

KOLLEKTIVVERTRAG

FÜR

FILMSCHAFFENDE

Gültig von 1. Jänner 2009 – 31. Dezember 2009

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen

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

Abschnitt II: Arbeits- und sozialrechtliche sowie urheberrechtliche Bestimmungen

Verträge

§ 4 Vorverträge	3
§ 5 Arbeitsverträge allgemein	3
§ 6 Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit	5
§ 7 Arbeitsverträge mit Pauschalvereinbarungen	6
§ 8 Besondere Pflichten der Vertragspartner	6
§ 9 Ausschließlichkeit	7
§ 10 Rücktrittsrecht	7

Arbeitszeitrechtliche Bestimmungen

§ 11 Arbeitszeit, Ruhepausen, Widerruf von Aufnahmedispositionen	8
--	---

Lohnrechtliche Bestimmungen

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

Sozialrechtliche Bestimmungen

§ 17 Verhinderung des Arbeitgebers	13
§ 18 Verhinderung des Arbeitnehmers	14
§ 19 Todesfall des Arbeitnehmers	16
§ 20 Urlaub	16
§ 21 Urheberrechtliche Bestimmungen	18

Abschnitt III: Dienstreisen

§ 22 Dienstreisen	21
-------------------	----

Abschnitt IV: Schlussbestimmungen

§23 Schiedsgericht	28
§24 Begünstigungsklausel	29
§25 Verjährung und Verfallsfristen	29
§26 Schlussbestimmung	30

Anhang

1) Berufsbilder	31
2) Mustervereinbarung eines Arbeitsvertrages	42
3) Mindestgagentarife:	45
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	
4) Diäten	52
5) Empfehlung	52
6) Ständige GO des Schiedsgerichtes	53

Kollektivvertrag für Werkstattprojekte	57
---	----

Abschnitt I: Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: Innerhalb und außerhalb des Gebietes der Republik Österreich für alle zwischen Audiovisions- und Filmherstellungsunternehmungen und deren Arbeitnehmern abgeschlossenen Arbeitsverträge;
- b) fachlich: Für alle Mitgliedsunternehmungen des Fachverbandes der Audiovisions- und Filmindustrie Österreichs, die Bildaufzeichnungen auf jede technisch mögliche Art vornehmen;
- c) persönlich: Für alle Arbeitnehmer, die im Mindestgagentarif angeführt sind.

Für die Anwendung des Kollektivvertrages ist einzig und allein die Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgebend.

Der Kollektivvertrag gilt nicht für Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften sowie leitende Angestellte, soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind; für Ferialpraktikanten und Volontäre. Ferialpraktikanten 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 Ferialpraktikanten gewährte Vergütungen sind unter Mitwirkung des Betriebsrates, soweit ein solcher besteht, festzusetzen. Volontäre 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 Darsteller;
für Komparsen: Das sind Personen, die sich berufsmäßig oder gelegentlich als Darsteller 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 1.1.2009 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 ehestens in Verhandlungen zwecks Erneuerung bzw. Abänderung dieses Kollektivvertrages einzutreten.

§ 3 Rechtsnormen

1. Auf alle von diesem Kollektivvertrag erfassten Arbeitsverhältnisse findet, soweit hier nichts anderes bestimmt ist, das Angestelltengesetz Anwendung.
2. Ausländer dürfen nur im Rahmen der jeweils geltenden Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes und den dazu gehörenden Ausnahmeregeln beschäftigt werden.
3. Produktionsunternehmungen, die in Österreich tätig sind, sollen bevorzugt österreichische Arbeitnehmer beschäftigen.

Abschnitt II: Arbeits- und sozialrechtliche sowie urheberrechtliche Bestimmungen

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 allgemein

1. Arbeitsverträge können schriftlich oder mündlich abgeschlossen werden, die Verschiedenheit der Form macht in Ansehen der Verbindlichkeit keinen Unterschied.

Wurde der Arbeitsvertrag oder eine Zusatzvereinbarung mündlich abgeschlossen, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer auf dessen Wunsch den Inhalt der mündlichen Vereinbarung schriftlich zu bestätigen.

Schriftliche Arbeitsverträge sind in zweifacher Ausfertigung festzulegen. Beide Ausfertigungen sind unverzüglich, spätestens vor Beginn der Tätigkeit, von beiden Teilen zu unterzeichnen; jeder Vertragspartner 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 Arbeitsverträgen auf bestimmte Zeit auch das Ende der Tätigkeit. Eine Mustervereinbarung ist im Anhang zum Kollektivvertrag enthalten. Der gesetzliche Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzettels bleibt davon unberührt.

3. Wird ein Arbeitnehmer vertraglich für zwei oder mehrere Beschäftigungsarten verpflichtet, so gebührt ihm für jene Tage, an denen er die höherwertige Tätigkeit ausübt, der Differenzbetrag zur höherwertigen Tätigkeit zusätzlich. Berechnungsgrundlage ist ein Fünftel der Wochengage. Bei Vorliegen von Arbeitsverträgen auf bestimmte Zeit, mit einer Vertragsdauer von mindestens 6 Monaten und/oder Arbeitsverträgen auf unbestimmte oder nicht bestimmte Zeit, bei denen der Ausspruch der Kündigung frühestens nach Ablauf von 6 Monaten erfolgen kann, ist die Berechnungsgrundlage der Unterschied der beiden kollektivvertraglichen Monatsgehältern 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 der Arbeitgeber auf seine Kosten - soweit versicherbar - über ausdrückliches Verlangen des Arbeitnehmers zugunsten des Arbeitnehmers für die Dauer der Arbeitsleistung eine zusätzliche Versicherung abzuschließen (insbesondere Unfallversicherung), die bei Invalidität oder Tod des Versicherten ihm selbst bzw. den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet ist, ausbezahlt ist.
Die Höhe der Versicherungssumme muss mindestens € 109.009,- bei Todesfall betragen. Versäumt der Arbeitgeber dies trotz Verlangen des Arbeitnehmers, so haftet er ebenso, wie der Versicherungsträger bei ordnungsgemäßem Abschluss der Versicherung gehaftet hätte.
Die Arbeitnehmer 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 Arbeitgeber trotz Verlangen des Arbeitnehmers eine Versicherung nicht abgeschlossen, so hat der Arbeitnehmer das Recht, solche gefährliche Arbeitsleistungen so lange zu verweigern, bis ihm die Bestätigung über eine Versicherung nachweislich zur Kenntnis gebracht wird.

§ 6 Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit

1. Vertragsdauer

Die Vertragsdauer (Beginn und Ende) ist kalendermäßig festzulegen.

2. Verschiebung der Vertragsdauer

Der Arbeitgeber 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 dem entgegenstehen (Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers). Die Vertragsdauer bleibt dadurch unberührt.

3. Verlängerung der Vertragsdauer

Bei Verlängerung von Arbeitsverträgen ist jeweils ein neuerlicher Endtermin verbindlich festzusetzen; andernfalls entsteht ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit.

Wird die Verlängerung der Tätigkeit des Arbeitnehmers über das vereinbarte Vertragsende hinaus erforderlich, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, spätestens 7 Tage vor Ende der Vertragsdauer dem Arbeitnehmer eine verbindliche Erklärung zu geben, ob und wie lange die Dienste über die vereinbarte Vertragsdauer hinaus in Anspruch genommen werden: der Arbeitnehmer ist hierzu verpflichtet, soweit nicht andere vertragliche nachweisbare Verpflichtungen dem entgegenstehen.

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

§ 7 Arbeitsverträge mit Pauschalvereinbarungen

1. Die Wochenpauschale beinhaltet die Abgeltung der Arbeitsleistung in der wöchentlichen Normalarbeitszeit (40 Stunden von Montag bis Freitag) und eine Mehrleistung bis zu 2 Stunden täglich anschließend an die tägliche Normalarbeitszeit und bis zu 10 Stunden am Samstag zwischen 7.00 und 20.00 Uhr.
2. Ansprüche auf Tag- und Nachtgelder, Fahrtkostenentschädigung etc. richten sich nach § 22.
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 Mehrleistung gesondert abzurechnen.
5. Pauschalvereinbarungen gemäß diesem Paragraph sind hinsichtlich unbefristeter abgeschlossener Arbeitsverhältnisse nicht zulässig.
Bei projektbezogenen Arbeitsverträgen auf bestimmte Zeit ist eine solche Pauschalvereinbarung unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen zulässig.

