

Wochenengagement 2026

Allgemeine Anstellungsbedingungen für freie technische und künstlerische Mitarbeiter:innen der Film- und Audiovisionsproduktion

In Kraft seit 01.01.2026 auf unbestimmte Dauer mit der gegenseitigen Kündigungsmöglichkeit der Verbände auf Jahresende unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem halben Jahr.

Präambel

Die nachstehenden «Allgemeinen Anstellungsbedingungen für freie technische und künstlerische Mitarbeiter:innen der Film- und Audiovisionsproduktion» wurden im Jahr 1991 von der Paritätischen Kommission ausgearbeitet und von den Verbänden Swissfilm Association (SFA), dem Schweizerischen Verband der FilmproduzentInnen (SFP), dem Verband Filmregie und Drehbuch Schweiz (ARF/FDS), der Gruppe Autoren, Regisseure, Produzenten (GARP) und der IG Unabhängige Schweizer Filmproduzenten sowie dem Schweizer Syndikat Film und Video (SSFV) beschlossen; in den Jahren 2005, 2006, 2007, 2014 und 2025 wurden einzelne Vertragsbestimmungen revidiert.

Die genannten Verbände anerkennen diese allgemeinen Anstellungsbedingungen als verbindlich. Sie setzen sich bei ihren Mitgliedern dafür ein, dass diese eingehalten werden.

Die erwähnten Verbände sind sich einig, dass die Filmbranche ein spezifisches Arbeitsregelwerk benötigt. Sie sind sich zudem bewusst, dass neben diesem Regelwerk auch die üblichen arbeitsschutzrechtlichen Normen berücksichtigt werden müssen (ArG, UVG, ARV1, ARV2 usw).

Sie gelten für Film- und Audiovisionsproduktionen aller Art, inkl. Koproduktionen mit Fernsehanstalten und/oder dem Ausland.

Bei Widersprüchen oder Unklarheiten in der Anwendung der AAB gilt die deutsche Ursprungsfassung als Referenz.

A - RECHTE UND PFLICHTEN

1 Treue- und Sorgfaltspflicht

1.1

Der/die Mitarbeiter:in führt die ihm/ihr übertragenen Arbeiten nach bestem Wissen und Können und unter Wahrung der berechtigten Interessen der Produktionsfirma aus.

1.2

Der/die Mitarbeiter:in verpflichtet sich, die Weisungen der vom Produzenten/von der Produzentin bestimmten Vorgesetzten zu befolgen.

1.3

Der/die Mitarbeiter:in darf geheim zu haltende Tatsachen, von denen er/sie bei seiner/ihrer Tätigkeit Kenntnis erhält, nicht verwerfen oder anderen mitteilen. Bei Werbespots und Auftragsfilmen gelten Auftraggeber:in und Produkt als geheim.

1.4

Der/die Mitarbeiter:in behandelt Arbeitsgeräte, technische Ausrüstungen, Arbeitsmaterial und Fahrzeuge fachgerecht und mit angebrachter Sorgfalt.

1.5

Der/die Mitarbeiter:in ist für den Schaden verantwortlich, den er/sie absichtlich oder fahrlässig dem/der Arbeitgeber:in zufügt. Das Mass der Sorgfalt, für die der/die Mitarbeiter:in einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, die der/die Produzent:in gekannt hat oder hätte kennen sollen.

1.6

Der/die Mitarbeiter:in hat Anspruch, über Inhalte und Zielsetzungen des Projekts informiert zu werden.

