

Erläuterungen zu den AAB Wochenengagement 2026

Artikel 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.
Erläuterung	Ein Hinweis auf der Dispo ist ausreichend als Vorankündigung.
Artikel 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.
Erläuterung	Entspricht die Optionszeit drei Tagen, muss sie drei Tage vorher gezogen werden, beträgt sie fünf Tage, muss sie fünf Tage vorher gezogen werden.
Artikel 11.1	<p>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.</p> <p>b) In gemeinsamer Absprache kann ein Wochentags-Rhythmuswechsel während den Dreharbeiten erfolgen, sofern und soweit die übrigen Bestimmungen gemäss AAB bzw. die arbeitsrechtlichen Bestimmungen davon unberührt bleiben und eingehalten werden.</p>
Erläuterung	Diese Regelung gilt während der Drehzeit. Die Ergänzung zum Rhythmuswechsel dient in erster Linie zur Handhabung von Projekten, bei denen es mehrere Drehblöcke gibt oder Reisetage vorkommen sowie zur Reduzierung von Sonntagsarbeit etc.
Artkel 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.
Erläuterung	Mit Mitarbeiter:innen, welche ihre Arbeit über eine längere Zeitspanne vollumfänglich selbst einteilen können, sind in gemeinsamer Absprache auch Verträge mit einem Stundenkontingent möglich (ähnlich wie bei einer Gleitzeitanstellung). <u>Beispiel</u> Aufnahmeleitung hat einen Vertrag über 500 Stunden über eine Zeitspanne von X bis Y. Die Überstundenzuschläge werden nur während der Drehphase fällig, wenn aufgrund nicht beinflussbarer Umstände Überstunden geleistet werden müssen.
Artikel 11.2 c)	Eine abweichende Regelung gilt für Nacharbeit. 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.
Erläuterung	Grundsätzlich gilt: <ul style="list-style-type: none"> • Im Falle von Nacharbeit liegt es auch am Mitarbeiter/an der Mitarbeiterin, proaktiv auf die Produktion zuzugehen und Lösungen für die einzelnen Gewerke zu finden, zumal die Situation in aller Regel individuell verschieden ist (z.B. für Maske, Kostüm, AL). • Wenn Nacharbeit geleistet wird, ändert sich nichts an der Anzahl Arbeitsstunden pro Woche. Auch in Arbeitswochen mit Nacharbeit gilt die Regel-Wochenarbeitszeit von 50 Stunden.

	<p>Es stellt sich zudem immer wieder die Frage, ob es Ausnahmeregelungen zur Nachtarbeitsregelung in 11.2 c) gibt.</p> <p>Gemäss Arbeitsgesetz gibt es eine Ausnahmeregelung, die in besonderen Fällen erlaubt, 10 Stunden Nacharbeit zu leisten, diese ist jedoch an Bedingungen gebunden und nur anwendbar für höchstens drei von sieben aufeinanderfolgenden Nächten.</p> <p>Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Arbeitseinsatz muss so organisiert sein, dass die Leistungsfähigkeit des/der Arbeitnehmenden in einer Weise erhalten bleibt, der die Entstehung von Gefahrensituationen vermeidet. • Die tatsächlich zu leistende Arbeitszeit darf innerhalb von 24 Stunden 10 Stunden nicht überschreiten. • Der/die Arbeitnehmende muss mit der Nacharbeit von 10 Stunden Dauer einverstanden sein. <p>Sind diese drei Voraussetzungen erfüllt, muss die Nacharbeit mit Einschluss der Pausen zudem innerhalb eines Zeitraums von 12 Stunden liegen (Art. 17a Abs.2 ArG).</p> <p><u>Empfehlung</u></p> <p>Wenn ausnahmsweise Nacharbeit von 10 Stunden (unter den vorgenannten Bedingungen) angeordnet wird und dies zu generellen oder individuellen Schwierigkeiten führt, soll sich der/die Mitarbeiter:in an die Produktionsleitung oder an den/die Equipensprecher:in wenden.</p>
Artikel 11.4	Der Sitz der Produktion gilt als Hauptarbeitsort. Der tägliche Arbeitsweg vom Wohnsitz bzw. Unterkunftsor des Mitarbeiters/der Mitarbeiter:in zum tatsächlichen Arbeitsort ab der 61. Minute gilt als Arbeitszeit.
Erläuterung	<p>Es wird zwischen Hauptarbeitsort und auswärtiger Arbeitsort unterschieden. Der Hauptarbeitsort ist der Firmensitz bzw. der Hauptsitz der Produktionsfirma gemäss Handelsregister. Der Hauptarbeitsort bezieht sich auf die Gemeinde des Firmensitzes.</p> <p>Finden (Dreh)arbeiten ausserhalb des Hauptarbeitsortes statt (z.B. bei einer Reiseproduktion), handelt es sich um einen auswärtigen Arbeitsort.</p> <p>Der Wohnsitz ist die Meldeadresse des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin gemäss Einwohnerkontrolle.</p> <p>Der Unterkunftsor ist eine temporäre Unterkunft ausserhalb des Wohnsitzes des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin am Hauptarbeitsort oder am auswärtigen Arbeitsort.</p> <p>Der tatsächliche Arbeitsort ist das Filmset, Requisitenlager, Produktionsbüro, Schnittplatz etc.</p> <p>Der Arbeitsweg ist vom Wohnsitz oder Unterkunftsor bis zum tatsächlichen Arbeitsort zu rechnen. Pendelt der/die Mitarbeiter:in über längere Distanzen, kann eine individuelle Lösung bezüglich der Erfassung der Arbeitszeit getroffen werden.</p>

