



VRFF - BG Freie

Der Newsletter Für Mitglieder & Alle, die es werden wollen

Edition 02 - März 2021

Wir freuen uns riesig über das durchweg positive Feedback zu unserer ersten Newsletter-Ausgabe! Das bestärkt uns in unserem Anliegen und wir hoffen, auch in dieser zweiten Ausgabe mit interessanten und relevanten Themen aufwarten zu können:

Zum einen möchten wir Euch vor dem Hintergrund der aktuell stillstehenden Tarifverhandlungen der ver.di und angesichts der Möglichkeit eines Scheiterns der Tarifrunde einmal näher erläutern, welche Auswirkungen dies haben könnte. Auch das Arbeitszeitgesetz werden wir hierzu genauer unter die Lupe nehmen.

Zum anderen möchten wir ein Thema beleuchten, das nicht nur kontroverse Emotionen und Gedanken hervorruft, sondern auch mit vielen Fragen und Unsicherheiten verbunden ist – den Arbeitskampf.

Unter der Lupe:

Tarifvertragslose Zeit – Krise oder Chance?
Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und der
Tarifvertrag (TV FFS) im direkten Vergleich.

Rundum informiert:

- Wie funktioniert eigentlich ein Streik?
- Wie verhalte ich mich richtig?
- Bin ich überhaupt abgesichert, wenn ich streike?

Diese und viele weitere Fragen wollen wir Euch gern detailliert beantworten.

Schlussklappe – die etwas andere Kolumne:

„Pantoffelhelden“

Wenn Euch gefällt, was Ihr lest,
lasst es Andere wissen:

VRFF FREIE

Mitglied werden





Unter der Lupe

Tarifvertragslose Zeit - Krise oder Chance?

Die Gewerkschaft ver.di führt derzeit Tarifverhandlungen mit der Allianz Deutscher Produzenten – Film & Fernsehen e.V. (Produzentenallianz), und wie Mitte Januar bekanntgegeben wurde, sind diese ins Stocken geraten, da die Produzentenallianz bislang jegliche Verbesserung der tariflichen Bedingungen strikt ablehnt. Sollte sich an dieser Haltung bis zum 31.03.2021 nichts ändern, droht ver.di mit einem Scheitern der Tarifrunde.

Doch was würde ein Scheitern der Tarifrunde für die Filmschaffenden bedeuten?

Bestünde Anlass zu Beunruhigung und Sorge, oder läge darin vielmehr eine Chance für echte Verbesserungen?

Nachdem der TV FFS zum Jahresende 2020 fristgerecht durch ver.di gekündigt wurde, um neue Tarifverhandlungen aufzunehmen, gelten seine Regelungen gemäß TZ 20.2 zunächst solange unverändert weiter, bis es entweder zu einem neuen Tarifabschluss kommt oder eine der Tarifparteien den anderen Parteien schriftlich mitteilt, die Verhandlungen nicht fortzusetzen. Unmittelbare Folge eines Scheiterns wäre, dass es zunächst keinen gültigen Tarifvertrag für die auf Produktionsdauer beschäftigten Film- und Fernsehschaffenden (TV FFS) mehr gäbe. Es stünde den Tarifvertragsparteien jedoch frei, jederzeit neue Tarifverhandlungen aufzunehmen.

Vorübergehend müsste die deutsche Filmwirtschaft jedoch ohne gültigen Tarifvertrag auskommen.

Müssen wir uns also Sorgen machen? Klare Antwort: Nein!

Geben und Nehmen

Tarifverträge sind eine Möglichkeit, die durch Gesetze geregelten Vorschriften an die speziellen Erfordernisse bestimmter Branchen anzupassen und dabei sicherzustellen, dass faire Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen geschaffen werden. Ein beiderseitiges Geben und Nehmen also – jedenfalls in der Theorie.

Dabei setzen Tarifverträge keinesfalls Gesetze außer Kraft, sondern müssen sich innerhalb des gesetzlichen Ordnungsrahmens und der gesetzlichen Voraussetzungen bewegen – immer und unabdingbar.

Bezüglich der Arbeitszeit regelt das ArbZG diesen Rahmen und seine Voraussetzungen in der Öffnungsklausel des §7.

