

KOLLEKTIVVERTRAG

FÜR

FILMSCHAFFENDE

Gültig von 1. Jänner 2015 – 31. Dezember 2015

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich	1
§ 2 Geltungsdauer	2
§ 3 Rechtsnormen	2

Abschnitt II: Der Arbeitsvertrag

§ 4 Vorverträge	2
§ 5 Arbeitsverträge	3

Abschnitt III: Verträge auf bestimmte Zeit

§ 6 Befristete Arbeitsverträge	4
§ 7 Projektbezogene Arbeitsverträge	5
§ 8 Besondere Pflichten der Vertragspartner	5
§ 9 Nebenbeschäftigung	6
§ 10 Rücktrittsrecht	6

Abschnitt IV: Arbeitszeitrechtliche Bestimmungen

§ 11 Arbeitszeit, Ruhepausen, Widerruf von Aufnahmedispositionen	7
---	---

Abschnitt V: Lohnrechtliche Bestimmungen

§ 12 Gagen	8
§ 13 Vergütung von Überstundenarbeit	9
§ 14 Vergütung für Samstag-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	10
§ 15 Nachtarbeit	10
§ 16 Sonderzahlungen	11

Abschnitt VI: Sozialrechtliche Bestimmungen

§ 17 Verhinderung des/der ArbeitgeberIn	11
§ 18 Verhinderung des/der ArbeitnehmerIn	13
§ 19 Todesfall des/der ArbeitnehmerIn	14
§ 20 Urlaub	15
§ 21 Urheberrechtliche Bestimmungen	16

Abschnitt VII: Dienstreisen

§ 22 Dienstreisen	19
-------------------	----

Abschnitt VIII: Sonstige Bestimmungen

§ 23 Schiedsgericht	26
§ 24 Werkstattprojekte	27
§ 25 Verjährung und Verfallsfristen	28
§ 26 Schlussbestimmung	29

Anhang

1) Mindestgagentarif:	31
a) Wochengagen	
b) Tagesgagen gem. § 12/2	
c) Tagesgagen gem. § 12/2 2.Satz	
d) Wochenpauschalgagen gem. § 7 in Verbindung zu § 12	
e) Tagesgagen gem. § 7 in Verbindung zu § 12/3	
f) Monatsgagen	
2) Diäten	44

Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: Innerhalb und außerhalb des Gebietes der Republik Österreich für alle zwischen Filmherstellungsunternehmen und deren ArbeitnehmerInnen abgeschlossenen Arbeitsverträge;
- b) fachlich: Für alle Mitgliedsunternehmen des Fachverbandes der Film- und Musikwirtschaft, die Bildaufzeichnungen auf jede technisch mögliche Art vornehmen;
- c) persönlich: Für alle ArbeitnehmerInnen, die im Mindestgagentarif angeführt sind.

Für die Anwendung des Kollektivvertrages ist die Tätigkeit des/der ArbeitnehmerIn maßgebend.

Der Kollektivvertrag gilt nicht für Vorstandsmitglieder, DirektorInnen, GeschäftsführerInnen von Kapitalgesellschaften sowie leitende Angestellte, soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind; für FerialpraktikantInnen und VolontärInnen. FerialpraktikantInnen sind Studierende, die zum Zweck einer beruflichen (künstlerischen, technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden. Die Grundsätze für an FerialpraktikantInnen gewährte Vergütungen sind unter Mitwirkung des Betriebsrates, soweit ein solcher besteht, festzusetzen. VolontärInnen sind Personen, die zum Zweck der beruflichen (künstlerischen, technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, sofern dieser Umstand bei der Einstellung ausdrücklich festgelegt worden ist und sie nicht länger als ein halbes Jahr in einem Unternehmen beschäftigt werden; für DarstellerInnen; für KomparsInnen: Das sind

Personen, die sich berufsmäßig oder gelegentlich als DarstellerInnen für die Herstellung von Filmen zur Verfügung stellen, ohne für eine Rolle verpflichtet zu sein. Sie stammen vorwiegend aus bühnenverwandten Berufen.

§ 2 Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.1.2015 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er kann bis 30.September eines jeden Jahres zum Jahresende mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden. Die Vertragspartner verpflichten sich, während der Kündigungsfrist in Verhandlungen zwecks Erneuerung bzw. Abänderung dieses Kollektivvertrags einzutreten.

§ 3 Rechtsnormen

Auf alle von diesem Kollektivvertrag erfassten Arbeitsverhältnisse findet, soweit hier nichts anderes bestimmt ist, das Angestelltengesetz und das Ausländerbeschäftigungsgesetz Anwendung.

Abschnitt II: Der Arbeitsvertrag

Verträge:

§ 4 Vorverträge

Der Abschluss von aufschiebend bedingten Vorverträgen und von Optionen ist zulässig; solche Vorverträge und Optionen verlieren ihre Verbindlichkeit, wenn seit dem Tage ihres Abschlusses ein Jahr vergangen ist.

Im Vorvertrag ist die Höhe der Abstandszahlung festzusetzen, wenn die Bedingungen im Vertrag nicht eingetreten sind oder von der Option bei Ablauf der Frist kein Gebrauch gemacht worden ist.

§ 5 Arbeitsverträge

1. Arbeitsverträge sollten schriftlich abgeschlossen werden. Schriftliche Arbeitsverträge sind tunlichst in zweifacher Ausfertigung festzulegen. Beide Ausfertigungen sind unverzüglich, spätestens vor Beginn der Tätigkeit, von beiden Teilen zu unterzeichnen; jede/r VertragspartnerIn erhält eine Ausfertigung.
2. In den Arbeitsverträgen sind der Umfang der Tätigkeit, das Filmvorhaben, der Beginn der Tätigkeit, die vereinbarte Gage und die Auszahlungstermine anzuführen; bei befristeten Arbeitsverträgen auch das Ende der Tätigkeit. Der gesetzliche Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzettels bleibt davon unberührt.
3. Wird ein/e ArbeitnehmerIn vertraglich für zwei oder mehrere Beschäftigungsarten verpflichtet, so gebührt ihm/ihr für jene Tage, an denen er/sie die höherwertige Tätigkeit ausübt, der Differenzbetrag zusätzlich. Berechnungsgrundlage ist ein Fünftel der Wochengage.
Bei befristeten Arbeitsverträgen mit einer Vertragsdauer von mindestens 6 Monaten und/oder unbefristeten Arbeitsverträgen, bei denen der Ausspruch der Kündigung frühestens nach Ablauf von 6 Monaten erfolgen kann, ist die Berechnungsgrundlage der Unterschied der beiden kollektivvertraglichen Monatsgagen, bezogen auf den Stundenlohn.
4. Bei vertraglichen Arbeitsleistungen, bei denen bei Vertragsabschluss ersichtlich ist, dass sie mit besonderen Gefahren verbunden sein können (Kriege, politische Umwälzungen), hat – soweit versicherbar – der/die ArbeitgeberIn auf seine/ihre Kosten über ausdrückliches Verlangen des/der ArbeitnehmerIn zugunsten des/der ArbeitnehmerIn für die Dauer der Arbeitsleistung eine zusätzliche Versicherung abzuschließen (insbesondere Unfallversicherung), die bei Invalidität oder Tod des/der Versicherten ihm/ihr selbst bzw. den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet ist, auszuzahlen ist.
Die Höhe der Versicherungssumme muss bei Todesfall mindestens € 110.000,- betragen. Versäumt der/die ArbeitgeberIn dies trotz Verlangen des/der ArbeitnehmerIn, so haftet er/sie ebenso, wie der/die VersicherungsträgerIn bei ordnungsgemäßigem Abschluss der Versicherung gehaftet hätte.