<p>2 Abtretung von Rechten</p>
<p>2.1 Der/die Mitarbeiter:in tritt sämtliche Urheber:innen-, Interpret:innen- und sonstigen Immaterialgüterrechte, vorbehältlich derer, die schon an eine Verwertungsgesellschaft abgetreten worden sind, zeitlich und räumlich unbeschränkt der Produktionsfirma ab. Die Entschädigung hierfür ist im vereinbarten Lohn enthalten. Ohne schriftliche abweichende Vereinbarung gilt die Produktionsfirma als Inhaberin sämtlicher in Frage kommender Rechte, und es ist Sache des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin darzulegen, welche Rechte er/sie sich vorbehalten hat und in welchem Umfang.</p>
<p>2.2 Diese Vereinbarung berechtigt die Produktionsfirma insbesondere, die aufgrund des jeweiligen Arbeitsvertrages erbrachte Leistung mittels Tonbild- und Tonträger oder elektronischer Aufzeichnung durch Fernsehanstalten, Filmverleiher oder ähnliche Organisationen (z.B. Internet) oder selbst ohne Einschränkungen im In- und Ausland auszuwerten oder verbreiten zu lassen. Dieses Recht schliesst Wiederholungen, Bearbeitungen und Änderungen der ganzen oder von Teilen der erwähnten Produktion ein.</p>
<p>2.3 Sofern Produzent:in und Regie einem Mitarbeiter/einer Mitarbeiterin die Miturheber:innenschaft anerkennen, ist es Aufgabe des Produzenten/der Produzentin, diese bei der Verwertungsgesellschaft anzumelden.</p>
<p>3 Vertragsabtretung</p>
<p>3.1. Der/die Produzent:in hat das Recht, den Vertrag an Dritte abzutreten.</p>
<p>3.2. Der/die Produzent:in muss den/die Mitarbeiter:in vor Vertragsabtretung darüber informieren.</p>
<p>4 Erwähnung der Mitarbeitenden</p>
<p>4.1 a) Der/die Produzent:in verpflichtet sich, den/die Mitarbeiter:in mit Namen und Funktion im Vor- bzw. Nachspann und im Werbematerial des Films zu nennen, wenn dies für die in Frage stehende Produktionsart und Position üblich ist und keine schwerwiegenden Gründe dagegensprechen. b) Vorbehalten bleiben Kürzungen von Vor- bzw. Nachspann ausserhalb des Einflussbereichs des/der Produzent:in, namentlich durch Sender und/oder weitere Lizenznehmer. Darüber hinaus übernimmt der/die Produzent:in keine Haftung für versehentliche oder durch Dritte begangene Verstösse gegen die Nennungsverpflichtung.</p>
<p>4.2 Der/die Mitarbeiter:in hat bei schwerwiegenden Gründen das Recht, seinen/ihren Namen zurückzuziehen. Dies hat vor Fertigstellung des Vor- und Nachspannes zu erfolgen. Der/die Produzent:in hat das Recht, diesen Namen durch ein Pseudonym zu ersetzen.</p>
<p>4.3 Wird schriftlich keine ausdrückliche, abweichende Vereinbarung getroffen, bleiben die grafische Darstellung sowie die Reihenfolge der Nennung dem Entscheid des Produzenten/der Produzentin vorbehalten, wobei eine Gewichtung der Nennung im Verhältnis zur erbrachten Leistung stehen soll.</p>
<p>5 Information</p>
<p>5.1 Informationen zum Film dürfen nur im Einverständnis mit dem Produzenten/der Produzentin zur Veröffentlichung gegeben werden.</p>
<p>5.2 Der/die Produzent:in kann ohne zusätzliche Verpflichtung vor, während und nach der Produktion aus eigenem Ermessen Informationen zum Film in Bild, Ton und Schrift zur Veröffentlichung freigeben.</p>
<p>5.3 Sofern der/die Produzent:in die Produktion des Films durch Bild- oder Bildtonaufnahmen festhalten möchte (z.B. für Berichterstattung, Öffentlichkeitsarbeit oder Dokumentation), informiert er/sie den/die Mitarbeiter:in vorgängig darüber. Möchte ein:e Mitarbeiter:in nicht erkennbar abgebildet werden, so meldet er/sie dies umgehend dem Produzenten/der Produzentin.</p>

