

## Honorar- und Gagenstandards für Fernsehkameraleute

### Teil 2:

#### Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen

Vorwort:

Es gibt eine Vielzahl von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte sind Arbeitnehmer/innen!

Ein linearer relativer Vergleich zu den selbstständigen Rechnungsstellern ist aufgrund der verschiedenen Ausformungen der Arbeitsverhältnisse äußerst schwierig und nicht sinnvoll.

Die Vergütung für die abhängige Beschäftigung kann durch einen Tarifvertrag geregelt sein. Wenn dies nicht der Fall ist, sollte eine Vergütung vertraglich vereinbart werden. Selbst wenn allerdings eine Vergütungsabrede zwischen den Vertragsparteien nicht getroffen werden sollte, ist der Dienstvertrag wirksam zustande gekommen. § 612 BGB regelt, dass, wenn eine Vergütungsverabredung nicht getroffen worden ist, die "übliche Taxe" dann als vereinbart gilt. Hierunter wiederum zählt man auch geltende Tarifverträge bzw. übliche Vergütungshöhen, die in dieser Gruppenbranche und in dieser Region bezahlt werden.

Bei den tariflichen Regelungen für Kameraleute existiert eine Vielzahl an Tabellen mit unterschiedlichen Tätigkeitsbeschreibungen und Tarifgruppen. Es gibt bei den Sendern Haustarifverträge, die sich deutlich unterscheiden.

Es wird von „Schwenkern“, Operators, „E- bzw. Studiokameraleuten“, bildgestaltenden Kameraleuten, lichtsetzenden Kameraleuten, Kameraleuten für aktuelle Berichterstattung, Kameraleuten für Dokumentationen und vieles mehr ausgegangen.

Als Beschäftigungsform liegt im Manteltarifvertrag von VERDI eine 5 Tage Woche innerhalb einer projektbezogenen Tätigkeit, d.h. eine für „auf Produktionsdauer beschäftigte Film- und Fernsehschaffende“ zu Grunde.

Fernsehkameraleute als originäre Berufsgruppe kommen hier nicht vor.

Unsere Gagenstandards werden für Fernsehkameraleute entwickelt. Diese sollten entsprechend dem **Berufsbild des BVFK für Fernsehkameraleute** tätig sein.

Dabei ist es für den BVFK nicht von Relevanz, ob bei bestimmten Produktionen unter Umständen die Gestaltungskompetenz weniger gefordert wird als bei anderen Einsätzen.

Kameraleute, die dem Anspruch des Berufsbilds entsprechen, haben alle Anspruch auf eine Grundvergütung nach BVFK-Standards. Eine hohe Flexibilität zeichnet den Beruf des/der Fernsehkameramanns/frau aus und darf sich nicht nachteilig auf die Vergütung auswirken.

Es gibt aber auch höher- und hochqualifizierte Fernseh-Kameraleute.

Das sind Erste bzw. lichtsetzende Kameraleute oder auch DoP's (Director of Photography), für die die höheren Gagenstandards zu gelten haben.

Das Gleiche gilt für Spezialisten, wie beispielsweise einen Steadycam-Operator oder Remote-Camera-Operator, wenn diese die Berufsstandards ebenso erfüllen.

Es kann passieren, dass Rechnungssteller durch ein Statusfeststellungsverfahren der Deutschen Rentenversicherung als *abhängig beschäftigt* eingestuft werden. Auch diese Fälle müssen in den Gagenstandards des BVFK Berücksichtigung finden.

Für die juristische Einordnung abhängiger Beschäftigungsverhältnisse ist eine Vielzahl von Gesetzen unterschiedlicher Gerichtsbarkeit zuständig. (Kapitel A)

Der BVFK wird die unterschiedlichen Formen abhängiger Beschäftigungen aufzeigen und mögliche „Fallstricke“ benennen. (Kapitel B).

Anhand des Manteltarifvertrags zwischen VERDI und der Produzentenallianz (der als die übliche Taxe angesehen werden kann) und unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Beschäftigungsformen wird der BVFK Tagesgagenempfehlungen als Standard für abhängig Beschäftigte abgeben. (Kapitel C).

