



ASSISTANT DIRECTORS UNION

Auswertung der ADU Gagenumfrage 2022 - 2024

Als Assistant Directors Union (ADU), vertreten wir die beruflichen und wirtschaftlichen Interessen aller in Deutschland szenisch arbeitenden Regieassistent*Innen, Assistant Directors (ADs) und Production Assistants (AD-PAs).

Zur Schaffung einer langfristigen und validen Datenlage befragen wir unsere Mitglieder in regelmäßigen Abständen zu Arbeitsbedingungen, Vertragsdetails und erzielten Gagen ihrer Projekte. Die jeweils aktuellen Ergebnisse dienen dem objektiven Vergleich mit Daten aus früheren Erhebungen und bilden dadurch die Entwicklung der Realgagen szenisch arbeitender Regieassistent*Innen, ADs und PAs in Deutschland ab. Zum anderen ermitteln wir, in welchen Projektarten und Budgetkategorien sich Arbeitsbedingungen und Vertragsgestaltungen verbessert haben und in welchen Bereichen es noch weiteres Entwicklungspotential gibt.

Grundlegend stellen wir fest, dass durch die Aufklärungsarbeit der ADU und den kontinuierlichen Austausch ihrer Mitglieder mittlerweile bei den meisten Befragten ein großes Bewusstsein und umfangreiches Sachwissen zu adäquaten Gagenhöhen und arbeitsrechtlichen wie auch tarifvertraglichen Regelungen existiert. Dies ist sicher auch einer der Gründe, warum die Vertragsverhandlungen und erzielten Gagen im beobachteten Zeitraum eine solch positive Entwicklung nehmen. Schon in der letzten Umfrage war eine durchaus positive Tendenz gegenüber der vorangegangenen Umfrage zu erkennen. Diese setzt sich jetzt, ungeachtet der Krisen und des Auftragschwundes, von dem unsere Branche in den letzten Jahren heimgesucht wurde, unvermindert fort.

Bereits zu ihrer Gründung im Jahr 2019 hat die ADU eine erste Mindestgagentabelle für alle vertretenen Berufsgruppen entworfen. Diese Tabelle fußt auf dem Gagentarifvertrag des TV FFS, bezieht jedoch noch weitere Parameter in die Berechnung und Ausgestaltung mit ein und wird in regelmäßigen Abständen auf Grund der oben benannten anonymen Gagenumfragen unter unseren Mitgliedern überprüft und aktualisiert. Somit stellt die ADU sicher, dass in einer offiziellen Mindestgagentabelle keine Fantasie- oder Wunschzahlen Einzug halten, sondern nur die Gagenhöhen, die in der Vergangenheit von einer überwiegenden Anzahl ihrer Mitglieder in den einzelnen Berufsgruppen und Budgetkategorien bereits erzielt

und meistens sogar deutlich überboten wurden (ADU-Gagentabelle). Der unserer Tabelle vorangestellte Vor-Text hält darüber hinaus arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen fest, die ebenfalls auf den tariflichen Bestimmungen des Manteltarifvertrags des TV FFS basieren, diese konkretisieren, und die unsere Mitglieder in der Vergangenheit regelmäßig in ihren Verhandlungen vereinbart haben.

Im Folgenden fassen wir die wesentlichen Erkenntnisse der zurückliegenden ADU-Gagenumfragen aus den Zeiträumen vor 2018, 2018 bis 2021 und jüngst 2022 bis 2024 zusammen und analysieren die bisherigen Entwicklungen und Trends. Durch zusätzliche Fragen die wir dieses Jahr erstmalig unseren Mitgliedern, zusätzlich zu den Fragen früherer Umfragen gestellt haben, lassen sich darüberhinaus noch weitere interessante Beobachtungen machen.

Zunächst lässt sich die erfreuliche Feststellung machen, dass trotz eines kürzeren Erhebungszeitraums von nur drei Produktionsjahrgängen die aktuelle Umfrage mit 349 eingetragenen Projekten einen deutlich höheren Datensatz als die Gagenumfrage 2018 - 2021 mit seinerzeit 203 Projekten bei vier Produktionsjahrgängen erzielen konnte. Dies ist aus mehreren Gründen sehr positiv: Zum einen sind damit unsere Schlussfolgerungen aus der Umfrage deutlich belastbarer, weil ihnen mehr Daten zu Grunde liegen. Extreme Einzelwerte haben dadurch weniger Gewicht auf die Resultate. Zum anderen zeigt dieses Plus an eingetragenen Projekten, dass die Gagenumfrage insgesamt von den ADU-Mitgliedern sehr positiv angenommen wurde und somit die Neuauflage noch deutlich mehr Teilnehmer*innen mobilisieren konnte.

Vorab möchten wir jedoch erwähnen, dass die ausgewerteten Daten unseres Verbands nur bedingt Rückschlüsse auf die gesamte Gagenentwicklung der untersuchten Berufe zulassen, da unser Organisationsgrad derzeit ca. ein Drittel der in Deutschland szenisch arbeitenden Kolleg*innen umfasst. Dennoch gehen wir davon aus, dass die von ADU-Mitgliedern erzielten Gagen zumindest einen indirekten Einfluss auf den Gagendurchschnitt aller Berufstätigen im Bereich Regieassistent, Assistant Director oder AD Production Assistant hierzulande haben, aber statistisch nicht in vollem Umfang auch auf Nicht-Mitglieder der ADU übertragbar sind.

UMFANG DER AUSWERTUNG

Datensätze (Projekte):	349
Zeitraum der Datensätze:	2022 - 2024
Positionen sortiert nach Teilnahme:	1st AD, 2nd AD, 2nd AD Crowd, 3rd ADs, AD PA, 1.RA, 2.RA, 3.RA
Geschlechtsverteilung auf Projekte:	52% Frauen / 47% Männer / 1% non-binär
Altersverteilung auf Projekte:	18 - 29: 18% 30 - 39: 42% 40 - 49: 28% 50 - 59: 9% 60+: 3%
Format:	Filme 58% Serien 42%

1. Gagen	Seite 3
1.1 <u>Entwicklung Allgemein</u>	Seite 3 - 5
1.2 <u>Gagen nach Berufen</u>	Seite 5 - 6
1.3 <u>Gagen-Entwicklung Männer / Frauen</u>	Seite 7
2. Vertragliches	Seite 7
2.1 <u>Stunden-Basierte Verträge / Teil-Pauschalen</u>	Seite 7
2.2 <u>Überstunden</u>	Seite 8
2.3 <u>Tarifvertragstreue, Nachtzuschläge, Samstags-, Sonn- und Feiertagszuschläge</u>	Seite 9
2.4 <u>Spesen, Unterstunden und „Box Rental“</u>	Seite 9 - 11
3. Gagenhöhen nach Budget	Seite 11 - 12
4. Altersverteilung der Befragten	Seite 13
4.1 <u>Altersvorsorge</u>	Seite 13 - 14
5. Rückschlüsse auf Projekt-Budgets und Verteilung der Drehsysteme	Seite 14
5.1 <u>Verteilung der Projekte in Budget-Höhen</u>	Seite 14 - 15
5.2 <u>Verteilung der Projekte nach Budget & Drehsystem</u>	Seite 15
6. Fazit	Seite 16 - 17

1. Gagen

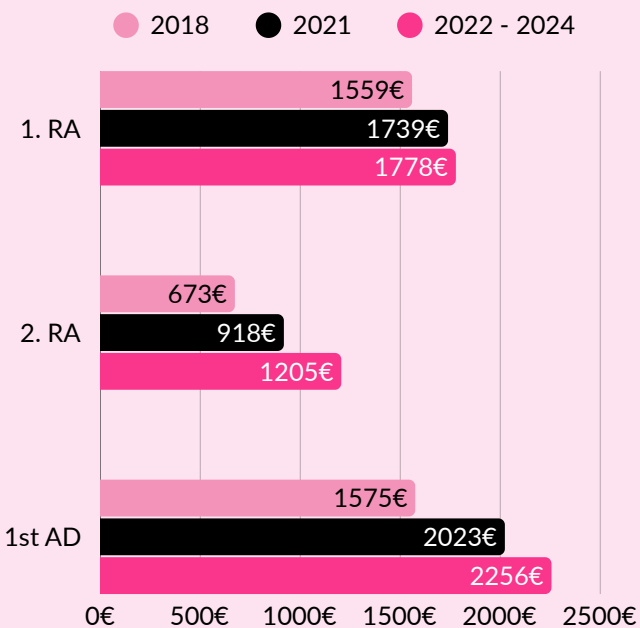
Ähnlich wie bei der letzten Umfrage wurden die meisten Datensätze im Bereich der 1. RA, 2. RA und 1st AD abgegeben. Dies hängt einerseits mit dem noch dominierenden Arbeitssystem der Regieassistent in Deutschland zusammen und begründet sich andererseits in der relativ hohen Anzahl von 1st ADs unter den ADU-Mitgliedern im Vergleich zu den anderen AD-Berufen. Daher betrachten wir im Folgenden 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 in der gesamten Umfrage sämtliche Bruttogagen auf eine 5-Tage-Woche mit 50 Arbeitsstunden umgerechnet*. Spezielle Gagen (z.B. Projektpauschalen, Rechnungssteller, Auslandsanstellungen usw.) wurden getrennt erfasst, um die Gagen der angestellten Kolleg*Innen mit deutscher Lohnsteuerkarte nicht zu verfälschen. Wenn im Folgenden von 'Gagenhöhen' die Rede ist, bezieht sich das also stets auf 50-Stunden-Wochengagen für eine 5 Tage Woche, oder aber Gagen, die mit der genannten Formel auf diese Basis umgerechnet wurden.

