

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und die Schauspielergewerkschaft Bundesverband Schauspiel e.V. (BFFS) haben mit der Produktionsallianz Bedingungen zum Einsatz von generativer Künstlicher Intelligenz („KI“) in Filmproduktionen vereinbart. Damit sind auch die Tarifverhandlungen zur Anwendung von generativer KI erfolgreich abgeschlossen worden, nachdem zunächst Neuabschlüsse des TV FFS sowie des Schauspielertarifvertrages, eine tarifliche Einigung zur betrieblichen Altersversorgung und eine zu Nachwuchsfilmern im letzten Jahr von den Tarifpartnern erzielt wurden, so eine ver.di-Pressemitteilung vom 10.2.2025. *Heinrich Schafmeister* vom BFFS führte dazu aus: „Diese Vereinbarung zu KI ist in Deutschland wohl die erste auf tariflicher Ebene überhaupt. Unser Ziel war, uns gemeinsam mit unseren Tarifpartnern auf den Weg zu begeben, um den Umgang mit generativer KI so verantwortlich zu gestalten, dass einerseits unsere Arbeitgeber den technischen Fortschritt nicht verpassen und andererseits ein angemessener Schutz unserer Arbeit gewährleistet bleibt. Auf diesem Weg haben wir den ersten großen Schritt bewältigt und Zuversicht für weitere gewonnen.“ Die Tarifregelung betrifft den Einsatz generativer KI, einer Unterform der Künstlichen Intelligenz, die aus Trainingsdaten Muster erlernt und unter Einsatz von Algorithmen neue Inhalte erzeugt. Herkömmliche KI-Technologie-Anwendungen, die bislang etwa zur Nachbildung oder Veränderung der Stimme oder der Bildaufnahmen von Filmschaffenden beispielsweise in der Postproduktion eingesetzt wurden, fallen nicht darunter. Der erreichte Tarifabschluss betrifft zunächst die schauspielerische Darbietung, sprich, wenn schauspielerische Arbeit mittels generativer KI bearbeitet, umgestaltet oder durch den Einsatz sogenannter Replikat, also digitaler Nachbildungen der Schauspielerinnen und Schauspieler, ersetzt wird. Regelungen zu Einwilligung und Vergütung sollen künftig sicherstellen, dass nicht über den Kopf der Schauspielerinnen und Schauspieler hinweg mit ihren digitalen Nachbildungen gearbeitet wird. Die Tarifregelung zum Einsatz generativer KI tritt am 1.3.2025 in Kraft und gilt zunächst bis zum 30.6.2026. Sie soll halbjährlich evaluiert werden, um mit der rasanten KI-Entwicklung in der Filmbranche Schritt halten zu können. Gemäß der Pressemitteilung werden die Gewerkschaften diesen Abschluss als Grundlage für den Einsatz generativer KI auch für die Beschäftigung und die Arbeit der weiteren Filmgewerke ansetzen.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Freigestelltes Betriebsratsmitglied – Vergütungsanpassung – Beteiligung des Betriebsrats

1. Eine Eingruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist die Einordnung der von einem Arbeitnehmer zu verrichtenden Tätigkeit in eine betriebliche Vergütungsordnung nach Maßgabe der dafür geltenden Kriterien. Eine Umgruppierung ist jede Änderung dieser Einreihung (Rn. 13).

2. Bei der Anpassung der Vergütung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 4 oder § 78 Satz 2 BetrVG handelt es sich nicht um eine Ein- oder Umgruppierung iSv. § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Dem Betriebsrat steht deshalb insoweit kein Mitbestimmungsrecht zu (Rn. 14 ff.).

