

CORONAVIRUS

INFO-SERVICE FÜR BETRIEBE



Film- und Musikwirtschaft - Tirol

Q&A zu projektbezogenen Arbeitsverträgen (§7)

Informationen für die Film- und Musikwirtschaft

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Mitgliedsunternehmen!

Nachdem im Kollektivvertrag für Filmschaffende die sogenannten § 7-Verträge (Projektbezogene Arbeitsverträge mit max. 60 Stunden pro Woche) oft angewandt werden und es hier vor KV-Abschluss eine rege Diskussion gegeben hat, nun einige Anmerkungen zu den nunmehr nach einigen Verhandlungsrunden mit dem Sozialpartner geführten Änderungen und deren praxisgerechte Interpretation.

Was ist neu – Was ist zu beachten:

§ 7/1 Bereits bis jetzt war aus der Systematik des Kollektivvertrags klar, dass § 7 Arbeitsverträge erst **ab einer Mindestanstellungsdauer von 1 Woche** zulässig sind. Dies ergibt sich einerseits aus dem Verhältnis der Gagen zueinander, andererseits aus der Tatsache, dass es eine gesonderte Tabelle für „zusätzliche Tagesgagen gemäß § 7“ (d.h. über 1 Woche hinaus) gibt. Allerdings ist diese 1-Wochenfrist bis jetzt nicht explizit im Text gestanden. In der nun geltenden Fassung ist dies auch explizit festgehalten – siehe § 7 Ziffer 1.

§ 7/2 wofür gilt der § 7 und was deckt er ab.

Wie bisher ist die max. Arbeitszeit 60 Stunden **unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen!**

a) Was heißt „gesetzliche Bestimmungen“:

Hier ist auf den § 5 des Arbeitszeitgesetzes hinzuweisen, wonach eine Arbeitszeit von max. 60 Stunden die Woche, bzw. max. 12 Stunden pro Tag unter Einhaltung der 60 Stundenwochen-Grenze, bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft zulässig ist.

b) Was ist Arbeitsbereitschaft: „Unter AB ist der Aufenthalt an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort mit der Bereitschaft zur jederzeitigen Aufnahme der Arbeitsleistung im Bedarfsfall zu verstehen (OGH 8 Ob A 83/04w.)“

Arbeitszeit also

a) Montag – Samstag **max. 60 Stunden die Woche**, **max.10 Stunden am Tag** unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen (= Arbeitsbereitschaft) oder

b) Montag – Freitag **50 Stunden (max. 10 Stunden pro Tag)**

ACHTUNG aus unserer Sicht hier keine Arbeitsbereitschaft notwendig, sondern Pauschalentgelt für Normalarbeitszeit und Überstunden gemäß § 7/3.

c) **WICHTIG NEU:** Der Kollektivvertrag stellt erstmals fest, dass die tägliche Arbeitszeit **bis auf 12 Stunden** ausgedehnt werden kann. (ACHTUNG bei maximaler Wochenarbeitszeit von 60 Stunden).

Durch diese Regelung ist auch die vorkommende Praxis 5 Tage die Woche (z.B.: Montag – Freitag/je 12 Stunden/pro Tag), dann weiterhin zu praktizieren, wenn die gesetzlichen Bestimmungen das zulassen, d.h.: „...wenn in die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin **regelmäßig und im erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft** fällt“.

Was ist „regelmäßig“ und „erheblicher Umfang“? Der OGH sagt, *wenigstens ein Drittel* der Gesamttätigkeit sei „erheblich“ und regelmäßig sei, wenn „am jeweiligen Arbeitstag nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge mit erheblicher AB *im Vorhinein* zu rechnen ist.“
Alles klar?

§ 7/3 Überstunden: Hier wurde die bisherige Formulierung weiter verwendet, es ist aber darauf hinzuweisen, dass die Regelung sich ausschließlich auf Mo-Sa 60 Stunden bzw. Mo-Fr 50 Stunden bezieht. Unterstellt man eine Wochenarbeitszeit von 60 Stunden, aber 5 Tage à 12 Stunden, sind ebenfalls 20 % der Wochenpauschalen als Überstundenzuschläge anzusetzen.

Wie ist nun die neue Regelung zu beurteilen:

Sowohl der gegebenen Praxis, als auch auf Wunsch der ArbeitnehmerInnen Rechnung tragende 60 Stunden Wochenzeitraum Montag – Freitag zu absolvieren, wurde nunmehr von den Möglichkeiten des Arbeitszeitgesetzes Gebrauch gemacht und konnte nach Verhandlungen mit dem Sozialpartner letztlich erreicht werden, dass auch der 12-Stunden-Tag im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig ist.
Wermutstropfen ist der nunmehr explizite Hinweis auf die entsprechenden gesetzlichen Regelungen und daher ist nicht auszuschließen, dass bei Prüfungen der Finanzbehörden bzw. der Sozialversicherung auch die 60 Stunden-Woche bzw. der 12-Tagen als Sonderregelung der allgemeinen Arbeitszeitvorschriften Gegenstand einer Prüfung wird (Dokumentation!).
Der OGH sagt dazu zwar (ObA35/02h), dass eine Betrachtung „im Nachhinein“ unzulässig sei, d.h.: wenn die Prognose der Arbeitsbereitschaft im Einzelfall dann doch nicht eingetreten ist, ist das im Nachhinein irrelevant.
Seien Sie aber trotzdem gewarnt und gewappnet!

*

Text aus KV Filmschaffende 2016:

§ 7 Projektbezogene Arbeitsverträge

1. Projektbezogene Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit sind nur bei *befristeten* Arbeitsverträgen **von mindestens einer Woche 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/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.**

3. Bei einer Tätigkeit von Montag bis Samstag und Erbringung der gemäß Punkt 1 möglichen Arbeitsleistung sind 20 % der Wochenpauschale Überstundenzuschläge. Bei einer Tätigkeit von Montag bis Freitag sind 9 % der Wochenpauschale Überstundenzuschläge.

4. Die in der Wochenpauschale enthaltenen Überstundenzuschläge sind bei entsprechendem Nachweis der Überstundenleistung gesondert abzurechnen.

Stand: 30.12.2015