

# *Newsletter*

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

*1/2020*

*13. Jänner 2020*

---

Ab sofort wird der Newsletter mindestens vier Mal jährlich erscheinen, der aktuelle Informationen zum Filmschaffen enthalten wird. Der Newsletter ist auch von der Website [www.avmedien.at/newsletter](http://www.avmedien.at/newsletter) abrufbar.

## Inhalt

1. Kollektivverträge 2020
2. Erläuterungen zu den Gagenpositionen des Kollektivvertrags Filmberufe
3. Arbeitsvertrag vs Werkvertrag
4. Geringfügige Beschäftigung
5. Gagenrückstellungen als Finanzierungsbestandteile

## 1. Kollektivverträge 2020

Am 7. Oktober 2019 haben die Sozialpartner – die Gewerkschaft younion und der Fachverband der Film- und Musikwirtschaft in der WKO – den **Allgemeinen Kollektivvertrag** (vormals Kollektivvertrag Nichtfilmschaffende) verhandelt und konnten einen Abschluss erzielen.

Auf Basis der wirtschaftlichen Entwicklung der Filmwirtschaft wurde ein Kollektivvertragsabschluss im Allgemeinen Kollektivvertrag von 2,5% auf den Mindestgagentarif vereinbart. Nachdem 2019 auch eine Ist-Lohn-Erhöhung vereinbart wurde, gilt – entsprechend der Vereinbarung der Sozialpartner für 2020 nur der sogenannte unechte Ist, das ist die Aufrechterhaltung der Überzahlung. Inhaltlich gibt es keine Änderungen, ausgenommen einer Anpassung bei der Abfertigung alt im § 13 Zif 2 („Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst, so gebührt den gesetzlichen Erben die volle Abfertigung, jedoch auch bei mehreren gesetzlichen Erben insgesamt nie mehr als die volle Abfertigung“).

Eine Valorisierung des Mindestgagentarifs des **Kollektivvertrags Filmberufe** wurde für 2020 nicht verhandelt, da bereits in den Verhandlungsrunden des letzten Jahres vereinbart wurde, dass die Erhöhung von je 2,3% für die Jahre 2019 und 2020 zu gelten habe. Das bedeutet, dass im Kollektivvertrag Filmberufe die kollektivvertraglichen Mindestgagen wieder um 2,3% angehoben wurden.

### [Kollektivvertrag 2020](#)

Kollektivvertrag für Filmberufe  
Allgemeiner Kollektivvertrag der Film- und Musikwirtschaft

### [Mindestgagentarif Filmschaffende 2020](#)

Hilfstabellen zum Downloaden:

[Berechnung der Gagen Filmschaffende 2020](#) (excel-Tabelle)

[Berechnung der Grundgage \(Wochengage\) bei Wochenpauschalgagen gem § 7 KV Filmberufe 2020](#) (excel-Tabelle)

### **Achtung!**

Damit keine Tabellenveränderungen absichtlich oder unabsichtlich erfolgen können, sind die excel-Dateien passwortgeschützt. In den Tabellen ist weiters vermerkt, dass ausschließlich in die **gelbe Spalte die jeweilige Gage** einzutragen ist, die anderen Spalten zeigen sodann die Detaillierungen (zB SZ, UEL ua) an. Ist die eingetragene Gage geringer als die Mindestgage werden als **deutlicher Hinweis auf eine Unterzahlung** bewusst keine Detaillierungen angezeigt!

## 2. Erläuterung zu den Gagenpositionen des Kollektivvertrags Filmberufe

Ende der 1970er Jahre sind die Sozialpartner bei der Erstellung des Mindestgagentarifs übereingekommen, dass je kürzer das Arbeitsverhältnis ist desto „höher“ sollte die entsprechende Abgeltung (Gagen) sein. Letztlich wurde der Einzeltag mit einem Viertel der Wochengage bewertet, die Wochenpauschalgage war das andere Ende. Grundlage der Differenzierung ist jedoch die Monatsgage (1. Berufsjahr).