Die ArbeitnehmerInnen 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 und hinsichtlich des Abschlusses einer zusätzlichen Unfallversicherung eine Einigung erzielt wurde und die notwendigen Schutzmaßnahmen gegen Unfall und sonstigen Schaden bei solchen Aufnahmen getroffen worden sind.

Hat der/die ArbeitgeberIn trotz Verlangen des/der ArbeitnehmerIn eine Versicherung nicht abgeschlossen, so hat der/die ArbeitnehmerIn das Recht, solche gefährliche Arbeitsleistungen so lange zu verweigern, bis ihm/ihr die Bestätigung über eine Versicherung nachweislich zur Kenntnis gebracht wird.

Abschnitt III: Verträge auf bestimmte Zeit

§ 6 Befristete Arbeitsverträge

1. Vertragsdauer

Die Vertragsdauer (Beginn und Ende) ist kalendermäßig festzulegen. Die Mindestvertragsdauer beträgt einen Tag.

2. Verschiebung der Vertragsdauer

Der/Die ArbeitgeberIn kann bis spätestens 20.00 Uhr des dem Vertragsbeginn vorangegangenen Tages den vertraglich festgelegten Arbeitsbeginn auf einen höchstens 7 Tage späteren Termin verlegen, soweit die Vertragsdauer mehr als 1 Woche beträgt und nicht andere vertraglich vorher eingegangene Verpflichtungen entgegenstehen (Mitteilungspflicht des/der ArbeitnehmerIn). Die Vertragsdauer bleibt dadurch unberührt.

3. Verlängerung der Vertragsdauer

Bei Verlängerung des Arbeitsvertrages ist der neuerliche Endtermin verbindlich festzusetzen; andernfalls entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Wird die Verlängerung der Tätigkeit des/der ArbeitnehmerIn über das vereinbarte Vertragsende hinaus erforderlich, so ist der/die ArbeitgeberIn verpflichtet, spätestens 7 Tage vor Ende der Vertragsdauer dem/der ArbeitnehmerIn eine verbindliche Erklärung zu geben, ob und wie lange die

Dienste über die vereinbarte Vertragsdauer hinaus in Anspruch genommen werden: der/die ArbeitnehmerIn ist hierzu verpflichtet, soweit nicht andere vertragliche nachweisbare Verpflichtungen entgegenstehen.

Nach- und Wiederholungsaufnahmen sind in einem neuerlich zu begründenden Arbeitsverhältnis durchzuführen.

§ 7 Projektbezogene Arbeitsverträge

1. Projektbezogene Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit sind nur bei befristeten Arbeitsverträgen 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.
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.

§ 8 Besondere Pflichten der Vertragspartner

1. Der/Die ArbeitnehmerIn ist zu disponierten Vorbereitungs- oder Fertigstellungsarbeiten verpflichtet. Darunter sind insbesondere Proben, Vorbesprechungen, Motivsuche, Probeaufnahmen und die Endfertigung zu verstehen.
2. Der/Die ArbeitnehmerIn hat im Bedarfsfalle bei der Herstellung eines Vorspannfilmes/Trailer mitzuwirken.
Mit einer eventuellen Dokumentation über seine/ihre Tätigkeit im Rahmen des Filmprojektes ist der/die ArbeitnehmerIn einverstanden.

3. Die Tätigkeit nach Punkt 1 und 2 ist Arbeitszeit im Sinne dieses Kollektivvertrages.
4. Auf Verlangen des/der ArbeitgeberIn sind alle vom/von der ArbeitnehmerIn im Rahmen des Arbeitsverhältnisses angefertigten Entwürfe, Zeichnungen, Modelle usw. spätestens nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem/der ArbeitgeberIn abzuliefern. Der/Die ArbeitgeberIn ist ohne Zustimmung des/der ArbeitnehmerIn nicht berechtigt solche Arbeiten für andere Zwecke zu verwenden.

§ 9 Nebenbeschäftigung

1. Soweit im Arbeitsvertrag keine andere Vereinbarung getroffen wurde, ist die Ausübung einer Nebenbeschäftigung nicht zulässig. Dabei bedarf es auch für eine außerfilmische Tätigkeit, sofern durch diese die Erfüllung des Arbeitsvertrages gefährdet wird, der vorherigen schriftlichen Genehmigung des/der ArbeitgeberIn.
2. Wird aus technischen oder künstlerischen Gründen ein Film in mehreren Arbeitsperioden hergestellt, so ist dies im Arbeitsvertrag terminmäßig festzulegen. In diesem Fall bezieht sich die Ausschließlichkeit nur auf die Dauer der in diesem Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitsperioden.

§ 10 Rücktrittsrecht

ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen steht das Rücktrittsrecht vom Vertrag zu, wenn schwerwiegende Gründe vorliegen oder wenn statt des vertraglich vereinbarten Films ein anderer Film hergestellt wird, sofern nicht eine einvernehmliche Arbeitsvertragsänderung erfolgt.

Der Rücktritt muss dem Vertragspartner innerhalb von 3 Kalendertagen nach Kenntnisnahme der Vertragsänderung bekannt gegeben werden.

Für allfällige Entgelt- bzw. Schadenersatzansprüche gelten die einschlägigen Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

Abschnitt IV: Arbeitszeitrechtliche Bestimmungen

§ 11 Arbeitszeit, Ruhepausen, Widerruf von Aufnahmedispositionen

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden von Montag bis Freitag. Diese wöchentliche Normalarbeitszeit von Montag bis Freitag kann durch Betriebsvereinbarung oder, falls kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung abweichend geregelt werden.
Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden und kann zwischen 6 und 22 Uhr liegen. Sie kann jedoch im Sinne des § 4 Arbeitszeitgesetz auf 9 Stunden ausgedehnt werden.
Widerruft bei Innenaufnahmen der/die ArbeitgebEIn bis 20 Uhr des Vortages der Aufnahme oder bei Nachtaufnahmen bis 15 Uhr des gleichen Tages eine angesagte Disposition, so hat der/die ArbeitnehmerIn für diesen Tag keinen Gagenanspruch.
Wird die Disposition innerhalb von 3 Stunden nach Eintreffen des/der ArbeitnehmerIn am Aufnahmeort widerrufen und wurde dieser bis dahin noch nicht beschäftigt, erhält er/sie die Hälfte der Tagesgage. Erfolgt der Widerruf nach Ablauf von 3 Stunden, gebührt die volle Tagesgage.
Der Anspruch auf volle Bezahlung der Taggelder (Diäten) bleibt unberührt.
2. In der täglichen Normalarbeitszeit ist die unbezahlte Pause nicht enthalten. Sie ist während der 4. bis 6. Arbeitsstunde zu gewähren und beträgt mindestens 30 und höchstens 60 Minuten.
Bei Arbeiten außerhalb des Drehorts wird die Pause ab Eintreffen in einem Esslokal berechnet.
Müssen die Mahlzeiten am Drehort eingenommen werden, so hat der/die ArbeitgeberIn das Essen beizustellen oder dafür zu sorgen, dass sich der/die ArbeitnehmerIn dort eine Mahlzeit beschaffen kann.
3. Die tägliche Ruhezeit beträgt 11 Stunden.
4. Wird nach Abschluss der täglichen Normalarbeitszeit gem. § 11 Abs. 1 und der Arbeitszeit gem. § 7 Abs. 1 länger als 1 Stunde weitergearbeitet, ist eine halbstündige Pause zu gewähren, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist.

