

Kollektivvertrag für Filmschaffende (Filmberufe)

Gültig vom 01. Jänner 2022 bis 31. Dezember 2022

Inhalt

§ 1 Geltungsbereich

§ 2 Geltungsdauer

§ 3 Arbeitsrechtlicher Rahmen

§ 4 Arbeitsverträge

§ 5 Arbeitszeit

§ 6 Verschiebung von Arbeitsleistungen in der Normalarbeitszeit bei befristeten
Arbeitsverträgen

§ 7 Projektbezogene Arbeitsverträge

§ 8 Gagen

§ 9 Überstunden

§ 10 Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

§ 11 Nachtarbeit in der Normalarbeitszeit

§ 12 Sonderzahlungen

§ 13 Auflösung des Arbeitsvertrags aus wichtigen Gründen

§ 14 Verhinderung des Arbeitnehmers

§ 15 Todesfall des Arbeitnehmers

§ 16 Urlaub

§ 17 Dienstreisen

§ 18 Rechte am Filmwerk

§ 19 Werkstattprojekte

§ 20 Schiedskommission

§ 21 Schlussbestimmung

Diäten

Mindestgagentarife

Alle im Kollektivvertrag geltenden Bezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

Kollektivvertrag

§ 1 Geltungsbereich

1. Der Kollektivvertrag gilt:

- a) räumlich: Für alle zwischen Filmproduktionsunternehmen und deren Arbeitnehmern in Filmberufen abgeschlossenen Arbeitsverträge für das Gebiet der Republik Österreich.
- b) fachlich: Für alle Mitgliedsunternehmen des Fachverbands der Film- und Musikwirtschaft, die Arbeitsverträge in Filmberufen abschließen.
- c) persönlich: Für alle im Mindestgagentarif genannten Filmberufe, die mit der Herstellung von Filmen und Laufbildern (das sind insbesondere Kino- und Fernsehspiel- und Dokumentarfilmen, Animations-, Werbe- und Imagefilme, Reportagebeiträge, sonstige Filme, unabhängig vom Trägermaterial und elektronische Berichterstattung/ Teamvermietung) in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt werden.

2. Der Kollektivvertrag gilt nicht für:

- a) Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften sowie leitende Angestellte, soweit Letztere nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind.
- b) Darsteller und Komparsen*)
- c) Praktikanten**)

**) Komparsen sind Darsteller, deren darstellerische Mitwirkung die filmische Handlung nicht wesentlich trägt und die ihr kein eigenpersönliches Gepräge gibt.*

****) Praktikanten sind ausschließlich Schüler oder Studierende, die zum Zweck einer beruflichen Vor- oder Ausbildung vorübergehend beschäftigt werden.*

§ 2 Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt am 1.1.2022 in Kraft und gilt auf unbestimmte Zeit. Er kann bis 30.9. des jeweiligen Jahres mit Wirkung ab 1.1. des Folgejahres mittels eingeschriebenen Briefs gekündigt werden. Die Vertragspartner werden während der Kündigungsfrist zwecks Erneuerung dieses Kollektivvertrags in Verhandlungen ein treten.

§ 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 sozial versicherungsrechtlichen Bestimmungen eine Tätigkeit auf Honorarbasis ermöglichen, können auch die im Mindestgagentarif genannten Berufsgruppen auf Basis eines Werkvertrags beauftragt werden.

§ 4 Arbeitsverträge

1. Arbeitsverträge können befristet, z.B. auf einen Tag, mehrere Tage, mehrere Wochen, projektbezogen (gemäß § 7), oder unbefristet abgeschlossen werden. Die Mindestvertragsdauer beträgt einen Tag. Bei Verlängerung der Vertragsdauer ist der neuerliche Endtermin verbindlich festzusetzen, andernfalls entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Monatsgagen sind nur zulässig bei befristeten Arbeitsverträgen mit einer Vertragsdauer von mindestens 3 Monaten und Arbeitsverträgen auf unbestimmte Zeit, bei denen der Ausspruch der Kündigung frühestens nach Ablauf von 3 Monaten erfolgen kann.

2. In den Arbeitsverträgen sind der Umfang der Tätigkeit, das Filmvorhaben, die Vertragsdauer, die vereinbarte Gage und das Grundgehalt gemäß § 2 AVRAG, sowie die Auszahlungstermine anzuführen; bei befristeten Arbeitsverträgen auch das Ende der Tätigkeit. Wird ein Film in mehreren Arbeitsperioden hergestellt, so ist dies im Arbeitsvertrag terminlich festzulegen.

3. Arbeitsleistungen mit besonderen Gefahren und Versicherungspflicht: Bei Arbeitsleistungen, bei welchen bei Vertragsabschluss ersichtlich ist, dass sie mit besonderen Gefahren verbunden sein können, hat - soweit mit vertretbarem wirtschaftlichem Aufwand versicherbar - der Arbeitgeber auf seine Kosten 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, eine garantierte Leistung des Versicherers vorsieht. Die Höhe der Versicherungssumme muss bei Todesfall mindestens € 120.000,00 betragen. Versäumt der Arbeitgeber dies trotz Verlangen des Arbeitnehmers, so haftet er ebenso, wie der Versicherungsträger bei ordnungsgemäßem Abschluss der Versicherung gehaftet hätte.

4. 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, hinsichtlich des Abschlusses einer zusätzlichen Unfallversicherung eine Einigung erzielt wurde und die notwendigen Schutzmaßnahmen getroffen worden sind.

5. Hat der Arbeitgeber trotz Verlangen des Arbeitnehmers eine Versicherung nicht abgeschlossen, so hat der Arbeitnehmer das Recht, solche gefährlichen Arbeitsleistungen so lange zu verweigern, bis ihm die Bestätigung über eine Versicherung nachweislich zur Kenntnis gebracht wird.

§ 5 Arbeitszeit

1. Wöchentliche Arbeitszeit: Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt - grundsätzlich

von Montag bis Freitag - 40 Stunden. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann durch Betriebsvereinbarung oder, falls kein Betriebsrat besteht, durch Einzelvereinbarung abweichend geregelt werden.

2. Tägliche Normalarbeitszeit: Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt 8 Stunden und kann zwischen 6 und 22 Uhr liegen.

3. 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 Angestellten 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 Angestellte entsendet wird, ein anderer Tag der Woche als der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag, tritt dieser Tag an die Stelle des Sonntags.