A. Abgrenzung abhängig Beschäftigter  
Arbeitnehmer - Selbstständige (Rechnungssteller)

Leitgedanke:

**Die persönliche Abhängigkeit**

Abgrenzungskriterium 1:

Die Weisungsbindung

- 1.1 Inhaltliche Weisungsbindung
- 1.2 Zeitliche Weisungsbindung
- 1.3 Örtliche Weisungsbindung

Abgrenzungskriterium 2:

Die Eingliederung in die Organisation

- 2.1 Zusammenarbeit mit Mitarbeitern des Auftraggebers (personelle Einbindung)
- 2.2 Arbeiten mit Arbeitsmitteln des Auftraggebers (materielle Einbindung)

Leitgedanke:

**Das Unternehmerrisiko – keine angemessene Verteilung von Chancen und Risiken**

Abgrenzungskriterium 1:

Keine inhaltliche unternehmerische Freiheit

- 1.1 Kein eigener Kundenstamm
- 1.2 Keine zeitliche unternehmerische Freiheit
- 1.3 Keine örtliche unternehmerische Freiheit
- 1.4 Keine freie Preisgestaltung

Abgrenzungskriterium 2:

Keine eigene Unternehmensorganisation

- 2.1 Keine eigenen Mitarbeiter
- 2.2 Keine eigenen Geschäftsräume
- 2.3 Kein eigenes Betriebskapital

Abgrenzungskriterium 3:

Kein Auftreten am Markt

- 3.1 nur ein Auftraggeber
  - 3.2 keine Visitenkarten
  - 3.3 keine eigene Internetseite
  - 3.4 kein Firmenlogo
- u. ä.

Die abhängige Beschäftigung (Arbeitsverhältnis) wird folgendermaßen in die Gerichtsbarkeit eingeordnet:

### **Arbeitsrechtlich**

#### Gesetzliche Schutzbestimmungen:

- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)
- Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Bundeselterngeldgesetz (BEEG)
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Arbeitsgerichtsgesetz (AGG)
- Mindestlohngesetz (MiLoG)

#### Kollektivarbeitsrechtliche Schutzbestimmungen:

- Tarifverträge
- Mitbestimmung
- Betriebsverfassung

### **Sozialrechtlich**

Versicherungspflicht in der

- Arbeitslosenversicherung
- Krankenversicherung
- Rentenversicherung
- Pflegeversicherung

Die Beiträge werden durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber geleistet.  
Absicherung in der gesetzlichen Unfallversicherung (VBG)

### **Steuerrechtlich**

Die Einkommenssteuer wird im Wege der Lohnsteuer erhoben (Quellensteuer).  
Abzugsfähig ist in der Regel nur die Werbungskostenpauschale von z. Zt. EUR 1.000,00.

**Ungeachtet aller Unterfallkonstellationen gilt es festzustellen, dass es arbeitsrechtlich nur den Status *Arbeitnehmer* oder *Selbstständig/Arbeitgeber* gibt!**

## B. Beschäftigungsformen

### **Normalarbeitsverhältnis**

- zeitlich unbefristet
- geregeltes Entgelt
- nicht selbständig
- Arbeitnehmer schuldet Arbeit höchstpersönlich
- Arbeitnehmer arbeitet kontinuierlich für einen Arbeitgeber, unterliegt der Weisungsgewalt des Arbeitgebers, ist in die betriebliche Struktur des Arbeitgebers eingegliedert
- sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- Arbeitsplatz und Wohnung des Arbeitnehmers sind räumlich voneinander getrennt
- keine Leiharbeit
- Vollzeitbeschäftigung oder zumindest mehr als halbtags
- vorhandene Interessenvertretung für Arbeitsbedingungen

### **Atypische Merkmale eines Arbeitsverhältnisses**

- oft kein oder erschwerter Zugang zu Weiterbildung
- oft kein existenzsicherndes Einkommen
- oft keine oder geringere berufliche Aufstiegschancen
- oft arbeitsrechtliche Benachteiligungen
- oft geringere betriebliche Sozialleistungen
- oft keine oder wenig soziale Absicherung, insbesondere durch diskontinuierliche Erwerbsbiographie
- häufig wechselnder Arbeitsplatz
- keine (dauerhaften) sozialen Kontakte am Arbeitsplatz
- Wettbewerbsnachteile auf dem Arbeitsmarkt

