

FAQ

Häufig gestellte Fragen über den Tarifvertrag für Film- und Fernsehschaffende (FFS)



connexx.av

Die Interessenvertretung
von Medienschaffenden.

Rundfunk, Film, AV-Produktion
und Neue Medien

www.connexx-av.de

1 Was ist der Tarifvertrag Film- und Fernsehschaffende (TV FFS)?	3
1.0.1 Bestimmt der Tarifvertrag die Arbeitsbedingungen und wodurch ist das legitimiert?	3
1.1 Warum darf ver.di den Tarifvertrag abschließen?	3
1.1.1 Kommt der Tarifvertrag nur einer Minderheit zugute?	4
1.1.2 Warum bringt der Tarifvertrag nicht noch bessere Bedingungen?	4
1.2 Wann gilt der TV FFS für mich?	4
1.2.1 Woher weiß ich, ob meine Produktionsfirma tarifgebunden ist?	4
1.2.2 Ich finde meine Firma nicht in der Liste. Was heißt das?	5
1.3 Mein Berufsbild fehlt in der Gagentabelle. Gilt der Tarifvertrag trotzdem?	5
1.3.1 Gilt dann das Arbeitszeitkonto?	5
1.3.2 Wie hoch ist dann die Gage?	5
1.4 Gilt der TV FFS für alle Film- und Fernsehproduktionen?	5
2 Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeitkonten	6
2.1 Was bedeutet der Übergangstarifvertrag?	6
2.2 Welches Arbeitszeitmodell gilt seit Anfang 2007?	6
2.3 Wieso bekomme ich nicht sofort meine gesamte Gage ausgezahlt, obwohl sie schon erarbeitet ist?	6
2.4 Was ist im Modell 50/40 anders?	6
2.5 Für wen ist das Arbeitszeitkonto (AZK) verbindlich?	6
2.6 Zählen wegen Anschlussbeschäftigung ausgezahlte SV-Tage zur Rahmenfrist?	7
3 Gagen, Urlaub, Sonn- und Feiertage	7
3.1 Wieviel Geld bekomme ich pro Urlaubstag bezahlt?	7
3.1.1 Aber wieso will mir der Arbeitgeber nur 80 % der Gage pro Urlaubstag zahlen?	7
3.1.2 Was soll ich tun, wenn mir der volle Satz verweigert wird?	7
3.1.3 Kann mein Arbeitgeber mir Feiertage in der Produktionszeit mit meinem Urlaub verrechnen?	8
3.1.4 Kann mein Arbeitgeber Urlaub, den ich im Anschluss an die Produktionszeit nehme, mit Feiertagen verrechnen, die in den Urlaubszeitraum fallen?	8

FAQ

Häufig gestellte Fragen über den Tarifvertrag für Film- und Fernsehschaffende (FFS)



3.1.5 Warum wird Urlaub nur aus Produktionszeiten und nicht aus dem Ausgleichszeitraum generiert?	8
3.2 Gibt es Zuschläge, wenn Sonn- oder Feiertage in die Produktion fallen?	9
3.2.1 Bekomme ich für Sonn- oder Feiertage zusätzlich zum Zuschlag noch einen bezahlten freien Tag?	9
3.3 Wie wird der Fall behandelt bzw. bezahlt, wenn ich in einer Produktion vom Samstag in den Sonntag hineinarbeite?	9
3.4 Was ist, wenn innerhalb des Ausgleichszeitraums ein Feiertag liegt?	9
3.5 Was ist, wenn ich während der Produktionszeit oder im Ausgleichszeitraum krank werde?	10
3.6 Meine Produktion behauptet, Vorbereitungstage zählen nicht zum Arbeitszeitkonto (AZK). Stimmt das?	10
3.7 Kann bei einer Wochengage Geld abgezogen werden, wenn ich weniger als 10 Stunden arbeite?	10
3.8 Meine tarifgebundene Produktion will, dass ich vertraglich auf das Arbeitszeitkonto verzichte und versichere, eine Anschlussbeschäftigung anzutreten. Was will die Produktion damit erreichen und wie ist die Rechtslage?	10
3.9 Die Produktion sagt, wenn ich das AZK haben will, bezahle sie nur Tarif. Ich bekomme aber immer mehr als die Tarifgage. Wie kann ich argumentieren? ..	11
3.10 Wieso ist das Arbeitszeitkonto keine Option?	11
3.11 Ist die Arbeitsagentur informiert?	11
3.12 Wann darf/kann ich eine zweite Lohnsteuerkarte einsetzen?	11
3.13 Wie kann ich meine persönlichen Erfahrungen mit Filmproduktionen weitergeben?	12

FAQ

Häufig gestellte Fragen über den Tarifvertrag für Film- und Fernsehschaffende (FFS)



1 Was ist der Tarifvertrag Film- und Fernsehschaffende (TV FFS)?

Der Tarifvertrag regelt bundesweit die Arbeitsbedingungen und die Gagen für Film- und Fernsehschaffende, die auf Produktionsdauer beschäftigt sind, sowie für Kleindarsteller in Film- und Fernsehproduktionen.