4. Pausen: Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine unbezahlte Pause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen, die in die tägliche Normalarbeitszeit nicht einzurechnen ist. Ist die Pause am Drehort, stellt der Arbeitgeber sicher, dass Mahlzeiten bereitgestellt sind bzw. zumutbar beschafft werden können. Wird nach Abschluss der täglichen Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1 länger als 1 Stunde weitergearbeitet, ist eine weitere halbstündige Pause zu gewähren, die in die Arbeitszeit einzurechnen ist.

5. Vor- und Abschlussarbeiten: Bei Bedarf hat der Arbeitnehmer allfällige Vor- und Abschlussarbeiten bis maximal eine halbe Stunde täglich, jedoch nicht länger als 2,5 Stunden pro Woche, nach oder vor Beginn bzw. Ende der Normalarbeitszeit zu leisten; diese Mehrarbeit ist in der Wochengage enthalten.

6. Bei Außenaufnahmen beginnt und endet die Arbeitszeit am Firmenstandort, bei Dreharbeiten außerhalb des Firmenstandorts im lokalen Produktionsbüro.

7. 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 spätestens um 16.00 Uhr angesetzt werden.

8. Die tägliche Ruhezeit beträgt 11 Stunden.

§ 6 Verschiebung von Arbeitsleistungen in der Normalarbeitszeit bei befristeten Arbeitsverträgen

1. Der Arbeitgeber kann bis spätestens 20.00 Uhr des dem Vertragsbeginn vorangegangenen Tages oder bei Nachtaufnahmen bis 15.00 Uhr des gleichen Tages oder bei Außenaufnahmen aus wetterbedingten oder anderen wichtigen Gründen den vertraglich festgelegten Arbeitsbeginn auf einen höchstens 7 Tage späteren Termin verlegen, soweit nicht andere vertraglich vorher eingegangene Verpflichtungen des

Arbeitnehmers entgegenstehen.

2. Bei Verschiebung von Arbeitsleistungen auf Samstag oder Sonntag ist ein Zuschlag von 25% zur Tagesgage zu bezahlen.

§ 7 Projektbezogene Arbeitsverträge

1. Projektbezogene Arbeitsverträge auf bestimmte Zeit sind nur bei befristeten projektgebundenen Arbeitsverträgen, die nicht kürzer als eine Woche befristet sein dürfen, unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen zulässig.
2. Die Wochengage beinhaltet die Abgeltung der Arbeitsleistung in der wöchentlichen Normalarbeitszeit (40 Stunden von Montag bis Freitag) und eine Überstundenleistung bis zu 2 Stunden täglich anschließend an die tägliche Normalarbeitszeit und bis zu 10 Stunden am Samstag zwischen 7.00 und 20.00 Uhr. Die tägliche Arbeitszeit kann bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn in die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt und die wöchentliche Arbeitszeit von 60 Stunden nicht überschritten wird. Eine andere einzelvertragliche Verteilung der Arbeitszeit innerhalb des Zeitraums von Montag bis einschließlich Sonntag ist unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 möglich.
3. Die in der Wochenpauschalgage enthaltenen Überstundenzuschläge sind unter Nachweis der Überstundenleistung gesondert abzurechnen.
4. Eine Berechnungshilfe zur Berechnung der Grundgage (Wochengage) bei Wochenpauschalgage lt. § 7 findet sich auf den Websites der Wirtschaftskammer Österreich/Fachverband der Film- und Musikwirtschaft und der Gewerkschaft younion/Sektion Film, Foto, Audiovisuelle Kommunikation:
<https://www.wko.at/branchen/gewerbe-handwerk/film-musikwirtschaft/filmberufegagen-berechnung-2022.xlsx>

§ 8 Gagen

1. Die Mindesthöhen der Tages-, Wochen-, Wochenpauschal- oder Monatsgagen ergeben sich aus dem Mindestgagentarif. Der Grundlohn ist gemäß den gesetzlichen Vorschriften betragsmäßig im Dienstzettel/Arbeitsvertrag anzugeben.
2. Information:
 Eine Berechnungshilfe zur Berechnung der Grundgage (Wochengage) bei Wochenpauschalgagen lt. § 7 findet sich auf den Websites der Wirtschaftskammer Österreich/Fachverband der Film- und Musikwirtschaft und der Gewerkschaft younion/Sektion Film, Foto, Audiovisuelle Kommunikation:
<https://www.wko.at/branchen/gewerbe-handwerk/film-musikwirtschaft/filmberufegagen-berechnung-2022.xlsx>

3. Berechnungsgrundlagen:

- a) Die Tagesgage beträgt 1/4 der Wochengage. Wird der Arbeitnehmer für mehrere Tage, jedoch weniger als eine Woche (5 Tage) beschäftigt, so beträgt die Tagesgage 1/5 der Wochengage. Eine stundenweise Entlohnung ist unzulässig (§ 4 Zi. 1).
- b) Bei projektbezogenen befristeten Arbeitsverträgen gemäß § 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 1/6 (10-Stunden-Tag) bzw. 1/5 (12-Stunden-Tag) der Wochenpauschalgage zu entlohnen.
- c) Die Wochenpauschalgage für projektbezogene Arbeitsverträge gemäß § 7 ist das 1,385-fache der Wochengage auf Basis der 40-stündigen Normalarbeitszeit.
- d) Die Monatsgage für Dienstverhältnisse gem. § 4 Abs.1 ist das 4,33-fache der Wochengage auf Basis der 40-stündigen Normalarbeitszeit minus 40% (1. Arbeitsjahr), 35% (2. Arbeitsjahr) bzw. 30% (3. Arbeitsjahr).
- e) Eine Berechnungshilfe auf Basis der konkreten Gagenhöhe inkl. einer Berechnung der Sonderzahlungen und der Urlaubersatzleistung findet sich auf den Websites der Wirtschaftskammer Österreich/Fachverband der Film- und Musikwirtschaft und der Gewerkschaft youunion/Sektion Film, Foto, Audiovisuelle Kommunikation:
<https://www.wko.at/branchen/gewerbe-handwerk/film-musikwirtschaft/filmberufegagen-berechnung-2022.xlsx>

4. Tätigkeiten bei verschiedenen Beschäftigungsarten: Wird ein Arbeitnehmer vertraglich für mehrere Beschäftigungsarten verpflichtet, gebührt für jene Tage, an denen die höherwertigere Tätigkeit ausgeübt wird, der Differenzbetrag auf Basis eines Tagessatzes von 1/5 der Wochengage.

5. Die Tages-, Wochen-, Wochenpauschal- oder Monatsgagen sind spätestens am 15. des dem Leistungszeitraum folgenden Monats auszuzahlen.

