

FAQs zum Tarifvertrag (TV FFS vom 12.10.2024)

Stand: 01.06.2025

Diese unverbindliche Orientierung zu den Neuerungen der letzten Tarifrunde wird fortlaufend ergänzt und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.

Geltung des TV FFS

Der Tarifvertrag gilt unmittelbar, wenn die Vertragspartner beide tarifgebunden sind, also der Filmhersteller tarifgebundenes Mitglied der Produktionsallianz, der Filmschaffende ver.di- oder BFFS-Mitglied ist. Der Tarifvertrag kann auch durch eine einzelvertragliche Inbezugnahme gelten. Dabei kann auch auf einzelne Teile des Tarifvertrags Bezug genommen werden. Allerdings ist eine einzelvertragliche Inbezugnahme auf Regelungen zur Arbeitszeit nur möglich, wenn auf TZ 5 und 6 Bezug insgesamt genommen wird und wenn mindestens die Mindestgagen des Gagentarifvertrags eingehalten werden, vgl. auch Präambel zu TZ 5.

Ansonsten ist der definierte Geltungsbereich gem. TZ 1 TV FFS zu beachten.

Ständig Beschäftigte

Wie ist die „abweichende Vereinbarung“ für „ständig Beschäftigte“ i.S.d. TZ 1.5 TV FFS zu verstehen?

Für Filmschaffende, die vom Filmhersteller durch einen Vertrag in einem zusammenhängenden Zeitraum für Tätigkeiten in mindestens drei Filmen (nicht Folgen einer Serie) oder während der Dauer eines Jahres über sechs Monate durchgehend beschäftigt werden, sind im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen abweichende Regelungen möglich. Diese Abweichungen müssen sich dann aber im gesetzlichen Rahmen bewegen.

Zum „gesetzlichen Rahmen“ gehört auch das sog. Günstigkeitsprinzip.

Wenn eine Produktion den weiten tariflichen Arbeitszeitkorridor auch für „ständig Beschäftigte“ i. S. d. TZ 1.5 nutzen möchte, kann sie deshalb auch andere Regelung treffen, wenn und insoweit diese Regelung entweder dem ArbZG entspricht oder den

Arbeitnehmer (AN) unter dem Strich nicht schlechter stellt. So können in einem längeren Beschäftigungsverhältnis beispielsweise andere, für den AN (im Vergleich zum MTV-Standard) günstigere Freizeitausgleichsmöglichkeiten geschaffen werden.

Denkbar ist auch die Inbezugnahme auf den Tarifvertrag nur an bestimmten Drehtagen (z.B. Aufzeichnungstage im Studio); in diesem Falle sind dann aber auch alle Zuschläge usw. zu zahlen.

Vertragsabschluss

Um Filmschaffende befristet „auf Produktionsdauer“ anzustellen, ist gem. § 14 Abs. 4 TzBfG eine schriftliche arbeitsvertragliche Befristungsabrede erforderlich, was nunmehr durch die Neufassung der TZ 2.1. TV FFS klargestellt wird.

Höchst Arbeitszeit

Mit dem neuen TV FFS vom 12.10.2024 gilt eine Tageshöchst Arbeitszeit von **12 Stunden**.

Gibt es noch die Möglichkeit, ausnahmsweise über 12 Stunden pro Tag zu drehen?

Nein, es gibt keine Ausnahmen mehr, länger zu arbeiten. Die zulässige Tageshöchst Arbeitszeit von 12 Stunden (TZ 5.2.5) muss daher bei der Drehtagesplanung immer zwingend berücksichtigt werden.

Auf die sog. Notfall-Regelung gem. § 14 ArbZG, die allerdings sehr eng auszulegen ist, wird hingewiesen. § 14 ArbZG gilt in Kombination mit den tariflichen Tageshöchst Arbeitszeiten.

Gelten die 60 Wochenarbeitsstunden nur für die 5-Tage Woche, was ist bei einem 6. Tag?

