

adu

ASSISTANT DIRECTORS UNION

Auswertung der ADU Gagenumfrage **2018 – 2021**

Die Assistant Directors Union (ADU) vertritt die beruflichen und wirtschaftlichen Interessen der in Deutschland szenisch arbeitenden Regieassistent*Innen, ADs und PAs.

Als Verband haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, die Arbeitsbedingungen unserer Mitglieder zu untersuchen und diese vergleichbar zu machen. In regelmäßigen Abständen erheben wir zu diesem Zweck Daten zu den verhandelten Gagen und Vertragsbedingungen unserer Mitglieder. Ziel dieser Umfragen ist zum einen, die Realgagen der szenisch arbeitenden Regieassistent*Innen, ADs und PAs in Deutschland abzubilden, zum anderen gilt es zu ermitteln, welche Bereiche sich verbessert haben und in welchen Bereichen es noch Entwicklungspotential gibt. Grundlegend kann man feststellen, dass durch die ständige Aufklärungsarbeit der ADU und den kontinuierlichen Austausch unter den Mitgliedern eine sehr positive Entwicklung angestoßen wurde, die sich deutlich in den verhandelten Gagen und Vertragsdetails zeigt.

Die ADU hat bereits vor ihrer Gründung als Verband im Jahr 2018 eine Mindestgagentabelle auf Grundlage des Manteltarifvertrages des TV FFS entworfen und diese dann bei ihrer Gründung Anfang 2019 durch ihre Mitglieder bestätigen lassen. Diese Mindestgagentabelle wird in regelmäßigen Abständen durch diese umfassenden, anonymen Gagen-Umfragen unter unseren Mitgliedern überprüft und dementsprechend angepasst.

Im Folgenden fassen wir die wesentlichen Ergebnisse der ADU Gagenumfrage 2021 zusammen, arbeiten Entwicklungen heraus und vergleichen die Ergebnisse auch mit der vorherigen Gagenumfrage.

Die letzte Umfrage der ADU, bei der die Gagen von RAs, ADs und PAs in Deutschland erhoben wurden, fand im Jahr 2018 in der ersten Jahreshälfte statt. Die damalige Umfrage hatte einen deutlich kleineren Datensatz als die aktuelle Umfrage und hat vor allem Daten aus Zeiten vor der Gründung der ADU erhoben. Ähnlich wie jetzt waren die umfangreichsten Daten, die der 1. RAs und der 1. ADs. Aber selbst in den Berufsgruppen, für die auch bei der jetzigen Umfrage weniger Daten vorliegen, lassen sich vergleichbare Tendenzen ablesen, so dass die meisten Aussagen auch auf alle anderen AD- und RA-Berufe übertragbar sind.

Die hier ausgewerteten Daten lassen keinerlei Rückschlüsse auf die Gesamtentwicklung der Gagen aller RAs, ADs und PAs in Deutschland zu. Die ADU vertritt zwar inzwischen knapp die Hälfte der in Deutschland szenisch arbeitenden ADs, RAs und PAs, womit die von ADU-Mitgliedern erzielten Gagen sicherlich einen Einfluss auf den Gagendurchschnitt in Deutschland haben. Wir gehen jedoch auch davon aus, dass die grundlegend positive Entwicklung der Gagen, die man aus dieser Umfrage ermitteln kann, innerhalb der ADU durch den regen Austausch der Mitglieder untereinander und durch die ADU-Mindestgagentabelle entstanden sind und deshalb nicht in vollem Umfang bei Nicht-ADU-Mitgliedern ähnlich zu beobachten wären. ▶

AUSWERTUNG DER GAGENUMFRAGE

1 UMFANG DER AUSWERTUNG

Datensätze (Projekte):	203
Zeitraum der Datensätze:	2018 - 2021
Positionen:	1st AD, 2nd AD, 2nd AD Crowd, 3rd AD, AD-PA, 1. Regieassistenz, 2. Regieassistenz
Geschlechtsverteilung:	45% Frauen / 55% Männer / 0% non-binär
Altersverteilung:	21-58

2 GAGEN

Die meisten Datensätze wurden im Bereich der 1. RA, 2. RA und 1st AD abgegeben. Daher betrachten wir die allgemeine Entwicklung der Gagen exemplarisch an diesen drei Berufen, gehen im weiteren Verlauf jedoch noch einmal auf jede einzelne Berufsgruppe ein.

