

Kurzfassung

Kollektivvertrag für Filmschaffende

Die wichtigsten Bestimmungen des Kollektivvertrags 2024 im kompakten Überblick.

Zusammengefasst von Axel Traun für filmton austria im Februar 2024.
Die Erläuterungen begründen keine rechtliche Verbindlichkeit,
im Zweifelsfall gilt der Volltext des aktuellen KV, der sich jährlich ändern kann.

Die aktuelle Mindestgagentabelle für alle Gewerke ist hier:
<https://www.youunionfilm.at/gagen/mindestgagentabelle/>

Inhalt dieser Kurzfassung

- **Für wen gilt der KV?**
- **Muss man nach KV arbeiten?**
- **Wichtige Bestimmungen**
 - Arbeitszeit
 - Normalgagen
 - Überstunden
 - Sonderzahlungen
 - Urlaubersatzleistung
 - Nachtarbeit
 - Sa/So/Feiertagsarbeit
 - §7 (60 Stunden Woche)
 - Diäten, Bezahlung für Reisezeit
 - Gefährliche Arbeiten

Für wen gilt der Kollektivvertrag?

§1 Der Kollektivvertrag gilt

*räumlich: Für alle **zwischen Filmproduktionsunternehmen** und deren Arbeitnehmern **in Filmberufen** abgeschlossenen Arbeitsverträge für das Gebiet der Republik Österreich.*

fachlich [arbeitgeberseitig]: Für alle Mitgliedsunternehmen des Fachverbands der Film- und Musikwirtschaft, die Arbeitsverträge in Filmberufen abschließen.

*persönlich [arbeitnehmerseitig]: Für alle **im Mindestgagentarif genannten Filmberufe**, die mit der Herstellung von Filmen und Laufbildern (...) in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt werden.*

Muss man nach Kollektivvertrag arbeiten?

§ 3/2 Wenn in Gesamtbetrachtung der tatsächlich ausgeübten Beschäftigung die **wesentlichen** Merkmale einer selbstständigen Tätigkeit überwiegen, die gemäß den steuer-, arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen eine Tätigkeit auf Honorarbasis ermöglichen, **können** auch die im Mindestgagentarif genannten Berufsgruppen auf Basis eines Werkvertrags beauftragt werden.

Meine Anmerkung: das ist jetzt nicht sehr eindeutig. Im Vergleich wesentliche Merkmale der Selbständigkeit, Beispiel Originaltonmeister*in:

nicht weisungsgebunden	
arbeitet auf eigene Rechnung	
arbeitet auf eigene Verantwortung	
kann sich vertreten lassen	
ist wirtschaftlich unabhängig	
disponiert Arbeitsort und -Zeit frei	
verwendet eigene Betriebsmittel	

Wichtige Bestimmungen des KV (Auswahl)

Arbeitszeit (§5)

Die Normalarbeitszeit* beträgt 8 h / Tag bzw. 40 h / Woche

Die tägliche Ruhezeit beträgt 11 Stunden (zw. Arbeitsschluss und Arbeitsbeginn am nächsten Tag)

Pausen:

*Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine unbezahlte Pause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen, **die in die tägliche Normalarbeitszeit nicht einzurechnen ist.***

*Ist die Pause am Drehort, stellt der Arbeitgeber sicher, dass Mahlzeiten bereitgestellt sind bzw. zumutbar beschafft werden können. Wird nach Abschluss der täglichen Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1 länger als 1 Stunde weitergearbeitet, **ist eine weitere halbstündige Pause zu gewähren, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist.***

De facto: Wird länger als 9 h gearbeitet, ist die Mittelpause bezahlt (die Zeit ist nicht von der Arbeitszeit abzuziehen), da die zweite, laut KV zu bezahlende Pause, nie stattfindet.

Es gibt derzeit (2024) keine Bestimmung, die festschreibt, zu welchem Zeitpunkt und wie lang höchstens die Pause zu halten ist.