B - VERTRAGSDAUER
6 Anwendungsbereich
Die nachstehenden Bedingungen beziehen sich auf befristete Anstellungen im Wochenlohn. Sie gelten in der Regel für Spiel- und Dokumentarfilme.
7 Verbindlichkeit, Rücktritt
7.1 Verträge sollen möglichst frühzeitig und schriftlich abgeschlossen werden.
7.2 Es kann eine gegenseitige Probezeit von maximal zwei Wochen schriftlich vereinbart werden. Das Arbeitsverhältnis kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Tagen während der Probezeit gekündigt werden.
8 Produktionsabbruch
8.1 Wenn bei Produktionsabbruch oder Nichtzustandekommen der Produktion der/die Produzent:in auf die (weiteren) Dienste des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin verzichtet, gilt folgende Regelung: <ul style="list-style-type: none"> - Es ist eine Entschädigung in der Höhe von 25% des vereinbarten Grundlohnes der gesamten Vertragsdauer (ohne Verlängerungsoption) zu bezahlen. - Die geleistete Arbeit wird pro rata temporis entlohnt. - Entschädigung und Entlohnung (ohne Zuschläge) sind maximal in der Höhe der Gesamtlohnsumme geschuldet.
8.2 Kommt während der ausgefallenen Vertragsdauer eine andere Anstellung zustande, so entfällt für die entsprechende Zeit der Anspruch auf Entschädigung. Der/die Mitarbeiter:in unternimmt alle ihm/ihr zumutbaren Vorkehrungen, um den Schaden für die Produktionsfirma zu vermindern.
9 Unvorhergesehener Unterbruch
9.1 Bei unvorhergesehenem Produktionsunterbruch wird der Lohn grundsätzlich fortbezahlt.
9.2 Zur Schadenverminderung kann der/die Mitarbeiter:in in gegenseitigem Einverständnis der Vertragspartner:innen eine ihm/ihr entsprechende Arbeit bei einer anderen Produktionsfirma übernehmen. Kommt während des Unterbruchs eine andere Anstellung zustande, so entfällt für die entsprechende Zeit der Anspruch auf Entschädigung.
9.3 Wenn der Unterbruch bewirkt, dass die Produktionsdauer sich über die ursprünglich vorgesehene Vertragsdauer inklusive Verlängerungsfrist hinaus erstreckt, so hat der/die Produzent:in das Recht, die Arbeitsleistungen des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin weiterhin zu den gleichen Bedingungen in Anspruch zu nehmen, vorbehaltlich anderweitiger Verpflichtungen des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin.
9.4 Im Falle eines Unterbruchs wegen höherer Gewalt läuft der Vertrag ab der Wiederaufnahme der Produktionsarbeiten weiter, ohne besondere Abmachung und vorbehaltlich anderweitiger Verpflichtungen des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin.
10 Verlängerung
10.1 Wird eine Verlängerungsoption vereinbart, darf der/die Mitarbeiter:in eine anderweitige Verpflichtung für den Zeitraum der Optionsfrist mit Zustimmung der Produktionsfirma eingehen.
10.2 Die Optionsfrist darf einen Fünftel der Vertragsdauer nicht überschreiten und maximal eine Woche betragen. Die Frist zur vorgängigen Geltendmachung der Option entspricht der Optionsfrist.
10.3 Wird die Optionsfrist ganz oder teilweise in Anspruch genommen, verlängert sich die Vertragsdauer entsprechend.