1.1 Entwicklung Allgemein

Die durchschnittlichen Gagen, die im Erhebungszeitraum (2022-2024) verhandelt wurden, lagen bei allen Berufsgruppen und bei allen Budgetkategorien bereits deutlich bis sehr deutlich über den Werten der aktuellen ADU-Mindestgagentabelle, die seit Mai 2025 gültig ist. Das heißt, dass bereits zuvor von allen Mitgliedern durchschnittlich deutlich höhere Gagen in allen Budgetkategorien erzielt wurden, als es die aktuelle Mindestgagentabelle der ADU fordert. Das schließt nicht aus, dass in der Vergangenheit einige ADU-Mitglieder auf der damals von der ADU ausgewiesenen Mindestgage gearbeitet haben. Trotz dieser positiven Entwicklung lässt sich jedoch auch beobachten, dass einige Gagen sich deutlich geringer entwickelt haben als in den Jahren zuvor.

*Dabei kam folgender Schlüssel zum Einsatz: Auf 50h für eine 5-Tage Woche -> Gage/50*50, auf 55h für eine 5-Tage Woche -> Gage/55*50, auf 60h für eine 5-Tage Woche -> Gage/60*50, auf 65h für eine 5-Tage Woche -> Gage/65*50, pauschal für eine 5-Tage Woche -> Gage/65*50

Gagenentwicklung



Im Vergleich zu 2018 ist die durchschnittlich erzielte 50-Stunden-Gage für 1.Regieassistent*innen von 1559€ auf 1778€ (+14%) gestiegen. In dem etwas kürzeren Zeitraum seit 2021 ist die Durchschnittsgage für diese Berufsgruppe zwar auch noch gestiegen, jedoch mit 2,4% (1739€ auf 1778€) deutlich geringer. Bei anderen Berufsgruppen sind diese Anstiege wesentlich deutlicher.

Für 1st ADs ist der Durchschnitt der Gagen seit 2018 von 1575€ auf jetzt 2256€ (+43%) für eine 50-Stunden-Woche gestiegen. Seit 2021 betrug die Steigerung 11,5% auf durchschnittlich 2023€. Der Grund für diesen deutlichen Anstieg lässt sich teilweise damit begründen, dass - anders als die Gage der 1. RAs - diejenige der 1st ADs in der Gagentabelle des TV FFS weiterhin unerwähnt bleibt, und diese damit nicht an einen branchenweiten Mindestbetrag gekoppelt ist. Dadurch hat es nachvollziehbarer Weise gedauert, bis sich stabile Gagenhöhen etabliert haben.

AD-Positionen beobachten und zum Teil auch bei der vergleichsweise neu im TV FFS eingeführten Gage der 2. RAs.

Auch müssen die starken Steigerungen bei den 1st ADs ins Verhältnis zu den demgegenüber nur minimalen Steigerungen bei den 1. RAs, insbesondere seit 2021 gesetzt werden. Nominell liegt die Lohnsteigerung der 1. RAs in unserer Umfrage mit 2,4% im Schnitt noch unter den ohnehin nicht üppigen Erhöhungen in der Mindestgagentabelle des TV FFS für diese Position (2021 zu 2022: Lohnsteigerung +3,4%, 2022 auf 2023: Lohnsteigerung +2,4% im TV FFS). Hier daher jedoch insgesamt von einem Reallohnverlust der 1. RAs auszugehen, übersieht dagegen vermutlich den Umstand, dass vor allem seit 2021 die Zahl der hoch budgetierten Projekte (in welchen auch die deutlich höheren Gagen gezahlt werden), die jetzt vermehrt im internationale Drehsystem, also mit 1st ADs anstatt 1.RAs realisiert wurden (s. unten). Es sind demnach also viele budgetbedingt hohe Gagen von den 1. RAs zu den 1st ADs abgewandert. Dadurch ist dieser durchschnittlich geringe Anstieg der Gagen bei den 1. RAs zu erklären. Die Datensätze für die 1. RA beziehen sich in der aktuellen Umfrage also jetzt viel stärker auf die unteren Budgetstufen, die der 1st ADs dagegen verstärkt auf die oberen, weshalb es hier in den reinen Zahlen der Lohnsteigerung eine derart starke Differenz gibt. Auch wenn sich dieser Effekt nicht genau beziffern lässt, kann man auch für die 1. RAs sagen, dass die Gagen, die von ADU-Mitgliedern seit 2021 erzielt wurden, insgesamt nicht nur deutlich über den tariflichen Lohnsteigerungen lagen, sondern auch oberhalb der Werte der neuesten ADU-Mindestgagentabelle.

Auch dies erklärt jedoch noch nicht vollständig den rasanten Anstieg der Durchschnittsgagen bei den 1st ADs. Bei genauerer Analyse der Zahlen liegt dieser Anstieg auch an der Umrechnung der frei verhandelten Gage in vergleichbare 50h-Wochengagen. Ohne eine solche Umrechnung auf 50 Arbeitsstunden pro Woche lag die durchschnittlich vereinbarte Bruttogage bei den 1st ADs schon in der vorigen

Gagenumfrage mit 2154€ nur 4,7% unterhalb des jüngsten Werts. Allerdings waren diese Gagen zu einem deutlich größeren Anteil für Pauschalverträge, 65- oder 60-Stunden-Wochenverträge vereinbart und rechnen sich deshalb auf deutlich niedrigere Werte bei 50-Stunden-Verträgen herunter.

Außerdem verhandelten 1st ADs im früheren Betrachtungszeitraum noch zu einem Anteil von 38% Verträge mit Pauschalgage (2024: 20%) und lediglich 11% konnten einen auf 50-Wochenarbeitsstunden definierten Vertrag erzielen (2024: 32%). Es sind also nicht zwingend die Gagen, die drastisch gestiegen sind, sondern ein nicht unwesentlicher Teil des statistischen Anstieges geht auf den Effekt zurück, dass in den letzten Jahren die Arbeitszeit als solche (bei 1st ADs im Besonderen) sehr viel genauer erfasst, entlohnt und nicht mehr pauschaliert abgegolten wird.

In der Berufsgruppe der 2. Regieassistenten nimmt die Durchschnittsgage ebenfalls eine sehr erfreuliche Entwicklung. Daran dokumentiert sich insbesondere, dass die Festsetzung der Einstiegsgage für die 2. RA bei ihrer Einführung im Tarifvertrag FFS im Jahre 2018 zu niedrig definiert wurde, was die ADU seinerzeit bereits erfolglos in einem Brandbrief an die Tarifkommission kritisiert hat. Durch unsere aktuelle Erhebung zeigt sich nun erneut, warum sich die Entscheidung der ADU die Gagen der 2. Regieassistenten in der ADU-Mindestgagentabelle gänzlich von der TV FFS-Mindestgage abzulösen als sinnvoll erwiesen hat, da sie damit deutlich näher an den real erzielten Gagen liegt.

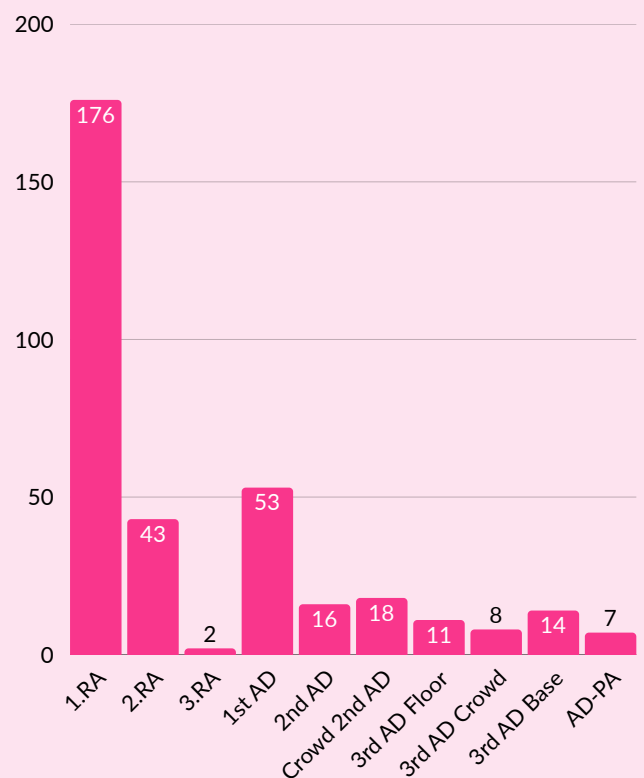
Seit 2018 hat sich die durchschnittliche Gage der 2. RAs für 50 Stunden Arbeitszeit pro Woche von damals 673€ um 79% erhöht. Selbst seit 2021 ist die Durchschnittsgage von damals 918€ auf den jetzigen Durchschnittswert von 1205€ um satte 31% gestiegen.