BAG, Beschluss vom 26.11.2024 – 1 ABR 12/23 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-435-1](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Beitragspflichten zu den Sozialkassen des Baugewerbes – Wohnungswirtschaft – Verbändevereinbarung – Gewerbebegriff – Betriebsbegriff

1. Der von § 1 Abs. 2 VTV verwendete Begriff des (Bau-)Gewerbes ist als unbestimmter Rechtsbegriff unabhängig vom Begriffsverständnis in anderen Rechtsgebieten nach Sinn und Zweck der Vorschrift zu bestimmen. Er unterliegt – bedingt durch Änderung der tatsächlichen Verhältnisse und der Wertungsmaßstäbe – dem Wandel der Zeit. Auf eine Gewinnerzielungsabsicht kommt es nicht entscheidend an (Rn. 21 f.).

2. Betriebe der privaten Wohnungswirtschaft, die bauliche Tätigkeiten an Bestandsimmobilien innerhalb eines Konzerns erbringen, fallen unter den betrieblichen Geltungsbereich der Verfahrenstarifverträge des Baugewerbes, wenn die Ausübung der betrieblichen Tätigkeit einen planmäßigen Geschäftsbetrieb erfordert. Dies gilt auch, wenn sich die durch den Betrieb erzielte Wertschöpfung in anderen konzernangehörigen Gesellschaften realisiert (Rn. 23 f.).

3. Zur Bestimmung der Merkmale eines Betriebs iSd. § 1 Abs. 2 VTV ist auf den allgemeinen Betriebsbegriff abzustellen, wie er insbesondere für das Betriebsverfassungsrecht entwickelt worden ist. Ausgehend vom Begriff der selbständigen Betriebsabteilung in § 1 Abs. 2 Abschn. VI Unterabs. 1 Satz 2 VTV sind mit Blick auf die Selbständigkeit der Betriebsführung und die erforderliche Entscheidungsgewalt in personellen und sozialen Angelegenheiten höhere Anforderungen an das Vorliegen eines eigenständigen Betriebs zu stellen (Rn. 47 ff.).

4. Bei der „Vereinbarung der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes und der Wohnungswirtschaft sowie der SOKA-Bau betreffend der Prüfung einer Beitragspflicht von Unternehmen der Wohnungswirtschaft zur SOKA-Bau“ vom 2. November 2020 (Verbändevereinbarung) handelt es sich nicht um einen Tarifvertrag, sondern um eine sonstige schuldrechtliche Vereinbarung. Diese wirkt sich auf die Allgemeinverbindlichkeit des VTV und die Geltung seiner Rechtsnormen für die von ihm erfassten Betriebe nicht aus (Rn. 61 ff.).

5. Eine auf die Verbändevereinbarung gestützte Vollzugspraxis der Einzugsstelle, die entgegen

den Regelungen des allgemeinverbindlichen VTV bestimmte Unternehmen vom Beitragseinzug ausnimmt, lässt die Beitragspflicht der tarifunterworfenen Arbeitgeber unberührt. Ein Anspruch auf Gleichbehandlung kann hierauf nicht gestützt werden (Rn. 76).

6. Das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe verstößt weder gegen Staatsstrukturbestimmungen noch gegen die Grundsätze des Sozial- und Abgabenrechts (Rn. 77 ff.).

BAG, Urteil vom 23.10.2024 – 10 AZR 267/23 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-435-2](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Fortbildungsvertrag – Erstattungspflicht – Auslegung – Vertretenmüssen – Eigenkündigung

Eine Klausel, wonach Fortbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus vom Arbeitnehmer zu vertretenden Gründen (anteilig) zu erstatten sind, kann mit Blick auf die Entscheidung des BAG vom 20.06.2023 – 1 AZR 265/22 dahin auszulegen sein, dass alle Gründe aus der Sphäre des Arbeitnehmers die Erstattungspflicht auslösen, also auch die Eigenkündigung wegen unverschuldeter Leistungsunfähigkeit. In dieser Auslegung ist die Klausel nach § 307 Abs. 1 Satz 1 iVm § 305 c Abs. 2 BGB unwirksam.

Revision wurde beim BAG am 02.10.2024 eingelegt – 9 AZR 266/24.

LAG Nürnberg, Urteil vom 14.8.2024 – 2 SLa 101/24 (Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-435-3](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)