

FAIR PAY

Für faire Bedingungen in
Kunst, Kultur und Medien

FAIR PLAY

FAIR PAY READER

INHALT

Fair Pay - Einleitungstexte zu den Sparten geben einen Überblick zu Problemlagen, Lösungsansätzen, Forderungen

Fair Pay TOOLS - informieren zu aktuellen Richtlinien
Honorarempfehlungen, Kalkulationshilfen,
Kollektivverträgen

VORWORT

5

Clemens Christl..... S 009

BILDENDE KUNST

Jannik Franzen, IG Bildende Kunst..... S 015

TOOLS Bildende Kunst..... S 025

DARSTELLENDEN KUNST

Ulrike Kuner, Julia Kronenberg, Patrick Trotter,

IG Freie Theaterarbeit..... S 037

TOOLS Darstellende Kunst S 049

5

FILM

Maria Anna Kollmann,

Dachverband der Filmschaffenden..... S 053

TOOLS Film S 063

FREIE KULTURARBEIT

Yvonne Gimpel, Lidija Krienzer-Radojevic,

Mirjam Steinbock und Alina Zeichen,

IG Kultur Österreich S 075

TOOLS Freie Kulturarbeit..... S 087

5

FREIER RUNDFUNK

Alf Altendorf, Verband freier Rundfunk Österreich..	S 101
TOOLS Freier Rundfunk	S 109

KULTURVERMITTLUNG

Sandra Malez, Sandra Kobel, Markus Rieser, Österreichischer Verband der Kulturvermittler_innen im Museums- und Ausstellungswesen.....	S 115
TOOLS Kulturvermittlung	S 125

LITERATUR

Gerhard Ruiss, IG Autorinnen Autoren.....	S 129
TOOLS Literatur	S 141

LITERARISCHE ÜBERSETZUNG

Brigitte Rapp, IG Übersetzerinnen Übersetzer.....	S 145
TOOLS Literarische Übersetzung	S 155

MUSIK

Eva-Maria Bauer und Günther Wildner	S 169
TOOLS Musik.....	S 181

*FAIR UND TRANSPARENT:**ZU EINEM URHEBER_INNENVERTRAGSRECHT*

Werner Richter, IG Übersetzerinnen Übersetzer.....	S 193
--	-----------------------

INTERESSENVERTRETUNGEN

in Kunst, Kultur und freien Medien.....	S 201
---	-----------------------

Fair Pay? Fair Pay!

Clemens Christl

9

FAIR PAY? FAIR PAY!

9

Genug Geld zum Leben verdienen? In Kunst, Kultur- und Medienarbeit das Gegenteil von selbstverständlich. Aber was meinen wir eigentlich, wenn wir faire Bezahlung fordern? Fair im Vergleich zum Anderen neben mir, im Vergleich zu anderen Beteiligten (Schauspieler_in, Techniker_in, Verlagsangestellte ...), im Vergleich zu anderswo erzielten Einkünften, im Verhältnis zur Ausbildungszeit, zur Arbeitszeit ...? Welche Faktoren sind relevant, wenn ein angemessenes Entgelt ins Spiel gebracht wird? Das sind komplexe Fragen, und es braucht Antworten darauf, um zum Ziel zu kommen, das lautet:

9

*FAIRE UND ANGEMESSENE BEZAHLUNG IN KUNST,
KULTUR UND FREIEN MEDIEN*

Es ist ein einfaches und anerkanntes Ziel, dem kaum jemand widersprechen wird. Der Weg dorthin ist allerdings ganz und gar nicht einfach in einem Sektor, in dem die Arbeit so unterschiedlich aussieht, so verschieden organisiert

FAIR PAY

9

ist. Und es gibt auch keine einfache Antwort auf die Frage, wer zahlt.

Kunst und Kultur sind nie nur so viel wert, wie ein_e Konsument_in dafür bezahlt; und sie könnten nur dann allein an der Nachfrage oder am Erfolg gemessen werden, wenn sie als bloße Dienstleistungsangebote für Vergnügungen gesehen würden. Das ist keine Option für all jene, die eine kulturelle Grundversorgung für ebenso notwendig erachten wie Essen, Trinken, Bildung oder medizinische Versorgung. Und es ist auch keine Option für Österreich mit seinem Bekenntnis zur Förderung der Kunst, wie es im Kunstförderungsgesetz festgehalten ist. Davon ausgehend stammt ein nicht unbedeutender Teil der Finanzierung von Kunst und Kultur direkt aus Subventionen - nicht so sehr für die Arbeitenden, sondern ganz zentral für die Nutzer_innen, die Lesenden, die Kinobesucher_innen, für den gesellschaftlichen Mehrwert, den eine lebendige und vielfältige Kultur- und Kunstszene schafft.

Diese Subventionen haben jedoch kaum je die Einkommen der Künstler_innen und Kulturarbeiter_innen im Blick, sind schon gar nicht an angemessene Honorare, Gagen oder Gehälter gekoppelt. Bei einigen Fördergeber_innen werden Eigenhonorare sogar immer noch als nicht förderbar deklariert.

Dem gegenüber stehen Künstler_innen, Kultur- und Medienarbeiter_innen, deren Hauptinteresse dem Tun gilt, den Möglichkeiten etwas umzusetzen, auf der Bühne zu stehen, Publikum kulturelle Teilhabe zu ermöglichen. Sich dafür auf unterbezahlte oder gar unbezahlte Arbeit einzulassen, ist allzu oft geübte Praxis, schlicht aus der Notwendigkeit der begrenzten Möglichkeiten. Wer sich in diesem Match Billig- oder Gratis-Arbeit nicht ausreichend leisten kann, verliert - an Sichtbarkeit, an Präsenz. Dort, wo künstlerische Arbeit unmittelbar am Publikumserfolg gemessen wird, am Kunstmarkt, in den Charts, gilt dagegen: *The winner takes it all*. Extrem hohe Einkommen für wenige, wenig oder

keines für eine große Anzahl von nicht minder produktiven Künstler_innen und Kulturarbeiter_innen.

So drehen sich Diskussionen unter Aktiven oft im Kreis: Wenn Subventionsgeber_innen faire Bezahlungen ermöglichen, heißt das nicht, dass die Zahl derer, die etwas bekommen, geringer wird? Und wenn ich vielen ermögliche, ihren Lebensunterhalt mit Kunst, Kultur und Medien zu verdienen, kommen (noch) mehr. Wir sagen, es muss selbstverständlich sein, ausreichend Finanzierung für Kunst und Kultur bereitzustellen, genauso wie für alle anderen Notwendigkeiten gesellschaftlicher Versorgung. Wir fordern eine Anhebung des Kunst- und Kulturbudgets auf zumindest 1% des Bruttoinlandsprodukts (BIP), davon 50% für die Freie Szene. Es muss genug da sein, um fair und angemessen zu bezahlen. Es braucht mehr Geld UND Fair Pay. Und es braucht eine Verankerung fairer Bezahlung und fairer Verträge als Förderkriterium.

