

Kollektivvertrag

für

Filmberufe

Gültig vom 01. Jänner 2019 bis 31. Dezember 2019

Inhalt

§ 1 Geltungsbereich	1
§ 2 Geltungsdauer	2
§ 3 Arbeitsrechtlicher Rahmen	2
§ 4 Arbeitsverträge	2
§ 5 Arbeitszeit	4
§ 6 Verschiebung von Arbeitsleistungen in der Normalarbeitszeit bei befristeten Arbeitsverträgen	5
§ 7 Projektbezogene Arbeitsverträge	5
§ 8 Gagen	6
§ 9 Überstunden	7
§ 10 Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	8
§ 11 Nachtarbeit in der Normalarbeitszeit	8
§ 12 Sonderzahlungen	9
§ 13 Auflösung des Arbeitsvertrags aus wichtigen Gründen	9
§ 14 Verhinderung des Arbeitnehmers	9
§ 15 Todesfall des Arbeitnehmers	11
§ 16 Urlaub	12
§ 17 Dienstreisen	12
§ 18 Rechte am Filmwerk	16
§ 19 Werkstattprojekte	17
§ 20 Schiedskommission	18
§ 21 Schlussbestimmung	19
Diäten	21
Mindestgagentarife	22

Anhang:

Tages- und Nächtigungsgelder bei Auslandsdienstreisen
Berufsbild Medienfachkraft

Alle im Kollektivvertrag geltenden Bezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

KOLLEKTIVVERTRAG

§ 1 Geltungsbereich

1. Der Kollektivvertrag gilt:
 - a) räumlich: Für alle zwischen Filmproduktionsunternehmen und deren Arbeitnehmern in Filmberufen abgeschlossenen Arbeitsverträge für das Gebiet der Republik Österreich.
 - b) fachlich: Für alle Mitgliedsunternehmen des Fachverbands der Film- und Musikwirtschaft, die Arbeitsverträge in Filmberufen abschließen.
 - c) persönlich: Für alle im Mindestgagentarif genannten Filmberufe, die mit der Herstellung von Filmen und Laufbildern (das sind insbesondere Kino- und Fernsehspiel- und Dokumentarfilmen, Animations-, Werbe- und Imagefilme, Reportagebeiträge, sonstige Filme, unabhängig vom Trägermaterial und elektronische Berichterstattung/ Teamvermietung) in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt werden.

2. Der Kollektivvertrag gilt nicht für:
 - a) Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften sowie leitende Angestellte, soweit Letztere nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind.
 - b) Darsteller und Komparsen *)
 - c) Praktikanten **)

*) Komparsen sind Darsteller, deren darstellerische Mitwirkung die filmische Handlung nicht wesentlich trägt und die ihr kein eigenpersönliches Gepräge gibt.

***) Praktikanten sind ausschließlich Schüler oder Studierende, die zum Zweck einer beruflichen Vor- oder Ausbildung vorübergehend beschäftigt werden.

§ 2 Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt am 01.01.2019 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er kann bis 30.09. des jeweiligen Jahres mit Wirkung ab 01.01. des Folgejahres mittels eingeschriebenem Brief gekündigt werden. Die Vertragspartner werden während der Kündigungsfrist zwecks Erneuerung dieses Kollektivvertrags in Verhandlungen eintreten.

§ 3 Arbeitsrechtlicher Rahmen

1. Auf alle von diesem Kollektivvertrag erfassten Arbeits- verhältnisse finden die arbeitsrechtlichen Vorschriften Anwendung, insbesondere das Angestelltengesetz, das Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz und das Ausländerbeschäftigungsgesetz.
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.

§ 4 Arbeitsverträge

1. Arbeitsverträge können befristet, z.B. auf einen Tag, mehrere Tage, mehrere Wochen, projektbezogen (gemäß § 7), oder unbefristet abgeschlossen werden. Die Mindestvertragsdauer beträgt einen Tag. Bei Verlängerung der Vertragsdauer ist der neuerliche Endtermin verbindlich festzusetzen, andernfalls entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Monatsgagen sind nur zulässig bei befristeten Arbeitsverträgen mit einer Vertragsdauer von mindestens 3 Monaten und Arbeitsverträgen auf unbestimmte Zeit, bei denen der Ausspruch der Kündigung frühestens nach Ablauf von 3 Monaten erfolgen kann.

2. In den Arbeitsverträgen sind der Umfang der Tätigkeit, das Filmvorhaben, die Vertragsdauer, die vereinbarte Gage und das Grundgehalt gemäß § 2 AVRAG, sowie die Auszahlungstermine anzuführen; bei befristeten Arbeitsverträgen auch das Ende der Tätigkeit. Wird ein Film in mehreren Arbeitsperioden hergestellt, so ist dies im Arbeitsvertrag terminlich festzulegen.
3. Arbeitsleistungen mit besonderen Gefahren und Versicherungspflicht: 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. Versäumt der Arbeitgeber dies trotz Verlangen des Arbeitnehmers, so haftet er ebenso, wie der Versicherungsträger bei ordnungsgemäßem Abschluss der Versicherung gehaftet hätte.
4. Die Arbeitnehmer sind nicht berechtigt, nachträglich besonders gefährliche Arbeiten zu verweigern, wenn sie bei Vertragsabschluss über Art und Umfang solcher Arbeitsleistungen ausreichend schriftlich in Kenntnis gesetzt worden sind, hinsichtlich des Abschlusses einer zusätzlichen Unfallversicherung eine Einigung erzielt wurde und die notwendigen Schutzmaßnahmen getroffen worden sind.
5. 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.