Zur besseren Vergleichbarkeit wurden sämtliche Bruttogagen auf eine 50-Stunden-Woche umgerechnet. Zudem wurden spezielle Gagengefüge (z.B. Projektpauschalen, Rechnungssteller) aus der Auswertung genommen, um das Ergebnis nicht zu verfälschen.

2.1 Entwicklung Allgemein

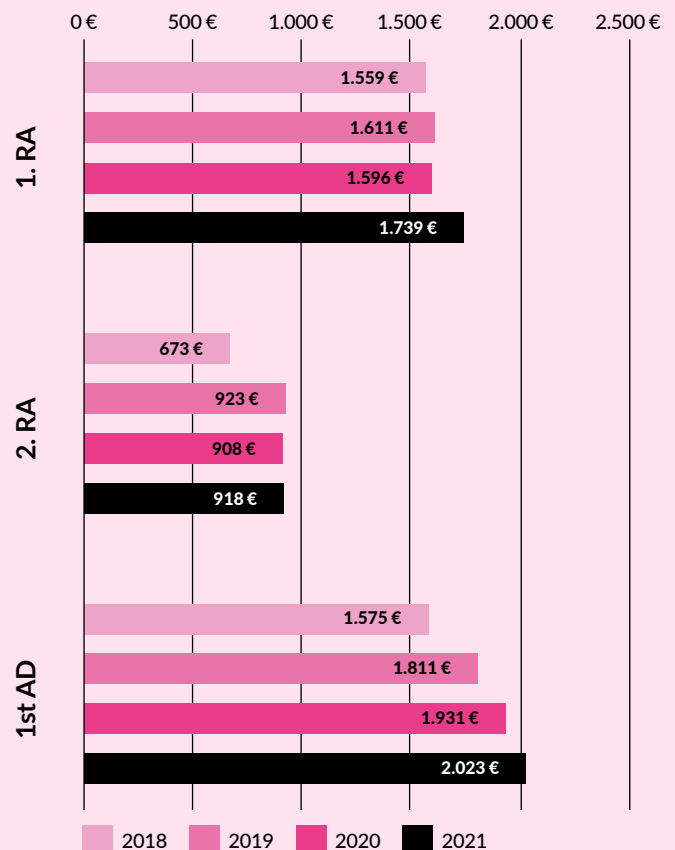
Die Gagen, die im Jahr 2021 verhandelt wurden, liegen bei 1. RA und 1st AD deutlich über den Mindestgagen der aktuellen ADU Mindestgagentabelle (2022).

Über den Zeitraum von 2018 bis 2021 ist die durchschnittliche Gage für 1. RA um 11,5% gestiegen, die der 1st ADs sogar um 28%. Selbst die Gage der 2. RA entwickelt sich in diesem Zeitraum um 36%. Sie ist jedoch immer noch die Gage, die sich in den Ergebnissen der Umfrage am wenigsten weit von der TV FFS Mindestgage abheben kann. Dies hat sicherlich mehrere Gründe: Zum einen ist es historisch gesehen die Gage, die erst

kürzlich in die ver.di-Tarifgagen aufgenommen wurde. Zum anderen sind viele dieser Daten von neu hinzugekommenen ADU-Mitgliedern, was bedeutet, dass diese Gagen zu einem überwiegenden Anteil verhandelt worden sind, bevor die 2. RA durch den Austausch in der ADU ihre Verhandlungsposition stärken konnten.