§ 8 Besondere Pflichten der Vertragspartner

1. Der Arbeitnehmer ist zu disponierten Vorbereitungs- oder Fertigstellungsarbeiten verpflichtet. Darunter sind insbesondere zu verstehen Proben, Vorbesprechungen, Motivsuche, Probeaufnahmen, Kopieranstaltsarbeiten, insbesondere Besichtigung der täglichen Mustervorfürungen.

2. Der Arbeitnehmer hat im Bedarfsfalle bei der Herstellung eines Vorspannfilmes/Trailer mitzuwirken.
Mit einer eventuellen Dokumentation über seine Tätigkeit im Rahmen des Filmprojektes ist der Arbeitnehmer einverstanden.
3. Die Tätigkeit nach Punkt 1 und 2 ist Arbeitszeit im Sinne dieses Kollektivvertrages.
4. Auf Verlangen des Arbeitgebers sind alle vom Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses angefertigten Entwürfe, Zeichnungen, Modelle usw. spätestens nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber abzuliefern. Der Arbeitgeber ist ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nicht berechtigt solche Arbeiten für andere Zwecke zu verwenden.

§ 9 Ausschließlichkeit

1. Arbeitnehmer haben für die gesamte Vertragsdauer ausschließlich dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen, soweit im Arbeitsvertrag keine andere Vereinbarung getroffen wurde. Dabei bedarf es auch für eine außerfilmische Tätigkeit, sofern durch diese die Erfüllung des Arbeitsvertrages gefährdet wird, der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Arbeitgebers.
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

Arbeitgebern und Arbeitnehmern steht das Rücktrittsrecht vom Vertrag zu, wenn schwerwiegende Gründe vorliegen oder wenn statt des vertraglich vereinbarten Filmes 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.

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 Arbeitgeber bis 20 Uhr des Vortages der Aufnahme oder bei Nachtaufnahmen bis 15 Uhr des gleichen Tages eine angesagte Disposition, so hat der Arbeitnehmer für diesen Tag keinen Gegenanspruch.

Wird die Disposition innerhalb von 3 Stunden nach Eintreffen des Arbeitnehmers am Aufnahmeort widerrufen und wurde dieser bis dahin noch nicht beschäftigt, erhält 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 Ateliers wird die Pause ab Eintreffen in einem Esslokal berechnet.

Müssen die Mahlzeiten am Drehort eingenommen werden, so hat der Arbeitgeber das Essen beizustellen oder dafür zu sorgen, dass sich der Arbeitnehmer 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 jeweiligen Domizilstandort, das ist der Firmenstandort, bei Dreharbeiten außerhalb des Firmenstandortes das lokale Produktionsbüro.
Widerruft bei Außenaufnahmen der Arbeitgeber mindestens 3 Stunden vor dem Eintreffen des Arbeitnehmers am Aufnahmeort aus wetterbedingten Gründen die angesagte Disposition, so hat der Arbeitnehmer für diesen Tag keinen Gagenanspruch.
6. Am 24. und 31. Dezember endet die normale Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer nach 4 Arbeitsstunden spätestens um 12.00 Uhr, dabei muss bei Außenaufnahmen der Drehschluss so angesetzt werden, dass den Arbeitnehmern ein Eintreffen bei ihrer Wohnung bis spätestens 16.00 Uhr möglich ist.

Lohnrechtliche Bestimmungen:

§ 12 Gagen

Dienstverträge können auf einen Tag, mehrere Tage, mehrere Wochen, in Blöcken oder unbefristet abgeschlossen werden. Hiefür werden Tages-, Wochen-, Wochenpauschal- bzw. Monatsgagen bezahlt. Die Mindesthöhen ergeben sich aus den Tabellen die als Zusatzkollektivvertrag (Mindestgagentarif) diesem Kollektivvertrag beigeschlossen sind.

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 Mindestvertragsdauer beträgt einen Tag.
2. Die Tagesgage beträgt $\frac{1}{4}$ der Wochengage. Wird der Arbeitnehmer für mehrere Tage hintereinander, jedoch weniger als 1 Woche beschäftigt, so beträgt die Tagesgage $\frac{1}{5}$ 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.
3. Bei Pauschalvereinbarungen nach § 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 $\frac{1}{6}$ der Wochenpauschale zu entlohnen.
4. Berechnungsgrundlage:
Der Stundenlohn ist $\frac{1}{8}$ der Tagesgage bzw. $\frac{1}{40}$ der Wochengage bzw. $\frac{1}{173}$ der Monatsgage.
Für Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen ist die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für die Sonn- und Feiertagsarbeit $\frac{1}{150}$ der Monatsgage.
Diese Berechnungsgrundlage gilt für alle Zulagen/Zuschläge gemäß §§ 13 bis 20 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 Arbeitnehmer geltenden Normalarbeitszeit überschritten wird.
3. Überstundenarbeit wird nur dann vergütet, wenn sie vom Arbeitgeber oder seinem Bevollmächtigten angeordnet worden sind.
4. Arbeitnehmer erhalten für die ersten zwei Stunden nach Beendigung der normalen Arbeitszeit (8 Stunden) zum Stundenlohn einen 50%-igen Zuschlag, jedoch hat bei Bedarf der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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.
Bezüglich der wöchentlichen Ruhezeit wird auf die gesetzliche Regelung verwiesen. Die Ersatzruhezeit ist möglichst im Anschluss an die Arbeitsleistung zu gewähren. Diese Ersatzruhezeit verfällt 12 Monate nach der anspruchsbegründenden Arbeitsleistung.
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 Arbeitgeber 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 Arbeitgeber besteht.
3. Wird die Nachtarbeit 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 Arbeitnehmer für die Fahrt von der Betriebsstätte zum Wohnort und umgekehrt kein öffentliches Verkehrsmittel zur Verfügung, so hat der Arbeitgeber für eine entsprechende Beförderung zu sorgen.

§ 16 Sonderzahlungen

1. Der Arbeitnehmer hat einmal im Kalenderjahr Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration in der Höhe von je einer Monatsgage. Bei Arbeitnehmern mit Arbeitsverträgen auf unbestimmte Zeit 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 während des Kalenderjahres ein- oder austretenden Arbeitnehmer gebührt der aliquote Teil entsprechend seiner im Kalenderjahr zurückgelegten Arbeitszeit.
3. Die Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) gemäß Punkt 1 betragen insgesamt 16,67% der Tages-, Wochen- und Monatsgage.

Sozialrechtliche Bestimmungen

§ 17 Verhinderung des Arbeitgebers

1. Tritt eine Verhinderung des Arbeitgebers aus dessen Verschulden ein, so hat in allen Fällen der Arbeitnehmer Anspruch auf Bezahlung der vertraglich festgelegten Bezüge. Der Arbeitnehmer muss sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge unterbleibender Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben absichtlich unterlässt.
2. Verhindert nach Drehbeginn ein vom Arbeitgeber nicht verschuldetes und nicht in seinem Bereich liegendes Ereignis die weitere Herstellung des Vertragswerkes dauernd oder voraussichtlich für mehr als 10 Werktage, 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.

Der Arbeitgeber kann jedoch die Auflösung des Vertrages dadurch verhindern, dass er binnen 10 Werktagen nach Eintritt des Ereignisses dem Arbeitnehmer schriftlich erklärt, er werde die Arbeit innerhalb von sechs Wochen nach Eintritt des Ereignisses fortsetzen. In diesem Falle ist der Arbeitnehmer ohne Anspruch auf Entgelt für die Unterbrechungszeit zur Fortsetzung seiner vertraglichen Dienste verpflichtet, soweit dem nicht

vor dem Eintritt des Ereignisses begründete andere vertragliche Verpflichtungen entgegenstehen. Einigen sich die Arbeitgeber über die Inanspruchnahme der zeitlich unvereinbarten Leistungen des Arbeitnehmers, so hat sich dieser der Einigung zu fügen, sofern er dadurch keine materielle Einbuße erleidet oder ihm eine solche Einbuße ersetzt wird. Der Arbeitnehmer kann andere Verpflichtungen eingehen, sofern sie die Fortsetzung der vertraglichen Arbeitsleistungen nicht beeinträchtigen.