Die Regelung in TZ 5.2.5 gilt nach unserem Verständnis des TV FFS für eine 5-Tage Woche. Bei einer 6-Tage-Woche, die gem. TZ 5.4.3.4. nach wie vor möglich ist, ergäbe sich eine entsprechende Erweiterung der wöchentlichen Höchstgrenze.

Zeitkonto

Was wird im Zeitkonto eingestellt?

Im tariflichen Zeitkonto wird die über die 50. Wochenarbeitsstunde hinaus und nicht durch die tarifliche Grundgage vergütete geleistete Arbeitszeit eingestellt. Hinzu kommen die Zeitzuschläge für die tägliche und wöchentliche Mehrarbeit (TZ A.1.1. Anlage Zeitkonto).

Ebenso sind mit dem neuen TV FFS vom 12.10.2024 die Zeitguthaben für den AZV-Tag (TZ 6) im tariflichen Zeitkonto zu erfassen.

Können die „normalen“ Zeitguthaben mit den AZV-Zeitguthaben vermischt werden?

Nein, diese sind getrennt zu erfassen und zu führen, weil ein AZV-Tag mit 10 Stunden realisiert wird. Die Auflösung des Zeitkontos erfolgt ansonsten mit zusätzlichen 8-Stunden-Tagen.

Werden Zuschläge für Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit im Zeitkonto eingestellt?

Das ist tarifvertraglich nicht vorgesehen. Es handelt sich um „zahlbare“ Zuschläge, die unter Berücksichtigung der jeweiligen steuerlichen Privilegierungen vergütet werden.

Zuschläge für Arbeit an Wochenenden sowie Sonn- und Feiertagen

Wie wird die Arbeit an Sonn- und Feiertag bezahlt?

Sonntags wird ein Zuschlag von 75% pro Stunde bezahlt. Ausnahmen bestehen nur beim wochenrhythmus-versetzten Dreh (1. bis 5. Produktionstag) gemäß TZ 5.6.3 und bei Nachtdreharbeiten (s.u.).

An gesetzlichen Feiertagen kommt gemäß TZ 5.6.3 ein Zuschlag von 100% pro Stunde hinzu. Ausnahmen bestehen nur an bestimmten (nicht allen!) Feiertagen bei einem sog. wochenrhythmus-versetzten Dreh, gemäß 5.6.3 und bei Nachtdreharbeiten (s.u.).

Wann ist ein Ausgleichstag zu gewähren?

Für jeden gearbeiteten Sonntag und für die Arbeit an einigen bestimmten (nicht allen!) Feiertagen ist gem. TZ 5.6.2 ein bezahlter Ausgleichstag zu gewähren.

Hinweis: Ein „Ausgleichstag“ i.S.d. TV FFS wird erst zu einem anzuhängenden/ abzugeltenden Urlaubstag, soweit er nicht in der originären Vertragszeit realisiert wird. So

lange handelt es sich noch nicht um einen Urlaubstag, der daher in der einseitigen zeitlichen Bestimmung der Arbeitgeberin steht und dementsprechend von der Produktion für einzelne Filmschaffende, Gruppen von Filmschaffenden oder das für das gesamte Team im Rahmen des Direktionsrecht angesetzt werden kann. Weil an einem Ausgleichstag nicht gearbeitet wird, handelt es sich auch um Ruhezeit im Sinne des ArbZG.

Welche Auswirkungen hat ein „wochenrhythmus-versetzter Dreh“ auf den Samstagszuschlag?

Keinen. Für jede an einem Samstag gearbeitete Stunde wird ein genereller Zuschlag von 25% bezahlt (TZ 5.6.4.), egal, ob es sich um den 1. oder den 6. Drehtag einer Kalenderwoche handelt, ob tags oder nachts und auch unabhängig davon, ob es sich um eine volle oder verkürzte Woche handelt. Er ist immer zu zahlen, Ansprüche auf andere Zuschläge, wie generelle Überstundenzuschläge und Nachtzuschläge werden nicht tangiert. Eine Privilegierung wie sie bei der Sonn- und Feiertagsarbeit tarifvertraglich vorgesehen ist, gilt nicht.