Im Allgemeinen kann man also, wie man in der folgenden Tabelle sieht, von einer stetigen und deutlichen Steigerung der Gagenhöhen in den letzten vier Jahren sprechen. Lediglich im Jahr 2020 (im „Covid-Krisenjahr“) kam es bei den 1. und 2. RAs zu einer leichten Stagnation dieser Entwicklung, die dann im Folgejahr bei den 1. RAs jedoch deutlich überkompensiert wurde. ▶

Gagenentwicklung



Besonders interessant ist im Zusammenhang mit den Gagen die hohe Zufriedenheit unserer Mitglieder mit den verhandelten Gagen (sowohl in der Höhe der Gage als auch der Art der Stundenregelung). Demnach sind z.B. bei den 1st ADs 69% zufrieden mit ihren Gagenverhandlungen, also sowohl mit der verhandelten Gagenhöhe, als auch mit der vereinbarten Stundenpauschale (Gage für 50h, 60h pro Woche usw.). Bei den 1. RAs sind es ähnlich viele mit 65%.

2.2 Gagen nach Berufen

Im Folgenden werden einzelne Werte aus jeder Berufsgruppe aufgeführt. Diese Zahlen sollten teils nicht überbewertet werden, da die Datenmengen in den einzelnen Berufsgruppen sehr unterschiedlich verteilt sind und somit in den Berufsgruppen mit wenigen Datensätzen statistisch gesehen einzelne „Ausreißer“ die Durchschnittswerte schnell verfälschen können (siehe hierzu z. B. die Gagen der 2nd AD Crowds, bei denen die Spitzengagen bei 1700€ auf 50h liegen und trotzdem der Durchschnitt bei 1323€ auf 50h).

In jeder Berufsgruppe werden hier folgende Werte aufgeführt:

Die durchschnittliche Gage auf 50h heruntergerechnet, damit ein Vergleichswert zur Mindestgage TV FFS entsteht (Bsp.: Die Gage für 1. RA liegt in unserer Umfrage durchschnittlich für sämtliche Budgethöhen umgerechnet in 50h bei 1647€ - Die

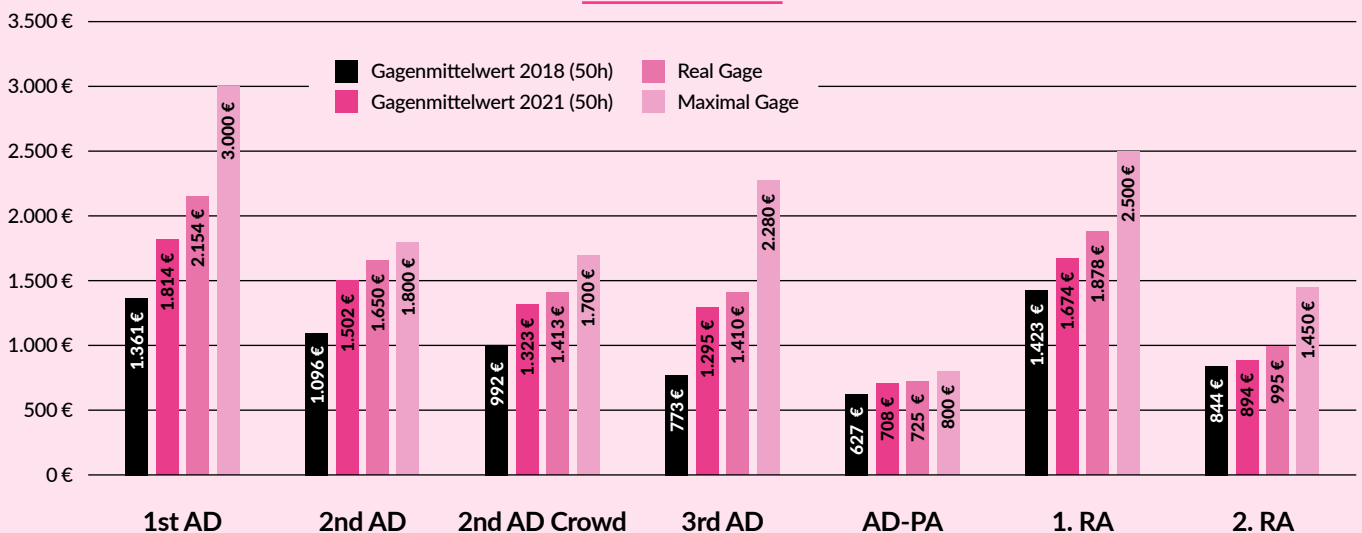
Mindestgage TV FFS lag im Vergleich dazu in den Jahren 2018 bis 2021 zwischen 1371€ bis 1468€. Also liegen die von uns ermittelten Werte in der Umfrage mehr als 200€ über der TV FFS Mindestgage im gleichen Zeitraum).