§ 9 Überstunden

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. Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn sie innerhalb von 3 Monaten nach Anfall durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden.
3. Überstunden werden nur dann vergütet, wenn sie vom Arbeitgeber oder seinem Bevollmächtigten angeordnet worden sind.
4. Arbeitnehmer erhalten für die ersten 2 Stunden nach Beendigung der täglichen

Normalarbeitszeit einen 50%-igen Zuschlag, danach einen 100%-igen Zuschlag zum Stundenlohn. Überstunden während der Nachtarbeitszeit werden mit einem Zuschlag von 100% zum Stundenlohn vergütet.

5. Berechnungsgrundlagen: Bei befristeten Arbeitsverträgen ist der Stundenlohn 1/8 der Tagesgage bzw. 1/40 der Wochengage bzw. 1/173 der Monatsgage, bei unbefristeten Arbeitsverträgen 1/150 der Monatsgage.

§ 10 Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit

1. Für Samstagsarbeit wird ab der 5. Stunde, jedenfalls aber ab 15.00 Uhr, ein 100%-iger Zuschlag zum Stundenlohn (gemäß § 9 Zi. 5) bezahlt.

2. Für Sonn- und Feiertagsarbeit wird ein 100%-iger Zuschlag zur Tagesgage (gemäß § 8 Zi. 2) bezahlt. Zusätzlich gebührt ein bezahlter Ersatzruhetag.

3. Bei durch Betriebs- oder Einzelvereinbarung abweichend geregelter Arbeitszeit (§ 5 Zi. 1) gilt die Wochenendersatzruhe als zuschlagspflichtige Samstags- bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit.

4. Auf diese Zuschläge besteht kein Anspruch, wenn unmittelbar vor und nach der Samstags- und/oder Sonn- und Feiertagsarbeit mindestens 3 Tage kein aufrechtes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestand.

5. Bei Verlegung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 5 Zi. 1 bei unbefristeten - bzw. bei Verschiebung gemäß § 6 bei befristeten Arbeitsverträgen ist ein Zuschlag von 25% zur Tagesgage zu bezahlen.

Für darüberhinausgehende Arbeitsleistungen an den beiden sonst arbeitsfreien Tagen gelten die Bestimmungen von Zi. 1 und 2.

§ 11 Nachtarbeit in der Normalarbeitszeit

1. Nachtarbeit ist Arbeitszeit zwischen 22.00 und 6.00, unabhängig von der Dauer des Arbeitsvertrags gemäß § 4 Zi. 1.

2. Nachtarbeit wird mit einem Zuschlag von 50% für die in der Nacht anfallenden Normalarbeitszeit-Stunden bezahlt.

3. Nachtarbeit von Samstag auf Sonntag, von Sonntag auf Montag oder nach einem Feiertag wird mit einem Zuschlag von 100% vergütet. Zusätzlich gebührt bezahlte Ersatzruhezeit bis zu max. einem Ersatzruhetag.

4. Überstunden während der Nachtarbeitszeit werden mit einem Zuschlag von 100% zum Stundenlohn vergütet.

5. § 10 Zi. 4 sowie die Pausenregelung des § 5 Zi. 4 gelten sinngemäß.

§ 12 Sonderzahlungen

1. Der Arbeitnehmer hat einmal im Kalenderjahr Anspruch auf Urlaubszuschuss und

Weihnachtsremuneration in der Höhe von je einer Monatsgage. Bei Arbeitnehmern mit unbefristeten Arbeitsverträgen ist der Urlaubszuschuss bei Antritt des Haupturlaubs, 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) betragen insgesamt 1/6 der Tages-, Wochen- oder Monatsgage und sind am Ende des Dienstvertrags auszubezahlen.
4. Für entgeltfreie Zeiten entfällt der Anspruch auf Sonderzahlungen.
5. Eine Berechnungshilfe auf Basis der konkreten Gagenhöhe inkl. einer Berechnung der Sonderzahlungen und der Urlaubersatzleistung findet sich auf den Websites der Wirtschaftskammer Österreich/Fachverband der Film- und Musikwirtschaft und der Gewerkschaft yunion/Sektion Film, Foto, Audiovisuelle Kommunikation:
<https://www.wko.at/branchen/gewerbe-handwerk/film-musikwirtschaft/filmberufe-gagen-berechnung-2022.xlsx>

§ 13 Auflösung des Arbeitsvertrags aus wichtigen Gründen

Verhindert nach Drehbeginn ein vom Arbeitgeber nicht verschuldetes und nicht in seinem Bereich liegendes Ereignis die weitere Herstellung des Vertragswerks, so werden mangels anderer Vereinbarung die Arbeitsverträge aller Arbeitnehmer, die ihre vertragliche Leistung noch nicht vollständig erbracht haben, selbsttätig mit Wirkung ab Eintritt des Ereignisses aufgelöst. Dem Arbeitnehmer gebührt in diesem Falle das vertragliche Entgelt im Verhältnis zur erbrachten Leistung.

§ 14 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 Angestelltengesetzes (§ 8) Anwendung.
2. Tritt eine Verhinderung bei befristeten Arbeitsverhältnissen ein, ehe mit der Arbeitsleistung begonnen wurde, ist der Arbeitgeber nach Ablauf von 3 Tagen, nach dem für den Arbeitnehmer disponierten Drehbeginn berechtigt, vom Vertrag mit der Wirkung zurückzutreten, dass er als nicht geschlossen gilt.
3. Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist dem Arbeitnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung des monatlichen Entgelts in folgendem Ausmaß zu gewähren:
 - a) bei eigener Eheschließung oder Eintragung der Partnerschaft 3 Tage

- b) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushalts oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushalts 2 Tage
 - c) bei Niederkunft der Ehefrau, der Lebensgefährtin oder eingetragenen Partnerin 1 Tag
 - d) bei Eheschließung von (Stief-)Geschwistern sowie leiblichen, Wahl-, Stief-, oder Pflegekindern 1 Tag
 - e) beim Tod des Ehepartners oder des eingetragenen Partners 3 Tage
 - f) beim Tod des Lebensgefährten, wenn er mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte, 3 Tage
 - g) beim Tod eines Elternteiles 3 Tage
 - h) beim Tod eines leiblichen bzw. Wahl-, Stief-, Pflegekindes, das mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Tage
 - i) beim Tod eines leiblichen bzw. Wahl-, Stief- oder Pflegekindes, das mit dem Arbeitnehmer nicht im gemeinsamen Haushalt lebte, sowie beim Ableben von (Stief-) Geschwistern, Schwieger- oder Großeltern 1 Tag
4. In den Fällen der Zi. 3 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 Abs. 3 lit. d gebührt keine Freizeit, wenn die Eheschließung auf einen dienstfreien Tag des Arbeitnehmers fällt.
5. Bei den Arbeitsverhinderungen durch Todesfall im Sinne der Zi.3 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 Zi. 3 i keine Freizeit.
6. 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.
7. Findet das Begräbnis außerhalb des Wohnorts des Arbeitnehmers statt, so gebührt bei den in Zi. 3 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.