### Erscheinungsformen:

Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung, Leiharbeit, unständige Beschäftigung, Heim- oder Telearbeit

## Fallstricke

Generell sollte jeder Arbeitnehmer, auch wenn er in die atypische Beschäftigung fällt, auf einen **Arbeitsvertrag** bestehen, der unter Umständen auch juristisch auf die besonderen Formen der hier beschriebenen Verhältnisse geprüft werden muss.

Ein Arbeitsvertrag kann auch durch eine mündliche Absprache zustande kommen.

Es gilt das Nachweisgesetz, wonach der Arbeitgeber bei mündlich abgeschlossenen Verträgen die Verpflichtung hat, die wesentlichen Vertragsbedingungen nieder zu schreiben und diese Niederschrift zu unterschreiben, sowie sie dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Sämtliche Tatbestände, die ein Arbeitsverhältnis beenden, also eine Kündigung, ein Aufhebungsvertrag oder eine Befristungsabrede, bedürfen zu ihrer Wirksamkeit allerdings in jedem Fall der Schriftform.

Eine Aufhebung, Änderung oder Kündigung muss immer schriftlich erfolgen.

Bei Abschluss eines Arbeitsvertrags sollte dem Arbeitnehmer die Beschäftigungsform (lt. Kap. B) eindeutig sein.

Eine „pauschale“ Bereitschaft zur Leistung von Überstunden könnte mit dem Mindestlohngesetz kollidieren.

## Geringfügige Beschäftigung / unständige Beschäftigung

Geringfügige und unständige Beschäftigungen benötigen eine genaue Betrachtung. Die Regelungen können stark von den Bedingungen zu Normalbeschäftigung abweichen – mit relevanten Auswirkungen auf die sozialen Komponenten, die aus Sicht der Arbeitnehmer den Vorteil einer abhängig Beschäftigten Tätigkeit ausmachen sollten.

Geringfügige Beschäftigung, § 8 Abs. 1 SGB IV

Sog. Kurzfristige Minijobs ohne Verdienstgrenze:

- von vornherein zeitlich begrenzt auf drei Monate oder 70 Arbeitstage **und**
- nicht dauerhaft, regelmäßig wiederkehrend **und**
- nicht über einen Zeitraum von 12 Monaten hinaus **und**
- nicht berufsmäßig (das bedeutet von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung)

Wenn es daneben eine Hauptbeschäftigung gibt (ggf. auch eine selbständige Tätigkeit), dann liegt bezogen auf die Minijobs keine Berufsmäßigkeit vor.

Diese Beschäftigungsform ist rentenversicherungsfrei. Gegebenenfalls kann sich aus § 186 Abs. 2 SGB 5 eine Versicherungsfreiheit bezüglich der Krankenversicherung und der Pflegeversicherung ergeben.

Die unständige Beschäftigung bedeutet arbeitsrechtlich, dass es sich dabei um befristete Kettenarbeitsverhältnisse handelt, die zwischen den einzelnen Arbeitsverträgen zum Teil deutliche Beschäftigungspausen beinhalten und damit faktisch eine Interessensvertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz ausgeschlossen ist. Es werden in der Praxis derartige unständige Beschäftigungen oft mündlich getroffen. Eine mündlich getroffene Befristungsabrede ist jedoch formnichtig und könnte deshalb innerhalb von 3 Wochen ab Fristende vor dem Arbeitsgericht angegriffen werden.

Für fehlenden Urlaubsanspruch sollte auf die Basisgage ein Anteil von 10% (s. Kap. C) aufgeschlagen werden.

Es dürfen keine Arbeitnehmeranteile zur AV-, KV/PV-Versicherung abgezogen werden.

Minijobs sind nur vom Gesetz geregelt, wenn die Tätigkeit nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Das trifft für die meisten Kameralleute nicht zu. Die Mitgliederinnen und Mitglieder des BVFK üben ihre Tätigkeit alle berufsmäßig aus, da die Aufnahme in diesen Berufsverband eine berufsmäßige Beschäftigung bedingt.

