



**BundesFilmVerband**  
GermanFilmUnion

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**

Bereich Medien und Publizistik

Bundesverwaltung

# BFV-Brancheninfo

Februar 2010

# aktuell

FAQs zum



Tarifvertrag für auf Produktionsdauer  
beschäftigte Film- und  
Fernsehschaffende (TV FFS)

Manteltarifvertrag gültig ab 1. Januar 2010

Berlin 0160.97 84 61 43  
berlin@  
connexx-av.de

Hamburg 0170.635 80 51  
hamburg@  
connexx-av.de

Köln 0171.190 66 83  
koeln@  
connexx-av.de

München 0170.451 88 40  
0160.9017 79 66  
muenchen@  
connexx-av.de

Frankfurt 0160.97 84 61 12  
frankfurt@  
connexx-av.de

Das Verhandlungsergebnis für den Tarifvertrag FFS bringt diverse neue Regelungen, die die Filmschaffenden besser absichern sowie Arbeitszeiten begrenzen und verbessert kontrollierbar machen. Die Neuregelungen sollen durch dieses erste Brancheninfo zum Tarifvertrag verständlich gemacht werden. Filmschaffende des BundesFilmVerbandes BFV antworten auf bisher gestellte Fragen von Kolleginnen und Kollegen.

Seite 2 *Fragen zur Arbeitszeit*

Seite 3 *Fragen zur Tarifgebundenheit – insbesondere Pensionskasse und Entgeltfortzahlung in den ersten vier Wochen*

Seite 4 *Fragen zur Kontrolle der Ausnahmeregelung zur Arbeitszeit und Konsequenzen bei Verstößen der Tarifregelungen*



V.i.S.d.P. *Wille Bartz*  
*Goseriede 10–12*  
*30159 Hannover*  
*Tel: 0511.1 24 00-602*  
*mail@connexx-av.de*  
*www.connexx-av.de*

### Fragen zur Arbeitszeit

#### **Muss ich jetzt jeden Tag 13 Stunden (oder länger) arbeiten?**

Nein! Die Regelung der Arbeitszeitbegrenzung muss zunächst einmal als Schutzregelung für Filmschaffende gesehen werden, da in der Vergangenheit häufig 14 Stunden und mehr gearbeitet wurden. Das muss eingeschränkt werden und ist Ziel dieser Regelung.

Zukünftig ist bereits die Drehzeit so zu planen und rechtzeitig zu beenden, damit für jeden am Drehort die Höchstarbeitszeit von maximal 13 Stunden eingehalten werden kann. Hier sind alle in der Pflicht, vom Produzenten, über die Produktionsleitung bis zum Regisseur und Kameramann, darauf zu achten, dass 13 Stunden als Maximalarbeitszeit nicht überschritten werden.

Für die Inanspruchnahme der Höchstarbeitszeit von 13 Stunden sind mehrere entscheidende Voraussetzungen von der Produktion zu erfüllen:

1. Es ist die *Zustimmung der einzelnen Filmschaffenden*, sofern diese bereits 12 Stunden gearbeitet haben, einzuholen  
**(siehe Tarifziffer 5.4.1.)!**
2. Wenn länger als 10 Stunden am Tag gearbeitet werden, müssen in die Gesamtarbeitszeit auch *Zeiten von Arbeitsbereitschaft* fallen. Mindestens drei Stunden Arbeitsbereitschaft müssen in die Höchstarbeitszeit von 13 Stunden fallen  
**(siehe Tarifziffer 5.4.0.)!**
3. Die *Mehrarbeitsstunden* (ab der 11. Stunde pro Tag) sind schriftlich fortlaufend und gesondert unter Ausweis der geleisteten Tagesarbeitszeit zu erfassen und mit Zuschlägen zu bezahlen  
**(siehe Tarifziffer 5.4.2. und 5.4.2.2. sowie 5.4.3. ff.)!**

4. Für die Erfassung und Bezahlung von Mehrarbeit und die Zuschläge ist ein *Zeitkonto* zu führen, es sei denn Filmschaffende können eine unmittelbare Anschlussbeschäftigung nachweisen  
**(siehe Tarifziffer 5.4.2.1.)!**

5. Bei der Verlängerung der Arbeitszeit auf über 12 Stunden verlängert sich auch die zu gewährende *Pause* auf insgesamt *eine Stunde*  
**(siehe Tarifziffer 5.8.2.)**

Nur wenn alle Voraussetzungen erfüllt werden, darf die Höchstarbeitszeit in Anspruch genommen werden bzw. überhaupt länger als 10 Stunden pro Tag gearbeitet werden. Wenn also in Zukunft Produktionsfirmen weiterhin Probleme bei der Zeitkontenregelung, bei Mehrarbeits- und Zuschlagsbezahlung machen, müssen sie mit regelmäßigen Kontrollen rechnen.