Es dürfte die Ausweitung der Arbeitszeiten sein, die aus Sicht der Produzenten der deutschen Filmwirtschaft einen der wichtigsten Faktoren des TV FFS darstellt. Schließlich wäre ein 90-minütiger Film in 21 Drehtagen kaum umsetzbar, wenn jeder einzelne Mitarbeitende nur acht, in Ausnahmefällen maximal zehn Stunden pro Tag arbeiten dürfte, was das ArbZG in seinem §3 vorschreibt. Die Erweiterung der Arbeitszeiten durch einen Tarifvertrag liegt also im starken Interesse der Produzenten. Allerdings stellen die im aktuellen TV FFS vereinbarten Mehrarbeitszuschläge, der Zeitausgleich und ggf. zusätzliche



Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

§3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

§7 Abweichende Regelungen

(1) In einem Tarifvertrag (...) kann zugelassen werden,

1. abweichend von § 3

a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt, (...)

Sozialversicherungstage keinen adäquaten Ausgleich für die Zugeständnisse der Filmschaffenden dar.

Eine tarifvertragslose Zeit würde nur die Produzenten belasten

Unabhängig von der Frage, ob der durch den aktuellen TV FFS geregelte Ausgleich für lange Arbeitszeiten und kurze Beschäftigungsverhältnisse auch nur annähernd angemessen ist, sehen wir an dem o. g. Beispiel, wie erheblich die Herausforderungen für Produktionsunternehmen wären, würde die durch den TV FFS ermöglichte Flexibilisierung entfallen.

Es kann deshalb davon ausgegangen werden, dass sich die Produzentenallianz spätestens nach einem evtl. Scheitern der jetzigen Tarifrunde auf die Arbeitnehmerseite zubewegen dürfte, um den dann entstandenen tarifvertragslosen Zustand schnellstmöglich zu beenden.

Dies böte für die Gewerkschaft die Chance, ihre Zustimmung zu einem neuen Tarifvertrag von substantziellen und weitreichenden Verbesserungen für die Filmschaffenden abhängig zu machen.

Und bis dahin?

Nehmen wir also an, die derzeit stockenden Tarifverhandlungen würden am 31.03.2021 tatsächlich scheitern und der TV FFS beendet werden, so wäre in jedem Fall eine Zeit ohne Tarifvertrag zu überbrücken. Für uns Filmschaffende würde dies bedeuten, dass z.B. beim Thema Arbeitszeiten die Regelungen des ArbZG zur Anwendung kommen würden, und zwar ohne jegliche Erweiterungen, Ausnahmen oder Flexibilisierungen.

„Angst braucht es nicht zu geben. Solange es eben auch die Bereitschaft gibt, angstlos und offen in die Auseinandersetzung um einen besseren Tarifvertrag zu gehen, also eben mit der Stärke, die ein Kollektiv gibt ...“

Matthias von Fintel
(Gewerkschaftssekretär von ver.di)
zur Frage, ob man als Arbeitnehmer Angst vor der tarifvertragslosen Zeit haben muss

Durch den Wegfall des TV FFS wären folglich mehr Drehtage pro Film erforderlich und die täglichen Arbeitszeiten müssten deutlich kürzer gehalten werden.

Für die meisten Filmschaffenden dürfte dies ein Gewinn sein!

Im direkten Vergleich mit dem aktuellen TV FFS ergibt sich bei den Arbeitszeiten folgende Gegenüberstellung:

Vorgesehene Arbeitszeiten

Mit aktuellem TV FFS	Ohne Tarifvertrag
Wochenstunden: bis zu 60 Darüber hinausgehende Ausnahmen möglich	Wochenstunden : max. 48 im Durchschnitt, bezogen auf die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses
Tagesstunden: bis zu 12, max. 13 Darüber hinausgehende Ausnahmen möglich	Tagesstunden: regelmäßig 8, max. 10 keine Ausnahmen möglich
Kompensation durch Zuschläge, ggf. über das AZK, teilweise nur Zeitausgleich (s.u. Verrechnung)	Kompensation durch Zeitausgleich innerhalb der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, das sich ggf. verlängern würde.
tarifliche Zuschläge: wöchentlich: 51-60. Stunde: 25%, ab 61. Stunde: 50% Verrechnung von Tagen >10h mit Tagen <10h	
täglich: 13. Stunde: 60%, darüber hinaus 100% keine Verrechnung, keine weitere Berücksichtigung bei wöchentlicher Mehrarbeit	

Neben dem Thema der Arbeitszeiten gibt es noch zahlreiche weitere wichtige Aspekte, auf die wir bei nächster Gelegenheit gern detailliert eingehen wollen!