Insofern ist die von der ADU aktuell angesetzte Mindestgage für 2. RAs mit 1024€ (und damit 181€ niedriger als die durchschnittlich erzielten 50-Stunden-Gagen für 2. RAs der letzten 3 Jahre) statt der 967€ im TV FFS eine wesentlich realistischere Zahl.

1.2 Gagen nach Berufen

Im Folgenden werden einzelne Werte aus jeder Berufsgruppe aufgeführt. Diese Zahlen sind anhand des größeren Datensatzes deutlich belastbarer als noch in unserer letzten Gagenumfrage.

Anzahl der Datensätze der Berufsgruppen



In jeder Berufsgruppe wurden folgende Werte ermittelt: Die durchschnittliche Gage aller Vertragsverhältnisse auf deutscher Lohnsteuerkarte, heruntergerechnet auf 5-Tage-Wochengagen mit 50 Stunden. Die Werte dokumentieren die Jahre 2018, 2021 und den Durchschnitt aus den drei Jahren 2022-2024 aus der jüngsten Umfrage. Bei den 1st ADs gibt es noch einen vierten Wert, der die Durchschnittsgage der Rechnungssteller abbildet, die ausschließlich in dieser Berufsgruppe von größerer Bedeutung sind. Zudem wird für jede Berufsgruppe zusätzlich die jeweils höch-

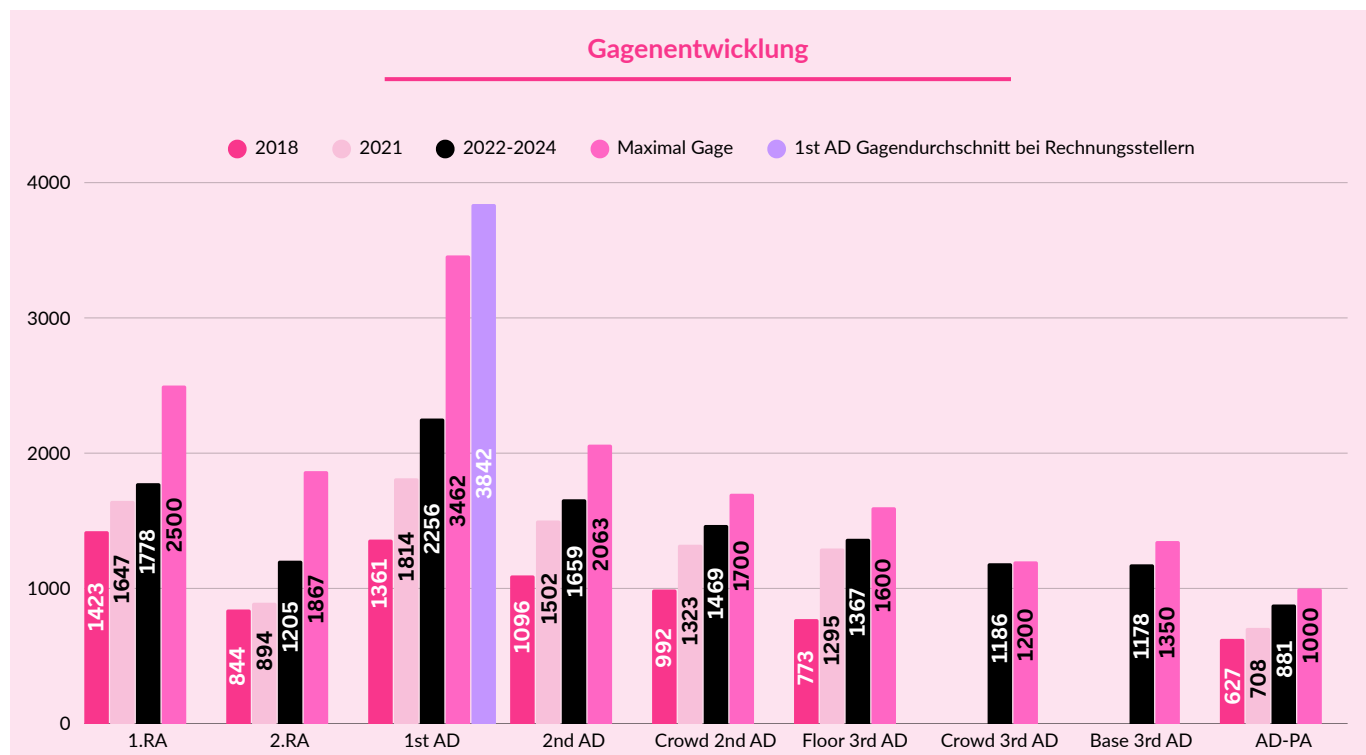
ste erzielte Gage in einem Beschäftigungsverhältnis von rechnerisch 50 Wochenstunden mit Abrechnung auf Lohnsteuerkarte für die Jahre 2022-2024 angegeben. Obgleich diese Höchstgagen ausnahmslos in höheren Budgetkategorien und meist von Mitgliedern mit großer Berufserfahrung erzielt wurden, zeigen diese Zahlen in welcher Spannweite die Maximalgagen einzelner Berufsgruppen unseres Verbands in den letzten Jahren liegen konnten. Diese Zahlenwerte dienen der besseren Veranschaulichung, wo die 'Decke' der erzielten Gagen in jedem Berufsbereich liegt.

Auch hier wird sehr deutlich, warum die definierten Mindestgagen der ADU lediglich einen untersten Wert abbilden, und je nach Budget und persönlicher Erfahrung teilweise deutlich höher verhandelt wurden. Als Bruttogagen liegen diese Maximalgagen teils noch deutlich höher als die hier aufgeführten Werte, da sie vielfach für 60-Stunden-Verträge abgeschlossen wurde und hier auf 50 Stunden herunter gerechnet wurden. Die absoluten Mittelwerte aus der Gagen-

umfrage 2018 (und zum Teil auch noch die Werte aus 2021) fallen im direkten Vergleich nominell teils sehr niedrig in dieser Vergleichsgrafik aus. Dies liegt unter anderem daran, dass seinerzeit Wochen-pauschalen, 5-Tages-Pauschalen oder 65h-Pauschalen noch sehr viel verbreiteter waren als heutzutage.

Dadurch fallen die daraus errechneten 50h-Wochen-gagen, die hier aufgeführt werden, unproportional niedrig aus (mehr dazu im Absatz „Vertragliches“ unter „Arbeitsstunden /(Teil-) Pauschalen“)

Der Vergleich zwischen den vertretenen Einzelberufen zeigt unter Heranziehung der Werte aus den Jahren 2018 und 2021 weiterhin einen signifikanten Anstieg der Durchschnittsgagen. Diese Entwicklung ist unbedingt begrüßenswert und belegt, dass die Mehrheit der ADU-Mitglieder schon in der Vergangenheit deutlich höhere Gagen verhandeln konnten, als dies jetzt für die Zukunft von uns gefordert wird. Alle ermittelten Durchschnittswerte liegen bereits deutlich über den geforderten Mindestgagen in der neuen ADU-Mindestgagentabelle für 2025.



1.3 Gagen-Entwicklung Männer / Frauen

In der Gagenauswertung der ADU von 2018 waren die Unterschiede in der Bezahlung von Frauen und Männern noch sehr offensichtlich und haben in den unterschiedlichen Berufsgruppen teilweise Unterschiede von 25% Mehrbezahlung für Männer ergeben. In den Daten der Umfrage von 2018-2021 war dann jedoch kein derartig signifikanter Unterschied mehr zu beobachten. In der jetzigen Umfrage können wir aufgrund des größeren Datensatzes noch präziser auf die einzelnen Werte und damit auch detaillierter auf die einzelnen Berufsgruppen blicken. Und dort zeigt sich, wider Erwarten nach der letzten Umfrage, durchaus noch bzw. wieder ein sichtbarer Gender Pay Gap.

Bei den 1. RAs erzielten Männer gegenüber 2021 jetzt lediglich 8€ (also 0,51%) mehr als Frauen, was bei der Summe an Datensätzen statistisch einer Gleichbezahlung entspricht.

Ähnliches ist bei den Key 2nd ADs zu beobachten, bei denen Frauen um 0,26% mehr verdienen als ihre männlichen Kollegen.

Bei den 1st ADs sind es dagegen im Schnitt schon 3,45% plus bei Männern; bei den Crowd 2nd ADs immerhin 2,20%. Beides sind Werte, die zeigen, dass Männern belegbar höhere Gagen gezahlt werden, wenn auch die Unterschiede in diesen Berufsgruppen immer noch recht gering ausfallen. Erstaunlicherweise zeigen sich aber vor allem bei den Berufsgruppen im Bereich der Einstiegsgehaltsklassen, bei denen Personen tendenziell noch am Anfang ihrer Karriere stehen und deutlich jüngeren Alters sind, die auffälligsten Werte: Bei der 2. Regieassistenten sind es 7,00%, die Männer mehr erzielten, bei den 3rd ADs 6,21%, und bei den AD-PAs 4,50%.