#### **Gilt die Arbeitszeitbegrenzung auch für Pauschalverträge?**

Selbstverständlich. Wenn mit Pauschalvertrag gemeint ist, dass durch eine übertarifliche Gage alle Mehrarbeitsstunden und Zuschlagsansprüche abgegolten sind, so ist dies nach dem Tarifvertrag möglich, wenn diese höhere Pauschalgage den Filmschaffenden besser stellt gegenüber der Tarifregelung. Natürlich sind auch diese Filmschaffenden durch die Tarifregelung hinsichtlich der Arbeitszeiten geschützt. Sie gelten völlig unabhängig von einer höheren Gage. Bei solchen Verträgen muss z.B. der Anteil der Gesamtgage, der für die Abgeltung der Mehrarbeit bestimmt ist, gesondert bewertet und erkennbar werden, gleiches gilt für die Zuschläge. Zudem kommt hier die Besonderheit zum tragen, dass die geleisteten Mehrarbeitszeiten auch in ein Zeitkonto fließen sollen. Egal ist, ob ich das dann Pauschalgage, Grundgage, Projektgage oder sonst wie nenne. Auch die Tarifgage, die eine 50-Stunden-Woche vergütet, ist eine Pauschalgage. Alle Voraussetzungen zur Durchführung von Arbeiten nach der 10. Stunde pro Tag, gelten selbstverständlich für alle

Filmschaffenden, unabhängig von ihren „internen“ Bezeichnungen.

**Sollten Pauschalisten auch die Arbeitszeit dokumentieren?**

Wer auch immer am Set arbeitet oder außerhalb oder im Schneiderraum für die Produktion arbeitet, sollte immer eigene Aufzeichnung seiner tatsächlich geleisteten Arbeitszeit aufzeichnen. Dafür haben wir extra einen *EXCEL-RECHNER* programmiert und unseren Mitgliedern kostenlos zur Verfügung gestellt. Dieser wird bereits von vielen mit Erfolg genutzt.

**Muss meine Zustimmung für Mehrarbeit schriftlich oder mündlich eingeholt werden?**

Eine mündliche Zustimmung reicht vollkommen aus.

**Warum wird der Arbeitgeber nicht im Vertrag verpflichtet die Arbeitszeit zu dokumentieren?**

Wird er doch! Der Arbeitgeber ist verpflichtet die Mehrarbeitszeit fortlaufend gesondert *unter Ausweis der geleisteten Tagesarbeitszeit zu erfassen (siehe Tarifziffer 5.4.2.2.)!*

**Gilt das Arbeitszeitkonto auch für den neuen TV?**

Natürlich. Es wurde nichts Gegenteiliges vereinbart. Es ist sogar die Voraussetzung dafür, dass überhaupt über die 10. Stunde täglich gearbeitet werden darf **(siehe Tarifziffer 5.4.2.1.)!**

**Wie werden die Ruhezeiten definiert und nach wem werden sie ausgerichtet?**

Die Ruhezeiten beziehen sich immer auf die einzelne Person. Definiert sind sie durch das Ende der Arbeitszeit und den Beginn der darauffolgenden Arbeitszeit. Dazwischen müssen mindestens 11 Stunden liegen **(siehe Tarifziffer 5.9.)**. Hier ist besonders darauf zu achten, dass auch Reisezeiten Arbeitszei-

ten sind **(siehe Tarifziffer 12.1.)**. Reisezeiten sind bereits dann nach Tarif gegeben, wenn der Einsatz-/Drehort mehr als 20 Km vom Ort der Produktion bzw. Wohnort des Filmschaffenden entfernt liegt. Hier sind die Zeiten der Anreise/Anfahrt zu bezahlen ebenso wie die Fahrtkosten. Anders verhält es sich bei Hotelunterbringung **(siehe auch Tarifziffer 12.1., 12.2. und 12.4.)**.

