

BREHM & v.MOERS

**Bundesverband Herstellungs- und
Produktionsleitung e.V.**

TV FFS 2021

Neue Tarifregelungen für die Film- und
Fernsehbranche

Workshop
11. November 2021

Referent:

Marcus Sonnenschein

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

BREHM & v. MOERS

Anna-Louisa-Karsch-Str. 2, 10178 Berlin

+49 (0)30 26 93 95 0

Marcus.Sonnenschein@bvm-law.de

TV FFS 2021

- I. **Status Verhandlungen, Laufzeit**
- II. **Was ist neu ?**
- III. **Warum braucht die Branche einen TV**

Besondere Probleme

- IV. **Reisezeit = Arbeitszeit ?**
der neue Tz. 12 TV FFS
Abgrenzung Wegezeit / Reisezeit
(dazu BAG vom 17.10.2018 – 5 AZR 553/17)

V. Ruhezeiten und Wochenenddreh

Neue Ruhezeitregelungen

Wochenenddreh

Höchstarbeitungszeiten

VI. Pauschalvertrag

Zulässigkeit

Probleme / Risiken

neuer Anwendungsbereich bei Urhebern ?

VII. Beendigung

Anstellung „auf Produktionsdauer“

Zweckbefristung vs. Zeitbefristung

Kündigungsmöglichkeit

LAG Berlin-Brandenburg- 11 Sa 2133/19

Beendigungsmitteilung

I. Status der Verhandlungen

- **TV FFS 2018**
der TV FFS 20218, der TV für Schauspielerinnen und Schauspieler wie auch der TV für Kleindarsteller wurden zum 31.12.2020 gekündigt
- **Folge der Kündigung:**
Nachwirkung gem. § 4 Abs. 5 TVG

- **Tarifverhandlungen**

Tarifabschluss am 30.04.2021

Laufzeit des TV FFS 2021 bis 31.08.2023

der TV FFS 2021 tritt jedoch erst am 01.09.2021 in Kraft

der TV FFS 2018 gilt daher unverändert (rückwirkend) ab
01.01.2021 bis 31.08.2021

bis Herbst 2021 soll der Gagen-TV ausverhandelt sein

Problem: keine Übergangregelung für Produktionen, die vor dem
31.08. bereits begonnen haben, aber erst nach dem 01.09.
enden werden

**Der Kurzarbeits-TV für Filmproduktionen vom 24.3.2020
war befristet bis zum 31.12.2020**

Strittig: Nachwirkung gem. § 4 Abs. 5 TVG ?
eine Verlängerung wurde nicht vereinbart / geregelt

II. Was ist neu ?

- **Ergänzung Präambel: Grünes Drehen**
- **Schriftformerfordernis, Tz. 2.1**
- **Erhöhung Sonntagszuschlag auf 75 %, Tz. 5.6.3**
- **neuer Samstagszuschlag 25 %, Tz. 5.6.4**
- **Garantie für zusammenhängende Ruhetage, TZ. 5.9.3**
- **und bei Freitagnacht-Dreh, Tz. 5.9.4**
- **systematische Verschiebung der Beendigungsbenachrichtigung, Tz.10.4**
- **Präzisierung bei Reisezeitbezahlung, Tz. 12.4**
- **Anhängen von Urlaub, Tz. 14.2**
- **Tarifliche Clearingstelle, Tz. 19.a.**

II. Was ist neu ?

Änderungen am Schauspiel-TV

- **Änderung und Neufassung Tz. 3**
- **Vertrags- und Beschäftigungszeiten, Tz. 5.3**
- **Verhandlungsvereinbarung zum Urhebervertragsrecht bei TV-Auftragsproduktionen**
- **Grüne Drehanforderungen**
- **Flexibles Fristenmodell, Tz. 4.6 und Protokollnotiz zu Tz. 9 im TV FFS**

III. Warum braucht die Branche den TV FFS ?

Aus Sicht der Filmschaffenden:

Absicherung von Mindestbedingungen und -standards

Aus Sicht des Produzenten steht der Arbeitszeitkorridor im Fokus

1. Gemäß § 3 ArbZG gilt der Grundsatz des **8-Stunden-Tages**

Das Gesetz geht von einer 6-Tage-Woche aus. Werktage: von Montag bis Samstag; Arbeitstage: von Montag bis Freitag.

Nach europarechtskonformer Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie (Art. 6 lit. b RL 2003/88/EG) gilt eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von **48 Wochenstunden**.