5. Bei Außenaufnahmen beginnt und endet die Arbeitszeit am Firmenstandort, bei Dreharbeiten außerhalb des Firmenstandortes das lokale Produktionsbüro.
Widerruft bei Außenaufnahmen der/die ArbeitgeberIn mindestens 3 Stunden vor dem Eintreffen des/der ArbeitnehmerIn am Aufnahmeort aus wetterbedingten Gründen die angesagte Disposition, so hat der/die ArbeitnehmerIn für diesen Tag keinen Gagenanspruch.
6. Am 24. und 31. Dezember endet die normale Arbeitszeit für alle ArbeitnehmerInnen nach 4 Arbeitsstunden spätestens um 12.00 Uhr, dabei muss bei Außenaufnahmen der Drehschluss so angesetzt werden, dass den ArbeitnehmerInnen ein Eintreffen bei ihrer Wohnung bis spätestens 16.00 Uhr möglich ist.

Abschnitt V: Lohnrechtliche Bestimmungen

§ 12 Gagen

Dienstverträge können befristet auf einen Tag, mehrere Tage, mehrere Wochen, in Blöcken oder unbefristet abgeschlossen werden. Hiefür werden Tages-, Wochen-, Wochenpauschal- oder Monatsgagen bezahlt. Die Mindesthöhen ergeben sich aus dem Mindestgagentarif, der als Zusatzkollektivvertrag diesem Kollektivvertrag beigeschlossen ist.

Dieser bildet einen Bestandteil des Kollektivvertrages, jedoch kann er unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist zum Monatsende gekündigt werden.

Durch Kündigung des Mindestgagentarifes werden die übrigen Bestimmungen des Kollektivvertrages nicht berührt.

Die Kündigung hat mittels eingeschriebenen Briefes zu erfolgen.

Während der Kündigungsfrist sind Verhandlungen aufzunehmen.

1. Die Tagesgage beträgt 1/4 der Wochengage. Wird der/die ArbeitnehmerIn für mehrere Tage hintereinander, jedoch weniger als 1 Woche beschäftigt, so beträgt die Tagesgage 1/5 der Wochengage. Wird bei einer Mindestvertragsdauer von einem Tag weniger als 4 Stunden gearbeitet, besteht nur Anspruch auf die kollektivvertragliche Mindestgage bei 40-stündiger Normalarbeitszeit.

2. 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 1/6 der Wochenpauschale zu entlohnen.
3. Berechnungsgrundlage:
Der Stundenlohn ist 1/8 der Tagesgage bzw. 1/40 der Wochengage bzw. 1/173 der Monatsgage.
Für ArbeitnehmerInnen mit unbefristeten Arbeitsverträgen ist die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für die Sonn- und Feiertagsarbeit 1/150 der Monatsgage.
Diese Berechnungsgrundlage gilt für alle Zulagen/Zuschläge gemäß §§ 13, 14, 15 und 22.

§ 13 Vergütung von Überstundenarbeit

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 ArbeitnehmerInnen geltenden Normalarbeitszeit überschritten wird.
3. Überstundenarbeit wird nur dann vergütet, wenn sie vom/von der ArbeitgeberIn oder seinem/ihrer Bevollmächtigten angeordnet worden sind.
4. ArbeitnehmerInnen erhalten für die ersten zwei Stunden nach Beendigung der normalen Arbeitszeit (8 Stunden) zum Stundenlohn einen 50%-igen Zuschlag, jedoch hat bei Bedarf der/die ArbeitnehmerIn allfällige Abschlussarbeiten bis maximal eine halbe Stunde täglich, nicht jedoch länger als zweieinhalb Stunden pro Woche, nach Beendigung der Normalarbeitszeit zu leisten. Diese Mehrarbeit ist in der Wochengage gemäß § 12 (40-stündige Normalarbeitszeit) enthalten.

Für Arbeitsleistungen über zwei Stunden nach Beendigung der normalen Arbeitszeit bis zur Beendigung der durchlaufenden Arbeitsleistung erhält der/die ArbeitnehmerIn zum Stundenlohn einen 100%-igen Zuschlag.

5. Arbeitsleistungen vor 6.00 Uhr früh und nach Schluss der Nachtarbeitszeit sind mit einem Zuschlag von 100% zum Stundenlohn zu vergüten.

§ 14 Vergütung für Samstag-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Für Samstagarbeit wird ab der 5. Stunde, spätestens aber ab 15.00 Uhr, ein 100%-iger Zuschlag zur Tagesgage bezahlt.
2. Für Sonn- und Feiertagsarbeit wird ein 100%-iger Zuschlag zur Tagesgage bezahlt. Zusätzlich gebührt ein bezahlter Ersatzruhetag.
Die Ersatzruhezeit ist möglichst im Anschluss an die Arbeitsleistung zu gewähren.
3. Für Samstags- und/oder Sonntags- und/oder Feiertagsarbeit wird, wenn unmittelbar vor und nach diesem Arbeitstag mindestens 3 Tage kein aufrechtes Arbeitsverhältnis mit demselben/derselben ArbeitgeberIn besteht, die Tagesgage bezahlt.
4. Für Arbeitsleistungen an Samstagen und Sonntagen bei Verlegung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 11 Punkt 1, ist ein Zuschlag von 25% zur Tagesgage zu bezahlen.
Für darüber hinausgehende Arbeitsleistungen an den beiden sonst arbeitsfreien Tagen gelten die Bestimmungen von Ziffer 1 und 2 (Samstag- und Sonntagsarbeiten).

§ 15 Nachtarbeit

1. Nachtarbeit ist eine Verlegung der täglichen Normalarbeitszeit in die folgende Nacht.
2. Nachtarbeit wird mit einem Zuschlag von 50% bezahlt. Kein Anspruch besteht auf diesen Zuschlag, wenn unmittelbar vor oder nach einer eintägigen oder zweitägigen Nachtarbeit mindestens 3 Tage kein aufrechtes Arbeitsverhältnis mit demselben/derselben ArbeitgeberIn besteht.

3. Wird die Nacharbeit von Samstag auf Sonntag, von Sonntag auf Montag oder nach einem Feiertag geleistet, finden die Bestimmungen des § 14 mit Ausnahme des Punktes 3 entsprechende Anwendung.
4. Die Pausenregelung gem. § 11 Punkt 2 des Kollektivvertrages gilt sinngemäß.
5. Steht dem/der ArbeitnehmerIn für die Fahrt von der Betriebsstätte zum Wohnort und umgekehrt kein öffentliches Verkehrsmittel zur Verfügung, so hat der/die ArbeitgeberIn für eine entsprechende Beförderung zu sorgen.

§ 16 Sonderzahlungen

1. Der/Die ArbeitnehmerIn hat einmal im Kalenderjahr Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration in der Höhe von je einer Monatsgage. Bei ArbeitnehmerInnen mit unbefristeten Arbeitsverträgen ist der Urlaubszuschuss bei Antritt des Haupturlaubes, 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/Der während des Kalenderjahres ein- oder austretenden ArbeitnehmerIn gebührt der aliquote Teil entsprechend seiner/ihrer im Kalenderjahr zurückgelegten Arbeitszeit.
3. Die Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) gemäß Punkt 1 betragen insgesamt 16,67% der Tages-, Wochen- oder Monatsgage und sind am Ende des Dienstvertrages auszubezahlen.

