

Allgemeine Anstellungsbedingungen

für freie technische und künstlerische
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der
Film- und Audiovisionsproduktion
Ausgabe 2007 / Wochenengagement

ssfv

ARF/FDS



SFP

SWISSFLM
ASSOCIATION

Allgemeine Anstellungsbedingungen

Ausgabe 2007 eingesetzt per 1.1.2007 auf unbestimmte Dauer mit der gegenseitigen Kündigungsmöglichkeit der Verbände auf Jahresende unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem halben Jahr.

Präamel

Die nachstehenden «Allgemeinen Anstellungsbedingungen für freie technische und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Film- und Audiovisionsproduktion» sind im Jahr 1991 von der Paritätischen Kommission eingesetzt, 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 dem Schweizer Syndikat Film und Video (ssfv), ausgearbeitet und in den Jahren 2005 und 2006 revidiert worden.

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 verwerthen 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.

Wochenengagements	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	<p>7.1 Verträge sollen möglichst frühzeitig und schriftlich abgeschlossen werden.</p> <p>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.</p>
8 Produktionsabbruch und Nichtzustandekommen der Produktion	<p>8.1 Wenn bei Produktionsabbruch oder Nichtzustandekommen der Produktion der Produzent auf die (weiteren) Dienste des Mitarbeiters verzichtet, gilt folgende Regelung:</p> <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. <p>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.</p>
9 Unvorhergesehener Unterbruch	<p>9.1 Bei unvorhergesehenem Produktionsunterbruch wird der Lohn grundsätzlich fortbezahlt.</p> <p>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.</p> <p>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, vorbehaltlich anderweitiger Verpflichtungen des Mitarbeiters.</p> <p>9.4 Im Falle eines Unterbruches wegen höherer Gewalt läuft der Vertrag ab der Wiederaufnahme der Produktionsarbeiten weiter, ohne besondere Abmachung und vorbehaltlich anderweitiger Verpflichtungen des Mitarbeiters.</p>

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** Die wöchentliche vertragliche Arbeitszeit beträgt 50 Stunden. Die tägliche Arbeitszeit muss mit Einschluss der Arbeitsunterbrechungen innerhalb von 14 Stunden liegen.
- 11.3** Für Arbeiten im Schneiderraum gilt bei einem Arbeitsverhältnis von mehr als 4 Tagen die 5-Tage-Woche mit 40 Std., wobei der Überstundenzuschlag erst ab der 50. Std. in Kraft tritt.
- 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 gilt die reine Reisezeit zu 50 % als Arbeitszeit, falls nichts anderes vertraglich vereinbart wurde. 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** 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 dauern mindestens 45, höchstens 90 Minuten. Sie gelten nicht als Arbeitszeit, ausser wenn der Mitarbeiter auf Abruf bereitstehen muss.
- 12.4** Andere Arbeitsunterbrüche, die mehr als 60 Minuten dauern, sind am Vortag anzukündigen.

13 Ruhezeit

- 13.1** 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.
- 13.2** Pro Arbeitswoche muss die Ruhezeit im Durchschnitt minimum 10 Std. 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.
- 14.3** Freie Tage sind dem Mitarbeiter zu Beginn der Arbeitswoche bekannt zu geben, mindestens jedoch 24 Std. vorher.

D Lohn, Zuschläge, Kompensation**15 Grundlohn**

- 15.2** 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.
- 15.3** Vorbereitungs- und Aufräumarbeiten an zusätzlichen Tagen werden pro rata temporis entschädigt.
- 15.4** 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 benutzen.

15 Grundlohn

- 15.5** Ohne anders lautende schriftliche Vereinbarung ist die Lohnzahlung alle zwei Wochen fällig.
- 15.6** 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 05.00 Uhr, die vom Produzenten angeordnet wurde, ist ein Zuschlag von 25% des für die entsprechende Arbeitszeit vereinbarten Lohnes 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 10,6% 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.
- 19.4** Bei Vorarbeiten und in der Postproduktion können in gegenseitigem Einverständnis abweichende Regelungen vereinbart werden.
- 19.5** 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 50 % als Arbeitszeit.
- 19.6** An freien Tagen ausserhalb seines Wohnortes hat der Mitarbeiter Anspruch auf Mahlzeiten und Unterkunft. Will er an seinen Wohnort zurückkehren, werden ihm Transportkosten im Betrag von 2 Hauptmahlzeiten ausbezahlt. Die Reisezeit gilt nicht als Arbeitszeit.
- 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.
- 19.9** Bei Arbeiten ausserhalb des Wohnortes oder des Geschäftssitzes des Produzenten, die länger als eine Woche dauern, wird die persönliche Wäsche von der Produktion organisiert und bezahlt oder entschädigt.

Allgemeiner Teil 2	F Bestimmungen über Transporte und Fahrzeuge
20 Transporte	<p>20.1 Transporte werden von der Produktion organisiert und bezahlt oder entschädigt.</p> <p>20.2 Bei Arbeiten am Wohnort oder bei zumutbarem Arbeitsweg entfällt dieser Anspruch.</p> <p>20.3 Beim Fehlen öffentlicher Transportmittel übernimmt der Produzent die Transporte.</p>
21 Privatfahrzeuge	<p>21.1 Bei einer von der Produktion angeordneten Benützung von Privatwagen bezahlt der Produzent die Vollkaskoversicherung für die entsprechende Zeit. Der Mitarbeiter ist für den Abschluss einer Vollkaskoversicherung besorgt. Unterlässt er dies, ist der Produzent bei einem Schadenfall gleichwohl nur verpflichtet, einen Beitrag in der Höhe des Selbstbehaltes zu bezahlen.</p> <p>21.2 Falls der Mitarbeiter schon eine ganzjährige Vollkaskoversicherung für seinen Privatwagen abgeschlossen hat, vergütet der Produzent die entsprechende Prämie pro rata temporis.</p> <p>21.3 Bei grobfahrlässig selbstverschuldeten Unfällen geht der Mindestselbstbehalt zulasten des Mitarbeiters; in allen anderen Fällen hat der Produzent den Mindestselbstbehalt zu bezahlen.</p>
22 Entschädigungssätze	<p>22.1 Für auszubehandelnde Spesen gelten die jeweiligen Ansätze der SRG für das In- und Ausland.</p> <p>22.2 Beim Auftreten ungewöhnlicher Umstände ist die Spesenregelung den gegebenen Umständen anzupassen.</p>
	G Krankheit und Unfall
23 Lohnfortzahlung bei Krankheit	<p>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).</p> <p>23.2 Bei Krankheit von mehr als 3 Tagen hat der Mitarbeiter als Voraussetzung für die Lohnfortzahlung ein ärztliches Zeugnis beizubringen.</p>
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 auszus zahlen.

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 diese 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.