

Wochenengagement 2020

Allgemeine Anstellungsbedingungen

für freie technische und künstlerische
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der
Film- und Audiovisionsproduktion

ssfv

ARF/FDS



SFP

SWISSFLM
ASSOCIATION

Allgemeine Anstellungsbedingungen

In Kraft seit 01.01.2020 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Schweizerischen Syndikat Film und Video (SSFV) beschlossen; in den Jahren 2005, 2006, 2007 und 2014 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.

Allgemeiner Teil 1

A Rechte und Pflichten

1 Treue- und Sorgfaltspflicht

- 1.1 Der Mitarbeiter führt die ihm übertragenen Arbeiten nach bestem Wissen und Können und unter Wahrung der berechtigten Interessen der Produktion aus.
- 1.2 Der Mitarbeiter verpflichtet sich, die Weisungen der vom Produzenten bestimmten Vorgesetzten zu befolgen.
- 1.3 Der Mitarbeiter darf geheim zu haltende Tatsachen, von denen er bei seiner Tätigkeit Kenntnis erhält, nicht verwerfen oder anderen mitteilen. Bei Werbespots und Auftragsfilmen gelten Auftraggeber und Produkt als geheim.
- 1.4 Der Mitarbeiter behandelt Arbeitsgeräte, technische Ausrüstungen, Arbeitsmaterial und Fahrzeuge fachgerecht und mit angebrachter Sorgfalt.
- 1.5 Der Mitarbeiter ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt. Das Mass der Sorgfalt, für die der Mitarbeiter 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, die der Produzent gekannt hat oder hätte kennen sollen.

1.6 Der Mitarbeiter hat Anspruch, über Inhalte und Zielsetzungen des Projekts informiert zu werden.

2 Abtretung von Rechten

2.1 Der Mitarbeiter tritt sämtliche Urheber-, Interpreten- und sonstigen Immaterialgüterrechte, vorbehältlich derer, die schon an eine Verwertungsgesellschaft abgetreten worden sind, zeitlich und räumlich unbeschränkt dem Produzenten ab. Die Entschädigung hierfür ist im vereinbarten Lohn enthalten.

Ohne schriftliche abweichende Vereinbarung gilt der Produzent als Inhaber sämtlicher in Frage kommender Rechte, und es ist Sache des Mitarbeiters darzulegen, welche Rechte er sich vorbehalten hat und in welchem Umfang.

2.2 Diese Vereinbarung berechtigt den Produzenten 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.

2.3 Sofern Produzent und Regie einem Mitarbeiter die Miturheberschaft anerkennen, ist es Aufgabe des Produzenten, diese bei der Verwertungsgesellschaft anzumelden.

3 Vertragsabtretung

3.1 Der Produzent hat das Recht, den Vertrag an Dritte abzutreten.

3.2. Der Produzent muss den Mitarbeiter vor Vertragsabtretung darüber informieren

4 Erwähnung des Mitarbeiters

4.1 Der Produzent verpflichtet sich, den Mitarbeiter mit Namen und Funktion im Vor- bzw. Nachspann und im Werbematerial des Films zu nennen, wenn dies für die in Frage stehende Produktionsart üblich ist und keine schwerwiegenden Gründe dagegen sprechen.

4.2 Der Mitarbeiter hat bei schwerwiegenden Gründen das Recht, seinen Namen zurückzuziehen. Dies hat vor Fertigstellung des Vor- und Nachspannes zu erfolgen. Der Produzent hat das Recht, diesen Namen durch ein Pseudonym zu ersetzen.

4.3 Wird schriftlich keine ausdrückliche, abweichende Vereinbarung getroffen, bleiben die grafische Darstellung sowie die Reihenfolge der Nennung dem Entscheid des Produzenten vorbehalten, wobei eine Gewichtung der Nennung im Verhältnis zur erbrachten Leistung stehen soll.

5 Information

5.1 Informationen zum Film dürfen nur im Einverständnis mit dem Produzenten zur Veröffentlichung gegeben werden.

5.2 Der Produzent kann ohne zusätzliche Verpflichtung vor, während und nach der Produktion aus eigenem Ermessen Informationen zum Film in Bild, Ton und Schrift zur Veröffentlichung freigeben.

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** Beim erstmaligen Arbeitsverhältnis kann eine gegenseitige Probezeit von maximal zwei Wochen schriftlich vereinbart werden. Das Arbeitsverhältnis kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Tagen auf Ende der Probezeit gekündigt werden.

8 Produktionsabbruch und Nichtzustandekommen der Produktion

- 8.1** Wenn bei Produktionsabbruch oder Nichtzustandekommen der Produktion der Produzent auf die (weiteren) Dienste des Mitarbeiters verzichtet, gilt folgende Regelung:
 - 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 Mitarbeiter unternimmt alle ihm zumutbaren Vorkehrungen, um den Schaden des Produzenten zu vermindern.