Aber **verlängerte Arbeitszeiten** sind möglich:

2. Eine **Verlängerung** des Arbeitstages auf **10 Stunden täglich** ist zulässig, ohne dass der Arbeitgeber dafür besondere Voraussetzungen erfüllen muss, oder es einer arbeitszeitrechtlichen Rechtfertigung bedarf.

Erforderlich ist aber gem. § 3 S. 2 ArbZG, dass der Arbeitnehmer in den folgenden 6 Kalendermonaten bzw. 24 Wochen im Durchschnitt nicht mehr als 8 Stunden täglich arbeitet. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer zwar regelmäßig täglich bis zu 10 Stunden arbeiten darf. Allerdings muss dann gewährleistet sein, dass der Arbeitnehmer innerhalb des festgeschriebenen **Ausgleichszeitraums** dementsprechend kürzere Arbeitszeiten hat, weil ansonsten der gesetzlich vorgegebene Schnitt nicht eingehalten wird.

Merksatz Arbeitszeitgesetz:

ArbZG: 8 + 2

4. Sanktionen:

Verstöße gegen das ArbZG stellen Ordnungswidrigkeiten gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG dar und sind gemäß § 23 Abs. 1 ArbZG strafbar.

- Bußgeld gemäß § 17 OwiG

- Verfallsanordnung gemäß § 29a OwiG

 - „Verfall“ nach dem sog. Bruttoprinzip

5. Abweichung durch oder aufgrund eines Tarifvertrages

Abweichende arbeitszeitliche Regelungen sind gem. § 7 ArbZG durch oder aufgrund eines Tarifvertrages möglich. Für den Bereich Film und Fernsehen existiert ein Tarifvertrag für auf Produktionsdauer beschäftigte Film- und Fernsehschaffende. (TV FFS).

PROBLEM: Tarifbindung

6. Tarifbindung

1. Originäre Tarifbindung
→ Parteien sind tarifgebunden durch Mitgliedschaft in Tarifpartei,
§§ 3, 4 TVG
2. Allgemeinverbindlichkeit
TV FFS ist nicht gem. § 5 TVG allgemeinverbindlich
3. Einzelvertragliche Bezugnahme
→ BAG 22.10.2008 - 4 AZR 793/07

7. Arbeitszeiten im TV FFS 2021 unverändert

- Tz. 5 mit eigener Präambel
- Tageshöchst Arbeitszeit Tz. 5.2.5.1: **12 Stunden**
- Verlängerung auf **13 Stunden** nur bei hochfrequenten Fernsehproduktionen 1 x pro Woche, Tz. 5.2.5.2.
- **Ausnahmen** in 5.2.5.3.

Tz. 5.2.5.3. lässt die **Überschreitung** von 12 bzw.13 Stunden an vereinzelt Tagen mit Zustimmung des Filmschaffenden nur in den festgeschriebenen **Ausnahmesituationen** zu:

- a. *zeitlich aufgrund Drittentscheidung eingeschränkte Motivverfügbarkeit,*
- b. *erheblich erhöhter organisatorischer Aufwand bei Massenszenen, zum Beispiel in historischen Kostümfilmern, oder in vergleichbaren außergewöhnlichen Fällen,*
- c. *höhere Gewalt oder*
- d. *nicht planbare Ereignisse, die außerhalb des Verantwortungsbereichs des Produzenten verursacht wurden.*

Folgen der Überschreitung gem. Tz. 5.2.5.3.:

- Tz.. 5.2.5.4.: verlängerte Ruhezeit
- Tz. 5.2.5.5. Siehe bei Ziff. 5.8.2.: verlängerte Pausen
- Klarstellung: 5.8.3.: Anrechnung der Pausen auf Arbeitszeit
- Zeitzuschläge

Neu im TV FFS 2021:

Tarifliche Clearingstelle gem. Tz. 19.a.

Besondere Probleme

IV. Reisezeit = Arbeitszeit

1. BAG vom 17.10.2018 – 5 AZR 553/17

ArbRAktuell 2018, 551; FD-ArbR 2018, 411633

Leitsatz des BAG: Reisezeit ist wie Arbeitszeit zu vergüten.

Verhältnis zur bisherigen Rspr. insbesondere:

BAG vom 25.04.2018 – 5 AZR 424/14

BAG vom 11.07.2006 – 9 AZR 519/05

2. bereits im TV FFS 2018 Tz. 12:

Reisezeit wird „wie“ Arbeitszeit zuschlagsfrei vergütet.

