

# *Newsletter*

2/2020

*der Sektion Film, Foto, Audiovisuelle Kommunikation  
der Gewerkschaft youunion*

*26. August 2020*

---

Der Newsletter enthält aktuelle Informationen zum Filmschaffen, erscheint bis zu viermal jährlich, und ist auch von der Website [www.avmedien.at/newsletter](http://www.avmedien.at/newsletter) abrufbar.

## Inhalt

1. Filmherstellung in der Corona-Krise
2. Zusätzliche Vereinbarungen COVID-19 im Arbeitsvertrag
3. Frequently Asked Questions

## Filmherstellung in der Corona-Krise

Für Film- oder Fernsehproduktionen sind hohe Investitionen erforderlich. Es ist daher im Regelfall notwendig, sich gegen die Risiken, die bei der Herstellung des Films auftreten können, zu versichern. Derzeit besteht keine Möglichkeit, das Pandemie bedingte Ausfallrisiko künftiger Produktionen zu versichern. Durch die Corona-Pandemie greifen Ausfallversicherungen im Schadensfall nicht. Es kann nicht sein, dass die wirtschaftlichen Folgen einer Pandemie bedingten Produktions-Stopps ausschließlich auf die Arbeitnehmer\*innen überwälzt werden. Die Gewerkschaft hat daher die Errichtung eines dementsprechend geeigneten Fonds durch den Bund ausdrücklich gefordert. Deshalb war es notwendig, um die wirtschaftlichen Schäden einer Pandemie bedingten Produktionsausfälle (Produktions-Stopps) abzufangen, einen staatlich finanzierten Ausfallfonds aufzusetzen.

Mit dem **Comeback Zuschuss für Film und TV-Produktionen** wird es unabhängigen Filmproduktionsunternehmen ermöglicht, COVID-19 bedingte unterbrochene oder verschobene Dreharbeiten von Kino- und TV-Produktionen fortzusetzen zu können.

Zum einen sollen dadurch Produktionen, die bereits mit den Dreharbeiten begonnen haben und Einschränkungen durch COVID-19 bedingte Maßnahmen erleiden, die Produktion trotzdem fertigstellen können. Zum anderen sollen Produktionen trotz möglicher neuerlicher Einschränkungen bei Dreharbeiten in Zusammenhang mit COVID-19 starten können.

Details zu den **Förderungsvoraussetzungen, Einreichkriterien und förderbaren Kosten** finden sich in der Sonderrichtlinie [„Comeback Zuschuss für Film- und TV-Produktionen“](#) des BMDW gemeinsam mit dem BMKÖS.

Der **Comeback-Zuschuss** des Wirtschafts- und Kulturreports wurde für den Ersatz von Kosten bei fiktional- und dokumentarischen Kino- bzw. bei fiktionalen Fernsehproduktionen bei Corona bedingten Unterbrechungen von Dreharbeiten eingerichtet und ist mit € 25 Mio. ausgestattet.

Ein wesentlicher Teil der Kosten sind Personalkosten, wobei nicht nur behördlich angeordnete Maßnahmen im COVID-Fall erfasst sind, sondern auch „andere COVID-bedingte Unterbrechungen der Dreharbeiten“. Förderbare Personalkosten umfassen grundsätzlich die während der Dreharbeiten befristet und unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer\*innen.

Für Beschäftigte, bei denen Kurzarbeit nicht in Anspruch genommen werden kann, können für die Dauer der behördlich angeordneten Maßnahmen unter Einhaltung gesetzlicher Kündigungsfristen die Fortzahlung der Gehälter und etwaige Abschlusszahlungen als Mehraufwand geltend gemacht werden.

Bei Wiederaufnahme der Dreharbeiten können Personalkosten für zusätzliche Dreharbeiten/-tage nur insoweit geltend gemacht werden, wenn letztere aufgrund der behördlich angeordneten Drehunterbrechung nachweislich über das ursprüngliche geplante Ausmaß der Dreharbeiten hinausgehend notwendig geworden sind. Hierbei ist die grundsätzliche Verpflichtung zur Wiederbeschäftigung von Stab und Besetzung mit dem Stichtag der Wiederaufnahme der Dreharbeiten zu beachten, sofern der Wiederbeschäftigung zu denselben Bedingungen keine zwingenden Gründe entgegenstehen. Nicht abgedeckt sind Personalkosten für Drehverlängerungen, die nur aufgrund der Umsetzung von Schutzkonzepten notwendig werden.

Alle Hilfsmaßnahmen des Bundes haben bis zur Schaffung des Ausfallfonds die unselbstständig erwerbstätigen Filmschaffenden mit befristeten Arbeitsverträgen als Begünstigte ausgeschlossen. Darüber

hinaus hat die Formulierung der Bestimmung des § 13 Kollektivvertrag für Filmberufe eine Hilfestellung verhindert.

