

Brancheninfo für Film- und Fernsehschaffende

FAQ zum neuen Tarifvertrag und seinem Arbeitszeitkonto

1. Für wen gilt der neue Tarifvertrag?

Tarifverträge gelten grundsätzlich für die Mitglieder der Vertragsparteien. Also einerseits für Filmschaffende, die Mitglied bei ver.di oder connexx sind und andererseits alle Produktionsfirmen, die einem der folgenden Arbeitgeber-Verbände angehören: Bundesverband Deutscher Fernsehproduzenten, Arbeitsgemeinschaft Neuer Deutscher Spielfilmproduzenten und Verband Deutscher Spielfilmproduzenten.

Der Tarifvertrag gilt auch für Auftragsproduktionen, unabhängig von einer Zustimmung der Sender, da ausschließlich Produktionsfirmen Arbeitgeber und Tarifpartner sind. Unabhängig davon haben ARD und ZDF gegenüber den Produzentenverbänden bereits erklärt, daß sie für die Kalkulationen den Tarifvertrag mit dem Arbeitszeitkonto akzeptieren.

2. Gilt der neue Tarifvertrag auch für mich, wenn ich nicht Mitglied bei ver.di oder connexx bin?

Ja, da sich nahezu alle Filmproduktionen in ihren Anstellungsverträgen auf ihn berufen. Ist das nicht der Fall, tritt automatisch das Arbeitszeitgesetz in Kraft, das nur acht Stunden Arbeitszeit pro Tag erlaubt. Die in der Branche übliche und notwendige über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit ist bei Verträgen ohne Tarifvertrag gesetzeswidrig und ggf. strafbar.

3. Was ist, wenn meine Tätigkeit in der Gagentabelle des Tarifvertrages gar nicht gelistet ist? Was ist dann meine „Tarifgage“? (Beleuchter, Kamerabühne, Requisitenfahrer...)

Der Tarifvertrag gilt für alle mit der Herstellung von Filmen unmittelbar im Zusammenhang stehende Beschäftigungsverhältnisse, also alle Filmschaffende. Bezüglich der Höhe der Tarifgage ist zu empfehlen, sich in der Gagentabelle an ähnlichen Tätigkeiten zu orientieren oder/und sich vom zuständigen Berufsverband beraten zu lassen.

4. Was sind die wichtigsten Änderungen des neuen Tarifvertrages?

- Einführung eines Arbeitszeitkontos
- Gagenerhöhung um drei Prozent in acht Jahren
- Verringerung der Mehrarbeitszuschläge von 30% bzw. 35% auf 25% und von 70% auf 50%
- Ab der 15. Stunde ein Zuschlag von 100%

5. Warum gibt es jetzt ein Arbeitszeitkonto?

Mit dem Arbeitszeitkonto reagiert der neue Tarifvertrag auf die Hartz-Gesetze und den Trend zu immer längeren Drehtagen. Nicht ein Arbeitstag (mit oft weit mehr als 10 Stunden Arbeit), sondern 8 Stunden Arbeit werden durch das Arbeitszeitkonto zu einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungstag. So ist es leichter möglich, die für die Erlangung von Arbeitslosengeld I notwendigen 360 sozialversicherungsrelevante Tage künftig in zwei Jahren zu erbringen (anstatt wie bisher in drei Jahren). Ansonsten droht das Abrutschen in das Arbeitslosengeld II. Außerdem erfüllt das Arbeitszeitkonto die Funktion des gesetzlich vorgeschriebenen Ausgleichszeitraumes, damit im Durchschnitt nicht mehr als die täglich erlaubten acht Stunden gearbeitet werden.

6. Wie funktioniert das Arbeitszeitkonto?

In das Arbeitszeitkonto werden alle Stunden, die über eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden hinausgehen, einschließlich der darauf evtl. entfallenden Zeitzuschläge, eingespeist.

Die 51. bis zur 60. Stunde pro Woche wird jeweils mit 100 Prozent zuzüglich 25 Prozent Zuschlag berechnet. Auf jede ab der 61. eingespeisten Stunde pro Woche bzw. auf jede ab der 13. eingespeisten Stunde pro Tag entfällt 50% Zuschlag. Bei mehr als 14 Arbeitsstunden pro Tag wird jede zusätzliche Stunde mit 100% bezuschlagt, also verdoppelt auf dem Konto gutgeschrieben.

Im Anschluß an die Produktionsdauer und den zu gewährenden Urlaub wird das Zeitkonto aufgelöst. Acht „gesparte“ Stunden werden in einen sozialversicherungspflichtigen Tag umgewandelt. Jede Stunde wird mit 1/50 der vereinbarten Wochengage vergütet. Zeitguthaben unter acht Stunden werden stundenweise vergütet, wobei ein Beschäftigungstag erst ab vier Stunden gezählt wird.