*WIE ALSO KOMMEN WIR ZU FAIR PAY?
DARUM GEHT ES IN DIESEM READER.*

Das Problem ist kein neues. Entsprechend viele Versuche, Entwürfe, funktionierende und weniger gelungene Tools gibt es, überall auf der Welt, und auch hier. Wir haben Interessenvertretungen in Kunst, Kultur und freien Medien gebeten darzustellen, wie in ihrer Sparte gearbeitet wird, wie die Verdienststrukturen aussehen und natürlich, welche Instrumente und Lösungsansätze entwickelt wurden und werden, um der grassierenden Unterzahlung entgegenzuwirken. Fragestellungen der sozialen Absicherung sind - insbesondere angesichts exzessiver Armutgefährdung in den Branchen Kunst, Kultur und freie Medien - mit dem effektiven Einkommen eng verknüpft. Einige Beiträge gehen auch darauf näher ein, im Fokus aller Beiträge steht das Ziel der fairen und angemessenen Bezahlung. Die soziale Absicherung ist aber

in allen Sparten ein prioritäres Anliegen. Positionen und Forderungen dazu sind auf den Websites der einzelnen Interessenvertretungen und des Kulturrat Österreich nachzulesen.

Im Anschluss an den Text der jeweiligen Sparte sind konkrete Vorlagen gesammelt, in Form von Gehaltstabellen, Kollektivverträgen, Kalkulationshilfen oder unverbindlichen Honorarempfehlungen. Damit soll allen ein Referenzpunkt in die Hand gegeben werden, was Zusammenschlüsse von Kunst- und Kulturarbeiter_innen an Kalkulationshilfen oder auch Empfehlungen entwickelt haben. Verbindlich allerdings sind lediglich die wenigen Kollektivverträge im Feld.

Den Abschluss bildet ein kurzer Überblick zum Urheber_innenvertragsrecht, das eine Lücke für jene schließen würde, die auf die Verwertung ihrer Werke durch andere angewiesen sind. Abgeleitet vom Urheber_innenrecht, soll das Urheber_innenvertragsrecht kollektiv verhandelte Rahmenverträge ermöglichen, die den Urheber_innen eine angemessene und faire Bezahlung sichern.

ORGANISIEREN WIR UNS!

Abgerundet wird der Reader durch ein Verzeichnis von autonomen Interessenvertretungen in Kunst, Kultur und freien Medien und von den beteiligten IGs formulierte gemeinsame Forderungen - ohne Anspruch auf Vollständigkeit, nicht zuletzt, weil gerade jetzt neue Zusammenschlüsse entstehen und neue Ideen, Lösungsansätze und Forderungen formuliert werden.

Um Fair Pay zu erreichen, kann es deshalb abschließend nur heißen: Organisieren wir uns! Für angemessene Bezahlung, für faire Arbeitsbedingungen, für ein gutes Leben für alle!

BILDENDE KUNST

BILDENDE KUNST

Jannik Franzen*

IG Bildende Kunst

Entgegen einem verbreiteten Bild ist die Arbeit bildender Künstler_innen sehr vielfältig und umfasst weit mehr als Gemälde oder Skulpturen, die sich in Galerien verkaufen lassen. Bildende Künstler_innen arbeiten mit digitalen Medien, installativ, ortsbezogen, interdisziplinär oder recherchebasiert. Nicht selten verstehen sie ihre Arbeiten als Beitrag zu gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen statt als Verkaufsobjekte. Und vom Verkauf ihrer Werke können nur wenige etablierte bildende Künstler_innen (darunter deutlich mehr Künstler) leben.

AUSSTELLUNGSRÄUME UND HONORARE

Für viele bildende Künstler_innen spielen Ausstellungsbeiträge eine wichtige Rolle, die jedoch oft nicht oder sehr gering bezahlt werden: Während sämtliche Tätigkeiten für eine Ausstellung vom Kuratieren bis zum Auf- und Abbau budgetiert werden, hören die beteiligten Künstler_innen oft, die Gelegenheit ihre Werke zu zeigen sei Lohn genug. Diese

* Jannik Franzen war bis April 2021 kunstpolitische_r Sprecher_ der IG Bildende Kunst.

Einstellung ist so verbreitet, dass viele sich immer noch scheuen, ein Ausstellungshonorar zu verlangen, oder sich mit sehr geringen Beträgen zufriedengeben.

Neben Ausstellungen sind für bildende Künstler_innen - teils orts- oder anlassbezogene - geförderte Projekte wichtig. Manche Projektförderungen schließen jedoch die Abrechnung von Honoraren für die Fördernehmer_innen explizit aus. Die Förderungen können nur für Produktionskosten verwendet werden, nicht aber für die eigene Arbeit und damit den Lebensunterhalt.

18

PRAXISBEISPIEL

Deniz Altan, bildende_r Künstler_in, wird für die Ausstellungs-beteiligung mit einem Werk in einem renommierten Museum angefragt. Materialkosten für die Abzüge der zu zeigenden Fotoserie würden übernommen, heißt es in der Einladung. Auf die Nachfrage von Deniz, welches Honorar für ihren Arbeitsaufwand gezahlt werde, lautet die Antwort: Keines, Honorare für Künstler_innen seien im Budget nicht vorgesehen. Jedoch steigere ja das Ausstellen in diesem Haus die Anerkennung der Künstler_in und sei gut für den CV. Deniz Altan hält Rücksprache mit Kolleg_innen und mit der Interessenvertretung. In der Folge verhandelt Deniz noch die Finanzierung der Reisekosten für die Teilnahme an der Eröffnung, entschließt sich letztlich aber, nicht weiter auf einem Honorar zu bestehen - aus Sorge, die Ausstellungs-beteiligung oder zukünftige Anfragen zu gefährden.

ARBEITS- UND SOZIALE SITUATION

Bildende Künstler_innen sind in der Regel selbstständig und haben laut Studie zur sozialen Lage der Kunstschaffenden und Kunst- und Kulturvermittler_innen 2018 das geringste Einkommen aller Sparten. Die Hälfte der bildenden Künstler_innen verdient mit der Kunst unter 3.500 Euro netto pro Jahr.