Artikel 11.5	Das Lenken von Fahrzeugen im ausdrücklichen Auftrag der Produktion für den Transport von Drittpersonen oder Lasten gilt ab Antritt der Fahrt am Wohnsitz bzw. Unterkunftssts des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin als Arbeitszeit.
Erläuterung	<p>Ein disponierter Transport von Personen oder Material gilt als «ausdrücklich von der Produktion beauftragte Fahrt» und somit als Arbeitszeit.</p> <p><u>Beispiel</u> Maskenbildnerin bringt Maskenspiegel, Maskenstuhl und Material in ihrem Fahrzeug zum Set = beauftragte Fahrt. Zusatz-Maskenbildner bringt Set-Tasche zum Arbeitsort = nicht beauftragte Fahrt.</p>
Artikel 15.2	Vorbereitungs- und Aufräumarbeiten an zusätzlichen Tagen, die ausserhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit liegen, werden pro rata temporis entschädigt.
Erläuterung	<p>„Zusätzliche Tage“ sind Tage, die ausserhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu leisten sind. Die vertraglich vereinbarte Vor- und Nachbereitungszeit ist davon nicht betroffen, da es sich in der Regel um befristete Arbeitsverträge handelt.</p> <p><u>Beispiel</u> Es fallen unvorhergesehen zusätzliche Arbeiten an, z.B. Materialrückgaben oder Abwicklungsarbeiten, die ausserhalb der vereinbarten Vertragslaufzeit stattfinden = zusätzliche Tage.</p>
Artikel 16	Überzeit, Zuschläge, Kompensation
Artikel 16.4	Für die 51. - 59. Arbeitsstunde ist ein Zuschlag von 25% zu bezahlen. Ab der 60. Arbeitsstunde beträgt der Zuschlag 100%.
Erläuterung	<p>Die Handhabung der Überstundenzuschläge bei angebrochenen Drehwochen (insbesondere am Schluss des Drehs oder wenn ein Rhythmuswechsel – siehe 11.2 – erfolgt) empfiehlt sich wie folgt zu handhaben:</p> <p>Bei angebrochenen Drehwochen werden Überstunden mit 25% Zuschlag entschädigt.</p> <p><u>Beispiel</u> 1 Tag ab der 11. Stunde 2 Tage ab der 21. Stunde 3 Tage ab der 31. Stunde 4 Tage ab der 41. Stunde Beachte: Es muss nicht zwingend jeden Tag 10 Stunden gearbeitet werden, sondern kann auch sein, dass z.B. an einem Tag 8 Stunden und am zweiten Tag 12 Stunden gearbeitet wird = zusammen 20 Stunden. Zuschläge von 100% gelten gleichwohl erst ab der 60. Arbeitsstunde pro Woche und werden in aller Regel mit der Abwicklungszeit und der Kompensation über die gesamte Vertragszeit gemäss Art. 16.6 verrechnet. Alle anderen Drehwochen, in denen nur 3 oder 4 Tage gearbeitet wird, sind damit NICHT gemeint. Sie unterliegen der Kompensation über die gesamte Vertragszeit Artikel 16.6.</p>