§ 5 Arbeitszeit

1. Wöchentliche Arbeitszeit: Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt – grundsätzlich von Montag bis Freitag – 40 Stunden. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarung oder, falls kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung abweichend geregelt werden.
2. Tägliche Normalarbeitszeit: Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden und kann zwischen 6 und 22 Uhr liegen.
3. Die Verteilung der in Österreich geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Tage der Woche und die Festlegung der täglichen Normalarbeitszeit kann für die im Ausland tätigen Angestellten entsprechend den Regelungen und der Übung des Auslandsstaates und dem Erfordernis der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern des Auslandsstaates oder unter Berücksichtigung der sonstigen Gegebenheiten und Erfordernisse, abweichend von den Regelungen, im Inland festgelegt werden. Gilt in dem Auslandsstaat, in den der Angestellte entsendet wird, ein anderer Tag der Woche als der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag, tritt dieser Tag an die Stelle des Sonntags.
4. 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.
5. Vor- und Abschlussarbeiten: Bei Bedarf hat der Arbeitnehmer allfällige Vor- und Abschlussarbeiten bis maximal eine halbe Stunde täglich, jedoch nicht länger als 2,5 Stunden pro Woche, nach oder vor Beginn bzw. Ende der Normalarbeitszeit zu leisten; diese Mehrarbeit ist in der Wochengage enthalten.

6. Bei Außenaufnahmen beginnt und endet die Arbeitszeit am Firmenstandort, bei Dreharbeiten außerhalb des Firmenstandorts im lokalen Produktionsbüro.
7. Am 24. und 31. Dezember endet die normale Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer nach 4 Arbeitsstunden, spätestens um 12.00 Uhr, dabei muss bei Außenaufnahmen der Drehschluss spätestens um 16.00 Uhr angesetzt werden.
8. Die tägliche Ruhezeit beträgt 11 Stunden.

§ 6 Verschiebung von Arbeitsleistungen in der Normalarbeitszeit bei befristeten Arbeitsverträgen

1. Der Arbeitgeber kann bis spätestens 20.00 Uhr des dem Vertragsbeginn vorangegangenen Tages oder bei Nachtaufnahmen bis 15.00 Uhr des gleichen Tages oder bei Außenaufnahmen aus wetterbedingten oder anderen wichtigen Gründen den vertraglich festgelegten Arbeitsbeginn auf einen höchstens 7 Tage späteren Termin verlegen, soweit nicht andere vertraglich vorher eingegangene Verpflichtungen des Arbeitnehmers entgegenstehen.
2. Bei Verschiebung von Arbeitsleistungen auf Samstag oder Sonntag ist ein Zuschlag von 25% zur Tagesgage zu bezahlen.

§ 7 Projektbezogene Arbeitsverträge

1. Projektbezogene Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit sind nur bei befristeten projektgebundenen Arbeitsverträgen, die nicht kürzer als eine Woche befristet sein dürfen, unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen zulässig.
2. Die Wochengage beinhaltet die Abgeltung der Arbeitsleistung in der wöchentlichen Normalarbeitszeit (40 Stunden von Montag bis Freitag) und eine Überstundenleistung 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 erheb-

lichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt und die wöchentliche Arbeitszeit von 60 Stunden nicht überschritten wird. Eine andere einzelvertragliche Verteilung der Arbeitszeit innerhalb des Zeitraums von Montag bis einschließlich Sonntag ist unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 möglich.

3. Die in der Wochenpauschale enthaltenen Überstundenzuschläge sind unter Nachweis der Überstundenleistung gesondert abzurechnen.

§ 8 Gagen

1. Die Mindesthöhen der Tages-, Wochen-, Wochenpauschal- oder Monatsgagen ergeben sich aus dem Mindestgagentarif. Der Grundlohn ist gemäß den gesetzlichen Vorschriften betragsmäßig im Dienstzettel/Arbeitsvertrag anzugeben.
2. Berechnungsgrundlagen:
 - a) Die Tagesgage beträgt $\frac{1}{4}$ der Wochengage. Wird der Arbeitnehmer für mehrere Tage, jedoch weniger als eine Woche (5 Tage) beschäftigt, so beträgt die Tagesgage $\frac{1}{5}$ der Wochengage. Eine stundenweise Entlohnung ist unzulässig (§ 4 Zi. 1).
 - b) Bei projektbezogenen befristeten Arbeitsverträgen gemäß § 7, die länger als 1 Woche dauern und bei denen das Ende der Beschäftigung während einer der unmittelbar darauffolgenden Wochentage endet, sind diese Tage mit $\frac{1}{6}$ (10-Stunden-Tag) bzw. $\frac{1}{5}$ (12-Stunden-Tag) der Wochenpauschale zu entlohnen.
 - c) Die Wochengage für projektbezogene Arbeitsverträge gemäß § 7 ist das 1,385-fache der Wochengage auf Basis der 40-stündigen Normalarbeitszeit.
 - d) Die Monatsgage für Dienstverhältnisse gem. § 4 Abs. 1 ist das 4,33-fache der Wochengage auf Basis der 40-stündigen Normalarbeitszeit minus 40% (1. Arbeitsjahr), 35% (2. Arbeitsjahr) bzw. 30% (3. Arbeitsjahr).
3. Tätigkeiten bei verschiedenen Beschäftigungsarten: Wird ein Arbeitnehmer vertraglich für mehrere Beschäftigungsarten verpflichtet, gebührt für jene Tage, an denen die höherwertigere