*Fragen zur Tarifgebundenheit*

**Meine Produktionsfirma ist nicht tarifgebunden. Dürfen die deshalb unbegrenzt arbeiten?**

Nein! Nicht tarifgebundene Produktionsfirmen sind an keinerlei Regelung des Tarifvertrages gebunden, wie Gage, Urlaub, Zuschläge, Mehrarbeitsbezahlung oder eben Arbeitszeitregelungen! Sie sind an die gesetzlichen Arbeitszeiten von täglich höchstens 10 Stunden und wöchentlich – bei einer 6-Tage-Woche – von 60 Stunden gebunden. Der Sonntag könnte – bei Genehmigung – dann auch gearbeitet werden. Urlaub, Zuschläge sowie Mehrarbeit müssten überhaupt nicht bezahlt werden, und durch die gesetzliche 6-Tage-Woche ginge immer ein sozialversicherungspflichtiger Tag pro Woche verloren.

**Muss eine tarifgebundene Produktionsfirma eigentlich Pensionskasse bezahlen?**

Sofern der Filmschaffende Mitglied der Pensionskasse ist, die Produktionsfirma ebenfalls und es sich bei der Produktion um Auftragsproduktionen öffentlich-rechtlicher Sender handelt **(siehe Tarifziffer 15)**.

**Muss eine tarifgebundene Produktionsfirma immer den Tarifvertrag einhalten?**

Sie muss ihn auf jeden Fall gegenüber ihren Vertragspartnern – den Gewerkschaftsmitgliedern – einhalten. Nur diese haben einen unabdingbaren Anspruch auf die tariflichen Regelungen. Ansonsten

ist sie nur gebunden, wenn sie die Tarifregelungen in die Einzelverträge übernimmt. Nicht Gewerkschafts-Mitglieder können keinerlei Ansprüche aus dem Tarifvertrag ableiten, das ist insbesondere bei der Regelung hinsichtlich der Entgeltfortzahlung bei Krankheit in den ersten vier Wochen der Beschäftigung fundamental (**siehe Tarifziffer 13.3.**). Nicht nur weil sie keinen Anspruch auf Zahlung der Gage bei Krankheit hätten, sondern sie müssten – sofern sie Krankengeld bekommen wollen – sogar einen der teuren Wahltarife abschließen.

### **Gilt der Tarifvertrag auch für Nichtmitglieder?**

Nein! Nur wenn die Regelungen in einen Arbeitsvertrag formuliert werden würden.

### **Sind Mischformen von Überstundenverträgen und Arbeitszeitkonto zulässig?**

Auch hier stellt sich wieder die Frage, ob der Filmschaffende nicht schlechter gestellt wird gegenüber der Tarifregelung. Grundsätzlich ist das tarifliche Zeitkonto verpflichtend für beide Seiten, es sei denn es liegt eine unmittelbare Anschlussbeschäftigung vor. Dennoch sollte immer die tarifliche Variante des Zeitkontos umgesetzt werden, da die Möglichkeit der Abgeltung jederzeit bestehen bleibt, sofern dies erforderlich wird (**siehe Tarifziffer 5.4.2.1. und Anlage Zeitkonto A 1.3. Abs. 4.**)

## **Fragen zur Kontrolle der Ausnahmeregelung zur Arbeitszeit und Konsequenzen bei Verstößen der Tarifregelungen**

### **Wer überwacht die Arbeitszeitüberschreitungen?**

In erster Linie die Filmschaffenden, die von den Regelungen betroffen sind und den Tarifvertrag durchsetzen wollen. Sie geben bei Verstößen Infor-

mationen an die Kollegen von connexx.av weiter, die wiederum die Aufsichtsbehörden einschalten. Dann erfolgen die bekannten Kontrollen, die bereits bundesweit vereinzelt stattgefunden haben, deren Wirkung aber enorm war. Das Entscheidende ist aber die Information direkt vom Set; erst dadurch können effektive Verbesserungen der Arbeitsbedingungen nach dem Tarifvertrag durchgesetzt werden.

### **In definierten Ausnahmefällen kann die Arbeitszeit die tägliche Höchstarbeitszeit von 13 Stunden überschreiten – können diese Ausnahmen präzisiert werden?**

Die Ausnahmen sind schon sehr präzisiert; als Beispiele sollen dienen:

