

Anmerkungen zum Kollektivvertrag

Die nachfolgenden Anmerkungen wurden zwischen den Sozialpartnern akkordiert und erläutern den Kollektivvertrag für Filmschaffende in der jeweils geltenden Fassung:

Anmerkung zu § 7

§ 7/1

Bereits bis jetzt war aus der Systematik des Kollektivvertrags klar, dass § 7 Arbeitsverträge erst **ab einer Mindestanstellungsdauer von einer 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“ (dh über eine Woche hinaus) gibt. Allerdings ist diese Ein-Wochenfrist bis jetzt nicht explizit im Text gestanden. In der nun geltenden Fassung ist dies auch ausdrücklich festgehalten – siehe § 7 Ziffer 1.

§ 7/2

Wofür der § 7 gilt und was er abdeckt:

Wie bisher beträgt die max. Arbeitszeit 60 Stunden pro Woche **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)** Pauschalentgelt für Normalarbeitszeit und Überstunden gemäß § 7/3.
- c) 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 durchaus übliche Praxis der 5-Tage-Woche (zB Montag – Freitag/je 12 Stunden/pro Tag), dann weiterhin praktikierbar, wenn die gesetzlichen Bestimmungen das zulassen, dh *„...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.“

§ 7/3

Überstunden: Hier wird die bisherige Formulierung weiterverwendet und es ist 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.

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.

Ab 1. Jänner 2016 muss bei All-in-Verträgen die Wochengage für die Normalarbeitszeit im Arbeitsvertrag ausgewiesen werden.

Die Sozialpartner kamen in Interpretation des Gagengefüges im Kollektivvertrag für Filmschaffende überein:

1. Auf Grund der spezifischen Arbeitsbedingungen in der Filmwirtschaft (befristete projektbezogene Arbeitsverträge, höherer Arbeitsbedarf, Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang) gehen die Sozialpartner immer von einer derart gestaffelten Reihung der Mindestgagentabellen aus, dass im Verhältnis der Mindestgagensätze für Tages-, Wochen-, Monatsgagen und projektbezogenen befristeten Arbeitsverträgen die jeweils kürzeren Arbeitsverhältnisse entlohnungsgemäß höher angesetzt sind.
2. Für die Berechnung der den projektbezogenen Arbeitsverträgen zugrundeliegenden Wochengagen bedeutet dies, dass die Wochengagen auf Grund der 40-stündigen Normalarbeitszeit um 26,67% reduziert werden und – zur Erreichung der maximal zulässigen Wochenarbeitszeit von 60 Stunden – mit dem Faktor 1,875 angehoben werden.
3. Geringfügige Faktorunterschiede zwischen den einzelnen Arbeitnehmergruppen ergeben sich aus der jahrzehntelang geübten Praxis differenzierter Anhebung und der früher gehandhabten Auf- bzw. Abrundung bei kollektivvertraglich vereinbarter Anhebung der Mindestgagensätze.
4. Die Sozialpartner kommen überein, soweit es sachlich gerechtfertigt erscheint, differenzierende Gagensätze unter Berücksichtigung obfestgestellter Berechnungsmethodik sukzessive anzupassen.

Anmerkung zu § 21

Die Sozialpartner sind übereingekommen, den § 21 des Kollektivvertrags Filmschaffende betreffend urheberrechtliche Bestimmungen ehestmöglich zu überarbeiten.

Da die Urheberrechtsnovelle 2014 auch Themen enthält, die mit dem § 21 zusammenhängen (zB Rechteübertragung), sind die Sozialpartner übereingekommen, im Wege einer Arbeitsgruppe den § 21 auf seine Übereinstimmung mit den rechtlichen Bestimmungen zu prüfen und entsprechende inhaltliche Anpassungen vorzunehmen. Dies bezieht sich insbesondere auf § 21, Abs. 2 und 5.

Ziffer 3 neu stellt eindeutig klar, dass das Übertragungsverbot urheberrechtlicher Verwertungsrechte sich natürlich nicht auf die gesetzlichen unverzichtbaren Vergütungs- und Beteiligungsansprüche nach dem Urheberrechtsgesetz beziehen kann.

Bei Ziffer 11 neu ist festzustellen, dass dieser ursprünglich der Klarstellung gedient hat, da der zugrundeliegende § 39/1 des Österreichischen Urheberrechtsgesetzes beim Namensnennungsrecht der Filmurheber darauf verzichtet, verbindlich festzustellen, wer als Filmurheber tatsächlich anzusehen ist. Im Sinne dieses deklaratorischen Charakters der Ziffer 11 hat die alte Bestimmung daher auch bestimmte Filmberufe enthalten, die eigentlich dem Geltungsbereich des KV Filmschaffende nicht unterliegen. Im Sinne der Anregungen der Arbeitsgruppe haben die Sozialpartner daher die Ziffer 11 urheberrechtskonform formuliert und darüber hinaus eine Klausel aufgenommen, wonach die Nennungsrechte allfälliger anderer Dienstnehmer gem. § 39 Urheberrechtsgesetz ohnehin von dieser Regelung unbeschadet bleiben.

Erläuterungen zum Begriff der Angemessenheit des Caterings im § 22, Absatz 5:

Die Sozialpartner stellen einvernehmlich fest, dass der im Kollektivvertrag für Filmschaffende § 22, Absatz 5 enthaltene Entfall des Taggeldes bei Anbot eines angemessenen Caterings nur dann eintritt, wenn im Sinne der arbeitsrechtlichen Bestimmungen das Catering vom Umfang und der Qualität derart ist, dass dem/der ArbeitnehmerIn keine Mehrausgaben bei der Verpflegung entstehen. Ein angemessenes, ortsübliches Catering besteht daher bei einem Ganztagsarbeitsverhältnis aus zwei Mahlzeiten, wobei eine davon im Regelfall eine warme Mahlzeit sein sollte. Gesundheitsbedingte Ernährungsgewohnheiten oder sonstige nachvollziehbare Ernährungswünsche (zB fleischlose Angebote) sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen.