



Zwischen

dem Verband Technischer Betriebe für Film und Fernsehen e.V.

einerseits und

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

andererseits wird folgender

### **Entgelttarifvertrag einschließlich Tarifierhöhungen**

entsprechend der Tarifvereinbarung vom 15. Januar 2008 vereinbart.

## **§ 1 Geltungsbereich**

1. Räumlich:  
für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
2. Persönlich:  
für alle kaufmännischen und technischen Arbeitnehmer sowie Auszubildenden. Werden Arbeitnehmer beschäftigt, die nicht unter diesen persönlichen Geltungsbereich fallen, sind sie nicht schlechter zu stellen, als die unter den Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmer und Auszubildenden. Ausgenommen sind Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Prokuristen, Generalbevollmächtigte und leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des BetrVG, Arbeitnehmer, die von Produktion zu Produktion beschäftigt werden, können ausgenommen werden, soweit andere Tarifverträge diese Beschäftigung regeln.
3. Fachlich:  
für die technischen Betriebe für Film und Fernsehen, das heißt Betriebe, die technische Dienstleistungen für Bewegtbildproduktionen erbringen (insbesondere Film- und Fernseh-Atelierbetriebe, Synchronisations-, Musik- und Tonstudios sowie Film- und Videokopierwerke, Postproduktionsbetriebe und Bildplattenvervielfältigungsbetriebe; Internet- und Intranet-Fernsehen). Hierzu zählen auch Betriebe, deren Aufgaben nicht nur in der reinen technischen Dienstleistung bestehen, sondern die neben dem Zurverfügungstellen der technischen Plattform oder dem Erbringen der technischen Dienstleistung auch inhaltliche Beiträge leisten.

## **§ 2 Allgemeine Entgeltbestimmungen**

1. Der Entgelttarifvertrag ist Grundlage der Entgeltfestsetzung. Seine Regelungen sind Mindestbestimmungen, die nicht unterschritten werden dürfen.
2. Eingruppierung
  - a. Die Arbeitnehmer werden entsprechend ihrer ausgeübten Tätigkeit in die Entgeltgruppen des als Anlage 1 zum Tarifvertrag vereinbarten Gruppenplans

- eingruppiert. Die Entgelthöhe ergibt sich aus der als Anlage 2 zum Tarifvertrag vereinbarten Entgelttabelle.
- b. Dabei ist für die Eingruppierung zunächst die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgebend und nicht die berufliche Bezeichnung.
- c. Für die Eingruppierung ist eine Zuordnung der Tätigkeit zu folgenden fünf Tätigkeitsmerkmalen vorzunehmen:
- Sach- / Fachkenntnis (A, B, C),
  - Handlungsspielraum/Verantwortung (D),
  - Komplexität der Aufgaben (F),
  - Kooperation/Kommunikation (E),
  - Mitarbeiterführung (G).
- d. Für eine eindeutige Eingruppierung müssen mindestens drei der fünf Tätigkeitsmerkmale einer Entgeltgruppe zutreffen. Unter den zutreffenden Tätigkeitsmerkmalen müssen mindestens sein:
- Sach- / Fachkenntnis  
und
  - entweder Handlungsspielraum/Verantwortung  
oder  
Komplexität der Aufgaben.
- e. Die Anforderungen an das Tätigkeitsmerkmal Sach- / Fachkenntnis ergeben sich aus der auszuübenden Tätigkeit. Das Tätigkeitsmerkmal gilt als erfüllt, wenn alle drei genannten Bestandteile des Tätigkeitsmerkmals erfüllt sind:
- Kenntnisse/Fertigkeiten/Fachkenntnisse,
  - Berufserfahrung und
  - Ausbildung.
- Eine Ausbildung wird durch eine einschlägige Berufserfahrung ersetzt, wenn sie die Regelausbildungszeit um mindestens zwei Jahre übersteigt.
- f. Kommt es zu keiner eindeutigen Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen, dann ist die im Gruppenplan genannte Referenz­tätigkeit zur Entscheidung heranzuziehen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass es im Arbeitsvertrag oder im Betriebsgebrauch von den Referenz­­tätigkeiten abweichende Tätigkeitsbezeichnungen, etwa Anglizismen, Abkürzungen oder anderes, aber ansonsten als gleichwertig zu betrachtende Tätigkeiten geben kann.
- g. Führen die unter den Buchstaben b bis f genannten Kriterien nicht zu einer Eingruppierung der ausgeübten Tätigkeit, so ist ein Arbeitnehmer in diejenige Entgeltgruppe einzugruppieren, die seiner Tätigkeit am nächsten kommt. Dabei sollte der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu anderen eingruppierten Arbeitnehmern gewahrt werden.
3. Ein- und Umgruppierungen erfolgen unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