§ 15 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 den 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 Abs. 1 sind auch die aliquoten Teile des gebührenden 13. und 14. Monatsgehalts zu leisten.

3. Anspruchsberechtigt sind die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

4. Besteht neben dem Anspruch auf Weiterzahlung des Gehalts nach den Abs. 1-3 auch ein Anspruch auf eine Abfertigung gemäß Angestelltengesetz, so kann nur einer der Ansprüche geltend gemacht werden.

§ 16 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 des Arbeitsverhältnisses, in welchem das Arbeitsverhältnis länger als 16 Kalendertage gedauert hat, darunter aliquot.

Ist der Urlaubsanspruch in natura nicht konsumierbar, ist für jedes Arbeitsverhältnis - also auch für jene unter 16 Kalendertagen - am Ende des Dienstvertrages eine Urlaubersatzleistung in der Höhe von 10,41% der Tages-, Wochen - oder Monatsgage zu bezahlen.

Eine Berechnungshilfe auf Basis der konkreten Gagenhöhe inkl. einer Berechnung der Sonderzahlungen und der Urlaubersatzleistung findet sich auf den Websites der Wirtschaftskammer Österreich/Fachverband der Film- und Musikwirtschaft und der Gewerkschaft younion/Sektion Film, Foto, Audiovisuelle Kommunikation:

<https://www.wko.at/branchen/gewerbe-handwerk/film-musikwirtschaft/filmberufegagen-berechnung-2022.xlsx>

2. Urlaubersatzleistung und Sonderzahlungen gemäß § 12 sind gesondert auszuweisen.

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

§ 17 Dienstreisen

1. Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Arbeitnehmer über dienstlichen Auftrag seinen Dienstort länger als 3 Stunden verlässt.

2. Tag- und Nächtigungsgeld:

a) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen Aufwands gebührt dem Arbeitnehmer mit Ausnahme der Bestimmungen der Zi.2 d und 2 e eine Reiseaufwandsentschädigung, bestehend aus Tag- und Nächtigungsgeld.

- b) Gemäß Einkommenssteuergesetz gebührt bei Dienstreisen, die länger als 3 Stunden, aber weniger als einen Arbeitstag dauern, sowie für Tage des Antritts bzw. der Beendigung einer mehrtägigen Dienstreise das Taggeld in Bruchteilen, d.h. für jede angefangene Stunde gebührt 1/12 des Taggelds; das volle Taggeld gebührt ab einem Arbeitstag. Diese Regelung gilt für eine Abwesenheit von je 24 Stunden.
- c) Bei Arbeitsleistungen außerhalb der Betriebsstätte, aber innerhalb des Dienstorts, erhält der Arbeitnehmer bei einer Arbeitsdauer von mehr als 3 Stunden den in der Tabelle zu § 8 angeführten Betrag (Diäten Zi. 2). Als Dienstort gilt das Gemeindegebiet; als Gemeindegebiet von Wien gelten die Bezirke 1-23.
- d) Ist die Dienstreise mit keinem Aufwand für die Nächtigung verbunden, entfällt das Nächtigungsgeld.
- e) Soweit bei Inlandsdienstreisen vom Arbeitgeber eine zumutbare Verpflegung angeboten wird, entfällt das Taggeld. Als solche ist bei einem Ganztagsarbeitsverhältnis eine aus zwei Mahlzeiten bestehende Verpflegung anzusehen, wobei eine davon im Regelfall eine warme Mahlzeit sein sollte. Gesundheitsbedingte Ernährungsgewohnheiten oder sonstige nachvollziehbare Ernährungswünsche (z.B. fleischlose Angebote) sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen.
- f) Die Berechnung der steuerfreien Tagsätze für Auslandsdienstreisen erfolgt gleich wie bei Inlandsdienstreisen, wobei für jedes Land eigene steuerfreie Auslandsreisekostensätze gelten. Ab 3 Stunden steht für jede angefangene Stunde 1/12 des jeweiligen Auslandssatzes zu.
- g) Bei Auslandsdienstreisen entfallen vom Taggeld jeweils 15% auf das Frühstück, 30% auf das Mittagessen und 25% auf das Abendessen. Das Taggeld verringert sich entsprechend. Die im § 17 e) an die Verpflegung genannten Ansprüche gelten sinngemäß unter Berücksichtigung der im jeweiligen Auslandseinsatz gegebenen Verfügbarkeit.

3. Verkehrsmittel:

- a) Hinsichtlich der Wahl des Verkehrsmittels ist der Arbeitnehmer an die Weisungen des Arbeitgebers gebunden.
- b) Für die Berechnung der Abwesenheitszeiten ist der Zeitpunkt der Abfahrt bzw. der Ankunft des jeweils benützten Verkehrsmittels maßgebend.
- c) Für die Benutzung eines privaten Kraftfahrzeugs im dienstlichen Auftrag gebührt das geltende amtliche Kilometergeld gemäß der Bundesgebührenverordnung. Für Fahrtzeiten mit privaten oder vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Kraftfahrzeugen in dienstlichem Auftrag außerhalb der Arbeitszeit wird eine Vergütung in der Höhe des Überstundenentgelts gewährt.

4. Aktive und passive Reisezeiten:

- a) Aktive Reisezeiten sind jene, bei welchen Arbeitsleistungen erbracht werden, wie z.B. das Lenken eines Kraftfahrzeugs in dienstlichem Auftrag. Aktive Reisezeiten sind

entgeltpflichtige Arbeitszeit. Bei der aktiven Reisezeit kann die tägliche Höchstarbeitszeit auf maximal 12 Stunden verlängert werden, wenn die Arbeitsleistung durch angeordnetes Lenken eines Fahrzeugs erbracht wird, sofern dies nicht die Haupttätigkeit des Arbeitnehmers darstellt.