*„§ 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.“*

Die Corona-Krise hat gezeigt, dass der Mangel an Vereinbarungen für derartige „Katastrophenfälle“ zu Rechtsunsicherheit führt. Die ausufernde Fantasie auf Produzentenseite hat viel mit dem Fehlen entsprechender Vertragsmuster (und letztlich oftmals auch mit dem Fehlen ausreichender fachlicher Kompetenz) zu tun. Bis 2013 gab es eine Mustervereinbarung eines Arbeitsvertrages, die aber bislang keine entsprechende Aktualisierung erfahren hat.

In der Folge haben wir versucht, eine ergänzende Bestimmung in den Kollektivvertrag für Filmberufe aufzunehmen. Dafür war aber leider kein Konsens zwischen den Sozialpartnern erreichbar. So haben sich die younion/Filmsektion und der Fachverband der Filmwirtschaft darauf verständigt, eine im § 13 geforderte Vereinbarung nunmehr in die Einzel-Arbeitsverträgen aufzunehmen und damit künftig ein derartiges Desaster für unselbstständige Filmschaffende, wie es bislang geherrscht hat, einigermassen zu verhindern.

Ein akkordierter Formulierungsvorschlag ist im [Rundschreiben des Fachverbands](#) vom 12. Juni 2020 an seine Mitgliedsfirmen enthalten:

*„Es gilt § 13 des Kollektivvertrags für Filmberufe (Auflösung des Arbeitsvertrags aus wichtigen Gründen). Für diesen Fall vereinbaren die Vertragspartner, dass bei behördlich angeordneten COVID-19-Maßnahmen (z.B. Quarantäne) oder anderen COVID-bedingte Unterbrechungen und in der Folge erforderlichen Verschiebungen oder Absagen von Dreharbeiten und der Unmöglichkeit anderer vertragsgegenständlicher Tätigkeiten für den Arbeitnehmer eine Kurzarbeitslösung anzustreben ist oder andere seitens des Bundes für diesen Fall vorgesehenen Unterstützungsmaßnahmen (z.B. COVID-19-Zuschuss) in Anspruch zu nehmen sind.“*

Die unregelte Vielfalt der den Filmschaffenden angebotenen Vertragsbestimmungen zur „Auflösung des Arbeitsvertrags aus wichtigen Gründen“ ist daher unverständlich.

**Es wird daher nachdrücklich empfohlen, nur Arbeitsverträge abzuschließen, die zusätzliche Vereinbarungen zu COVID-19 (siehe auch nachfolgendes Muster) enthalten.**

---

Ein Beispiel einer aktuellen Vertragsergänzung:

### **„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 Einflussphäre 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 Arbeit-

nehmer\*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.

[https://www.avmedien.at/Downloads/COVID\\_Vertragszusatz.docx](https://www.avmedien.at/Downloads/COVID_Vertragszusatz.docx)

---

In letzter Zeit häufen sich die Anfragen zu Bestimmungen in den jeweiligen Arbeitsverträgen. Nachfolgend eine Auswahl von Fragen und den entsprechenden Antworten

### Frequently Asked Questions

Frage:

*Müssen an Arbeitstagen (bei nicht voller Verpflegung) Taggelder ausbezahlt werden?*

Antwort:

17 e) Kollektivvertrag für Filmberufe  
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.

Entweder volle Verpflegung oder Taggeld. Keine volle Verpflegung nach § 17 e) KV, dann volles Taggeld.

Frage:

*Seit 1. Jänner 2016 muss bei All-in-Verträgen, wie zB bei der Wochenpauschalgage nach § 7 KV, die Wochengage für die Normalarbeitszeit im Arbeitsvertrag ausgewiesen werden. Wie wird diese berechnet?*

Antwort:

Ab 1. Jänner 2017 erfolgt die Berechnung der Grundgage wie folgt:  
Wochenpauschalgage dividiert durch 1,385 ergibt die Wochengage.

Für alle, die es genau wissen wollen:  
**Wochenpauschale inkl SZ und UEL dividiert durch 1,385 dividiert durch 1,288115 (=SZ und UEL)**  
oder  
**Wochenpauschale inkl SZ und UEL dividiert durch 1,784**

Berechnungstool für den Grundgehalt bei Wochenpauschalen nach § 7 KollV auf <https://www.avmedien.at/kollektivvertraege/kollektivvertrag-2020/>

Frage:

*Sind die 60-Stunden bei der Wochenpauschalgage gesetzlich erlaubt?*

Antwort:

Das Arbeitsgesetz ermöglicht unter bestimmten Voraussetzungen die Verlängerung der Normalarbeitszeit:

§ 5. (1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann bis auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden ausgedehnt werden, wenn

1. der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung dies zulässt und
2. darüber hinaus in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

Frage:

*Was ist NEU bei der Wochenpauschalgage gemäß § 7 KV?*

Antwort:

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. In der nun geltenden Fassung ist dies auch explizit festgehalten siehe § 7 Z. 1.

