

SONDERAUSGABE Kündigungen, KUG & Co.

Liebe Leute,

gut eine Woche nach dem letzten BerufsBrief hat sich die Welt bei uns in der Branche schon wieder viel weitergedreht. Erfreulicherweise ist "Kurzarbeit statt Kündigung" auf dem Vormarsch.

Das Kurzarbeitergeld wird nun selbst von denjenigen, die vor wenigen Wochen noch behaupteten, dies ginge mit den befristeten Arbeitsverhältnissen in unserer Branche gar nicht, gelobt und gepriesen. Auch der vereinbarte Tarifvertrag ist als erster Schritt in die richtige Richtung zu begrüßen, jedoch bleibt unklar wie der zweite und der dritte Schritt aussieht (s.u.). Viele verhandeln deshalb in ihren Produktionen an einer tatsächlich interessengerechten Lösung.

Erfreulicherweise wurde schon ein erheblicher Teil der hastig ausgesprochenen Kündigungen zurückgenommen. In einigen hundert Fällen wird noch weiterverhandelt.

Respekt gilt Denjenigen, die in diesen Tagen für ihre Rechte eintreten und solche Ergebnisse möglich machen. Respekt und vor allem Dank (wohl von uns Allen) gilt dabei aber insbesondere denen, die nicht nur für ihre eigenen Rechte, sondern auch für die ihrer Kollegen in ihrer Abteilung oder dem ganzen Team eintreten.

Ich selber danke auch all den Lesern mit freundlichen und positiven Rückmeldungen. Das motiviert uns sehr, aber leider ist es mir derzeit nicht mehr (wie früher) möglich, auf all diese zu antworten. Ich gebe aber diesen Dank vor allem an unsere drei Mitarbeiterinnen weiter, die gerade Großartiges leisten. Wir bekommen jetzt sogar Unterstützung durch Freiwillige, die in ihrem „Leben vor dem Film“ in einer Kanzlei gearbeitet haben und jetzt etwas Sinnvolles für ihre Kollegen tun wollen.

Ich hätte es auch nicht für möglich gehalten, daß Sonntagszuschläge nicht nur in Euren Verträgen vorkommen (sollten), sondern auch bei uns in der Kanzlei. Auch hätte ich nicht gedacht, daß Anwälte als „systemrelevant“ gelten und weiterarbeiten dürfen. Solange es uns nicht selbst erwischt, werden wir das auch tun.

Nachdem in diesen Tagen eine für viele wichtige Frist abläuft, gibt es hier nochmal einige Informationen.

Paßt auf Euch auf!

Beste Grüße

Steffen Schmidt-Hug

Wirksamkeit der Kündigungen
Jetzt rechtzeitig gegen Kündigungen vorgehen
Kurzarbeit(geld) in der Umsetzung
"WIR SIND BABELSBERG" erreicht KUG-Regelung und Rücknahme der Kündigungen
WO BLEIBEN DIE SENDER?
Arbeitslosenversicherung: Regeln für freiwillig versicherte Selbständige gelockert

Wirksamkeit der Kündigungen

Erfreulicherweise konnten inzwischen viele Produktionsfirmen überzeugt werden, daß Kündigungen der falsche Weg sind. Auch haben viele Produzenten erkannt, daß sie sich damit ins eigene Fleisch schneiden, weil sie mit Ausspruch der Kündigung sofort den Anspruch auf Lohnkostenzuschuß durch das KUG verlieren und sich dann den gleichwohl weiterbestehenden vertraglichen Gagenansprüchen ausgesetzt sehen.

Dennoch gibt es leider noch immer Firmen, die an Kündigungen festhalten, manche sogar nochmal ‚nachkündigen‘.

Die in den letzten Wochen ausgesprochenen Kündigungen dürften sich jedoch allesamt als unwirksam erweisen:

Zum einen haben die allermeisten Firmen versäumt, die für eine solche Massenentlassung gesetzlich vorgeschriebene vorherige Anzeige bei der Arbeitsagentur zu machen. Schon dann ist die jeweilige Kündigung unwirksam (vereinzelte Firmen haben das inzwischen nachgeholt und verschicken jetzt eben „Nachkündigungen“).