18

Das mittlere Jahres-Nettoeinkommen aus allen Tätigkeiten liegt bei 11.000 Euro.¹ Viele bildende Künstler_innen sind zur Deckung des Lebensunterhalts auf Erwerbsarbeit neben

¹ <https://www.bmkoes.gv.at/Service/Publikationen/Kunst-und-Kultur/berichte-studien-kunst.html>

der Kunst angewiesen. Dies führt wiederum zu strukturellen Benachteiligungen im Kunstfeld: Geringerer künstlerischer „Output“ und verminderte Flexibilität in Bezug auf Reisen und Auslandsaufenthalte wegen des Jobs und/oder Care-Arbeit passen nicht ins Bild des/der produktiven, „aufstrebenden“ Künstler_in. Kindererziehungszeiten und „verspätete“ Karriere bedeuten zusätzliche Ausschlüsse durch Altersgrenzen bei Förderungen und Stipendien. Die verbreitete Kombination selbstständiger und unselbstständiger Tätigkeiten („Brotjobs“) führt zu Problemen beim Zugang zu Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Lücken in der Pensionsversicherung sind verbreitet.² Das Einkommen mancher bildender Künstler_innen ist so gering, dass sie die Mindestgrenze für den Zuschuss des Künstler_innen-Sozialversicherungsfonds zu den Sozialversicherungsbeiträgen nicht erreichen oder ihren Anspruch trotz Ausnahmeregelungen im Laufe der Jahre verlieren. Laut *Studie zur sozialen Lage* waren 47 % der bildenden Künstler_innen in Österreich zum Zeitpunkt der Befragung armutsgefährdet - und der lag vor der Covid-19-Krise.

19

KAMPAGNE >PAY THE ARTIST NOW!<

Kunst ist Arbeit und muss bezahlt werden. Das Bewusstsein dafür ändert sich zwar langsam, Honorare für Künstler_innen sind jedoch in Ausstellungsbudgets nach wie vor selten vorgesehen. Seit 2016 setzt sich die IG Bildende Kunst mit der Kampagne *Pay the artist now!* für angemessene Künstler_innenhonorare ein.³ Grundlegende Forderungen sind die Implementierung verbindlicher Honorare in öffentlich geförderten Ausstellungen sowie die dazu notwendige Erhöhung von Förderbudgets.

19

Nach umfassenden Recherchen, internationalem Austausch und

² Vgl. <https://kulturrat.at/studie-unselbststaendig-selbststaendig-erwerbslos>

³ <https://igbildendekunst.at/themen/kunst-und-geld/>

bundesweiten Diskussionsrunden mit Künstler_innen und Ausstellungsräumen - zuletzt im November 2020 in Innsbruck - geht es nun darum, gemeinsam Forderungen durchzusetzen. Auf der Basis des Vernetzungstreffens hat eine Arbeitsgruppe aus Tiroler Künstler:innenschaft⁴ und IG Bildende Kunst Empfehlungen für Mindesthonorare zur Bezahlung von künstlerischen Beiträgen sowie anderen Tätigkeiten im Bereich bildende Kunst und Ausstellungen erarbeitet.

PRAXISBEISPIEL

Alex Fine ist über die Lebenspartner_in sozialversichert, um Kosten zu sparen. Zwar hat eine befreundete Künstlerin Alex ermutigt, sich zur Pflichtversicherung bei der SVS anzumelden und Beitragszuschüsse beim Künstler_innen-Sozialversicherungsfonds (KSVF) zu beantragen. Aufgrund des geringen und schwankenden Einkommens ist Alex jedoch vor diesem Schritt bisher zurückgeschreckt. Die ausbleibenden Aufträge aufgrund der Covid-19-Pandemie bedeuten eine große finanzielle Krise. Für die „großen“ Hilfsfonds bei der WKO und der SVS erfüllt Alex aufgrund der Mitversicherung nicht die Voraussetzungen. Vom Covid-19-Fonds im KSVF hat Alex Fine für einen Zeitraum von 12 Monaten insgesamt 4.500 Euro erhalten, das entspricht 375 Euro pro Monat.

ECKPUNKTE EINES LEITFADENS FÜR FAIRE BEZAHLUNG IN DER BILDENDEN KUNST

Begriffsdefinition: Das Ausstellungshonorar wird bezahlt für die Ausstellungsbeteiligung mit einer oder mehreren künstlerischen Arbeiten - unabhängig davon, ob es sich um bestehende oder neu produzierte Arbeiten handelt. Abgegolten wird der Kommunikations- und Organisationsaufwand zur Teilnahme und die damit verbundene Arbeitszeit - nicht jedoch zusätzliche Kosten, die im Zuge einer Ausstellungsbeteiligung anfallen (können). Das Ausstellungshonorar deckt nicht ab: Künstler_innenhonorar und Produktionskosten einer in Auftrag gegebenen neuen Arbeit, Reisekosten (z. B. zur Vernissage), Transport, Auf- und Abbau der Arbeit, Adaptierung der Arbeit an den Raum. Ebenfalls zusätzlich

⁴ <https://www.kuenstlerschaft.at/>

zu bezahlen sind Tätigkeiten wie Artist Talks, Führungen, Workshops und andere Veranstaltungen. All diese Bereiche sind bei Empfehlungen für Mindesthonorare zu berücksichtigen.

Eine der Herausforderungen eines Leitfadens für faire Bezahlung in der bildenden Kunst liegt darin, (Ausstellungs-)Honorare zu definieren, die über symbolische Beträge hinausgehen und die Tätigkeiten tatsächlich angemessen entlohnen, dies jedoch mit Blick auf Ausstellungs- und Förderbudgets, die bisher selten oder nie Honorare für Künstler_innen vorgesehen haben. Dabei gilt es Regelungen sowohl für die freie Szene als auch für große Ausstellungshäuser zu finden. International gibt es beispielsweise Honorarempfehlungen, in denen die Höhe der Ausstellungshonorare auf Grundlage des Ausstellungs- oder Jahresbudgets der Ausstellungshäuser bzw. der Veranstalter_innen festgelegt wird.⁵

Zu berücksichtigen sind die sehr breit gefächerten Arbeitsfelder bildender Künstler_innen, für die die Honorare jeweils angemessen sein müssen. Diese reichen von Malerei und Bildhauerei über Fotografie, Video, Film, Sound- und Medienkunst,

⁵ <https://igbildendekunst.at/in-fomaterial/honorare/>

PRAXISBEISPIEL

Bildende_r Künstler_in Noah Berger ist Teil eines Künstler_innen-Kollektivs, das einen kleinen Ausstellungsraum („Off-Space“) in einem Ladenlokal betreibt. Sie erhalten kleinere Projektförderungen, mit denen die Raumkosten finanziert und Ausstellungsbudgets von 500 - 1.000 Euro pro Ausstellung ermöglicht werden. Das Geld wird direkt an die beteiligten Künstler_innen weitergegeben, um sowohl Produktionskosten als auch, falls sich das ausgeht, Honorare für die Beteiligten zu finanzieren. Material- und Produktionskosten gehen so zu Lasten einer Bezahlung der Arbeit der Künstler_innen.

Die Betreiber_innen des Raums zahlen sich selbst keine Honorare für ihren Arbeitsaufwand aus. Zum einen bliebe dann nichts für die Projekte übrig, zum anderen schließt die Projektförderung die Auszahlung von Eigenhonoraren aus. Noah Berger hat einen „Brotjob“ zur Finanzierung des Lebensunterhalts. Für die eigene künstlerische Arbeit bleibt kaum Zeit.

21

21

Performance, Installation, Kunst im öffentlichen Raum und ortsspezifische Interventionen zu recherchebasierten oder interdisziplinären Projekten, Künstler_innenbüchern, künstlerischer Forschung und anderem.