Ausgehandelt und abgeschlossen wurde er von den sogenannten Tarifparteien. Für die Film- und Fernsehschaffenden ist das ver.di, für die Arbeitgeber sind es die drei Produzentenverbände

- a) Bundesverband Deutscher Fernsehproduzenten
- b) Arbeitsgemeinschaft Neuer Deutscher Spielfilmproduzenten
- c) Verband Deutscher Spielfilmproduzenten

Und nicht irritieren lassen: der aktuell gültige Manteltarifvertrag für Film- und Fernsehschaffende in der Fassung vom Mai 1996 ist nach wie vor gültig.

1.0.1 Bestimmt der Tarifvertrag die Arbeitsbedingungen und wodurch ist das legitimiert?

Wie alle Tarifverträge legt der TV-FFS Mindeststandards fest. Er lässt für den Einzelnen immer Verhandlungsspielraum nach oben, soll aber schlechtere Bedingungen verhindern.

Er wurde von der Mehrheit der Filmschaffenden entwickelt, die sich durch Beteiligung an der Diskussion in der Tarifkommission, den ver.di-Filmverbänden, in Mitgliederversammlungen und Einzelgesprächen eingebracht haben. Außer individuell starken Ellenbogen ist aktive Gewerkschaftsarbeit die einzige und im Grundgesetz verankerte Möglichkeit, sich unmittelbar an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu beteiligen. Über persönliches Engagement, z.B. in den regionalen Filmverbänden, können die Arbeitsbedingungen demokratisch mitgestaltet werden. Diese Möglichkeit steht jedem Filmschaffenden offen. Mitmachen zahlt sich am Ende für alle aus!

1.1 Warum darf ver.di den Tarifvertrag abschließen?

Weil wir eine Gewerkschaft sind. Nach § 2 Tarifvertragsgesetz (TVG) sind zum Abschluss von Tarifverträgen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und einzelne Arbeitgeber berechtigt. Eine Gewerkschaft muss frei gebildet, frei von Gegnern, unabhängig und überbetrieblich organisiert sein. Sie muss das Tarifrecht anerkennen und Durchsetzungskraft haben. Und zwar für alle Beschäftigten in einem bestimmten Branchensegment. Denn ein Tarifvertrag soll immer auch zu einem solidarischen Ausgleich aller bestehenden Interessen auf Arbeitnehmerseite führen. Und kaum anderswo ist die direkte gegenseitige Abhängigkeit von einem funktionierenden Teamwork so greifbar wie in einer Filmproduktion. Dies spiegelt ver.di in seinen Filmverbänden und der Tarifausschuss für Filmschaffende wider. Auch deshalb ist ver.di als Gewerkschaft im Filmbereich so anerkannt.

FAQ

Häufig gestellte Fragen über den Tarifvertrag für Film- und Fernsehschaffende (FFS)



1.1.1 Kommt der Tarifvertrag nur einer Minderheit zugute?

Nein. Mit dem Tarifabschluss wurde erreicht, dass die hauptberuflichen Filmschaffenden, die vor der „Hartz-Reform“ in beschäftigungslosen Zeiten Arbeitslosengeld I erhielten, auch in Zukunft ihre Existenz in der Filmbranche sichern können. Mit dem Arbeitszeitkonto wurde auf die Verkürzung der Rahmenfrist von 360 Beschäftigungstagen in 24 Monaten reagiert. So kann der Anspruch auf ALG I überhaupt noch erreicht werden, wenn auch nur bei sehr guter Beschäftigungssituation. Nach bisherigen Rückmeldungen und Erfahrungen gelingt das aber vielen Filmschaffenden. Das Risiko, unmittelbar in ALG II-Bezug zu fallen, wurde damit erheblich minimiert. Schließlich geht es damit auch darum, die erarbeiteten Vermögen und Ersparnisse der langjährig Beschäftigten abzusichern und jungen Filmschaffenden den Aufbau eines Polsters zu ermöglichen.