Obwohl diese Werte damit deutlich niedriger ausfallen als in vielen anderen Branchen, zeigt sich auch hier eine Tendenz, die so in dieser Form neu ist und die wir, zumindest auf Basis der vorherigen Gagenumfrage, in unseren Berufen für überwunden hielten: Frauen, vor allem am Anfang ihrer Karriere und/oder wenn sie jünger sind, werden gegenüber den männlichen

Kollegen signifikant schlechter bezahlt. Als ADU hoffen wir, dass es sich hierbei langfristig lediglich um eine Momentaufnahme handelt, werden der Thematik im Interesse unserer Mitglieder allerdings weiterhin die nötige Aufmerksamkeit zukommen lassen, um die Abschaffung des Gender Pay Gaps auch auf politischer Ebene weiter zu forcieren.

Ohne die Brisanz dieser Feststellung abschwächen zu wollen, ist eine andere Zahl jedoch erwähnenswert: Die höchste erzielte Gage auf Lohnsteuerkarte wurde, ähnlich wie bei unserer Gagenumfrage zuvor, wieder von einer Frau erzielt, und lag bei einer rechnerischen 50-Stunden-Wochengage von 3462€.

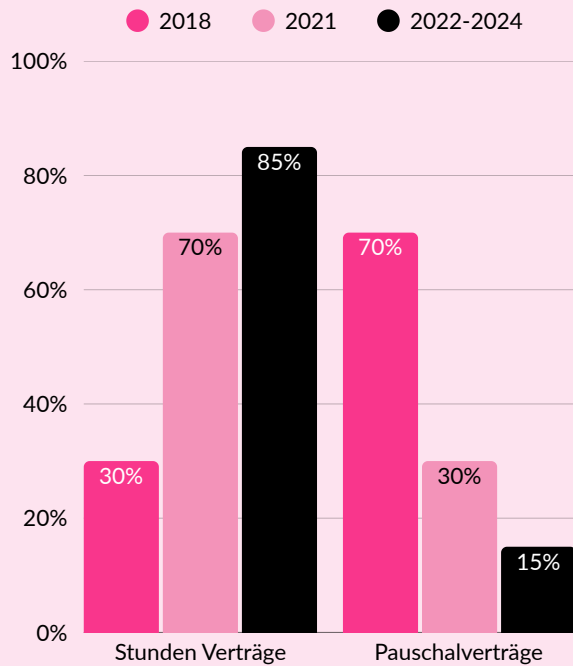
2. Vertragliches

2.1 Stunden-Basierte Verträge / Teil-Pauschalen

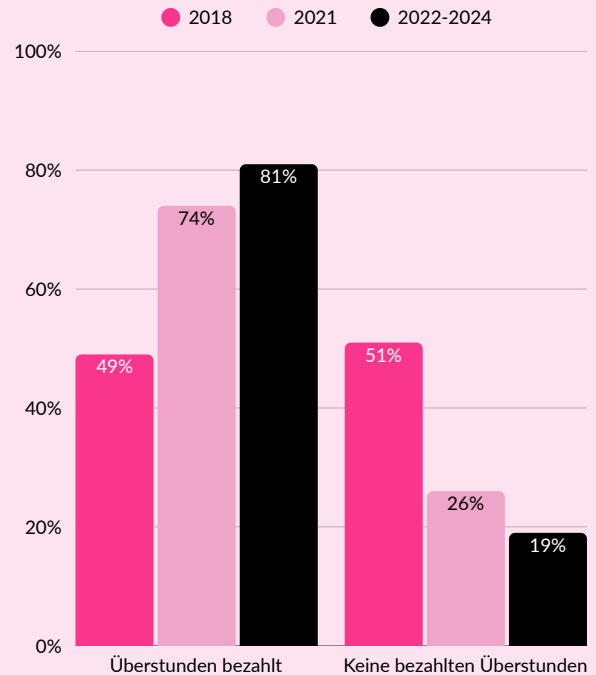
Die breite Zunahme gänzlich stundenbasierter Verträge oder zumindest solcher auf Basis von Teilpauschalen, bei denen angefallene Überstunden konsequent erfasst und bezahlt werden, zeigt sich in den aktuellen Daten erneut sehr deutlich. Als Berufsverband freuen wir uns daher ganz besonders, dass unsere Mitglieder eines der wichtigsten Themen seit der Gründung der ADU 2019 inzwischen erfolgreich umsetzen konnten: die Entlohnung der real geleisteten Arbeitszeit und weitgehende Verdrängung pauschaler Arbeitsverträge ohne Berücksichtigung von Mehrarbeit.

Waren es 2018 noch rund 70% aller Befragten, die auf Basis eines Pauschalvertrages arbeiteten, taten dies 2021 durchschnittlich bereits nur noch 30%, was mehr als einer Halbierung entspricht. In der jetzigen Gagenumfrage ist dieser Wert nun nochmals halbiert worden, und liegt bei 15%. Zusammen mit einer konsequenteren Erfassung tatsächlich geleisteter Arbeitszeiten, die deutsche Produktionsunternehmen heute, auch auf Druck der Arbeitsschutzbehörden und von Gewerkschaften umsetzen müssen, hat insbesondere die Aufklärungsarbeit des Verbands unter seinen Mitgliedern zu einer starken Verbesserung der branchenspezifischen Arbeitsbedingungen geführt.

Stunden- & Pauschalverträge



Vergütung der Überstunden



2.2. Überstunden

Ein weiterer beachtlicher Wert ist der Anteil der Mitglieder, die Mehrarbeit über die vereinbarten Wochenstunden-Teilpauschalen hinaus mit vollen Zuschlägen nach TV FFS erhalten haben: 65% aller Befragten haben trotz übertariflicher Gagen ihre Überstunden mit entsprechenden Zuschlägen bezahlt bekommen. 2021 waren dies nur 49%, also 16% weniger.

Alle Überstunden bezahlt wurden immerhin 81% der Befragten, jedoch teilweise ohne Zuschläge. Nur noch 13% der Befragten gaben an ihre Überstunden gar nicht bezahlt bekommen zu haben, was 7% weniger sind als noch in der Umfrage von 2021. Weitere 6% haben für geleistete Überstunden am Ende eines Projektes immerhin „Entschädigungen“ in Form von zusätzlichen Anstellungstagen erhalten. Die Gesamtverteilung für verhandelte Teilpauschalen zeigt eine deutliche Tendenz zu Verträgen mit weniger pauschalierten Stunden. War es 2021 noch sehr

üblich, dass vor allem 1st ADs, 1. RAs und Key 2nd ADs mehrheitlich Teilpauschalen von 65 oder 60 Wochenstunden abgeschlossen haben, ist der rückläufige Trend zu kleineren Teilpauschalen nicht zu übersehen: 2021 belief sich der Anteil der 50h-Verträge auf knapp 26%. Mittlerweile liegt er schon auf alle Berufsgruppen gemittelt bei 56%.

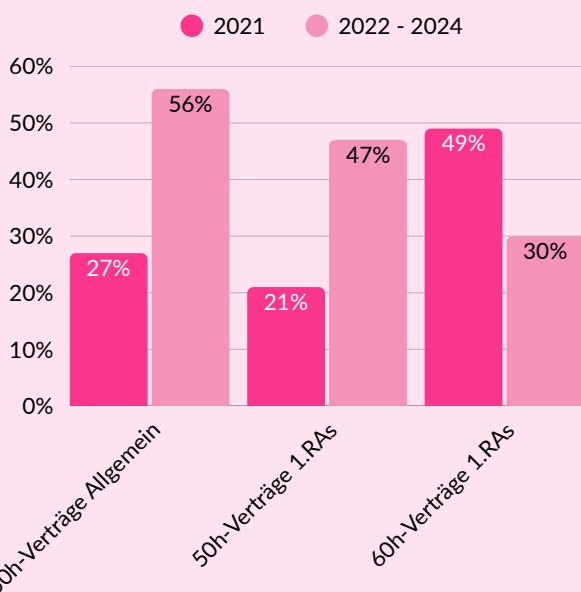
Noch deutlicher wird dies bei der Betrachtung der verhandelten Teil-Pauschalen der 1.Regieassistenten: 2021 arbeiteten in diesem Beruf nur 21% der Mitglieder mit 50-Stunden-Verträgen und 48% mit 60-Stunden-Verträgen. 2024 liegt der Anteil der 50-Stunden-Verträge dieser Berufsgruppe dagegen bei 56% (+25%), während 60-Stunden-Verträge mit 24% nur halb so häufig verhandelt wurden.

Selbst bei den 1st ADs, die klassischerweise das Schlusslicht bei niedrigeren Stunden-Teil-Pauschalen bildeten, ist die Steigerung von 12% mit 50-Stunden-Verträgen (2021) auf immerhin schon 32% (2024) nicht zu übersehen.

Es wird weiterhin spannend bleiben zu beobachten, wie sich diese Entwicklung fortsetzen wird, da die

wöchentliche Höchstarbeitszeit im Gültigkeitsbereich des TV FFS seit 01. Januar 2025 ausnahmslos auf maximal 60 Wochenarbeitsstunden beschränkt ist.