Kann der Arbeitgeber, 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 Arbeitnehmer hat dann Anspruch auf Bezahlung der gesamten vertraglichen Bezüge.

§ 18 Verhinderung des Arbeitnehmers

1. Ist ein Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, finden die entsprechenden Bestimmungen des Ang. Ges. (§ 8) Anwendung.
2. Tritt die Verhinderung bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit ein, ehe mit der Arbeitsleistung begonnen wurde, ist der Arbeitgeber nach Ablauf von drei Tagen nach dem für den Arbeitnehmer disponierten Drehbeginn berechtigt, vom Vertrag mit der Wirkung zurückzutreten, dass er als nicht geschlossen gilt.
3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber ohne Verzug anzuzeigen (Ang.Ges. § 8, Abs. 8).
4. Ansprüche des Arbeitnehmers erlöschen gem. Ang.Ges. § 9, Abs. 3.
5. Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Arbeitnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- | | |
|---|--------|
| a) bei eigener Eheschließung | 3 Tage |
| b) bei Wohnungswechsel im Falle 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) | 3 Tage |
| f) beim Tod des (der) Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte | 3 Tage |
| g) beim Tod eines Elternteiles | 3 Tage |
| h) beim Tod eines leiblichen Kindes, das mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte | 3 Tage |
| i) beim Tod der leiblichen Kinder, die mit dem Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmers 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 Arbeitnehmer im Falle der lit i keine Freizeit. In den Fällen der lit e bis h sind dem Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmers 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 Arbeitnehmers

1. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 2,5 Werktage für jeden Monat Laufzeit des Arbeitsvertrages, in welchem das Arbeitsverhältnis länger als 16 Kalendertage gedauert hat. Ist dieser Anspruch in Natura nicht konsumierbar, ist für jedes Arbeitsverhältnis mit einer Dauer von weniger als 6 Monaten eine Urlaubsabfindung in der Höhe von 10,41% der Tages-, Wochen- und Monatsgage zu bezahlen.

2. Der Urlaub kann in Teilen verbraucht werden, doch soll ein Teil mindestens 3 Wochen betragen.

Im Zweifel gilt der Urlaub für das am längst zurückliegende Urlaubsjahr gewährt, in dem kein Urlaub verbraucht wurde.

3. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind folgende Zeiten anzurechnen: Zeiten einer unselbständigen Erwerbstätigkeit bei anderen Arbeitgebern, einer selbständigen Erwerbstätigkeit wenn diese jeweils mindestens 6 Monate gedauert haben, im Höchstausmaß von 5 Jahren.

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.

Die gewöhnliche Dauer eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums bis zum Höchstausmaß von 5 Jahren.

Fallen anrechenbare Jahre nach (a) und (b) zusammen, sind höchstens 8 Jahre anzurechnen.

4. Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.
5. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von 2 Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist, wenn trotz Aufforderung des Arbeitgebers der Arbeitnehmer den Urlaub nicht konsumiert hat.
6. 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 Dienstnehmer gewahrt, bis der endgültige Vertrag zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer 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 Dienstnehmer unter welchem Titel immer zustehenden, insbesondere immaterielle Rechte, auf den Dienstgeber über. Von dieser Rechtsübertragung sind - falls nicht eine zusätzliche Vergütung vereinbart wird - bei den zur Mitwirkung an der Filmherstellung vertraglich verpflichteten Regisseuren, darstellenden Künstlern (einschließlich Angehörigen von Chören und Balletten) sowie Artisten 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 Filmherstellers, die Fernsehsendung des Films zu erlauben, richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften.
3. Der Dienstnehmer erklärt durch den Abschluss des Dienstvertrages, dass er seine urheberrechtlichen Verwertungsrechte weder auf dritte Personen - insbesondere Verwertungsgesellschaften - übertragen, noch auch mit Rechten Dritter belastet und diese Rechte auch nicht verpfändet hat. Liegen Belastungen mit Rechten Dritter vor, ohne dass der Dienstgeber hievon bei Vertragsabschluss vom Dienstnehmer in Kenntnis gesetzt wurde, so haftet ausschließlich der Dienstnehmer dem Dritten gegenüber für alle diesem zustehenden Rechte und allfälligen Ersatzansprüche.

4. Verletzt ein Dienstnehmer ohne Wissen des Dienstgebers im Rahmen seiner vertraglichen Tätigkeit oder fahrlässig fremde Urheber-, Leistungsschutz- oder Persönlichkeitsrechte, so haftet er für den sich daraus ergebenden Schaden.
5. Allfällige Miturheberrechte (§§ 11, 23, 39 und 60 UrhG) des Dienstnehmers am Filmmanuskript und der Filmgestaltung gehen gleichfalls mit Zahlung des Honorars auf den Dienstgeber über.
6. Die Entscheidung über Inhalt, künstlerische und technische Gestaltung des Films stehen ausschließlich dem Dienstgeber zu; er ist berechtigt, den Film auch nach Ablieferung zu schneiden und zu verändern. Wurde hiedurch ein Dienstnehmer künstlerisch oder beruflich geschädigt, so kann er vom Dienstgeber Unterlassung der Namensnennung verlangen. Schadenersatzansprüche werden hiedurch nicht berührt.
7. Der Dienstgeber kann nötigenfalls Aufnahmen in derselben Fassung nachsynchronisieren lassen. Dies gilt auch für Stummaufnahmen. In diesen Fällen darf der Dienstnehmer nur mit seiner Zustimmung oder wenn dies aus künstlerischen Gründen notwendig ist, durch eine fremde Kraft ersetzt werden.
8. Der Dienstgeber kann ferner von den unter Mitwirkung des Dienstnehmers zustande gekommenen Aufnahmen im Wege der Nachsynchronisierung fremdsprachige Fassungen herstellen oder herstellen lassen. In solchen Fällen hat der Dienstnehmer 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 Dienstnehmers beim Dienstgeber Bezug haben, dürfen lediglich über Antrag oder mit Zustimmung des Dienstgebers verbreitet werden.
10. Name und Bilder des Dienstnehmers stehen dem Dienstgeber 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 Dienstnehmers zur industriellen oder kaufmännischen Werbung außerhalb der Filmbranche ist verboten und macht den Dienstgeber schadenersatzpflichtig (§§ 43, 1330 Abs. 2 ABGB, § 78 UrhG)

- 11.** Anspruch auf Nennung ihres Namens im Vorspann eines Spielfilms haben Autor, Komponist, Regisseur, 1. Architekt, 1. Kameramann, Tonmeister, Cutter und Hauptdarsteller; in historischen Filmen auch Kostümbildner und Maskenbildner. Die Namensnennung soll möglichst auch in Programm und Werbung erfolgen.
- 12.** Den verantwortlichen Filmschaffenden in jenen Sparten, die auf Mitarbeiter angewiesen sind, steht das Recht zu, diese frei zu bestimmen. Der Dienstgeber kann solche Mitarbeiter ablehnen, wenn triftige Gründe gegen ihre Heranziehung in dem betreffenden Produktionsvorhaben sprechen, auch wenn sie nicht durch ihn honoriert werden.
- 13.** Lichtbild- und Bildfilmaufnahmen während der Dreharbeiten dürfen nur mit schriftlicher Genehmigung des Dienstgebers gemacht werden.

14. Diensterfindungen

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbietung einer von einem Dienstnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 5 b), Absatz 3, des österreichischen Patentgesetzes. Er muss innerhalb von vier Monaten vom Tage der Anbietung an Stellung nehmen und erklären, ob er die Erfindung für sich in Anspruch nehmen will. Bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Dienstgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet.

