

Tagesengagement 2014

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 1.10.2014 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. Mit der letzten Revision 2014 wurden die Artikel 7.2, 7.3, 12.3, 15.5 und 22.1 angepasst.

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

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	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>2.3 Sofern Produzent und Regie einem Mitarbeiter die Miturheberschaft anerkennen, ist es Aufgabe des Produzenten, diese bei der Verwertungsgesellschaft anzumelden.</p>
3 Vertragsabtretung	<p>3.1 Der Produzent hat das Recht, den Vertrag an Dritte abzutreten.</p> <p>3.2 Der Produzent muss den Mitarbeiter vor Vertragsabtretung darüber informieren.</p>
4 Erwähnung des Mitarbeiters	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
5 Information	<p>5.1 Informationen zum Film dürfen nur im Einverständnis mit dem Produzenten zur Veröffentlichung gegeben werden.</p> <p>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.</p>

6 Anwendungsbereich

Die nachstehenden Bedingungen beziehen sich auf befristete Anstellungen im Tageslohn. Sie gelten in der Regel für Werbe- und Auftragsfilme.

7 Verbindlichkeit, Rücktritt

- 7.1** Verträge sollen möglichst frühzeitig und schriftlich abgeschlossen werden.
- 7.2** Aus schwerwiegenden Gründen können Produzent oder Mitarbeiter mehr als 5 Tage vor Arbeitsbeginn eine Anstellung ohne Kostenfolge annullieren.
- 7.3** Annulliert der Produzent eine Anstellung später als 5 Tage vor Arbeitsbeginn, so hat der Mitarbeiter folgende Ansprüche auf Entschädigung für seinen Lohnausfall:
- Wenn die Absage weniger als 24 Stunden (d.h.weniger als einen Tag) vor Arbeitsbeginn mitgeteilt wird: 100% des Honorars
 - Wenn die Absage weniger als 48 Stunden (d.h. weniger als zwei Tage) vor Arbeitsbeginn mitgeteilt wird: 75% des Honorars
 - Wenn die Absage weniger als 72 Stunden (d.h. weniger als drei Tage) vor Arbeitsbeginn mitgeteilt wird: 50% des Honorars.
 - Wenn die Absage weniger als 120 Stunden (d.h. weniger als 5 Tage) vor Arbeitsbeginn mitgeteilt wird: 25% des Honorars
 - Wird die Absage mehr als 5 Tage vor Arbeitsbeginn mitgeteilt, besteht kein Anspruch auf Entschädigung für den Lohnausfall.
 - Annulliert der Produzent eine Anstellung ohne schwerwiegende Gründe, so sind 100% der vertraglich vereinbarten Lohnsumme geschuldet.

8 Verschiebung

Wird die Produktion 7 bis 5 Tage vor Arbeitsbeginn auf einen späteren Zeitpunkt verschoben und zu diesem späteren Termin erfüllt, so hat der Mitarbeiter nur Anspruch auf eine Entschädigung von 12,5% des Lohnes pro verschobenem Arbeitstag; 4 bis 2 Tage vor Arbeitsbeginn steigt der Ansatz auf 25%, am Vortag auf 37,5%. Ist der Mitarbeiter an der Verschiebung durch bereits vorher eingegangene anderweitige Verpflichtungen nachweislich verhindert, so kommt die Regelung über den Rücktritt gemäss Art. 7.2 zur Anwendung.

9 Wetterabhängige Termine

Wird vereinbart, dass sich der Mitarbeiter für eine bestimmte Zeit freihält, so hat er Anspruch auf eine Entschädigung von 25% des Taglohnes pro Reservationstag.

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** Es können Verlängerungsoptionen von ganzen Tagen und halben Tagen à 5 Stunden zu 60 % eines Tageshonorars vereinbart werden.
- 10.3** Wird die Optionsfrist ganz oder teilweise in Anspruch genommen, verlängert sich die Vertragsdauer entsprechend.
- 10.4** Nicht beanspruchte Optionstage, die nicht vor Arbeitsbeginn abgesagt wurden, werden mit 25 % des entsprechenden Lohnes entschädigt.