Guerillas im Nebel

Streik – wie geht das?

Wann darf gestreikt werden?

Im Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz ist die Streikfreiheit als Grundrecht von Gewerkschaften erfasst. Ein Streik dient als legales Druckmittel, um Tarifforderungen durchzusetzen und ist nur rechtmäßig, wenn er von einer Gewerkschaft ausgerufen, organisiert und getragen wird.

Was ist ein Warnstreik?

Ein Warnstreik ist ein kurzer Streik in engem Zusammenhang mit laufenden Tarifverhandlungen. Zweck ist es, Tarifverhandlungen zu erzwingen oder aber festgefahrene Tarifverhandlungen zu beleben. Ein Warnstreik kann ohne Urabstimmung stattfinden. Warnstreiks müssen dem Arbeitgeber nicht vorab angekündigt werden.

Wie verhalte ich mich ab Beginn des Streiks?

Es wird einen Streikaufruf geben, auf dem Streikbeginn und bei einem Warnstreik auch das Streikende genannt sind. Begeht Euch zu Streikbeginn zum Treffpunkt, der auf dem Streikaufruf verzeichnet ist. Dort werdet Ihr einen Streikausweis erhalten, auf dem die Streikteilnahme durch die Streikleitung bescheinigt wird. Das ist notwendig, um später auch Streikgeld zu erhalten. Eine förmliche Abmeldung beim Arbeitgeber zum Streik ist rechtlich nicht vorgeschrieben. Alles Weitere teilt Euch die (örtliche) Streikleitung am Treffpunkt mit.

Kann ich wegen der Teilnahme am Arbeitskampf gekündigt werden?

Bei einem rechtmäßigen Streik handeln die Arbeitnehmer*innen, die deshalb die Arbeit niederlegen, nicht vertragswidrig. Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag ruhen lediglich während der Dauer der Beteiligung. Der Arbeitgeber kann auch nicht verlangen, dass die Streikenden während des Streiks in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsort bleiben. Das folgt schon daraus, dass Arbeitgeber während der Streikteilnahme zu keiner Entgeltzahlung verpflichtet sind. Arbeitnehmer*innen dürfen wegen der Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik nicht abgemahnt oder gar gekündigt werden.

Erhalte ich mein Entgelt weiter?

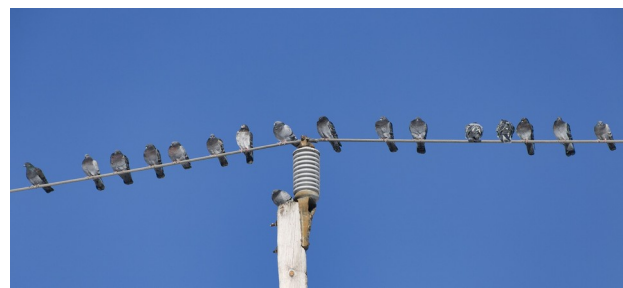
Arbeitnehmer*innen, die an einem Arbeitskampf teilnehmen und deswegen ihre Arbeitsleistung einstellen, haben für diese Zeit keinen Anspruch auf Entgelt. Die dbb-Fachgewerkschaft VRFF zahlt ihren Mitgliedern als Ausgleich Streikgeld.

Ist Streikgeld steuerpflichtig?

Das Streikgeld, das VRFF-Mitglieder erhalten, die an einem Streik teilnehmen, ist steuerfrei. Das heißt, es unterliegt nicht dem sogenannten Progressionsvorbehalt nach § 32b EStG und braucht deshalb in der Steuererklärung nicht angegeben zu werden. Die Aufwendungen, die im Zusammenhang mit dem Streik stehen, sind nicht als Werbungskosten abzugsfähig. Streikgeld ist auch nicht sozialversicherungspflichtig.