Notwendig sind Regelungen für alle mit einer Ausstellung verbundenen Tätigkeiten, die in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Neben den künstlerischen Beiträgen umfasst dies u. a. kuratorische Arbeit und Produktion, Texterstellung, Übersetzungen, Öffentlichkeitsarbeit, Design und Ausstellungsarchitektur, Licht, Ton und weitere Technik, Auf- und Abbau, Aufsicht, Kunstvermittlung, Moderation von Veranstaltungen u. a. Zu beachten ist, dass es für bestimmte Tätigkeitsbereiche, die sich auch in der bildenden Kunst finden, bereits Honorarempfehlungen gibt, etwa für Textproduktion oder Design, Musik oder Performance.

FÖRDERUNGEN: KUNSTBUDGETS ERHÖHEN, FAIRE BEZAHLUNG ALS FÖRDERKRITERIUM

Um angemessene Ausstellungs- und Künstler_innenhonorare zu etablieren, bedarf es einer Erhöhung der Kunst- und Kulturförderbudgets sowie einer regelmäßigen Valorisierung. Der Kulturrat Österreich fordert die Erhöhung des Kunst- und Kulturbudgets auf mind. 1 % des BIP, davon 50 % für die freie Szene.⁶ Wir fordern angemessene Bezahlung von Kunst- und Kulturarbeit als verbindliches Förderkriterium: keine öffentlichen Gelder für Vorhaben, die auf un(ter)-bezahlter Arbeit von Künstler_innen und Kulturarbeiter_innen basieren.

Um die Bezahlung der Arbeit bildender Künstler_innen selbstverständlich werden zu lassen und Honorare als fixen Bestandteil von Förderbudgets zu etablieren, ist Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit bei Ausstellungshäusern und

⁶ <https://kulturrat.at/anhebung-des-kunst-und-kulturbudgets-auf-zumindest-1-des-bip>

Institutionen wie bei Fördergeber_innen und politischen Entscheidungsträger_innen notwendig. Austausch unter Kolleg_innen fördert ebenso die Enttabuisierung des Sprechens über Bezahlung und Wert der künstlerischen Arbeit. Darüber hinaus gilt es die Verhandlungsposition von Künstler_innen zu stärken und gemeinsam - spartenübergreifend, in Allianz von Kunstschaaffenden und weiteren Akteur_innen im Feld - für gute Bezahlung und faire Arbeitsbedingungen einzutreten.

TOOLS ZU FAIR PAY

23

Kampagne *Pay the artist now!*

igbildendekunst.at/themen/kunst-und-geld/ Leitfaden für faire Bezahlung in der bildenden Kunst (Empfehlungen für Basissätze in der selbstständigen Arbeit) (S.25)

Honorarspiegel (Empfehlungen für Stundensätze zur fairen Bezahlung selbstständiger Arbeit in der bildenden Kunst) (S.30)

Frequently Asked Questions zum Leitfaden und Honorarspiegel für faire Bezahlung selbstständiger Arbeit in der bildenden Kunst
igbildendekunst.at/infomaterial/honore/

FORDERUNGEN ZU FAIR PAY

- Angemessene Bezahlung von Kunst- und Kulturarbeit als verbindliches Förderkriterium
- Verbindliche Honorare in öffentlich geförderten Ausstellungen
- Erhöhung von Förderbudgets in entsprechendem Ausmaß

23

IG BILDENDE KUNST

Die IG Bildende Kunst ist eine Interessenvertretung bildender Künstler_innen in Österreich. Sie setzt sich dafür ein, die soziale und ökonomische Lage bildender Künstler_innen sowie die Rahmenbedingungen künstlerischer Arbeit zu verbessern. Mit der Forderung *Pay the artist now!* steht die Verankerung fairer Bezahlung im Mittelpunkt der interessenpolitischen Arbeit.

TOOLS BILDENDE KUNST

Zusammengestellt von IG Bildende Kunst

TOOLS ZU FAIR PAY IM ÜBERBLICK

- Kampagne *Pay the artist now!*
igbildendekunst.at/themen/kunst-und-geld/
- Leitfaden für faire Bezahlung in der bildenden Kunst
(Empfehlungen für Basissätze in der selbstständigen Arbeit) - siehe unten
- Honorarspiegel (Empfehlungen für Stundensätze zur fairen Bezahlung selbstständiger Arbeit in der bildenden Kunst) - siehe unten
- Frequently Asked Questions zum Leitfaden und Honorarspiegel für faire Bezahlung selbstständiger Arbeit in der bildenden Kunst
igbildendekunst.at/infomaterial/honorare/

25

25

LEITFADEN FÜR FAIRE BEZAHLUNG IN DER BILDENDEN KUNST

Empfehlungen für Basissätze in der selbstständigen Arbeit

*Tiroler Künstler:innenschaft | IG Bildende Kunst
www.kuenstlerschaft.at | <https://igbildendekunst.at>*

25

Der Leitfaden gibt unverbindliche Empfehlungen für eine angemessene Bezahlung selbstständiger künstlerischer Arbeit ab. Die Empfehlungen beziehen sich ausschließlich auf die Arbeitskosten der_des selbstständigen Künstler_in, also den Unternehmer_innenlohn. Der Fokus liegt auf Tätigkeiten im Ausstellungsbetrieb. Dieser Leitfaden ist für Künstler_innen und Auftraggeber_innen nicht verbindlich.

HONORARANSPRUCH

Der Honoraranspruch ergibt sich aus der zwischen Auftragnehmer_in und Auftraggeber_in getroffenen Vereinbarung. Für Vereinbarungen empfehlen wir die schriftliche Form. Bei der Beurteilung der Angemessenheit des (künstlerischen) Honorars ist der tatsächliche Aufwand für die vereinbarte, zu erbringende Leistung zu berücksichtigen. Die im Folgenden genannten Beträge (Basissätze) für verschiedene künstlerische Tätigkeiten gehen jeweils vom Mindestarbeitsaufwand aus, der auf Erfahrungswissen beruht. Die Basissätze sind eine Ausgangsbasis zur Ermittlung eines angemessenen Honoraranspruchs. Bei aufwändigeren Projekten wird es erforderlich sein, die Empfehlungen deutlich zu überschreiten. Für ungewöhnlich weniger aufwändige Projekte wird es angemessen sein, die Empfehlungen zu unterschreiten. Arbeitsumfang und Detailleistungen für die unverbindlich empfohlenen Basissätze sind in den begleitenden FAQ näher erläutert.