Als Berechnungshilfe Erläuterung der einzelnen Gagenpositionen:

### **MONATSGAGE:**

Die Monatsgage ist gemäß § 4 KV Filmberufe nur bei unbefristeten bzw befristeten Arbeitsverträgen mit einer Vertragsdauer von mindestens 3 Monaten zulässig.

Berechnung: Die Monatsgage wird im 2. Arbeitsjahr um 8,33% und im 3. Arbeitsjahr um weitere 7,69% angehoben.

### **WOCHENGAGE:**

Die Wochengage ist die Monatsgage (1. Arbeitsjahr) dividiert durch 4,33 plus 66,7%.

**TAGESGAGE:**

Die Tagesgagen für kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse (= weniger als eine durchgehende Arbeitswoche) beträgt 1/4 der Wochengage. Werden Arbeitnehmer\*innen für mehr als einen Wochentag beschäftigt, aber weniger als eine Arbeitswoche (=5 Tage), so beträgt die Tagesgage 1/5 der Wochengage.

**WOCHENPAUSCHALGAGE** (nur bei projektbezogener und befristeter Arbeitsleistung): Die Wochenpauschalgage nach § 7 ist eine Ausnahmereglung des Arbeitszeitgesetzes und nur bei Arbeitsbereitschaft in angemessenem Umfang zulässig (AZG § 5). Sie ist nicht mit der in der letzten Legislaturperiode eingeführtem „12-Stunden-Tag“-Regelung gemäß AZG § 9 zu verwechseln.

Die Wochenpauschalgage beinhaltet die Abgeltung der Arbeitsleistung in der wöchentlichen Normalarbeitszeit (40 Stunden von Montag bis Freitag) und eine Überstundenleistung bis zu 2 Stunden (9. und 10. Stunde) täglich anschließend an die tägliche Normalarbeitszeit. Die Arbeitnehmer\*innen erhalten für die ersten 2 Stunden nach Beendigung der täglichen Normalarbeitszeit einen 50%-Zuschlag. Weiters sind 10 Arbeitsstunden (NAZ) Arbeitsbereitschaft enthalten.

Der Regelfall ist eine Beschäftigung der Arbeitnehmer\*innen von Montag bis Freitag je 12 Stunden/Tag; eine Beschäftigung Montag bis Samstag je 10 Stunden/Tag ist gemäß KV Filmberufe zulässig, wobei jedoch ebenfalls die Arbeitsbereitschaft von 10 Arbeitsstunden (NAZ) eingehalten werden muss.

**Die 60 Stunden per Arbeitswoche sind gemäß AZG die absolute Höchstgrenze der zulässigen Arbeitszeit; eine Überschreitung ist gesetzlich unzulässig - auch bei zusätzlichem (Überstunden) Entgelt.**

Für Nachtarbeit gelten Sonderregelungen im KV, die eine zusätzliche Entlohnung über die im Mindestgagentarif genannten Beträge notwendig machen können, da die Wochenpauschalgage nur die Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit abdeckt.

Berechnung: Die Wochenpauschalgage für projektbezogene Arbeitsverträge gemäß § 7 ist das 1,385-fache der Wochengage auf Basis der 40-stündigen Normalarbeitszeit. Wir empfehlen, die in der Wochenpauschalgage enthaltenen Überstundenzuschläge unter Nachweis der Überstundenleistung gemäß obiger Berechnungsgrundlage gesondert abzurechnen.