Tätigkeit ausgeübt wird, der Differenzbetrag auf Basis eines Tagessatzes von 1/5 der Wochengage.

4. Die Tages-, Wochen-, Wochenpauschal- oder Monatsgagen sind spätestens am 15. des dem Leistungszeitraum folgenden Monats auszuführen.

§ 9 Überstunden

1. Überstundenarbeit liegt vor, wenn die wöchentliche Normalarbeitszeit oder die tägliche Normalarbeitszeit, die sich auf Grund der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt, überschritten wird.
2. Bei Teilzeitbeschäftigten liegt Überstundenarbeit erst dann vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Arbeitnehmer geltenden Normalarbeitszeit überschritten wird. Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn sie innerhalb von 3 Monaten nach Anfall durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden.
3. Überstunden werden nur dann vergütet, wenn sie vom Arbeitgeber oder seinem Bevollmächtigten angeordnet worden sind.
4. Arbeitnehmer erhalten für die ersten 2 Stunden nach Beendigung der täglichen Normalarbeitszeit einen 50%-igen Zuschlag, danach einen 100%-igen Zuschlag zum Stundenlohn. Überstunden während der Nachtarbeitszeit werden mit einem Zuschlag von 100% zum Stundenlohn vergütet.
5. Berechnungsgrundlagen: Bei befristeten Arbeitsverträgen ist der Stundenlohn 1/8 der Tagesgage bzw. 1/40 der Wochengage bzw. 1/173 der Monatsgage, bei unbefristeten Arbeitsverträgen 1/150 der Monatsgage.

§ 10 Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Für Samstagsarbeit wird ab der 5. Stunde, jedenfalls aber ab 15.00 Uhr, ein 100%-iger Zuschlag zum Stundenlohn (gemäß § 9 Zi. 5) bezahlt.
2. Für Sonn- und Feiertagsarbeit wird ein 100%-iger Zuschlag zur Tagesgage (gemäß § 8 Zi. 2) bezahlt. Zusätzlich gebührt ein bezahlter Ersatzruhetag.
3. Bei durch Betriebs- oder Einzelvereinbarung abweichend geregelter Arbeitszeit (§ 5 Zi. 1) gilt die Wochenendersatzruhe als zuschlagspflichtige Samstags- bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit.
4. 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.
5. Bei Verlegung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 5 Zi. 1 bei unbefristeten - bzw. bei Verschiebung gemäss § 6 bei befristeten Arbeitsverträgen ist ein Zuschlag von 25% zur Tagesgage zu bezahlen.
Für darüber hinausgehende Arbeitsleistungen an den beiden sonst arbeitsfreien Tagen gelten die Bestimmungen von Zi. 1 und 2 .

§ 11 Nachtarbeit in der Normalarbeitszeit

1. Nachtarbeit ist Arbeitszeit zwischen 22.00 und 6.00, unabhängig von der Dauer des Arbeitsvertrags gemäß § 4 Zi. 1.
2. Nachtarbeit wird mit einem Zuschlag von 50% für die in der Nacht anfallenden Normalarbeitszeit-Stunden bezahlt.
3. Nachtarbeit von Samstag auf Sonntag, von Sonntag auf Montag oder nach einem Feiertag wird mit einem Zuschlag von 100% vergütet. Zusätzlich gebührt bezahlte Ersatzruhezeit bis zu max. einem Ersatzruhetag.
4. Überstunden während der Nachtarbeitszeit werden mit einem Zuschlag von 100% zum Stundenlohn vergütet.
5. § 10 Zi. 4 sowie die Pausenregelung des § 5 Zi. 4 gelten sinngemäß.

§ 12 Sonderzahlungen

1. Der Arbeitnehmer hat einmal im Kalenderjahr Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration in der Höhe von je einer Monatsgage. Bei Arbeitnehmern mit unbefristeten Arbeitsverträgen ist der Urlaubszuschuss bei Antritt des Haupturlaubs, spätestens jedoch am 30.6., die Weihnachtsremuneration spätestens am 30.11. des laufenden Kalenderjahres in der Höhe der jeweiligen Monatsgage auszubezahlen. Überstunden sind bei der Berechnung nicht einzubeziehen.
2. Dem während des Kalenderjahres ein- oder austretenden Arbeitnehmer gebührt der aliquote Teil entsprechend seiner im Kalenderjahr zurückgelegten Arbeitszeit.
3. Die Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) betragen insgesamt $\frac{1}{6}$ der Tages-, Wochen- oder Monatsgage und sind am Ende des Dienstvertrags auszubezahlen.
4. Für entgeltfreie Zeiten entfällt der Anspruch auf Sonderzahlungen.