HONORARBERECHNUNG

Grundlage jedes Honorars in der selbstständigen Tätigkeit sind die anfallenden Kosten einschließlich des zustehenden Unternehmer_innenlohns. Bei der Veranschlagung ihres

Honorars müssen Künstler_innen sowohl ihre Fixkosten als auch ihre variablen Kosten berücksichtigen. Fixkosten sind jene Kosten, die sie auch dann tragen müssen, wenn eine bestimmte Leistung gar nicht erbracht wird; z. B. Miete und Betriebskosten eines Ateliers, Basis-Arbeitswerkzeuge etc. Variable Kosten entstehen erst dadurch, dass eine bestimmte Leistung erbracht wird; z. B. Unternehmer_innenlohn (inkl. Sozialversicherung, Steuern und sonstiger Abgaben), Reisekosten, Transportkosten, Materialkosten, Lizenzen, anlassbezogene Kinderbetreuungskosten etc. Die folgenden unverbindlichen Empfehlungen beziehen sich ausschließlich auf die Arbeitskosten des_der Künstler_in, also den Unternehmer_innenlohn.

27

AUSSTELLUNGSHONORAR

Für die Teilnahme an einer Ausstellung mit einer oder mehreren künstlerischen Arbeiten und den damit verbundenen Arbeitsaufwand. Nicht für Spesen, nicht für die Produktion neuer künstlerischer Arbeiten. Prämisse: Je weniger Künstler_innen involviert sind, desto umfassender ist üblicherweise das Arbeitsvolumen der Einzelnen.

- Einzelausstellung: Basissatz 1.500 Euro
- Ausstellung mit 2 bis 3 beteiligten Künstler_innen: Basissatz 800 Euro je Künstler_in
- Ausstellung mit 4 bis 7 beteiligten Künstler_innen: Basissatz 500 Euro je Künstler_in
- Ausstellung ab 8 beteiligten Künstler_innen: Basissatz 350 Euro je Künstler_in

27

Bei einer Ausstellungsbeteiligung von Künstler_innenkollektiven empfehlen wir jedenfalls das 1,5-Fache des Betrags als angemessene Bezahlung der Arbeit.

PERFORMANCE

Honorar für die Aufführung einer Solo-Performance durch den_die Künstler_in selbst. Nicht für Konzeption und Produktion einer neuen Performance, nicht für Requisiten, Spesen etc.

- einmalige Aufführung (oder mehrere Durchläufe einer kurzen Performance am gleichen Termin):
Basissatz 350 Euro
- weitere Aufführungen am selben Ort,
an anderen Terminen: Basissatz je 250 Euro

28

Ist die Performance auch über die Aufführung hinaus Teil des Ausstellungsprojekts (z. B. durch Artefakte, Videodokumentation etc.), kommt statt des Aufführungshonorars das (höhere) Ausstellungshonorar zur Anwendung. Ist die Performance ein erweiterter Programmpunkt, kommt das Aufführungshonorar (zusätzlich) zur Anwendung.

ARTIST LECTURE

Vortrag, Impulsreferat, Präsentation, Screening oder vergleichbare Formate; inkl. anschließendem Publikumsgespräch oder

28

moderierter Diskussion. Honorar für Vorbereitung, Konzeption und Durchführung.

- bei geplanter Dauer bis 90 Minuten,
je Künstler_in: Basissatz 350 Euro
-

ARTIST TALK

Moderiertes Künstler_innengespräch, Führung durch die Ausstellung oder vergleichbare Formate; inkl. Publikumsgespräch oder moderierter Diskussion. Honorar für Vorbereitung und Durchführung.

28

- bei geplanter Dauer bis 90 Minuten, je Künstler_in:
Basissatz 200 Euro

MODERATION

Von Artist Talks, Podiumsdiskussionen,
Workshops oder vergleichbaren Formaten.
Honorar für Vorbereitung und Durchführung.

- inkl. inhaltlicher Gestaltung, bei geplanter Dauer bis
90 Minuten: Basissatz 350 Euro
- Koordination und Begleitung durch die
Veranstaltung, bei geplanter Dauer bis 90 Minuten:
Basissatz 250 Euro

29

AUSFALLSHONORAR

Werden Ausstellungen oder andere Aufträge durch die
Veranstalter_in abgesagt, soll das Ausfallshonorar den
Aufwand für geleistete Vorbereitungsarbeit abdecken.

Bei Absage einer Ausstellung:

- ab 1 Woche vor der Eröffnung: 100 % des Honorars
- ab 4 Wochen oder - je nach üblichen Vorlaufzeiten
der Veranstalter_in und längerfristig erforderlicher
Vorarbeit - zu einem früher zu vereinbarenden Termin:
50 % des Honorars.

29

Insbesondere bei größeren Projekten (Aufträgen) empfehlen
wir eine Vereinbarung von Teilzahlungen für Teilleistun-
gen. Bei Absage einer Veranstaltung wie Talk, Lecture,
Performance:

- ab 3 Tage vor dem Termin: 100 % des Honorars
- ab 3 Wochen vor dem Termin: 50 % des Honorars

WEITERE KÜNSTLER_INNENHONORARE

Für die Berechnung von anderen Künstler_innenhonoraren (beispielsweise für die Produktion einer neuen künstlerischen Arbeit: Performance, Projekt im öffentlichen Raum, Installation, künstlerische Forschung etc.) verweisen wir auf den begleitenden Honorarspiegel mit Empfehlungen für Stundensätze zur fairen Bezahlung selbstständiger Arbeit in der bildenden Kunst. Die Stundensätze bieten eine Kalkulationshilfe auch für eine weitere Vielfalt von (künstlerischen) Tätigkeiten in der bildenden Kunst.

ABSCHLIESSENDE HINWEISE

Alle Beträge verstehen sich exkl. USt. und allfälliger weiterer Abgaben und Steuern. Allenfalls anfallende variable Kosten (z. B. Materialkosten, Transportkosten, Reisekosten etc.) sind hinzuzurechnen. Vergütungen für Werknutzung und Verwertung (z. B. bei Rechtewahrnehmung durch Verwertungsgesellschaften) sind von den Auftraggeber_innen zusätzlich zu berücksichtigen. Anteilige Fixkosten (z. B. Atelierkosten, Basis-Arbeitswerkzeuge etc.) sind individuell und zusätzlich von Künstler_innen in der Honorargestaltung einzuplanen. Abschließend verweisen wir auf die begleitenden FAQ zum Leitfaden: www.igbildendekunst.at/infomaterial/honorare Innsbruck/Wien, 1.7.2021

HONORARSPIEGEL 2021

Empfehlungen für Stundensätze zur fairen Bezahlung selbstständiger Arbeit in der bildenden Kunst

Tiroler Künstler:innenschaft |
 IG Bildende Kunst mit Dank an die TKI -
 Tiroler Kulturinitiativen
www.kuenstlerschaft.at | igbildendekunst.at
 Der Honorarspiegel gibt unverbindliche Empfehlungen für

Stundensätze (Richtwerte) zur angemessenen Bezahlung selbstständiger Arbeit in der bildenden Kunst ab. Die Empfehlungen im Honorarspiegel fokussieren auf die künstlerische Produktion und stellen eine Kalkulationshilfe insbesondere für die Planung eigener Projekte dar. Sie ergänzen die Basissätze im *Leitfaden für faire Bezahlung in der bildenden Kunst*, da sie auf eine Vielfalt künstlerischer Tätigkeiten wie auch auf organisatorische, technische usw. Arbeit anwendbar sind.