**3. Arbeitsvertrag vs Werkvertrag**

Der Kollektivvertrag für Filmschaffende bestimmt in seinem **§ 3 Arbeitsrechtlicher Rahmen:**

1. *Auf alle von diesem Kollektivvertrag erfassten Arbeitsverhältnisse finden die arbeitsrechtlichen Vorschriften Anwendung, insbesondere das Angestelltengesetz, das Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz und das Ausländerbeschäftigungsgesetz.*
2. *Wenn in Gesamtbetrachtung der tatsächlich ausgeübten Beschäftigung die wesentlichen Merkmale einer selbstständigen Tätigkeit überwiegen, die gemäß den steuer-, arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen eine Tätigkeit auf Honorarbasis ermöglichen, können auch die im Mindestgagentarif genannten Berufsgruppen auf Basis eines Werkvertrags beauftragt werden.*

**Arbeitsvertrag**

Verpflichtet sich jemand zu einer Arbeitsleistung für einen anderen, liegt ein **Arbeitsvertrag** vor. Er ist zweiseitig verbindlich, da beide Vertragspartner (Arbeitgeber & Arbeitnehmer) sowohl Rechte als auch Pflichten haben. Der Arbeitsvertrag regelt die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, soweit sie durch Gesetz oder Kollektivvertrag nicht zwingend festgelegt sind. Die Hauptpflicht des Arbeitgebers besteht in der Bezahlung des Entgelts, die des Arbeitnehmers besteht in der Arbeitsleistung. Schenken Sie daher dem Inhalt Ihres Arbeitsvertrages (Dienstzettels) höchste Aufmerksamkeit. Dieser hat Auswirkungen auf Ihr gesamtes Arbeitsleben im Betrieb - und möglicherweise sogar darüber hinaus.

### Wie muss ein Arbeitsvertrag aussehen?

Der Abschluss des Arbeitsvertrages ist normalerweise an keine Formvorschrift gebunden. Aus diesem Grunde kann er nicht nur schriftlich, sondern auch mündlich oder sogar durch eine „schlüssige Handlung“ zustande kommen. Letzteres zum Beispiel einfach dadurch, dass jemand Arbeitsleistungen für einen anderen erbringt und dieser die Leistungen annimmt. Gibt es jedoch keinen schriftlichen Arbeitsvertrag, dann muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Dienstzettel aushändigen.

### Merkmale des Arbeitsvertrages

- persönliche Abhängigkeit (Weisungsrecht des Arbeitgebers)
- Arbeitnehmer sind wirtschaftlich abhängig
- Arbeitsverhältnisse sind Dauerschuldverhältnisse
- persönliche Arbeitspflicht
- Arbeit mit Arbeitsmitteln, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt
- Eingliederung des Arbeitnehmers in die Organisation des Betriebes
- der Erfolg der Arbeit kommt dem Arbeitgeber zu Gute, es trifft ihn aber auch das Risiko (z.B. wenn das Produkt nicht verkauft wird oder fehlerhaft ist)

### Achtung!

Damit ein Arbeitsverhältnis vorliegt, müssen nicht alle genannten Merkmale vorliegen. Sie müssen aber überwiegen.

### Dienstzettel

Ein Dienstzettel ist die schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Da Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Ausstellung eines schriftlichen Arbeitsvertrages haben, ist das Recht auf Ausstellung eines Dienstzettels besonders wichtig. Der Mindestinhalt eines Dienstzettels ist gesetzlich vorgeschrieben. Auch ist der Arbeitgeber per Gesetz zur Ausstellung eines Dienstzettels verpflichtet. Der Dienstzettel dient der Beweissicherung.

### Kein Dienstzettel – was tun?

Stellt Ihr Dienstgeber keinen Dienstzettel aus, fordern Sie ihn unter Fristsetzung mittels eingeschriebenen Briefes dazu auf. Verweigert er

die Ausstellung, können Sie diese mittels Klage beim Arbeits- und Sozialgericht durchsetzen.

### Vorsicht bei Abweichungen!

Achten Sie darauf, dass der Dienstzettel nicht von der mündlichen Vereinbarung abweicht. Enthält Ihr Dienstzettel Regelungen, die vom mündlich vereinbarten Arbeitsvertrag abweichen (z.B. niedrigeres Entgelt), weisen Sie den Arbeitgeber mit einem eingeschriebenen Brief darauf hin und ersuchen Sie ihn um Richtigstellung. So entsteht nicht der Eindruck, Sie akzeptieren die Abweichung.