Im Falle der Annahme einer Erfindung hat der Dienstgeber die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Dienstnehmers muss der Erfinder 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 III: Dienstreisen

§ 22 Dienstreisen

Inland

1. Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer im Auftrage des Arbeitgebers oder dessen Bevollmächtigten seinen Dienstort jedenfalls länger als 3 Stunden verlässt, um in einem oder mehreren anderen Orten Aufträge seines Arbeitgebers auszuführen.
Bei Arbeitsleistungen außerhalb der Betriebsstätte, aber innerhalb seines Dienstortes, erhält der Arbeitnehmer 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 Arbeitgeber bestimmt das Reisemittel. Die für eine Dienstreise notwendigen Kosten werden gegen Nachweis vom Arbeitgeber getragen. Die zu vergütenden Reisekosten bestehen aus Fahrkosten, Taggeld, Übernachtungskosten, Nebenkosten. Vor Antritt einer Dienstreise ist dem Arbeitnehmer ein Reisekostenvorschuss in angemessener Höhe zu übergeben.
4. Wird einem Arbeitnehmer die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Kilometergeld) für eine ihm freigestellte Verwendung seines 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 entstehen den 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 Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmers vor Ablauf des Kalender- oder Geschäftsjahres zur Abrechnung vorzulegen ist.

5. Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes erhält der Arbeitnehmer 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 Catering zur Verfügung gestellt wird und vom Arbeitnehmer in Anspruch genommen wird, ist das Taggeld um 50% zu kürzen, wobei jedoch auf die Einhaltung der Bestimmung des § 11 Punkt 2 dritter Satz zu achten ist.

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

6. Soweit Arbeitnehmer bei einer Dienstreise über Aufforderung des Arbeitgebers 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 Kameramanns II nach dem Mindestgagentarif gemäß Tabelle 1. lit.a nach oben hin begrenzt. Diese Regelung gilt nicht für Arbeitnehmer, die in Ausübung ihrer Tätigkeit zu reisen haben, wie z.B. Arbeitnehmer auf Location suche und sonstige Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmer 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.

Ausland

8. Eine Auslandsdienstreife liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer von seinem Dienstort vorübergehend zur Dienstleistung ins Ausland gesandt wird.
9. Dem Arbeitnehmer ist vor Beginn der Dienstreife insbesondere mitzuteilen:
Beginn und voraussichtliches Ende der Beschäftigung
Höhe des Tag- und Nachtgeldes
Art des Verkehrsmittels
Überweisungsart des Entgeltes
Entlohnungs- und Abrechnungszeiträume
Art und Höhe der Versicherungen
Die 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 Arbeitgeber.
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 Arbeitnehmer entsprechend den Regelungen und der Übung des Auslandsstaates und dem Erfordernis der Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer eine Aufwandsentschädigung, 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 Arbeitgeber zu entrichten oder zu ersetzen.

14.Die Höhe der Tag- und Nachtgelder ergibt sich aufgrund der Reisegebührevorschrift für Bundesbedienstete.

15.Die Aufwandsentschädigung 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 Arbeitnehmer zur Verrichtung der Dienstleistung aufhält. Bei Flugreisen richtet sich das Taggeld nach dem Ansatz des Staates, in den die Dienstreise führt.

Der Arbeitnehmer 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 Aufwandsentschädigung als anrechenbar bezeichnete vom Arbeitgeber oder einem Dritten gewährte besondere Entschädigungen sind auf die Aufwandsentschädigungen im Sinne dieses Paragraphen anrechenbar.

Die Aufwandsentschädigung gebührt grundsätzlich in österreichischer Währung. Die Bezahlung der Aufwandsentschädigung in

Fremdwährung ist ansonsten im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer zu regeln, wobei auf auftragsbezogene Bedingungen Rücksicht zu nehmen ist.

16. Werden die Mahlzeiten umsonst zur Verfügung gestellt bzw. die sonstigen Aufwendungen nicht vom Arbeitnehmer getragen, so verringert sich das vereinbarte Taggeld entsprechend. Dies gilt jedoch nur, wenn das verbilligt oder umsonst 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 unentschuldigtem 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 Taggeldsatz auf 1/3 des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nachtgeld entfällt, jedoch werden weiter laufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch den Arbeitgeber 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 Arbeitnehmers durch die Reisetätigkeit abgegolten.
21. Bei Tod des Ehegatten, des Lebensgefährten 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 Arbeitgeber im Einvernehmen im Falle des Todes des Arbeitnehmers 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 Arbeitgeber bei der administrativen Abwicklung des Rücktransportes behilflich zu sein.
- 23.** Im Falle einer durch Krieg, Naturkatastrophen, innerpolitische Unruhe am Zielort der Dienstreise konkreten persönlichen Gefährdung ist der Arbeitnehmer berechtigt, die Heimreise anzutreten. Das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ist jedoch vor Antritt nach Möglichkeit herzustellen. Auf § 5 Punkt 4 wird verwiesen.
- Wird ein Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsvertrag durch höhere Gewalt an der Rückreise gehindert, so ist den Angehörigen, zu deren Erhaltung der Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtet ist, jener Gehalt/Lohn für die Dauer von maximal 6 Monaten zu bezahlen den er bei Dienstleistung im Inland erreicht hätte. Für Arbeitnehmer 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 Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer bzw. haben seine Hinterbliebenen Ersatzansprüche, die sich aus einem Ereignis im Sinne der Punkte 22. und 23. gegen Dritte ergeben, bis zur Höhe des vom Arbeitgeber auszubehandelnden bzw. ausbezahlten Betrages an den Arbeitgeber bei sonstigem Verlust im Sinne obiger Punkte abzutreten.
- 25.** Die Aufwandschädigung und Fahrtkosten sind dem Arbeitnehmer 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 IV: Schlussbestimmungen

§ 23 Schiedsgericht

1. Vor Inanspruchnahme des ordentlichen Gerichtsverfahrens (Arbeits- und Sozialgericht) müssen alle aus diesem KV sowie aus abgeschlossenen Arbeitsverträgen entstehenden Streitigkeiten unter der Voraussetzung einer schriftlichen Schiedsgerichtsvereinbarung dem ständigen Schiedsgericht vorgelegt werden. Eine spätere Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes ist dadurch nicht ausgeschlossen.
2. Das Schiedsgericht besteht aus einem Vorsitzenden und je zwei Beisitzern, die vom Fachverband der Audiovisions- und Filmindustrie Österreichs und der Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe, Sektion Film, Foto, Video, audiovisuelle Kommunikation beigelegt werden.
3. Vorsitzender des Schiedsgerichtes ist ein zur Ausübung des Richteramtes befähigter Jurist. Er wird einvernehmlich vom Fachverband der Audiovisions- und Filmindustrie Österreichs und der Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe, Sektion Film und Fernsehfilm, 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.

§ 24 Begünstigungsklausel

Für den einzelnen Arbeitnehmer oder betriebsweise abgeschlossene oder etwa künftig hin abzuschließende günstigere Vereinbarungen werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.

§ 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 Vertragspartner 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 vom 19.12.2006 in der letztgültigen Fassung und der dazu abgeschlossene Mindestgagentarif außer Kraft.

Wien, am 09. Dezember 2008

FACHVERBAND DER AUDIOVISIONS- UND FILMINDUSTRIE

Der Vorsteher:

Der Geschäftsführer:

Daniel Krausz

Dr. Werner Müller

Der Vorsitzende des arbeitsrechtlichen Ausschusses:

o.Univ.Prof. Dkfm. Peter Mayer

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT KUNST, MEDIEN, SPORT, FREIE BERUFE

Der Zentralsekretär:

Der Vorsitzende:

Mag. Thomas Dürrer

Peter Weller

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND GEWERKSCHAFT KUNST, MEDIEN, SPORT, FREIE BERUFE SEKTION FILM, FOTO, VIDEO, AUDIOVISUELLE KOMMUNIKATION

Der Sekretär:

Der Sektionsvorsitzende:

Mag. Thomas Dürrer

Heinz Skala

Anhang zum Kollektivvertrag für Filmschaffende:

1. BERUFSBILDER

Die Berufsbilder stellen eine - durch die Entwicklung der audiovisuellen Medien veränderliche - Beschreibung der Aufgabenstellungen und Eignungsvoraussetzungen von Berufen der audiovisuellen Industrie dar.