Die durchschnittliche Realgage, also die tatsächlich verhandelte Gage, ungeachtet der vereinbarten Arbeitsstunden, die dafür geleistet werden müssen. Diese „Realgage“ ist deshalb wichtig, da natürlich viele Verträge nicht auf 50h verhandelt wurden und deshalb die „Realgage“ deutlich über der ermittelten 50h-Gage liegt. Diese Realgage wurde also stets mindestens pro Woche gezahlt (Bsp.: Die Realgage liegt bei 1. RAs durchschnittlich bei 1878€. Das heißt, dass dies durchschnittlich allen 1. RAs pro Woche mindestens gezahlt wurde, obwohl die umgerechnete 50h-Gage über 200€ niedriger als dieser Wert liegt).

Die Gagemittelwerte auf 50h aus der Gageumfrage 2018 (Dieser Wert ist mit Vorsicht zu genießen, da auf Grund der damals noch weit verbreiteten Wochenpauschalen oder 5-Tagepauschalen, die herunter gerechneten 50h-Gagen teils sehr niedrig ausfallen. Trotzdem zeigt es den unglaublichen Sprung in allen Berufen, der seit damals geschehen ist).

Die höchste erzielte Realgage und in welchem Budgetsegment diese erzielt wurde (Bsp.: 3000€ bei 1st ADs, pauschal, im Budgetsegment E2 (Serie 6x45min über 20,5 Millionen €). Dies ist ein wichtiger Wert, weil er zeigt welche Gagenhöhen maximal real verhandelt wurden. ▶

Gagenentwicklung



*Maximal erzielte Gagen in Bezug auf h/Budget (1st AD = pausch/E2, 2nd AD = pausch/E2, 2nd AD Crowd = 50h/D2, 3rd AD = 65h/E1, AD-PA = 50h/D2, 1. RA = 65H/D1, 2. RA = 50h/C1)

2.3 Entwicklung Männer / Frauen

In der Gagenauswertung von 2018 war der „gender pay gap“ noch ein weitaus größeres Thema als in den Datensätzen von 2018-2021. Waren dort noch deutliche Unterschiede zu sehen bei der Bezahlung von Männern und Frauen (vor allem Frauen in den Spitzenpositionen 1st AD und 1. RA wurden damals noch deutlich schlechter bezahlt als ihre männlichen Kollegen), so zeigt sich in der aktuellen Umfrage kein signifikanter Unterschied mehr.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass Männer zwar im Durchschnitt die höheren Brutto-Gagen verhandeln, Frauen jedoch häufiger 50- oder 60-Stunden-Verträge verhandeln und so im Endeffekt die höhere Netto-Gage (auf 50h gerechnet) erzielten.

Auch die höchste Gage (3000,00€ pauschal) wurde von einer Frau erzielt.

Einzig bei den 2. RAs konnten die weiblichen Kolleginnen durchweg und signifikant die höheren Gagen verhandeln, was auch schon in der Umfrage 2018 der Fall war.