Beispiel: *Es wird von Mittwoch bis Sonntag jeweils bis zu 12 Stunden gearbeitet, auch an dem Feiertag dem 15.8., der in einigen Bundesländern Feiertag (Mariä Himmelfahrt) ist und in diesem Beispiel auf einen Freitag fällt. Für die Arbeit an dem Sonntag und am Freitag (Mariä Himmelfahrt) wird gem. TZ 5.6.3 kein Sonn- oder Feiertagszuschlag bezahlt, weil es sich jeweils um einen 1. bis 5. Drehtag einer Kalenderwoche handelt. Ein bezahlter Ausgleichstag ist nur für den Sonntag zu gewähren, nicht hingegen für den Freitag, weil Mariä Himmelfahrt als lediglich regionaler Feiertag nicht in TZ 5.6.2 aufgezählt ist. Für alle Arbeitsstunden an dem Samstag ist der Samstagszuschlag von 25 % zu bezahlen.*

Verrechnung und pauschale Abgeltung von Mehrarbeit

Können Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge arbeitsintensiver Tage mit kürzeren Arbeitstagen verrechnet werden?

Es ist zu differenzieren:

Mehrarbeitszuschläge für die 11. und 12. Tagesarbeitsstunde sind nicht verrechenbar (TZ 5.4.3.2 Satz 2) und werden in das tarifliche Zeitkonto eingestellt.

Die Verrechenbarkeit der Mehrarbeitszuschläge mit übertariflichen Gagenbestandteilen ist hingegen tarifvertraglich weiterhin möglich, wie sich aus TZ 5.3.4 ergibt.

Die Grundvergütung für eine 11. Tagesarbeitsstunde ist mit Minderstunden an anderen Tagen in einer Kalenderwoche verrechenbar. Das gilt gem. TZ 5.3.1. hingegen nicht für die 12. Stunde.

Beispiel: *Innerhalb einer 5-Tage-Drehwoche wird am ersten Drehtag lediglich 8 Stunden gearbeitet. Am Folgetag werden die 12 Stunden Tageshöchst Arbeitszeit ausgeschöpft. Für diesen Tag sind die Tagesmehrarbeitszuschläge (25% für die 11. Stunde und 50% für die*

12. Stunde) im Zeitkonto gutzuschreiben. Der Stundenlohn für die 11. Stunde wird mit den Minderstunden am Vortag verrechnet. Der Stundenlohn für die 12. Stunde wird in das Zeitkonto eingestellt, weil die 12. Stunde nicht verrechenbar ist.

Wird tägliche Mehrarbeit bei der wöchentlichen Mehrarbeit noch berücksichtigt?

Nein. Wie schon im TV FFS 2021 werden tägliche Mehrarbeiten bei der Ermittlung der wöchentlichen Mehrarbeit nicht mehr berücksichtigt, weil sonst Stunden doppelt bezuschlagt würden (TZ 5.4.3.2. Satz 3). Aufgrund des Wegfalls der 13. Stunde wurde diese hergebrachte Tarifregelung an die neue Tageshöchst Arbeitszeit angepasst.

Ruhezeit und Pausen

Haben sich im neuen Tarifvertrag die Ruhezeitregelung geändert?

Ja. Gemäß TZ 5.9.1 verlängert sich ab einer begonnenen 12. Stunde (reine Arbeitszeit, also ohne Pausen oder Wegezeiten) die anschließende Mindestruhezeit auf 11,5 Stunden. Wegen des Wegfalls der 13. Stunde ist auch die verlängerte Ruhezeit von 12 Stunden entfallen.

Welche Auswirkung hat die neue Tageshöchst Arbeitszeitgrenze für die Pausen?