### Unständige Beschäftigung, § 27 Abs. 3 Nr. 1 SGB III

- Arbeitsverhältnis kürzer als eine Woche **und**
- bildet Schwerpunkt der Erwerbstätigkeit **und**
- AG will unvorhergesehenen Spitzenbedarf decken **und**
- keine Rahmenvereinbarung

Diese Beschäftigungsform ist auch arbeitslosenversicherungsfrei, in der Regel auch krankenversicherungs-/pflegeversicherungsfrei, aber nicht rentenversicherungsfrei, jedoch lohnsteuerpflichtig!

Wie im Beispiel davor sollte für fehlenden Urlaubsanspruch auf die Basisgage ein Anteil von 10% (s. Kap. C) aufgeschlagen werden.

Abzüge zur AV-, KV/PV-Versicherung sind nicht statthaft.

Der abhängig Beschäftigte kommt in diesem Modell kaum zu den Vorzügen der Arbeitnehmerschaft. Gleichzeitig gibt er Vorteile einer echten Selbständigkeit auf.

Die Höhe der Vergütung kann sich an den Standards für Rechnungssteller (Honorarstandards Teil 1) orientieren.

Bei den Beschäftigungsverhältnissen von Kameralenten handelt es sich meist um regelmäßige und übers Jahr gleichbleibende Beschäftigung. Das kann aufgrund von Auftragsbestätigungen oder auch einer Steuererklärung nachgewiesen werden. Eine unständige Beschäftigung kann aber nur in nachweislichen Beschäftigungen in Spitzenzeiten erfolgen und trifft demnach für die meisten Beschäftigten nicht zu.

### Beschäftigung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Ein Produzent oder ein Sender kann für seine anfallenden Tätigkeiten bei sogenannten Verleihern seine benötigten Arbeitskräfte entleihen. Diese Beschäftigten arbeiten nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und sind somit in jedem Fall Arbeitnehmer, also abhängig Beschäftigte. Rechnungssteller können nicht über das AÜG beschäftigt werden. Die Tätigkeit über Verleiher ist, bei korrekter Handhabung, nichts Anstößiges, im Gegenteil: Viele schätzen sogar willkommene Abwechslung bei unterschiedlichen Entleihern.

### **Arbeitnehmerüberlassung ist kein Outsourcing!**

Ein Outsourcing wäre ein Betriebsübergang, in dem bestimmte Abteilungen komplett in die Hände eines anderen Unternehmens übergehen, mit allen Rechten und Pflichten der bisherigen Arbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen.

Der Verleiher kann und sollte auch mehrere Kunden (Entleiher) haben. Das Geschäftsmodell sieht vor, dass an mehrere Entleiher Arbeitskraft verliehen werden. Ansonsten können Beschränkungen in der Beschäftigungsdauer (Zwangspausen) der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eintreten.



Der Entleiher darf denselben Arbeitnehmer nur 18 Monate beschäftigen. Dabei ist ein Arbeitstag im Monat bereits von Relevanz. Danach darf dieser Arbeitnehmer bei dieser Entleihfirma drei Monate lang nicht mehr arbeiten.

Auf die gleiche Bezahlung wie vergleichbare Festangestellte in der Entleihfirma (Equal Pay) hat man erst ab dem 10. Arbeitsmonat Anspruch!

Beide „Hürden“ - die der „Zwangspause“ bei einem Entleiher, sowie die lange Frist bis zur vollen Bezahlung - können durch Sondervereinbarungen zwischen Entleihern und Verleihern aufgehoben werden.

Auch der Entleiher dürfte wenig Interesse haben, eingearbeitete und bewährte Arbeitskräfte zwangspausieren zu lassen.

### **Der Verleiher ist der Arbeitgeber!**

Seine betrieblichen Vereinbarungen, Tarifverträge gelten. Der Arbeitnehmer ist aber in den Betrieb des Entleihers eingebunden, ist dort weisungsgebunden und wird dort behandelt wie ein Arbeitnehmer des Entleihers.

