

SONDERAUSGABE 3

Liebe Leute,

einerseits ist erfreulicherweise das KURZARBEITGELD (KUG) nun in aller Munde, andererseits ist gestern zwischen Produzentenallianz und ver.di ein TARIFVERTRAG zu diesem Thema abgeschlossen worden, der viele Fragen aufwirft.

Der Tarifvertrag hat für viel Unruhe gesorgt. Auch weil wir in der Künstlerkanzlei und über das FilmFon der Anfragen gar nicht mehr Herr werden, möchte ich zu dem Tarifvertrag eine ERSTE EINSCHÄTZUNG geben, damit nicht voreilig darauf beruhende nachteilige Vereinbarungen unterschrieben werden.

Es handelt sich dabei wohlgerne um eine erste, vorläufige Einschätzung. Nachdem jedoch auch ein sehr kompetenter Anwaltskollege, der üblicherweise die Produzentenseite vertritt, gestern in Blickpunkt:Film beta.blickpunktfilm.de/det... seinerseits erklärte, daß der Tarifvertrag viele Fragen offenlasse und er auch einzelne Punkte „sehr problematisch“ sieht, ist tatsächlich SKEPSIS ANGEBRACHT.

PASST (auch bei KUG-Vereinbarungen) AUF EUCH AUF!

Euer
Steffen Schmidt-Hug

Erste Einschätzung zum „KURZARBEIT-TARIFVERTRAG“ für Filmschaffende
Wie verhalten sich welche Produktionsfirmen?
Sind „CORONA-KÜNDIGUNGEN“ wirksam?
Webinar ARBEITS- und VERTRAGSRECHT für FILMSCHAFFENDE mit FOCUS auf die CORONA-SITUATION am 28./29. März 2020

Erste Einschätzung zum „KURZARBEIT-TARIFVERTRAG“ für Filmschaffende

1. Zunächst ist es ERFREULICH, daß sich die Tarifpartner zusammengesetzt haben und nach einer Lösung suchen. Zu begrüßen ist auch, daß sie bislang das in der Branche nicht angewandte Instrument der Kurzarbeit nutzen wollen.

2. Der nunmehr vorliegende Kurzarbeit-Tarifvertrag greift jedoch zu kurz. Er hinterläßt derzeit noch ZU VIELE OFFENE FRAGEN, um auf dieser Basis eine verlässliche Kurzarbeitvereinbarung treffen zu können. www.produzentenallianz.de/wp-...

3. Der Tarifvertrag ist für die wenigsten Fälle unmittelbar anwendbar:

Er gilt zunächst nur für TARIFGEBUNDENE Unternehmen. Viele Produktionsfirmen sind gar nicht Mitglied in der Produzentenallianz. Selbst unter ihren Mitgliedern ist ein erheblicher Teil bis heute nicht tarifgebunden.

Außerdem sind auf Seiten der FILMSCHAFFENDEN NUR CA. 3 % Mitglied in ver.di und damit tarifgebunden. Außerdem schließt der Tarifvertrag alle Filmschaffenden, die drei Filme oder sechs Monate für eine Firma gearbeitet haben, von vorneherein aus, also auch Filmschaffende in STUDIOPRODUKTIONEN z.B. in Babelsberg oder in Dailys.

Der Tarifvertrag gilt also in den allermeisten Fällen nicht unmittelbar, kann aber - wie derzeit von Produzenten gewünscht, durch EINZELVEREINBARUNG zwischen den Parteien geregelt werden. Dabei ist aber VORSICHT GEBOTEN:

4. Der Tarifvertrag gewährt, als für die allermeisten deutsche Arbeitnehmer auch in dieser Krise gilt, KEINE ENTGELTFORTZAHLUNG DES BISHERIGEN ENTGELTS oder eine vollständige Aufstockung vom KUG.

Zum Einen wird die Aufstockung auf die sog. BEITRAGSBEMESSUNGSGRENZE von 6.900,00 € (wöchentlich ca. 1.590,00 €) brutto GEDECKELT,

Zum Zweiten bemißt sich dies Aufstockung nicht an den tatsächlich vereinbarten Gagen, sondern lediglich an der TARIFGAGE. Das Kurzarbeitsgeld beträgt bekanntlich 60% (bzw. bei Kindern auf der Lohnsteuerkarte 67%) vom fiktiven Netto. Dieses bedeutet im Ergebnis, daß das KUG i.d.R. meistens sogar WENIGER ALS DAS ARBEITSLOSENGELD ist.