*) Bei Projekten mit einer Dauer von mindestens einer Woche kommt häufig der §7 zur Anwendung. Dieser ermöglicht Arbeitszeiten von bis zu 12h/Tag und 60h/Woche.

Verschiebung von Arbeitsleistungen (§6)

Bis 20:00 des Vortags bzw. bis 15:00 bei Nachtarbeit kann der Arbeitgeber den Arbeitsbeginn aus „Wetter- oder anderen wichtigen Gründen“ um bis zu 7 Tage verschieben.

Kompensation gibt es dafür derzeit keine. Lediglich für Verschiebung auf Samstag oder Sonntag fallen + 25% Zuschlag an. Verschiebungen immer vorbehaltlich der Verfügbarkeit des Arbeitnehmers.

Gagen: Normalgagen (§8)

- Die Gage wird beim Film üblicherweise als Wochengage angegeben.
- Die Mindestvertragsdauer beträgt einen Tag. Es gibt keine „halben Tage“.
- Stundenweise Entlohnung ist unzulässig.
- Für einen einzelnen Arbeitstag berechnet man $\frac{1}{4}$ der Wochengage, mehrere aufeinander folgende Arbeitstage werden pro Tag mit $\frac{1}{5}$ der Wochengage berechnet.
- Die Grundgage beim Film bezieht sich auf einen 8-stündigen Arbeitstag, die Wochengage auf eine 40 Stunden Woche.
- Die Tages-, Wochen-, Wochenpauschal- oder Monatsgagen sind spätestens am 15. des dem Leistungszeitraum folgenden Monats auszuzahlen.
- Die Gagen für 60h/Woche Verträge nach §7 sind abweichend geregelt

Überstunden (§9)

- bis 8. Arbeitsstunde des Tages: Normalarbeitszeit
- 9. und 10. Arbeitsstunde des Tages: + 50% Zuschlag zum Normalstundenlohn
ab der 11. Arbeitsstunde des Tages: + 100% Zuschlag zum Normalstundenlohn.
- Der Normalstundenlohn ist $\frac{1}{8}$ der Tagesgage bzw. $\frac{1}{40}$ der Wochengage (exklusive Sonderzahlungen und Urlaubersatzleistung!)
- Der Grundlohn (Tagesgage, Wochengage) ist gemäß den gesetzlichen Vorschriften betragsmäßig im Dienstzettel/Arbeitsvertrag anzugeben.

Sonderzahlungen (§12)

- Der Grundgage ist anteilig ein 13. und ein 14. Monatsgehalt hinzuzurechnen („SONDERZAHLUNGEN“, „SZ“ = $2 \times \frac{1}{12} = \frac{1}{6}$ der Grundgage).
- Die anteiligen Sonderzahlungen sind erst am Ende des Dienstvertrags auszubezahlen und auf der Abrechnung gesondert auszuweisen.
- Im Mindestgagentarif sind die Gagen ohne anteilige Sonderzahlungen aufgeführt, mündlich verhandelt werden jedoch üblicherweise die Gagen inklusive Sonderzahlungen und Urlaubersatzleistung (Das Kürzel im Arbeitsvertrag dafür ist „ inkl. SZ + UEL “)

Urlaub, Urlaubersatzleistung (§16)

allen Arbeitnehmer*innen gebühren 30 Arbeitstage bezahlter Urlaub pro Jahr (= 2,5 Werktage für jeden Monat).

Ist der Urlaubsanspruch in natura nicht konsumierbar, ist für jedes Arbeitsverhältnis am Ende des Dienstvertrages eine Urlaubersatzleistung in der Höhe von 10,41% der Tages-, Wochen – oder Monatsgage zu bezahlen.

In den Gagenvereinbarungen wird davon ausgegangen, dass die UEL Bestandteil der Gage ist. **Wenn der Urlaub „in natura“ konsumiert wird, verringert sich die Gage um 10,41%.**

Es gibt keine Bestimmung im Kollektivvertrag, die Arbeitgeber berechtigt, für einzelne drehfreie Tage Urlaub kurzfristig „anzuordnen“, die meisten Arbeitsverträge räumen Arbeitgeber*innen dieses Recht jedoch ein. Wenn man dem zustimmt und drehfreie Tage als „Urlaub“ konsumiert, verzichtet man auf 10,41% der Gage und auf Sozialversicherungstage.