10.4	Nicht beanspruchte Optionstage, die eine Woche vor Ende der ordentlichen Vertragsdauer bestätigt wurden, werden mit 25 % des entsprechenden Lohnes entschädigt.
10.5	Bis eine Woche vor Ende der ordentlichen Vertragsdauer kann der/die Mitarbeiter:in von der bestätigten Optionsfrist zurücktreten, sofern er/sie einen gleichwertigen Ersatz zu den gleichen Bedingungen stellt. Ausgenommen sind Mitarbeiter:innen in leitenden Positionen.
C ARBEITS- UND RUHEZEITEN	
11 Arbeitszeiten	
11.1	a) Die Arbeitswoche beginnt am ersten Drehtag. Sie muss nicht mit der Kalenderwoche übereinstimmen. Drehtage sind Tage, an denen Bild- und/oder Tonaufnahmen gemacht werden. b) In gemeinsamer Absprache kann ein Wochentags-Rhythmuswechsel während den Dreharbeiten erfolgen, sofern und so weit die übrigen Bestimmungen gemäss AAB bzw. die arbeitsrechtlichen Bestimmungen davon unberührt bleiben und eingehalten werden.
11.2	a) Die wöchentliche vertragliche Arbeitszeit beträgt 50 Stunden. Die tägliche Arbeitszeit muss, mit Einschluss der Pausen und Überzeit, innerhalb von 14 Stunden liegen. b) Wird die tägliche maximale Arbeitszeit von 14 Stunden überschritten, verlängert sich die gesetzliche tägliche Regelruhezeit von 11 Stunden auf 12 Stunden. c) Eine abweichende Regelung gilt für Nachtarbeit. Wenn ein Teil der Arbeit zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr geleistet wird, darf die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten. Sie muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von 12 Stunden liegen.
11.3	Für Arbeiten der Postproduktion, namentlich Bild- und Tonschnitt, gilt bei einem Arbeitsverhältnis von mehr als 4 Tagen die 5-Tage-Woche mit 40 Stunden, wobei der Überstundenzuschlag erst ab der 50. Stunde in Kraft tritt.
11.4	Der Sitz der Produktionsfirma gilt als Hauptarbeitsort. Der tägliche Arbeitsweg vom Wohnsitz bzw. Unterkunftsort des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin zum tatsächlichen Arbeitsort ab der 61. Minute gilt als Arbeitszeit.
11.5	Das Lenken von Fahrzeugen im ausdrücklichen Auftrag der Produktionsfirma für den Transport von Drittpersonen oder Lasten gilt ab Antritt der Fahrt am Wohnsitz bzw. Unterkunftsort des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin als Arbeitszeit.
11.6	Ist vertraglich nichts anderes vereinbart, gelten längere, von der Produktion angeordnete Reisen als Arbeitszeit. Nach längeren Reisen (insbesondere Flugreisen nach Übersee) ist eine adäquate Ruhezeit zu gewähren.
11.7	Bei Produktionszwang darf der/die Produzent:in im Rahmen dieser Bestimmungen Nacht- und Sonntagsarbeit anordnen. Gesetzliche Feiertage gelten als Sonntage.
12 Pausen	
12.1	Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen: eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden; eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden; eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.
12.2	Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn sie kürzer als 30 Minuten sind oder wenn der/die Mitarbeiter:in seinen/ihren Arbeitsplatz nicht verlassen darf (stand-by).
12.3	Essenspausen sollen in der Regel 45 Minuten dauern. Sie können in Ausnahmefällen auf 30 Minuten gekürzt werden. Pausen von weniger als 30 Minuten gelten als Arbeitszeit und werden bezahlt.
12.4	Andere Arbeitsunterbrüche, die mehr als 60 Minuten dauern, sind am Vortag anzukündigen.

13 Ruhezeiten
13.1 a) Die tägliche Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen beträgt in der Regel mindestens 11 Stunden. b) Die tägliche Ruhezeit kann bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden. Die Herabsetzung kann mehr als einmal pro Woche erfolgen. In diesem Fall muss im Durchschnitt von 2 Wochen die tägliche Ruhezeit 12 Stunden betragen. c) Die tägliche Ruhezeit kann mit Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Equipenmitglieder einmal in der Woche bis auf 8 Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von 11 Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.
13.2 Pro zwei Arbeitswochen muss die Ruhezeit im Durchschnitt 11 Stunden betragen.
14 Freie Tage
14.1 Der/die Mitarbeiter:in hat Anspruch auf mindestens einen ganzen Ruhetag (d.h. Ruhezeit gemäss Artikel 13.1 und unmittelbar daran anschliessende 24 Stunden) pro Woche.
14.2 Bei Arbeitsverhältnissen von 2 Wochen hat der/die Mitarbeiter:in insgesamt Anspruch auf 3 freie Tage, bei 3 Wochen auf 5 Tage, bei längeren Arbeitsverhältnissen pro 4 Wochen im Durchschnitt 7 Tage. Bei Arbeitsverhältnissen von mehr als 3 Wochen sind pro 4 Wochen in der Regel mindestens zwei zusammenhängende Ruhetage zu gewähren. Ausnahmen sind zu begründen.
14.3 Freie Tage sind dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin zu Beginn der Arbeitswoche bekannt zu geben, mindestens jedoch 24 Stunden vor dem disponierten Arbeitsbeginn (sog. «Crew Call»).
D - LOHN, ZUSCHLÄGE, KOMPENSATION
15 Grundlohn
15.1 Der Wochenlohn bildet die Berechnungsgrundlage für die Lohnzahlungen und Zuschläge. Der Tagesansatz für angebrochene Wochen beträgt 1/5 des Wochenlohnes. Der Stundenansatz für Über- und Nachtstunden beträgt 1/50 des Wochenlohnes. Für Mitarbeiter:innen in der Postproduktion beträgt der Stundenansatz für Über- und Nachtstunden 1/40 des Wochenlohnes.
15.2 Vorbereitungs- und Aufräumarbeiten an zusätzlichen Tagen, die ausserhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit liegen, werden pro rata temporis entschädigt.
15.3 Der/die Mitarbeiter:in hat dem Produzenten/der Produzentin auf einen von diesem bestimmten Termin einen Rapport über seine/ihre geleistete Arbeitszeit zu erstellen. Sind besondere Formulare dafür vorhanden, sind diese zu benützen.
15.4 Ohne anders lautende schriftliche Vereinbarung ist die Lohnzahlung alle zwei Wochen fällig.
15.5 Die Schlussabrechnung (Abzüge, Ferien-, Überstunden-, Nachtzuschläge, Spesen etc.) und die Restzahlung haben spätestens 14 Tage nach Ende des Arbeitsverhältnisses zu erfolgen.
16 Überzeit, Zuschläge, Kompensation
16.1 Im vereinbarten Lohn sind pauschal alle gesetzlich geschuldeten Zuschläge enthalten, soweit diese im vorliegenden Vertrag nicht eine ausdrückliche Regelung erfahren.
16.2 Für hohe Feiertage (1. Januar, Ostersonntag, Pfingstsonntag, 25. Dezember) ist ein Zuschlag von Fr. 200.- zu entrichten. Im Übrigen ist für Sonntagsarbeit kein Zuschlag geschuldet.
16.3 Für Nachtarbeit zwischen 23.00 und 06.00 Uhr, die von der Produktionsfirma angeordnet wurde, ist ein Zuschlag von 25% des vereinbarten Lohnes für die tatsächlich zwischen 23.00 und 06.00 Uhr geleistete Arbeitszeit zu bezahlen.