Letztlich aber kann ein Tarifvertrag nicht alle Folgen der Deregulierung durch die Hartz-Reform abfangen und ausgleichen. Dafür war der Eingriff durch die Rahmenfristverkürzung von 3 auf 2 Jahre zu groß. Allerdings setzt der TV FFS ein Signal, dass die Arbeitszeit von Filmschaffenden eine zeitlich begrenzte Ressource darstellt, die nicht nach einmaliger pauschaler Abgeltung freizügig verschwendet werden kann.

1.1.2 Warum bringt der Tarifvertrag nicht noch bessere Bedingungen?

Wir haben mit dem Tarifvertrag keine Möglichkeit, Beschäftigung zu fördern, Gesetze zu ändern oder eine Garantie zu geben, dass die 360 Tage Beschäftigung in zwei Jahren erreicht werden. Er soll die Härten durch die Hartz-Gesetzgebung mildern, Arbeitsbedingungen vereinheitlichen und diesen Zweck erfüllt er. Weitere Ziele müssen mit anderen Instrumenten verfolgt werden wie zum Beispiel bessere Rahmenbedingungen für mehr Produktionen zu erreichen. Darüber hinaus fordert connexx.av / ver.di mit der „[Initiative 5 statt 12](#)“, dass fünf Monate sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in zwei Jahren für berufsmäßig kurzfristig Beschäftigte in Film, Theater und Publizistik ausreichen, um ALG I zu beziehen.

1.2 Wann gilt der TV FFS für mich?

Kurz gesagt, wenn sowohl ich als Beschäftigter als auch meine Film- oder Fernsehproduktion Mitglied in einer der Tarifparteien ist. Das heißt, dass für mich als ver.di/connexx.av-Mitglied alle Regelungen des TV zwingend gelten, wenn die Produktionsfirma Mitglied in einem der abschließenden Verbände ist oder sich im Arbeitsvertrag ausdrücklich auf die Regelungen des TV bezieht.

1.2.1 Woher weiß ich, ob meine Produktionsfirma tarifgebunden ist?

connexx.av hat eine Liste aller tarifgebundenen Film- und Fernsehproduktionen in Deutschland erstellt. Sie enthält die Mitglieder sprich Produktionsunternehmen aller drei Arbeitgeberverbände in alphabetischer Reihenfolge. Hier finden Sie die [Liste](#) als PDF zum Herunterladen.

FAQ



Häufig gestellte Fragen über den Tarifvertrag für Film- und Fernsehschaffende (FFS)

1.2.2 Ich finde meine Firma nicht in der Liste. Was heißt das?

Wenn ein Filmproduktionsunternehmen in der connexx.av-Liste fehlt, gilt der Tarifvertrag dort wahrscheinlich nicht. Zur Sicherheit bitte gemeinsam mit einem connexx.av-Mitarbeiter nochmal überprüfen.

Damit gilt für die Filmschaffenden die Vertragsfreiheit: Beschäftigungsbedingungen und Gagen werden frei ausgehandelt. Allerdings sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber an die gesetzlichen Grenzen, zum Beispiel das Arbeitszeitgesetz, gebunden. So darf in nicht tarifgebundenen Produktionen maximal 10 Stunden pro Tag gearbeitet werden. Bei der Bezahlung gibt es für Beschäftigte erst bei Lohnwucher eine Grenze nach unten. connexx.av berät im Einzelfall.

1.3 Mein Berufsbild fehlt in der Gagentabelle. Gilt der Tarifvertrag trotzdem?

In § 1.3. Manteltarifvertrag und § 1.3. Gagentarifvertrag sind die Berufsgruppen aufgeführt, für die der TV grundsätzlich gilt. Im letzten Halbsatz der Paragraphen heißt es aber zu den Berufsgruppen ergänzend:

„...sowie Assistenten vorgenannter Sparten und Filmschaffende in ähnlichen, mit der Herstellung von Filmen unmittelbar im Zusammenhang stehenden Beschäftigungsverhältnissen.“

Im Klartext heißt das: der Tarifvertrag ist auf alle mit der Herstellung von Film Beschäftigten anzuwenden, auch auf die, die nicht gesondert aufgezählt sind.

1.3.1 Gilt dann das Arbeitszeitkonto?

Es gibt zwar keine festgeschriebenen Gagen, aber Mantel- und Gagentarifvertrag haben dennoch ihre volle Gültigkeit, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden sind (siehe 1.2)

Ein Beispiel: Ein Kamerabühne-Beschäftigter kann zwar nicht seinen Mindestlohn in der Gagentabelle ablesen, hat aber vollen Anspruch auf die Leistungen des Manteltarifvertrages mit Arbeitszeitkonto, Zuschlägen, Urlaub etc.