### Werkvertrag

WerkvertragsnehmerInnen (WerkunternehmerInnen) verpflichten sich, für einen anderen (Werkbesteller) ein bestimmtes Werk herzustellen.

Bei einem Werkvertrag ist nicht vorgeschrieben, wann, wo und wie Sie arbeiten. Anders als beim Arbeitsvertrag arbeiten Sie selbstständig.

### Merkmale eines Werkvertrages:

- Er ist auf Erfolg ausgerichtet (Erfolgsgarantie).
- Es besteht keine persönliche Arbeitspflicht.
- WerkvertragsnehmerInnen verwenden eigene Arbeitsmittel.
- WerkvertragsnehmerInnen sind nicht in die Organisation des Werk-Bestellers eingliedert
- Es besteht keine persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit.

### Beispiel

Wenn sich jemand bei einer Schneiderei einen Anzug nähen lässt, entsteht zwischen der Schneiderei und dem Besteller ein Werkvertrag. Zwischen dem Gesellen, der den Anzug tatsächlich näht, und der Schneiderei besteht aber ein Arbeitsvertrag.

### Versicherungspflicht

Für die Pflichtversicherung nach dem GSVG als sog. Neuer Selbständiger in der SVS (Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen) gibt es eine Gewinngrenze im Kalenderjahr von €

5.527,92. Wenn Sie die Höhe des Gewinnes nicht genau einschätzen können, gibt es die Möglichkeit, sich bei der SVS zu melden und bekannt zu geben, dass der Gewinn unter € 5.527,92 liegen wird. Durch diese Meldung haben Sie die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung in der Kranken- und Unfallversicherung für € 41,41 monatlich. Wenn Sie vermuten, die Versicherungsgrenze zu überschreiten, können Sie das auch sofort der SVS bekannt geben. Sie sind dann mit dem Beginn der Tätigkeit pflichtversichert in der Kranken-, Unfall und Pensionsversicherung.

Achtung!

Nach Erhalt des Einkommenssteuerbescheides steht der endgültige Gewinn fest. Wenn Sie keine Meldung abgegeben haben oder der Gewinn entgegen der Meldung doch höher als € 5.527,92 ist, haben Sie nur ein Monat ab Ausstellung des Bescheides Zeit, der SVS die Überschreitung zu melden. Wenn Sie das nicht tun, müssen Sie nicht nur die Beiträge nachbezahlen, sondern auch einen Beitragszuschlag von 9,3 %.

### Höhe der Sozialversicherungsbeiträge

Die Kosten für die Pensions- und Krankenversicherung betragen 26,15 % des steuerlichen Gewinns. Dazu kommen noch 1,53 % für die Selbstständigenvorsorge. Für die Unfallversicherung zahlen Sie monatlich € 9,79.

### Arbeitslosenversicherung

Wenn Sie mit der selbstständigen Tätigkeit vor dem 1.1.2009 begonnen haben, sind Sie nicht arbeitslosenversichert. Aber wenn Sie in der „Gewerblichen“ versichert sind, bleibt ein davor erworbener Anspruch auf Arbeitslosengeld unbeschränkt erhalten.

Das gilt auch, wenn Sie mit dem Werkvertrag ab 1.1.2009 beginnen und davor mindestens 5 Jahre arbeitslosenversichert waren. Bei weniger als 5 Jahren bleibt der Anspruch 5 Jahre lang erhalten.

Ist ein Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht gegeben, weil entweder die Anwartschaft nicht erfüllt ist oder die Bezugsdauer bereits ausgeschöpft wurde, ist der Abschluss der freiwilligen Arbeitslosenversicherung zu überlegen. So sind Sie auch als Selbständiger gegen das

Risiko der Arbeitslosigkeit geschützt. Das gilt auch, falls Sie einen über fünf Jahre hinausgehenden Schutz wollen.