16.4	Für die 51. - 59. Arbeitsstunde ist ein Zuschlag von 25% zu bezahlen. Ab der 60. Arbeitsstunde beträgt der Zuschlag 100%.
16.5	Nacht- und Überstundenzuschläge werden kumuliert. Die Zuschläge werden jeweils auf der Basis von 100% des vereinbarten Grundlohnes berechnet.
16.6	Überstunden können über die gesamte Vertragszeit kompensiert werden. Sämtliche Zuschläge müssen ebenfalls kompensiert oder ausbezahlt werden.
16.7	Soll Überzeit im Umfang von einem Arbeitstag oder länger kompensiert werden, muss der/die Produzent:in dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin spätestens 24 Stunden vor dem disponierten Arbeitsbeginn (sog. «Crew Call») davon Kenntnis geben.
16.8	Soll Überzeit im Umfang eines halben Tages kompensiert werden, so muss der freie Halbtage spätestens 5 Stunden vor Kompensationsbeginn angekündigt werden.
16.9	Die Optionszeit kann für die Kompensation von Überstunden und deren Zuschläge verwendet werden.
17 Ferienanspruch	
17.1	Die Entschädigung für Ferien beträgt 8,33% des vereinbarten Grundlohnes; für Mitarbeiter:innen unter 20 oder über 50 Jahre beträgt sie 10,64% des vereinbarten Grundlohnes.
17.2	Die Ferienentschädigung ist in den empfohlenen Richtlöhnen nicht enthalten und muss in jedem Fall im Vertrag und auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden.
17.3	Die Vergütung erfolgt mit der Lohnzahlung.
18 Pauschalverträge	
Pauschalverträge sind nur für Mitarbeiterinnen in höheren, leitenden Positionen oder mit einer selbständigen, künstlerischen Tätigkeit möglich. Sie bedürfen der Schriftform.	
E - SPESENREGELUNG	
19 Mahlzeiten und Unterkunft	
19.1	Bei Aufenthalte an auswärtigen Arbeitsorten werden Mahlzeiten und Unterkünfte während der Dauer der Ortsabwesenheit (auch an freien Tagen) von der Produktionsfirma organisiert und bezahlt oder entschädigt, sofern der/die Mitarbeiter:in seinen/ihren Wohnsitz nicht am auswärtigen Arbeitsort hat.
19.2.	<ul style="list-style-type: none"> a) Der/die Mitarbeiter:in hat nach 5 Arbeitsstunden sowie nach weiteren 6 Arbeitsstunden Anspruch auf eine Hauptmahlzeit. Die Mahlzeiten werden von der Produktionsfirma organisiert und bezahlt, bzw. entschädigt. b) Ist die Organisation einer Hauptmahlzeit nicht möglich, ist die Produktionsfirma dennoch für eine angemessene Verpflegung besorgt. c) Der Anspruch auf die zweite Hauptmahlzeit entfällt, wenn die Produktionsfirma bei längerer Arbeit als 11 Stunden für eine angemessene Verpflegung sorgt.
19.3	Bei Vorarbeiten und in der Postproduktion können in gegenseitigem Einverständnis abweichende Regelungen vereinbart werden.
19.4	<ul style="list-style-type: none"> a) Ordnet die Produktionsfirma die Rückkehr vom auswärtigen Arbeitsort an den Wohnsitz an, werden die tatsächlichen Reisekosten vergütet und die Räumung der Unterkunft kann verlangt werden. Die Reisezeit gilt zu 100% als Arbeitszeit. b) Ist der/die Mitarbeiter:in aus sachlichen Gründen gezwungen, bereits am Vorabend des nächsten Arbeitstages an den auswärtigen Arbeitsort anzureisen und dauert die Anreisezeit mindestens zwei Stunden, so sind Spesen im Umfang einer Hauptmahlzeit geschuldet.