Abschnitt VI: Sozialrechtliche Bestimmungen

§ 17 Verhinderung des/der ArbeitgeberIn

1. Tritt eine Verhinderung des/der ArbeitgeberIn aus dessen/deren Verschulden ein, so hat in allen Fällen der/die ArbeitnehmerIn Anspruch auf Bezahlung der vertraglich festgelegten Bezüge. Der/Die ArbeitnehmerIn muss sich jedoch den Wert anrechnen lassen, den er/sie sich infolge

unterbliebener Arbeitsleistung erspart hat oder durch anderweitige Verwendung seiner/ihrer Dienste erworben hat oder deren Erwerb absichtlich unterlassen hat.

2. Verhindert nach Drehbeginn ein vom/von der ArbeitgeberIn nicht verschuldetes und nicht in seinem/ihrer Bereich liegendes Ereignis die weitere Herstellung des Vertragswerkes dauernd oder voraussichtlich für mehr als 10 Werktage, so werden mangels anderer Vereinbarung die Arbeitsverträge aller ArbeitnehmerInnen, die ihre vertragliche Leistung noch nicht vollständig erbracht haben, selbsttätig mit Wirkung ab Eintritt des Ereignisses aufgelöst. Dem/Der ArbeitnehmerIn gebührt in diesem Falle das vertragliche Entgelt im Verhältnis zur erbrachten Leistung.

Der/Die ArbeitgeberIn kann jedoch die Auflösung des Vertrages dadurch verhindern, dass er/sie binnen 10 Werktagen nach Eintritt des Ereignisses dem/der ArbeitnehmerIn schriftlich erklärt, er/sie werde die Arbeit innerhalb von sechs Wochen nach Eintritt des Ereignisses fortsetzen. In diesem Falle ist der/die ArbeitnehmerIn ohne Anspruch auf Entgelt für die Unterbrechungszeit zur Fortsetzung seiner/ihrer vertraglichen Dienste verpflichtet, soweit dem nicht vor dem Eintritt des Ereignisses begründete andere vertragliche Verpflichtungen entgegenstehen. Einigen sich die ArbeitgeberInnen über die Inanspruchnahme der zeitlich unvereinbarten Leistungen des/der ArbeitnehmerIn, so hat sich diese/r der Einigung zu fügen, sofern er/sie dadurch keine materielle Einbuße erleidet oder ihm eine solche Einbuße ersetzt wird. Der/Die ArbeitnehmerIn kann andere Verpflichtungen eingehen, sofern sie die Fortsetzung der vertraglichen Arbeitsleistungen nicht beeinträchtigen.

Kann der/die ArbeitgeberIn, wenn auch ohne Verschulden, die Herstellung des Vertragswerkes nach Ablauf der sechswöchigen Frist nicht fortsetzen, so tritt die durch seine Erklärung verhinderte Auflösung der Arbeitsverträge mangels gegenteiliger Vereinbarung nunmehr endgültig ein. Der/Die ArbeitnehmerIn hat dann Anspruch auf Bezahlung der gesamten vertraglichen Bezüge.

§ 18 Verhinderung des/der ArbeitnehmerIn

1. Ist ein/e ArbeitnehmerIn nach Antritt des Arbeitsverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner/ihrer Dienste verhindert, finden die entsprechenden Bestimmungen des Ang. Ges. (§ 8) Anwendung.
2. Tritt die Verhinderung bei befristeten Arbeitsverhältnissen ein, ehe mit der Arbeitsleistung begonnen wurde, ist der/die ArbeitgeberIn nach Ablauf von drei Tagen nach dem für den/die ArbeitnehmerIn disponierten Drehbeginn berechtigt, vom Vertrag mit der Wirkung zurückzutreten, dass er als nicht geschlossen gilt.
3. Der/Die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, eine Arbeitsverhinderung dem/der ArbeitgeberIn ohne Verzug anzuzeigen (Ang.Ges. § 8, Abs. 8).
4. Ansprüche des/der ArbeitnehmerIn erlöschen gem. Ang.Ges. § 9, Abs. 3.
5. Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem/jeder ArbeitnehmerIn eine Freizeit ohne Schmälerung seines/ihrer monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:
 - a) bei eigener Eheschließung oder Eintragung der Partnerschaft 3 Tage
 - b) bei Wohnungswechsel im Falles eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Tage
 - c) bei Niederkunft der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin 1 Tag
 - d) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern 1 Tag
 - e) beim Tod des/der Ehegatten/-gattin oder des/der eingetragenen PartnerIn 3 Tage
 - f) beim Tod des/der Lebensgefährten Lebensgefährtin, wenn er/sie mit dem/der ArbeitnehmerIn im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Tage
 - g) beim Tod eines Elternteiles 3 Tage
 - h) beim Tod eines leiblichen Kindes, das mit dem/der ArbeitnehmerIn im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Tage
 - i) beim Tod der leiblichen Kinder, die mit dem/der ArbeitnehmerIn nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, sowie beim Ableben von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern 1 Tag

In den Fällen des Punktes 5 lit 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 Punktes 5 lit d gebührt keine Freizeit, wenn die Eheschließung auf einen dienstfreien Tag des/der ArbeitnehmerIn fällt.

Bei den Arbeitsverhinderungen durch Todesfall im Sinne des Punktes 5 lit e bis i zählt der Tag des Begräbnisses bei den oben genannten Tagen mit. Fällt der Begräbnistag auf einen arbeitsfreien Tag, gebührt dem/der ArbeitnehmerIn im Falle der lit i keine Freizeit. In den Fällen der lit e bis h sind dem/der ArbeitnehmerIn 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.

Findet das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des/der ArbeitnehmerIn statt, so gebührt bei den in Punkt 5 lit 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.

§ 19 Todesfall des/der ArbeitnehmerIn

1. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des/der ArbeitnehmerIn gelöst und hat das Arbeitsverhältnis länger als 1 Jahr gedauert, so ist der Gehalt für den Sterbemonat und 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/die ArbeitnehmerIn 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. Monatsteile zu leisten.
2. Für die Dauer einer Gehaltsfortzahlung im Sinne des Punktes (1) sind auch die aliquoten Teile des gebührenden 13. und 14. Monatsgehaltes zu leisten.

3. Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.
4. Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehaltes nach den Punkten (1) bis (3) auch ein Anspruch auf eine Abfertigung gem. Angestelltengesetz, so kann nur einer der Ansprüche geltend gemacht werden.

§ 20 Urlaub

1. Dem/Der ArbeitnehmerIn 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/der ArbeitnehmerIn 2,5 Werktage für jeden Monat Laufzeit des Arbeitsvertrages, in welchem das Arbeitsverhältnis länger als 16 Kalendertage gedauert hat.
2. Ist der Urlaubsanspruch in Natura nicht konsumierbar, ist für jedes Arbeitsverhältnis – also auch für jene unter 16 Kalendertagen - eine Urlaubersatzleistung in der Höhe von 10,41% der Tages-, Wochen- oder Monatsgage zu bezahlen. Dieser Anspruch ist am Ende des Dienstvertrages auszubezahlen.
3. Die Urlaubersatzleistung sowie die Sonderzahlungen gemäß § 16 sind gesondert auszuweisen.
4. Der Urlaub kann in Teilen verbraucht werden, doch soll ein Teil mindestens 3 Wochen betragen.
Im Zweifel gilt der Urlaub für das am längst zurück liegende Urlaubsjahr gewährt, in dem kein Urlaub verbraucht wurde.
5. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind folgende Zeiten anzurechnen:
 - a) Zeiten einer unselbständigen Erwerbstätigkeit bei anderen ArbeitgeberInnen, einer selbständigen Erwerbstätigkeit wenn diese jeweils mindestens 6 Monate gedauert haben, im Höchstausmaß von 5 Jahren.