Die aushilfsweise oder ausbildungsmäßige Ausführung von Tätigkeiten aus anderen Berufsbildern berechtigt zu keiner Änderung eines bestehenden Arbeitsvertrages.

PRODUKTIONSLEITER FILM/VIDEO

Dispositiv-administrativer Mitarbeiter an der Film/Videoherstellung.

Aufgabenstellung:

Projektvorbereitung und Projektleitung in enger Zusammenarbeit mit den dispositiv-kreativen Mitarbeitern des Projektes, Mitarbeit an der Kalkulation der voraussichtlichen Gesamtkosten der Projektherstellung, Abschluss von projektbezogenen Dienst- und Werkverträgen (Stab, Besetzung, Transporte, Versicherung u. dgl.), Erstellung des Herstellungsplanes und Überwachung der termingerechten Fertigstellung, laufende Überwachung der Gebarung des Projektes, Überprüfung der Nachkalkulation, Kontrolle und Vorlage der Schlussabrechnung.

Verantwortlich für Sicherheit am Drehort.

Voraussetzungen:

Wirtschaftliche, künstlerische und technische Kenntnisse einschlägiger Art, Manager- Improvisations- und Repräsentationsfähigkeiten.

1. AUFNAHMELEITER FILM/VIDEO

Mitarbeiter des Produktionsleiters bzw. Produzenten.

Aufgabenstellung:

Mitarbeit an der Erstellung des Herstellungsplanes, der Stab- und Besetzungsliste und der Auswahl der Komparserie, Erstellung der Drehbuchauszüge und der Tagesdispositionen, Teilnahme an Motivsuche und Vorarbeiten, Einholung von Drehgenehmigungen, Überwachung des täglichen Produktionsablaufes, Transportkoordination.

Bei kleineren Produktionen kann der 1. Aufnahmeleiter Funktionen eines Produktionsleiters, eines Film/Video-Geschäftsführers übernehmen.

Voraussetzungen:

Organisationstalent, einschlägige Branchenerfahrung.

2. AUFNAHMELEITER FILM/VIDEO

Mitarbeiter des 1. Aufnahmeleiters.

Aufgabenstellung:

Überwachung der Ausführung der Tagesdisposition und Koordination am Drehort.

Voraussetzungen:

Organisationstalent, einschlägige Branchenerfahrung.

FILM/VIDEO-PRODUKTIONSGESCHÄFTSFÜHRER

Mitarbeiter des Produktionsleiters bzw. Produzenten.

Aufgabenstellung:

Verantwortung für die ordnungsgemäße Gebarung des Projektes, Mitarbeit an der Erstellung der Kalkulation der voraussichtlichen Gesamtkosten der Herstellung, Behördenkontakte (Finanzamt, Krankenkasse, Arbeitsamt,

Nationalbank), Verrechnung und Auszahlung der fälligen Gagen, Löhne, Honorare und Reisekosten, der Steuern, Abgaben und Beiträge, Führen der Buchhaltung einschließlich des Kassabuches und der Produktionskassa laufende und abschließende Kostenabrechnung mit dem Herstellungsunternehmen. Veranlassung von und Mitarbeit bei Betriebsprüfungen.

Voraussetzungen:

Ausreichende Kenntnis in Steuerrecht, Sozialrecht, Arbeitsrecht, Kollektivvertragswesen, Buchhaltung einschließlich Kassaführung und Bilanzfähigkeit.

PRODUKTIONSASSISTENT FILM/VIDEO

Mitarbeiter des Produktionsleiters.

Aufgabenstellung:

Führung der projektbezogenen Korrespondenz, Ausfertigung von Dienst- und Werkverträgen nach Anweisung, Ausschreiben der Tagesdisposition, sonstige anfallende Büroarbeiten. Bei kleineren Produktionen Übernahme des Skripts.

Voraussetzungen:

Bürokenntnisse und einschlägige Branchenerfahrung.

KAMERAMANN FILM/VIDEO

Dispositiv-kreativer Mitarbeiter an der Film/Videoherstellung.

Aufgabenstellung

Gestaltung des künstlerischen Aufbaues des Bildes in enger Zusammenarbeit mit dem Regisseur, Wahl von Kameraposition, Blickwinkel und Entfernung zum abzubildenden Objekt u. dgl. indem er Quantität und Qualität des Lichtes

sowie dessen Richtung bestimmt, ist er für die Ausleuchtung (Lichtgestaltung) des Bildes verantwortlich. Zuständig für die technisch einwandfreie Behandlung des Bildaufzeichnungsmaterials, über die labormäßige bzw. bildtechnische Endfertigung des Projekts. Verantwortlich für Einhaltung der technischen Normen besonders der Sendeanstalten.

Voraussetzungen:

Kenntnis der Wirkungsweise von Film und Fernsehen, des jeweils angewandten Bildaufzeichnungsverfahrens sowie dessen Trägers, der Lichtgestaltung, aller im Bereich der Bildgestaltung zur Anwendung kommenden Geräte und optischen Systeme, rasches Erfassen von Vorgängen und Situationen hinsichtlich ihrer optischen Darstellungsmöglichkeiten, angemessene Kopierwerkserfahrung.

SCHWENKER FILM/VIDEO, Kameramann im Verbund

Mitarbeiter des Kameramannes, nach dessen Vorstellungen und Anweisungen er seine Tätigkeit ausübt.

Aufgabenstellung:

Führt (Bewegt) die Kamera und ist für die Bildkomposition im Sinne des optischen Gesamtkonzeptes des Vorhabens verantwortlich bzw. führt (bewegt) eine von mehreren Kameras nach Anweisung des Regisseurs bzw. Bildmeisters und/oder Kameramannes (Kopfhöreranlage); seinem Beurteilungsvermögen unterliegt letztendlich die Entscheidung über Bildqualität und Bildaussage. Dem Schwenker obliegt nicht die Lichtgestaltung.

Voraussetzungen:

Kenntnis des jeweils angewandten Bildaufzeichnungsverfahrens sowie dessen Trägers, aller im Bereich der Bildaufnahme zur Anwendung kommenden Geräte und optischen Systeme, rasches Erfassen von Vorgängen

und Situationen hinsichtlich ihrer optischen Darstellungsmöglichkeit, angemessene einschlägige Kopierwerkserfahrung.

KLEINELEKTRONIKTEAM:

Besteht aus dem Kameramann II und dem 2.Mann im Team die im Auftrage einer Fernsehanstalt im Newsbereich eingesetzt werden.

1. KAMERAASSISTENT FILM/VIDEO

Mitarbeiter des Kameramannes und/oder des Schwenkers.

Aufgabenstellung:

Verantwortlich für die Bildschärfe und nach Anweisung durch den Kameramann auch für Lichtmessung und BlendeEinstellung, Obsorge für die Betriebsbereitschaft der Kamera und deren Zubehör.

Bei kleineren Produktionen übernimmt er zusätzlich die Aufgaben des 2. Kameraassistenten.

Voraussetzungen:

Kenntnis aller im Bereich der Bildaufnahme zur Anwendung kommenden Geräte und optischen Systeme.

2. KAMERAASSISTENT FILM/VIDEO

Mitarbeiter des 1. Kameraassistenten.

Aufgabenstellung:

Verantwortlich für den technischen Zustand, die Betriebsfähigkeit, die Wartung und die Sauberkeit der Kamera (insbesondere der Antriebssysteme, Akku), den Auf- und Abbau der Kamera, das Materialeinlegen, die Materialverwaltung, die Übergabe des ausgelegten, belichteten und entsprechend gekennzeichneten Filmmaterials an das Produktionsunternehmen bzw. im Auftrag des Produktionsunternehmens an das Kopierwerk.