1.3.2 Wie hoch ist dann die Gage?

Die Gage muss frei ausgehandelt werden (Ziffer 6 Gagentarifvertrag), wobei eine Orientierung an ähnlichen Berufsbildern sinnvoll ist.

Mitglieder, deren Berufsbild noch nicht in der Gagentabelle aufgelistet ist, sind eingeladen, diesen nächsten Schritt zur Anpassung der Gagentabelle mit durchzusetzen. Kontakt zur Tarifkommission für Filmschaffende stellt connexx.av her.

1.4 Gilt der TV FFS für alle Film- und Fernsehproduktionen?

Das hängt von der Dauer der Beschäftigung ab. Bei mehr als sechs Monaten am Stück ist der Tarifvertrag nicht mehr zwingend anzuwenden. Häufig gilt das für Beschäftigte in

FAQ

Häufig gestellte Fragen über den Tarifvertrag für Film- und Fernsehschaffende (FFS)



Serienproduktionen. In diesem Fall ist insbesondere die Zeitkonto-Regelung nicht von großer Bedeutung, wie bei einer kurzfristigen Beschäftigung. Andere Regelungen, wie die zur Gagenhöhe, können auch für mehrmonatige Beschäftigungsverhältnisse als Richtschnur dienen.

2 Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeitkonten

2.1 Was bedeutet der Übergangstarifvertrag?

Seit dem 9. Mai 2005 gibt es einen Übergangstarifvertrag, der mit Regelungen zum Arbeitszeitkonto und Gagenzuschlägen den „alten“ Manteltarifvertrag ergänzt und verändert. Derzeit arbeiten die Tarifparteien gemeinsam an einer Fassung, die beide Texte zusammenführt.

Den [Übergangstarifvertrag](#) gibt auf der connexx.av-Seite als PDF zum Herunterladen.

2.2 Welches Arbeitszeitmodell gilt seit Anfang 2007?

Seit dem 1. Januar 2007 gilt, wenn nichts anderes vereinbart wurde, das Zeitkonto-Modell nach dem Prinzip 50/40. Dieses hat das Modell 50/40PLUS abgelöst, das von Juni 2005 bis Ende 2006 galt.

2.3 Wieso bekomme ich nicht sofort meine gesamte Gage ausgezahlt, obwohl sie schon erarbeitet ist?

Das hängt mit dem alten Arbeitszeit-Modell 50/40PLUS zusammen, bei dem Arbeitszeit und Gage ab der 41. bis zur 50. Wochenstunde auf das Zeitkonto gebucht werden. Jeweils 1/5 der Wochengage wird auf das Zeitkonto verschoben, um nach dem Ende der Produktionsphase ausbezahlt zu werden.

2.4 Was ist im Modell 50/40 anders?

Als wichtigster Unterschied wird die Gage nicht mehr „gestreckt“, das heißt, Arbeitsstunden und die damit verbundenen Zuschläge fließen erst ab der 50. Stunde auf das Zeitkonto. Laut Ziffer 11.2. MTV wird wieder die volle Wochengage am letzten Tag des Abrechnungszeitraumes ausgezahlt. Filmschaffende, die den Wunsch haben, möglichst viele sozialversicherungspflichtige Tage zu erhalten, können das günstigere Modell 50/40PLUS auch weiterhin individuell vereinbaren, sofern der Arbeitgeber dies gewährt.

Alle [weiteren Regelungen](#) von 50/40 finden Sie in der Anlage des Übergangstarifvertrages.

2.5 Für wen ist das Arbeitszeitkonto (AZK) verbindlich?

Das Arbeitszeitkonto und der gesamte Tarifvertrag sind für alle ver.di-Mitglieder in tarifgebundenen Produktionen verbindlich! Alles andere würde dazu führen, dass Filmschaffende über ihre Löhne miteinander konkurrieren. Für die Arbeits- und

FAQ

Häufig gestellte Fragen über den Tarifvertrag für Film- und Fernsehschaffende (FFS)



Verdienstbedingungen hätte das eine Abwärtspirale zur Folge. Tarifverträge helfen, das zu verhindern. Außerdem geht eine Produktionsfirma, die verschiedene Tarifregelungen nicht einhält, vielfältige Rechtsrisiken ein. Deshalb empfehlen wir eine Dokumentation von nicht tarifkonformen Filmproduktionen an tarifcheck.film@connexx-av.de

2.6 Zählen wegen Anschlussbeschäftigung ausgezahlte SV-Tage zur Rahmenfrist?

Nein. Ausgezahlte sozialversicherungspflichtige Tage wurden ja ausgezahlt, weil eine Anschlussbeschäftigung gefunden wurde. Die neue Beschäftigung schafft neue SV-Tage. Beschäftigungstage können nicht doppelt für die Sozialversicherungen gezahlt werden.