- b) Passive Reisezeiten liegen vor, wenn während der Reisebewegung keine Arbeitsleistungen erbracht werden, wie dies im Regelfall bei Bahn-, Bus oder Flugzeugreisen bzw. als Beifahrer im Kraftfahrzeug der Fall ist. Besteht eine ausreichende Erholungsmöglichkeit, kann die tägliche Ruhezeit verkürzt werden.
- c) Die Benützung eines Verkehrsmittels im Rahmen der passiven Reisezeit am Vortag vor Dreharbeiten (Anreise) oder am Tag nach Dreharbeiten (Abreise) ist Reisezeit und mit den jeweiligen Diäten zu vergüten.
- d) Die Benützung eines Verkehrsmittels im Rahmen der passiven Reisezeit vor und im Anschluss an die Normalarbeitszeit ist bei Reisen über 3 Stunden hinsichtlich der darüberhinausgehenden Stunden entgeltpflichtige Arbeitszeit, unter 3 Stunden jedoch Reisezeit und mit den jeweiligen Diäten zu vergüten.
- e) Die Benützung des Schlafwagens der Bahn als Verkehrsmittel im Rahmen der passiven Reisezeit ist immer Reisezeit und daher mit den jeweiligen Diäten zu vergüten; in diesem Fall kann die tägliche Ruhezeit jedenfalls verkürzt werden.

5. Sonderregelungen bei Erkrankung, Unfall oder Tod:

- a) Bei Tod naher Verwandter (Ehepartner, Lebensgefährtin, leibliche, Wahl-, Stief- oder Pflegekinder, Eltern) sind die Reisekosten wie die Kosten der Dienstreise zu behandeln.
- b) Bei Erkrankung im Ausland gelten die Bestimmungen des ASVG bzw. jeweiliger zwischenstaatlicher Sozialversicherungsabkommen. Über Verlangen naher Angehöriger gemäß lit. a übernimmt der Arbeitgeber die Kosten des Rücktransports subsidiär zu allfälligen Verpflichtungen Dritter (z.B. Versicherung) und unterstützt auf Verlangen (lit. a) administrativ den Rücktransport.
- c) Ist - außer im Fall des § 4 Zi. 4 - der Arbeitnehmer am Zielort unvorhergesehenen konkreten Gefahren durch Krieg, Naturkatastrophen oder innenpolitische Unruhen ausgesetzt, ist er nach tunlichstem Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zum vorzeitigen Abbruch der Dienstreise berechtigt.
- d) Ersatzansprüche aus Ereignissen gemäß lit. a - c sind bis zur Höhe der vom Arbeitgeber getragenen Aufwendungen über Aufforderung vom Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen abzutreten.

6. Rechnungslegung:

Der Ersatz der Kosten für Verkehrsmittel, Nächtigungsaufwendungen oder besondere Aufwendungen, die dem Arbeitnehmer notwendigerweise entstehen, werden gegen Vorlage der Originalbelege nach unverzüglicher Einreichung binnen angemessener Frist vergütet. Als angemessen gilt Rechnungslegung bis zum Ende der Dienstreise

folgenden Kalendermonats. Die Ansprüche auf Kostenersatz verfallen, wenn nicht binnen 2 Monaten nach Ende der angemessenen Frist die Rechnungslegung erfolgt.

§ 18 Rechte am Filmwerk

1. Ist einzelvertraglich nichts anderes vereinbart, räumt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber an den in Erfüllung seiner Dienstpflichten geschaffenen Werken und/oder an den von ihm erbrachten Leistungen unbeschadet der nachstehend umschriebenen Ausnahmen ein inhaltlich, zeitlich und räumlich unbeschränktes Nutzungsrecht zur Verwertung in allen bekannten und unbekanntem Nutzungsarten und in jedem technischen Verfahren mit Ausnahme der gesetzlichen Vergütungs- und Beteiligungsansprüche ein.
2. Der Arbeitnehmer ist bei Vertragsabschluss verpflichtet, dem Arbeitgeber die Rechte und urheberrechtlichen Vergütungs- und Beteiligungsansprüche, die der Arbeitnehmer vor Abschluss des Vertrags Dritten, insbesondere Verwertungsgesellschaften, übertragen hat, zur Kenntnis zu bringen und zu garantieren, dass im Falle der Auswertung des Films keinerlei Zahlungen wegen ihm zustehender Rechte und Ansprüche zu Lasten des Arbeitgebers fällig werden und die Auswertung gemäß Zi. 1 nicht behindert wird. Der Arbeitnehmer hält den Arbeitgeber diesbezüglich schad- und klaglos und garantiert, soweit erforderlich, eine vorangehende Rückübertragung der Rechte und Ansprüche von dem betreffenden Dritten an den Arbeitgeber.
3. Nennungsrecht: Soweit ein Vor- und Nachspann hergestellt werden, haben einen Anspruch auf Nennung des Namens jedenfalls Regie, Kameraleute, Szenenbildner, Tonmeister, Schnitt, Masken- und Kostümbildner. Ist bei einer bestimmten Verwertung eine entsprechende Nennung nicht üblich, kann hiervon abgewichen werden. Der Arbeitgeber haftet nicht für Unterlassungen der Nennung durch Dritte.
4. Ton-/Bildaufnahmen während der Dreharbeiten dürfen nur mit schriftlicher Genehmigung des Arbeitgebers gemacht werden.

§ 19 Werkstattprojekte

1. Werkstattprojekte sind Eigenproduktionen in Form eines Kurzfilms oder Langfilms (Spielfilm oder Dokumentarfilm). Österreichisch-ausländische Koproduktionen und Auftragsfilme sind von einer Einreichung als Werkstattprojekt ausgeschlossen. Als Werkstattprojekte kommen Filmvorhaben in Frage, die als Nachwuchs- oder Innovationsprojekte im Rahmen von Filmförderungen unterstützt werden und bei denen gewährleistet ist, dass das Projekt qualitativ einwandfrei hergestellt werden kann. Die Qualifikation des Antragstellers ist in Bezug auf den Umfang des Projekts zu beurteilen.
2. Als Werkstattprojekte können Nachwuchsfilme eingereicht werden, wenn diese der Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmern dienen. Als Nachwuchsfilm gilt entweder der

erste oder zweite Film, bei dem der Regisseur die alleinige Regieverantwortung trägt und als Stabsangehörige mindestens zwei, bei Dokumentarfilmen eine Nachwuchskraft aus dem kreativen Bereich als Arbeitnehmer beschäftigt werden. Als kreative Bereiche zählen Regie, Kamera, Schnitt, Ton, Kostüm (nur Spielfilm) und Maske (nur Spielfilm).

3. Bei programmfüllenden Langfilmen können nur Werkstattprojekte eingereicht werden, deren Gesamtherstellungskosten € 1,57 Mio. nicht überschreiten.