Entwicklung Teilpauschalen



2.3. Tarifvertragstreue, Nachtzuschläge, Samstags-, Sonn- und Feiertagszuschläge

Die Verhandlungen aller Zuschläge nach Tarifvertrag waren in unseren Berufsgruppen über lange Zeit ein schwieriges Thema und nur selten wurden diese vollumfänglich gezahlt. Seit einigen Jahren ändert sich dies jedoch grundlegend, wie unsere Zahlen eindrucksvoll belegen können: Wurden laut der Umfrage 2021 bereits in 67% aller Fälle Nachtzuschläge und in 71% Sonn- und Feiertagszuschläge gezahlt, so sind es jetzt schon 86% die nicht nur Nachtzuschläge im vollen Umfang erhalten haben, sondern auch volle Samstags-, Sonn- und Feiertagszuschläge.

Auch die Bezahlung von anfallenden sechsten und siebten Arbeitstagen entwickelt sich zur Norm: In 90% der Fälle wurde ein 6. oder 7. Arbeitstag entweder pro Rata (13%) oder mit Zuschlägen gezahlt (77%). Im Vergleich zu 2021 bedeutet dies einen Zuwachs von 18%.

Zum Vergleich: 2018 waren es nur 48%, die Arbeit an

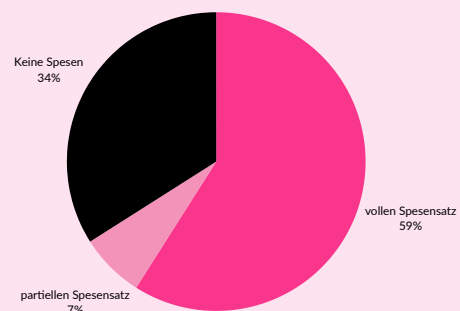
einem sechsten oder siebten Arbeitstag in der Kalenderwoche überhaupt bezahlt bekamen.

2.4. Spesen, Unterstunden und „Box Rental“

Drei Themen, die wir neu in die Umfrage aufgenommen haben, zeigen trotz all dieser sehr positiven Entwicklungen, dass es immer noch Raum für Verbesserungen bei den arbeitsvertraglichen Details gibt: Spesen, Unterstunden bzw. unterschrittene Ruhezeiten („Broken Turnarounds“) und „Box Rental“ (eine Ausgleichszahlung der Arbeitgeber*innen für betrieblich genutztes privates Equipment und Software).

Unsere Umfrage ergab, dass auch zum Stichtag im Jahre 2024 nur knapp über die Hälfte der Befragten (59%) den vollen Spesensatz bezahlt bekommen, obwohl sie nicht an ihrem Wohnort beschäftigt waren. Weitere 7% geben zwar an Spesen erhalten zu haben, jedoch nicht in vollem Umfang. 34% der Mitglieder bekamen überhaupt keine Spesenzahlungen, obwohl sie nicht an ihrem Wohnort beschäftigt waren.

Spesenzahlungen bei Auswärtstätigkeit



Von Gesetzes wegen sind Arbeitgeber*innen in Deutschland nicht zu einer Spesenzahlung bei Auswärtstätigkeit verpflichtet. Das Einkommensteuergesetz bietet mit definierten Pauschalen lediglich einen Rahmen, den Unternehmen nutzen können, aber nicht müssen.

Allerdings könnte eine Klarstellung der wohl bewusst schwammigen Formulierung hierzu im Tarifvertrag durchaus eine erstrebenswerte Normwirkung entfalten und die Spesenzahlung für tarifgebundene Unternehmen verbindlich machen.

Der Tarifvertrag FFS ist auch in seiner neuesten Fassung beim Thema Spesen unverändert geblieben: „Spesenzahlung haben bei Auswärtstätigkeiten stets nach den steuerlichen Richtlinien zu erfolgen“. Allerdings wird der unglücklich formulierte Passus „nach den steuerlichen Richtlinien“ von manchen Produktionen sehr frei interpretiert, nämlich dass es ihnen frei steht Spesen zu zahlen oder nicht. Arbeitnehmer*innen steht bei Nichtzahlung dann nur der Gang vor das Arbeitsgericht innerhalb begrenzter Fristen zur Verfügung, was selbstredend viele Kolleg*innen scheuen. Auch hier werden wir als Berufsverband ADU in Zusammenarbeit mit den gewerkschaftlichen Gremien weiterhin die notwendige politische Arbeit zu betreiben haben, damit dieses Gebaren zu Lasten der Beschäftigten eingedämmt wird.

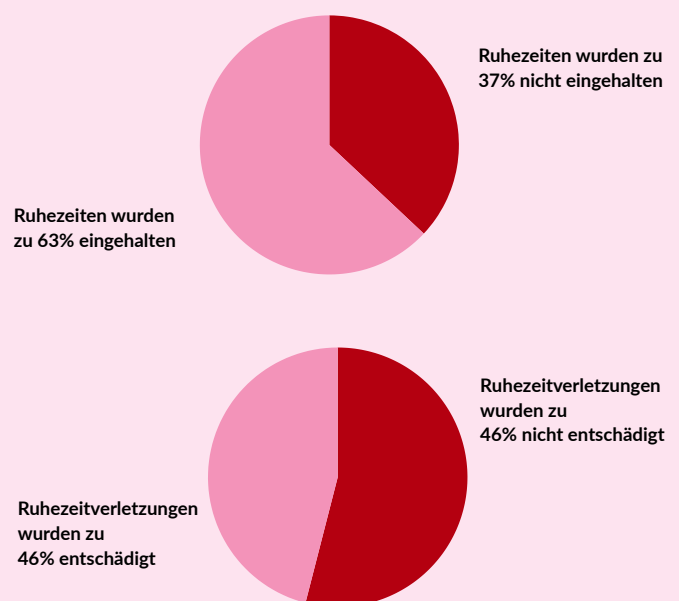
Ähnliches gilt für die Unterschreitung von gesetzlich und tarifvertraglich festgelegten Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitseinsätzen, in der Branche „Unterstunden“ genannt, oder auch „broken turnarounds“.

Das Arbeitszeitgesetz definiert grundsätzlich eine gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit von 11 Stunden, woran sich auch der TV FFS orientiert. Eine Ausnahme von dieser Regel besteht für die Filmindustrie nicht, ganz im Gegenteil erhöht sich die tarifvertraglich vorgeschriebene Ruhezeit seit Kurzem sogar auf 11,5 Stunden sobald die vorhergehende Arbeitszeit 11 Stunden überschreitet. Nichts desto trotz treten in unserer Branche Unterschreitungen hiervon leider immer wieder auf, werden dann jedoch häufig, nicht zuletzt unter Verweis auf deren eigentliche Illegalität, nicht entschädigt. Immerhin 55% der Befragten in unserer Umfrage gaben an, dass es keine vertragliche Regelung zu Unterstunden gab, und diese tatsächlich auch nicht angefallen sind. Weitere 8% gaben an, dass sie diese grundsätzlich bezahlt bekommen hätten, sie aber dann tatsächlich ebenfalls nicht angefallen sind.

Umgekehrt zeigen die Daten jedoch einen alarmierenden Befund: bei ganzen 37% der Befragten sind illegale Ruhezeitunterschreitungen in Projekten angefallen. Weniger als die Hälfte davon (17% der insgesamt Befragten) erhielten hierfür zwar eine Entschädigung in Form von Zuschlägen zu 100%. Der

größere Teil jedoch (20% der insgesamt Befragten) erhielt dagegen, trotz tatsächlich angefallener Ruhezeitverletzungen, hierfür keinerlei Entschädigung.

Ruhezeiten



Hier besteht also eindeutig Handlungsbedarf: Ruhezeiten sind ausnahmslos und in jeder Produktion einzuhalten. Nötigenfalls ist frühzeitig durch die Etablierung von Schichtsystemen Abhilfe zu schaffen. Die ADU sieht daher die Behelfslösung der Verhandlung von „Unterstundenzuschlägen“ durchaus kritisch: empfehlenswert sind derartige Vereinbarungen für uns allenfalls im Sinne einer Bekämpfung von Ruhezeitverletzungen insgesamt, also im Sinne einer (wie sie im englischen treffend bezeichnet werden) „penalty for turnaround violation“ ein vorübergehend notwendiges Übel zur langfristigen Zurückdrängung von Unterstunden in unserer Branche. Die ADU lehnt jegliche Unterschreitung von Ruhezeiten entschieden ab - egal ob mit einer Entschädigung über derartige Klauseln oder ohne.

Das dritte Thema, bei dem eindeutig noch weiteres Entwicklungspotential vorhanden ist, ist das sogenannte „Box Rental“ - die finanzielle

Kompensation bei der Nutzung privaten Equipments zu betrieblichen Zwecken: im Ausland für ADs längst Standard, trifft es in Deutschland immer noch weitgehend auf Unverständnis oder ist bei einigen Unternehmen sogar vertraglich ausgeschlossen. Dagegen erscheint es unverständlich, warum z.B. abhängig beschäftigte Regieassistenzen die von ihnen eingesetzten Geräte (Laptop, Tablet und Smartphone) und die benötigte Software (z.B. MS-Office, Pages, Drehplansoftware, diverse Drehbuchsoftware, Zoom, Teams, Cloudspeichersoftware, etc.) ausschließlich aus eigener Tasche bezahlen sollen. In den meisten anderen Branchen, aber auch in der Verwaltung der Produktionsunternehmen ist es hingegen selbstverständlich, dass die Arbeitgeberseite sowohl Hardware als auch Software für den betrieblichen Einsatz gänzlich finanziert oder zur Verfügung stellt.

