

# Erläuterungen zum Honorarspiegel

## der TKI – Tiroler Kulturinitiativen für selbstständige Kulturarbeit

Stand: Juli 2021

### Prolog: Freie Kulturarbeit in Österreich

Die freie Kulturszene in Österreich ist sehr heterogen. Kulturinitiativen arbeiten in allen künstlerischen Genres (Musik, Literatur, Bildende Kunst, Theater, Tanz, Performance, kulturelle Bildung, diskursive Formate, etc.), oft auch gemischtspartig und in unterschiedlichen rechtlichen Konstellationen. Meistens sind Kulturinitiativen als **gemeinnützige Vereine** organisiert. Es gibt aber auch lose Zusammenschlüsse von **selbstständig tätigen Kulturakteur\*innen** wie Künstler\*innen-Kollektive und Arbeitsgemeinschaften ohne eigene Rechtsperson (GesbR).

Die **typische Beschäftigungsform** der freien Kulturszene ist atypisch: der geringste Teil der Beschäftigten verfügt über eine Vollzeitanzstellung. Viel häufiger sind prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Mischformen: Selbstständige Tätigkeit (z.B. künstlerische oder kulturmanagerielle Tätigkeit) kombiniert mit nicht selbstständiger Beschäftigung (meist in Teilzeit oder Geringfügigkeit). Oder: Kombinationen von mehreren nicht selbstständigen oder auch selbstständigen Tätigkeiten (z.B. künstlerische Tätigkeit in Kombination mit einer Lehrtätigkeit).

Die freie Kulturszene ist geprägt von einem sehr hohen Anteil an Selbstständigen. In der 2020 veröffentlichten WIFO-Studie zur ökonomischen Bedeutung der Kulturwirtschaft und ihrer Betroffenheit in der COVID-19-Krise<sup>1</sup> waren 96,4 % der erfassten Unternehmen Mikrounternehmen, zumeist EPU's. Viele im Kunst- und Kulturbereich Tätige – Kulturmanager\*innen, Künstler\*innen, Kulturvermittler\*innen, Kurator\*innen, Kulturjournalist\*innen etc. – sind im Sinne des Sozialversicherungsrechts **Neue Selbstständige**, die weder Mitglieder der Wirtschaftskammer noch der Arbeiterkammer sind.

Die fehlende Vertretung durch Kammern und die Kleinteiligkeit und Heterogenität des Kunst- und Kultursektors sind wohl Gründe, warum es in Österreich bis auf wenige Ausnahmen keine

---

<sup>1</sup> Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO) im Auftrag des BMKÖS;  
<https://www.bmkoes.gv.at/Kunst-und-Kultur/Neuigkeiten/StudieCOVID.html>

Kollektivverträge<sup>2</sup> oder sonstige verbindliche Standards für die Bezahlung von Kulturarbeit gibt.

Daraus resultieren sehr **prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse** für viele, die in dem Sektor arbeiten. Typisch sind diskontinuierliche Arbeitsverhältnisse mit Phasen der Erwerbslosigkeit zwischen Engagements oder Projekten mit der Folge, dass ein Anspruch auf Arbeitslosengeld nie erreicht wird. Ein unregelmäßiges und kaum planbares Einkommen hat außerdem mangelnde soziale Absicherung im Krankheitsfall und fehlenden Schutz vor Altersarmut zur Folge. Die 2018 veröffentlichte Studie zur sozialen Lage der Kunstschaffenden und Kulturvermittler\*innen in Österreich<sup>3</sup> bestätigt die existenzgefährdenden Arbeitsbedingungen: Rund ein Drittel der Befragten ist akut armutsgefährdet und das bei einem überdurchschnittlich hohen Bildungsgrad, denn 58 % der Studienteilnehmer\*innen verfügen über einen fachbezogenen akademischen Abschluss. Diese Zahlen können nicht nur für Kunstschaffende angenommen werden, sondern ebenso für selbstständig tätige Kulturarbeiter\*innen, Kulturmanager\*innen, Kurator\*innen, Kulturvermittler\*innen etc.

### **Wozu Honorarempfehlungen im Kunst- und Kulturbereich?**

Noch immer ist die Vorstellung weit verbreitet, dass Kulturarbeit mehr ein Hobby ist als eine professionelle Arbeit, die angemessen zu bezahlen ist. Manche Förderinstrumente, vor allem Projektförderungen, schließen die Abrechnung von Honoraren für die Fördernehmer\*innen explizit aus. Die Förderungen können also nicht für die eigene Arbeit und damit für die Existenzsicherung verwendet werden. Es wird davon ausgegangen, dass Leistungen im Kulturbereich „ehrenamtlich“, also unbezahlt zu erbringen sind. Die Folge ist „unfreiwilliges Ehrenamt“ und notorische Unterbezahlung der Kulturakteur\*innen.