Zum Zweiten sind (in einigen Firmen sogar erklärte) „außerordentliche“ Kündigungen wohl unwirksam, weil ihnen der dafür erforderliche „wichtige Grund“ fehlt. Die Corona-Krise dürfte genauso zum sog. „Betriebsrisiko“ des Arbeitgebers zählen, wie Stromausfälle oder spuckende Vulkane auf Island.

Zum Dritten sind die meisten Arbeitsverhältnisse als von Anfang an befristete Beschäftigung grundsätzlich gar nicht kündbar. Kündigungsklauseln im Kleingedruckten dürften i.d.R. als sog. „überraschende Klausel“ nichtig sein.

Zum Vierten aber dürften sich jegliche Kündigungen, die sich auf Maßnahmen zur Corona-Pandemie stützen, als Verstoß gegen die

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und als treuwidrig im Sinne von § 242 BGB erweisen. Ähnlich wie jetzt auch schon die Kündigung von Mietverträgen in der Krise vom Gesetzgeber verboten wurden, dürften sich in Bälde „Corona-Kündigungen“ als unrechtmäßig erweisen.

Zum Fünften gilt in der Rechtsprechung Kündigung immer als „letztes Mittel“ (ultima ratio). Wenn es aber die Möglichkeit gibt, Kurzarbeit zu beantragen, um eben genau Kündigungen wegen Produktionsstopp zu vermeiden, geht diese einer Kündigung vor.

Jetzt rechtzeitig gegen Kündigungen vorgehen

Sollte die Kündigung noch nicht zurückgenommen sein bzw. noch Verhandlungen laufen, droht die 3-WOCHEN-FRIST für den KÜNDIGUNGSSCHUTZANTRAG für die Ersten am heutigen Dienstag abzulaufen. Die Frist beginnt mit Zustellung der schriftlichen Kündigung. Mit Ablauf der Frist gilt die Kündigung als wirksam (egal wie unwirksam sie vorher gewesen ist) und alle weiteren Gagenansprüche, aber auch Lohnersatzansprüche wie KUG und ggfs. auch Arbeitslosengeld bestehen nicht mehr.

Daher müssen wir in dieser zeitlich leider sehr engen Situation empfehlen, jedenfalls vorsorglich den Kündigungsschutzantrag beim Arbeitsgericht zu stellen.

Für diesen Kündigungsschutzantrag kann jeder Rechtsanwalt (der sich möglichst mit Arbeitsrecht in der Filmbranche auskennt) beauftragt werden.

Dies muß keineswegs die Künstlerkanzlei sein, zumal wir mit inzwischen Hunderten von Kündigungsangelegenheiten bis zum Äußersten beansprucht sind.

Als weitere RECHTSANWÄLTE, die hier im Medienarbeitsrecht tatsächlich vom Fach sind, kann ich die nachfolgenden empfehlen. Diese vertreten zwar zumeist Produktionsfirmen, können jedoch im Einzelfall auch Arbeitnehmer vertreten, wenn sie frei von Interessenkollisionen sind. Nachdem jedoch für Anwälte ein strenges „Kollisions-Verbot“ besteht, würden sie darauf sofort hinweisen (müssen), wenn sie im konkreten Fall einen Interessenkonflikt haben.

RA Markus Sonnenschein www.bvm-law.de/de...

RA Bernd Joch www.skwschwarz.de/per...

RA Ulf Dobberstein stassenlp.com/kop...

RA Dirk Feldmann unverzaqt.law/rec...

Für Arbeitnehmer ohne Rechtsschutzversicherung, die durch die Kündigung nicht die nötigen finanziellen Mittel für eine anwaltliche Vertretung haben, besteht die Möglichkeit der sog. „PROZEßKOSTENHILFE“ de.wikipedia.org/wik... Ein Merkblatt und den entsprechenden Antrag findet sich unter justiz.de/for... Je nach finanziellen Umständen können dann die Kosten als Zuschuß oder auch als Kredit erstattet werden (die Gebühren für den Anwalt sind in diesen Fällen auch geringer, das ist für uns jedoch drittrangig). Der Antrag muß gleichzeitig bei Gericht eingelegt sein, die notwendigen Unterlagen können später nachgereicht werden.