§ 13 Auflösung des Arbeitsvertrags aus wichtigen Gründen

Verhindert nach Drehbeginn ein vom Arbeitgeber nicht verschuldetes und nicht in seinem Bereich liegendes Ereignis die weitere Herstellung des Vertragswerks, so werden mangels anderer Vereinbarung die Arbeitsverträge aller Arbeitnehmer, die ihre vertragliche Leistung noch nicht vollständig erbracht haben, selbsttätig mit Wirkung ab Eintritt des Ereignisses aufgelöst. Dem Arbeitnehmer gebührt in diesem Falle das vertragliche Entgelt im Verhältnis zur erbrachten Leistung.

§ 14 Verhinderung des Arbeitnehmers

1. Ist ein Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste

verhindert, finden die entsprechenden Bestimmungen des Angestellteengesetzes (§ 8) Anwendung.

2. Tritt eine Verhinderung bei befristeten Arbeitsverhältnissen ein, ehe mit der Arbeitsleistung begonnen wurde, ist der Arbeitgeber nach Ablauf von 3 Tagen nach dem für den Arbeitnehmer disponierten Drehbeginn berechtigt, vom Vertrag mit der Wirkung zurückzutreten, dass er als nicht geschlossen gilt.
3. Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist dem Arbeitnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung des monatlichen Entgelts in folgendem Ausmaß zu gewähren:
 - a) bei eigener Eheschließung oder Eintragung der Partnerschaft 3 Tage
 - b) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushalts oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushalts 2 Tage
 - c) bei Niederkunft der Ehefrau, der Lebensgefährtin oder eingetragenen Partnerin 1 Tag
 - d) bei Eheschließung von (Stief-)Geschwistern sowie leiblichen, Wahl-, Stief-, oder Pflegekindern 1 Tag
 - e) beim Tod des Ehepartners oder des eingetragenen Partners 3 Tage
 - f) beim Tod des Lebensgefährten, wenn er mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Tage
 - g) beim Tod eines Elternteiles 3 Tage
 - h) beim Tod eines leiblichen bzw. Wahl-, Stief-, Pflegekindes, das mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Tage
 - i) beim Tod eines leiblichen bzw. Wahl-, Stief- oder Pflegekindes, das mit dem Arbeitnehmer nicht im gemeinsamen Haushalt lebte, sowie beim Ableben von (Stief-) Geschwistern, Schwieger- oder Großeltern 1 Tag

4. In den Fällen der Zi. 3 a bis c ist der oben genannte Freizeitanspruch in Form betrieblicher Arbeitstage zu gewähren, die aber im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen. Im Falle des Abs. 3 lit. d gebührt keine Freizeit, wenn die Eheschließung auf einen dienstfreien Tag des Arbeitnehmers fällt.
5. Bei den Arbeitsverhinderungen durch Todesfall im Sinne der Zi.3 e bis i zählt der Tag des Begräbnisses bei den oben genannten Tagen mit. Fällt der Begräbnistag auf einen arbeitsfreien Tag, gebührt dem Arbeitnehmer im Falle Zi.3 i keine Freizeit.
6. In den Fällen der lit. e bis h sind dem Arbeitnehmer nur noch die restlichen Tage des oben genannten Freizeitanspruches freizugeben, allerdings in Form betrieblicher Arbeitstage, die im Zusammenhang mit dem betreffenden Todesfall konsumiert werden müssen.
7. Findet das Begräbnis außerhalb des Wohnorts des Arbeitnehmers statt, so gebührt bei den in Zi. 3 e bis i genannten Arbeitsverhinderungen durch Todesfall die notwendige Freizeit für die Hin- bzw. Rückfahrt zum Begräbnisort im Höchstausmaß eines weiteren Tages, sofern die Hin- bzw. Rückfahrt am Begräbnistag nicht möglich oder zumutbar ist und nicht ohnedies auf einen arbeitsfreien Tag fällt.

§ 15 Todesfall des Arbeitnehmers

1. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers gelöst und hat das Arbeitsverhältnis länger als 1 Jahr gedauert, so ist der Gehalt für den Sterbemonat und den folgenden Monat weiterzuzahlen. Hat das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Todes länger als 5 Jahre gedauert, so ist der Gehalt für den Sterbemonat und die beiden folgenden Monate weiterzuzahlen. Hatte der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Todes keinen oder nur einen verringerten Entgeltanspruch, so ist hinsichtlich des Sterbemonates bzw. der Folgemonate der Gehalt in voller Höhe nur für die ab dem Todesfall laufenden restlichen Monate bzw. Monats-teile zu leisten.

2. Für die Dauer einer Gehaltsfortzahlung im Sinne des Abs. 1 sind auch die aliquoten Teile des gebührenden 13. und 14. Monatsgehalts zu leisten.
3. Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.
4. Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehalts nach den Abs. 1-3 auch ein Anspruch auf eine Abfertigung gemäß Angestelltengesetz, so kann nur einer der Ansprüche geltend gemacht werden.