Um der weit verbreiteten Unterbezahlung und der damit verbundenen (Selbst-)Ausbeutung von Kulturarbeiter\*innen zu begegnen, hat die TKI 2009 den unverbindlichen Fair Pay Honorarspiegel als **Kalkulationshilfe für selbstständige Tätigkeiten im Kunst- und Kulturbereich** im Sinne eines angemessenen und **fairen Unternehmer\*innenlohns** entwickelt.

Die in den Mitgliedsinitiativen der TKI tätigen Kulturarbeiter\*innen können sowohl Auftraggeber\*innen als auch Auftragnehmer\*innen sein. Der TKI-Honorarspiegel versteht sich somit als Beitrag für einen **fairen Interessens- und Marktausgleich** zwischen Auftraggeber- und Auftragnehmer\*innenseite.

---

<sup>2</sup> Selbst in teilstaatlichen Kulturbetrieben sind KVs keine Selbstverständlichkeit. Während es für die Bundestheater einen Kollektivvertrag gibt, kämpfen die Bundesmuseen noch darum. Für die freie Kulturszene existieren keine Kollektivverträge.

<sup>3</sup> Studie im Auftrag des BMUKK; <https://www.bmkoes.gv.at/Service/Publikationen/Kunst-und-Kultur/berichte-studien-kunst.html>

Auch wenn die empfohlenen Richtsätze in der Freien Szene vielfach noch nicht umsetzbar sind, möchten wir mit der Forderung nach einer fairen Bezahlung selbstständiger, professioneller Kulturarbeiter\*innen alle im Kulturbereich tätigen Akteur\*innen einladen, **gemeinsam für die Verankerung fairer Bezahlung einzutreten**. Mit der Verwendung der unverbindlichen Honorar-Empfehlungen als Kalkulationshilfe können wir gemeinsam und konsequent den finanziellen Bedarf aufzeigen – beispielsweise in Förderanträgen.

### **An wen richtet sich der TKI-Honorarspiegel?**

Der TKI-Honorarspiegel versteht sich als **Kalkulationshilfe für selbstständig tätige Kulturarbeiter\*innen** (Betreiber\*innen von Kunst- und Kulturprojekten, Kurator\*innen, Künstler\*innen, Kulturmanager\*innen etc.) für administrative, organisatorische, konzeptuelle und managerielle Tätigkeiten im Kunst- und Kulturbereich. Er dient insbesondere Berufseinsteiger\*innen als Orientierung, um ihre Arbeitsleistungen angemessen bewerten und kalkulieren zu können. Die unverbindlichen Honorar-Empfehlungen stellen aber auch eine **Kalkulationshilfe für Projektbetreiber\*innen als potenzielle Auftraggeber\*innen** dar.

### **Honoraranspruch**

Der Honoraranspruch ergibt sich aus der zwischen Auftragnehmer\*in und Auftraggeber\*in getroffenen Vereinbarung (Werkvertrag). Bei der Beurteilung der Angemessenheit des Honorars ist der tatsächliche Aufwand für die vereinbarte, zu erbringende Leistung zu berücksichtigen. Für Vereinbarungen empfehlen wir die schriftliche Form. Auch allfällige Ausfallhonorare und Abschlagszahlungen empfehlen wir, schriftlich zu vereinbaren.

### **Grundlage des TKI Honorarspiegels**

Wie eingangs erwähnt sind die meisten Kulturinitiativen als gemeinnützige Vereine organisiert. Deshalb referenzieren wir auf das **Gehaltsschema für Vereine der GPA Gewerkschaft**.<sup>4</sup> Ausgehend vom marktüblichen Lohn von Unselbstständigen errechnet der TKI-Honorarspiegel somit unverbindliche Stundenrichtsätze für selbstständige Tätigkeiten im Kunst- und Kulturbereich als Basis für die Kalkulation eines angemessenen Unternehmer\*innenlohns.

Das GPA-Gehaltsschema für Vereine wird gemäß den Verhandlungsergebnissen der Sozialpartner\*innen zum Kollektivvertrag für Handelsangestellte jährlich angepasst. Entsprechend dem GPA-Gehaltsschema für Vereine wird auch der **TKI-Honorarspiegel jährlich indiziert**.

---

<sup>4</sup> <https://www.gpa.at/kollektivvertrag/forschung-und-bildung/organisationen/archiv/gehaltstabelle-fuer-vereine-2020>

Die im GPA-Gehaltsschema zur Anwendung kommenden Beschäftigungsgruppen sind im Muster-Betriebsvereinbarungskatalog für Vereine definiert. Dabei werden unterschiedliche Berufe und Tätigkeiten je nach Qualifizierung, Verantwortungsgrad und ggf. leitender Funktion neun Beschäftigungsgruppen zugeordnet. Darüber hinaus berücksichtigt das GPA-Gehaltsschema auch die Anzahl der Jahre der Betriebszugehörigkeit.

Der **TKI-Honorarspiegel** lehnt sich an die Differenzierung nach **Beschäftigungsgruppen** an, wobei das Schema auf **selbstständige Tätigkeiten in der freien Kulturarbeit** übertragen und spezifiziert wurde. Umfasst werden dabei v.a. administrative, organisatorische, konzeptuelle und leitende Tätigkeiten – von der Projektidee und Konzeptarbeit über die Realisierung bis hin zur Projektabrechnung und Dokumentation.