Gemäß TZ 5.8.2. rechnen die Pausen bis zur Dauer von 45 Minuten nicht zur Arbeitszeit. Durch die Festlegung auf die 12. Stunde als Höchst Arbeitszeit wurde die Pausenregelung angepasst.

Wie verhält es sich mit der strittigen Praxis des „Durchschreibens“ von Pausen?

Das „Durchschreiben“ von Pausen ist nach unserem Verständnis unzulässig. Pausen sind eine Unterbrechung der Arbeitszeit und dienen der Erholung. Eine etwaig produktionstechnisch verspätet realisierte Pause begründet keinen zusätzlichen Vergütungsanspruch. Zeiten in denen nachweislich nicht gearbeitet wurde, eigenmächtig als „Arbeitszeit“ zu deklarieren, ist nicht zulässig.

Muss man dem gesamten Team die Pause gleichzeitig geben?

Nein, einzelne Crewmitglieder oder -abteilungen können auch zu unterschiedlichen Zeiten ihre Pause erhalten.

Nachtdreharbeiten

Nachtdreh sind in vielen Produktionen aufgrund der Sujets unumgänglich. Nachtarbeit ist nach dem Arbeitszeitgesetz (§ 6 ArbZG) und auch nach der EU-RL 2003/88/EG (dort Art. 8) möglich. Für Produktionen ist es insbesondere in den drehintensiven Sommermonaten wichtig, die begrenzten „Nachtlichtzeiten“, d.h. die dunklen Stunden nutzen zu können.

Bei Nachtarbeit i.S.d. TZ 5.5.1 (Arbeit zwischen 22 und 6 Uhr) wird gemäß TZ 5.5.2. ein genereller Zuschlag von 25% pro Stunde, unabhängig von etwaigen anderen Zuschlägen, bezahlt.

Dazu haben die Sozialpartner bereits im TV FFS 2021 in 5.9.4 vorgesehen, dass nach einem Nachtdreh von Freitag in den Samstag eine Ruhezeitbrücke von 48 + 11 Stunden folgen soll (nicht muss) – jedenfalls aber an 2 Wochenenden im Beschäftigungsmonat die Ruhezeit mindestens 48 + 11 Stunden betragen muss.

Bei den Zuschlägen ist zu beachten, dass wie bisher der Samstagszuschlag (5.6.4) bei allen gearbeiteten Stunden am Samstag von 00:00 Uhr bis einschließlich 24:00 Uhr zusätzlich zum Stundenlohn und zum Nachtzuschlag (5.5.1 und 5.5.2) gezahlt wird (s.o.). Hingegen fällt – ebenfalls wie bisher – der Zuschlag für Sonn- und Feiertage in den ersten 4 Stunden, d.h. von 00:00 Uhr bis 04:00 Uhr nicht an, was zusätzlich in 5.2.4., wenn auch leider missverständlich, klargestellt wurde. Aus Sicht der PA ist ein Nachtdreh über die 4-Stunden-Grenze hinaus unverändert möglich, ohne dass ein „zweiter Tag“ entsteht. Aufgrund des möglicherweise missverständlichen Wortlauts von 5.2.4 wird daran erinnert, dass 5.2.4 nicht neu verhandelt, sondern nur redaktionell überarbeitet wurde; der bisherige Status Quo sollte also diesbezüglich nicht geändert werden.

Beispiele:

Drehbeginn Freitag 22 Uhr – Samstag 3:00 Uhr: Für die Stunden von 22 Uhr bis 24 Uhr wird zu der Grundvergütung ein Nachtzuschlag von 25 % gezahlt. Für die Stunden von 0 Uhr bis 3 Uhr wird der Nachtzuschlag (25%) und zusätzlich der Samstagszuschlag (25%) gezahlt.