(Quelle: Arbeiterkammer Wien)

### 4. Problem „Geringfügige Beschäftigung“

Geringfügig beschäftigt ist, wer bei regelmäßiger Beschäftigung (Arbeitsverhältnis für einen Monat oder für unbestimmte Zeit) nicht mehr als 460,66 Euro (Stand: 01.01.2020) im Kalendermonat verdient.

Wenn geringfügig beschäftigte Personen vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin bei der Gebietskrankenkasse gemeldet werden, hat der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin jedenfalls Beiträge zur Unfallversicherung zu entrichten.

Sobald Sie mehr als 460,66 Euro (Geringfügigkeitsgrenze) im Kalendermonat verdienen, sind Sie verpflichtend voll sozialversichert (= Kranken-, Pensions-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung)! Dabei werden Einkommen aus mehreren Beschäftigungsverhältnissen nach dem ASVG, die bei der Gebietskrankenkasse gemeldet sind, zusammengerechnet. Bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze durch die Zusammenrechnung der Einkommen sind Sie verpflichtend kranken-, pensions- und unfallversichert. Arbeitslosenversichert sind Sie allerdings nicht! Die Versicherungsbeiträge werden Ihnen in diesem Fall am Anfang des Folgejahres von der zuständigen Gebietskrankenkasse vorgeschrieben. Informationen über die genaue Vorgangsweise erhalten Sie bei Ihrer Gebietskrankenkasse. Entgelte aus geringfügiger Beschäftigung nach dem ASVG sowie Bezüge nach dem Beamten-, Kranken-, und Unfallversicherungs-Gesetz (B-KUVG) werden nicht zusammengerechnet. **Geringfügig Beschäftigte sind nie arbeitslosenversichert!**

Die Filmsektion hat daher an die Landeskonferenz nachfolgenden **Antrag** gestellt:

„Der ÖGB möge zum Meldepflicht-Änderungsgesetz beschließen, dass dem Arbeit-

geber freigestellt werden soll, ob er im Fall einer geringfügigen Beschäftigung die Vollversicherung „gewährt“. Also weg mit der „Muss-Bestimmung“.

**Begründung:**

Gedacht war das Meldepflicht-Änderungsgesetz als Hilfe für die Gastronomie. Damit die Wirte tageweise Aushilfen nicht sofort bei der Gebietskrankenkasse anmelden müssen, wurde die tägliche Geringfügigkeitsgrenze abgeschafft. Seither entstehen vollsozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse nur noch, wenn man monatlich mehr als 446,81 Euro (2019) verdient.

Wird ein Kameramann beispielsweise dreimal im Monat mit einem Tagsatz von 350 Euro für unterschiedliche Aufträge von verschiedenen Arbeitgebern gebucht, dann entstehen drei verschiedene Beschäftigungsverhältnisse, die jeweils unter der Geringfügigkeitsgrenze liegen. Die Arbeitgeber müssen also keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen (es fallen lediglich 1,3 Prozent für die Unfallversicherung an).

Nun stellt sich erst im Jahr darauf bei der Abrechnung durch die Gebietskrankenkasse heraus, dass die Geringfügigkeitsgrenze im erwähnten Beispiel überschritten wurde. Der Arbeitnehmer (nicht der Arbeitgeber) muss dann die Beiträge nachzahlen. Und erst dann entsteht rückwirkend ein Krankenschutz (und die Monate für die Pensionsversicherung werden gutgeschrieben).

In der Filmwirtschaft sind geringfügige Beschäftigungen vor allem für junge Filmschaffende insbesondere in Assistenzfunktionen von besonderem Interesse. Das Meldepflicht-Änderungsgesetz nimmt in Kauf, dass eine behauptete „Verwaltungsvereinfachung für Arbeitgeber“ die Arbeitnehmer aus dem sozialen Netz wirft: Bei geringfügiger Beschäftigung werden vom Arbeitgeber keine Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. Einzig eine Unfallversicherung besteht. Außerdem erwirbt man mit geringfügigen Arbeitstagen keine Arbeitslosenversicherungsansprüche.