Besonderes Augenmerk legen wir hierbei auf das Betriebsverfassungsgesetz §7:  
Der Arbeitnehmer kann beim Entleiher den Betriebsrat mitwählen und sich auch zur Wahl stellen.

Ebenso ist der Arbeitsschutz herauszustellen, mit der für Kameralleute relevanten Gefährdungsbeurteilung. Laut Bundesgesetzblatt (Jahrgang 2015 Teil 1, Nr. 4, §13, Absatz 1) gilt der Arbeitsschutz für alle Beteiligten, unabhängig von der Zugehörigkeit einzelner mitwirkender Unternehmen. Der Verleiher als Auftragnehmer darf nur Personal einsetzen, welches über die erforderliche Fachkunde verfügt:

- (1) *Beabsichtigt der Arbeitgeber in seinem Betrieb Arbeiten durch eine betriebsfremde Person (Auftragnehmer) durchführen zu lassen, so darf er dafür nur solche Auftragnehmer heranziehen, die über die für die geplanten Arbeiten erforderliche Fachkunde verfügen. Der Arbeitgeber als Auftraggeber hat die Auftragnehmer, die ihrerseits Arbeitgeber sind, über die von seinen Arbeitsmitteln ausgehenden Gefährdungen und über spezifische Verhaltensregeln zu informieren. Der Auftragnehmer hat den Auftraggeber und andere Arbeitgeber über Gefährdungen durch seine Arbeiten für Beschäftigte des Auftraggebers und anderer Arbeitgeber zu informieren.*
- (2) *Kann eine Gefährdung von Beschäftigten anderer Arbeitgeber nicht ausgeschlossen werden, so haben alle betroffenen Arbeitgeber bei ihren Gefährdungsbeurteilungen zusammenzuwirken und die Schutzmaßnahmen so abzustimmen und durchzuführen, dass diese wirksam sind. Jeder Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, dass seine Beschäftigten die gemeinsam festgelegten Schutzmaßnahmen anwenden.*

Folgender Paragraph im AÜG sollte besondere Beachtung finden:

*§ 8 Abs. 1 AÜG*

*Der Verleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an den Entleiher die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren (Gleichstellungsgrundsatz).*

Bedeutsam ist hier nicht nur die gleiche Bezahlung, sondern der Hinweis auf den/die vergleichbare/n Arbeitnehmer/in und die Arbeitsbedingungen.

So können nicht einfach die untersten Tarifgruppen der Kameralleute als Beispiel für die Bezahlung von Fernsehkameralenten herangezogen werden. Die Tätigkeiten müssen auch auf der qualitativen Ebene vergleichbar sein. Auch die Übernahme für die Produktionsverantwortung von Kameralenten kann als Bedingung herangeführt werden.

*§ 8 Abs. 2 AÜG*

*Ein Tarifvertrag kann vom Gleichstellungsgrundsatz abweichen, soweit er nicht die in einer Rechtsverordnung nach § 3a Absatz 2 festgesetzten Mindeststundenentgelte unterschreitet.*

Leider können Tarifverträge Arbeitsgesetze aushebeln. Das lässt sich auch für andere Bereiche – zum Beispiel bei Arbeitszeitgesetz - feststellen.

Es müssen die Gültigkeit eines etwaigen Tarifvertrags oder entsprechende Betriebsvereinbarungen vor Anstellungsbeginn geprüft werden!

Laut Arbeitsrecht haben alle abhängigen Beschäftigungsverhältnisse den Status der Arbeitnehmerschaft. Hier gilt das Arbeitsrecht!

Eine Kette von befristeten Verträgen (z. B. tageweise Buchungen) kann als unrechtmäßig angefochten werden.

Es gelten alle Arbeitsschutzgesetze (laut Kap. A).

Jeder Form der Beschäftigung als Arbeitnehmer hat bestimmte rechtliche Hintergründe.

Wahrscheinlich wird es sich rechtlich bei den meisten Beschäftigungen um eine befristete oder Teilzeittätigkeit handeln.

Der Arbeitsaufwand sollte definiert sein.