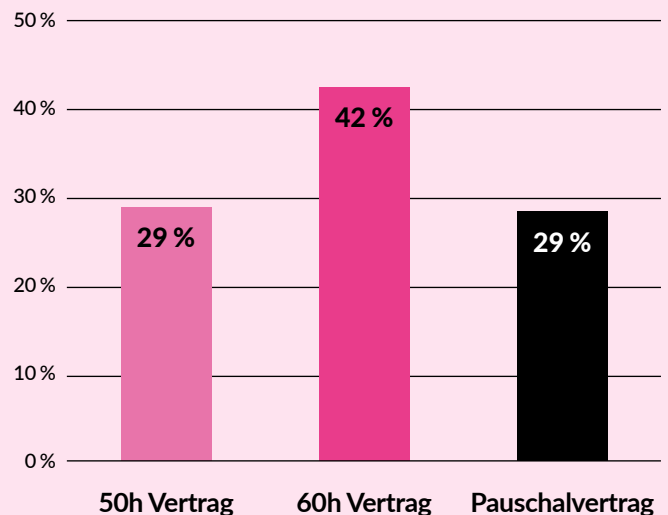
3 VERTRAGLICHES

3.1 Stunden

Die Entwicklung der Stundenverträge in den letzten vier Jahren zeigt deutlich, dass die Mitglieder der ADU eines der wichtigsten Themen des Verbands erfolgreich umsetzen konnten: die „Abschaffung“ der pauschalen Arbeitsverträge. Während 2018 noch über die Hälfte der Befragten pauschal gearbeitet haben, passierte dies 2021 nur noch zu einem geringen Anteil.

Die Verteilung hat sich seit der letzten Umfrage nahezu umgedreht: In der letzten Erhebung von 2018 waren es 30% aller Befragten, die Stundenverträge verhandelt hatten. Jetzt sind es im Durchschnitt auf alle AD- und RA-Berufe gemittelt bereits 70%, die Stundenverträge verhandeln konnten.

Stunden- & Pauschalverträge



3.2 Zuschläge

3.2.1 Überstunden

Wie bereits angedeutet ist die Anzahl der verhandelten Stundenverträge deutlich angestiegen. Gerade im Bereich der AD-Berufe hat der Großteil Verträge auf Stundenbasis verhandelt, zum größten Teil sogar auf 50 Stunden (AD PA z.B. haben zu 80% 50 Stundenverträge bekommen können).

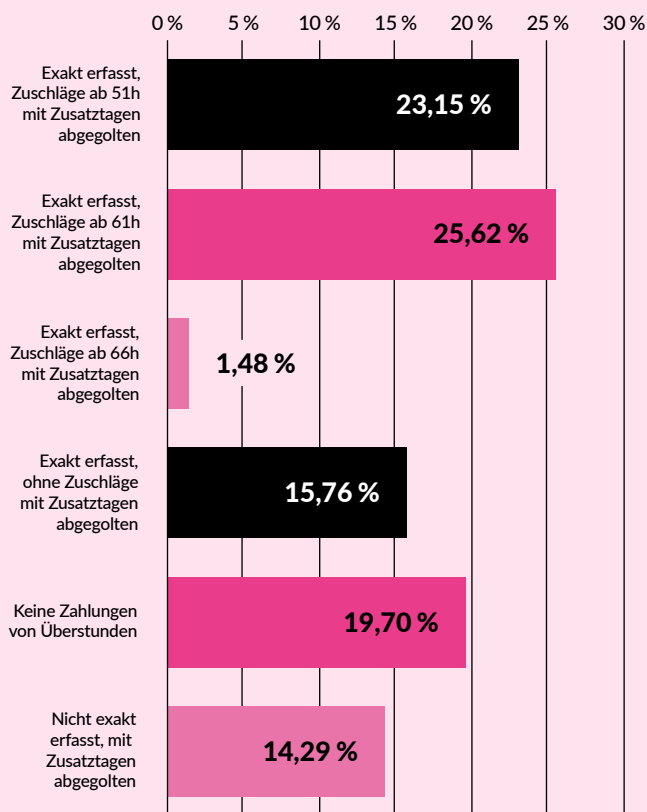
Bei den 1st ADs haben 38% eine Pauschale verhandelt, der Prozentsatz mit einer 50-Stunden-Pauschale liegt lediglich bei 11%. Das liegt vermutlich an der Art und Größe der Projekte und der grundsätzlich höheren Wochenarbeitszeit für 1st ADs. Hier ist also noch Potential in der Zukunft die Arbeitsbelastung der 1st ADs durch niedriger angesetzte (50h-) Stundenpauschalen mittelfristig über den Kostendruck zu senken.