4. Bei den von den Kollektivvertragsparteien anerkannten Werkstattprojekten bis zu Gesamtherstellungskosten von € 1,22 Mio. können die Wochengagen bei 40-stündiger Normalarbeitszeit bis auf € 482,41, bei projektbezogenen Arbeitsverträgen gemäß § 7 bis auf € 668,14 herabgesetzt werden. Bei Gesamtherstellungskosten zwischen € 1,22 Mio. und € 1,57 Mio. ist eine Reduktion der jeweils zur Anwendung kommenden Mindestgagenansätze bis zu maximal 50% des jeweiligen Gagensatzes zulässig. Bei den jeweiligen Gagen sind die aliquoten Sonderzahlungen und eine allfällige Urlaubersatzleistung nicht enthalten und sind daher zu berücksichtigen. Es gilt der jeweils aktuelle Kollektivvertrag zum Zeitpunkt der Antragstellung bzw. der Produktionstätigkeit der Dreharbeiten.

5. Der Förderungsantrag ist so rechtzeitig bei den Förderinstitutionen einzureichen, dass eine Prüfung der Kalkulation durch die Förderinstitutionen vor Antragstellung auf Anerkennung als Werkstattprojekt erfolgen kann.

6. Die Anerkennung eines Filmvorhabens als Werkstattprojekt obliegt den Kollektivvertragsparteien. Der Antrag auf Anerkennung hat vor Drehbeginn zu erfolgen. Den Kollektivvertragsparteien sind die erforderlichen Projektunterlagen rechtzeitig - d.h. grundsätzlich 6 Wochen vor Drehbeginn - vorzulegen. Die endgültige Anerkennung des Werkstattprojekts erfolgt nach Zuerkennung der Förderung und wird von den Kollektivvertragsparteien in geeigneter Form veröffentlicht.

7. Wenn im Laufe der Produktion Umstände eintreten, die der Anerkennung eines Werkstattprojekts entgegenstanden wären, sind die Kollektivvertragsparteien unverzüglich zu verständigen. Dem Kollektivvertragsverfahren ist im Laufe oder nach Ablauf der Produktion die Möglichkeit einzuräumen, die Erfüllung der Bedingungen zu kontrollieren. Bei Aberkenntnis des Status eines Werkstattprojekts sind bei einer schweren Verletzung obgenannter Bestimmungen äußerstenfalls die Gagen gemäß den Mindestgagentabellen des Kollektivvertrags für Filmberufe einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Beiträge zu bezahlen.

§ 20 Schiedskommission

1. Vor Anrufung der staatlichen Gerichte oder Behörden ist eine von beiden Vertragsparteien paritätisch zu besetzende Kommission - bestehend aus je 3 Personen - sowohl mit den Verhandlungen über die Neuerung oder Abänderung des Kollektivvertrags

infolge einer Kündigung desselben als auch mit der Beilegung von Streitigkeiten über generelle Rechtsfragen, die sich aus der Auslegung und Anwendung des Kollektivvertrags ergeben, zu befassen.

2. Die Kommission kann von beiden Vertragsparteien angerufen werden und sollte zeitnah ab Kenntnis der Anrufung tagen.
3. Den Vorsitz führt abwechselnd ein Vertreter der Vertragsparteien.
4. Entscheidungen werden mit einfacher Mehrheit getroffen.
5. Die Kommission hat innerhalb einer Frist von 2 Monaten ab ihrer Befassung zu entscheiden.
6. Experten können mit beratender Stimme beigezogen werden.

§ 21 Schluss- und Übergangsbestimmung

Dieser Kollektivvertrag sowie die Mindestgagentabellen gemäß § 8 tritt mit 1.1.2022 in Kraft. Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrags tritt der Kollektivvertrag 2021 außer Kraft.

**) Im Übrigen wird auf die Online verfügbaren Berufsbilder auf den Webseiten der Gewerkschaft youunion und des Fachverbandes der Film- und Musikwirtschaft verwiesen.*
<https://www.wko.at/branchen/gewerbe-handwerk/film-musikwirtschaft/kollektivvertrag-fuer-filmschaffende-berufsbilder.html>

FACHVERBAND DER FILM- UND MUSIKWIRTSCHAFT ÖSTERREICHS

Fachverbands-Obmann:

Alexander Dumreicher-Ivanceanu

Geschäftsführer:

Mag. Markus Deutsch

Die Vorsitzende des Teams Kollektivvertrag für Filmberufe:

Viktoria Salcher

FÜR DEN ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND

YOUNION_DIE DASEINSGEWERKSCHAFT

Ref. für Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Besoldungsentwicklung

Maria-Theresienstraße 11, 1090 Wien Geschäftsführung

Vorsitzender:

Ing. Christian Meidlinger

Vorsitzender-Stellvertreterin:

Angela Lueger

Diäten

1. Taggeld/Nächtigungsgeld:

Es gelten jeweils die amtlichen steuerfreien Pauschalsätze für Tagesdiäten und

Nächtigungsdiäten:

Taggeld € 26,40

Nächtigungsgeld € 15,00

2. Arbeit über 3 Stunden außerhalb des

Betriebs im Ortsgebiet: € 15,40*)

3. Kilometergeld:

Es gilt jeweils das geltende amtliche Kilometergeld.

**) Der Fachverband der Film- und Musikwirtschaft und die Gewerkschaft younion vereinbaren für Arbeit über 3 Stunden außerhalb des Betriebs im Ortsgebiet Diäten in Höhe von € 15,40; dieser Betrag bleibt solange der Höhe nach aufrecht, als die amtlichen steuerfreien Pauschalsätze für Tages- und Nächtigungsdiäten keine Änderung erfahren und sind erst bei deren Änderung erneut zu verhandeln.*

Anhang:

Tages- und Nächtigungsgelder bei Auslandsdienstreisen

Land	Tagesgebühr	Nächtigungs- gebühr
I. EUROPA		
Albanien	27,90	20,90
Belarus	36,80	31,00
Belgien	35,30	22,70
Brüssel	41,40	32,00
Bosnien und Herzegowina	31,00	23,30
Bulgarien	31,00	22,70
Dänemark	41,40	41,40
Deutschland	35,30	27,90
- Grenzorte	30,70	18,10
Estland	36,80	31,00
Finnland	41,40	41,40
Frankreich	32,70	24,00
Paris und Straßburg	35,80	32,70
Griechenland	28,60	23,30
Großbritannien und Nordirland	36,80	36,40
London	41,40	41,40
Irland	36,80	33,10
Island	37,90	31,40
Italien	35,80	27,90
Rom und Mailand	40,60	36,40
- Grenzorte	30,70	18,10
Jugoslawien	31,00	23,30
Kroatien	31,00	23,30
Lettland	36,80	31,00
Liechtenstein	30,70	18,10
Litauen	36,80	31,00
Luxemburg	35,30	22,70
Malta	30,10	30,10
Moldau	36,80	31,00
Niederlande	35,30	27,90
Norwegen	42,90	41,40
Polen	32,70	25,10
Portugal	27,90	22,70
Rumänien	36,80	27,30
Russische Föderation	36,80	31,00
Moskau	40,60	31,00
Schweden	42,90	41,40
Schweiz	36,80	32,70
- Grenzorte	30,70	18,10
Slowakei	27,90	15,90
Preßburg	31,00	24,40
Slowenien	31,00	23,30
- Grenzorte	27,90	15,90
Spanien	34,20	30,50
Tschechien	31,00	24,40
- Grenzorte	27,90	15,90
Türkei	31,00	36,40
Ukraine	36,80	31,00

Land	Tagesgebühr	Nächtigungs- gebühr
Ungarn	26,60	26,60
Budapest	31,00	26,60
- Grenzorte	26,60	18,10
Zypern	28,60	30,50
II. AFRIKA		
Ägypten	37,90	41,40
Algerien	41,40	27,00
Angola	43,60	41,40
Äthiopien	37,90	41,40
Benin	36,20	26,60
Burkina Faso	39,20	21,10
Burundi	37,90	37,90
Côte d'Ivoire	39,20	32,00
Demokratische Rep. Kongo	47,30	33,10
Dschibuti	45,80	47,30
Gabun	45,80	39,90
Gambia	43,60	30,10
Ghana	43,60	30,10
Guinea	43,60	30,10
Kamerun	45,80	25,30
Kap Verde	27,90	19,60
Kenia	34,90	32,00
Liberia	39,20	41,40
Libyen	43,60	36,40
Madagaskar	36,40	36,40
Malawi	32,70	32,70
Mali	39,20	31,20
Marokko	32,70	21,80
Mauretanien	33,80	31,20
Mauritius	36,40	36,40
Mosambik	43,60	41,40
Namibia	34,90	34,00
Niger	39,20	21,10
Nigeria	39,20	34,20
Republik Kongo	39,20	26,80
Ruanda	37,90	37,90
Sambia	37,10	34,00
Senegal	49,30	31,20
Seychellen	36,40	36,40
Sierra Leone	43,60	34,20
Simbabwe	37,10	34,00
Somalia	32,70	29,00
Südafrika	34,90	34,00
Sudan	43,60	41,40
Tansania	43,60	32,00
Togo	36,20	26,60
Tschad	36,20	26,60
Tunesien	36,20	29,20
Uganda	41,40	32,00
Zentralafrikanische Republik	39,20	29,00
III. AMERIKA		
Argentinien	33,10	47,30
Bahamas	48,00	30,50
Barbados	51,00	43,60

Land	Tagesgebühr	Nächtigungs- gebühr
Bolivien	26,60	25,10
Brasilien	33,10	36,40
Chile	37,50	36,40
Costa Rica	31,80	31,80
Dominikanische Republik	39,20	43,60
Ecuador	26,60	21,60
El Salvador	31,80	26,20
Guatemala	31,80	31,80
Guyana	39,20	34,20
Haiti	39,20	27,70
Honduras	31,80	27,00
Jamaika	47,10	47,10
Kanada	41,00	34,20
Kolumbien	33,10	35,10
Kuba	54,10	27,70
Mexiko	41,00	36,40
Nicaragua	31,80	36,40
Niederländische Antillen	43,60	27,70
Panama	43,60	36,40
Paraguay	33,10	25,10
Peru	33,10	25,10
Suriname	39,20	25,10
Trinidad und Tobago	51,00	43,60
Uruguay	33,10	25,10
USA	52,30	42,90
New York und Washington	65,40	51,00
Venezuela	39,20	35,10
IV. ASIEN		
Afghanistan	31,80	27,70
Armenien	36,80	31,00
Aserbaidshan	36,80	31,00
Bahrain	54,10	37,50
Bangladesch	31,80	34,20
Brunei	33,10	42,10
China	35,10	30,50
Georgien	36,80	31,00
Hongkong	46,40	37,90
Indien	31,80	39,90
Indonesien	39,20	32,00
Irak	54,10	36,40
Iran	37,10	29,00
Israel	37,10	32,50
Japan	65,60	42,90
Jemen	54,10	37,50
Jordanien	37,10	32,50
Kambodscha	31,40	31,40
Kasachstan	36,80	31,00
Katar	54,10	37,50
Kirgisistan	36,80	31,00
Korea, Demokratische Volksrepublik	32,50	32,50
Korea, Republik	45,30	32,50
Kuwait	54,10	37,50
Laos	31,40	31,40
Libanon	31,80	35,10

Land	Tagesgebühr	Nächtigungs- gebühr
Malaysia	43,60	45,10
Mongolei	29,40	29,40
Myanmar	29,40	29,40
Nepal	31,80	34,20
Oman	54,10	37,50
Pakistan	27,70	25,10
Philippinen	32,50	32,50
Saudi-Arabien	54,10	37,50
Singapur	43,60	44,70
Sri Lanka	31,80	32,70
Syrien	32,70	29,00
Tadschikistan	36,80	31,00
Taiwan	39,20	37,50
Thailand	39,20	42,10
Turkmenistan	36,80	31,00
Usbekistan	36,80	31,00
Vereinigte Arabische Emirate	54,10	37,50
Vietnam	31,40	31,40
V. AUSTRALIEN		
Australien	47,30	39,90
Neuseeland	32,50	36,40