§ 16 Urlaub

1. Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Arbeitsjahres auf 36 Werktage. Bis zur Zurücklegung einer sechsmonatigen Dienstzeit gebühren dem Arbeitnehmer 2,5 Werktage für jeden Monat des Arbeitsverhältnisses, in welchem das Arbeitsverhältnis länger als 16 Kalendertage gedauert hat, darunter aliquot.
2. Ist der Urlaubsanspruch in natura nicht konsumierbar, ist für jedes Arbeitsverhältnis – also auch für jene unter 16 Kalendertagen – am Ende des Dienstvertrages eine Urlaubersatzleistung in der Höhe von 10,41% der Tages-, Wochen – oder Monatsgage zu bezahlen.
3. Urlaubersatzleistung und Sonderzahlungen gemäß § 12 sind gesondert auszuweisen.
4. Der Urlaub kann in Teilen verbraucht werden, doch soll ein Teil mindestens 3 Wochen betragen.

§ 17 Dienstreisen

1. Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer über dienstlichen Auftrag seinen Dienstort länger als 3 Stunden verlässt.
2. Tag- und Nächtigungsgeld:

- a) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen Aufwands gebührt dem Arbeitnehmer mit Ausnahme der Bestimmungen der Zi.2 d und 2 e eine Reiseaufwandsentschädigung, bestehend aus Tag- und Nächtigungsgeld.
- b) Gemäß Einkommenssteuergesetz gebührt bei Dienstreisen, die länger als 3 Stunden, aber weniger als einen Arbeitstag dauern, sowie für Tage des Antritts bzw. der Beendigung einer mehrtägigen Dienstreise das Taggeld in Bruchteilen, d.h. für jede angefangene Stunde gebührt 1/12 des Taggelds; das volle Taggeld gebührt ab einem Arbeitstag. Diese Regelung gilt für eine Abwesenheit von je 24 Stunden.
- c) Bei Arbeitsleistungen außerhalb der Betriebsstätte, aber innerhalb des Dienstorts, erhält der Arbeitnehmer bei einer Arbeitsdauer von mehr als 3 Stunden den in der Tabelle zu § 8 angeführten Betrag (Diäten Zi. 2). Als Dienstort gilt das Gemeindegebiet; als Gemeindegebiet von Wien gelten die Bezirke 1-23.
- d) Ist die Dienstreise mit keinem Aufwand für die Nächtigung verbunden, entfällt das Nächtigungsgeld.
- e) Soweit bei Inlandsdienstreisen vom Arbeitgeber eine zumutbare Verpflegung angeboten wird, entfällt das Taggeld. 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.
- f) Die Berechnung der steuerfreien Tagsätze für Auslandsdienstreisen erfolgt gleich wie bei Inlandsdienstreisen, wobei für jedes Land eigene steuerfreie Auslandsreisekostensätze gelten. Ab 3 Stunden steht für jede angefangene Stunde 1/12 des jeweiligen Auslandssatzes zu.
- g) Bei Auslandsdienstreisen entfallen vom Taggeld jeweils 15% auf das Frühstück, 30% auf das Mittagessen und 25% auf das Abendessen. Das Taggeld verringert sich entsprechend. Die im § 17 e) an die Verpflegung genannten Ansprüche gelten

sinngemäß unter Berücksichtigung der im jeweiligen Auslandseinsatz gegebenen Verfügbarkeit.

3. Verkehrsmittel:

- a) Hinsichtlich der Wahl des Verkehrsmittels ist der Arbeitnehmer an die Weisungen des Arbeitgebers gebunden.
- b) Für die Berechnung der Abwesenheitszeiten ist der Zeitpunkt der Abfahrt bzw. der Ankunft des jeweils benützten Verkehrsmittels maßgebend.
- c) Für die Benutzung eines privaten Kraftfahrzeugs im dienstlichen Auftrag gebührt das geltende amtliche Kilometergeld gemäß der Bundesgebühren-Verordnung. Für Fahrtzeiten mit privaten oder vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Kraftfahrzeugen in dienstlichem Auftrag außerhalb der Arbeitszeit wird eine Vergütung in der Höhe des Überstundenentgelts gewährt.

4. Aktive und passive Reisezeiten:

- a) Aktive Reisezeiten sind jene, bei welchen Arbeitsleistungen erbracht werden, wie z.B. das Lenken eines Kraftfahrzeugs in dienstlichem Auftrag. Aktive Reisezeiten sind entgeltspflichtige Arbeitszeit. Bei der aktiven Reisezeit kann die tägliche Höchstarbeitszeit auf maximal 12 Stunden verlängert werden, wenn die Arbeitsleistung durch angeordnetes Lenken eines Fahrzeugs erbracht wird, sofern dies nicht die Haupttätigkeit des Arbeitnehmers darstellt.
- 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.
 - a. Die Benützung eines Verkehrsmittels im Rahmen der passiven Reisezeit am Vortag vor Dreharbeiten (Anreise) oder am Tag nach Dreharbeiten (Abreise) ist Reisezeit und mit den jeweiligen Diäten zu vergüten.
 - b. Die Benützung eines Verkehrsmittels im Rahmen der passiven Reisezeit vor und im Anschluss an die Normal-