Die im Tarifvertrag vorgesehene Aufstockung orientiert sich auch wiederum an der Tarifgage bzw. der Beitragsbemessungsgrenze von 6.900,00 €.

Wenn es sich nur um ein paar Wochen handeln würde (was zu hoffen ist), mag für Einzelne eine solcher Einkommensverlust vielleicht noch hinnehmbar sein, wenn die ganze Saison ausfällt (was zu befürchten ist), geraten bei dem „ÜBERWINTERN IM SOMMER“ viele in finanzielle Schwierigkeiten.

Es besteht auch gar kein Anlaß, auf sein vereinbartes Einkommen zu verzichten, da Politik und Sender den Produzenten zur Zahlung der Filmschaffende weitreichende Zusagen gemacht haben, mit dem KUG der Großteil der Gagen durch die Arbeitsagentur finanziert werden und durch die Neuregelung die Arbeitgeber auch noch die Sozialversicherungsbeiträge erstattet bekommen – nicht jedoch die Arbeitnehmer, deren KUG und Aufstockung noch um die Sozialversicherungsbeiträge auf das „fiktive“ Netto gemindert wird.

5. PROBLEMATISCH an dem Tarifvertrag ist aber INSBESONDERE, daß darin ungeklärt ist, für WIE LANGE die Kurzarbeit und die Aufstockung

gilt. Vor dem Hintergrund, daß die derzeitigen Ansammlungsbeschränkungen möglicherweise Monate dauern und danach zu befürchten ist, daß es auch Wochen oder gar Monate dauern wird, bis die notwendige Infrastruktur zu Aufnahme von Dreharbeiten wieder besteht, stellt dies ein großes Risiko dar.

Nach dem Tarifvertrag brauchen bzw. können die ver.di-Mitglieder gar keine eigene KUG-Vereinbarung mit dem Produzenten treffen, diese wird vom Produzenten einfach „ANGEORDNET“. Auch die „FESTGELEGTE DAUER“ wird danach angeordnet. Diese steht also im alleinigen Ermessen des Produzenten. Nach dem Tarifvertrag kann dann zwar nach der, wie auch immer festgelegten, Dauer diese ein oder auch mehrmals verlängert werden, jedoch ist auch dieses in das alleinige Ermessen des Produzenten gestellt (Tarifziffer 5.2). Außerdem dazu ist dieser Tarifvertrag zum 30.Juni kündbar.

7. Die BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG in TZ 6.1 ist auch nur für die „ANGEORDNETE“ Kurzarbeit gegeben. Problematisch erweist sich insbesondere die Ziffer 6.2, wonach völlig offen gelassen wird, wie in all den Fällen verfahren wird, bei denen die LAUFZEIT des individuellen ARBEITSVERTRAGES während der „angeordneten“ Kurzarbeit endet. Dazu heißt es „gehen die Tarifpartner davon aus“ daß sich die Produktionsfirmen und Filmschaffenden dann schon irgendwie einigen.

8. Vor dem Hintergrund all dieser ungeklärten Punkte EMPFIEHLT SICH:

- Ruhe bewahren und nichts überstürzen

- Keine KUG-Vereinbarung unterschreiben, die sich auf diesen Tarifvertrag beziehen, denn die Gageneinbußen und die „Anordnung“ sind zu groß. Wer tatsächlich Gewerkschaftsmitglied ist, aber keine solche einseitig „angeordnete“ Kurzarbeit möchte, muß seine Mitgliedschaft verschweigen oder beenden.

- Die Entwicklung der nächsten Tage abwarten, z.B. wie die verschiedenen Berufsverbände einschätzen, aber auch wie andere Unternehmen die KUG-Vereinbarung handhaben. Es gibt hier bereits von seriösen Produktionsfirmen durchaus vorbildliche Vereinbarungen, welche auch die im neuen Tarifvertrag ungelösten Probleme vermeiden.

- Solange keine KUG-Vereinbarung vom Filmschaffenden unterschrieben wurde, läuft der Gegenanspruch in vereinbarter Höhe weiter. Erst durch eine KUG-Vereinbarung verliert man diesen. Somit ist es im ureigenen Interesse der jeweiligen Produktionsfirma, das Angebot für eine KUG-Vereinbarung möglichst so zu gestalten, daß der Filmschaffende schadlos gestellt wird.