Bei flexibler Disposition sollte Einvernehmlichkeit erzielt werden.

Es muss das vereinbarte Honorar gezahlt werden, auch wenn die Produktion nicht stattfindet, es sei denn der Arbeitsvertrag ist zuvor schriftlich gekündigt worden.

**Teilzeit ist keine Dauerbereitschaft!**

Es gelten die **Arbeitsschutzgesetze**, die nur durch einen Tarifvertrag Veränderungen erfahren dürfen.

**Die tägliche Arbeitszeit ist zwingend auf 10 Std. -, die maximale wöchentliche Arbeitszeit auf 60 Std begrenzt!**

Eine Überschreitung der zehnstündigen Arbeitszeit ist absolut unzulässig. Wird dennoch ein Arbeitnehmer über 10 Stunden hinaus beschäftigt, stellt dies einer Ordnungswidrigkeit dar. Vom Arbeitszeitgesetz darf nur aufgrund einer konkreten Regelung durch einen Tarifvertrag abgewichen werden. Der Manteltarifvertrag für die Filmschaffenden sieht eine solche Ausnahmeregelung vor. Wenn also von der maximalen möglichen Arbeitszeit von 10 Stunden zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden soll, geht dies nur, wenn man insgesamt auf den Tarifvertrag verweist. Dies hat dann allerdings zur Folge, dass auch die übrigen Regelungen des Tarifvertrages Anwendung finden.

### C. Gagenempfehlung

Im ersten Teil dieser Standards hat der BVFK für Rechnungssteller ein Tageshonorar zwischen 580,00 und 875,00 EUR.

In diesem Fall müssen die Fernsehkameralleute ihre Betriebskosten und Vorsorgemaßnahmen richtig kalkulieren.

Die Gagenstandards in diesem 2. Teil basieren auf der Tarifspanne in den entsprechenden Gagentabellen von VERDI.

Es wird der Manteltarifvertrag für die auf *Produktionsdauer Beschäftigten* zu Grunde gelegt.

Auszüge Gagentabelle VERDI Film-Union:

Vorwort: „... Die Gagenwerte sind Mindestgagen und als Arbeitsentgelt selbstverständlich Bruttogagen für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Produzenten.“

Wochengage Kameramann/-frau ab Jan. 2017 – **2869,00 EUR**

Wochengage Kameraner ab Jan. 2017 – **1595,00 EUR**

Diese Bezeichnungen entstammen der Terminologie der Filmbranche und sind nicht unbedingt auf das Fernsehen in Bezug auf die Kameralleute übertragbar. Der Kameraner beim Film (früher Schwenkassistent) ist beim BVK (Bundesverband Kinematographie) definiert.

Da dieser aber auch bereits bildgestaltende Aufgaben übernimmt, setzt der BVFK hier die Untergrenze für die Gage für die bildgestaltenden Fernsehkameralleute an.

Die Gage für den/die Filmkameraner/frau, der/die immer auch ein DoP ist, entspricht der des ersten Kameramanns / der ersten Kamerafrau (oder auch lichtsetzender - / Lichtdesigner/in) beim Fernsehen.

Bei der folgenden Rechnung werden wir uns demnach im Bereich von 1600,00 und 2800,00 EUR Wochengage bewegen.

#### Berechnung

Zunächst müssen 25% aufgeschlagen werden, da für die Fernsehkameralleute im Regelfall die tägliche Arbeitszeit nicht acht, sondern zehn Stunden ist.

Danach wird ein Tagessatz ermittelt, indem durch fünf geteilt wird.

*Daraus ergibt sich nun die Spanne einer Basisgage von*

**400,00 EUR/Tag(10h)** als Untergrenze für vielleicht weniger qualifizierte Fernsehkameralleute und **875,00 EUR/Tag (10h)** für hochqualifizierte Fernsehkameralleute oder besondere Spezialisten.

Dieses sind sozialversicherungspflichtige Bruttobeträge!

Sollte es sich um die im Kapitel B genannten atypischen Beschäftigungen handeln muss ggf. der AG-Sozialversicherungsanteil von 20% auf die Gage addiert werden.