- arbeitszeit ist bei Reisen über 3 Stunden hinsichtlich der darüberhinausgehenden Stunden entgeltspflichtige Arbeitszeit, unter 3 Stunden jedoch Reisezeit und mit den jeweiligen Diäten zu vergüten.
- c. Die Benützung des Schlafwagens der Bahn als Verkehrsmittel im Rahmen der passiven Reisezeit ist immer Reisezeit und daher mit den jeweiligen Diäten zu vergüten; in diesem Fall kann die tägliche Ruhezeit jedenfalls verkürzt werden.
5. Sonderregelungen bei Erkrankung, Unfall oder Tod:
- a) Bei Tod naher Verwandter (Ehepartner, Lebensgefährte, leibliche, Wahl-, Stief- oder Pflegekinder, Eltern) sind die Reisekosten wie die Kosten der Dienstreise zu behandeln.
- b) Bei Erkrankung im Ausland gelten die Bestimmungen des ASVG bzw. jeweiliger zwischenstaatlicher Sozialversicherungsabkommen. Über Verlangen naher Angehöriger gemäß lit. a übernimmt der Arbeitgeber die Kosten des Rücktransports subsidiär zu allfälligen Verpflichtungen Dritter (z.B. Versicherung) und unterstützt auf Verlangen (lit. a) administrativ den Rücktransport.
- c) Ist – außer im Fall des § 4 Zi. 4 – der Arbeitnehmer am Zielort unvorhergesehenen konkreten Gefahren durch Krieg, Naturkatastrophen oder innenpolitische Unruhen ausgesetzt, ist er nach tunlichstem Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zum vorzeitigen Abbruch der Dienstreise berechtigt.
- d) Ersatzansprüche aus Ereignissen gemäß lit. a - c sind bis zur Höhe der vom Arbeitgeber getragenen Aufwendungen über Aufforderung vom Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen abzutreten.
6. Rechnungslegung: Der Ersatz der Kosten für Verkehrsmittel, Nächtigungsaufwendungen oder besondere Aufwendungen, die dem Arbeitnehmer notwendigerweise entstehen, werden gegen Vorlage der Originalbelege nach unverzüglicher Einreichung binnen angemessener Frist vergütet. Als angemessen gilt Rechnungslegung bis zum Ende des der Dienstreise folgenden Kalendermonats. Die Ansprüche auf Kostenersatz verfallen, wenn nicht

binnen 2 Monaten nach Ende der angemessenen Frist die Rechnungslegung erfolgt.

§ 18 Rechte am Filmwerk

1. Ist einzelvertraglich nichts anderes vereinbart, räumt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber an den in Erfüllung seiner Dienstpflichten geschaffenen Werken und/oder an den von ihm erbrachten Leistungen unbeschadet der nachstehend umschriebenen Ausnahmen ein inhaltlich, zeitlich und räumlich unbeschränktes Nutzungsrecht zur Verwertung in allen bekannten und unbekanntem Nutzungsarten und in jedem technischen Verfahren mit Ausnahme der gesetzlichen Vergütungs- und Beteiligungsansprüche ein.
2. Der Arbeitnehmer ist bei Vertragsabschluss verpflichtet, dem Arbeitgeber die Rechte und urheberrechtlichen Vergütungs- und Beteiligungsansprüche, die der Arbeitnehmer vor Abschluss des Vertrags Dritten, insbesondere Verwertungsgesellschaften, übertragen hat, zur Kenntnis zu bringen und zu garantieren, dass im Falle der Auswertung des Films keinerlei Zahlungen wegen ihm zustehender Rechte und Ansprüche zu Lasten des Arbeitgebers fällig werden und die Auswertung gemäß Zi. 1 nicht behindert wird. Der Arbeitnehmer hält den Arbeitgeber diesbezüglich schad- und klaglos und garantiert, soweit erforderlich, eine vorangehende Rückübertragung der Rechte und Ansprüche von dem betreffenden Dritten an den Arbeitgeber.
3. Nennungsrecht: Soweit ein Vor- und Nachspann hergestellt werden, haben einen Anspruch auf Nennung des Namens jedenfalls Regie, Kameraleute, Szenenbildner, Tonmeister, Schnitt, Masken- und Kostümbildner. Ist bei einer bestimmten Verwertung eine entsprechende Nennung nicht üblich, kann hiervon abgewichen werden. Der Arbeitgeber haftet nicht für Unterlassungen der Nennung durch Dritte.
4. Ton-/Bildaufnahmen während der Dreharbeiten dürfen nur mit schriftlicher Genehmigung des Arbeitgebers gemacht werden.