Die empfohlenen Stundensätze beziehen sich ausschließlich auf die Arbeitskosten, also den Unternehmer_innenlohn (Honorar, Sozialversicherung, Steuern und Abgaben; auch durchschnittliche Urlaubs- und Krankentage sind berücksichtigt). Sie beinhalten keine anteiligen Fixkosten (z. B. für Ateliermiete, Infrastruktur etc.) und keine variablen Kosten (z. B. projektbezogene Materialkosten, Reisekosten etc.). Die empfohlenen Stundensätze sind für Auftragnehmer_innen (z. B. Künstler_innen) und Auftraggeber_innen nicht verbindlich.

31

Je nach Tätigkeit und je nachdem, ob diese für das eigene Projekt selbst übernommen oder anderweitig vergeben wird, kann es sich um selbstständige Tätigkeit oder unselbstständige Beschäftigung handeln. Wir empfehlen eine Abklärung im Einzelfall, um Scheinselbstständigkeit auszuschließen. Der Honorarspiegel knüpft an den Fair Pay Honorarspiegel für selbstständige Kulturarbeit der TKI - Tiroler Kulturinitiativen an, der wiederum aus dem GPA-Gehaltsschema für Vereine abgeleitet ist. Für ausführlichere Informationen verweisen wir auf die begleitenden FAQ (www.igbildende-kunst.at/infomaterial/honorare/) und auf die Erläuterungen der TKI - Tiroler Kulturinitiativen (www.tki.at/19/arbeit/faire-bezahlung-fuer-kulturarbeit/).

31

TÄTIGKEIT	GRUPPE	STUNDENSATZ RICHTWERT IN EURO EXKL. UST. ZWISCHEN 1 UND 36 BERUFSJAHREN
Tätigkeiten ohne besondere Vorkenntnisse Flyer/Folder verteilen, Veranstaltungsbetreuung (Buffet, Garderobe, Empfang) usw.	1	€ 19,06 - € 29,84
(Technische) Vorbereitung und Betreuung von Veranstaltungen Mit entsprechenden Kenntnissen, jedoch unter Aufsicht bzw. Handlungsanleitung; z. B. einfache Auf- und Abbauarbeiten, Ausstellungsaufsicht (inkl. einfache technische Betreuung, Ein-/Ausschalten, Infomaterial und Erstauskunft aus/ geben), Betreuung der Durchführung von Performances	4	€ 25,31 - € 48,26
Durchführung von Recherchen, Dokumentation Materialrecherche und -besorgung, Raumsuche/-recherche, Auskundschaften von Eigentumsverhältnissen/ Nutzungsmöglichkeiten, Betreuung von Social Media, inhaltliche Vorbereitung Artist Talk	5	€ 28,07 - € 53,80
Ausstellungsaufbau, Ausstellungsdisplay Aufbau (eigener) komplexer künstlerischer Arbeiten, Art Handling, Produktion Ausstellungsarchitektur/-display	6	€ 31,85 - € 60,82

TÄTIGKEIT	GRUPPE	STUNDENSATZ RICHTWERT IN EURO EXKL. UST. ZWISCHEN 1 UND 36 BERUFSJAHREN
<p>Komplexe (organisatorische) Tätigkeiten, Projektumsetzung</p> <p>Abwicklung von projektbezogenen rechtlichen Bestimmungen (z. B. Steuern, Abgaben, Nutzungsbewilligungen, behördliche Genehmigungen, Erstellen von Corona-Präventionskonzepten), Ausstellungsproduktion</p>	6	<p>€ 31,85 - € 60,82</p>
<p>Öffentlichkeitsarbeit, Community Outreach</p> <p>Qualifizierte Tätigkeiten wie Entwicklung von PR- und Bildpolitik-Konzepten; Planung und Umsetzung von Veranstaltungen und erweiterten Programmpunkten; Social Media Management; Ausstellungsbeileiligung, Vorbereitung Artist Lecture, Vorbereitung Moderation</p>	6	<p>€ 31,85 - € 60,82</p>
<p>Künstlerische Konzeptarbeit, Programmierung Kunst- und Kulturprogramm</p> <p>Qualifizierte, selbstständige Tätigkeiten wie Konzeption und Ausführung neuer künstlerischer Arbeiten (z. B. Lecture Performance, Kunst im öffentlichen Raum, Installation, div. Auftragsarbeiten), Entwurf/Konzeption Ausstellungsarchitektur/-design, Kuratieren einer Ausstellung/Festival, Konzepterstellung und inhaltliche/künstlerische Programmierung eines Projektes, Festivals oder Jahresprogramms</p>	7	<p>€ 38,35 - € 73,35</p>

TÄTIGKEIT	GRUPPE	STUNDENSATZ RICHTWERT IN EURO EXKL. UST.ZWISCHEN 1 UND 36 BERUFSJAHREN
(Künstlerische) Projektleitung und Finanzmanagement Leitende Tätigkeiten wie künstlerische Leitung inkl. Finanzverantwortung; z. B. Konzeption und Ausführung eines neuen künstlerischen Projekts oder Programms in Eigeninitiative (inkl. Auftragsvergaben)	8	€ 44,65 - € 80,99
<i>Innsbruck/Wien, 1.7.2021</i>		

DARSTELLEND KUNST
FREIE THEATERARBEIT,
TANZ UND PERFORMANCE

 DARSTELLEND KUNST

 FREIE THEATERARBEIT, TANZ UND PERFORMANCE

 Ulrike Kuner, Julia Kronenberg, Patrick Trotter

 IG Freie Theaterarbeit

Die Zahl der aktiv tätigen freischaffenden Künstler_innen und Kunstarbeiter_innen im darstellenden Bereich beläuft sich in Österreich auf geschätzt 20.000 Personen, die allerdings nicht gleichzeitig und durchgehend tätig sind - die Fluktuation in der Ausübung eines künstlerischen Berufs ist generell hoch. Pro Jahr werden in Österreich ca. 4.000 Künstler_innen und Kulturarbeiter_innen der darstellenden Kunst über die Instrumente der öffentlichen Hand gefördert. In der freien Theaterarbeit (s.o.) sind das beispielsweise Schauspieler_innen, Tänzer_innen, Performer_innen, Regisseur_innen, Choreograph_innen, Bühnenbildner_innen, Dramaturg_innen, Kostümbildner_innen, Licht- und Tondesigner_innen etc. Etwa 2.000 Künstler_innen und andere in der freien Theaterarbeit Tätige sind derzeit als aktive Mitglieder in der IG Freie Theaterarbeit (IGFT) organisiert, der Frauenanteil liegt konstant bei 73-74%.