7. Stimmt es, daß ich durch das Arbeitszeitkonto nur mit 80% der Wochengage vergütet werde?

Zunächst ja, denn während der Produktionsdauer werden nur jeweils 40 Stunden pro Woche (80% von 50 Stunden) abgerechnet. Die Fälligkeit der restlichen 10 Stunden pro Woche, wie auch der Stunden darüber hinaus und der darauf entfallenden Zeitzuschläge, wird bis zur Auflösung des jeweiligen Anteils des Zeitkontos verschoben. Die Summe der Gage bleibt also gleich, die Auszahlung wird lediglich über die sozialversicherte Vertragszeit gestreckt. Außerdem sinkt durch die zeitliche Streckung der persönliche Steuersatz.

8. Was ist der Unterschied zwischen den beiden Modellen 50/40plus und 50/40?

Bei dem Modell 50/40plus (gültig bis 31.12.06) werden alle Stunden ab der 41. Wochenarbeitsstunde in das Arbeitszeitkonto eingespeist. Bei dem Modell 50/40 (gültig ab 1.1.07) werden erst die Stunden ab der 51. berücksichtigt, also 10 Stunden weniger pro Woche!



bvkamera
German Society of Cinematographers

S/F/K

Verband der Szenenbildner,
Filmarchitekten und Kostümbildner
in Europa e.V.

BFS

BUNDESVERBAND FILMSCHNITT-EDITORE.E.V.

BP

BUNDESVERBAND PRODUKTION E. V.

Verband
Deutscher
Tonmeister
e. V.



M V M e. v. v.
Maskenbildner Vereinigung München eingetragener Verein



Verband der Requisiteure NRW e.V.
VdR

9. Ist trotz allem ein Pauschalvertrag nicht viel besser für mich?

Das läßt sich nur individuell verlässlich beantworten. Aber: Hat man seine Anwartschaft auf das Arbeitslosengeld I noch nicht erreicht (360 Tage innerhalb der letzten zwei Jahre) ist der Tarifvertrag in jedem Fall die bessere Lösung.

Für einen fünfwöchigen Drehzeitraum mit nicht unüblichen 65 Stunden-Wochen erhält man im Durchschnitt einen achtwöchigen Vertragszeitraum mit entsprechender Auswirkung auf das Gehaltskonto und auf das „Hartz-Konto“. Ein Pauschalvertrag müßte alleine gehaltsmäßig dann mindestens 40% über der Tarifgage liegen, um bloß finanziell auf das Gleiche zu kommen - selbst bei „nur“ mindesttariflicher Vergütung.

Dies kann jeder in seinem Fall individuell prüfen mit dem bvk-Gagenrechner unter www.gagenrechner.de

10. Sind Pauschalverträge eigentlich noch zulässig?

Pauschalverträge sind nur dann zulässig, wenn sie nach dem „Günstigkeitsprinzip“ für den Arbeitnehmer mindestens so günstige Arbeitsbedingungen vorsehen, wie der Tarifvertrag.

Das heißt, sie müssen zum einen gehaltsmäßig besser sein als die Tarifgage inklusive der Überstunden und Zuschläge. Zum anderen muß auch der im Vertrag vorgesehene pauschale Ausgleichszeitraum (z.B. vier Wochen) besser sein, als der Zeitausgleich nach dem Tarifvertrag. **Es gilt auch keine Rosinentheorie, wonach man sich nur das gerade Passende aus dem Tarifvertrag picken kann. Der Tarifvertrag gibt Mindestbedingungen vor, von denen nur zu Gunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann.**

Produktionsfirmen, die Arbeitsverträge nicht mit einem mindestens dem Tarifvertrag entsprechenden Ausgleichszeitraum abschließen, dürfen nicht länger als acht Stunden arbeiten lassen. Wer ohne entsprechenden Ausgleichszeitraum über acht Stunden arbeiten läßt, riskiert ein Bußgeld bis zu 15.000 Euro. Kommt es zu einer Gesundheitsgefährdung oder gar einem Arbeitsunfall, ist nach § 23 ArbZG sogar eine Freiheitsstrafe bis zwei Jahre vorgesehen. Außerdem unterliegt nach Erklärung der BfA auch der Ausgleichszeitraum der Sozialversicherungspflicht. Daher besteht bei Verträgen ohne Ausgleichszeitraum eine Strafbarkeit wegen Vorenthaltung von Sozialversicherungsbeiträgen nach § 266 StGB. Der Strafraum reicht hier bis zu fünf Jahren Freiheitsstrafe. Ebenso kann danach bestraft werden, wer über sozialversicherungsrechtlich erhebliche Tatsachen unrichtige oder unvollständige Angaben macht, also z.B. über die Aufzeichnung der Mehrarbeit oder das Arbeitszeitkonto. Die Strafbarkeit richtet sich nicht gegen Arbeitnehmer, sondern gegen Arbeitgeber und deren Vertreter.