Voraussetzungen:

Kenntnis der im Bereich der Bildaufnahme zur Anwendung kommenden Geräte und optischen Systeme.

SCHNITTMEISTER FILM/VIDEO

Dispositiv-kreativer Mitarbeiter an der Film/Videoherstellung.

Aufgabenstellung:

Besichtigung und Prüfung der Muster (Bild/ton), Erstellung des Bildrohschnitts und Bildfeinschnitts, der Sprach-, Geräusch-, Effekt- und Musikbänder im dramaturgisch richtigen Zusammenwirken mit dem Bild, Vorbereitung und Überwachung der Mischung, Erstellung von Negativschnitt- und Musiklisten.

Voraussetzungen:

Kenntnis aller im Bereiche des Schnitts zur Anwendung kommenden Geräte und gestalterischen Möglichkeiten der Aufzeichnungsmaterialien von Bild und Ton, der Bearbeitungsmöglichkeiten von Film/Video der Trick- und Titelverfahren, der Tonbearbeitung (Mischung, Playback, Synchronisation udgl.), optisches und akustisches Gedächtnis, Kombinationsfähigkeit, Musikalität, Rhythmusgefühl, Fähigkeit zur Beurteilung von Bild und Ton hinsichtlich künstlerischer und technischer Mängel, ausreichende Kopieranstalterfahrung.

SCHNITTASSISTENT FILM/VIDEO

Mitarbeiter des Schnittmeisters.

Aufgabenstellung:

Synchronlegung der Tagesmuster, Nummerierung von Bild und Ton, Ordnen und Aufbewahren der ungeschnittenen bzw. geschnittenen Teile des Film/Video-Vorhabens, der Ausschnitte und der Reste.

Mitarbeit an allen Synchronisationen anfallenden technischen Arbeiten, Durchführung der administrativen Arbeiten im Bereiche des Schnitts.

Voraussetzungen:

Beherrschung aller einschlägigen technischen Geräte, Fähigkeit zur Beurteilung des Trägermaterials (Bild und Ton) hinsichtlich technischer Mängel, Grundkenntnisse der Bearbeitungsmöglichkeiten von Film/Video, der Trick- und Titelverfahren, der Tonbearbeitung und der Arbeitsvorgänge von Kopieranstalten.

TONMEISTER I

Dispositiv-kreativer Mitarbeiter an der Film- und Videoherstellung und Fertigstellung

Aufgabenstellung:

Eigenverantwortliche Tongestaltung in Zusammenarbeit mit dem Regisseur; Entscheidung über akustische und technische Mittel; Festlegung von Verfahren zur Erzielung des gewünschten Klangbildes bei Produktion und Fertigstellung in Analog- oder Digitaltechnik, insbesondere bei Spielfilmen, Fernsehfilmen, Werbungen, Theaterübertragungen, Musikaufnahmen und Mischungen; fachliche Führung und Disposition des Tonpersonals; Eingrenzung und Beseitigung von Fehlern an tontechnischen Geräten; Kontrolle und Abnahme des Endproduktes nach tontechnischen und klangästhetischen Gesichtspunkten.

Voraussetzungen:

Fähigkeit zur künstlerischen Gestaltung und Einfühlungsvermögen; Kenntnis der tontechnischen Mittel und ihrer Einsatzmöglichkeiten; Fähigkeit zur Führung eines Teams; akustisches Gedächtnis; Musikalität; Kreativität und Gestaltungsvermögen zur Erreichung eines optimalen Klangbildes bei allen audiovisuellen Produkten.

TONMEISTER II

Dispositiv-kreativer Mitarbeiter an der Film- und Videoherstellung

Aufgabenstellung:

Eigenverantwortliche Tongestaltung in Zusammenarbeit mit dem Regisseur; Entscheidung über akustische und technische Mittel; Festlegung von Verfahren zur Erzielung des gewünschten Klangbildes bei Produktionen wie Dokumentation, Features, aktuelle Berichterstattung mit mehr als einem Mikrofon; fachliche Führung und Disposition der Mitarbeiter; Eingrenzung und Beseitigung von Fehlern an tontechnischen Geräten.

Voraussetzungen:

Kenntnis der tontechnischen Mittel und ihrer Einsatzmöglichkeiten; akustisches Gedächtnis; Musikalität; Kreativität und Fähigkeit zur Erzielung eines optimalen Klangbildes.

TONTECHNIKER

Mitarbeiter des Tonmeisters, nach dessen Anweisungen er seine Tätigkeit ausübt; fallweise eigenverantwortliche Tätigkeiten.

Aufgabenstellung:

Aufbau; Funktionskontrolle von Geräteordnungen; eigenverantwortliche einfache Überspielungen und Tonaufnahmen mit einer Tonquelle; Tonschnitt.

Voraussetzungen:

Kenntnis der tontechnischen Mittel und ihrer Einsatzmöglichkeiten; Kenntnis der Bedienung der tontechnischen Geräte

TONASSISTENT

Mitarbeiter des Tonmeisters, nach dessen Anweisungen er seine Tätigkeit ausübt.

Aufgabenstellung:

Tontechnischer Aufbau nach Anweisung; Mikrofonführung; Bedienung von Tonträgergeräten.

Voraussetzungen:

Kenntnis der Bedienung der tontechnischen Geräte.

TRAINEE:

Arbeitnehmer, die in Betrieben der Audiovisions- und Filmindustrie zur Feststellung ihrer beruflichen Eignung in jedem Aufgabengebiet des Filmschaffens im ersten Berufsjahr eingesetzt werden. Die entsprechenden Arbeitsbestätigungen hat der Trainee bei Dienstantritt dem Arbeitgeber vorzulegen.

Einige Berufsbezeichnungen in Englisch

Architektassistent	assistant architect
Ateliersekretär	scriptsupervisor
1. Aufnahmeleiter	1st location manager
2. Aufnahmeleiter	2nd location manager
Außenrequisiteur	property master
Ausstatter	set designer
Autor	writer
Besetzung	cast
Bildingenieur	video engineer
Buchhalter	accountant
Bühnenmeister, Oberbeleuchter	chief grip, gaffer
Bühnenarbeiter, Beleuchter	construction worker, rigger,electrician gaffer
Cheftoningenieur	chief sound engineer
Dekorationsbau	set konstruktion
Dollyfahrer	dolly grip
Drehbuch	scripct, screen play
Drehbuchautor	screenwriter
Drehteam	unit
Elektron. Berichterstattungsteam	electronic news gathering
Film/Produktionsgeschäftsführer	production accountant, production auditor
Garderobe	wardrobe
Garderoben-, Maskenbildner- und Requisitenhilfe	property hand, wardrobe hand, assistant make artist
Herstellungsleiter	executive producer
Innenrequisiteur	set decorator
1. Kameraassistent	1st assistant cameraman
2. Kameraassistent	2nd assistant cameraman

Kameramann I	director of photography, 1st cameraman
Kameramann II	cameraman, cinematographer
Kostümbereiter	costume consultant
Kostümbildner	costume designer, wardrobe supervisor
Künstlerischer Leiter	art director
Maskenbildner, Friseur	make-up artist, visagist, hairstylist
Musikaufnahmeleiter	sound manager
Musikcutter	music editor
Praktikant	trainee
Produktionsleiter	director of production, production manager
Produktionssekretär	production secretary
Produktionsassistent	production assistant
Regieassistent	assistant director
Regisseur	director
Schnittmeister	editor, cutter
Schnittassistent	assistant editor
Schwenker, Kameramann im Verbund	camera operator
Standfotograf	still photographer
Synchroncutter	sound dubbing editor
Synchronregisseur	dubbing director
Tonassistent, Videotechniker,	sound assistant, videooperator
Primärtontechniker	sound mixer
Tonmeister I	recording supervisor
Tonmeister II	sound engineer
Trick	animation, special effects

2. Mustervereinbarung eines Arbeitsvertrages gemäß § 5 Punkt 2

Arbeitsvertrag für Filmschaffende gemäß § 5 Punkt 2 des KV für Filmschaffende vom (Gilt nicht für Schauspieler)
Zwischen als Arbeitgeber und
Sozialversicherungs-Nr.*), wohnhaft in
als Arbeitnehmer wird der nachstehende Arbeitsvertrag abgeschlossen.