Problem 1: Führen Reisezeiten zu Arbeitszeitüberschreitungen ?

Problem 2: Begrifflichkeiten: „Dienstreise“ i.S.d. Tz. 12.1;
„Reise“ und „Reisedreh“ i.S.d. Tz. 12.4.

Problem 3: Wann beginnt die Arbeitszeit ?

- Arbeit beginnt am Set
- „erste Tätigkeitsstätte“ in Tz. 12.4 Abs. 1 nun „erster Tätigkeitsort“
- „Wohnort“ in Tz. 12.4 ist nun definiert
- vertragliche Vereinbarung eines „Tätigkeitsortes“ möglich ?

V. Ruhezeit und Wochenendreh

1. **Erhöhung des Sonntagszuschlag (75 %) und der neue Samstagszuschlag (25 %) machen Dreharbeiten am Wochenende noch teurer .**

ACHTUNG: Auch beim „versetzten Dreh“ fällt Samstagszuschlag an . Die tarifliche Ausnahme gilt insoweit nur für Tz. 5.6.3 nicht hingegen bei Tz. 5.6.4 !

2. **Zusammenhängendes Wochenende gem. Tz. 5.9.3:**

Bei 21-tägiger Beschäftigung müssen pro 4 Wochen 2 x 2 zusammenhängende Ruhetage gewährt werden;

Bei 40 Beschäftigungstagen ab dem 2. Beschäftigungsmonat mindestens 3 x zusammenhängende Ruhetage.

3. Ruhezeiten nach Nachtdreh ins Wochenende: neue Tz. 5.9.4

Wochenende soll 48 zzgl. 11 Stunden arbeitsfrei sein.

Folge: Später Drehbeginn oder Drehausfall am Montag

Strittig: Auslegung Satz 2

2. Klarstellung in Tz. 5.9.1:

Ruhezeit mindestens 11 Stunden

ACHTUNG: verlängerte Ruhezeit Tz. 5.2.5.4

Tz. 5.9.2: Ruhetag: 24 + 11 Stunden

Tz. 5.9.3: Zusammenhängende Ruhetage: Beispiele

VI. Pauschalvertrag

1. Zulässig ?

Problem: BAG-Rspr. und AGB-Kontrolle

2. „Verrechnung“ übertariflicher Gagenbestandteile nach Tz. 5.3.4 zwar möglich.

Aber

- tariflichen Mindestbedingungen müssen eingehalten werden
- insofern „Günstigkeitsprinzip“ gem. § 4 Abs. 3 TVG
- „ausdrückliche“ Vereinbarung
- keine Verrechnung von Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschlägen

3. Pauschalverträge bei bestimmten Positionen (Kamera, Regie, Szenebild, Schnitt) u.a. Folge der Corona-Pandemie

IV. Beendigung

- **Anstellung „auf Produktionsdauer“: Sachgrund gem. § 14 Abs. 1 TzBfG ?**
- **Zweckbefristung vs. Zeitbefristung**
kaum/keine Anhaltspunkte im TV FFS
Vorteile/Nachteile „kalendermäßige Befristung“
Vorteile/Nachteile „Zweckbefristung“
- **Problem: pandemiebedingte Produktionsabsage**
Kündigungsmöglichkeit gem. § 15 Abs. 3 TzBfG, § 620 BGB
Fehlende Fortführungsprognose

- **Wichtig: LAG vom 12.5.2020 – 11 Sa 2133/19**

Kündigungsmöglichkeit in befristeten Verträgen von Filmschaffenden zwar grundsätzlich gem. § 15 Abs. 3 TzBfG zulässig,

aber nach Überzeugung der 11. Kammer des LAG Berlin – Brandenburg eher „unüblich“.

Deswegen besondere Anforderungen im Hinblick auf das Transparentgebot i.S.d. AGB-Kontrolle.

WICHTIG ! Beendigungsmitteilung

- bei einer Zweckbefristung ist die „Zweckerreichung“ gem. § 15 Abs. 2 TzBfG mitzuteilen
- Problem: Textform oder Schriftform ?
- TV FFS Tz. 10.4: „muss mindestens 7 Tage vorher bekannt gegeben werden.“

Sonstiges:

LAG Köln vom 12.04.2021 – 2 SaGa 1/21 zur Maskenpflicht am Arbeitsplatz

ENDE