Artikel 16.6	Überstunden können über die gesamte Vertragszeit kompensiert werden. Sämtliche Zuschläge müssen ebenfalls kompensiert oder ausbezahlt werden.
Erläuterung	<p>Die Kompensation von Überstunden über die gesamte Drehzeit ist arbeitsgesetzlich konform und gereicht den Arbeitnehmenden nicht zum Nachteil, weil die gesetzlich geschuldeten Zuschläge (Ferienzuschlag, Nachtzuschlag etc.) mitkompensiert werden müssen.</p> <p><u>Beispiel</u> 2 Überstunden mit 25% Zuschlag entsprechen in der Kompensation 2.5 Stunden.</p>
Artikel 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.
Erläuterung	<p>Ferienentschädigungen werden nur auf den Grundlohn gerechnet. Alle Zuschläge (Überzeit-/Nacharbeit) sind davon ausgenommen. Stichtage sind die entsprechenden Geburtstage.</p>
Artikel 19	Mahlzeiten und Unterkunft
Artikel 19.1	Bei Aufenthalten an auswärtigen Arbeitsorten werden Mahlzeiten und Unterkünfte während der Dauer der Ortsabwesenheit (auch an freien Tagen) von der Produktion organisiert und bezahlt oder entschädigt, sofern der/die Mitarbeiter:in seinen/ihren Wohnsitz nicht am auswärtigen Arbeitsort hat.
Erläuterung	<p>Der/die Mitarbeiter:in hat nur Anspruch auf Unterkunft und zusätzliche Mahlzeiten (z.B. Abendessen), wenn (Dreh-)Arbeiten ortsabwesend vom Hauptarbeitsort bzw. am auswärtigen Arbeitsort stattfinden.</p> <p><u>Beispiel</u> Die Produktion hat ihren Firmensitz in Zürich und dreht im Engadin (= auswärtiger Arbeitsort). Die Produktion organisiert und bezahlt die Unterkunft (= Unterkunftsamt). Diäten sind geschuldet, sofern keine Mahlzeiten organisiert sind. Das gilt analog auch für Reiseproduktionen mit verschiedenen auswärtigen Arbeits- und Unterkunftsorten. Kommt jedoch an einem auswärtigen Arbeitsort ein:e ortsansässige:r Mitarbeiter:in zum Einsatz, erhält er/sie keine Diäten, weil er/sie am Wohnsitz arbeitet.</p> <p>Bei Dreharbeiten am Firmensitz (z.B. in Zürich oder Genf) der Produktion (= Hauptarbeitsort) ist mit auswärtigen Mitarbeiter:innen (z.B. aus Bern oder aus dem Ausland) eine allfällige Beteiligung an den Kosten für Unterkunft und Verpflegung individuell zu verhandeln.</p>
Artikel 19.2 a)	Der/die Mitarbeiter:in hat nach 5 Arbeitsstunden sowie nach weiteren 6 Arbeitsstunden Anspruch auf eine Hauptmahlzeit. Die Mahlzeiten werden von der Produktion organisiert und bezahlt, bzw. entschädigt.
Erläuterung	<p>In der Regel gilt der Crew-Call als Ausgangspunkt für die Festlegung der Mittagspause. Für Mitarbeiter:innen mit deutlich längeren Vorlaufzeiten ist eine individuelle Lösung (z.B. vorversetzte Mittagspause) zu finden.</p>

	<p>Der Artikel regelt den <u>Anspruch</u> auf Verpflegung und steht nicht in unmittelbarer Relation zur Arbeitszeit im Sinne einer Diät als «Strafe», sogenannte «Meal penalties» für zu späte Verpflegung oder zu kurze Pausen gibt es nicht.</p> <p><u>Beispiele</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Set-AL macht Set-Wache und kriegt Mittagessen auf die Knie, Diät aufschreiben nein, Arbeitszeit ja, weil keine Pause. • Mitarbeiter:innen, die nicht am Set arbeiten oder innerhalb einer tragbaren Fahrzeit von +/- 15 Minuten das Catering aufsuchen können, dürfen Diäten aufschreiben. • Die Pause findet erst nach 7 Stunden statt. Dauert sie eine Stunde, darf nicht «durchgeschrieben» werden. Dauert sie weniger als 30 Minuten, darf «durchgeschrieben» werden. Eine Diät kann in keinem der Fälle aufgeschrieben werden.
Artikel 19.2 c)	Der Anspruch auf die zweite Hauptmahlzeit entfällt, wenn die Produktion bei längerer Arbeit als 11 Stunden für eine angemessene Verpflegung sorgt.
Erläuterung	<p>Die Regelung bezieht sich im Wesentlichen auf Mitarbeiter:innen, die ans Set gebunden sind (oder wenn die Produktion ausdrücklich eine längere Arbeitszeit anordnet).</p> <p>Nach 11 Stunden kann eine Diät aufgeschrieben werden, wenn keine Verpflegung von der Produktion organisiert wird - unabhängig vom Wohnsitz oder Unterkunfts-ort und Arbeitsort.</p> <p><u>Beispiele</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Muss ein:e Fahrer:in vor Drehschluss eine Fahrt erledigen, arbeitet länger als 11 Stunden und kann die zweite Hauptmahlzeit nicht in Anspruch nehmen, darf er/sie eine Diät aufschreiben. • Wenn ein:e Mitarbeiter:in mit dem Produktionsauto nach Hause fährt, einen zumindestens Arbeitsweg hat (siehe Art. 20.2), aber mit der Fahrzeit länger als 11 Stunden unterwegs ist, darf keine Diät aufgeschrieben werden. • Wenn die Produktion ein Vollcatering mit zwei Hauptmahlzeiten anbietet, der Mitarbeiter die zweite Hauptmahlzeit aber (freiwillig) nicht in Anspruch nimmt, kann keine Diät aufgeschrieben werden. <p>Die zweite Hauptmahlzeit wird mitunter auch als «2nd Meal» bezeichnet. Als angemessene Verpflegung für das 2nd Meal wird eine warme Mahlzeit verstanden (z.B. eine nahrhafte Suppe, Wienerli, Pizza usw.). Ein Snack (wie z.B. Sandwiches, kalte Wähe o.ä.) ist keine Hauptmahlzeit.</p>
Artikel 19.3	Bei Vorarbeiten und in der Postproduktion können in gegenseitigem Einverständnis abweichende Regelungen getroffen werden.
Erläuterung	Abweichende Regelungen müssen im Arbeitsvertrag festgehalten werden.
Artikel 19.4 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.
Erläuterung	Das gilt auch, wenn die Unterkunft eine Kochgelegenheit aufweist.