19.5	Will der/die Mitarbeiter:in an freien Tagen vom auswärtigen Arbeitsort an seinen/ihren Wohnsitz zurückkehren, werden ihm/ihr die tatsächlichen Reisekosten bis maximal CHF 150.- ausbezahlt, sofern er/sie nicht mit Produktionsfahrzeugen reist. Die Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit.
19.6	Die Verpflegung hat angemessen, ausreichend und gesund zu sein.
19.7	Wenn der/die Mitarbeiter:in an einem auswärtigen Arbeitsort im Einverständnis mit der Produktionsfirma eine Privatunterkunft bezieht, werden die tatsächlichen Übernachtungsspesen vergütet.
19.8	Bei länger als eine Woche dauernden Aufhalten an auswärtigen Arbeitsorten wird die Reinigung der persönlichen Kleider von der Produktionsfirma organisiert und bezahlt oder entschädigt, sofern der/die Mitarbeiter:in am Unterkunftsort keine praktikable Waschmöglichkeit hat.
F - BESTIMMUNGEN ÜBER TRANSPORTE, FAHRZEUGE UND ENTSCHÄDIGUNGSSÄTZE	
20 Transporte	
20.1	Transporte werden von der Produktionsfirma organisiert und bezahlt oder entschädigt.
20.2	Bei Arbeiten am Hauptarbeitsort bzw. Wohnsitz des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin und bei zumutbarem Arbeitsweg entfällt dieser Anspruch.
20.3	Beim Fehlen öffentlicher Transportmittel übernimmt die Produktionsfirma die Transporte.
21 Privatfahrzeuge	
Bei einer von der Produktionsfirma angeordneten Benutzung von Privatwagen bezahlt sie eine Kilometerentschädigung. Mit dieser Entschädigung sind alle Kosten und Risiken abgegolten, die durch die Benutzung des eigenen Autos erwachsen.	
22 Entschädigungssätze	
22.1	Für auszubezahlende Spesen in der Schweiz gelten folgende Pauschalansätze: Frühstück CHF 10.- Hauptmahlzeit CHF 32.- Wäschegeld CHF 7.50 pro Arbeitstag auswärts (ab dem 6. Arbeitstag) Privatauto CHF 0.70 pro Kilometer
22.2	Für auszubezahlende Spesen ausserhalb der Schweiz werden die Spesenansätze den orts- und branchenüblichen Ansätzen angepasst.
22.3	Der/die Mitarbeiter:in ist für die Zurverfügungstellung von eigenen Geräten und Material in vorgängiger Absprache mit der Produktionsfirma angemessen zu entschädigen.
G - KRANKHEIT UND UNFALL	
23 Lohnfortzahlung bei Krankheit	
23.1	Bei Krankheit hat der/die Mitarbeiter:in Anspruch auf Lohnfortzahlung während der Krankheit, bis maximal 25% der vollen Vertragsdauer, längstens aber bis Vertragsende (ohne allfällige Verlängerungsoptionen).
23.2	Bei Krankheit von mehr als 3 Tagen hat der/die Mitarbeiter:in als Voraussetzung für die Lohnfortzahlung ein ärztliches Zeugnis beizubringen.
24 Lohnfortzahlung bei Unfall	
Bei Unfall hat der/die Mitarbeiter:in Anspruch auf volle Lohnfortzahlung während der Arbeitsunfähigkeit bis maximal 25% der Vertragsdauer, längstens aber bis Vertragsende. Nach Ablauf dieser Fristen stehen dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin die Lohnausfallleistungen der Versicherung zu.	