- b) Zeiten des Studiums an bestimmten im Gesetz genannten höher bildenden inländischen oder gleichzuhaltenden ausländischen Schulen in dem vorgeschriebenen Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von 4 Jahren.
- c) Die gewöhnliche Dauer eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums bis zum Höchstausmaß von 5 Jahren.
- d) Fallen anrechenbare Jahre nach a), b) oder c) zusammen, sind höchstens 8 Jahre anzurechnen.
- 6. Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.
- 7. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von 2 Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist, wenn trotz Aufforderung des/der ArbeitgeberIn der/die ArbeitnehmerIn den Urlaub nicht konsumiert hat.
- 8. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes, BGBl. 1 Nr.390/76 in der jeweils gültigen Fassung.

§ 21 Urheberrechtliche Bestimmungen

- 1. Die Rechte an den Ergebnissen der Vorarbeiten, wie Modelle, Entwürfe, Kalkulation usw. bleiben solange dem/der DienstnehmerIn gewahrt, bis der endgültige Vertrag zwischen dem/der DienstgeberIn und dem/der DienstnehmerIn über das Produktionsvorhaben abgeschlossen ist; durch Bezahlung der Vorarbeiten werden im Zweifel Rechte an den Ergebnissen der Vorarbeiten nicht erworben.
- 2. Mit Zahlung des Honorars, ausgenommen von Vorarbeiten gemäß Z. 1, gehen sämtliche dem/der DienstnehmerIn unter welchem Titel immer zustehenden, insbesondere immaterielle Rechte, auf den/die DienstgeberIn über. Von dieser Rechtsübertragung sind - falls nicht eine zusätzliche Vergütung vereinbart wird - bei den zur Mitwirkung an der Filmherstellung vertraglich verpflichteten RegisseurInnen, darstellenden KünstlerInnen (einschließlich Angehörigen von Chören und Balletten) sowie ArtistInnen folgende Rechte ausgenommen:
 - a) Das Recht, Leistungen, die im Rahmen des Filmvertrages erbracht wurden, auf Schallträgern festzuhalten, die zum Verkauf an das Publikum bestimmt sind, und diese Schallträger zu diesem Zweck zu vervielfältigen und zu verbreiten;

- b) Das Recht, Leistungen, die im Rahmen des Filmvertrages erbracht wurden, mittels Schallträgern welcher Art immer zu anderen als zu Werbezwecken für den Vertragsfilm im Hörfunk zu senden.
Die Befugnis des/der FilmherstellerIn, die Fernsehsendung des Films zu erlauben, richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften.
3. Der/Die DienstnehmerIn erklärt durch den Abschluss des Dienstvertrages, dass er/sie seine/ihre urheberrechtlichen Verwertungsrechte weder auf dritte Personen - insbesondere Verwertungsgesellschaften - übertragen, noch auch mit Rechten Dritter belastet und diese Rechte auch nicht verpfändet hat; ausgenommen sind jedoch die gesetzlich unverzichtbaren Vergütungs- und Beteiligungsansprüche nach dem Urheberrechtsgesetz. Liegen Belastungen mit Rechten Dritter vor, ohne dass der/die DienstgeberIn hievon bei Vertragsabschluss vom/von der DienstnehmerIn in Kenntnis gesetzt wurde, so haftet ausschließlich der/die DienstnehmerIn dem/der Dritten gegenüber für alle diesem/dieser zustehenden Rechte und allfälligen Ersatzansprüche.
 4. Verletzt ein/e DienstnehmerIn ohne Wissen des/der DienstgeberIn im Rahmen seiner/ihrer vertraglichen Tätigkeit vorsätzlich oder fahrlässig fremde Urheber-, Leistungsschutz- oder Persönlichkeitsrechte, so haftet er/sie für den sich daraus ergebenden Schaden.
 5. Allfällige Miturheberrechte (§§ 11, 23, 39 und 60 UrhG) des/der DienstnehmerIn am Filmmanuskript und der Filmgestaltung gehen gleichfalls mit Zahlung des Honorars auf den/die DienstgeberIn über.
 6. Die Entscheidung über Inhalt, künstlerische und technische Gestaltung des Films stehen ausschließlich dem/der DienstgeberIn zu; er/sie ist berechtigt, den Film auch nach Ablieferung zu schneiden und zu verändern. Wurde hiedurch ein/e DienstnehmerIn künstlerisch oder beruflich geschädigt, so kann er/sie vom/von der DienstgeberIn Unterlassung der Namensnennung verlangen. Schadenersatzansprüche werden hiedurch nicht berührt.
 7. Der/Die DienstgeberIn kann nötigenfalls Aufnahmen in derselben Fassung nachsynchronisieren lassen. Dies gilt auch für Stummaufnahmen. In diesen Fällen darf der/die DienstnehmerIn nur mit seiner/ihrer Zustimmung oder wenn dies aus künstlerischen Gründen notwendig ist, durch eine fremde Kraft ersetzt werden.
 8. Der/Die DienstgeberIn kann ferner von den unter Mitwirkung des/der DienstnehmerIn zustande gekommenen Aufnahmen im Wege der Nachsynchronisierung fremdsprachige Fassungen herstellen oder herstellen lassen. In solchen Fällen hat der/die DienstnehmerIn kein Einspruchsrecht

gegen die Vornahme und Art der Nachsynchronisierung sowie gegen die Veränderung und Umgestaltung der filmischen Vorgänge.

9. Ankündigungen, bildliche Darstellungen sowie Mitteilungen, die auf die Tätigkeit des/der DienstnehmerIn beim/bei der DienstgeberIn Bezug haben, dürfen lediglich über Antrag oder mit Zustimmung des/der DienstgeberIn verbreitet werden.
10. Name und Bilder des/der DienstnehmerIn stehen dem/der DienstgeberIn zur Werbung im Rahmen der Filmbranche für jenen Zeitraum, in dem sich der Film auf dem Markt befindet oder dessen Erscheinen angekündigt wird, ohne gesonderte Entschädigung zur Verfügung.
Der Missbrauch von Name und Bild des/der DienstnehmerIn zur industriellen oder kaufmännischen Werbung außerhalb der Filmbranche ist verboten und macht den/die DienstgeberIn schadenersatzpflichtig (§§ 43, 1330 Abs. 2 ABGB, § 78 UrhG)
11. Anspruch auf Nennung ihres Namens im Vorspann und/oder Nachspann eines Kino- oder Fernsehspielfilms oder eines Dokumentarfilms bzw. einer TV-Dokumentation haben jedenfalls DrehbuchautorIn, KomponistIn, RegisseurIn, Kameramann/Kamerafrau, CutterIn; in Filmen mit historischem Dekor bzw. historischer Maske/Kostüm auch KostümbildnerIn und MaskenbildnerIn. Davon unbeschadet bleiben die Nennungsrechte gemäß § 39 UrhG allfälliger anderer DienstnehmerInnen.
12. Den verantwortlichen Filmschaffenden in jenen Sparten, die auf MitarbeiterInnen angewiesen sind, steht das Recht zu, diese frei zu bestimmen. Der/Die DienstgeberIn kann solche MitarbeiterInnen ablehnen, wenn triftige Gründe gegen ihre Heranziehung in dem betreffenden Produktionsvorhaben sprechen, auch wenn sie nicht durch ihn/sie honoriert werden.
13. Ton- oder Bildaufnahmen jeglicher Art während der Dreharbeiten dürfen nur mit schriftlicher Genehmigung des/der DienstgeberIn gemacht werden.
14. Dienstertfindungen
Der/Die DienstgeberIn hat Anspruch auf Anbietetung einer von einem/einer DienstnehmerIn im Rahmen seiner/ihrer Tätigkeit während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Dienstertfindung im Sinne des § 5 b), Absatz 3, des österreichischen Patentgesetzes. Er/Sie muss innerhalb von vier Monaten vom Tage der Anbietetung an Stellung nehmen und erklären, ob er/sie die Erfindung für sich in Anspruch nehmen will. Bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der/die DienstgeberIn zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet.