Bei den 1. RAs ist der größte Teil (knapp 50%) mit einer 60-Stunden-Regelung aus den Verhandlungen gegangen. Der Anteil der Pauschalverträge ist mit 28% sehr viel geringer als in der letzten Gagenauswertung.

Bei den 2. RAs gibt es vor allem entweder 50-Stunden-Verträge (43%) oder Pauschalen (43%).

Vermutlich liegt diese Verteilung ein wenig an den unterschiedlichen Produktionsstandards und daran, dass viele 2. RAs, bevor sie Mitglied in der ADU werden, wenig Verhandlungserfahrung haben. ▶

Vergütung der Überstunden



In 82% der Fälle wurden 6te Tage entweder pro Rata oder mit Zuschlägen gezahlt (Zuschläge 47%). Dennoch gibt es immer noch Regieassistent*Innen, denen es nicht gelang 6te Tage zu verhandeln und die an diesen Tagen unentgeltlich arbeiten mussten.

Ähnlich sieht es bei 7ten Tagen aus: 72% erhalten pro Rata Zahlungen oder Zuschläge (61%). Fast 24% haben jedoch keine vertragliche Regelung für Arbeit am 7ten Tag.

Dies ist ein Wert, der sich im Verhältnis zur letzten Umfrage (48%) zwar schon deutlich verbessert hat, jedoch durchaus noch Luft nach oben hat.

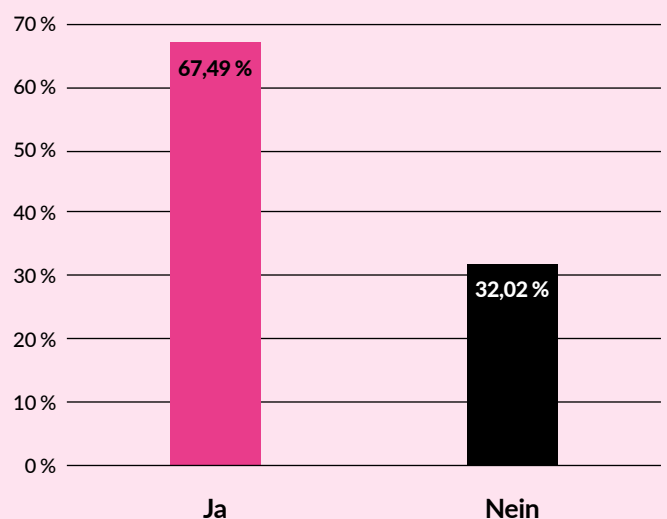
Auch im Bereich der Sonn- und Feiertagszuschläge gibt es einen positiven Aufwärtstrend. Immerhin haben 71% der Befragten diese vollumfänglich, wie im TV FFS geregelt, erhalten. Vor allem 1. RAs und 2. RAs (über 76%) konnten hier sogar noch prozentual bessere Bedingungen aushandeln als die anderen Berufsgruppen.