Artikel 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.
Erläuterung	<p>«Freie Tage» sind arbeitsfreie Tage mit mindestens einer Nacht dazwischen.</p> <p><u>Beispiele:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter:in bleibt, obwohl er/sie auch nach Hause könnte. Er/sie kriegt Diäten bezahlt. • Mitarbeiter:in reist nach Hause, obwohl er/sie auch bleiben könnte. Er/sie erhält die Reisekosten bis maximal CHF 150.-, die Reisezeit ist keine Arbeitszeit und er/sie kriegt keine Diäten.
Artikel 19.7	Wenn der/die Mitarbeiter:in an einem auswärtigen Arbeitsort im Einverständnis mit dem Produzenten eine Privatunterkunft bezieht, werden die tatsächlichen Übernachtungsspesen vergütet.
Erläuterung	<p><u>Empfehlungen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterkunftskosten über Spesen und nicht über den Lohn abrechnen lassen. So fallen keine Sozialversicherungsabzüge an. • Idealerweise soll die Person, welche die Privatunterkunft zur Verfügung stellt, der Produktionsfirma oder dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin eine Rechnung stellen.
Artikel 19.8	Bei länger als eine Woche dauernden Aufenthalten an auswärtigen Arbeitsorten wird die Reinigung der persönlichen Kleider von der Produktion organisiert und bezahlt oder entschädigt, sofern der/die Mitarbeiter:in am Unterkunftsplatz keine praktikable Waschmöglichkeit hat.
Erläuterung	Unter «praktikabler Waschmöglichkeit» wird ein angemessener Zugang zu einer Waschmaschine verstanden. Einzelne zugeordnete Waschtage sind für Filmtechniker:innen aufgrund der unregelmässigen Arbeitszeiten nicht praktikabel.
Artikel 20	Transporte
Artikel 20.1	Transporte werden von der Produktion organisiert und bezahlt oder entschädigt.
Erläuterung	<p>Artikel 11.5 regelt, dass das Lenken von Fahrzeugen im Auftrag der Produktion für den Personen- oder Lastentransport als Arbeitszeit gilt.</p> <p>Artikel 20.1 hingegen regelt, dass solche Fahrten organisiert und bezahlt oder entschädigt werden. Die ÖV-Benutzung zum Arbeitsort ist zumutbar.</p> <p>Wichtig: Die Nutzung des Produktionsfahrzeugs an freien Tagen muss ebenfalls mit der Produktion abgesprochen werden.</p>