Nachtarbeit (§11)

- *Nachtarbeit ist Arbeitszeit zwischen 22:00h und 06:00h*
- *Nachtarbeit wird mit einem Zuschlag von 50% für die in der Nacht anfallenden Normal-Arbeitszeitstunden bezahlt.*
- *Nachtarbeit von Sa auf So, von So auf Mo sowie **Überstunden** während der Nacht werden mit einem Zuschlag von 100% zum Normalstundenlohn vergütet.*

Wenn man z.B. von 22:00 bis 10:00 arbeitet, leistet man 8 Nachtstunden mit 50% Zuschlag. Fängt man früher an, werden immer mehr Nachtstunden zu Nacht-Überstunden (alle ab der 9. Arbeitsstunde). Die KV Regelung mit den Nacht-Überstundenzuschlägen könnte bald ihre Gültigkeit verlieren, da sie absurde Arbeitszeiten verbilligt (Drehbeginn um 22:00h würde sich für die Produktion am besten rechnen).

Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit (§10)

- Für Samstagsarbeit wird ab der 5. Stunde, jedenfalls aber ab 15.00 Uhr, ein 100%-iger Zuschlag zum Stundenlohn (gemäß § 9 Zi. 5) bezahlt.
- Für Sonn- und Feiertagsarbeit wird ein 100%-iger Zuschlag zur Tagesgage bezahlt. Zusätzlich gebührt ein bezahlter Ersatzruhetag (= **200% zur Tagesgage**)
- Auf diese Zuschläge besteht kein Anspruch, wenn unmittelbar vor und nach der Samstags- und/oder Sonn- und Feiertagsarbeit mindestens 3 Tage kein aufrechtes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestand.
- Diese Regeln gelten nicht, wenn die wöchentliche Normalarbeitszeit während eines Projekts abweichend geregelt wird (z.B. Dreh immer von Mi - So; im genannten Beispiel wäre aber dann ein Dreh am Dienstag zuschlagspflichtig)

Gagen: §7 „Projektbezogene Arbeitsverträge“ = 60 h Pauschale

- **die Norm bei Spielfilm/TV Film/ Serie.**
- Der §7 darf erst aber einer Arbeitsverpflichtung von mindestens einer Woche zur Anwendung kommen.

Der Wortlaut:

Bei Arbeitsverträgen nach §7 beinhaltet die Wochengage die Abgeltung der Arbeitsleistung in der wöchentlichen Normalarbeitszeit (40 Stunden von Montag bis Freitag) und eine Überstunden-leistung bis zu 2 Stunden täglich anschließend an die tägliche Normalarbeitszeit und bis zu 10 Stunden am Samstag zwischen 7.00 und 20.00 Uhr. Die tägliche Arbeitszeit kann bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn in die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt und die wöchentliche Arbeitszeit von 60 Stunden nicht überschritten wird.

Der §7 bedeutet:

- die wöchentliche Arbeitszeit beträgt „bis zu“ 60 Stunden Mo-Sa
- Sie kann sich auf bis zu 5 x 12h oder 6 x 10 h/Tag verteilen
- die Arbeitszeit darf 12 h /Tag nicht übersteigen
- alle diese Stunden sind mit der §7 Gage bereits abgegolten.
- Die §7 Gage ist das 1,385 fache einer (40 Wochenstunden) Normalgage;
- Real bedeutet das, dass man bis zu 12h/Tag arbeitet, aber nur 10,5h/Tag bezahlt bekommt.