Trotzdem gibt es natürlich auch hier weiterhin Potential zu Verbesserungen, sollten doch sämtliche Sonn- und Feiertagszuschläge stets gezahlt werden und keine „Verhandlungsmasse“ sein. ▶

3.2.2 Nachtzuschläge, 6. + 7. Tag, Sonn- und Feiertagszuschläge

Die Verhandlungen der Zuschläge nach Tarifvertrag waren lange Zeit in unserer Berufsgruppe ein schwieriges Thema und nur selten wurden diese vollumfänglich gezahlt. Seit einigen Jahren ändert sich dies jedoch, wie unsere Zahlen eindrucksvoll belegen können: In 67% aller Fälle wurden Nachtzuschläge gezahlt, was bedeutet, dass die Forderung dergleichen im Zuge der Verhandlungen weitestgehend zum Normalfall geworden ist.

Bezahlung von Nachtzuschlägen



4 GAGENHÖHEN NACH BUDGET

Die Gestaltung der ADU-Mindest-Gagenhöhen und somit auch die Gagenumfrage ist an das UK-System angelehnt. Das bedeutet, dass sich die Mindestgage direkt von der Projektart und der Budgethöhe des Projektes ableitet. Gerade in denen von der ADU vertretenen Berufsgruppen ist das Anforderungsprofil und die Verantwortung bei einem Projekt sehr stark mit der Projektgröße, dem Format und dem Budget verknüpft.

Aus den Ergebnissen der Umfrage lässt sich deutlich erkennen, dass in den meisten Projekten die tatsächlich verhandelten Gagen ähnlich stark mit den Budgethöhen verknüpft sind, wie es in der ADU-Mindestgagentabelle vorgesehen ist.

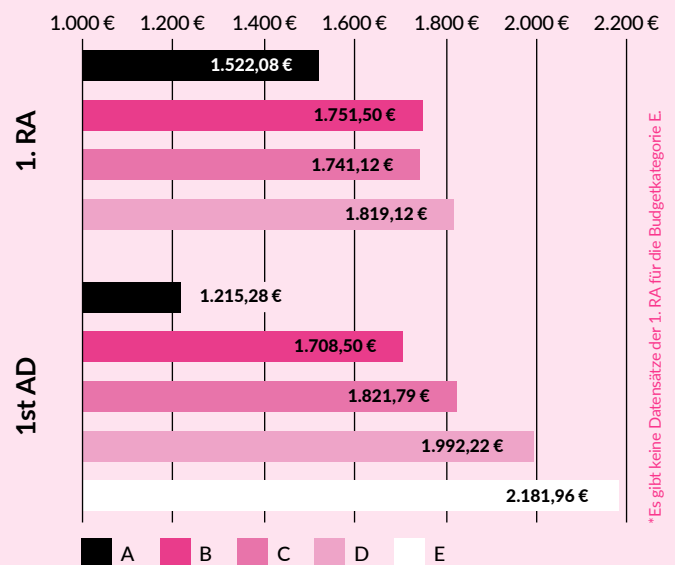
Bei den 1st ADs wurden z.B. durchschnittlich folgende Gagen in den einzelnen Budgethöhen verhandelt (Der sehr niedrige Wert in der Kategorie A, dürfte unter anderem damit zusammenhängen, dass es keine Mindestgage in der früheren ADU-Tabelle für AD-Berufe in dieser Kategorie gab und es sich in diesem Fall nahezu ausschließlich um „Debutprojekte“ gehandelt hat):

Budgetkategorie A:	1215€	(auf 50h)
Budgetkategorie B:	1709€	(auf 50h)
Budgetkategorie C:	1822€	(auf 50h)
Budgetkategorie D:	1992€	(auf 50h)
Budgetkategorie E:	2182€	(auf 50h)

Ignoriert man die Höhe des Wertes in der Kategorie A, dann lässt sich in jeder höheren Kategorie ein deutliches, durchschnittliches Gagenplus erkennen (B -> C +6,6%, C -> D 9,3%, D -> E 9,5%). Die Hebesätze, welche die ADU in der Mindestgagentabelle veranschlagt (Kategorie B= A+7%, C=A+10%, D=A+15%, E=A+20%) werden in der Realität also sehr deutlich überschritten.