4. Ist ein Arbeitnehmer ständig in Mehrfachfunktion tätig, so erfolgt die Eingruppierung nach der in erheblichem Umfang ausgeübten Tätigkeiten mit der höchsten Eingruppierung.<sup>1</sup>

### **§ 3 Entgeltberechnung/ Entgeltauszahlung**

1. Das Entgelt muss spätestens am letzten Banköffnungstag eines Monats zur Verfügung stehen. Die Vergütung für Mehr-, Nacht-, Sonntags-, Wechselschicht- und Feiertagsarbeit sowie variable Zulagen ist spätestens mit dem Entgelt für den folgenden Monat auszuzahlen. Abweichende Regelungen können durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag getroffen werden.
2. Wird abweichend das Entgelt als Stundenentgelt vereinbart, so beträgt das Stundenentgelt 1/165 des Monatsentgelts. In gleicher Weise wird das Stundenentgelt bei Mehrarbeit berechnet (s. §14 Abs.3 eMTV).
3. Die Auszahlung erfolgt bargeldlos.
4. Für die ordnungsgemäße Erstellung der Entgeltabrechnung ist der Arbeitgeber verantwortlich, der Arbeitnehmer wirkt so weit zumutbar bei der Beilegung offensichtlicher Irrtümer in der Entgeltabrechnung mit, etwa beim Umfang abgerechneter Zeitzuschläge. Einerseits ist die Einrede zur Entreicherung seitens des Arbeitnehmers ebenso wie andererseits die Einrede zur Pflichtverletzung aus dem Arbeitsverhältnis seitens des Arbeitgebers ausgeschlossen.<sup>2</sup> Irrtümlich gezahlte Entgeltbestandteile sind auszugleichen. Zur Geltendmachung und Verwirkung von gegenseitigen Ansprüchen gilt § 30 eMTV (Ausschlussfristen).
5. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein anteiliges Entgelt im Verhältnis ihrer vereinbarten Wochenarbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.
6. Bei Maßnahmen, die eine dauernde Erhöhung der Bezüge auslösen (Tariferhöhungen, Höhergruppierungen, etc.), tritt die Erhöhung am Ersten des Monats in Kraft, in den die Maßnahme fällt. Dies gilt auch für Auszubildende.

### **§ 4 Überleitungsregelungen**

1. Nach Inkrafttreten dieses Entgelttarifvertrages sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen in eine Entgeltgruppe nach § 2 dieses Vertrages einzugruppieren (Überleitung). Die Überleitung darf für den Arbeitnehmer grundsätzlich nicht zu Entgeltminderungen führen. Hierzu gelten die nach

---

<sup>1</sup> Diese Formulierung ersetzt §16 Abs. 3 eMTV und wird bei dem Neuabschluss des eMTV dort eingearbeitet.

<sup>2</sup> Dieser Satz steht während der Erklärungsfrist noch unter einem gesonderten Zustimmungsvorbehalt, weil zum Zeitpunkt der Tarifverhandlung nicht alle rechtlichen Auswirkungen dieser erst kurzfristig aufgenommenen Klausel geprüft werden konnten.

den bisher nachwirkenden Lohn- und Gehaltstarifverträgen geltenden und für die Zukunft anstehenden Gruppenjahrsteigerungen als Wahrung des Besitzstandes fort.