Drehbeginn von Samstag 18:00 Uhr bis Sonntag 3:00 Uhr: Für die Stunden von 18 Uhr bis 22 Uhr wird zur Grundvergütung der Samstagszuschlag (25%) gezahlt. Ab 22 Uhr bis 24 Uhr fallen zur Grundvergütung der Samstags- und der Nachtzuschlag von jeweils 25 % an. Ab 0 Uhr bis 3 Uhr wird nur noch der Nachtzuschlag zur Grundvergütung bezahlt.

Drehbeginn von Samstag 18:00 Uhr bis Sonntag 5:00 Uhr: Für die Zuschläge bis 24 Uhr gilt das zuvor gesagte. Ab 0 Uhr fällt neben dem Nachtzuschlag jedoch der Sonntagszuschlag

von 75 % an, weil die 4-Uhr-Grenze überschritten wurde. Zudem ist gem. TZ 5.6.2 ein mit 5 Stunden zu vergütender Ausgleichstag zu gewähren. Für die geleistete 11. Stunde ist zudem der Zuschlag von 25 % fällig.

Drehbeginn von Dienstag 18:00 Uhr bis Mittwoch 6:00 Uhr: Für die Nachtzeiten von 22 Uhr bis 6 Uhr wird der Nachzuschlag von 25 % gezahlt. Für die 11. und 12. Mehrarbeitsstunde fallen die Zuschläge an, die mit der Grundvergütung dieser Stunden in das tarifliche Zeitkonto eingestellt werden - soweit die Grundvergütung der 11. Stunde nicht mit Minderstunden anderer Kalenderwochentage verrechnet wird.

Arbeitszeitverkürzungstag (AZV-Tag)

Was ist ein Arbeitszeitverkürzungstag?

Es ist kein zusätzlicher „Urlaubstag“, sondern soll drehunterbrechend den Filmschaffenden die Erledigung alltäglicher Aufgaben ermöglichen.

Für je 20 zusammenhängende und volle Drehtage erhalten die FS einen freien und bezahlten Tag (Mo- Fr). Sobald ein Filmschaffender hinter der Kamera für mindestens 5 volle Drehtage zusammenhängend beschäftigt wird, erwirbt er/sie für jeden weiteren zusammenhängenden Tag einen AZV-Anspruch über 30 Minuten.

AZV-Ansprüche können nur an Drehtagen generiert werden, d.h. Vor- und Nachbereitungstage, auch Tage in der Pre- oder Postproduktion, sind nicht relevant.

AZV-Ansprüche werden als Gutschrift im Zeitkonto (getrennt) geführt.

Für wen gilt die Regelung?

Lediglich im sozialrechtlichen Sinne unständige Beschäftigte werden nicht erfasst. Ebenso erwerben Darstellerinnen und Darsteller keinen Anspruch.

Welche Ausnahmeregelungen gibt es?

Hochfrequente Serien (z.B. Daily Soaps; Produktionen mit durchschnittlich mehr als 16 Minuten pro Drehtag) sind komplett ausgenommen.

Zudem gilt der AZV-Tag nicht für Werbefilmproduktionen, zumal diese häufig nicht mehr als 5 Drehtage haben.

Warum kann der AZV-Tag bei Reiseproduktionen ans Ende gelegt werden?

Während der Reisedreharbeiten befinden sich die Filmschaffenden nicht in ihren häuslichen Umfeldern, so dass für sie der o.g. Zweck des AZV-Tags nicht gegeben wäre und der AZV-Tag deshalb auch angehängt werden kann. Dies wird in TZ 6.6 klargestellt, was aber keine Definition der Reiseproduktion ist. Die Sozialpartner konnten sich in ihren bisherigen Verhandlungsrunden nicht gemeinsam und abschließend auf die Definition einer „Reiseproduktion“ einigen (s.u.).

Wie wird der AZV-Tag für das Team umgesetzt?