Vor dem Arbeitsgericht besteht KEIN ANWALTSZWANG. Jeder kann sich dort auch selbst vertreten und einen, zumindest fristwahren, Antrag stellen. Hierzu verweise ich auf das Merkblatt der Arbeitsgerichte www.arbg-potsdam.brandenburg.de/med... . Die Frist ist gewahrt, wenn der Antrag innerhalb der drei Wochen „per Fax vorab“ beim Arbeitsgericht eingeht. Zur Not genügt auch der Einwurf in den Nachtbriefkasten des Gerichts am eigenen Wohnort.

Nachdem wir von der Künstlerkanzlei uns größtmöglich bemühen, eine einvernehmliche Lösung zu erzielen versehen wir auch unsere derzeitigen Kündigungsschutzanträge neben einer umfassenden Begründung zur Unwirksamkeit der Kündigung mit dem Vermerk „nur VORSORGLICH FRISTWAHREND“ und weisen ausdrücklich darauf hin, daß sich die Parteien weiterhin in Verhandlungen für eine gütliche Einigung befinden. Dies empfehlen wir auch denjenigen, die selber einen solchen Antrag stellen.

Kurzarbeit(geld) in der Umsetzung

So erfreulich es ist, daß nun (fast) die ganze Produktionswirtschaft auf das KUG setzt, gibt es noch einige offene Fragen und auch Mißverständnisse.

Daher zunächst nochmals wichtige, uns in den zahllosen Beratungen der letzten Tage immer wieder begegnete Punkte:

Anders als das Arbeitslosengeld wird das KUG nicht an den Betroffenen bezahlt, sondern an den Arbeitgeber als Lohnkostenzuschuß. Die „Zahlstelle“ ist und bleibt der Arbeitgeber. Dieser kann jedoch dadurch die weiterhin bestehenden Lohnansprüche erheblich abfedern.

Voraussetzung für KUG ist u.a.:

- 1) Ein „UNABWENDBARES EREIGNIS“ welche die Produktion reduziert oder gar ganz zum Erliegen bringt. Im letzteren Fall handelt es sich gar nicht um Kurzarbeit, sondern genau genommen um „0-Arbeit“, weswegen das auch „Kurzarbeit-O“ genannt wird.
- 2) Es muß eine EINWILLIGUNG des jeweiligen ARBEITNEHMERS vorliegen, da dies ggfs. mit finanziellen Einbußen hinsichtlich des bestehenden Gagenanspruches verbunden ist.
- 3) Es darf KEINE KÜNDIGUNG ausgesprochen sein, da das KUG ausschließlich dem Erhalt des Arbeitsplatzes dient und diese eine

Subventionierung des Arbeitgebers (nicht des Arbeitnehmers) beinhaltet, wird der Arbeitgeber sanktioniert, wenn er eine Kündigung ausspricht. Dies hat zur Folge, daß ein Anspruch des Arbeitgebers auf KUG mit dem Tag des Ausspruchs der Kündigung (nicht also des Termins, zu dem gekündigt wurde) erlischt.

4) Der Produktionsausfall darf nur „VORÜBERGEHEND“ sein. Da das KUG ausschließlich den Zweck verfolgt, den Arbeitsplatz während dieser Unterbrechung zu erhalten, muß im Anschluß die Wiederaufnahme der Arbeit und das Fortbestehen der Arbeitsplätze gegeben sein. Es muß eine „positive Prognose“ für die Wiederaufnahme der Produktion mit den vorhandenen Arbeitnehmern bestehen. Daher wäre eine „Unterbrechung“ der Arbeitsverhältnisse nach der „voraussichtlichen“ Vertragszeit auch KUG-schädlich.