## 2. Überleitungsfälle

- a. Arbeitnehmer, deren neues Tarifentgelt unter dem Tarifentgelt ihrer bisherigen Lohn- oder Gehaltsgruppe liegt, erhalten eine tarifliche Ausgleichszulage in Höhe des Differenzbetrags. Die Ausgleichszulage ist dauerhaft unwiderruflich (Besitzstandswahrung) und wird bei zukünftigen Tariferhöhungen im Rahmen dieses Tarifvertrages oder folgender Verträge zwischen den Tarifparteien in gleichem Maße wie das Tarifentgelt erhöht. Bei späterer Höhergruppierung vermindert sich die Ausgleichszulage um den tariflichen Erhöhungsbetrag. Diese Eingruppierungen erfolgen bis zum 31.12. 2008.
  - b. Arbeitnehmer, deren neues Tarifentgelt über dem Tarifentgelt ihrer bisherigen Lohn- oder Gehaltsgruppe liegt, erhalten den Anspruch auf das Tarifentgelt, das ihrer bisherigen Lohn- oder Gehaltsgruppe entspricht. Bei einer nach den Kriterien der Eingruppierung höherwertigen Veränderung der Tätigkeit nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages, ist eine Höhergruppierung mit Anspruch auf das entsprechende Tarifentgelt vorzunehmen. Diese Eingruppierungen erfolgen bis zum 31.12. 2008.
  - c. Werden Eingruppierungen entsprechend der bisherigen Lohn- oder Gehaltshöhe vorgenommen, entfallen die Regelungen nach a und b dieser Bestimmung, bis auf den Höhergruppierungsanspruch (letzter Satz von b). Diese Eingruppierungen erfolgen bis zum 30.6. 2008.
3. Die tarifliche Ausgleichszulage ist bei der Berechnung der zusätzlichen Entgelte gemäß § 17 eMTV, bei der Ermittlung des Stundenentgelts nach § 14 Abs. 3 eMTV sowie in allen anderen auf ein Tarifentgelt bezogenen Zahlungen zu berücksichtigen.
  4. Auf die Bestimmung nach Satz 1 des § 4 Abs. 1 kann für diejenigen Arbeitnehmer verzichtet werden, deren monatliches Grundgehalt die Entgeltgruppe 6, letzte Gruppenjahresstufe, um 25 % übersteigt. Der Arbeitgeber informiert Arbeitnehmer und Betriebsrat darüber, wie die Tätigkeit des Arbeitnehmers einzugruppiert wäre.

## § 5 Öffnungsklausel

Arbeitgeber und Betriebsrat können unter Wahrung der tariflichen Mindestbestimmungen ergänzend zu diesem Tarifvertrag für Arbeitnehmer günstigere Betriebsvereinbarungen unter Beachtung des § 77 Abs. 3 BetrVG abschließen. Bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrags abgeschlossene ergänzende für Arbeitnehmer günstigere Betriebsvereinbarungen, die sich auf andere (alte) Tarifregelungen beziehen, gelten unabhängig von dieser Öffnungsklausel weiter und können unter Beachtung von § 77 Ziff. 3 BetrVG geändert werden. Die Tarifparteien sind seitens des Arbeitgebers über die Aufnahme von Verhandlungen und den Abschluss einer Betriebsvereinbarung gemäß dieser Öffnungsklausel zu informieren.



## **§ 6 Leiharbeit**

Für die Entleihung von Arbeitnehmern in Zeitarbeit beachten die VTFF-Mitglieder, dass nur Zeitarbeitsfirmen beauftragt werden, die unter die zwischen BZA oder IGZ mit ver.di (DGB-Tarifgemeinschaft) vereinbarten Zeitarbeits-/Leiharbeitstarifverträge fallen.