1. Tätigkeit

Der Arbeitnehmer wird vom Arbeitgeber für die Tätigkeit als
bei der Filmproduktion
mit dem Arbeitstitel*)..... verpflichtet.

2. Vertragsdauer, Ausschließlichkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort

Das Arbeitsverhältnis beginnt am und endet am.....*) und
wird auf unbestimmte Zeit geschlossen, wobei die Bestimmungen des An-
gestellengesetzes mit der Maßgabe gelten, dass eine Kündigung durch den
Arbeitgeber jeweils zum 15. od. letzten eines Monats möglich ist *).....
Entsprechend den Bestimmungen des AngG kann das Arbeitsverhältnis
von beiden Vertragsteilen unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von
... Wochen (Monaten) jeweils zu letzten eines Monats aufgelöst werden.
Das Projekt wird in mehreren Arbeitsperioden hergestellt, und zwar zu
folgenden Terminen:*).....

Der Arbeitnehmer steht dem Arbeitgeber

- nicht*) ausschließlich
- an mindestens/höchstens Tagen*)
- an folgenden

Tagen zur Verfügung.

Der Arbeitnehmer erklärt seine Bereitschaft zur zeitlichen Verschiebung
der vereinbarten Drehtage.

Aufgrund der Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers (§§ 6 u. 9 Kollektiv-
vertrag) werden bezüglich einer anderwärtigen Tätigkeit vor, während
und nach der Vertragsdauer nachfolgende Vereinbarungen getroffen:

.....

*) Nichtzutreffendes ist zu streichen

Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit wird wie folgt vereinbart:

.....*)

Als Arbeitsort bzw. Drehort sind vorgesehen:.....*)

3. Entgelt

Der Arbeitnehmer erhält für die vereinbarte Tätigkeit als Entgelt

- eine Tagesgage von EUR brutto, (i.W.....)

zahlbar jeweils nach Ende der Tätigkeit, mindestens aber wöchentlich;

- eine Wochen- bzw. Monatsgage von EUR brutto,(i.W.....)

zahlbar am Ende der Arbeitswoche bzw. am Monatsende bzw. am.....*)

- eine Wochenpauschale (§7 Kollektivvertrag) von EURbrutto (i.W.....)

zahlbar am Ende der Arbeitswoche bzw. am Monatsende bzw. am

In der vereinbarten Gage sind die aliquoten Teile der Sonderzahlungen und die Urlaubsabfindung nicht *) enthalten, diese werden spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Wird der Urlaubsanspruch in natura konsumiert, ist er auf die Urlaubsabfindung entsprechend anzurechnen.

4. Aufwändersatz

Ergänzend zu den geltenden Bestimmungen des Kollektivvertrages werden folgende Vereinbarungen getroffen:

- Taggeld.....

- Nächtigung.....

- Kilometergeld.....

5. Ausländerbeschäftigung

Gemäß § 3 des Kollektivvertrages stellen die Vertragspartner einvernehmlich fest, dass dieser Arbeitsvertrag, soweit erforderlich, erst mit Erteilung der Beschäftigungsbewilligung bzw. mit Vorlage des Befreiungsscheines gültig wird.

6. Schiedsgericht

Die Vertragspartner unterwerfen sich dem gemäß § 23 des Kollektivvertrages errichteten Schiedsgericht und anerkennen dessen Schiedsspruch, welcher endgültig ist.

*) Nichtzutreffendes ist zu streichen

7. Sonstige Vereinbarungen *)

8. Änderungen, Ergänzungen

Änderungen oder Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform. Briefwechsel genügt.

9. Vertragsausfertigung

Je eine Ausfertigung des Arbeitsvertrages erhält der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber.

10. Anwendbare Vorschriften

Auf das Arbeitsverhältnis sind die Bestimmungen des zwischen dem Fachverband der Audiovisions- und Filmindustrie Österreichs und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe, Sektion Film, Foto, Video, Audio abgeschlossenen Kollektivvertrages für Filmschaffende in seiner jeweils gültigen Fassung, soweit aber dieser nichts anderes vorsieht, die Bestimmungen des Angestelltengesetzes anzuwenden.

....., am

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

.....

.....

TABELLENTEIL

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 € 13,--
- 4.) Kilometergeld:
bis 15.000 km € 0,42*
darüber € 0,395*

Empfehlung

Der Fachverband der Audiovisions- und Filmindustrie Österreichs empfiehlt allen seinen Mitgliedsfirmen, die Grundgage für Komparsen mit € 46,-- pro Tag festzusetzen.

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

STÄNDIGE GESCHÄFTSORDNUNG DES SCHIEDSGERICHTES
gem. § 23 Kollektivvertrag für Filmschaffende

Ständige Geschäftsordnung des Schiedsgerichtes nach § 23 des Kollektivvertrages für Filmschaffende vom 30. November 1995, i.d.F. vom 09. Dezember 2008, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Audiovisions- und Filmindustrie Österreichs einerseits, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Kunst, Medien, freie Berufe, Sektion Film, Foto, Video andererseits.

Gemäß § 23, Punkt 4 des oben angeführten Kollektivvertrages hat das Schiedsgericht folgende ständige Geschäftsordnung beschlossen:

1) Besetzung des Schiedsgerichts

Das Schiedsgericht besteht aus einem Vorsitzenden und je zwei Beisitzern, die vom Fachverband der Audiovisions- und Filmindustrie Österreichs und der Sektion Film, Foto, Video der Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe bestellt werden, außer den bestellten ständigen Beisitzern Ersatzmitglieder, die im Falle der Ablehnung, Ausschließung oder Verhinderung eines ständigen Beisitzers, vom Vorsitzenden zur Sitzung einberufen werden. Es ist jeweils ein von demjenigen Kollektivvertragspartner namhaft gemachtes Ersatzmitglied einzuberufen, dessen ständiger Beisitzer abgelehnt, ausgeschlossen oder verhindert ist. Bei Ablehnung, Ausschließung oder Verhinderung des Vorsitzenden, haben die Kollektivvertragsparteien einvernehmlich einen anderen Vorsitzenden zu bestellen. Wenn ein Beisitzer an der Teilnahme am Verfahren verhindert ist, hat er dies dem Vorsitzenden oder der Geschäftsstelle des Schiedsgerichtes ehestens mitzuteilen.

2) Leitung des Verfahrens und Beschlussfähigkeit

Die Leitung des Schiedsgerichtes steht dem Vorsitzenden zu; er führt den Vorsitz bei den Verhandlungen und Abstimmungen. - Erledigungen bloß prozessleitender Natur sowie Verfügungen, die lediglich der Vorbereitung der Verhandlung dienen, werden vom Vorsitzenden oder einem von ihm

beauftragten Beisitzer ohne Einholung eines Schiedsgerichtsbeschlusses getroffen. Das Schiedsgericht ist beschlussfähig, wenn der Vorsitzende und die von den Kollektivvertragspartnern bestellten Beisitzer anwesend sind. Das Schiedsgericht entscheidet mit einfacher Stimmenmehrheit.

3) Klagsvoraussetzungen, Klagseinbringung

Klagen, Klagsbeantwortungen und sonstige Schriftsätze, die an das Schiedsgericht gerichtet sind, sind bei der Geschäftsstelle gem. Zi. 8 einzubringen. Mit der Klage hat der Kläger auch die gemäß Zi. 5 vorgesehene Funktionsgebühr zu überweisen sowie eine zwischen klagender und beklagter Partei unterzeichnete Schiedsvereinbarung beizulegen.