1. Bei zeitlich, aufgrund Entscheidung Dritter, eingeschränkte Motivverfügbarkeit, heißt z.B.: wenn öffentliche Gebäude nur an bestimmten Tagen als Motiv zur Verfügung stehen und die Höchstarbeitszeit nicht ausreicht; wenn bestimmte Verkehrswege oder Orte, die einer besonderen Genehmigung bedürfen, nur eingeschränkt zur Verfügung stehen. Der Grundsatz ist immer: Die Motive werden von der Polizei oder von den Hausherrn der öffentlichen Gebäude in der Form zeitlich eingegrenzt zur Verfügung gestellt, so dass Dreharbeiten nur in einem begrenzten zeitlichen Rahmen möglich sind. Eine Ausnahme wäre hier nicht gegeben, wenn sich das Motiv von anderen Motiven beim „Außendreh“ hinsichtlich dieser Besonderheit gar nicht unterscheidet.
2. Erheblich erhöhter Aufwand bei Massenszenen, heißt z. B.: in historischen Kostümfilmern. Hierunter sind außergewöhnliche Fälle zu verstehen, die aufgrund der Menge der Kostüme oder auch durch das Zusammentreffen von mehreren ungewöhnlichen Faktoren (z. B. bestimmte Wetter-situation ist erforderlich, die jedoch nicht zeitgenau auftritt) nicht in der normalen Zeit abgearbeitet werden kann.

3. Höhere Gewalt, heißt: unabwendbare Ereignisse wie z. B. Naturkatastrophen, insbesondere Unwetter, Überschwemmungen, aber auch Brand, Verkehrsunfälle zu verstehen. Höhere Gewalt erfordert regelmäßig einen völlig unerwarteten Eintritt eines dieser Ereignisse. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes kommt höhere Gewalt infrage, wenn das schädigende Ereignis durch elementare Naturkräfte oder durch Handlungen dritter Personen herbeigeführt wurde, nach menschlicher Einsicht und Erfahrung unvorhersehbar war, mit wirtschaftlich erträglichen Mitteln und durch äußerste und nach Sachlage mit vernünftiger Weise zu erwartende Sorgfalt nicht verhütet oder unschädlich gemacht werden konnte und auch nicht wegen seiner Häufigkeit in Kauf zu nehmen ist.
4. Nicht planbare Ereignisse, die außerhalb des Verantwortungsbereichs des Produzenten verursacht wurden, heißt: dass der Hauptdarsteller z.B. aufgrund eines Maschinenschadens des Flugzeugs, Flugzeugausfall o.ä. nicht rechtzeitig zum vereinbarten Drehzeitpunkt erscheinen kann. Diese Ereignisse treten unabhängig vom Willen des Produzenten ein, sind nicht eingeplant und können vom Produzenten auch nicht durch geeignete Gegenmaßnahmen beeinflusst werden. Hierunter fallen jedoch nicht:
- sogenannte Schauspielersperrrtermine – diese stehen längerfristig fest, sind planbar und daher nicht unvorhersehbar,
  - Probleme mit der technischen Ausstattung, z.B. Ausfall einer Kamera - der Produzent hat solche Ereignisse bereits bei der Planung zu berücksichtigen und für eine ausreichende technische Ausstattung zu sorgen.

Zusammenfassend zu den Ausnahmefällen: nur mit den oben definierten Gründen und auch nur an einzelnen Tagen, und das ist wichtig, auch dann nur mit Zustimmung der Filmschaffenden ist eine Überschreitung der 13 Stunden möglich. Nicht zu vergessen, nach der 13. Stunde sind die Zuschläge

bei 100 % und die Ruhezeit bis zum nächsten Arbeitsbeginn muss mindestens 12 Stunden betragen. Es wird also teurer und verschiebt den Drehplan, wenn zu lange gearbeitet wird.

### ***Können die Ausnahmen zeitlich begrenzt werden?***

Die Ausnahmen sind auf einzelne Tage innerhalb der Produktion begrenzt. Diese Formulierung ist schwerlich exakt im Zusammenhang mit den Ausnahmekriterien quantifizierbar. Der Grundsatz hieße, wenn ein vertretbares Maß innerhalb einer Produktion überschritten ist, sollten die betroffenen Filmschaffenden sich umgehend mit connexx.av in Verbindung setzen. Produktionsleiter oder andere Verantwortliche, die meinen, an einem Tag hätten sie ein zeitlich eingeschränktes Motiv, am anderen Tag eine Massenszene mit einer Hand voll Kostümen, dann kommt ein Regenschauer als höhere Gewalt und schließlich verfährt sich das Taxi mit dem Hauptdarsteller, weil kein Fahrer engagiert wurde, das funktioniert nicht! Die Begrenzung haben die Filmschaffenden aber auch selbst in der Hand, weil sie immer gefragt werden müssen, wenn es über die Höchstarbeitszeit von 13 Stunden hinaus gehen soll, und sie sich den Sachverhalt darstellen lassen sollten. Insbesondere die Schauspieler, Regie und Abteilungsverantwortlichen wie Kamera, Szenenbild, Kostüm, Licht/Technik sollten sich klar für eine Begrenzung abstimmen.