Die Praxis des „Box Rentals“ findet sich in anderen Abteilungen der Filmproduktion am Set seit eh und je wieder. In der Kameraabteilung, beim Filmtoun und anderen technischen Departments oder bei Maskenbildner*innen wird eigenes Equipment meist berechnet, und auch im Requisiten- oder Szenenbild-department ist es durchaus üblich der Produktion zur Verfügung gestelltes Equipment in Rechnung zu stellen.

Im Vergleich zur internationalen Situation, wo den Kolleg*innen der AD-Berufe in der Regel immerhin kleine Beträge von ungefähr 5 - 10€ pro Tag als Box Rental gezahlt werden (die bei längeren Projekten meist auf 500€ maximal begrenzt werden), ist der Status Quo im deutschsprachigen Raum noch stark unterentwickelt: nur knapp 7% aller Befragten haben im Erhebungszeitraum überhaupt Box Rental erhalten, wohingegen 93% ihr gesamtes Arbeitsgerät vollkommen selbst finanziert und unentgeltlich für den Produktionsbetrieb eingesetzt haben.

Bei der Betrachtung einzelner Berufsgruppen zeigt sich, dass vor allem die 1. RAs (mit nur 1%) und die 2. RAs (mit nur 5%) Box Rental nahezu gar nicht in ihre Verträge aufnehmen bzw. aufnehmen konnten. Etwas besser sieht es bei den ADs aus: hier berechneten die 1st und Key 2nd ADs zu 19% Box Rental, die Crowd

2nd ADs zu 11% und die Base 3rd ADs zu 21%. Dies dürfte jedoch hauptsächlich der Tatsache geschuldet sein, dass diese Berufsgruppen teils bei internationalen Projekten gearbeitet haben, bei denen dies ohnehin vertraglicher Standard ist.

3. Gagenhöhen nach Budget

Die Gagenhöhen in der ADU-Mindestgagentabelle sind nach Budgethöhen gestaffelt. Das bedeutet, dass sich eine Mindestgage unmittelbar von der Projektart (Film oder Serie) und der Budgethöhe des Projektes ableitet, was beispielsweise in der britischen Filmindustrie (und auch in vielen anderen Ländern) für nahezu alle Berufe der Fall ist. Gerade in den Berufsgruppen, die durch die ADU vertreten werden, ist das Anforderungsprofil an ausgeprägte berufliche Kompetenzen und die personelle und finanzielle Verantwortung bei einem Projekt sehr stark mit dem Format, der Projektgröße und damit einhergehend dem Budget verknüpft.

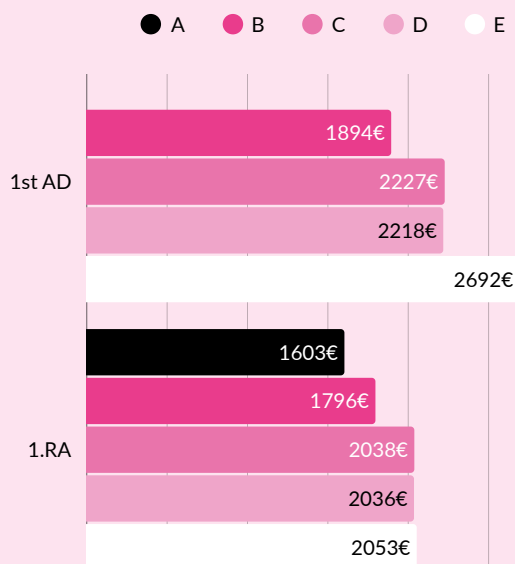
Die ADU-Mindestgagentabelle differenziert zwischen fünf verschiedenen Budgets von A bis E, aufsteigend für Spielfilme (TV, Streaming, Kino) und Serien*. Ein am Budget orientiertes Verhandeln der eigenen Gage und auch die am Budget orientierte Mindestgagen als Empfehlung unseres Berufsverbands haben inzwischen branchenweite Akzeptanz gefunden und sind bei Verhandlungen inzwischen weitgehend etabliert.

Auch in den Ergebnissen der jüngsten Gagenumfrage zeigt sich, dass die durchschnittlich verhandelten Gagen nahezu durchgängig proportional mit den jeweils höheren Budgets eines Projekts ansteigen: bei den 1st ADs starten die verhandelten Durchschnittsgagen vom niedrigsten Budget B (es gab keine Projekte im Budget-Bereich A in dieser Berufsgruppe im Erhebungszeitraum) bei 1894€, steigen wie erwartet auf 2227€ (C), bleiben dann fast gleich bei 2218€ (D), und erreichen den höchsten Wert von 2692€ für eine 50-Stunden-Wochengage bei Kategorie E. Dadurch steigt die durchschnittliche Gage vom niedrigsten Budget bis zum höchsten bei den 1st ADs um 42%.

*Die genauen Budgethöhen für die einzelnen Kategorien sind in der ADU Mindestgagentabelle aufgeführt

(Anmerkung: Gerade im Bereich D und E gibt es überproportional viele 1st ADs, die auf Rechnung arbeiten und deshalb in den hier aufgeführten Werten nicht repräsentiert werden. In diesen Budgetkategorien werden Wochengagen auf Rechnung von durchschnittlich über 4500€ bis hin zur Spitzengage von 7938€, umgerechnet auf 50 Stunden erzielt).

Gagen nach Budgetkategorie *



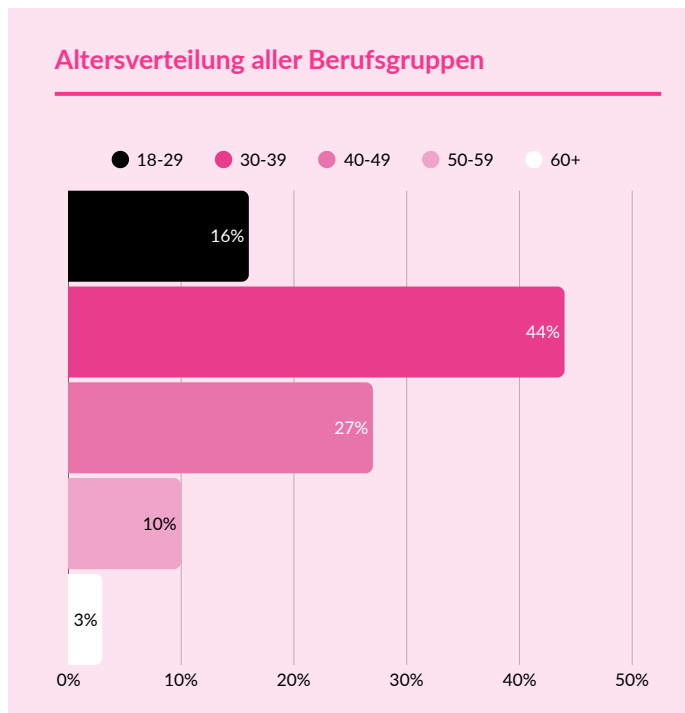
*Die genauen Budgethöhen für die einzelnen Kategorien sind in der [ADU Mindestgagentabelle](#) aufgeführt

Ähnlich deutlich sehen wir bei den Kolleg*innen der 1. Regieassistenten einen Anstieg der Durchschnittsgagen analog zum Anstieg der Budgethöhen der Projekte: der Durchschnitt der 50-Stunden-Wochengagen bei der Budgethöhe A liegt bei 1603€, bei B bei 1796€, bei C bei 2038€, bei D bei 2036€ und E (mit nur einem Projekt und deshalb verminderter Aussagekraft) bei 2053€. Die Zuwachsrate der Durchschnittsgage für den Beruf der 1. RA beträgt damit zwischen dem niedrigsten Budget bis zur höchsten Kategorie 28%.

Bei allen anderen Berufsgruppen lassen sich über die Budgets hinweg ähnliche Anstiege der Durchschnittsgagen beobachten, allerdings fallen diese, bedingt durch die deutlich kleineren Datensätze in diesen Berufsgruppen, weniger linear aus als bei den 1st ADs und den 1. RAs. (Anmerkung: Zusätzlich zu den erwähnten Werten sind vor allem in den hohen Budgetkategorien die real erzielten Brutto-Gagen zum größten Teil deutlich höher als hier angegeben, da dort (anders als in den niedriger budgetierten Projekten) weitgehend 60-Stunden- statt 50-Stunden-Wochenpauschalen vereinbart wurden, diese Werte aber hier auf 50-Stunden-Wochen-Gagen heruntergerechnet wurden.)

