

schweizer syndikat film und video
Karin Vollrath
Josefstr. 106
Postfach 2210
8031 Zürich

Zürich, 9. Juli 2004

Stellungnahme zu den Revisionsanträgen Allgemeine Anstellungsbedingungen

Liebe Karin

Als Erstes möchte ich mich für das verspätete Eintreffen unserer Stellungnahme entschuldigen. An seiner letzten Sitzung hat der Vorstand die Revisionsanträge AAB zwar traktandiert, sie konnten jedoch nicht im Detail durchdiskutiert werden. Einerseits möchten wir Anregungen geben zum weiteren Vorgehen der Revision, andererseits eine allgemeine Einschätzung aus unserer Sicht darlegen, bevor wir exemplarisch auf einzelne Regelungen eingehen.

Allgemeines

Entgegen der Absicht der Revision sind die AAB nicht einfacher, sondern komplizierter geworden und im Umfang gewachsen. Die Notwendigkeit der Anpassungen an das revidierte Arbeitsgesetz und die entsprechenden Verordnungen ist unbestritten. In der Ausführung ist die Systematik nicht durchgehend, was wir als Nachteil empfinden. Einerseits werden nur vom Gesetz abweichende oder nicht geregelte Punkte festgehalten, andererseits explizit die einzelnen Normen angeführt. Schwerfällig wirken auch die zu ausführlichen und sich zum Teil überschneidenden Bestimmungen. Zudem sind etliche Formulierungen eigentliche Erläuterungen, die unseres Erachtens nicht in die AAB gehören. Ein klare Trennung zwischen Regelungen und Erläuterungen würde viel zur Straffung und Übersichtlichkeit beitragen.

Weiteres Vorgehen

Wir sind der Meinung, dass es sinnvoller wäre, sich zuerst auf das weitere Vorgehen in der Paritätischen Kommission zu verständigen, bevor Revisionsvorschläge im Detail diskutiert werden. Wir sind uns bewusst, dass das Ausarbeiten der AAB schwierig war, und um einzelne Punkte hart gerungen wurde. Trotzdem stellen wir die Überlegung an, ob nicht die AAB komplett überarbeitet werden sollten. Die Kommission könnte sich über die unbestrittenen und zu regelnden Punkte verständigen und auf dieser Basis könnte ein neuer, schlanker Entwurf verfasst werden.

Einzelne Bestimmungen

Präambel

Neu sollen die in der paritätischen Kommission vertretenen Verbände auch dafür sorgen, dass die AAB den Arbeitsverträgen tatsächlich als integrierender Bestandteil zugrunde gelegt werden. Die AAB als verbindlich zu erklären macht Sinn. Den Verbänden kann aber nicht die Kontrolle über die Anwendung aufgebürdet werden. Den AAB sind alle technischen und künstlerischen Mitarbeiter unterstellt – hier wäre es hilfreich, wenn klar gemacht würde, dass die SchauspielerInnen nicht mitgemeint sind.

1. Treue- und Sorgfaltspflicht

Darunter werden mit Ausnahme von 1.6 ausschliesslich Regelungen aufgeführt, welche die Pflichten auf Arbeitnehmerseite - gemäss OR 321 - regeln. Eine explizite Auflistung dieser Regelungen ist unseres Erachtens einseitig – auch Arbeitgeber haben Pflichten gemäss OR – und vielleicht wäre es vorteilhafter, wenn einige klare Grundsätze zum Verhalten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber vorangestellt werden, darin könnte auch der Anspruch auf Information des Mitarbeiters (1.6.) integriert werden.

2. Rechteabtretung

Wir schlagen folgende Formulierung für 2.1 vor: Sofern im jeweiligen Arbeitsvertrag nicht anders geregelt, tritt der Mitarbeiter sämtliche Urheber-, Interpreten- und sonstige Immaterialgüterrechte dem Produzenten ab. Die Entschädigung hierfür ist im vereinbarten Lohn enthalten.

Die vorgeschlagene Bestimmung in 2.4 würden wir wie folgt umformulieren: Sofern Produzent und Regisseur einem Mitarbeiter eine Miturheberschaft anerkennen, ist es Aufgabe des Produzenten, diese bei der Verwertungsgesellschaft anzumelden.

6. Anwendungsbereich/7. Spezialbestimmungen für Dokumentarfilmproduktionen

Die Unterscheidung zwischen Wochen- und Taglohn ist sicher sinnvoll, wie auch die Trennung von Auftrags-/Werbefilmen und unabhängigen Produktionen. Inwiefern die Spezialbedingungen für den Dokumentarfilm nötig sind und ausschliesslich für Dokumentarfilmproduktionen zutreffen sollen oder eventuell allgemein für Produktionen unter erschwerten Bedingungen oder mit kleinen Equipen muss diskutiert werden.

Zu den Drehooptionen bei Dokumentarfilmen hat sich der Vorstand keine abschliessende Meinung gemacht.

11. Arbeitszeit

Die Anhebung auf 50 Stunden pro Woche entspricht sicher den Realitäten. Nicht nachvollziehbar ist, warum die Arbeitszeit beim Taglohn nicht analog dem Wochenlohn auf 10 Stunden erhöht wurde.

Pauschalverträge (vormals 18)

Die Pauschalverträge wurden ersatzlos gestrichen mit der Begründung, dass mit der Anhebung der Wochenarbeitszeit solche Regelungen hinfällig seien. Wir würden es vorziehen, wenn für bestimmte zentrale Funktionen Pauschalverträge nach wie vor möglich sein sollten.

Soweit unsere Anmerkungen zu den Revisionsanträgen. Gerne beteiligen wir uns an den weiteren Gesprächen.

Freundlich grüsst Dich

Brigitte Zimmermann