§ 19 Werkstattprojekte

1. Werkstattprojekte sind Eigenproduktionen in Form eines Kurzfilms oder Langfilms (Spielfilm oder Dokumentarfilm). Österreichisch-ausländische Koproduktionen und Auftragsfilme sind von einer Einreichung als Werkstattprojekt ausgeschlossen. Als Werkstattprojekte kommen Filmvorhaben in Frage, die als Nachwuchs- oder Innovationsprojekte im Rahmen von Filmförderungen unterstützt werden und bei denen gewährleistet ist, dass das Projekt qualitativ einwandfrei hergestellt werden kann. Die Qualifikation des Antragstellers ist in Bezug auf den Umfang des Projekts zu beurteilen.
2. Als Werkstattprojekte können Nachwuchsfilm eingereicht werden, wenn diese der Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmern dienen. Als Nachwuchsfilm gilt entweder der erste oder zweite Film, bei dem der Regisseur die alleinige Regieverantwortung trägt und als Stabsangehörige mindestens zwei, bei Dokumentarfilmen eine Nachwuchskraft aus dem kreativen Bereich als Arbeitnehmer beschäftigt werden. Als kreative Bereiche zählen Regie, Kamera, Schnitt, Ton, Kostüm (nur Spielfilm) und Maske (nur Spielfilm).
3. Bei programmfüllenden Langfilmen können nur Werkstattprojekte eingereicht werden, deren Gesamtherstellungskosten € 1,55 Mio. nicht überschreiten.
4. Bei den von den Kollektivvertragsparteien anerkannten Werkstattprojekten bis zu Gesamtherstellungskosten von € 1,2 Mio. können die Wochengagen bei 40-stündiger Normalarbeitszeit bis auf € 455,48, bei projektbezogenen Arbeitsverträgen gemäß § 7 bis auf € 630,84 herabgesetzt werden. Bei Gesamtherstellungskosten zwischen € 1,2 Mio. und € 1,55 Mio. ist eine Reduktion der jeweils zur Anwendung kommenden Mindestgagenansätze bis zu maximal 50% des jeweiligen Gagensatzes zulässig. Bei den jeweiligen Gagen sind die aliquoten Sonderzahlungen und eine allfällige Urlaubersatzleistung nicht enthalten und sind daher zu berücksichtigen. Es gilt der jeweils aktuelle Kollektivvertrag zum

Zeitpunkt der Antragstellung bzw. der Produktionstätigkeit der Dreharbeiten.

5. Der Förderungsantrag ist so rechtzeitig bei den Förderinstitutionen einzureichen, dass eine Prüfung der Kalkulation durch die Förderinstitutionen vor Antragstellung auf Anerkennung als Werkstattprojekt erfolgen kann.
6. Die Anerkennung eines Filmvorhabens als Werkstattprojekt obliegt den Kollektivvertragsparteien. Der Antrag auf Anerkennung hat vor Drehbeginn zu erfolgen. Den Kollektivvertragsparteien sind die erforderlichen Projektunterlagen rechtzeitig – d.h. grundsätzlich 6 Wochen vor Drehbeginn – vorzulegen. Die endgültige Anerkennung des Werkstattprojekts erfolgt nach Zuerkennung der Förderung und wird von den Kollektivvertragsparteien in geeigneter Form veröffentlicht.
7. Wenn im Laufe der Produktion Umstände eintreten, die der Anerkennung eines Werkstattprojekts entgegenstanden wären, sind die Kollektivvertragsparteien unverzüglich zu verständigen. Dem Kollektivvertragsverfahren ist im Laufe oder nach Ablauf der Produktion die Möglichkeit einzuräumen, die Erfüllung der Bedingungen zu kontrollieren. Bei Aberkenntnis des Status eines Werkstattprojekts sind bei einer schweren Verletzung obgenannter Bestimmungen äußerstenfalls die Gagen gemäß den Mindestgagentabellen des Kollektivvertrags für Filmberufe einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Beiträge zu bezahlen.

§ 20 Schiedskommission

1. Vor Anrufung der staatlichen Gerichte oder Behörden ist eine von beiden Vertragsparteien paritätisch zu besetzende Kommission – bestehend aus je 3 Personen – sowohl mit den Verhandlungen über die Neuerung oder Abänderung des Kollektivvertrags infolge einer Kündigung desselben, als auch mit der Beilegung von Streitigkeiten über generelle Rechtsfragen, die sich aus der Auslegung und Anwendung des Kollektivvertrags ergeben, zu befassen.

2. Die Kommission kann von beiden Vertragsparteien angerufen werden und sollte zeitnah ab Kenntnis der Anrufung tagen.
3. Den Vorsitz führt abwechselnd ein Vertreter der Vertragsparteien.
4. Entscheidungen werden mit einfacher Mehrheit getroffen.
5. Die Kommission hat innerhalb einer Frist von 2 Monaten ab ihrer Befassung zu entscheiden.
6. Experten können mit beratender Stimme beigezogen werden.

§ 21 Schluss- und Übergangsbestimmung

1. Dieser Kollektivvertrag sowie die Mindestgagentabellen gemäß § 8 tritt mit 01.01.2019 in Kraft. Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrags tritt der Kollektivvertrag 2018 außer Kraft.
2. Das im Anhang enthaltene Berufsbild *) der neu aufgenommenen Medienfachkraft ist Teil des Kollektivvertrags.