39

39

WECHSELNDE UND TEMPORÄRE BESCHÄFTIGUNGEN

In den seltensten Fällen kommt es im darstellenden Bereich zu einer durchgehenden Beschäftigung. Zumeist werden kurzfristige Engagements von Zeiten ohne Einkommen abgelöst, welches dadurch starken Schwankungen und Unregelmäßigkeiten

PRAXISBEISPIEL

Sino Solvent ist Tänzerin aus Großbritannien. Von den Companies auf der Insel wurde sie immer angestellt. Das ist dort selbstverständlich. Bei ihrem Wechsel nach Österreich hat sie sich daher auch keine Gedanken um Beschäftigungsverhältnisse gemacht. Als sie dann ihr erstes Engagement in der freien Szene bekommt, ist sie umso mehr überrascht, dass sie für ihre Gage eine Rechnung ausstellen soll. Erst nach einigem Nachfragen wird ihr auch mitgeteilt, dass sie sich selbst versichern müsse und beim KSVF anmelden könne. Die komplizierten Texte der SVS und des KSVF stehen in englischer Sprache leider nicht zur Verfügung. Beim BMF gibt es allerdings Unterlagen auch in englischer Sprache. Sie ist jetzt Selbstständige in Österreich.

40

unterworfen ist. Darüber hinaus werden zur Lebenshaltung neben der künstlerischen Tätigkeit oft auch künstlerische Nebentätigkeiten oder kunstferne Tätigkeiten ausgeübt, Mehrfachbeschäftigungen und dadurch entstehende Mehrfachversicherungen sind weit verbreitet.

Das Einkommen der in der freien Szene Tätigen setzt sich somit meist sowohl aus unselbstständiger als auch aus selbstständiger Beschäftigung zusammen (nicht selten in Form von Scheinselbstständigkeit). Erfahrungsgemäß erhalten gut beschäftigte, professionell tätige Künstler_innen und

Kulturarbeiter_innen an 20 bis 22 Wochen pro Jahr ein Einkommen; der Brutto-Jahresumsatz liegt zwischen 15.000 und 25.000 Euro.

40

(SCHEIN)SELBSTSTÄNDIGKEIT UND ABSICHERUNG

Die (schein)selbstständige Beschäftigung ist oft die günstigste für die Dienstgeber_innen und wird bei einem branchenüblich knappen Produktionsbudget noch immer großteils angewandt. Viele Künstler_innen und Kulturarbeiter_innen, die seit Jahren (schein)selbstständig arbeiten, wünschen sich keinen Wechsel in eine Anstellung mehr. Sie wollen - sofern dies rechtlich gedeckt ist - selbstständig und wei-

sungsunabhängig arbeiten und haben sich bewusst für dieses Modell entschieden.

Die Selbstständigkeit geht aber mit einem hohen Grad an Eigenverantwortung und -organisation einher und bietet nur bedingt Schutz und Rechte beispielsweise betreffend Arbeitszeitregelungen, Urlaub, Krankenstand etc. Auch eine praktikable Absicherung bei Arbeitslosigkeit gibt es derzeit noch nicht, ergo nur mäßigen sozialversicherungsrechtlichen Schutz während erwerbsloser Zeiten. Dies aber wünschen sich die Künstler_innen / Kulturarbeiter_innen durchaus. Eine Option ist, diese Instrumente einfach und kostengünstig für selbstständige Künstler_innen / Kulturarbeiter_innen einzurichten.

41

Und Achtung: Gerade die Scheinselbstständigkeit (z. B. Werkvertrag oder freier Dienstvertrag statt echtem Dienstvertrag) birgt auch für Dienstgeber_innen enorme Gefahren, denn diese haften auch rückwirkend für ungeleistete lohnabhängige Abgaben. Dies trifft v. a. die weit verbreitete Struktur der Vereine: Kann der Verein drohende Nachzahlungen an die Sozialversicherung nicht aufbringen, haften die Leitungsorgane mit ihrem Privatvermögen. Was bedeutet: Die Personen im Vorstand haften persönlich, unbeschränkt, solidarisch und primär.

41

TAGEWEISE BESCHÄFTIGUNG ALS ABBAU DER SOZIALEN ABSICHERUNG

Oft werden Vorstellungstermine in Form einzelner tageweiser Beschäftigungen administriert - was eine Aushöhlung der sozialen Absicherung bedeutet. Denn: Bei tageweiser Anstellung (jeweils unter der Geringfügigkeitsgrenze) besitzen die Dienstnehmer_innen (Künstler_innen / Darsteller_innen) keinerlei sozialversicherungsrechtlichen Schutz, die Dienstgeber_innen müssen lediglich die Unfallversicherung bezahlen.

41

KONTINUITÄT UND STABILITÄT STATT (ALTERS-) ARMUT

Entsprechend schwierig ist die Situation derer, die das Pensionsantrittsalter erreichen und dann - nach einem Leben und Arbeiten für die Kunst - unmittelbar von Altersarmut betroffen sind. Nicht durchgehende Beschäftigungsverhältnisse erschweren das Erreichen der 186 Beitragsmonate enorm, und die auf Dauer geringen Sozialversicherungsbeiträge ergeben eine dementsprechend geringe Alterspension. Auch bei gesetzlichem Pensionsanspruch deckt die Ausgleichszulage zwar das offizielle Existenzminimum, dennoch reicht dies oft nicht aus, die Lebenshaltungskosten adäquat zu bedecken.

So müsste eigentlich weitergearbeitet werden, wenn nicht jeglicher Zusatzverdienst die Ausgleichszulage bis Null reduzieren würde. Das verringert das Engagement für weiteres Arbeiten oder Verdienen und führt unweigerlich zu einer belastenden Situation. Auffallend aber ist, dass gerade jüngere Künstler_innen die Überlegungen zur sozialen Absicherung und den Wunsch nach Kontinuität und Stabilität in Bezug auf soziale, rechtliche und finanzielle Absicherung deutlich formulieren.

ALTERNATIVE: DURCHGEHENDE DIENSTVERHÄLTNISSE

Derzeit bietet ein durchgehendes Dienstverhältnis (vom ersten Proben- bis zum letzten Vorstellungstag) in Anstellung den Künstler_innen entsprechende Zeiten mit vollem Sozialversicherungsschutz (also Kranken-, Arbeitslosen- und Pensionsversicherungsbeiträge) - und den Dienstgeber_innen rechtliche Sicherheit. Vor allem weisungsgebundene Beteiligte (also Darsteller_innen, Assistenzen etc.) sollten unbedingt korrekt angestellt werden.

Corona-bedingt verschärft sich das Bewusstsein: Künstler_

innen hinterfragen immer mehr ihre Rechte, ihre Beschäftigungs- und entsprechend ihre Versicherungs- und Vertragsformen.