Müssen sich Streikteilnehmer*innen bei Drehbeginn beim Arbeitgeber melden?

Der Arbeitgeber ist über den Arbeitskampf, seine Dauer und die dazu aufgerufenen Beschäftigten informiert. Eine persönliche oder telefonische Abmeldung beim Arbeitgeber kann daher unterbleiben. Streikteilnehmer*innen müssen sich jedoch bei der (örtlichen) Streikleitung melden. Hierbei muss gewährleistet werden, dass alle Streikteilnehmer*innen in den Streikerfassungslisten eingetragen sind. Stimmt Euch dazu mit der (örtlichen) Streikleitung ab.



Muss ich während des Streiks Arbeitsanweisungen des Arbeitgebers befolgen?

Nein, denn während des Streiks ruht die Verpflichtung zur Arbeitsleistung und arbeitgeberseitige Weisungen sind nicht zu befolgen.

Darf ich Betriebsmittel des Arbeitgebers während des Streiks nutzen?

Nein. Benutzt nicht das Diensthandy oder andere Kommunikationseinrichtungen des Arbeitgebers, um VRRF-interne Absprachen für den Streik zu treffen. Ebenso kann der Arbeitgeber streikenden Arbeitnehmer*innen den Aufenthalt im Betrieb untersagen (Hausrecht). Daher müssen streikende Arbeitnehmer*innen das Betriebsgelände verlassen, wenn der Arbeitgeber dazu auffordert.

Dürfen auch Auszubildende und Praktikant*innen streiken?

Ja. Sie haben nach der Rechtsprechung des BAG ebenfalls das Recht auf Streikteilnahme bei Arbeitskämpfen, in denen es um ihre tariflichen Beschäftigungsbedingungen geht. Bezüglich ihrer Rechte und Pflichten sind sie wie Arbeitnehmer*innen zu behandeln.

Wie habe ich mich nach Beendigung des Streiks zu verhalten?

Nach Beendigung eines Streiks haben die Beschäftigten ihre Arbeit unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, wieder aufzunehmen. Das gilt auch dann, wenn nach einem Streik, der nicht einen gesamten Arbeitstag angedauert hat, nur noch kurze Zeit bis zum regulären Ende des Arbeitstages verbleibt.

Verweigert der Arbeitgeber die Annahme der angebotenen Arbeit, so gerät er in Annahmeverzug (§ 615 BGB). Das bedeutet, es besteht trotzdem die Pflicht, das Entgelt für die angebotene, aber nicht angenommene Arbeitsleistung zu zahlen. Die Arbeitsbereitschaft muss – möglichst unter Zeugen – gegenüber dem Arbeitgeber nach Streikende ausdrücklich angeboten werden.

**Streiken in der Filmbranche:
totaler Quatsch oder
realisierbar?**

Darf mein Arbeitgeber verlangen, die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen?

Arbeitgeber haben keinen Anspruch auf Nachholung von Arbeitsstunden, die wegen eines Arbeitskampfes ausgefallen sind. Dies folgt schon daraus, dass sie für die Zeit einer rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahme kein Entgelt an Streikende zahlen müssen.



Wie wird die Arbeitszeit bei Streikteilnahme berechnet?

Bei Beschäftigten mit fester Arbeitszeit oder im Schichtdienst wird die zu erbringende Sollarbeitszeit um die Streikteilnahmezeiten verringert.

Verringert sich mein Urlaubsanspruch?

Durch eine Streikteilnahme verringert sich der Urlaubsanspruch nicht, da das Arbeitsverhältnis weiter besteht.

Bin ich weiter krankenversichert?

In der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt die Mitgliedschaft während eines rechtmäßigen Arbeitskampfes bestehen. Die Mitgliedschaft von freiwillig Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung, die versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht befreit sind, wird durch den Wegfall des Entgeltes ebenfalls nicht berührt. Das gilt auch für die gesetzliche Pflegeversicherung.