Entgegen der Praxis in vielen anderen Branchen und zum Teil auch anderen Berufsverbänden der deutschen Filmindustrie haben wir uns als ADU gegen eine Anhebung unserer Mindestgagenempfehlung nach Berufsjahren oder Erfahrung entschieden. Der Grund liegt darin, dass wir vermeiden wollen, dass erfahrene und ältere Filmschaffende mit ihrer dann deutlich erhöhten Mindestgage ausschließlich in hochbudgetierten Produktionen arbeiten können. Diese dann sehr hohen Gagen werden nicht, oder nur äußerst selten in weniger komplexen und kleiner budgetierten Projekten gezahlt. Diese Projekte der Kategorien A, B und C sind jedoch anteilig die größte Gruppe bei den Produktionen der deutschen Filmindustrie. Dadurch entstünde für ältere und erfahrenere Kolleg*innen die Problematik eine derart hohe Mindestgage praktisch nirgends in den drei genannten Budgetkategorien erzielen zu können und sich somit vom Großteil des deutschen Arbeitsmarktes auszuschließen. Auch würde ein derartiges Modell auf Seiten der Produktionen naturgemäß zu einer Bevorzugung jüngerer (und damit günstigeren) Bewerber*innen führen, was nicht nur ökonomische Altersdiskriminierung erzeugen, sondern auch der Tendenz weiter Vorschub leisten würde, komplexe Projekte aus Kostengründen mit tendenziell noch zu wenig Erfahrenen Kolleg*innen zu besetzen. Dies dürfte auch keinesfalls im Interesse der Produktionen sein.

4. Altersverteilung der befragten Mitglieder



Wie aus der Grafik ersichtlich, ist der Großteil der Teilnehmer*innen an unserer Gagenumfrage zwischen 30 und 49 Jahre alt (71%). Lediglich 16 % der Projekte wurden von Kolleg*innen unter 30 Jahren durchgeführt und nur 13% der Produktionen wurden von Mitgliedern der Alterskohorte oberhalb von 50 Jahren verantwortet. Ob dies eine Aussage darüber zulässt, wie häufig unsere Berufe wirklich bis zum Rentenalter ausgeführt werden oder werden können, bleibt Spekulation und müsste anderweitig überprüft werden. Der demografischen Verteilung in der Bevölkerung entsprechen die abzulesenden Werte mit Sicherheit nicht.

Bei den Berufen unserer Mitglieder, die in der betrieblichen Hierarchie weiter oben stehen und daher in der Regel deutlich mehr Berufsjahre Erfahrung erfordern, erwartet man daher prinzipiell auch höhere Prozentzahlen von älteren Mitgliedern. Allerdings kann

dies in unseren Daten mit einem Wert von beispielsweise 19% der Projekte, die von 1. RAs über 50 gemacht wurden, und nur 13% der Projekte, die von 1st ADs über 50 gemacht wurden, nicht belegt werden.

Die geringe Projektzahl der unter 30-Jährigen lässt auf ein tendenzielles Nachwuchsproblem in den ADU-Berufen schließen. Allerdings kann der niedrige zweistellige Prozentsatz von Projekten unter der Leitung von Mitgliedern über 50 Jahren gleichermaßen die Frage nach einer Abwanderung von älteren und erfahreneren Fachkräften aufzeigen. Ferner wäre zu analysieren, ob beispielsweise eine zahlenmäßig unterschiedliche Verteilung von Projekten pro Mitglied schlicht auf besonders kurze oder besonders lange Projektdauern, und damit auf sehr unterschiedlich viele Arbeitsmöglichkeiten pro Kalenderjahr zurückzuführen ist. Dieses Thema ist Gegenstand einer geplanten ADU-Umfrage, die sich auf berufliche Umstände und deren Entwicklung statt auf Gagen konzentrieren wird

4.1. Altersvorsorge

Durch die in unserer Branche übliche unstete Beschäftigung mit teils stark schwankenden Einkommen ist es besonders wichtig, aber auch sehr komplex, sich ausreichend für das Rentenalter abzusichern. Man kann es nicht oft genug betonen: wer für öffentlich-rechtliche Auftragsproduktionen arbeitet, hat bereits seit vielen Jahren die Möglichkeit, in die Pensionskasse Rundfunk einzutreten, und sich somit von Arbeitgeber*innen geförderte Betriebsrentenansprüche zu generieren. Seit 2018 konnten lediglich bei geförderten TV-Produktionen Rentenansprüche für die PKR erzeugt werden. Mit dem 01.05.2025 soll die Absicherung per Pensionskasse auf alle Verbreitungswege, also auch Kinofilm- und Streamingdienstproduktionen erweitert werden, sofern die Herstellungsfirmen unter den Geltungsbereich des TV FFS fallen (sog. „Allgemein-

verbindlichkeit"). Dies soll automatisiert geschehen, außer die Beschäftigten widersprechen dem Beitragsabzug für die PKR bei Abschluss ihres Arbeitsvertrages aktiv (opt-out-Verfahren).

Trotzdem konnten unsere Mitglieder auch in der Vergangenheit schon recht häufig Arbeitgeberzuschüsse zur Pensionskasse verhandeln, die zusätzlich zu den gesetzlichen Rentenbeiträgen gezahlt wurden: bei der Umfrage 2021 wurde dies für 39% aller Verträge angegeben. Dieser Wert ist in der aktuellen Umfrage kaum verändert und liegt bei nun 36%, was einer leichten Verringerung entspricht. Die ADU wird daher unter ihren Mitgliedern auch weiterhin aktive Aufklärungsarbeit zu dieser Möglichkeit der Altersvorsorge leisten, insbesondere mit Blick auf die angekündigte deutliche Ausweitung der Bezugsmöglichkeiten seit 2025.

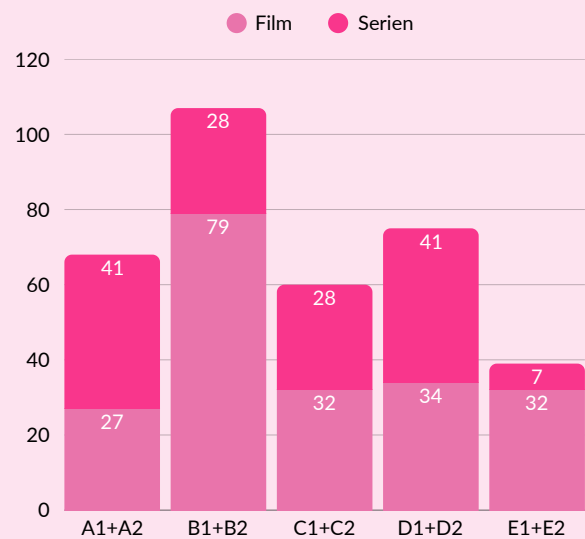
5. Rückschlüsse auf Projekt-Budgets und Verteilung der Drehsysteme

Aus den erhobenen Daten lassen sich Tendenzen auf die Verteilung der verschiedenen Budget-Höhen und den Anteil der Produktionen im Internationalen Drehsystem (in Deutschland oft als AD-System bezeichnet) ablesen. Diese Verteilung lässt Rückschlüsse auf die ADU und auf die Projekte unserer Mitglieder zu - sie als generellen Spiegel von allen Projekten in Deutschland zu sehen wäre jedoch falsch, da wir lediglich einen Teil der gesamten Projekte in Deutschland über unsere Mitglieder erfassen.

5.1. Verteilung der Projekte in Budget-Höhen

Zusätzlich zu den Budgetkategorien A bis E unterscheidet die Umfrage, ob es sich um einen Film (TV / Streaming / Kino) oder um eine Serie (TV oder Streaming) gehandelt hat. Den Spielfilmen entsprechend die Kategorien A1 bis E1, den Serien A2 bis E2.

Verteilung der Projekte in Budget-Höhen



Zunächst kann man hier recht deutlich sehen in welchen Budgetkategorien die Mitglieder der ADU primär arbeiten: knapp über 50% der erhobenen Daten stammen aus Projekten der Budgets A und B (also Spielfilmproduktionen unterhalb eines Budgets von drei Millionen Euro bzw. Serien unter 20.000€ pro Sendeminute).

Es ist ebenfalls ersichtlich, dass 17% der Teilnehmer*innen im Bereich C (Spielfilme von 3,1 - 6 Millionen € Budget oder Serien über 20.000 € - 35.000 € pro Sendeminute) tätig sind.

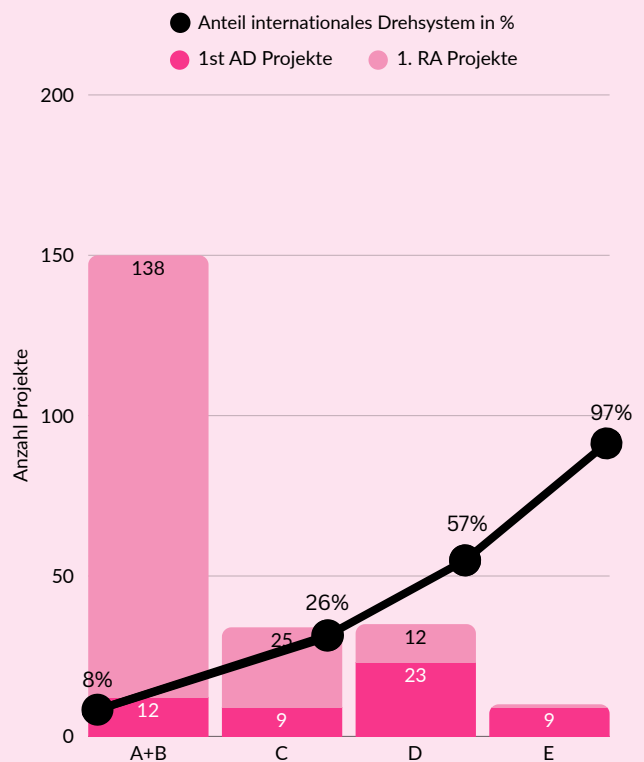
Im Hochbudgetbereich D und E sind immerhin ein Drittel der enthaltenen Projekte (Spielfilme über eines Budgets von sechs Millionen Euro oder Serien über 35.000 € pro Sendeminute) angesiedelt, was eine erstaunliche hohe Anzahl ist. Selbst im höchsten Segment, das einem Spielfilmbudget von über 13,1 Millionen € oder 20,5 Millionen € für 6x45min Serie entspricht, finden sich immer noch 17% der Projekte.