Im Falle der Annahme einer Erfindung hat der/die DienstgeberIn die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den/die ErfinderIn zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des/der DienstnehmerIn muss der/die ErfinderIn bei der Eintragung in das Patentregister als Anmelder aufscheinen.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und der gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

Abschnitt VII: Dienstreisen

§ 22 Dienstreisen

Inland

1. Eine Dienstreise liegt vor, wenn der/die ArbeitnehmerIn im Auftrag des/der ArbeitgeberIn oder dessen/deren Bevollmächtigten seinen/ihren Dienstort jedenfalls länger als 3 Stunden verlässt, um in einem oder mehreren anderen Orten Aufträge seines/seiner ArbeitgeberIn auszuführen.
Bei Arbeitsleistungen außerhalb der Betriebsstätte, aber innerhalb seines Dienstortes, erhält der/die ArbeitnehmerIn bei einer Arbeitsdauer von mehr als 3 Stunden den in der Tabelle zu § 12 angeführten Betrag.
2. Für die Berechnung der Abwesenheitszeiten ist der Zeitpunkt der fahrplanmäßigen Abfahrt bzw. der tatsächlichen Ankunft des benützten Zuges am Bahnhof bzw. der Zeitpunkt der Abfahrt oder der tatsächlichen Ankunft des Kraftwagens am Sitze der Geschäftsstelle maßgebend.
3. Der/Die ArbeitgeberIn bestimmt das Reisemittel. Die für eine Dienstreise notwendigen Kosten werden gegen Nachweis vom/von der ArbeitgeberIn getragen. Die zu vergütenden Reisekosten bestehen aus Fahrkosten, Taggeld, Übernachtungskosten, Nebenkosten. Vor Antritt einer Dienstreise ist dem/der ArbeitnehmerIn ein Reisekostenvorschuss in angemessener Höhe zu übergeben.

4. Wird einem/einer ArbeitnehmerIn die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Kilometergeld) für die Verwendung seines/ihrer Privat-PKW für Dienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieses Kilometergeldes nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung vor Antritt der Dienstreise, tunlichst schriftlich, erteilt wird. Das Kilometergeld dient zur Abdeckung des durch die Haltung des Kraftfahrzeuges und die Benützung entstehenden Aufwandes. Die Höhe des Kilometergeldes ergibt sich aus der Tabelle zu § 12. Aus der Genehmigung der Verrechnung von Kilometergeld im Sinne des Punktes 4. kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des PKW abgeleitet werden.

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des/der ArbeitgeberIn hat der/die ArbeitnehmerIn diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen (z.B. Monat) zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer im Sinne des Punktes 4. ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw. beim Ausscheiden des/der ArbeitnehmerIn vor Ablauf des Kalender- oder Geschäftsjahres zur Abrechnung vorzulegen ist.
5. Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der/die ArbeitnehmerIn eine Reiseaufwandsentschädigung. Sie besteht aus dem Taggeld und dem Übernachtungsgeld.

Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen, einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Das Übernachtungsgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung bzw. bei angeordneten Nachtfahrten für den anfallenden Mehraufwand. Unvermeidliche Mehrauslagen für Übernachtung werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Für eine Nacht wird nur einmal Nachtgeld vergütet. Ist die Dienstreise mit keiner Nächtigung bzw. angeordneten Nachtfahrt verbunden oder wird das Quartier oder der Schlafwagen kostenlos beigestellt, entfällt das Nachtgeld.

Soweit vom Arbeitgeber ein angemessenes Catering*) zur Verfügung gestellt wird, entfällt das Taggeld.

Die Höhe der Tages- und Nachtgelder ergibt sich aus der Tabelle zu § 12.

6. Soweit ArbeitnehmerInnen bei einer Dienstreise über Aufforderung des/der ArbeitgeberIn das Beförderungsmittel selbst lenken, gilt hinsichtlich der außerhalb der Normalarbeitszeit anfallenden Lenkzeit folgende Regelung:

Für Fahrtzeiten außerhalb der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit wird eine Vergütung in der Höhe des Überstundenentgeltes gewährt, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden. Die Berechnungsgrundlage für die Grundvergütung ist ihrer Höhe nach mit der jeweiligen Mindestgage des/der Kameramanns/Kamerafrau II nach dem Mindestgagentarif gemäß Tabelle 1. lit.a nach oben hin begrenzt. Diese Regelung gilt nicht für ArbeitnehmerInnen, die in Ausübung ihrer Tätigkeit zu reisen haben, wie z.B. ArbeitnehmerInnen auf Location Suche und sonstige ArbeitnehmerInnen, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.

Für Zeiten, für die Reiseaufwandsentschädigung bezahlt wird, erfolgt in der Regel keine besondere Vergütung von Überstunden. Die Reisezeit außerhalb der Normalarbeitszeit gilt nicht als Arbeitszeit.

Werden jedoch von der Firmenleitung effektive Dienstleistungen am Zielort der Dienstreise im Anschluss an die Reisezeit über die tägliche Normalarbeitszeit hinaus angeordnet, so werden neben der gebührenden einfachen Reiseaufwandsentschädigung die tatsächlich geleisteten Überstunden vergütet.

7. Die ArbeitnehmerInnen haben spätestens einen Monat nach dem Zeitpunkt der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage, Rechnung zu legen. Der Anspruch auf die Entschädigung verfällt, wenn die Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 Monaten nach der vereinbarten oder aufgetragenen Vorlage erfolgt.

*)Erläuterungen zum Begriff der Angemessenheit finden Sie auf den Webseiten der Sozialpartner.

Ausland

8. Eine Auslandsdienstreife liegt vor, wenn ein/e ArbeitnehmerIn von seinem/ihrer Dienstort vorübergehend zur Dienstleistung ins Ausland gesandt wird.
9. Dem/Der ArbeitnehmerIn ist vor Beginn der Dienstreife insbesondere mitzuteilen:
 - Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung
 - Höhe des Tag- und Nachtgeldes
 - Art des Verkehrsmittels
 - Überweisungsart des Entgeltes
 - Entlohnung- und Abrechnungszeiträume
 - Art und Höhe der VersicherungenDie Mitteilung kann insoweit entfallen, als sich aufgrund der Dauer der Dienstreife und bestehender Regelung im Unternehmen keine Notwendigkeit einer besonderen Mitteilung ergibt.
10. Die Wahl des Beförderungsmittels und die Festlegung der Reiseroute obliegen dem/der ArbeitgeberIn.
11. Es werden nur tatsächlich aufgelaufene und nachgewiesene Fahrtkosten ersetzt.
12. 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 ArbeitnehmerInnen entsprechend den Regelungen und der Übung des Auslandsstaates und dem Erfordernis der Zusammenarbeit mit ArbeitnehmernInnen 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/die ArbeitnehmerIn gesandt wird, ein anderer Tag der Woche als der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag, tritt dieser Tag an die Stelle des Sonntages. Anstelle der österreichischen Feiertage sind jene des Auslandsstaates für Ansprüche nach dem Arbeitsruhegesetz heranzuziehen.