25 Betriebs- und Nichtbetriebsunfallversicherung

25.1

Bei der Tätigkeit in der Schweiz ist der/die Mitarbeiter:in bei einer autorisierten Versicherungsgesellschaft gegen Betriebsunfall und, sofern die Voraussetzungen gegeben sind, auch gegen Nichtbetriebsunfall versichert.

25.2

Die Prämien werden von der Produktionsfirma bezahlt; diejenige für eine allfällige Nichtbetriebsunfallversicherung kann dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin in Abzug gebracht werden.

25.3

Bei Tätigkeit im Ausland ist die Produktionsfirma um analogen Versicherungsschutz besorgt.

26 Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

26.1

Dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin, der/die Beiträge direkt an eine Vorsorgeeinrichtung bezahlt, schuldet jede Produktionsfirma jeweils die Hälfte der Beiträge, die auf den bei ihr bezogenen Lohn entfallen. Die Höhe des Arbeitgeber:innen-Beitrages gilt maximal bis zum Ansatz der Vorsorgestiftung Film und Audiovision vfa.

26.2

Dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin werden die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitnehmer:innenbeiträge für AHV, IV, EO, ALV abgezogen und zusammen mit den entsprechenden Arbeitgeber:innenbeiträgen an die zuständigen Kassen überwiesen. Mitarbeiter:innen mit Anspruch auf Kinderzulagen müssen bei der Auszahlung darauf hinweisen; die Produktionsfirma hat die an ihrem Geschäftssitz gesetzlich vorgeschriebenen Kinderzulagen auszuführen.

H - EQUIPE UND EQUIPENVERTRETUNG**27 Wahl und Befugnisse**

27.1

Wählt die Equipe aus ihrer Mitte eine Vertretung, wird diese:r vom Produzenten/von der Produzentin als Verhandlungspartner:in anerkannt.

27.2

Produzent:in oder Equipenvertreter:in können nach gemeinsamer Absprache des Termins eine Equipenversammlung einberufen.

27.3

Der/die Equipenvertreter:in ist befugt,
- in allen die Produktion betreffenden Angelegenheiten an den Produzenten/die Produzentin zu gelangen.
- in arbeitsrechtlichen Fragen zwischen den Mitarbeiter:innen und dem Produzenten/der Produzentin zu vermitteln, sofern er/sie von Mitarbeiter:innen oder dem Produzenten/der Produzentin dazu aufgefordert wird.

27.4

Wird eine Equipenversammlung vom Produzenten/von der Produzentin oder dem/der Equipenvertreter:in einberufen, so gilt diese bis zu einer Stunde pro Drehwoche als Arbeitszeit.
Orientierungsversammlungen vor Drehbeginn fallen nicht unter diese Regelung und gelten als Arbeitszeit.

28 Verbindlichkeit der Beschlüsse

28.1

Die Beschlüsse der Equipenversammlung sind für den Produzenten/die Produzentin nur soweit verbindlich, als dies in diesem Vertrag ausdrücklich vorgesehen ist.

28.2

Wird in einer solchen Angelegenheit ein Mehrheitsentscheid gefällt, so anerkennen die einzelnen Mitarbeiter:innen den Entscheid als für sich verbindlich.

I - BEILEGUNG VON STREITFÄLLEN UND ERGÄNZENDES RECHT**29 Verfahren**

29.1

Vor Einleitung eines ordentlichen Verfahrens versuchen die Parteien einen Rechtsstreit aus diesem Vertrag gütlich zu schlichten.

29.2

Streitfälle im Rahmen dieses Vertrages müssen vor Anrufung eines ordentlichen Gerichtes der Paritätischen Kommission vorgelegt werden. Die Paritätische Kommission muss innerhalb von 4 Wochen dazu Stellung nehmen.

29.3

Die Arbeitgeber:innenverbände resp. der Arbeitnehmer:innenverband stellen in einem gerichtlichen Verfahren die allenfalls nötigen Sachverständigen.

30 Gerichtsstand

Für Streitigkeiten aus diesem Vertrag sind die Gerichte am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei zuständig.

31 Ergänzendes Recht

Wo dieser Vertrag keine abweichende Regelung vorsieht, sind die Vorschriften des schweizerischen Obligationenrechts anwendbar, insbesondere die Art. 319 ff. über den Einzelarbeitsvertrag.