

Zusätzliche Vereinbarungen COVID-19

Präambel:

Aufgrund der außergewöhnlichen Umstände (COVID-19) vereinbaren Arbeitgeberin und Arbeitnehmer*in nachfolgende Bestimmungen einvernehmlich. Da die derzeit gesetzlichen Grundlagen nicht ausreichende Klarheit über die Interpretation von Bestimmungen zulassen, wird auf unterschiedliche Sachverhalte und daraus folgende Vorgehensweisen eingegangen, die beiden Vertragsteilen die derzeit bestmögliche Klarheit bringen soll.

Prävention:

Arbeitgeberin hat für das gegenständliche Vorhaben mit Arbeitnehmer*in umfassende COVID-19 Präventionsmaßnahmen festgelegt. Diese werden als integrierender Bestandteil in die Arbeitsverträge aufgenommen und unter dem Titel „COVID-19 Maßnahmen“ beigelegt.

Zwei Punkte werden hier nochmals hervorgehoben und ausdrücklich festgehalten.

- a. Die Datenschutzgrundverordnung sieht sehr eingeschränkte Informationspflichten zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer*in vor und ist dies für beide Vertragsteile zu respektieren. Arbeitgeberin hat eine Vertrauensperson („Hygienebeauftragte“) beigezogen, in deren Ermessen eine allfällige Informationsweitergabe z.B. bei Gefahr im Verzug liegt. Anweisungen der Arbeitgeberin zur Auskunftspflicht sind diesbezüglich nicht gestattet. Arbeitgeberin ersucht aber Arbeitnehmer*in ausdrücklich um möglichst rasche und unverzügliche Information, die einen gesicherten Drehablauf bewerkstelligen helfen können und Arbeitgeberin in die Lage versetzen, umgehend vorbereitete Maßnahmen zum Schutz aller anderen an der Produktion Beteiligten vornehmen lassen zu können.
- b. Arbeitgeberin ersucht Arbeitnehmer*in ausdrücklich während der Beschäftigungsdauer in Zeiten, die auch außerhalb der Einflussosphäre von Arbeitgeberin liegen (Freizeit), die empfohlenen Sicherheitsmaßnahmen zu COVID-19 zu beachten. In dem Zusammenhang weist Arbeitgeberin darauf hin, dass nachweisliches fahrlässiges oder grob fahrlässiges Verhalten in der Freizeit, speziell in diesem Zusammenhang mit COVID-19 und damit verbundener Arbeitsverhinderung, möglicherweise zu einem Anspruchsverlust von Leistungen durch diesen Ausfall führen kann.

Drehbeeinträchtigungen:

Arbeitgeberin bekennt sich grundsätzlich zur Bemühensverpflichtung für Arbeitnehmer*in im Falle einer Beeinträchtigung der Dreharbeiten durch COVID-19 eine Kurzarbeitsregelung zu erhalten. Die dafür derzeit gültigen gesetzlichen Regelungen sind aber nur bedingt ausreichend.

Bei Unterbrechungen (z.B. Quarantäne bedingt) bleiben die Arbeitsverhältnisse aufrecht und Arbeitnehmer*in stimmt jetzt schon einer einmalig möglichen Verlängerung des Arbeitsverhältnisses von bis zu drei Wochen über den geplanten Zeitraum hinaus zu. (Priorität)

Zur Auflösung des Arbeitsvertrags aus wichtigen Gründen (§ 13 KV für Filmberufe):

Die Vertragspartner vereinbaren, dass bei behördlich angeordneten COVID-19-Maßnahmen (z.B. Quarantäne) oder anderen COVID-bedingten Unterbrechungen und in der Folge erforderlichen Verschiebungen oder Absagen von Dreharbeiten und der Unmöglichkeit anderer vertragsgegenständlicher Tätigkeiten, für Arbeitnehmer*in vordringlich eine Kurzarbeitslösung anzustreben ist oder andere seitens des Bundes für diesen Fall vorgesehenen Unterstützungsmaßnahmen (z.B. COVID-19-Förderungszuschuss) in Anspruch zu nehmen sind.

Nachdem die Vertragspartner die Sicherheitsmaßnahmen nach den gegenwärtigen Erkenntnissen zu COVID-19 anerkennend respektieren und die wie oben ausgeführten Verfahren angewandt werden, ist eine Anwendung des § 1155 ABGB in vielfacher Hinsicht fraglich, jedenfalls aber derzeit ohne jegliche praktische und juristische Erfahrung geprägt.

Arbeitgeberin wird die Erfüllung der befristeten Verträge gegenüber dem COVID-19-Förderungszuschuss voll geltend zu machen bemüht sein und die dafür nötigen Unterlagen bereitstellen bzw. Anträge stellen.