsrechtlichen Verträgen und handels- oder zivilrechtlichen Verträgen reicht. Unter den Gewerkschaften wächst die Sorge, dass viele der Beschäftigungsformen keinen angemessenen Schutz der Beschäftigten gewährleisten und zunehmend in prekäre Verhältnisse münden.

Aufgrund der speziellen Art der Arbeit im AV-Sektor sind hier schon seit einigen Jahrzehnten viele verschiedene Formen von Arbeitsverhältnissen verbreitet, einschließlich Teilzeit-, Aushilfs- und befristeten Verträgen, Zeitarbeit und verschiedenen Arten von Freelance-Tätigkeit. Es gibt jedoch Hinweise auf einen in den letzten Jahren zunehmenden Trend hin zu noch atypischeren Beschäftigungsverhältnissen und Selbstständigkeit. Diese Entwicklung ist auf eine Reihe von Faktoren zurückzuführen. Das sind unter anderem technologische Veränderungen, die Digitalisierung und die verstärkte finanzielle Instabilität des Sektors aufgrund gekürzter öffentlicher Mittel und sinkender Werbeeinnahmen. Es gibt unverständlicherweise jedoch nur sehr wenige Untersuchungen darüber, mit welchem Maß an Unsicherheit oder Schutz diese Beschäftigungsformen für die Arbeitnehmer verbunden sind. ■

Vertragliche Vereinbarungen und Bedingungen im AV-Sektor

Laut EU AKE ist der Anteil der Selbstständigen in diesem Sektor höher als der Durchschnitt in der EU-Wirtschaft. Dies kann auf die speziellen Merkmale der Arbeit im AV-Sektor zurückgeführt werden. 2013 waren 78 % der Erwerbstätigen im AV-Sektor unselbstständig und 22 %

selbstständig Beschäftigte, im Vergleich zu einem Anteil von 15 % der Selbstständigen in der europäischen Gesamtwirtschaft. Im AV-Sektor ist auch der Anteil der Selbstständigen ohne Mitarbeiter stärker gestiegen, von 16 auf 19 %, als im Durchschnitt der europäischen Wirtschaft, wo der Zuwachs nur 1 % betrug. Motor dieser Entwicklung war vor allem der Produktionssektor, wo der Anteil der Selbstständigen (ohne Mitarbeiter) zwischen 2008 und 2013 von 22 auf 27 % anstieg.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die Daten auf EU-Ebene (EU AKE) zum Status unselbstständig oder selbstständig auf einer Selbsteinschätzung der Befragten beruhen, dementsprechend fällt je nach Selbstwahrnehmung und nationalen Gegebenheiten eine breite Palette von Arbeitsverhältnissen unter diese Kategorien.

Befristete Beschäftigung ist im AV-Sektor ebenfalls weiter verbreitet als im Durchschnitt der EU-Wirtschaft. 2013 betrug der Anteil der befristet Beschäftigten 20 % und lag damit weit über dem europäischen Durchschnitt von 14%. Darüber hinaus wurde ab 2012, vor allem im Produktionssektor, ein zunehmender Trend bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen beobachtet.

Obwohl sich aus den Daten aus nationalen Quellen kein klares Bild der Arbeitsverhältnisse ergibt, konnte eine zunehmende Tendenz bei den befristeten und atypischen Arbeitsverhältnissen bestätigt werden.

Aufgrund der Komplexität der verschiedenen Arbeitsmärkte und des Mangels an verfügbaren Daten ist es schwierig, die aktuelle Situation der Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisse im AV-Sektor genau einzuschätzen. Die verfügbaren Daten weisen jedoch eindeutig darauf hin, dass atypische vertragliche Vereinbarungen am Arbeitsmarkt auf dem Vormarsch sind. ■

Zugang zu lebenslanger Weiterbildung im AV-Sektor und neue Qualifikationsanforderungen

Untersuchungen auf nationaler Ebene haben gezeigt, dass der Zugang zu lebenslanger beruflicher Weiterbildung vor allem von der Art des Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisses abhängt. Mitarbeiter mit Normalarbeitsverträgen, die dem Arbeitsrecht unterliegen, haben allgemein besseren Zugang zu Weiterbildung als Selbstständige, atypische Beschäftigte oder freie Mitarbeiter.

Selbstständige (und in vielen Ländern auch Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen) haben aufgrund der Art ihrer vertraglichen Vereinbarungen nur schwer Zugang zu bezahlter, lebenslanger beruflicher Weiterbildung. Von staatlichen Unternehmen angebotene Weiterbildungsprogramme sind in den meisten Fällen für diese Gruppen von Erwerbstätigen weiter nicht zugänglich. Sie müssen ihre Fortbildung aus der eigenen Tasche bezahlen. Die Ausbildungskosten und die Art ihrer vertraglichen Vereinbarungen sind für diese Personen große Hürden, wenn es darum geht in ihre langfristige berufliche Entwicklung zu investieren.

Technologische Entwicklungen und Innovationen haben im audiovisuellen Sektor längst Einzug gehalten. Dies ermöglichte die Schaffung neuer Berufe im Bereich der Produktion und Verbreitung audiovisueller Werke. Gleichzeitig hatten die technologischen und digitalen Veränderungen umfangreiche Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld. Gegenüber den Arbeitnehmern besteht die Anforderung, sich rasch anzupassen, flexibel und vielseitig einsetzbar zu sein sowie über digitale Kompetenzen zu verfügen. Im Zuge der Digitalisierung des Sektors entstehen neue Qualifikationserfordernisse und Stellenprofile in den Bereichen der

Informations- (z. B. Computertechnik) und Medientechnologie (z. B. Grafik- und Webdesign oder interaktive Medien, Förderung von Produktion und Verbreitung audiovisueller Werke). Die ständige technologische Entwicklung hat in allen untersuchten Ländern auch dazu beigetragen, nach und nach, wenn auch nur langsam, die Aufgaben und breiter angelegten Stellenbeschreibungen (z. B. von Journalisten) zu verwässern.

Creative Skills Europe, der europäische Kompetenzrat für den audiovisuellen Sektor und die darstellende Künste, hat 2016 eine Reihe von Berichten, einschließlich einer Liste von Empfehlungen, angenommen, um dieser Situation zu begegnen. ■

Arbeitsbeziehungen im AV-Sektor

Die Arbeitsbeziehungen der im Rahmen dieser Studie untersuchten Mitgliedsstaaten sind sehr unterschiedlich ausgelegt. Die Tarifverhandlungen finden auf betrieblicher, betriebsübergreifender oder sektoraler Ebene statt. Der Geltungsbereich von Tarifverträgen (z. B., ob sie nur die unterzeichnenden Parteien erfassen, es ein System zur Allgemeinverbindlicherklärung für alle Arbeitnehmer in dem Sektor gibt oder sie auch für Selbstständige gelten) hat natürlich Auswirkungen darauf, inwieweit für die Arbeitnehmer in diesem Sektor vergleichbare Beschäftigungsbedingungen gelten. Tarifverhandlungen auf sektoraler

Ebene sind vor allem in Nordeuropa und einigen westeuropäischen Ländern verbreitet, während beispielsweise in Osteuropa und dem Vereinigten Königreich mehr auf Ebene der einzelnen Betriebe/Organisationen verhandelt wird. Für den überwiegenden Teil der Beschäftigten großer Unternehmen des öffentlichen Sektors mit Standardarbeitsverträgen gelten Tarifverträge, die ihre individuellen Rechte regeln.

Selbstständige wie auch Beschäftigte ohne Standardarbeitsvertrag (d. h. unbefristete Vollzeitarbeit) sind in Ländern, in denen die Ergebnisse der Tarifverhandlungen nicht allgemeinverbindlich erklärt werden, seltener von Tarifvereinbarungen erfasst. Der Anstieg der Selbstständigen und atypisch Beschäftigten dürfte dazu führen, dass eine steigende Zahl von Erwerbstätigen nicht von Tarifverträgen erfasst werden.

Oft sind dies jedoch die am stärksten gefährdeten Gruppen am Arbeitsmarkt wie u. a. junge Fachkräfte und Frauen. In einigen Ländern haben die Gewerkschaften Maßnahmen ergriffen, um auch atypisch Beschäftigte zu erfassen. In Großbritannien beispielsweise hat BECTU, die Gewerkschaft für die Bereiche Rundfunk, Fernsehen, Film, Theater und Unterhaltung, in bestimmten Tätigkeitsbereichen (z. B. Kamera, Elektrik, Licht- und Bühnentechnik, Kostüme und Maskenbild für Theaterproduktionen usw.) erfolgreich Tarifverträge für freie Mitarbeiter ausgehandelt. ■

Zusammenfassung

- Hintergrund und Ziele der Studie
- Methodik
- Trends und Entwicklungen im AV-Sektor
- Definition des europäischen AV-Sektors
- Im AV-Sektor tätige Unternehmen und Beschäftigungsniveau
- Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse in Europa und im AV-Sektor
- Vertragliche Vereinbarungen und Bedingungen im AV-Sektor
- Zugang zu lebenslanger Weiterbildung im AV-Sektor und neue Qualifikationsanforderungen
- Arbeitsbeziehungen im AV-Sektor