Das gleiche gilt für den Anspruch auf Urlaubsgeld und bezahlte Krankentage. Laut statistischem Bundesamt liegt die Krankenquote bei durchschnittlich 4%.

*Zur Urlaubsreglung sagt der Manteltarifvertrag von Verdi für auf Produktionsdauer Beschäftigte:*

*14.3. Die Höhe des für die Urlaubstage zu zahlenden Urlaubsentgeltes berechnet sich nach der gegebenenfalls unmittelbaren oder umgerechneten Tagesgage.*

*14.4. Eine Abgeltung des Urlaubs durch Zahlung statt bezahlter Freizeit ist nur statthaft, wenn die Tätigkeit endet, ohne dass der Urlaub wegen einer Anschlussbeschäftigung des Filmschaffenden gewährt werden konnte. Die Höhe der Urlaubsabgeltung entspricht dem entgangenen Urlaubsentgelt.*

Der gesetzliche Mindest-Urlaub beträgt bei Vollbeschäftigung 24 U-Tage im Jahr. Das entspricht ca. 9,5 %.

Es sollten demnach 10% auf die Tagesgage aufgeschlagen werden, wenn keine andere Urlaubsreglung im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes (BurlG) besteht.

*13.1 – 13.3. Für alle Filmschaffenden, die Arbeitnehmer im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) sind, gelten ausschließlich die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG).*

Wenn der Arbeitnehmer demnach nicht darunter fällt, eine entsprechende Reglung nicht getroffen ist, oder es aus dem Tagesgeschäft geschuldeter Produktionspraxis nicht praktikabel erscheint, Krankmeldungen einzureichen, sollte in diesem Fall ein Zuschlag von 4% auf die Tagesgage erfolgen.

Weitere Zuschläge sind laut Manteltarifvertrag (Absatz 5.6) für Sonn- und Feiertag sowie für Nachtarbeit (22:00 – 6:00 Uhr) üblich.

Zuschläge sollten auch für Überstunden (Abs. 5.4.4.2. Manteltarifvertrag) berechnet werden, wobei dort von einer Überschreitung der Wochenarbeitszeit ab der 40. Stunde ausgegangen wird. Für die Gagenstandards des BVFK sollte eine Reglung für die 9. und 10. Stunde der Tagesbeschäftigung gelten.

Sonntag - 50 % Zuschlag

Feiertag - 100%Zuschlag

Nachtarbeit - 25% Zuschlag

(Überstunden - 25% Zuschlag) – bereits in der Gagenempfehlung inkludiert.

### Beispiel-Berechnung 10 h Tag

bei atypischer Beschäftigung ohne Urlaubs- und Lohnfortzahlungsvereinbarungen:

400,00 EUR/Werntag(10h)

Zuzügl.: 40,00 EUR Urlaubspauschale (10%)  
 16,00 EUR Krankheitspauschale (4%)  
 20,00 EUR Überstundenzuschlag (25%) für die 9. & 10. Stunde  
**476,00 EUR/Werntag(10h)** Untergrenze für Fernsehkameralleute

875,00 EUR/Werntag(10h)

Zuzügl.: 87,00 EUR Urlaubspauschale (ca. 10%)  
 35,00 EUR Krankheitspauschale (4%)  
 44,00 EUR Überstundenzuschlag (25%) für die 9. & 10. Stunde  
**1041,00 EUR/Werntag(10h)** Standard für hoch qualifizierte Fernsehkameralleute

- Die maximale tägliche Arbeitszeit beträgt **10 Stunden**
- Es ist darauf zu achten, dass die arbeitsfreie Zeit zwischen 2 Arbeitstagen wenigstens **11 Stunden** beträgt
- Die maximale Wochenarbeitszeit beträgt **48 Stunden**
- Je nach Qualifikation ergeben sich Gagenstandards für 10 Stunden Tage bei abhängig Beschäftigten in geringfügiger oder unständiger Beschäftigung zwischen **476,00 & 1041,00 EUR**  
 bei Verträgen ohne Urlaubsanspruch, ohne Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, ohne Überstundenzuschläge und ohne Zuzahlung zur Sozialversicherung!