Analog zu den Jahren der Betriebszugehörigkeit im GPA-Gehaltsschema differenziert der TKI-Honorarspiegel nach **Berufsjahren**, um der Berufserfahrung Rechnung zu tragen. Daraus ergibt sich im Honorarspiegel ein Von-Bis-Betrag als Richtwert für die jeweilige Tätigkeit.

Weisen Tätigkeiten Merkmale eines echten Dienstverhältnisses auf, handelt es sich um eine unselbstständige Beschäftigung. Wir empfehlen eine Abklärung im Einzelfall, um Scheinselbstständigkeit auszuschließen.

### **Berechnung des TKI-Honorarspiegels**

Die Berechnung des TKI-Honorarspiegels erfolgt durch **Mag.<sup>a</sup> Monika Manzl**, Unternehmensberaterin, Certified Management Consultant (CMC) und allgemein beeedete und gerichtlich zertifizierte Sachverständige.<sup>5</sup>

Die unverbindlichen Stundenrichtsätze für einen fairen Unternehmer\*innenlohn im Kunst- und Kulturbereich beinhalten **reine Arbeitskosten** (Honorar, Sozialversicherung, Steuern und Abgaben, durchschnittliche Urlaubs- und Krankentage), jedoch **keine anteiligen Fixkosten** (Infrastruktur, Miete usw.) und verstehen sich **exkl. MWSt.**

Es wird ausgehend von einem kalkulatorischen Monatsbruttoeinkommen, das sich an das GPA-Gehaltsschema für Vereine anlehnt, ein Stundensatz für im Kulturbereich selbstständig Tätige berechnet. Das Monatsbruttoeinkommen wird mit 14 multipliziert, also inkl. anteiliger Sonderzahlungen berücksichtigt. Darauf werden 30 % Aufschlag berechnet. Dieser beinhaltet: Arbeitgeber\*innenanteil, Sozialversicherung, Kommunalsteuer, Dienstgeber\*innenbeitrag (DB), Zuschlag zum Dienstgeber\*innenbeitrag (DZ) sowie Mitarbeiter\*innenvorsorgekasse (abgerundet).

---

<sup>5</sup> <https://www.manzl-consulting.com/uber-uns/monika-manzl/>

**Basis für die Berechnung der Stunden pro Jahr** (ausgehend von einer Ganztagsbeschäftigung):

52 Wochen x 5 Arbeitstage	= 260 Arbeitstage x 8 Std./Tag	= 2.080 Std. pro Jahr
Krankenstandstage ca. 12 T p.a.	= 12 Tage x 8 Std./Tag	= -96 Std. pro Jahr
Urlaub 25 Tage pa.	= 25 Tage x 8 Std./Tag	= -200 Std. pro Jahr
Sonstige Fehlzeiten 10 Tage pa.	= 10 Tage x 8 Std./Tag	= -80 Std. pro Jahr
Verrechenbare Std. pro Jahr	= 213 Tage x 8 Std./Tag	= 1.600 Std. pro Jahr

Die Krankenstandstage und sonstigen Fehlzeiten entsprechen dem österreichischen Durchschnitt lt. Österreichische Gesundheitskasse ÖGK.<sup>6</sup>

Die verrechenbaren Stunden pro Jahr ergeben sich unter der Annahme grundsätzlicher Vollauslastung. Dies ist auch nicht anders möglich, da z.B. eine Halbauslastung den Stundensatz verdoppeln würde. In jeder Branche ist es üblich, dass die Planstundensätze, die sich aus der Kostenrechnung ableiten, unter Annahme einer praktischen Vollauslastung berechnet werden, da ein Unternehmen ansonsten weder konkurrenzfähig wäre noch die betrieblichen Fixkosten zur Gänze decken könnte bzw. ein\*e Unternehmer\*in davon leben könnte.

### **Wer ist die TKI?**

Die TKI – Tiroler Kulturinitiativen ist Interessenvertretung und Netzwerk von über 150 Kulturinitiativen in Tirol. Die TKI versteht sich als kulturpolitisch gestaltende Kraft, die sich für die kontinuierliche Verbesserung der Rahmenbedingungen für autonome Kulturarbeit einsetzt.

office@tki.at | www.tki.at | ZVR 784060292 | Juli 2021

---

<sup>6</sup> Monika Manzl: „Der Einfachheit halber halte ich mich hier an eine typisierende Betrachtung, es handelt sich aber immer um eine Bandbreite. Diese Bandbreite liegt in etwa bei 1.500 – 1.700 Stunden verrechenbarer Stunden pro Jahr unter Vollauslastung bei einer/einem durchschnittlichen Arbeitnehmer\*in (ungeachtet dessen, ob kollektivvertraglich 40 Std. oder 39 Std. oder 38,5 Std. pro Woche gearbeitet werden).“