### ***Wer beurteilt die Zulässigkeit/Begründung von Ausnahmen?***

Grundsätzlich müssen die Tarifparteien darüber befinden und sich einig werden. Hier wird die Praxis sicherlich noch diverse Herausforderungen an die Tarifparteien stellen. Dennoch wird die Gewerkschaft sofort tätig und schaltet die Gewerbeaufsicht ein, wenn die Ausnahmen eben keine Ausnahmen mehr sind. Ausnahmen finden vereinzelt statt, sonst wären sie keine.

### **Gibt es bei Arbeitszeitüberschreitungen ohne begründete Ausnahme eigentlich Geldstrafen?**

Ja! Es werden Ordnungswidrigkeiten geahndet, die sehr kostspielig werden können. Pro Person und pro überschrittene Stunde der Höchst Arbeitszeit werden € 50.– als Minimum verhängt. Bei einem Stab von 40 Leuten sind das bei einer Stunde bereits € 4.000.–, im Wiederholungsfall kann es auch um ein Vielfaches mehr werden!

### **An wen kann ich mich bei ungerechtfertigten Arbeitszeitüberschreitungen wenden?**

Am besten direkt an die Gewerkschaft in Form von connex.av als Vertretung der Filmschaffenden im BundesFilmVerband in ver.di.

### **Definition zum Begriff der Arbeitsbereitschaft**

Die Arbeitsbereitschaft als besondere Arbeitszeitform. Die Arbeitsbereitschaft ist geprägt von einer gegenüber der vollen Arbeitsleistung nur geminderten, nicht die gesamte Aufmerksamkeit beanspruchenden Tätigkeit. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) definiert sie als *Zeit wacher Achtsamkeit im Zustand der Entspannung*. Gegenüber der Arbeitsleistung stellt die Arbeitsbereitschaft in körperlicher und geistiger Hinsicht eine mindere Leistung dar. Die Arbeitsbereitschaft ist ihrem Wesen nach eine Aufenthaltsbeschränkung, bei der der Arbeitnehmer bereit sein muss, aus dem Zustand der wachen Aufmerksamkeit zur Arbeit gerufen zu werden. Dabei ist kennzeichnend für die Arbeitsbereitschaft, dass die Zeitspannen der vollen Arbeitsleistung und der Arbeitsbereitschaft nicht im Vorhinein genau feststehen.

*Beispiel:*

*Der Arbeitnehmer ist als Krankenwagenfahrer im Rettungsdienst beschäftigt. Während eines Teils seiner Arbeitszeit fährt er die entsprechend anfallenden Einsätze. Soweit keine Einsätze zu fahren sind, hält er sich in Arbeitsbereitschaft in den Räumen seines Arbeitgebers auf.*

Arbeitsbereitschaft wird zur Arbeitszeit im Sinne des § 2 Abs. 1 ArbZG gezählt. § 7 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG eröffnet den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, eine längere als die gesetzliche Höchst Arbeitszeit von 10 Stunden pro Tag zuzulassen, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

In Zweifelsfällen muss allerdings für die Entscheidung, welche Arbeitszeitform vorliegt, zusätzlich auf die Intensität der Belastung des AN abgestellt werden. Zu berücksichtigen sind in diesem Zusammenhang insbesondere folgende Kriterien, und zwar:

- Häufigkeit der Inanspruchnahme während der Arbeitsbereitschaft und ihrer Dauer
- Dauer der Arbeitsbereitschaft selbst
- Einfluss auf den Lebensrhythmus
- Regelmäßigkeit und Unregelmäßigkeit von Unterbrechungen
- Verantwortlichkeit im Hinblick auf die Schwere der Folgen bei Versäumen rechtzeitigen Eingreifens
- Vorhandensein von Störfaktoren wie Lärm, Geräusche und Erschütterungen.

Vollarbeit und keine Arbeitsbereitschaft ist danach beispielsweise anzunehmen, wenn die Arbeit eines Telefonisten durch kurze Pausen von ein bis zwei Minuten unterbrochen wird. Braucht der Verkäufer dagegen das Telefon nur ausnahmsweise zu bedienen (z. B. außerhalb der Betriebszeiten), so verbleiben ihm geeignete Zeiträume zur Entspannung, so dass keine Vollarbeit, sondern lediglich Arbeitsbereitschaft vorliegt.