Artikel 20.2	Bei Arbeiten am Hauptarbeitsort bzw. Wohnsitz und bei zumutbarem Arbeitsweg entfällt dieser Anspruch.
Erläuterung	<p>Der/die Mitarbeiter:in hat Anspruch auf eine Reiseentschädigung von seinem/ihren Wohnsitz oder Unterkunftsplatz an den auswärtigen Arbeitsort, jedoch bei zumutbarem Arbeitsweg nicht an den Hauptarbeitsort. Unter Bezugnahme des Artikels 11.4 gilt bis 60 Minuten tägliche Reisezeit zum tatsächlichen Arbeitsort als zumutbar.</p> <p><u>Beispiele</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Wenn der Firmensitz in Zürich ist und der tatsächliche Arbeitsort z.B. in Bülach (= auswärtiger Arbeitsort), werden die Fahrkosten vollenfänglich entschädigt. • Wohnt ein:e Mitarbeiter:in z.B. in Zug und die Dreharbeiten finden am Firmensitz in Zürich statt, handelt es sich um einen zumutbaren Arbeitsweg und es besteht kein Anspruch auf eine Entschädigung. <p>Pendelt der/die Mitarbeiter:in über längere Distanzen, kann eine individuelle Lösung bezüglich der Fahrkostenübernahme getroffen werden.</p>
Artikel 22	Entschädigungssätze
Artikel 22.2	Für auszubezahlende Spesen ausserhalb der Schweiz werden die Spesenansätze den orts- und branchenüblichen Ansätzen angepasst.
Erläuterung	Für branchenübliche Ansätze gelten die Branchenvereinbarungen des jeweiligen Landes, in dem gedreht wird, sofern welche vorliegen.
Artikel 22.3	Der/die Mitarbeiter:in ist für die Zurverfügungstellung von eigenen Geräten und Material in vorgängiger Absprache mit der Produktion angemessen zu entschädigen.
Erläuterung	<p>Die meisten Steuerämter rechnen Pauschalspesen als Lohnbestandteil, außer die Produktionsfirma hat ein vom Steueramt genehmigtes Spesenreglement, in dem das anders geregelt ist. Sofern die SVA/AHV der Produktionsfirma eine entsprechende Weisung erteilt hat, können Spesen als nicht beitragspflichtiger Auslagenersatz beurteilt werden. Bedingung hierfür ist, dass der Betrag im angemessenen Rahmen (d.h. maximal zum Wert, der einem Drittvergleich standhält) liegt und „sachlich“ nachvollziehbar ist. Wenn eine detaillierte Rechnung bzw. Abrechnung mit Belegen vorliegt, wird der Betrag als nicht beitragspflichtigen Auslagenersatz und eben nicht als Lohnbestandteil gewertet.</p> <p>Grundsätzlich sind Mitarbeiter:innen aufgefordert, ihre Spesen tatsächlich abzurechnen. Tatsächliche Abrechnung bedeutet: mit einem Spesenformular und einem entsprechenden Beleg.</p> <p><u>Beispiele</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Beleg der monatlichen Telefonrechnung, von dem ein Teilbetrag als Spesen vergütet wird. • Beleg des GA's, von dem ein Teilbetrag als Spesen vergütet wird. • Koffergeldmiete/Computermiete: Auflistung aller Gegenstände mit Angabe des Neupreises, von dem 1/48 als Monatsmiete bezahlt wird. • Fahrzeugmiete: Auflistung der tatsächlich genutzten Tage/Wochen <p>Die Mieten von Ateliers oder Arbeitsräumen können via Rechnungsstellung erfolgen. Gleichermaßen gilt für die Miete von Unterkunft via Rechnungsstellung durch den/die Vermieter:in.</p>

Artikel 27.1	Wählt die Equipe aus ihrer Mitte eine Vertretung, wird diese:r vom Produzenten/von der Produzentin als Verhandlungspartner:in anerkannt.
Erläuterung	Der/die Equipenvertreter:in muss Arbeitnehmer:in und somit den AAB unterstellt sein (kein:e Selbständigerwerbende).
Artikel 27.4	<p>a) 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.</p> <p>b) Orientierungsversammlungen vor Drehbeginn fallen nicht unter diese Regelung und gelten als Arbeitszeit.</p>
Erläuterung	Orientierungsveranstaltungen sind Veranstaltungen mit Anwesenheitspflicht. Warm-Up, Berg- und Abschlussfest gelten nicht als Arbeitszeit, sofern es keine Anwesenheitspflicht (z.B. für einzelne Funktionsträger:innen) gibt.

Allgemeine Fragestellungen

Gelten die AAB auch für Selbständigerwerbende?	<p>Die AAB (Allgemeine Anstellungsbedingungen) gelten automatisch bei Anstellungsverhältnissen in der Filmbranche und können nicht als AGB (Allgemeine Geschäftsbedingungen) angewendet werden.</p> <p>Wer selbständig auf Rechnung arbeitet, unterliegt nicht dem Arbeitsgesetz nach OR, sondern in der Regel einem Auftragsverhältnis, welches anders geregelt ist als das Arbeitsgesetz. Die Verbände empfehlen, möglichst im Anstellungsverhältnis zu arbeiten.</p>
---	--