*) Im Übrigen wird auf die Online verfügbaren Berufsbilder auf den Webseiten der Gewerkschaft yunion und des Fachverbandes der Film- und Musikwirtschaft verwiesen.

- <https://www.wko.at/branchen/gewerbe-handwerk/film-musikwirtschaft/Kollektivvertrag-fuer-Filmschaffende---Berufsbilder.html>
- <http://www.avmedien.at/Downloads/Berufsbilder.pdf>

**FACHVERBAND DER FILM-
UND MUSIKWIRTSCHAFT ÖSTERREICHS**

Fachverbands-Obmann:

Geschäftsführer:

Univ. Prof. Daniel Krausz

Dr. Werner Müller

Der Vorsitzende des Teams KV für Filmberufe:

Univ. Prof. Daniel Krausz

**FÜR DEN ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND
YOUNION_DIE DASEINSGEWERKSCHAFT**

**Ref. für Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und
Besoldungsentwicklung**

Maria-Theresienstraße 11, 1090 Wien

Geschäftsführung

Vorsitzender

Vorsitzender-Stellvertreterin

Ing. Christian Meidlinger

Angela Lueger

Diäten

1. **Taggeld/Nächtigungsgeld:**
Es gelten jeweils die amtlichen steuerfreien Pauschalsätze für Tagesdiäten und Nächtigungsdiäten.

2. **Arbeit über 3 Stunden außerhalb des Betriebs im Ortsgebiet:** € 15,40 *)

3. **Kilometergeld:**
Es gilt jeweils das geltende amtliche Kilometergeld.

*) Der Fachverband der Film- und Musikwirtschaft und die Gewerkschaft younion vereinbaren eine Anhebung der Diäten für Arbeit über 3 Stunden ausserhalb des Betriebs im Ortsgebiet auf € 15,40 ab 1.1.2019 ; diese Anhebung bleibt solange der Höhe nach aufrecht, als die amtlichen steuerfreien Pauschalsätze für Tages- und Nächtigungsdiäten keine Änderung erfahren und sind erst bei deren Änderung erneut zu verhandeln.

Mindestgagentarife

Anhang

Berufsbild MEDIENFACHKRAFT

Medienfachkräfte kommen im Rahmen der Herstellung von Medienprojekten primär im Bereich des **Wirtschafts-, Image- und des Bildungsfilmes** zum Einsatz.

Fachkräfte des **audiovisuellen fiktionalen und dokumentarischen** Bewegtbildbereichs für die Verwertung in Kino und Fernsehen oder fernseh- und kinoähnliche Formate Online sind als kreativ-technische Arbeitnehmer im Bereich des Kollektivvertrages der Filmberufe entsprechend geregelt.

Voraussetzungen

Medienfachkräfte verfügen über jene Fertigkeiten, die beispielweise im Rahmen einer Lehrausbildung zum Medienfachmann/-frau oder in einschlägigen Fachhochschulen des Medienbereichs zum Erwerb von Grundkenntnissen der Erstellung und Bearbeitung audiovisueller Inhalte erworben werden.

Medienfachkräfte sind im Gegensatz zu den kreativ-technischen Filmberufen (Kamera, Schnitt, Ton u.a.) im technisch-ausführenden Bereich tätig. Kreativleistungen im Rahmen fiktionaler- oder dokumentarischer Filmwerke, die zum Zweck einer kommerziellen Auswertung im Kino, im Fernsehen hergestellt werden oder fernseh- und kinoähnliche Formate zur nonlinearen Veröffentlichung/Zurverfügungstellung Online, unterliegen daher den diesbezüglichen Berufsbildern des Kollektivvertrags für Filmberufe.

Tätigkeit

Medienfachkräfte setzen vorgegebene audiovisuelle Medienprojekte um, generieren Bild-, Ton- und Filmaufnahmen und fertigen bzw. bearbeiten unter Anleitung oder nach definierten Vorgaben rechner- und softwaregestützt audiovisuelle Bewegtbildprojekte (Filme, Videos).

Die Tätigkeit umfasst insbesondere

- die Herstellung von digitalem Bild-, Ton- und Laufbildmaterial unter Anleitung und unter Zuhilfenahme standardisierter Aufnahmetechnik
- Assistenzleistung bei der Herstellung von Bild-, Ton- und Laufbildmaterial
- die digitale Bearbeitung von Ton- und Laufbildmaterial, vornehmlich unter Zuhilfenahme einschlägig standardisierter Schnittsoftware
- die Umwandlung von analogem Material und dessen Implementierung in eine digitale Umgebung
- Nachbearbeitung von Stand- und Laufbildsequenzen unter Zuhilfenahme von Bearbeitungs- und Effektssoftware
- Herstellung von Effekten und einfachen Animationen unter Anleitung oder nach definierten Vorgaben
- Herstellung von Titel- und Insertgrafik und deren Animation
- Layout und Grafikdesign nach Anleitung oder nach definierten Vorgaben für den Online-Einsatz und für Printanwendungen
- die Implementierung audiovisueller Bewegtbildinhalte in eine digitale Umgebung wie Webseiten, Social-Media Plattformen udgl.