C Arbeits- und Ruhezeiten

11 Arbeitszeiten

- 11.1** Bei Arbeitsverhältnissen für Auftrags- und Werbefilmproduktionen, welche eine ganze Woche oder länger dauern, kommen die Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten der Wochenengagements analog zur Anwendung.
- 11.2** Die Arbeitszeit beträgt 9 Std. pro Tag. Sie muss, mit Einschluss der Arbeitsunterbrechungen, innerhalb eines Zeitraumes von 14 Stunden liegen.
- 11.4** Zu Drehbeginn muss ein Produktionssitz oder Arbeitsort/Hauptdrehort festgelegt werden. Die tägliche Reisezeit von mehr als einer Stunde gilt als Arbeitszeit. Die Reisezeit innerhalb eines Ortes gilt nicht als Arbeitszeit.
- 11.5** Das Lenken von Fahrzeugen im Auftrag der Produktion gilt als Arbeitszeit.
- 11.6** Bei Dreharbeiten im Ausland wird die Verrechnung der Reisezeit als Arbeitszeit jeweils individuell verhandelt.
- 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** Nach 5 Std. ununterbrochener Arbeit hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine Pause von mindestens 20 Minuten.
- 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

Die Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen beträgt in der Regel mindestens 11 Std.; in Ausnahmefällen kann sie auf 9 Stunden, mit Einwilligung der Mehrheit der betroffenen Equipenmitglieder auf 8 Stunden gekürzt werden. Pro Arbeitswoche darf die Ruhezeit höchstens einmal auf 8 Std. verkürzt werden.

D Lohn, Zuschläge, Kompensation

15 Grundlohn

- 15.1** Die Richtlöhne für Wochenengagements sind bei Auftragsfilmen (inkl. Werbefilme) nicht anwendbar.
- 15.2** Der Tageslohn bildet die Berechnungsgrundlage für die Lohnzahlungen und Zuschläge. Der Stundenansatz für Über- und Nachtstunden beträgt 1/9 des Tageslohnes. Die Anzahl der effektiv geleisteten Arbeitstage bestimmt den Rabattsatz für die gesamte Arbeitsdauer.
- 15.3** Vorbereitungs- und Aufräumarbeiten bis zu gesamthaft 5 Stunden an zusätzlichen Tagen werden mit 60% des Tageslohnes entschädigt.
- 15.4** Für TV-Produktionen, d.h. Auftrags- oder Co-Produktionen für oder mit Fernsehstationen (ohne Eigenwerbung der entsprechenden Sender) gelten in der Regel die Ansätze für Spiel- und Dokumentarfilme oder um 25% reduzierte Tagesansätze (Einzeltag).
- 15.5** Ohne anders lautende schriftliche Vereinbarung ist die Lohnzahlung bei Arbeitsschluss fällig.

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 05.00 Uhr, die vom Produzenten angeordnet wurde, ist ein Zuschlag von 25% des für die entsprechende Arbeitszeit vereinbarten Lohnes zu bezahlen.
- 16.4** Die Zuschläge für Überstunden betragen:
- für die 10. und 11. Stunde 25 %
 - für die 12. und 13. Stunde 50 %
 - für die 14. und 15. Stunde 100 %
 - ab der 16. Stunde 150 %
- Die Zuschläge sind auszuzahlen oder zu kompensieren.
- 16.5** Nacht- und Überstundenzuschläge werden kumuliert. Die Zuschläge werden jeweils auf der Basis von 100% des vereinbarten Grundlohnes berechnet.
- 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 10,6% 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 grundsätzlich nur für Mitarbeiter in leitenden Positionen und Stagiaires 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 von der Produktion organisiert und bezahlt oder entschädigt.
- 19.2** Der Mitarbeiter hat nach je 5 Arbeitsstunden Anspruch auf eine Hauptmahlzeit. Die Mahlzeiten werden von der Produktion organisiert und bezahlt bzw. entschädigt. Sofern die adäquate individuelle Verpflegung ausserhalb des Drehortes nicht möglich ist, ist der Produzent für eine angemessene Verpflegung besorgt.
- 19.3** Bei Arbeiten am Wohnort hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine Mahlzeit nach 5 und eine zweite nach weiteren 6 Arbeitsstunden, die von der Produktion organisiert und bezahlt bzw. entschädigt werden.
- 19.7** Die Verpflegung hat angemessen, ausreichend und gesund zu sein.
- 19.8** Wenn der Mitarbeiter im Einverständnis mit dem Produzenten eine Privatunterkunft bezieht, werden ihm die effektiven Übernachtungsspesen ausbezahlt.

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 auszubehandelnde Spesen gelten folgende Pauschalansätze:

Frühstück: Fr. 10.–

Hauptmahlzeit: Fr. 32.–

Privatauto: Fr. 0.70 pro Kilometer

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

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 Lohnausfalleistungen 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 Arbeitgeber-Beitrages 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 auszuzahlen.

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.