3 Gagen, Urlaub, Sonn- und Feiertage

3.1 Wieviel Geld bekomme ich pro Urlaubstag bezahlt?

Grundsätzlich gilt: Ein Urlaubstag ist eine volle Tagesgage oder 10 Stunden wert. Eine Tagesgage entspricht 1/5 der Wochengage, so steht es in Ziffer 5.7.3. des MTV. Jegliche Abschläge verstoßen gegen den Tarifvertrag (siehe auch 3.1.1)

Ein Beispiel: Eine Szenenbild-Assistentin erhält die tarifliche Wochengage von 925 Euro (seit 1. 1. 2007). Für einen Urlaubstag erhält eine Filmschaffende 20 % der Wochengage. Damit bekommt die Assistentin 185 Euro brutto für den Urlaubstag.

3.1.1 Aber wieso will mir der Arbeitgeber nur 80 % der Gage pro Urlaubstag zahlen?

Grundsätzlich (leider nur theoretisch) gibt es die Wochengage schon für eine 40-Stunden-Woche (Ziffer 5.2.1.MTV). Das heißt, würde eine Produktion nur 40 Stunden pro Woche arbeiten lassen, wäre für das Beispiel der Szenenbild-Assistentin 3.1 auch die volle Wochengage von 925 Euro fällig. Allerdings sind damit bereits zehn weitere Stunden vergütet (Ziffer 5.3.1. MTV). Wenn diese anfallen – und es gibt kaum eine Produktion, die diese 10 Stunden nicht nutzt – müssen diese nicht gesondert vergütet werden.

Daraus lässt sich aber keinesfalls herleiten, dass pro Urlaubstag nur 80 % einer Tagesgage zu zahlen sind.

3.1.2 Was soll ich tun, wenn mir der volle Satz verweigert wird?

Bei Meinungsverschiedenheiten mit dem Arbeitgeber empfiehlt es sich, eine überprüfbare schriftliche Begründung seiner Meinung zu erbitten. Grundsätzlich bekommt der Arbeitgeber seine Handlungsanleitung zur Auslegung und Anwendung des Tarifvertrages von seinem Arbeitgeberverband. Und von dort wird die Produktionsfirma sicherlich keine juristisch falschen Auskünfte erhalten. Vielmehr wird dort geraten, für einen Urlaubstag eine volle Tagesgage zu zahlen. Im Problemfall sollte

FAQ

Häufig gestellte Fragen über den Tarifvertrag für Film- und Fernsehschaffende (FFS)



Kontakt zu connexx.av aufgenommen werden – entweder über eines der Büros oder über den Tarifcheck-Service per Fax 030 - 69 56-36 55 oder mailto: tarifcheck.film@connexx-av.de.

3.1.3 Kann mein Arbeitgeber mir Feiertage in der Produktionszeit mit meinem Urlaub verrechnen?

Nein, das geht nicht! Das Gesetz sagt vielmehr das Gegenteil: Der Feiertag ist zu bezahlen, auch wenn nicht gearbeitet wird. Laut § 5.2.1. MTV ist die Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Freitag zu verteilen. Und laut Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 2 Absatz 1) muss der Arbeitgeber für gesetzliche Feiertage das komplette Arbeitsentgelt zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte.

Ein Beispiel: Eine Produktionswoche geht von Ostermontag bis zum nächsten Sonntag. Wenn am Ostermontag nicht gearbeitet wird, wird er als voller Arbeitstag gewertet. Ergo sind in dieser Produktionswoche nur noch vier weitere Tage zu arbeiten. Das ist eine nicht abdingbare gesetzliche Bestimmung. Würde im gleichen Fall am Ostermontag auch gearbeitet werden, würden 100 % Zuschlag und ein bezahlter Ersatzruhetag fällig (siehe Frage 3.2.1).

3.1.4 Kann mein Arbeitgeber Urlaub, den ich im Anschluss an die Produktionszeit nehme, mit Feiertagen verrechnen, die in den Urlaubszeitraum fallen?