Für die Versicherten kann es daher je nach Entgelthöhe zum Verlust des Versicherungsschutzes in der Kranken- und Pensionsversicherung im Bereich des ASVG kommen. Die Möglichkeit zur Antragstellung auf Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung nach § 19a ASVG ist kein ausreichender Ausgleich.

Die im Rahmen der Begutachtung mehrfach geäußerte Feststellung, dass durch die Gesetzesänderung (Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze) dem Arbeitnehmer „mehr netto vom brutto“ bleibt, ist bei Kenntnis der sozialen Folgen purer Zynismus.“

**Der Antrag wurde einstimmig angenommen.**

**5. Gagenrückstellungen als Finanzierungsbestandteile**

Der Finanzierungsplan eines Projekts weist beispielsweise einen Teil des österreichischen finanziellen Anteils in Form von Gagenrückstellungen aus. Aus der Kalkulation der Herstellungskosten ist in der Regel ersichtlich, dass die betroffenen MitarbeiterInnen auf Werkvertragsbasis beschäftigt werden sollen – die Sozialversicherungsausgaben sind mit Null angesetzt. Filmschaffende (und Schauspieler) sind aber in der Regel als Arbeitnehmer zu qualifizieren, wenn sie dem Produzenten gegenüber weisungsgebunden und ihm auch zur Arbeitsleistung gegen Vergütung verpflichtet sind.

Besondere Bedeutung kommt hierbei dem Kollektivvertrag für Filmberufe und dem dort enthaltenen Mindestgagentarif zu. Produzent und Filmschaffende sind tarifgebunden bzw. im Dienstvertrag wird auf den Kollektivvertrag verwiesen, folglich richtet sich die Vergütung auch dementsprechend. Die dort in der Gagentabelle aufgelisteten Beträge sind als Mindestgagen verbindlich.

Durch die Kollektivvertragsbindung beider Vertragsparteien (Produktion und Filmschaffende) darf demnach die vereinbarte Gage die



Mindestgage nicht unterschreiten. Für eine eventuell vereinbarte Rückstellung bedeutet dies, dass der Anteil, der dem Vertragspartner ohne die Rückstellung als fixe, garantierte Zahlung verbleibt, die kollektivvertraglichen Mindestvergütung nicht unterschreiten darf. Alles andere würde bedeuten, den Filmschaffenden als Arbeitnehmer mit den finanziellen Risiken des Arbeitgebers zu belasten. Sobald der garantierte Teil der Gage in einem Rückstellungsvertrag deutlich unter der Mindestgage liegt, ist wahrscheinlich der Tatbestand der Sittenwidrigkeit erfüllt.

Diese von der Produktion gewählte Vorgangsweise zur Beschäftigung ihrer MitarbeiterInnen entspricht daher nicht der österreichischen Gesetzeslage.

### **Sozialversicherungsbeiträge**

Wird laufendes Arbeitsentgelt, auf das der Arbeitnehmer aufgrund von Arbeitsleistung einen Anspruch hat, aus welchen Gründen auch

immer, nicht oder nur teilweise gezahlt, hat dies keine Bedeutung für die Beiträge zur Sozialversicherung. Diese sind dennoch zu zahlen. Selbst wenn nach Jahren entschieden wird, dass das Arbeitsentgelt überhaupt nicht nachgezahlt wird, verbleibt es bei den Beiträgen. Die Beiträge zur Sozialversicherung müssen immer zum Zeitpunkt der geleisteten Arbeit abgeführt werden – auch für rückgestellte Gagen!

Diese Regelungen übrigens gelten auch für sogenannte „NoBudget-Produktionen“, bei denen beispielsweise 100% der Gagen zurückgestellt werden. Auch wenn weniger als die Mindestgage gezahlt wird, müssen die Sozialversicherungsbeiträge nach der vollen Mindestgage berechnet und abgeführt werden. Daher sollten zumindest die Beiträge zur Unfallversicherung und zur Sozialversicherung im jeweiligen Budget vorgesehen sein.

**youunion**  
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)