Bei Arbeitnehmer*innen in einer privaten Krankenversicherung läuft die Versicherung unabhängig von der Teilnahme an einem Arbeitskampf weiter.

Was geschieht mit der Rentenversicherung?

Während der Dauer eines Arbeitskampfes ist für die Rentenversicherung von einem Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses auszugehen. Jedoch werden keine Beitragszeiten für die Beschäftigten mangels Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber begründet.

Was geschieht mit Ansprüchen aus der Unfallversicherung?

Bei der Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen besteht kein Versicherungsschutz durch die gesetzliche Unfallversicherung. Private Unfallversicherungen laufen im Regelfall weiter.

Schlussklappe – die etwas andere Kolumne

Pantoffelhelden



Die ver.di gab am 18. Januar bekannt, dass es keine Fortschritte in Sachen Tarifverhandlung mit der Produzentenallianz gibt. Damit aber nicht genug, die Produzenten besitzen tatsächlich die Frechheit „im Jahr 2021 keinerlei Veränderung am Tarifvertrag (zu) akzeptieren“, so heißt es wörtlich in dem Artikel. Aber um was geht es denn eigentlich?! Schauen wir uns die Forderungen doch mal im Detail an: Freie Wochenenden, klare Ruhezeiten und unabdingbare Zuschläge, das fordert die ver.di.



Wir freuen uns auf Eure
Leserbriefe, Anregungen, Kritik
und Kommentare unter:
constanze.seidl@vrff-freie.de

Pardon, aber für mein Verständnis ist das doch das absolute Minimum! Dass Zuschläge bisher nicht unabdingbar sind, ist doch ein Skandal! Dass man 2021 immer noch über KLARE RUHEZEITEN diskutieren muss, ist ein Armutszeugnis! Und, dass wir uns immer noch „freie Wochenenden“ erstreiten müssen, ist geradezu lächerlich.

Machen wir uns doch nichts vor, die finanziellen Einbußen der Produzenten durch die Pandemie wurden mit aller Kraft und Gewalt eingespart, wo es nur ging. Es wurden Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, um die Aufstockung im Tarifvertrag für Kurzarbeit zu umgehen, es gab Personalabbau im großen Stil, der bis heute anhält. Das Drehpensum blieb trotz größeren Aufwandes gleich, es wurde mancherorts sogar erhöht, Zusatzpersonal wurde verweigert und selbst Kleinigkeiten, wie die allorts beliebte Obstplatte, wurden

ersatzlos gestrichen. Für all diese Maßnahmen haben wir Verständnis gezeigt.

Und jetzt, wo es eigentlich an der Zeit wäre, UNS ein bisschen Verständnis entgegenzubringen, da wollt Ihr ein Moratorium?! So viel Dreistigkeit muss man erst mal besitzen!

Es ist mir ehrlich gesagt völlig egal, welche Gewerkschaft den Tarifvertrag verhandelt, solange die Arbeitnehmer im Vordergrund stehen. Solange sich für die Filmschaffenden wirklich etwas bessert! Ich kann also nur an Euch appellieren, liebe ver.di: Sollte Euch die Produzentenallianz nicht in jedem einzelnen Punkt uneingeschränkt zustimmen, dann lasst die Verhandlungen um Gottes willen platzen! Es wird Euren guten Ruf wieder herstellen und unsere Arbeitsbedingungen WIRKLICH verbessern, denn dann zählt das gute, alte, deutsche Arbeitsrecht. Es ist eine klassische Win-win-Situation!

Wir brauchen keine Pantoffelhelden, wir brauchen eine Gewerkschaft, die den Schneid hat, der Produzentenallianz ganz offen zu sagen: „Entweder so oder Ihr könnt Euch Euren Tarifvertrag sonst wohin schieben!“

Von Christian Penn



VRFF
FREIE

Mitglied werden

Herausgeber:

Betriebsgruppe Freie Produktionswirtschaft
VRFF - Die Mediengewerkschaft
Bavariafilmpfad 7 - Geb. 49
DE 82031 Grünwald
+49 89 6498 1137
constanze.seidl@vrff-freie.de
www.vrff-freie.de