Aber ARBEITSRECHTLICH enden die Verträge in der Filmproduktion ja auch gar nicht, da es sich um sog. „zweckbefristete“ Verträge handelt. Diese gelten, wie auch der ebenfalls in dem Vertrag genannte Tarifvertrag schon in seiner Bezeichnung verdeutlicht, „auf Produktionsdauer“. Aus den von uns allen bedauerten Umständen sind derzeit die Produktion unterbrochen worden, ähnlich wie bei Erkrankung eines Schauspielers oder widrigem Wetter – nur diesmal leider etwas länger. Der Zweck, nämlich die Fertigstellung des zu produzierenden Film- oder Fernsehwerkes ist leider noch nicht erreicht. Daher besteht der Vertrag unzweifelhaft fort.

Dies dürfte gerade auch im PRODUZENTENINTERESSE sein, da die Arbeitsverhältnisse mit all den „eingespielten“ Mitarbeitern fortbestehen und all diese unverzüglich nach Wegfall der Drehbeschränkungen ihre Arbeit, auch zu den bisherigen Bedingungen, wiederaufnehmen.

Nach Wegfall der Drehbeschränkungen steht zu befürchten, daß zum einen (wie sich schon jetzt anzeigt) viele Filmschaffende, die schon länger über einen Branchenwechsel nachgedacht haben, nun endgültig der „prekären“ Arbeitswelt in unserer Branche den Rücken zukehren. Um die verbleibenden Filmschaffenden wird wohl ein Wettlauf stattfinden, da (verständlicherweise) jeder Produzent danach gerne sein Filmvorhaben zu Ende bringen möchte.

Deshalb ist es so wichtig, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer weiterhin vertraglich aneinander gebunden sind und bleiben, arbeitsrechtlich einerseits und wegen dem KUG andererseits.

Das KUG dient nicht etwa als Liquiditätshilfe für Arbeitgeber oder als Restfinanzierung für auslaufende Verträge. Das KUG dient ausschließlich der AUFRECHTERHALTUNG DER ARBEITSPLÄTZE. Dies wird ja auch daran deutlich, daß der Arbeitgeber einen evtl. Anspruch auf KUG sofort verliert, wenn er eine Kündigung ausspricht (und dies mit dem Tag der Kündigung und nicht dem Beendigungstag!).

Insofern ist bereits sehr fraglich, ob unter diesen Umständen überhaupt die Arbeitsagenturen das KUG bewilligen, wenn die Arbeitsverträge nicht fortbestehen. Selbst wenn dies in der jetzigen Eile geschehen sollte, besteht ein Risiko, wenn sich in der abschließenden Prüfung herausstellen sollte, daß die Arbeitsplätze gar nicht mehr bestanden haben, daß das gesamte KUG vom Arbeitgeber ZURÜCKGEFORDERT wird.

Der derzeitige (vielleicht bald nachgebesserte) TARIFVERTRAG für Kurzarbeit hat seine Schwächen zum einen im finanziellen Bereich mit der ‚doppelten Kappungsgrenze‘, vor allem aber gibt er weder Filmschaffenden noch Produzenten Sicherheit bezüglich der Dauer der Arbeitsverhältnisse und vom KUG.

Für die Filmschaffenden besteht UNSICHERHEIT, ob und wie es nach dem ersten Schritt, der ersten „angeordneten“ Kurzarbeit weitergeht, da mit dieser auch die Beschäftigungssicherung nach TZ 6.1 endet. Gibt es dann einen zweiten Schritt (Fortsetzung der „Anordnung“)?

Insbesondere besteht aber die Unsicherheit, was mit der „Laufzeit des individuellen Vertrages“ (der ja als zweckbefristeter Vertrag weiterläuft) in TZ 6.2 gemeint ist und somit (im dritten Schritt) droht, zum „voraussichtlichen“ Termin zu enden.

Letzteres dürfte auch kaum im Interesse der Produzenten sein, weil sie zum einen damit ihre wertvollen Mitarbeiter für die Wiederaufnahme verlieren und zum anderen die Rückzahlung vom KUG befürchten müssen, wenn die Arbeitsplätze nicht aufrecht erhalten bleiben.