- 13.**Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen Mehraufwandes erhält der/die ArbeitnehmerIn eine Aufwandentschädigung, welche aus einem Tag- und Nachtgeld besteht. Das Taggeld dient zur Deckung der Mehrausgaben für Verpflegung sowie aller mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Aufwendungen einschließlich der Trinkgelder für persönliche Bedienung. Das Nachtgeld dient zur Deckung der Unterkunftsbezahlung, unvermeidliche Mehrauslagen für Unterkünfte werden gegen Vorlage der Quartierrechnung gesondert vergütet. Bei kostenloser Beistellung von zumutbarem Quartier entfällt das Nachtgeld. Allfällig erforderliche Unterkunftszusatzkosten sind in diesem Falle vom/von der ArbeitgeberIn zu entrichten oder zu ersetzen.
- 14.**Die Höhe der Tag- und Nachtgelder ergibt sich aufgrund der Reisegebührevorschrift für Bundesbedienstete.
- 15.**Die Aufwandentschädigung gebührt für die Dauer des Aufenthaltes im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw. endet. Wird bei der Dienstreise ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der planmäßige Abflug vom bzw. die tatsächliche Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen. Das Tag- und Nachtgeld richtet sich nach dem Ansatz für den Staat, der bei der Dienstreise durchfahren wird bzw. in dem sich der/die ArbeitnehmerIn zur Verrichtung der Dienstleistung aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld nach dem Ansatz des Staates, in den die Dienstreise führt.
- Der/Die ArbeitnehmerIn erhält für je volle 24 Stunden des Aufenthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt, für Bruchteile in der Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt 1/3, von mehr als 8 Stunden 2/3 und von mehr als 12 Stunden das volle Taggeld.
- Ausdrücklich auf die Aufwandentschädigung als anrechenbar bezeichnete vom/von der ArbeitgeberIn oder einem/einer Dritten gewährte besondere Entschädigungen sind auf die Aufwandentschädigungen im Sinne dieses Paragraphen anrechenbar.
- Die Aufwandentschädigung gebührt grundsätzlich in der in Österreich gesetzlichen Währung, die Bezahlung der Aufwandentschädigung in Fremdwährung.

16. Werden die Mahlzeiten unentgeltlich zur Verfügung gestellt bzw. die sonstigen Aufwendungen nicht vom/von der ArbeitnehmerIn getragen, so verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Dies gilt jedoch nur, wenn das verbilligt oder unentgeltlich zur Verfügung gestellte Essen nach inländischen Begriffen zumutbar ist.
17. Die mit der Dienstreise im Zusammenhang stehende notwendige Dienstauslagen sind in ihrem notwendigen und glaubhaft gemachten Ausmaß gesondert zu vergüten.
18. Die tägliche Aufwandschädigung (Tag- und Nachtgeld) entfällt im Falle eines unentschuldigten Fernbleibens zur Gänze. Das Gleiche gilt, wenn eine Arbeitsverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wird. Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt im Ausland verringert sich der Tagegeldsatz auf 1/3 des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nachtgeld entfällt, jedoch werden weiter laufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch den/die ArbeitgeberIn ersetzt.
19. Bis zum Grenzübertritt bzw. bis zum letztbenützten Inlandsflughafen ist die Aufwandschädigung nach den Bestimmungen über Inlandsdienstreisen zu bemessen. Das Gleiche gilt sinngemäß für die Rückkehr.
20. Hinsichtlich der Vergütung von Reisezeit und Lenkzeit sind die entsprechenden Bestimmungen für Inlandsdienstreisen anzuwenden. Dasselbe gilt hinsichtlich Überstunden auf Dienstreisen. Mit dieser Vergütung ist die zeitliche Inanspruchnahme des/der ArbeitnehmerIn durch die Reisetätigkeit abgegolten.
21. Bei Tod des Ehegatten/der Ehegattin, des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin im Sinne der Bestimmungen des ASVG, der Kinder, der Adoptivkinder oder der Eltern sind die angemessenen Kosten der Rückreise zur Verfügung zu stellen und - falls eine Weiterbeschäftigung vereinbart ist - die Fahrtzeit bei der Rückreise in gleicher Weise wie bei einer Dienstreise zu behandeln, sofern die Heimfahrt tatsächlich beansprucht wird.

- 22.** Bei Erkrankung im Ausland gilt § 130 ASVG bzw. das jeweilige zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen. Über Verlangen der unter Punkt 21. genannten nahen Angehörigen hat der/die ArbeitgeberIn im Einvernehmen im Falle des Todes des/der ArbeitnehmerIn während der Dauer der Dienstreise die notwendigen Kosten des Rücktransportes zu übernehmen, soweit diese nicht von dritter Seite (z.B. Versicherung) getragen werden. Über Verlangen der Hinterbliebenen hat der/die ArbeitgeberIn bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.
- 23.** Im Falle einer durch Krieg, Naturkatastrophen, innenpolitischer Unruhe am Zielort der Dienstreise konkreten persönlichen Gefährdung ist der/die ArbeitnehmerIn berechtigt, die Heimreise anzutreten. Das Einvernehmen mit dem/der ArbeitgeberIn ist jedoch vor Antritt nach Möglichkeit herzustellen. Auf § 5 Punkt 4 wird verwiesen.
- Wird ein/e ArbeitnehmerIn mit unbefristetem Arbeitsvertrag durch höhere Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen, zu deren Erhaltung der/die ArbeitnehmerIn gesetzlich verpflichtet ist, jener Gehalt/Lohn für die Dauer von maximal 6 Monaten zu bezahlen, den er/sie bei Dienstleistung im Inland erreicht hätte. Für ArbeitnehmerInnen mit befristeten Arbeitsverträgen besteht Gehaltszahlungspflicht für die Dauer von 2 Monaten, jedoch nur in der Höhe der Mindestgage gem. Tabelle zu § 12 Punkt 2 bei 40-stündiger Wochenarbeitszeit.
- 24.** Über Aufforderung des/der ArbeitgeberIn hat der/die ArbeitnehmerIn bzw. haben seine/ihre Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus einem Ereignis im Sinne der Punkte 22. und 23. gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe des vom/von der ArbeitgeberIn auszubehaltenden bzw. ausbezahlten Betrages an den/die ArbeitgeberIn bei sonstigem Verlust im Sinne obiger Punkte abzutreten.
- 25.** Die Aufwandschädigung und Fahrtkosten sind dem/der ArbeitnehmerIn zeitgerecht gegen nachträgliche Verrechnung zu akontieren. Die Abrechnung der Ansprüche hat grundsätzlich für jeden abgelaufenen Kalendermonat bis zum Ende des nächsten Kalendermonates durch schriftliche Rechnungslegung zu erfolgen. Die Ansprüche verfallen, wenn diese Rechnungslegung nicht innerhalb von 2 weiteren Kalendermonaten nach Wegfall der Verhinderung erfolgt.