(Da die Überstunden beim §7 in die Bemessungsgrundlage der Sonderzahlungen und Urlaubersatzleistung eingerechnet werden und bei der 40h Normalgage nicht, dreht sich die Rechnung noch etwas zu Gunsten des §7; ansonsten würde man genau für 10h/Tag entlohnt werden, müsste aber bis zu 12h arbeiten)

In der Praxis:

- Wird fast immer 5 x 12 Stunden gearbeitet, die 6-Tage Woche gibt es nur in Ausnahmefällen
- Fallweisewird trotz des Verbots länger als 12 h gearbeitet;
- Die daraus resultierenden Überstunden über die 12. Stunde hinaus werden dann üblicherweise mit 100% Zuschlag zum Normalstundensatz abgerechnet;
- spielt die „Arbeitsbereitschaft“ keine Rolle in der Berechnung und Anwendung des §7
- widerspricht der §7 wahrscheinlich europäischem Arbeitsrecht, da die „Arbeitsbereitschaft“ eine Konstruktion ist, die rechtlich kaum haltbar ist. Sie wurde aber nie ausjudiziert.

Taggelder („Diäten“, „Reiseaufwandsentschädigung“) (§17)

Taggelder bei Arbeiten außerhalb des Betriebs, aber im Ortsgebiet: 15,40

Taggelder bei Arbeiten außerhalb des Ortsgebiets, in Österreich: 26,40

Im Ausland richtet es sich nach der amtlichen Tabelle der WKO

Das Taggeld entfällt, „wenn vom Arbeitgeber eine zumutbare Verpflegung angeboten wird. Als solche ist bei einem Ganztagsarbeitsverhältnis eine aus zwei Mahlzeiten bestehende Verpflegung anzusehen, wobei eine davon im Regelfall eine warme Mahlzeit sein sollte. Gesundheitsbedingte Ernährungsgewohnheiten oder sonstige nachvollziehbare Ernährungswünsche (z.B. fleischlose Angebote) sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen.“

Vergütung für Reisezeit

a) **Aktive (bezahlte) Reisezeiten** sind jene, bei welchen Arbeitsleistungen erbracht werden, wie z.B. das Lenken eines Kraftfahrzeugs in dienstlichem Auftrag...

b) **Passive Reisezeiten** liegen vor, wenn während der Reisebewegung keine Arbeitsleistungen erbracht werden, wie dies im Regelfall bei Bahn-, Bus- oder Flugzeugreisen bzw. als Beifahrer im Kraftfahrzeug der Fall ist. Besteht eine ausreichende Erholungsmöglichkeit, kann die tägliche Ruhezeit verkürzt werden.

„Passive Arbeitszeit“ an Drehtagen braucht bis zum Ausmaß von 3 Stunden am Stück nicht bezahlt zu werden. Sie wird als Reisezeit lediglich mit den anteiligen Taggeldern vergütet.

„Passive Reisezeiten“ ... *am Vortag vor Dreharbeiten (Anreise) oder am Tag nach Dreharbeiten (Abreise)* ... braucht nicht als Arbeitszeit bezahlt- sondern als Reisezeit nur mit den entsprechenden Taggeldern vergütet werden.

Unfallversicherung bei gefährlichen Arbeiten (§4, Abs3)

*Bei Arbeitsleistungen, bei welchen bei Vertragsabschluss ersichtlich ist, dass sie mit besonderen Gefahren verbunden sein können, hat – soweit mit vertretbarem wirtschaftlichem Aufwand versicherbar – der Arbeitgeber auf seine Kosten **über ausdrückliches Verlangen** des Arbeitnehmers zugunsten des Arbeitnehmers für die Dauer der Arbeitsleistung eine zusätzliche Versicherung abzuschließen (insbesondere Unfallversicherung), die bei Invalidität oder Tod des Versicherten ihm selbst bzw. den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet ist, eine garantierte Leistung des Versicherers vorsieht. Die Höhe der Versicherungssumme muss bei Todesfall mindestens € 120.000,-- betragen.*

Hat der Arbeitgeber trotz Verlangen des Arbeitnehmers eine Versicherung nicht abgeschlossen, so hat der Arbeitnehmer das Recht, solche gefährlichen Arbeitsleistungen so lange zu verweigern, bis ihm die Bestätigung über eine Versicherung nachweislich zur Kenntnis gebracht wird.