## **§ 7 Sonderregelung für Neumitglieder**

Neue Tarifmitglieder im VTFF oder bisher nicht tarifgebundene Mitglieder des VTFF erhalten bei ihrem Tarifbeitritt zur Anpassung an das Mindestniveau dieses Entgelttarifvertrags eine Übergangsfrist, in der sie die notwendigen Vergütungsanhebungen vornehmen können. Die Frist beträgt bei einem Entgeltunterschied bis zu -5% 12 Monate und bei einem Vergütungsunterschied von mehr als -5% 24 Monate innerhalb derer die Anhebungen auf das Tarifniveau erfolgen müssen. Im zweiten Fall hat die Anpassung in zwei Schritten zu erfolgen, und zwar im ersten 12-Monatszeitraum der -5% unterschreitende Anteil und im zweiten 12-Monatszeitraum der restliche Anteil von -5%. Maßstab der Ermittlung des Entgeltunterschieds sind die gezahlten Jahresgehälter ohne variable Anteile wie Mehrarbeit, Prämien, Zulagen oder sonstige nicht regelmäßigen Vergütungsbestandteile des neuen Tarifmitglieds gegenüber der Jahresvergütung aus dem tariflichen Monatsentgelt und der zusätzlichen Entgelte nach § 17 eMTV.

## **§ 8 Geltungsdauer**

1. Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Januar 2008 in Kraft. Bis zum endgültigen Abschluss des Tarifvertrages vereinbaren die Tarifparteien eine Erklärungsfrist bis zum 14. März 2008.
2. Dieser Tarifvertrag ist mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Monatsende kündbar, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2009.
3. Die Kündigung hat durch einen Einschreibebrief oder gegen Empfangsbestätigung zu erfolgen.
4. Bis zum Abschluss eines neuen Entgelttarifvertrages gilt dieser Tarifvertrag weiter.
5. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, innerhalb von 6 Wochen nach Kündigung und Eingang der Forderungen über den Abschluss eines neuen Entgelttarifvertrages zu verhandeln.

Berlin, den 20. Februar 2008

VTFF  
Vorstand

Erhard Arbogast

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,  
Bundesvorstand

Frank Werneke

Matthias von Fintel

### Entgelttabelle

Entgeltgruppe	Stufen im Gruppenjahr	bis 29.2. 2008	ab 1.3. 2008	ab 1.1. 2009
1	im 1.	1.397,00	1.427,75	1.456,25
	im 2. und 3.	1.475,50	1.508,00	1.538,25
	im 4. und 5.	1.552,25	1.586,50	1.618,25
	ab 6.	1.628,50	1.664,25	1.697,50
2	im 1.	1.688,50	1.725,75	1.760,25
	im 2. und 3.	1.768,75	1.807,75	1.844,00
	im 4. und 5.	1.860,75	1.901,75	1.939,75
	ab 6.	1.952,50	1.995,50	2.035,50
3	im 1.	1.967,25	2.010,50	2.050,75
	im 2. und 3.	2.122,00	2.168,75	2.212,25
	im 4. und 5.	2.213,50	2.262,25	2.307,50
	ab 6.	2.338,00	2.389,50	2.437,25
4	im 1.	2.400,75	2.453,50	2.502,50
	im 2. und 3.	2.524,50	2.580,00	2.631,50
	im 4. und 5.	2.644,50	2.702,75	2.756,75
	ab 6.	2.723,00	2.783,00	2.838,75
5	im 1.	2.706,00	2.765,50	2.820,75
	im 2. und 3.	2.814,75	2.876,75	2.934,25
	im 4. und 5.	2.938,75	3.003,50	3.063,50
	ab 6.	3.016,50	3.082,75	3.144,50
6	im 1.	3.093,50	3.161,50	3.224,75
	im 2. und 3.	3.201,00	3.271,50	3.337,00
	ab 4.	3.325,25	3.398,50	3.466,50
7		3.649,00	3.729,25	3.803,75
<b>AUSBILDUNGSVERGÜTUNG</b>				
1. Ausbildungsjahr		531,00	542,75	553,50
2. Ausbildungsjahr		619,25	632,75	645,50
3. Ausbildungsjahr		707,25	722,75	737,25
4. Ausbildungsjahr		794,75	812,25	828,50
<b>ZUSÄTZLICHES ENTGELT (§ 17, 1 eMTV – Junizahlung)</b>				
		299,75	306,25	312,50
<b>ZUSCHLÄGE</b>				
Nachtschichtzuschlag Kopierwerk (pro Schicht) 12,73				
Nachtschichtzuschlag Atelier (pro Schicht) 4,01				