Mindestgagentarife - wirksam ab 1. Jänner 2022

	Wochenentgelt aufgrund der 40-stündigen NAZ		Tagesentgelt		Wochenpauschal-entgelt gemäß § 7	Monatsentgelt	
	gem. § 8/1 (1/4 d. Wochengage)	gem. § 8/1 2. Satz (1/5 d. Wochengage)	im 1. Berufsjahr	im 2. Berufsjahr		ab 3. Berufsjahr	
Regie (freie Vereinbarung)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Regieassistent	1.020,86	255,21	1.413,89	204,17	2.652,19	2.873,21	3.094,22
Herstellungsleitung I ¹⁾	1.776,89	444,22	355,38	2.460,99	4.616,36	5.001,05	5.385,75
Herstellungsleitung II ²⁾	1.086,25	271,56	1.086,25	271,56	2.822,07	3.057,24	3.292,41
Produktionsleitung ¹⁾	1.690,04	422,51	338,01	2.340,71	4.390,72	4.756,62	5.122,51
Produktionsleitung ²⁾	1.069,36	267,34	213,87	1.481,07	2.778,21	3.009,73	3.241,24
1. Aufnahmeleitung ¹⁾	996,60	249,15	199,32	1.380,29	2.589,17	2.804,93	3.020,70
1. Aufnahmeleitung ²⁾	904,70	226,17	180,94	1.253,00	2.350,40	2.546,27	2.742,13
2. Aufnahmeleitung (Set Aufnahmeleitung)	805,55	201,39	161,11	1.115,69	2.092,83	2.267,23	2.441,63
Musikaufnahmeleitung	976,57	244,14	195,31	1.352,55	2.537,12	2.748,55	2.959,98
TV-Producer (freie Vereinbarung)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Filmgeschäftsführung	1.040,89	260,22	208,18	1.441,64	2.704,24	2.929,59	3.154,95
Produktionsassistent	630,36	157,59	126,07	873,05	1.637,68	1.774,15	1.910,63
Continuity/Script	179,91	44,07	143,98	997,07	1.870,32	2.026,18	2.182,04
Synchronregie	1.760,28	440,07	352,06	2.437,99	4.573,21	4.954,31	5.335,41
Kamera I ¹⁾	2.478,44	619,61	495,69	3.432,65	6.439,00	6.975,58	7.512,16
Kamera II ²⁾	1.807,46	451,86	361,49	2.503,33	4.695,78	5.087,10	5.478,41
Kamera III ³⁾	1.365,67	341,42	273,13	1.891,46	3.548,02	3.843,68	4.139,35
Kamera im Verbund	1.020,86	255,21	204,17	1.413,89	2.652,19	2.873,21	3.094,22
1. Kameraassistent	996,60	249,15	199,32	1.380,29	2.589,17	2.804,93	3.020,70
2. Kameraassistent	758,86	189,71	151,77	1.051,02	1.971,52	2.135,81	2.300,10
Schwenker (Operator)	1.020,86	255,21	204,17	1.413,89	2.652,19	2.873,21	3.094,22
Teamassistent (ENG Team)	921,25	230,31	184,25	1.275,93	2.393,40	2.592,85	2.792,30
Produktionskoordinator	740,82	185,20	148,16	1.026,03	1.924,65	2.085,03	2.245,42
Postproduktionskoordinator	889,49	222,37	177,90	1.231,94	2.310,89	2.503,46	2.696,03
Digital Image Technician (DIT)	889,49	222,37	177,90	1.231,94	2.310,89	2.503,46	2.696,03
Data Wrangler	622,64	156,66	124,53	862,36	1.617,62	1.752,42	1.887,22
Editor (Schnitt)	1.086,24	271,56	217,25	1.504,45	2.822,06	3.057,23	3.292,40
Schnittassistent	709,00	177,25	981,97	1.841,99	3.095,49	3.399,27	3.660,75
Tonschnitt	814,68	203,67	162,94	1.128,33	2.116,54	2.292,92	2.469,30
Sound Design	1.086,24	271,56	217,25	1.504,45	2.822,06	3.057,23	3.292,40
Außenrequisite	894,71	223,68	178,94	1.239,18	2.324,46	2.518,17	2.711,87
Innenrequisite	827,85	206,96	165,57	1.146,57	2.150,74	2.329,97	2.509,20
Kostümbild	1.171,08	292,77	234,22	1.621,94	3.042,45	3.295,99	3.549,53
Kostümbildassistent	819,75	204,94	163,95	1.135,36	2.129,72	2.307,19	2.484,67
Garderobe	698,21	174,55	139,64	967,02	1.813,95	1.965,11	2.116,27
Maskenbild, Friseur	1.086,24	271,56	217,25	1.504,45	2.822,06	3.057,23	3.292,40
Garderobe-, Maskenbild- und Requisitenhilfe	545,64	136,41	109,13	755,71	1.417,57	1.535,71	1.653,84
Ton I ⁴⁾	1.516,01	379,00	303,20	2.099,67	3.938,59	4.266,81	4.595,02
Ton II	1.207,77	301,94	241,55	1.672,76	3.137,79	3.399,27	3.660,75
Tonassistent, Videotechnik, Primärtontechnik	953,36	238,34	190,67	1.320,40	2.476,82	2.683,23	2.889,63
Filmarchitektur (Szenenbild)	1.221,61	305,40	244,32	1.691,93	3.173,74	3.438,22	3.702,70
Filmarchitektassistent (Szenenbildassistent)	916,99	229,25	183,40	1.270,04	2.382,35	2.580,88	2.779,41
Bühnenmeister, Oberbeleuchter	909,57	227,39	181,91	1.259,75	2.363,06	2.559,98	2.756,90
Bühne, Licht	634,56	158,64	126,91	878,86	1.648,58	1.785,97	1.923,35
Produktionsfahrer	466,43	116,61	93,29	646,01	1.211,79	1.312,78	1.413,76
Medientätigkeit ⁵⁾	693,03	173,26	138,61	959,84	1.800,49	1.950,53	2.100,57
Filmauslastkraft ⁶⁾	427,57	106,89	85,51	592,18	1.110,82	1.203,39	1.295,96
Werkstattprojekt (§ 19 KV)	482,41	120,60	96,48	654,72			

¹⁾ Kamera I: Fiktionale Filme für die Verwertung im Kino, Fernsehen und Kino- und fernsehhähnliche fiktionale Filme für die Verwertung Online sowie Werbefilme

²⁾ Kamera II: Dokumentarfilme und Dokumentationen für die Verwertung im Kino, Fernsehen und non-linear (VOD), ENG Team

³⁾ Kamera III: Wirtschafts-, Image- und Bildungsfilme

⁴⁾ Voraussetzung für die Einreihung in die Verwendungsgruppe Tonmeister I ist eine mindestens 15-jährige Praxis als Tonmeister II

⁵⁾ nur bei Wirtschafts-, Image- und Bildungsfilmen

⁶⁾ ArbeitnehmerInnen ohne Zweckausbildung, die schematische oder mechanische Arbeiten, insbesondere einfache Hilfsarbeiten auf manueller Natur verrichten oder die in Betrieben der Filmwirtschaft zur Feststellung ihrer beruflichen Eignung in Aufgabengebieten des Filmschaffens eingesetzt werden