Planbar wird die AZV durch die Dispo 5 Tage vor dem Beginn einer neuen Arbeitswoche und/oder über den Drehplan. Nicht ausgeschlossen ist es, den AZV-Tag unter Beachtung der Ankündigungsfristen (TZ 6.3) bei einer 48 + 11-Brücke z.B. an einem Montag nach einem Nachtdreh von Freitag auf Samstag einzusetzen. Denn - wie der bezahlte Ausgleichstag für Sonn- und Feiertagsarbeit - ist der AZV-Tag „Ruhezeit“ i.S.d. ArbZG bzw. „arbeitsfreie Zeit“ i.S.d. der TZ 5.9.

Kann der AZV-Tag auch auf einen Feiertag gelegt werden und fallen dann Zuschläge an?

Tarifvertraglich ist dazu von den Sozialpartnern nicht verhandelt worden. Zuschläge oder Ausgleichszahlungen für Feiertage fallen aber nur für die Stunden an, in denen „gearbeitet“ wurde. Ein AZV-Tag wird zwar vergütet, „Arbeit“ findet aber nicht statt.

Was ist mit Teilansprüchen, z.B. nach 24 oder 26 Drehtagen?

Teilansprüche werden über das Zeitkonto ausgezahlt, jedoch nur insoweit die 5-Tages-Schwelle erreicht wurde. Das ergibt sich einerseits aus TZ 6.1., wonach ein AZV-Anspruch erst nach 5 Tagen entsteht, und der in TZ 6.4 geregelten Fortsetzung des Grundsatzes. So wird bei 24 Drehtagen ein AZV-Tag á 10 Stunden gewährt, die Arbeitstage 21 bis 24 bleiben unbeachtet. Erst ab 25 Drehtagen entsteht wieder ein Anspruch auf 2,5 Stunden, so dass bei 26 Drehtagen neben einem zu gewährenden AZV-Tag noch ein Teilanspruch von 3 Stunden besteht, der über das AZK ausgezahlt wird. Das wiederholt sich entsprechend bei 40, 60, 80, ... Drehtagen.

Ab wann gilt die Regelung zum AZV-Tag?

Die TZ 6 gilt für Dreharbeiten ab dem 01.05.2025. Soweit Dreharbeiten vor dem 01.05.2025 bereits begonnen haben, ist die Übergangsregelung gem. TZ 6.7 zu beachten. Nach dem Verständnis der PA gelten einzelne Drehblöcke eines Formats als „Produktion“ im Sinne dieser Tarifnorm.

Wege- und Reisezeiten

Hat es in der letzten Tarifrunde Änderungen zu den Regelungen der Wegezeiten gegeben?

Nein. An der TZ 12 hat es keine Änderungen gegeben; die bekannten, leider an vielen Punkten unklaren „alten“ Regelungen bleiben bestehen. Es gilt weiterhin, dass Wegezeiten, d.h. der Weg von Wohnort/Ort der Unterbringung zum Set/Arbeitsort, keine Arbeitszeit ist und im Grundsatz nicht vergütet wird. Liegt der Arbeitsort/Set innerhalb der Stadtgrenze oder bis zu 20 km außerhalb, so zählt die tägliche An- und Abfahrt (Wegezeit) nicht zur Arbeitszeit. Diese Wegezeit wird nicht vergütet. Liegt der Arbeitsort über 20 km außerhalb der Stadtgrenze des Wohnortes/Ortes der Unterbringung, wird die Wegezeit zur Reisezeit und muss „wie Arbeitszeit“ vergütet werden, aber ohne Zuschläge. Auch die Reisezeit gehört nicht zur Arbeitszeit. Die Arbeitszeit beginnt und endet am Set. Wird aber auf Veranlassung der Produktionsfirma ein Produktionsfahrzeug zum Transport von Personen oder Sachen gefahren, handelt es sich nicht um Wegezeit, sondern um reguläre Arbeitszeit, die als solche vergütet wird.

Wichtig ist noch, dass Wege- und Reisezeiten nicht in die Ermittlung der Tagesarbeitszeiten einbezogen und somit bei der erlaubten Tageshöchstleistungszeit nicht berücksichtigt werden.