Nein, kann er nicht. Ein Beispiel:

Eine Produktion läuft vom 1. bis 30. April. 4 Produktionswochen mit 20 Drehtagen sind angesetzt. Urlaub konnte zwischendurch nicht genommen werden. Der Urlaubsanspruch beträgt 2 Tage und wird im Anschluss an die Produktion genommen. Der erste Urlaubstag kollidiert mit dem Feiertag 1. Mai. In diesem Fall beginnt der Urlaub erst am 2. Mai und endet am 3. Mai. Der 1. Mai selbst ist ein sozialversicherungspflichtiger Tag, verlängert den sozialversicherungspflichtigen Zeitraum und wird mit einer Tagesgage vergütet.

3.1.5 Warum wird Urlaub nur aus Produktionszeiten und nicht aus dem Ausgleichszeitraum generiert?

Da sich das Zeitkonto aus gearbeiteter Zeit generiert, müsste auch für diesen Zeitraum Urlaub entstehen. Diese richtige Forderung wurde von connexx.av/ver.di auch gestellt. Denn schließlich wird in einer Filmproduktion nur wenige Tage, dafür aber lange gearbeitet, um möglichst wenig Dreh- und Arbeitstage zu bezahlen. Bei korrekten tarifvertraglichen 8-Stunden-Tagen würden deutlich mehr Arbeitstage und damit mehr Urlaub anfallen. Diese Forderung konnte aber nicht als Tarifiergebnis erreicht werden, denn die Produzenten lehnten den von Ihnen so genannten „Zinseszins-Effekt“ aus der Abgeltung von Zeitguthaben strikt ab. Daran wollten wir die notwendige Einführung eines effektiven Zeitkontos nicht scheitern lassen. Somit bleibt der alte Urlaubsumfang bestehen. ver.di zog dabei aber auch in Betracht, dass der Urlaub jetzt tatsächlich

FAQ

Häufig gestellte Fragen über den Tarifvertrag für Film- und Fernsehschaffende (FFS)



gewährt wird – vor der verbindlichen Abgeltung des Zeitkontos. Zuvor wurde der Urlaub häufig ausbezahlt.

3.2 Gibt es Zuschläge, wenn Sonn- oder Feiertage in die Produktion fallen?

Wenn an einem Sonn- oder Feiertag in der ersten Produktionswoche gearbeitet wird, gibt es dafür keinen Zuschlag. Dies gilt aber nur in der ersten Produktionswoche. Für alle folgenden Produktionswochen gilt der Grundsatz aus Ziffer 5.6.2 MTV, dass für Arbeit an einem Sonn- oder Feiertag auch die Zuschläge in Höhe von 50 bzw. 100 % zu zahlen sind (Anspruchsgrundlage siehe Ziffer 5.6.2. und Ziffer 5.6.3. MTV).

Ziffer 5.6.2. MTV ist zwischen den Tarifvertragsparteien noch strittig, befindet sich aber in der Klärung. Im Zweifelsfall empfehlen wir die o. g. Position.

3.2.1 Bekomme ich für Sonn- oder Feiertage zusätzlich zum Zuschlag noch einen bezahlten freien Tag?

Ja, für die Arbeit an jedem Sonn- oder Feiertag muss die Produktionsfirma – außer dem Zuschlag – einen zusätzlichen bezahlten freien Tag gewähren. Das gilt im Gegensatz zu den Zuschlägen auch für die erste Produktionswoche. Der Anspruch ergibt sich aus Ziffer 5.6.3 MTV. Dort steht, dass für jeden gearbeiteten Sonn- oder Feiertag ein bezahlter Ruhetag zu gewähren ist. Grundsätzlich gibt es dann drei Möglichkeiten diesen Ersatzruhetag zu vergüten.

1. Durch einen Tag weniger Arbeit in der nächsten Produktionswoche.
2. Barauszahlung oder
3. der eleganteste Weg: Gutschrift von 10 Stunden für das Arbeitszeitkonto.

Fall 1 und 2 gibt es in der Regel so gut wie gar nicht. Der [Zeitkonten- und Gagenrechner](#) von connexx.av berechnet deshalb automatisch einen zusätzlichen freien Tag in der Gesamtabrechnung (letzte Mappe des Zeitkonten- und Gagenrechners).

3.3 Wie wird der Fall behandelt bzw. bezahlt, wenn ich in einer Produktion vom Samstag in den Sonntag hineinarbeite?

Der Tag wird nur wie ein Samstag behandelt. Dazu kommen die Nachtarbeitszuschläge. Wenn sich mehr als 12 Stunden Arbeitszeit ansammeln, gibt es einen weiteren Zuschlag für tägliche Mehrarbeit. Die Zuschläge für wöchentliche Mehrarbeit können naturgemäß erst am Ende der Produktionswoche ermittelt werden.