Wie bereits erwähnt dürften vor allem die letzten zwei Werte nicht der Budgetverteilung des gesamten deutschen Produktionsspiegels entsprechen. Sie zeigen vielmehr, dass ADU-Mitglieder einen Großteil der in Deutschland und den Nachbarländern produzierten High-Budget- und Super-High-Budget-Projekte besetzen. Dies lässt also eher Rückschlüsse auf die in der ADU vertretene hohe Expertise und die Attraktivität ihrer Mitglieder im nationalen und internationalen Vergleich mit Nicht-Mitgliedern zu. Ein weiterer Faktor dürfte hier noch zusätzlich die Zahlen beeinflussen: bei hoch budgetierten Projekten arbeiten auch rein quantitativ mehr Personen im selben AD- oder RA-Team als bei niedriger budgetierten Projekten. Deshalb findet in unseren Daten sicherlich auch insofern eine Verzerrung statt, als dass mehrere Datensätze sich dann auf dasselbe Projekt bzw. AD-/RA-Team beziehen.

5.2. Verteilung der Projekte nach Budget und Drehsystem

Da die ADU sowohl Regieassistent*innen als auch ADs und AD-PAs vertritt, ist es sinnvoll abschließend noch auf die Anteile der unterschiedlichen Drehsysteme je nach Budgets einzugehen. Das traditionelle deutsche Aufnahmeleitungs-/Regieassistenten-System (im weiteren AL-/RA-System genannt) und das Internationale Drehsystem finden weiterhin recht unterschiedlich Anwendung:

Anteile des internationalen Drehsystems nach Budgethöhen



Wie nicht anders zu erwarten nimmt der Anteil der Projekte, die im Internationalen Drehsystem realisiert wurden mit steigenden Budgets und größerer Komplexität zu. Für die Auswertung bedienen wir uns im Folgenden nur der Projekte der 1. RAs und denen der 1st ADs als Vergleichswerte, da diese leitenden Standardpositionen in einer Filmcrew in der Regel gleichwertig häufig bei einer Produktion zum Einsatz kommen: praktisch jede Produktion hat entweder

eine*n 1. RA oder eine*n 1st AD, was eine direkte Vergleichbarkeit der Anzahl von Projekten ermöglicht, wohingegen dies für 2. RAs im Vergleich mit 2nd ADs, Crowd 2nd ADs und 3rd ADs nicht der Fall ist. Dies würde entsprechend die Ergebnisse verzerren, da es sich dabei die deutlich andere Teamstruktur auch in der Anzahl der Einzelberufe widerspiegeln würde.

Während im Bereich A und B 138 Projekte im deutschen System mit 1. RAs (92%) nur 12 Projekten (8%) im Internationalen System mit 1st ADs gegenüber stehen, steigt letzterer Wert mit höheren Budgets stetig an. Trotzdem ist selbst dieser Wert von 8% ein Signal dafür, dass es keinesfalls zwingend große Budgets und große Teams braucht, um ein Projekt im Internationalen Drehsystem zu realisieren.

Im Bereich C (also über 3 Millionen bis 6 Millionen € für einen Spielfilm) wurden bereits 26% aller in unseren Daten erfassten Produktionen im Internationalen Drehsystem gedreht.

In Kategorie D (über 6 Millionen bis 13 Millionen € für einen Spielfilm) steigt dieser Wert dann schon auf 57% im Internationalen Drehsystem. In der höchsten Budgetkategorie E sind es dann mit sattem 97% nahezu alle erfassten Projekte (38 Projekte mit 1st ADs gegen 1 Projekt mit 1. RA).

Insgesamt nimmt die Verteilung mit steigenden Budgets deutlich zu. Zur Gesamtaussage wieviele Projekte in Deutschland in welchem Budget oder insgesamt im internationalen System gedreht werden kann diese Statistik jedoch - wie oben beschrieben - nicht herangezogen werden. Man sieht jedoch, dass bei den Projekten von ADU-Mitgliedern spätestens ab der Budgethöhe D bereits jetzt das internationale System sehr viel häufiger eingesetzt wird als das traditionelle deutsche AL-/RA-System.

Diese Erkenntnis ist unmissverständlicher Indikator einer zunehmenden Professionalisierung und Internationalisierung der deutschen Filmindustrie und belegt insgesamt den auch hierzulande steigenden Zuspruch zum Internationalen Drehsystem. Unser Ziel als Berufsverband ist es, auch in den in Deutschland

sehr zahlreichen Produktionen der Budgetkategorien A bis C die Vorteile des Einsatzes des internationalen Systems durch Aufklärungsarbeit bei Arbeitgeber*innen, Politik und Arbeitnehmer*innen zu kommunizieren, und dessen Nutzung so beständig zu verbreitern.

Fazit

Die Gagenumfrage kann aufgrund der unterschiedlichen Jahre, in denen die Gagen verhandelt wurden, und aufgrund der heterogenen Verteilung der Datensätze auf Beschäftigte einzelner Berufsgruppen (der Großteil der Daten stammt von 1.RAs und 1st ADs) nicht für jedes von uns vertretene Berufsbild ein detailliertes Abbild zeigen. Die Erhebung dokumentiert zudem nur die Gagen und verhandelten Vertragsbedingungen von ADU-Mitgliedern und erlaubt nur bedingt Interpretationen über die Gesamtsituation aller Regieassistent*innen und ADs in Deutschland.

Trotzdem sind eindeutige Tendenzen zu erkennen: Die Gagen der Mitglieder entwickelten sich, trotz aller Krisen in der Branche, prozentual weit mehr nach oben, als es die tariflichen Zuwächse bei den Mindestgagen des TV FFS taten. Es lässt sich eindeutig belegen, dass nahezu alle unsere Mitglieder in den letzten drei Jahren problemlos Gagen verhandeln konnten, die deutlich über den von der ADU definierten Mindestgagen lagen. Außerdem zeigt sich, dass die Gagenstaffelung nach Budgets längst Einzug in Unternehmenspraxis und Gagenverhandlungen gefunden hat und immer mehr als sinnvolles System für die Bezahlung von Regie-assistent*Innen, ADs und AD-PAs akzeptiert wird.

Wochen- und Tagespauschalen, sowie zuschlagsfreie Mehrarbeit in den Verträgen gehören inzwischen überwiegend der Vergangenheit an. Auch die Teilpauschalen, beispielsweise 60-Stunden-Wochenverträge, um zumindest einen begrenzten Teil möglicher Mehrarbeit bereits in einer Gagenforderung abzubilden, weichen zunehmend regulären

50-Stunden-Verträgen mit tarifkonformen Regelungen zu Mehrarbeit und deren Vergütung. Bezahlte sechste und siebte Arbeitstage, Nachtzuschläge und der Großteil der Regelungen des TV FFS werden zunehmend zu einem automatischen Bestandteil der Vertragsgestaltung bei der überwiegenden Mehrheit unserer Mitglieder, was seitens der ADU sehr zu begrüßen ist.

Lediglich der immer noch sichtbare Gender Pay Gap, in einigen Berufsgruppen, die beständige Schwierigkeiten der Kolleg*innen, Spesen bei Auswärtstätigkeit zu erhalten und das ziemlich neue Thema ‚Box Rental‘ zeigt, dass es noch genügend Themen gibt, an denen wir auch in Zukunft arbeiten müssen. Auch die Eliminierung von Ruhezeitverletzungen muss weiter prioritätes Ziel nicht nur der Berufsverbände, sondern der gesamten Branche sein.

Dennoch zeigt sich im Resümee sehr eindrücklich, dass wir auf dem richtigen Weg sind: der rege Austausch innerhalb unseres Verbandes und der stetige Einsatz für faire Gagen und Vertragsbedingungen für alle unsere Mitglieder hat bereits viel in der Branche bewirkt - und kann auch künftig zu weiteren Verbesserungen für alle führen. Wir bitten Euch deshalb weiterhin bei Euren Verhandlungen die ADU-Mindestgagen nicht zu unterschreiten und auch in Zukunft alle Vertragsbestandteile, die im TV FFS und in unseren Standards geregelt sind mit in Eure Verträge aufzunehmen. Gemeinsam haben wir schon sehr viel erreicht!

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

Eure ADU