- AUF KEINEN FALL KUG-Vereinbarungen unterschreiben, die irgendeine Änderung oder Verkürzung der VERTRAGSLAUFZEIT zur Folge haben könnten, da damit dann nicht nur der Gegenanspruch, sondern auch das KGG entfällt. Die Verträge laufen auch nicht etwa zu dem, in den Verträgen zumeist „VORAUSSICHTLICH“ genannten Termin aus, sondern erst mit der tatsächlichen Fertigstellung des Filmes. Es handelt sich bei den Verträgen i.d.R. nicht um zeitlich befristete Verträge, sondern um „ZWECKBEFRISTETE“ Verträge. Erst mit der Fertigstellung der Produktion wird deren Zweck erreicht und das Arbeitsverhältnis beendet. Daher heißt der Tarifvertrag ja auch für (auf PRODUKTIONSDAUER beschäftigte Film- und Fernseherschaffende.

- Vor dem Unterschreiben die Vereinbarung möglichst von einem Rechtsanwalt oder einer Einrichtung, die rechtsberatend tätig sein darf prüfen lassen.

Auch (aber nicht nur) die Künstlerkanzlei prüft solche Vereinbarungen im Rahmen einer Erstberatung.

Eine für beide Seiten interessengerechte KUG-Vereinbarung könnte wie folgt aussehen:

Vereinbarung zur Kurzarbeit

Zwischen der Firma (Arbeitgeber)
und
Herrn/Frau (Arbeitnehmer)

wird nachfolgende Vereinbarung gemäß Drittes Sozialgesetzbuch (SGB III) über Kurzarbeit getroffen:

1. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht ein Anstellungsvertrag, für den die Vertragspartner Kurzarbeit vereinbaren. Die Kurzarbeit beginnt am 19.3.2020, sie endet, sowie die behördlichen Auflagen Dreharbeiten in Berlin wieder zulassen, spätestens jedoch mit Beendigung der Vertragslaufzeit.
2. Die Kurzarbeit beträgt 100%.
3. Bei einer Veränderung der sicherheitsrechtlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit der aktuell aufgetretenen Covid-19 Pandemie kann der Arbeitgeber die Kurzarbeit sofort aufheben und den Arbeitnehmer jederzeit zur Wiederaufnahme der Tätigkeit zurückrufen.
4. Urlaubsregelung/Zeitkonto: Der Arbeitnehmer hat den ihm gemäß Anstellungsvertrag zustehenden Urlaub bereits in der Zeit vom ... bis ...genommen. Arbeitszeitkonten sind aufgelöst.
5. Der Arbeitgeber erklärt sich bereit, die Differenz zwischen dem Betrag, der dem Arbeitnehmer als Kurzarbeitergeld gemäß SGB III zusteht und der Bruttovergütung aus seinem Anstellungsvertrag zu 100% aufzustocken.

.....

Arbeitgeber..... Arbeitnehmer

Wie verhalten sich welche Produktionsfirmen?

Hier will ich zunächst etwas richtigstellen:

Die Nachricht, daß bei einem Projekt zwar zunächst auf Aufhebungsverträge gedrängt wurde, dann aber durch umsichtige Produktionsverantwortliche dann doch auf eine Lösung mit Kurzarbeitergeld hingearbeitet wurde, betraf nicht die Firma Rich and Famous Film GmbH, sondern die PERATHON FILM und Fernseh GmbH.

Ich bitte, dieses Versehen in der Informationsfülle zu entschuldigen.

Hinsichtlich der KÜNDIGUNGEN bleibt es jedoch weiterhin bei:

BAREFOOT PRODUCTION („Kurt“)

CENTRAL SCOPE Produktion GmbH („Ice Cream“ und „Girona“)

CINEZENTRUM BERLIN: „Tatort – Familienbande“

CONSTANTIN TV („Friedrichstadtpalast“)

HAGER MOSS: („Eine Liebe später“)

FFP NEW MEDIA (z.B. „Bumerang“ oder „Rosamunde Pilcher“)

Bei den meisten Firmen wehren sich bereits Mitarbeiter gegen die Kündigungen. Dort wurden die Verhandlungen aufgenommen, teils auch zusammen mit von den Betroffenen ins Leben gerufenen ‚Verhandlungsdelegationen‘.

Erste Firmen haben schon signalisiert, die Kündigungen zurückzunehmen.