3.4 Was ist, wenn innerhalb des Ausgleichszeitraums ein Feiertag liegt?

Dann verlängert sich der Ausgleichszeitraum bzw. die sozialversicherungspflichtige Zeit, wie schon im Beispiel 3.1.4. Allerdings wird hier keine zusätzliche Tagesgage fällig, weil dieser Feiertag in die Phase der Auflösung des Zeitkontos fällt.

FAQ

Häufig gestellte Fragen über den Tarifvertrag für Film- und Fernsehschaffende (FFS)



3.5 Was ist, wenn ich während der Produktionszeit oder im Ausgleichszeitraum krank werde?

Je nachdem, wie lange die Beschäftigung dauert, leisten Krankenkasse oder Arbeitgeber Entgeltfortzahlung bzw. Krankengeld. Grundsätzlich wird der Ausgleichszeitraum und damit die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Anschluss an die Krankheit fortgesetzt. Im Einzelfall besser beraten lassen.

3.6 Meine Produktion behauptet, Vorbereitungstage zählen nicht zum Arbeitszeitkonto (AZK). Stimmt das?

Jein. Grundsätzlich gilt nach Ziffer 5.2.3. MTV, dass auch Vorbereitungstage Arbeitszeit sind, wenn sie auf Veranlassung des Produzenten anfallen. In diversen Gewerken sind Vorbereitungszeiten notwendig, um am Set überhaupt anfangen und Qualität abliefern zu können. Damit wäre eigentlich klar, dass diese als mit vereinbart angesehen werden können. Es passiert aber häufig, dass Vorbereitungstage nicht vertraglich fixiert werden, um Kosten zu sparen. Klare Absprachen über Zahl und Stundenumfang der Vorbereitungstage sollten also vereinbart werden. Ob dann über diese Vorbereitungstage tatsächlich Stunden für das AZK generiert werden, muss sich im Einzelfall zeigen, da die Produzenten befürchten, sie könnten die anfallende Mehrarbeit nicht kontrollieren.

3.7 Kann bei einer Wochengage Geld abgezogen werden, wenn ich weniger als 10 Stunden arbeite?

Nein, die volle Wochengage ist in jedem Fall zu vergüten, auch wenn die 40-Stunden-Woche nicht ausgereizt wurde. Selbst bei weniger als 8 Stunden täglicher Arbeit, wird jeder angefangene Tag mit 8 Stunden berechnet (§ 5.3.1. MTV). 50 Stunden gelten als vereinbart, ohne dass es zu einer gesonderten Vergütung kommt. (§§ 5.2.1. und 5.3.1. MTV).

3.8 Meine tarifgebundene Produktion will, dass ich vertraglich auf das Arbeitszeitkonto verzichte und versichere, eine Anschlussbeschäftigung anzutreten. Was will die Produktion damit erreichen und wie ist die Rechtslage?

Die Filmschaffenden sollen auf das Zeitkonto verzichten, auf das ein unabdingbarer tariflicher Anspruch besteht. Es ist schlicht ein unverantwortliches und unmoralisches Ansinnen, angesichts der existenziellen Notwendigkeit, für den Anspruch auf Arbeitslosengeld I, 360 Sozialversicherungstage in 2 Jahren sammeln zu müssen. Die Produktionsfirma würde sich sämtliche Arbeitgeberanteile an der Sozialversicherung ersparen, die ansonsten im Zeitkonto anfallen. Um aber genau dieses Mehr an Sozialversicherung zu bekommen – und damit eine Chance auf ALG I – hat ver.di bei den Tarifverhandlungen in moderate Gehaltssteigerungen und niedrigere Zuschläge eingewilligt. Die Sozialversicherungsbeiträge sind also schon von den Arbeitnehmern

FAQ

Häufig gestellte Fragen über den Tarifvertrag für Film- und Fernsehschaffende (FFS)



bezahlt worden. Ein Zeitkonto vor diesem Hintergrund nicht zu gewähren, ist gegenüber einem Filmschaffenden doppelt hart und zudem nicht rechtens.

3.9 Die Produktion sagt, wenn ich das AZK haben will, bezahle sie nur Tarif. Ich bekomme aber immer mehr als die Tarifgage. Wie kann ich argumentieren?