Abschnitt VIII: Sonstige Bestimmungen

§ 23 Schiedsgericht

1. Unter der Voraussetzung einer schriftlichen Schiedsgerichtsvereinbarung müssen alle aus diesem Kollektivvertrag sowie aus abgeschlossenen Arbeitsverträgen entstehenden Streitigkeiten vor Inanspruchnahme des ordentlichen Gerichtsverfahrens (Arbeits- und Sozialgericht) dem ständigen Schiedsgericht vorgelegt werden. Eine spätere Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes ist dadurch nicht ausgeschlossen.
2. Das Schiedsgericht besteht aus einem/einer Vorsitzenden und je zwei BeisitzerInnen, die vom Fachverband der Film- und Musikwirtschaft Österreichs und der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten-Kunst, Medien, Sport, freie Berufe beigestellt werden.
3. Vorsitzende/r des Schiedsgerichtes ist ein zur Ausübung des Richteramtes befähigte/r JuristIn. Er/Sie wird einvernehmlich vom Fachverband der Film- und Musikwirtschaft Österreichs und der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten-Kunst, Medien, Sport, freie Berufe bestellt.
4. Für die Tätigkeit des Schiedsgerichtes wird eine ständige Geschäftsordnung *) aufgestellt.
5. Das Schiedsgericht kann - tunlichst nach vorheriger Beratung durch die Interessensvertretung - von jedem der beiden Streitparteien angerufen werden.
6. Die Schiedssprüche sind mit einfacher Mehrheit zu fällen.
7. Für das Verfahren vor dem Schiedsgericht gelten, soweit die Geschäftsordnung nichts anderes bestimmt, die Bestimmungen der Zivilprozessordnung, doch kann das Schiedsgericht gem. § 587 ZPO im Einzelfall, soweit dies notwendig erscheint, das Verfahren nach freiem Ermessen bestimmen.

*) Anmerkung: Die ständige Geschäftsordnung finden Sie auf der Webseite des Fachverbands der Film- und Musikwirtschaft unter <http://www.filmandmusicaustria.at/kollektivvertraege.html> .

§ 24 Werkstattprojekte

1. Werkstattprojekte sind Eigenproduktionen in Form eines Kurzfilms oder Langfilms (Spielfilm oder Dokumentarfilm). Auftragsfilme sind von einer Einreichung als Werkstattprojekt ausgeschlossen.
2. Als Werkstattprojekte können Nachwuchsfilme eingereicht werden, wenn diese der Aus- und Weiterbildung von Filmschaffenden dienen. Als Nachwuchsfilm gilt entweder der erste und zweite Film, bei dem der/die RegisseurIn die alleinige Regieverantwortung trägt und als Stabsangehörige mindestens zwei Nachwuchskräfte aus dem kreativen Bereich beschäftigt werden.
3. Bei programmfüllenden Langfilmen können nur Werkstattprojekte eingereicht werden, deren Gesamtherstellungskosten € 1,3 Mio. nicht überschreiten.
4. 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.
5. 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.
6. Bei den von den Kollektivvertragsparteien anerkannten Werkstattprojekten können die Wochengagen bei 40-stündiger Normalarbeitszeit bis auf € 422,89, bei projektbezogenen Arbeitsverträgen gemäß § 7 bis auf € 585,93 herabgesetzt werden.

7. Wenn im Laufe der Produktion Umstände eintreten, die der Anerkennung eines Werkstattprojekts entgegenstehen wären, sind die Kollektivvertragsparteien unverzüglich zu verständigen. Dem Kollektivvertragsverfahren ist im Laufe oder nach Ablauf der Produktion die Möglichkeit einzuräumen, die Erfüllung der Bedingungen des § 24 zu kontrollieren. Bei Aberkenntnis des Status eines Werkstattprojekts sind bei einer schweren Verletzung obgenannter Bestimmungen äußerstenfalls die Gagen gemäß den Mindestgagentabellen des Kollektivvertrags für Filmschaffende einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Beiträge zu bezahlen.
8. Die erfolgte Anerkennung des Filmvorhabens als Werkstattprojekt wird von den Kollektivvertragsparteien in geeigneter Form veröffentlicht.

§ 25 Verjährung und Verfallsfristen

1. Ersatzansprüche wegen vorzeitigen Austritts oder vorzeitiger Entlassung, sowie wegen Rücktritts vom Vertrag im Sinne des § 31 Angestelltengesetz, müssen bei sonstigem Ausschluss binnen sechs Monate gerichtlich geltend gemacht werden. Der Fristenlauf richtet sich nach den Bestimmungen des § 34 Abs. 2 Angestelltengesetz.
2. Alle anderen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verjähren nach drei Jahren; sie müssen jedoch bei sonstigem Verfall spätestens sechs Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mittels eingeschriebenen Briefes geltend gemacht werden. Eine spätere Geltendmachung ist nur dann zulässig, wenn der/die VertragspartnerIn wegen eines der im § 146 ZPO angeführten Gründe nicht in der Lage war, diese Fristen einzuhalten. Überstunden und sonstige Zuschläge im Sinne der §§ 13 bis 15 sowie Dienstreiseabrechnungen gemäß § 22 müssen jedoch binnen 4 Monaten nach erbrachter Arbeitsleistung bei der Firmenleitung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

§ 26 Schlussbestimmung

Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages treten der Kollektivvertrag 2014 in der letztgültigen Fassung und der dazu abgeschlossene Mindestgagentarif außer Kraft.

Wien, am 24.09.2014

*Anmerkung: Die bisher im Kollektivvertrag enthaltenen Berufsbilder werden überarbeitet. Gemäß der Einigung der Sozialpartner werden die Berufsbilder in der jeweils aktuellen Fassung auf den Informationsmedien (Webseiten) veröffentlicht.

FACHVERBAND DER FILM- UND MUSIKWIRTSCHAFT

Fachverbands-Obmann:

Geschäftsführer:

Univ.Prof. Daniel Krausz

Dr. Werner Müller

Der Vorsitzende des Teams KV Filmschaffende:

Univ.Prof. Daniel Krausz

**FÜR DEN ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER GEMEINDEBEDIENTETEN-KUNST,
MEDIEN, SPORT, FREIE BERUFE
Maria-Theresienstraße 11, 1090 Wien
Geschäftsführung**

Vorsitzender:

Vorsitzender-Stellvertreterin:

Ing. Christian Meidlinger

Angela Lueger

*) Die Unterschriften gelten sowohl für den Kollektivvertrag für Filmschaffende gemäß § 1 als auch für den Mindestgagentarif, der gemäß § 12 als Zusatzkollektivvertrag diesem Kollektivvertrag beigeschlossen ist.

MINDESTGAGENTARIF

Diäten

- 1.) Taggeld/Nächtigungsgeld:
Es gelten jeweils die amtlichen steuerfreien Pauschalsätze für Tagesdiäten und Nächtigungsgeld.
- 2.) Arbeit über 3 Stunden außerhalb
des Betriebes im Ortsgebiet € 14,76
- 4.) Kilometergeld:
bis 15.000 km € 0,42 *)
darüber € 0,395 *)

*) Entspricht dem amtlichen Kilometergeld. Bei Änderungen gilt jeweils das geltende amtliche Kilometergeld.

Empfehlung zu Komparsen:

Der Fachverband der Film- und Musikwirtschaft sowie die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten-Kunst, Medien, Sport, freie Berufe empfehlen, bei der Entlohnung von KomparsInnen einen Mindestsatz von € 50,00 anzuwenden.