7/2 Wie bisher ist die max. Arbeitszeit 60 Stunden **unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen zulässig.**

a) Was heißt „gesetzliche Bestimmungen“:

Hier ist auf den § 5 des Arbeitszeitgesetzes hinzuweisen, wonach eine

Arbeitszeit von max. 60 Stunden die Woche, bzw höchstens 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)**  
Hierfür ist keine Arbeitsbereitschaft notwendig, sondern 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 kann auch die Praxis „5 Tage Woche“ (zB Montag Freitag/je 12 Stunden/pro Tag) weiterhin praktiziert werden, wenn die gesetzlichen Bestimmungen dies zulassen, dh „*wenn in die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin **regelmäßig und im erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft fällt***“.
- d) Was ist „regelmäßig“ und „erheblicher Umfang“?  
Der OGH sagt, **wenigstens ein Drittel** der Gesamttätigkeit sei „erheblich“ und regelmäßig, wenn „am jeweiligen Arbeitstag nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge mit erheblicher AB **im Vorhinein** zu rechnen Ist.“

Frage:

*Zum KollV: Unter § 2. Vertragsdauer ... wird nicht die Arbeitsbereitschaft erwähnt? Wäre das nicht jetzt neu und sollte das nicht angeführt sein?*

Antwort:

Nein.

„Unter Arbeitsbereitschaft 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.)

Frage:

*Zum KollV: Unter § 3 Entgelt... ist die Nachtarbeit inkludiert - seit wann? Dass diese nicht in der richtigen Form abgegolten wird ist ja ohnehin Usus, aber es auch noch so dezidiert anzuführen? ...und Vorarbeiten aus Motivsuche usw...*

*Aus dem Arbeitsvertrag:*

*In dieser vereinbarten Gage sind die aliquoten Teile der Sonderzahlungen (Urlaubsentgelt und Weihnachtsremuneration und die Ersatzleistung für nicht konsumierte Urlaube) enthalten, wobei diese spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werden. Im vereinbarten Pauschalhonorar sind weiters sämtliche Ansprüche aus Nachtarbeit, Samstagsarbeit und soweit zulässig, Sonntags- und Feiertagsarbeit, sowie aus Vorarbeiten, aus Motivsuche, aus Besetzungsgespräch sowie insbesondere aus der Rechtseinräumung gemäß Punkt 5 des Dienstvertrags umfasst sind.*

Antwort:

Diese im Arbeitsvertrag enthaltene Formulierung ist nicht zulässig, da sie die Bestimmung des § 7 (**Projektbezogene Arbeitsverträge**) des Kollektivvertrags unerlaubt erweitert:

„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.“

**Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit sind nicht enthalten!**

**Die Arbeitszeit aus Vorarbeiten aus Motivsuche usw sind ebenfalls gesondert abzurechnen.**

Frage:

*Aufwandersatz: Der Filmschaffende erklärt sich bereit, dieses Catering in Anspruch zu nehmen...*

*Wenn ich dem zustimme, dann komme ich nie dazu und bekomme es auch nicht in Form von Diäten ausbezahlt..., hingegen sind die Diäten im Ausland verständlich...*

Antwort:

KollV § 17

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 beige stellt, entfällt das Nachtgeld.

**Soweit vom Arbeitgeber ein angemessenes Catering (Mittag- und Abendessen) zur Verfügung gestellt wird, entfällt das Taggeld.**

Frage:

*Warum sind in der Auflistung der Mindestgagen die Spalten für die „40h NAZ“ und „Wochenpauschalgage §7“ jetzt nur mehr mit den Bruttogagen excl. SZ/UA abgebildet und nicht mit den Brutto incl. SZ/UA Gagen?“*

Antwort:

Weil jede Abweichung von der Mindestgagen auch eine Veränderung bei den Sonderzahlungen und der Urlaubersatzleistung nach sich zieht. Um diesen Umstand gerecht zu werden, steht seit 2017 jeweils eine aktualisierte excel-Tabelle (nachfolgend) zur Verfügung, die für jede Gagen (Mindestgagen und darüber hinaus) detailliert die jeweiligen Anteile der Sonderzahlungen und die Urlaubersatzleistung ausweist.

Das Berechnungstool auf

<https://www.avmedien.at/kollektivvertraege/kollektivvertrag-2020/>

Frage:

*Welche Berufe im Filmschaffen sind unselbstständige?*

Antwort:

Auf alle vom Kollektivvertrag für Filmschaffende erfassten Arbeitsverhältnisse finden die arbeitsrechtlichen Vorschriften Anwendung, insbesondere das Angestelltengesetz, das Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz und das Ausländerbeschäftigungsgesetz. Grundsätzlich sind alle im Mindestgagentarif aufgelisteten Berufe unselbstständig. Wenn in Gesamtbetrachtung der tatsächlich ausgeübten Beschäftigung die wesentlichen Merkmale einer selbständigen Tätigkeit überwiegen, die gemäß den steuer-, arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen eine

Tätigkeit auf Honorarbasis ermöglichen,  
können auch die im Mindestgagentarif ge-  
nannten Berufsgruppen auf Basis eines  
Werkvertrags beauftragt werden.

**younion**  
Die Daseinsgewerkschaft

Sektion Film, Foto, Audiovisuelle Kommunikation  
1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11  
Telefon +43 1 31316 83803

[www.avmedien.at](http://www.avmedien.at)