Am besten mit seinen Erfahrungen, Referenzen, Belastbarkeit und Fähigkeiten für die übertariflich Bezahlung werben. Also mit seinem „Marktwert“, den über Jahre erarbeitet wurde. Es werden zudem zwei verschiedene Sachverhalte miteinander vermengt. Die Tarifgage stellt beim Vertragsabschluss einen Mindestwert dar, der nicht unterschritten werden darf. Wie überall gilt die Tarifgage zumeist für Berufsanfänger und kann individuell bei Spezialkenntnissen und -qualifikationen oder auch längerer Berufserfahrung zu deutlich höheren Gagen führen. Durch das neu eingeführte Zeitkonto haben sich diese individuellen Kriterien nicht verändert. Die Filmschaffenden können und dürfen nicht vor die Entscheidung „Zeitkonto“ oder „übertarifliche Gage“ gestellt werden. Ganz im Gegenteil. Der Anspruch auf ein Zeitkonto bleibt durch den Tarifvertrag auch bei einer individuell vereinbarten höheren Gage unverändert bestehen und kann nicht vertraglich unterlaufen werden. Und ohne AZK geht es gerade für Filmschaffende mit langjähriger Berufserfahrung nicht.

3.10 Wieso ist das Arbeitszeitkonto keine Option?

Weil Verbindlichkeit bei der Arbeitszeit in der Filmbranche und bei dieser gesetzlichen Situation notwendig ist, damit der Abschluss von allen Beteiligten einschließlich der Sozialpartner anerkannt wird. Selbst mit einer verbindlichen Tarifregelung tun sich viele Firmen der Film- und Fernsehproduktionswirtschaft schwer. Gäbe es die Wahlmöglichkeit, käme dies einer Öffnungsklausel gleich, die den Produktionsfirmen den einseitigen Druck auf die Filmschaffenden ermöglichen würde, das Arbeitszeitkonto nicht anzuwenden. Denn schließlich kommen auf die Produktionsfirmen durch die Zeitkonto-Regelung geringe Mehrkosten zu, die häufig gescheut werden.

3.11 Ist die Arbeitsagentur informiert?

Ja. Seit Beginn der Tarifverhandlungen ist die Bundesagentur für Arbeit in den Prozess miteinbezogen und informiert. Durch die Umstrukturierungen, denen die Agentur für Arbeit unterzogen wurde, kann es sein, dass es hier noch Schwierigkeiten gibt, wo die ehemals fachbezogene Beratung weggefallen ist. Wenn Probleme auftreten, bitten wir um Rückmeldung, damit wir dementsprechend darauf hinwirken können, dass alle Beteiligten ausreichend informiert werden.

3.12 Wann darf/kann ich eine zweite Lohnsteuerkarte einsetzen?

Immer wenn sich zwei Beschäftigungen zeitlich überschneiden. Eine spätere Abrechnung mit dem Finanzamt ist möglich.

FAQ

Häufig gestellte Fragen über den Tarifvertrag für Film- und Fernsehschaffende (FFS)



3.13 Wie kann ich meine persönlichen Erfahrungen mit Filmproduktionen weitergeben?

Verstöße gegen den Tarifvertrag können unter [mailto: tarifcheck.film@connexx-av.de](mailto:tarifcheck.film@connexx-av.de) oder per Fax an 030 - 69 56-36 55 gemeldet werden. Bitte unbedingt das Stichwort „Tarifcheck“ vermerken.

Vorrangiges Ziel ist, allen Kolleginnen und Kollegen Informationen über die Einhaltung von Tarifstandards zur Verfügung stellen zu können. Darüber hinaus kann connexx.av - jedoch erst nach Rücksprache mit dem Mitglied- tarifbrechende Produktionsfirmen anschreiben. Auf Mitglieder und konkrete Vertragsinhalte wird dabei nicht eingegangen, sondern nur auf die Nichteinhaltung an sich. Bei Nachfragen verweisen wir auf unsere Schweigepflicht. Mitgliederschutz hat dabei die höchste Priorität.

connexx.av / ver.di als Verhandlungspartner des Tarifvertrages ist bei Hinweisen auf nicht tarifkonformen Filmproduktionen der richtige Ansprechpartner.

Zudem betreibt connexx.av auf seiner Webseite ein Forum, dort können Erfahrungen und Fragen veröffentlicht werden.

connexx.av GmbH c/o ver.di
Goseriede 10-12
30159 Hannover
0511.12 400 602
mail@connexx-av.de

Geschäftsführer: Wilfried Bartz
Umsatzsteuer ID: DE 215791684

Vorsitzender des Aufsichtsrats: Frank Werneke
Amtsgericht Hannover HR B 62576