Mehr zum KUG und den Problemen mit dem Tarifvertrag gibt es auch in einem Podcast beim Indiefilmtalk bit.ly/3dXZxd1

"WIR SIND BABELSBERG" erreicht KUG-Regelung und Rücknahme der Kündigungen

Die Geschäftsführung der Central Scope Production GmbH (Studio Babelsberg) hat die Verhandlungsgruppe der Aktion „Wir sind Babelsberg“ gestern darüber informiert, daß die Arbeitsagentur rückwirkend zum 1.4.2020 Kurzarbeitgeld (KUG) bewilligt hat. Die Verhandlungsgruppe von „Wir sind Babelsberg“ begrüßt dieses Ergebnis außerordentlich und freut sich, daß es in den gemeinsamen Gesprächen mit der Geschäftsführung nun doch gelungen ist, eine Lösung zu finden. In den vergangenen Tagen hat die Verhandlungsgruppe und ihr Anwalt hierzu zahlreiche Gespräche auch mit Einrichtungen der Filmförderung, BKM, Arbeitsministerium und Arbeitsagenturen geführt.

Die Geschäftsführung kündigte an, daß die rund 600 Kündigungen wieder zurückgenommen werden sollen, um anschließend auf Kurzarbeit umzustellen.

Nun gilt es, die konkreten Vorschläge zu prüfen und darauf zu achten, daß die Regelung alle betroffenen Mitarbeiter umfaßt. Auch wird derzeit gemeinsam mit der Geschäftsführung noch nach Lösungen auch für die freiberuflichen Mitarbeiter gesucht.

WO BLEIBEN DIE SENDER?

Bislang gibt es von ARD und ZDF nur die bekannte Zusage, daß sie die Hälfte der Mehrkosten durch die Krise übernehmen. Dies ist, für Produzenten und Filmschaffende gleichermaßen, eine nur bedingt beruhigende Zusage. Konsequenterweise hat die Deutsche Akademie für Fernsehen (DAFF) in den letzten Tagen die Rundfunkanstalten aufgefordert, klarzustellen, daß sie 100 % der bei den Mehrkosten übernehmen daff.tv

Was aber sind die „Mehrkosten“?

Nachdem Kosten für Kamera-Rental, Hotels, Reisen, Mietfahrzeuge, Motive usw. wegfallen, bleiben lediglich die Personalkosten. Dadurch daß man diese nun zum allergrößten Teil mit der segensreichen Einrichtung vom KUG auf die Arbeitsagenturen abwälzen kann und diese darüber hinaus auch noch 100 % der vom Arbeitgeber zu bezahlenden Sozialabgaben erstatten werden, verbleiben letztlich nur noch geringe Kosten für

die – nach dem Tarifvertrag auch noch gekappte – Aufstockung.

Auf der anderen Seite werden die Rundfunkanstalten, je nachdem wie lange die Krise dauert, in diesem Jahr wohl viel Geld einsparen. Schon jetzt steht fest, daß dieses Jahr weit weniger TV-Filme und -Serien gemacht werden als geplant. Nachdem laut Kanzleramt der Höhepunkt der Pandemie noch lange nicht erreicht ist und wir im schlimmsten Fall sogar davon ausgehen müssen, daß bis zum Spätherbst nicht gedreht werden kann, werden in diesem Jahr insgesamt kaum neue Filme produziert werden.

Gleichwohl erhalten die Rundfunkanstalten Monat für Monat (nicht nur von uns) weiter regelmäßig die vollen Gebühren bezahlt.

Wir Alle wollen sicher lieber „Frischfleisch“ sehen und auch machen. Wenn die Frischware jedoch ausbleibt, werden die Anstalten kein Testbild senden, sondern auf Wiederholungen von (teils wunderbaren) Werken zurückgreifen. Das unterscheidet unseren TV-Sektor ganz erheblich z.B. von der Gastronomie, bei der der Wirt das Schnitzel nicht einfach auf den Kopierer legen kann.