9 Unvorhergesehener Unterbruch

- 9.1** Bei unvorhergesehenem Produktionsunterbruch wird der Lohn grundsätzlich fortbezahlt.
- 9.2** Zur Schadenverminderung kann der Mitarbeiter in gegenseitigem Einverständnis der Vertragspartner eine ihm entsprechende Arbeit in einer anderen Produktion 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 Produzent das Recht, die Arbeitsleistungen des Mitarbeiters weiterhin zu den gleichen Bedingungen in Anspruch zu nehmen, vorbehältlich anderweitiger Verpflichtungen des Mitarbeiters.
- 9.4** Im Falle eines Unterbruches wegen höherer Gewalt läuft der Vertrag ab der Wiederaufnahme der Produktionsarbeiten weiter, ohne besondere Abmachung und vorbehältlich anderweitiger Verpflichtungen des Mitarbeiters.

10 Verlängerung

- 10.1** Wird eine Verlängerungsoption vereinbart, darf der Mitarbeiter eine anderweitige Verpflichtung für den Zeitraum der Optionsfrist mit Zustimmung des Produzenten eingehen.
- 10.2** Die Optionsfrist darf einen Fünftel der Vertragsdauer nicht überschreiten und maximal eine Woche betragen.
- 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 Mitarbeiter von der bestätigten Optionsfrist zurücktreten, sofern er einen gleichwertigen Ersatz zu den gleichen Bedingungen stellt. Ausgenommen sind Mitarbeiter in leitenden Positionen.

C Arbeits- und Ruhezeiten

11 Arbeitszeiten

- 11.1** Die Arbeitswoche beginnt am ersten Drehtag. Sie muss nicht mit der Kalenderwoche übereinstimmen. Drehtage sind Tage, an denen Bild- und/oder Tonaufnahmen gemacht 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 und Überzeit, innert eines Zeitraumes von 12 Stunden liegen.
- 11.3** Für Arbeiten im Schneiderraum 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** Zu Drehbeginn muss ein Produktionssitz oder Arbeitsort/Hauptdrehort festgelegt werden. Der tägliche Arbeitsweg ab der 61. Minute gilt als Arbeitszeit.
- 11.5** Das Lenken von Fahrzeugen im ausdrücklichen Auftrag der Produktion, insbesondere zur Personen- oder Sachbeförderung, gilt 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 Produzent im Rahmen dieser Bestimmungen Nacht- und Sonntagsarbeit anordnen. Gesetzliche Feiertage gelten als Sonntage.

12 Pausen und Arbeitsunterbrüche

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 Mitarbeiter seinen 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 Ruhezeit

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 Mitarbeiter hat Anspruch auf mindestens einen ganzen Ruhetag (d.h. Ruhezeit gemäss Art. 13.1 und unmittelbar daran anschliessende 24 Stunden) pro Woche.

14.2 Bei Arbeitsverhältnissen von 2 Wochen hat der Mitarbeiter 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 zu Beginn der Arbeitswoche bekannt zu geben, mindestens jedoch 24 Stunden vorher.

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 Editoren beträgt der Stundenansatz für Über- und Nachtstunden 1/40 des Wochenlohnes.
- 15.2** Vorbereitungs- und Aufräumarbeiten an zusätzlichen Tagen werden pro rata temporis entschädigt.
- 15.3** Der Mitarbeiter hat dem Produzenten auf einen von diesem bestimmten Termin einen Rapport über seine 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 vom Produzenten angeordnet wurde, ist ein Zuschlag von 25 % des vereinbarten Lohnes für die effektiv 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 Produzent dem Mitarbeiter spätestens 24 Stunden vorher davon Kenntnis geben.

16.8 Soll Überzeit im Umfang eines halben Tages kompensiert werden, so muss der freie Vormittag am Vorabend und der freie Nachmittag am Vormittag bei Arbeitsbeginn 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 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 leitenden Positionen möglich. Sie bedürfen der Schriftform.

E Spesenregelung

19 Mahlzeiten und Unterkunft

19.1 Bei Arbeiten ausserhalb des Wohnortes werden Mahlzeiten und Unterkünfte während der Dauer der Ortsabwesenheit (auch an freien Tagen) von der Produktion organisiert und bezahlt oder entschädigt.

19.2 a) Die Mitarbeiterin hat nach 5 Arbeitsstunden sowie nach weiteren 6 Arbeitsstunden Anspruch auf eine Hauptmahlzeit. Die Mahlzeiten werden von der Produktion organisiert und bezahlt bzw. entschädigt.
b) Ist die Organisation einer Hauptmahlzeit nicht möglich, ist die Produzentin dennoch für eine angemessene Verpflegung besorgt.

19.3 Bei Vorarbeiten und in der Postproduktion können in gegenseitigem Einverständnis abweichende Regelungen vereinbart werden.

19.4 a) Ordnet der Produzent die Rückkehr an den Wohnort an, werden die effektiven Reisekosten vergütet und die Räumung des Hotelzimmers kann verlangt werden. Die Reisezeit gilt zu 100 % als Arbeitszeit.
b) Ist der Arbeitnehmende aus sachlichen Gründen gezwungen, bereits am Vorabend des nächsten Drehtages anzureisen und dauert die Anreisezeit mindestens zwei Stunden so sind Spesen im Umfang einer Hauptmahlzeit geschuldet.