KUG-VEREINBARUNGEN:

Es gibt einige Produktionsfirmen, die ihre Mitarbeiter ordnungsgemäß weiterbezahlen oder mit ihnen eine Kurzarbeit-Vereinbarung mit VOLLSTÄNDIGER AUFSTOCKUNG treffen.

Es gibt seit gestern viele Firmen, die nun auf der Basis des TARIFVERTRAGES KUG-Vereinbarungen anbieten.

Hier ist HÖCHSTE VORSICHT geboten. Es sollte abgewartet und verhandelt werden, nicht nur was die Höhe der Aufstockung betrifft, sondern insbesondere die (vielleicht monatelang nötige) Dauer.

Es gibt aber auch Firmen, wie X FILME CREATIVE POOL GmbH, die sich jeglicher Verantwortung entziehen und mit ihren (dann wohl kaum nicht mehr motiviert zurückkehrenden) Mitarbeitern eine NACKTE ZUSTIMMUNG zur Kurzarbeit verlangen – ohne jede Aufstockung. Damit sind die Arbeitsbedingungen bei dieser Firma sogar NOCH SCHLECHTER ALS DER TARIF. Die Firma will den Filmschaffenden nichts dazu bezahlen, aber wohl das vom ZDF bezahlte (und nun nachgebesserte) Geld behalten?

Nachdem das Begleitschreiben der Herstellungsleitung (welches auch die Solidarität der Filmschaffenden mit der Firma einfordert statt umgekehrt) auch irreführend ist, sind evtl. schon unterschriebene Vereinbarungen anfechtbar.

Auch die Firma LICHTBLICK FILM GmbH fällt nach unten aus dem Rahmen und verlangt nackte Kurzarbeit-Vereinbarungen, obwohl sie von der Filmstiftung NRW gefördert wurde und wird.

In diesen Fällen sollte dann tatsächlich die Devise vom BVR gelten:

HILFE NUR FÜR DIE, DIE AUCH HILFE GEWÄHREN!

Sind „CORONA-KÜNDIGUNGEN“ wirksam?

AUßERORDENTLICHE Kündigungen, wie sie sogar manche der oben genannten Firmen wegen „Corona“ oder „Höherer Gewalt“ ausgesprochen haben, dürften schon daran scheitern, daß die Arbeitnehmer keine schwerwiegende Vertragsverletzung begangen haben und der das Risiko, daß aus anderen Gründen nicht produziert werden kann, nach der „Betriebsrisikolehre“ der Arbeitgeber trägt (der ja auch die Gewinnmöglichkeit hat).

ORDENTLICHE Kündigungen sind i.d.R. schon vertraglich abgeschlossen. Die meisten Mitwirkenden an einer Produktion sind auf Produktionsdauer BEFRISTET beschäftigt. Derartige Arbeitsverhältnisse können nach § 15 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nur dann ordentlich gekündigt werden, wenn dies ausdrücklich individualvertraglich vereinbart worden ist. Das ist allerdings in der Branchenpraxis selten der Fall. Wenn solche Klauseln im Vertrag sind, dürften sie i.d.R. als unübliche und sog. „ÜBERRASCHEDE KLAUSEL“ nichtig sein. In den letzten Tagen und Wochen wurden aber von manchen Produzenten oftmals schriftliche Verträge oder Dealmemos „nachgereicht“, die genau solche Klauseln beinhalten. Solche Verträge sollten auch auf keinen Fall unterschreiben und zurückschicken. Schon abgeschickte Verträge mit solchen Klauseln sollten sofort ANGEFOCHTEN werden.

Insbesondere aber dürfte sich derzeit jegliche Kündigung, die sich auf Maßnahmen zur Corona-Pandemie stützt, als TREUWIDRIG im Sinne von § 242 BGB erweisen, da sie den Arbeitnehmer damit nicht ihr Einkommen während der Krise nimmt, sondern auch von allen sozialen Sicherungsinstrumenten wie Kurzarbeitergeld etc. abschneidet.

Auch bin ich zuversichtlich, daß sich in der sich ergebenden Rechtsprechung“ der Arbeitsgerichte eine „CORONA-KÜNDIGUNG“ außerdem als ein Verstoß gegen die FÜRSORGEPFLICHT des Arbeitgebers erweisen wird.

Darüber hinaus erweisen sich die meisten der von uns geprüften Kündigungen schon aus FORMELLEN GRÜNDEN unwirksam.

ra@schmidt-hug.de
www.schmidt-hug.de