11. Ich bin schon seit mehreren Jahren in meinem Beruf tätig. Muß ich mich auf Grund des neuen Tarifvertrages mit der Mindestgage, die für Berufsanfänger gedacht ist, begnügen?

Nein, höhere Gagen können natürlich innerhalb des Tarifvertrages ausgehandelt werden. Dann berechnet sich die Gage für jede Stunde im Ausgleichszeitraum einfach mit einem Fünfzigstel der vereinbarten Gage. Aber selbst, wenn dies nicht gelingt, ist man mit dem Tarifvertrag oft besser gestellt (sowohl finanziell als auch was die soziale Sicherung betrifft) als mit einem „über tariflichen“ Pauschalvertrag.

12. Was soll ich machen, wenn ich einen Job nur unter der Bedingung bekomme, daß ich einen Pauschalvertrag unterzeichne?

Dann sollte man zunächst den zuständigen Berufsverband informieren. Die garantieren absolute Anonymität und gehen im Verbund mit den anderen Berufsverbänden dagegen vor. Zudem beraten diese, wie man sich im Einzelfall am besten verhält.

Für den Fall, daß man „motiviert“ wird, dennoch einen (unzulässigen) Pauschalvertrag zu unterschreiben, sollte man unbedingt auch bei Pauschalverträgen einen Stundennachweis führen, um im Nachhinein die Rechtmäßigkeit prüfen zu können. Wer sich rechtliche Schritte vorbehalten möchte, soll den Nachweis von zwei Zeugen gezeichnen lassen.

13. Was passiert, wenn ich in dem Zeitraum, in dem ich mein Arbeitszeitkonto „abfeiere“ ein neues Produktionsangebot bekomme?

Die Mitteilung über dieses neue Angebot soll nach dem Tarifvertrag möglichst vier Wochen vor dem geplanten Vertragsende erfolgen. Die restlichen Tage des Arbeitszeitkontos, die in den neuen Beschäftigungszeitraum fallen, werden dann einschließlich aller Zuschläge ausgezahlt. Somit wird die geleistete Arbeitszeit nebst aller Zuschläge garantiert vergütet – allerdings gibt es keine doppelten Hartz-Tage. Wenn man erst später von dem neuen Angebot erfährt, sollte man umgehend mit der Produktion sprechen und sich alles auszahlen lassen, jedoch braucht die Filmgeschäftsführung ein paar Tage Vorlauf.

Außerdem kann man sich jederzeit eine zweite Lohnsteuerkarte besorgen, um den Zeitraum der Überschneidung der zwei Arbeitsverhältnisse abzurechnen. Diese Karte lautet zwar auf Lohnsteuerklasse VI und bewirkt damit meistens eine etwas höhere Besteuerung, welche jedoch über den Steuerjahresausgleich zurückgeholt werden kann.

14. Wo kann ich mich über den Status meiner sozialversicherungsrelevanten Tage informieren?

In der zuständigen Leistungsabteilung der Arbeitsagentur kann jeder, der auf Lohnsteuerkarte arbeitet, einen Übersichtsbogen mit seinen „Hartz-Tagen“ erhalten.

15. Wie wird die Arbeitszeit erfaßt?

Für die Arbeitszeiterfassung halten entweder die Produktionsfirmen Formulare für den Stundennachweis bereit oder verwendet den „Stundenzettel“ wie er unter www.regieverband.de oder www.bvkamera.org zu finden ist. **Die Dokumentation der täglichen über acht Stunden hinausgehenden Mehrarbeit ist übrigens nach § 16 ArbZG zwingend vorgeschrieben und ebenfalls bußgeldbewehrt.**

15. An wen kann ich mich mit weiteren Fragen wenden?

An ver.di oder die jeweils zuständigen Berufsverbände, zB

www.regieverband.de, www.bvkamera.org, www.sfk-verband.de, www.bfs-filmeditor.de, www.bv-produktion.de, www.bvb-verband.de. Weitere Berufsverbände finden sich unter: www.die-filmschaffenden.de

Damit jeder überprüfen kann, wie sich der Arbeitsvertrag nach dem neuen Tarifvertrag sowohl auf dem Gehaltskonto als auch auf dem „Hartz-Konto“ konkret im Verhältnis zu einem Pauschalvertrag bemerkbar macht, gibt den bvk-**Gagenrechner** - zu finden unter www.gagenrechner.de. Aktuelles aus der Branche, auch zum Tarifvertrag, gibt es bei www.regieverband.de.