19.5 An freien Tagen ausserhalb seines Wohnortes hat der Mitarbeiter Anspruch auf Mahlzeiten und Unterkunft. Will er an seinen Wohnort zurückkehren, werden ihm die effektiven Reisekosten bis maximal CHF 150.– ausbezahlt. Die Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit.

19.6 Die Verpflegung hat angemessen, ausreichend und gesund zu sein.

19.7 Wenn der Mitarbeiter im Einverständnis mit dem Produzenten eine Privatunterkunft bezieht, werden ihm die effektiven Übernachtungsspesen ausbezahlt.

19.8 Bei länger als eine Woche dauernden Arbeiten ausserhalb des Wohnortes der Mitarbeiterin und/oder des Geschäftssitzes des Produzenten wird die Reinigung der persönlichen Kleider von der Produktion organisiert und bezahlt oder entschädigt.

Allgemeiner Teil 2

F Bestimmungen über Transporte, Fahrzeuge und Entschädigungssätze

20 Transporte

20.1 Transporte werden von der Produktion organisiert und bezahlt oder entschädigt.

20.2 Bei Arbeiten am Wohnort oder bei zumutbarem Arbeitsweg entfällt dieser Anspruch.

20.3 Beim Fehlen öffentlicher Transportmittel übernimmt der Produzent die Transporte.

21 Privatfahrzeuge

Bei einer von der Produktion angeordneten Benutzung von Privatwagen bezahlt der Produzent 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 gelten folgende Pauschalansätze:

Frühstück: CHF 10.–

Hauptmahlzeit: CHF 32.–

Wäschegeld: CHF 7.50 pro Drehtag auswärts (ab dem 6. Drehtag)

Privatauto: CHF 0.70 pro Kilometer

22.2 Beim Auftreten ungewöhnlicher Umstände ist die Spesenregelung den gegebenen Umständen anzupassen.

22.3 Der Arbeitnehmer ist für die Zurverfügungstellung von eigenen Geräten und Material angemessen zu entschädigen, sofern nichts anderes verabredet oder üblich ist.

G Krankheit und Unfall

23 Lohnfortzahlung bei Krankheit

23.1 Bei Krankheit hat der Mitarbeiter 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 Mitarbeiter als Voraussetzung für die Lohnfortzahlung ein ärztliches Zeugnis beizubringen.

24 Lohnfortzahlung bei Unfall

Bei Unfall hat der Mitarbeiter Anspruch auf volle Lohnfortzahlung während der Arbeitsunfähigkeit bis maximal 25 % der Vertragsdauer, längstens aber bis Vertragsende. Nach Ablauf dieser Fristen stehen dem Mitarbeiter die Lohnausfallleistungen der Versicherung zu.

25 Betriebs- und Nichtbetriebsunfallversicherung

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

25.2 Die Prämien werden vom Produzenten bezahlt; diejenige für eine allfällige Nichtbetriebsunfallversicherung kann dem Mitarbeiter in Abzug gebracht werden.

25.3 Bei Tätigkeit im Ausland ist der Produzent um analogen Versicherungsschutz besorgt.

26 Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

26.1 Dem Mitarbeiter, der Beiträge direkt an eine Vorsorgeeinrichtung bezahlt, schuldet jeder Produzent jeweils die Hälfte der Beiträge, die auf den bei ihm bezogenen Lohn entfallen. Die Höhe des Arbeitgeberbeitrages gilt maximal bis zum Ansatz der Vorsorgestiftung Film und Audiovision vfa.

26.2 Dem Mitarbeiter werden die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitnehmerbeiträge für AHV, IV, EO, ALV abgezogen und zusammen mit den entsprechenden Arbeitgeberbeiträgen an die zuständigen Kassen überwiesen. Mitarbeiter mit Anspruch auf Kinderzulagen müssen bei der Auszahlung darauf hinweisen; der Produzent hat die an seinem Geschäftssitz gesetzlich vorgeschriebenen Kinderzulagen auszuführen.

H Equipe und Equipenvertretung

27 Wahl und Befugnisse

27.1 Wählt die Equipe aus ihrer Mitte einen Vertreter, wird dieser vom Produzenten als Verhandlungspartner anerkannt.

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

27.3 Der Equipenvertreter ist befugt,
– in allen die Produktion betreffenden Angelegenheiten an den Produzenten zu gelangen.
– in arbeitsrechtlichen Fragen zwischen dem Mitarbeiter und dem Produzenten zu vermitteln, sofern er vom Mitarbeiter oder vom Produzenten dazu aufgefordert wird.

27.4 Wird eine Equipenversammlung vom Produzenten oder Equipenvertreter einberufen, so gilt sie 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 nur soweit verbindlich, als dies in diesem Vertrag ausdrücklich vorgesehen ist.

28.2 Wird in einer solchen Angelegenheit ein Mehrheitsentscheid gefällt, so anerkennt der einzelne Mitarbeiter 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 Arbeitgeberverbände resp. der Arbeitnehmerverband 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.