Wenn aber z.B. das ZDF alleine insgesamt für dieses Jahr über 150 Millionen Euro für Fernsehspiele eingeplant hat und diese am Ende kaum abgerufen werden, könnte sich am Ende das Krisen-Jahr 2020 für die Rundfunkanstalten als das Gewinnträchtigste seit Bestehen der Republik herausstellen. Auch die Filmförderungen blieben auf vollen Töpfen sitzen.

Daher wären gerade die Rundfunkanstalten im Verbund mit den Förderungen gut beraten, wenn sie das für Filmschaffen vorgesehene Geld in Filmschaffende investieren, damit diese heil aus der Krise herauskommen und nicht – wie derzeit schon sichtbar werdend – die Branche verlassen, weil sie feststellen müssen wie prekär die Arbeitswelt bei uns tatsächlich ist.

Eine Investition in die Zukunft der Film- und Fernsehwirtschaft könnte zum Beispiel sein, daß Sender und Förderer die Filmschaffenden, die derzeit nicht unter Vertrag sind und daher in den kommenden Wochen und Monaten noch nicht einmal KUG erhalten, z.B. durch Beschäftigungsgesellschaften auffangen und ihnen in dieser Zeit eine qualifizierte Weiterbildung ermöglichen würden.

Arbeitslosenversicherung: Regeln für freiwillig versicherte Selbständige gelockert

Rund 74.000 Selbständige sind freiwillig in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung versichert. Für diese Selbständigen hat die Bundesagentur für Arbeit nun die Regeln zum Arbeitslosengeldbezug und zu Beitragszahlungen gelockert, wenn sie durch die Corona-Krise unverschuldet arbeitslos geworden sind.

Stundung der Beiträge möglich:

Wenn Selbständige die Beiträge zur freiwilligen Arbeitslosenversicherung derzeit nicht zahlen können, gewähren die Arbeitsagenturen einen Zahlungsaufschub bis längstens Oktober 2020. Dafür müssen sich Versicherte nicht melden. Die örtliche Agentur für Arbeit nimmt zu einem späteren Zeitpunkt Kontakt auf. Die noch ausstehenden Beiträge können dann auch in Raten zurückgezahlt werden.

Wegen Corona-Krise: Ausnahme von bisherigen Ausschlussregeln:

Selbständige, die bereits innerhalb der letzten 12 Monate Arbeitslosengeld bezogen, und erneut Arbeitslosengeld beantragt haben, können sich danach erneut freiwillig versichern. Diese Ausnahme gilt bis zum 30. September 2020. Bisher wurden Selbständige bei einem zweiten Arbeitslosengeldbezug binnen eines Jahres aus der freiwilligen Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen, wenn sie die gleiche selbständige Tätigkeit wieder aufnehmen.

Wie bisher: Nach 12 Beitragsmonaten ist Arbeitslosengeld möglich:

Freiwillig versicherte Selbständige, die in den letzten 30 Monaten vor der jetzigen Arbeitslosigkeit mindestens zwölf Monate Beiträge gezahlt haben, können Arbeitslosengeld bei der Agentur für Arbeit beantragen. Dabei ist unerheblich, ob die Beitragszeiten durch freiwillige Versicherung oder Pflichtversicherung – etwa als sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter – gezahlt wurden.

Auch Selbständige, die bereits vor längerer Zeit einmal über die freiwillige Versicherung Arbeitslosengeld bezogen haben, können einen erneuten Anspruch auf Arbeitslosengeld erwerben. Voraussetzung dafür ist, daß seit dem ersten Bezug von Arbeitslosengeld mindestens 12 Monate Beiträge in die freiwillige Arbeitslosenversicherung eingezahlt wurden. Nach der Arbeitslosigkeit können Sie sich wieder freiwillig versichern.

www.arbeitsagentur.de/vor...

Künstlerkanzlei Schmidt-Hug

kanzlei@schmidt-hug.de

www.schmidt-hug.de

089 - 48 99 80 32