Ähnliche prozentuale Gagen-Steigerungen in Zusammenhang mit höheren Budgets, wie hier exemplarisch bei den 1st ADs gezeigt, lassen sich auch in allen anderen Berufsgruppen belegen.

Gagen nach Budgetkategorie



5 ALTERSVORSORGE

Durch die in unserer Branche übliche unstete Beschäftigung und teils stark schwankenden Gehälter, ist es besonders wichtig sich ausreichend für das Alter abzusichern. Was einige nicht wissen - wer für die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten arbeitet, hat Anspruch auf Zuzahlungen der Arbeitgeber*In in die Pensionskasse Rundfunk oder das Presseversorgungswerk. Dies kann also bei vielen Vertragsabschlüssen mit verhandelt werden.

Bisher gelingt dies unseren Mitgliedern auch recht häufig: In 39% aller Verträge wurden Zuzahlungen durch die Arbeitgeber*In geleistet. Bei den 1. RAs sogar in 53% der Fälle. Wie viele Mitglieder tatsächlich diese Zuzahlung verhandeln könnten und es nicht tun, ist aus den Zahlen nicht zu ermitteln, da wie oben schon erwähnt, nicht bei jedem Projekt Zuzahlungen geleistet werden müssen. ▶

FAZIT

Die Gagenumfrage kann aufgrund der unterschiedlichen Jahre, in denen die Gagen verhandelt wurden, und aufgrund der heterogenen Verteilung der Datensätze auf die einzelnen Berufsgruppen (der überwiegende Anteil der Daten stammt von 1. RAs und 1st ADs), kein für jedes einzelne Berufsbild in sämtlichen Punkten gleichwertiges oder ähnlich genaues Abbild zeigen.

Trotzdem sind eindeutige Tendenzen zu erkennen: Die Gagen entwickeln sich deutlich nach oben (weit mehr als es die Anhebungen der Mindestgagen im TV FFS vermuten lassen), die 5-Tagespauschalen und zuschlagsfreien Verträge gehören, ähnlich wie ein deutlicher „gender pay gap“, glücklicherweise mehr und mehr der Vergangenheit an und auch entsprechend bezahlte 6te und 7te Tage, Nachtzuschläge und sämtliche weiteren Regelungen des TV FFS werden zunehmend automatisch Bestandteil in der überwiegenden Mehrheit der Verträge unserer Mitglieder.

Eindeutig lässt sich auch belegen, dass nahezu alle unsere Mitglieder problemlos in den letzten 4 Jahren Gagen verhandeln konnte, die deutlich über den von der ADU geforderten Mindestgagen lagen. Außerdem zeigt sich, dass die Gagenstufung nach Budgets längst Einzug in die Gagenverhandlungen gefunden hat und sich größtenteils weit über den von der ADU veranschlagten Hebesätzen bewegt.

Das alles belegt eindrücklich, dass wir auf dem richtigen Weg sind und dass der Austausch untereinander und unsere Mindestgagentabelle effektiv etwas in der Gagen- und Vertragssituation unserer Mitglieder bewirkt hat.

Wir bitten Euch weiterhin bei Euren Verhandlungen die ADU-Mindestgagen nicht zu unterschreiten und auch in Zukunft alle weiteren Vertragsbestandteile, die im TV FFS geregelt sind, mit in Eure Verträge aufzunehmen. Gemeinsam haben wir schon sehr viel erreicht. Trotzdem gibt es weiterhin Themen, die wir vorantreiben sollten und müssen!

Vielen Dank allen, die sich die Zeit genommen haben an unserer Umfrage teilzunehmen!

Eure ADU