4) Verfahren vor dem Schiedsgericht

Das Verfahren vor dem Schiedsgericht ist innerhalb angemessener Frist führen. Erste Tagsatzungen werden nicht abgehalten. Die Klage wird nach Einbringung sofort dem (den) Beklagten mit der Aufforderung zur Erstattung der Klagsbeantwortung zugestellt. Die Klagsbeantwortungsfrist soll in der Regel zwei Wochen nicht überschreiten. In begründeten Ausnahmefällen kann der Vorsitzende von der Bestimmung einer Frist zur Erstattung der Klagsbeantwortung absehen und unmittelbar den Termin zur Verhandlung über die Klage bestimmen. Der Vorsitzende kann zur Vorbereitung der mündlichen Verhandlung von beiden Parteien Mitteilungen über wichtig erscheinende Tatsachen und die dafür zur Verfügung stehenden Beweismittel verlangen.

5) Kosten des Verfahrens / Funktionsgebühr

Die Funktionsgebühr des Schiedsgerichtes wird mit einem Pauschalbetrag von € 400,- festgelegt, die bei Einbringen der Klage vom Kläger einzuzahlen sind.

Die Funktionsgebühr dient zur Bedeckung der Kosten des schiedsgerichtlichen Verfahrens. Diese setzen sich aus den Gebühren des Vorsitzenden, aus dem Anteil an Personal und Sachaufwand der Geschäftsstelle sowie aus den Sitzungsgeldern der Beisitzer zusammen.

Der Betrag für die Funktionsgebühr kann bei längerer Dauer des Verfahrens erhöht werden. Wenn das Schiedsgericht nach freiem Ermessen bei längerer Dauer des Verfahrens einen weiteren Betrag für die Funktionsgebühr festsetzt, wird das Verfahren erst nach Einzahlung dieses Betrages fortgesetzt. Das Schiedsgericht hat in seiner Entscheidung auch auf eine allfällige Übernahme der Funktionsgebühr Bezug zu nehmen.

Wird vor der strittigen Verhandlung die Klage zurückgezogen oder vor der strittigen Verhandlung durch Vergleich der Streitparteien erledigt, ist die Funktionsgebühr dem Kläger zurückzustellen.

Wenn der Kläger die Funktionsgebühr nicht fristgerecht erlegt, gilt die Klage als zurückgezogen.

- 6) Das Schiedsgericht ist berechtigt aufgelaufene Kosten, Spesen und Gebühren nach freiem Ermessen und nach Billigkeit der unterlegenen Partei zum Ersatz ganz oder teilweise aufzuerlegen.

7) Geschäftsstelle

Zur Besorgung der für die Tätigkeit des Schiedsgerichtes notwendigen Kanzleiarbeiten wird eine Geschäftsstelle eingerichtet. Die Geschäftsstelle befindet sich im Fachverband der Audiovisions- und Filmindustrie. Die Geschäftsstelle hat einen Schriftführer zur Verfügung zu stellen. Die durch die Führung der Geschäftsstelle entstehenden Kosten sind durch den Anteil an der Funktionsgebühr gem. Zi. 5 abgedeckt.

8) Pflichten der Geschäftsstelle

Bei der Geschäftsstelle werden die Akten des Schiedsgerichts verwahrt; die Parteien können dort in die Akten Einsicht und davon Abschrift nehmen. Bei der Geschäftsstelle werden auch die Urschrift der Schiedssprüche nebst den Beurkundungen über die an die Parteien erfolgte Zustellung der Ausfertigungen gem. § 593 ZPO verwahrt.

Die Geschäftsstelle hat dem Vorsitzenden, jedem Beisitzer, sowie dem Klagsgegner eine Ausfertigung der Schriftsätze und der Beilagen fristgerecht zuzustellen.

9) Änderungen und Ergänzungen dieser Geschäftsordnung durch Beschluss des Schiedsgerichtes bleiben vorbehalten.

Wien, am 09. Dezember 2008

**FACHVERBAND DER AUDIOVISIONS- UND FILMINDUSTRIE
ÖSTERREICHS**

Der Vorsteher

Der Geschäftsführer

Daniel Krausz

Dr. Werner Müller

Der Vorsitzende des arbeitsrechtlichen Ausschusses:

o.Univ.Prof.Dkfm.Peter Mayer

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT KUNST, MEDIEN, SPORT, FREIE BERUFE
SEKTION FILM, FOTO, AUDIOVISUELLE KOMMUNIKATION**

Der Sekretär

Der Präsident:

Mag. Thomas Dürrer

Heinz Skala

KOLLEKTIVVERTRAG für Werkstattprojekte

§ 1 Geltungsbereich

Der Kollektivvertrag gilt

- a) räumlich: Innerhalb und außerhalb des Gebietes der Republik Österreich für alle zwischen Audiovisions- und Filmherstellungsunternehmen und deren Arbeitnehmern abgeschlossenen Arbeitsverträge;
- b) fachlich: Für alle Mitgliedsunternehmungen des Fachverbandes der Audiovisions- und Filmindustrie Österreichs, die Bildaufzeichnungen auf jede technisch mögliche Art vornehmen;
- c) persönlich: Für alle Arbeitnehmer, die im Mindestgagentarif des Kollektivvertrages für Filmschaffende angeführt sind.

§ 2 Werkstattprojekte

1. Werkstattprojekte sind Erstlingsfilmvorhaben, die grundsätzlich der Aus- und Weiterbildung von Filmschaffenden dienen.

Als Werkstattprojekte kommen (ausgenommen Auftragsproduktionen) zumindest jene Filmvorhaben in Frage, die als Nachwuchs oder Innovationsprojekte im Rahmen von Filmförderungen unterstützt werden und bei denen gewährleistet ist, dass das Werkstattprojekt qualitativ einwandfrei hergestellt werden kann.

2. Bei Werkstattprojekten müssen als Stabsangehörige mindestens 2 Nachwuchskräfte als Regisseur, Produktionsleiter, Kameramann, Schnittmeister, Tonmeister I, Kostümbildner und /oder Maskenbildner beschäftigt werden.
3. Der Kollektivvertrag für Filmschaffende vom 26. November 2003 in der jeweils gültigen Fassung ist als integrierender Bestandteil dieses Kollektivvertrages anzuwenden, jedoch mit der Maßgabe, dass bei Werkstattprojekten die Wochengagen bei 40-stündiger Normalarbeitszeit bis auf € 350,--, bei Vereinbarung von Wochenpauschalen gem. § 7 bis auf € 400,-- herabgesetzt werden können.
4. Die Anerkennung eines Filmvorhabens als Werkstattprojekt obliegt den Kollektivvertragsparteien und hat grundsätzlich vor Drehbeginn zu erfolgen. Dazu sind den Kollektivvertragsparteien die erforderlichen Projektunterlagen rechtzeitig (6 Wochen) vor Drehbeginn vorzulegen.
5. Wenn im Laufe der Produktion Umstände eintreten, die bei Kenntnis vor Anerkennung einer solchen entgegengestanden wären, ist die Anerkennung nachträglich abzuerkennen. In diesem Fall sind die Mindestgagen gemäß Kollektivvertrag für Filmschaffende einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Beiträge nachzuzahlen.
6. Ausnahmen von den Punkten 2., 3., 4. und 5. können genehmigt werden. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Anerkennung eines Filmvorhabens als Werkstattprojekt.
7. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1.1.2009 in Kraft.

Die zur Zeit der Kündigung des Abkommens laufenden Produktionen genießen bis zu ihrer vollständigen Verwirklichung alle gewährten Vergünstigungen.

Wien, am 09. Dezember 2008

**FACHVERBAND DER AUDIOVISIONS-
UND FILMINDUSTRIE ÖSTERREICHS**

Fachverbands-Obmann:
Daniel Krausz

Der Geschäftsführer:
Dr. Werner Müller

Für den arbeitsrechtlichen Ausschuss:

o.Univ.Prof. Dkfm. Peter Mayer

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT KUNST, MEDIEN, SPORT, FREIE BERUFE**

Der Zentralsekretär:
Mag. Thomas Dürrer

Der Vorsitzende:
Peter Weller

**ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT KUNST, MEDIEN, SPORT, FREIE BERUFE
SEKTION FILM, FOTO, AUDIOVISUELLE KOMMUNIKATION**

Der Sekretär:
Mag. Thomas Dürrer

Der Sektionsvorsitzende:
Heinz Skala