HONORARUNTERGRENZE / FAIR PAY LEVEL / ERHÖHUNG DER PRODUKTIONSBUDGETS

Wo kein Kollektivvertrag greift, soll zumindest entlang der für Wien etablierten Honoraruntergrenzen kalkuliert, besser entlang des Fair-Pay-Levels (siehe Tools) bezahlt werden. Die von der IGFT und der Wiener Perspektive empfohlenen Honoraruntergrenzen werden seit 2020 von der Stadt Wien bei der Subventionsvergabe (aber nur bei Projekt-, Ein- und Zweijahresförderungen) berücksichtigt. In Arbeit ist ein Gehaltsschema für die freie darstellende Szene, welches „Korridore“ entsprechend Ausbildung, Erfahrung, Tätigkeit, Kinderbetreuung etc. berücksichtigt. In Kärnten findet seit Herbst 2020 ein Fair-Pay-Prozess statt.

Parallel hierzu ist eine Erhöhung der Produktionsbudgets und der frei zugänglichen Förderungen für die einzelnen Gruppen bzw. Künstler_innen notwendig, da in der freien Szene größtenteils die Gruppen / Einzelkünstler_innen die

43

PRAXISBEISPIEL

Fara Feld ist Produktionsleiter in der freien Szene und hat noch andere Jobs, mit denen er sich über Wasser hält, selbstständig und unselbstständig. Aufgrund der Corona-Krise sind die selbstständigen Einkünfte auf beinahe Nichts zusammengeschrumpft.

Derzeit ist er Arbeitslosengeldbezieher. Mit seinen Anstellungen hat er lange genug in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt. Die Summen, die er vom AMS bekommt, liegen unter der Armutsgrenze. Er kommt damit gerade noch über die Runden, prekär zu leben ist er gewöhnt. Sollten aber unerwartete Kosten auf ihn zukommen, wird er diese nicht bewältigen können. Rücklagen hat er nämlich keine. Beim AMS nimmt er den Service von TEAM-4 in Anspruch. Der KSVF, der ihm sowohl eine kleine Corona-Unterstützung gewähren könnte, als auch einen Notfalltopf

43

künstlerischen Produktionen entwickeln - und damit einhergehend auch das finanzielle und administrative Risiko für alle Beteiligten tragen.

ZIELE UND AUFGABEN

44

Ziel muss sein, jedem_r einzelnen Künstler_in und Kulturarbeiter_in eine durchgehende Sozialversicherung, Gewissheit über die Art der Beschäftigungsform, korrekte Verträge und finanzielle Sicherheit zu ermöglichen.

44

Um die Problemlage korrekt einschätzen zu können, sind weitere umfassende Datenerhebungen notwendig: Anzahl und Tätigkeitsfeld der in der freien Szene tätigen Personen in ganz Österreich, Beschäftigungsformen und Versicherungs- und Vertragssituationen; aufseiten der Dienstgeber_innen der Umgang mit Künstler_innen - auch im Krisenfall (z.B. Produktion / Engagement findet nicht statt), Transparenz und Kommunikationsrealitäten, Rechts- und Versicherungsansprüche etc.

Und: Einseitige Vertragsauflösungen im Krisenfall müssen vermieden werden, das Unternehmer_innenrisiko der Theater/

hat, um unerwartete Kosten-Bedrohungen aufzufangen, ist ihm jedoch keine Hilfe, weil er die Voraussetzungen nicht erfüllt: Produktionsleiter arbeiten zwar für und in der Kunst, aber Werke der Kunst erschaffen sie nicht.

Corona zum Trotz nimmt seine selbstständige Tätigkeit dieses Jahr wieder an Fahrt auf. Die Einkünfte aus Honoraren sind monatlich gerechnet gerade so hoch wie die AMS-Bezüge, Tendenz allerdings steigend. Nun steht er vor der Entscheidung, den AMS-Bezug zu beenden und sich voll auf die Selbstständigkeit zu konzentrieren. Zwei Probleme tun sich auf. Erstens die niedrigen Honorare prinzipiell, und zweitens: Sollte er dieses Jahr mit seinem Gewinn aus der selbstständigen Tätigkeit über die Geringfügigkeitsgrenze kommen, fällt er in die Pflichtversicherung der SVS, was zu einem sogenannten „Lückenschluss“ führt. Er würde rückwirkend für das gesamte Jahr in die Pensionsversicherung fallen und somit auch rückwirkend seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld verlieren. Damit würden hohe Rückzahlungen drohen. Will er diesen entgehen, wird er für dieses Jahr seine Tätigkeit als Selbstständiger einschränken und seinen Gewinn unter der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze halten müssen.

Festivals / Organisationen darf nicht auf die einzelnen Künstler_innen abgewälzt werden.

Es braucht nun sozialpolitische Instrumente, um eine durchgehende soziale Absicherung jedes_r einzelnen Künstler_in zu gewährleisten; ein bundesweites Bekenntnis und Richtlinien vonseiten der Kulturpolitik zur Förderung von Projekten analog den Empfehlungen zu Fair Pay, die Adaptierung von Bestimmungen in Förderrichtlinien und natürlich die Erhöhung der Förderungen, die Künstler_innen und Ensembles / Vereinen direkt zukommen.

TOOLS ZU FAIR PAY

Musterverträge

IG Netz - Sozialversicherungszuschüsse zu Anstellungen von

Künstler_innen und Projektleiter_innen

Breites Service- und Informationsangebot der IGFT

Aktualisierung und korrekte Anwendung des Theaterarbeitsgesetzes

Empfehlungen zu Honoraruntergrenzen (Beispiele Stadt Wien für

Projekt- und Ein- und Zwei-Jahresförderungen)

Besser: Bezahlung nach Fair-Pay-Level

Kalkulationstool zur korrekten Budgetierung entsprechend der

Honoraruntergrenzen-Empfehlungen bzw. des Fair-Pay-Levels

ACT OUT - Tour- und Residencyförderung (gefördert durch das
BMEIA)

FORDERUNGEN ZU FAIR PAY

- Einhaltung zumindest der Honoraruntergrenzen -
besser des Fair-Pay-Levels
- Korrekte Beschäftigungsformen
- Korrekte und frühzeitig abgeschlossene Verträge
- Keine Abwälzung des Unternehmer_innenrisikos auf
den/die einzelne_n Künstler_in
- Soziale Verantwortung von Dienstgeber_innen
gegenüber ihren Mitarbeiter_innen: durchgehende
statt tageweise Beschäftigung
- Fürsorgepflicht des/der Dienstgeber_in wahr und
ernst nehmen
- Transparenz und Kommunikation

IG FREIE THEATERARBEIT

Die Interessengemeinschaft Freie Theaterarbeit (IGFT) besteht seit 1988 als Interessenvertretung und Netzwerk von Theater-, Tanz- und Performanceschaffenden. Derzeit listen wir ca. 2.000 Mitglieder, was einen Zuwachs von ca. 90% seit Anfang 2018 bedeutet. Wir arbeiten für eine größtmögliche Sichtbarkeit der freischaffenden Künstler_innen und Kulturschaffenden, ihrer Arbeitsweisen und Produktionsbedingungen. Hierzu etablieren wir einen ständigen Dialog mit den politischen Vertreter_innen auf lokaler und nationaler Ebene sowie mit der Fachöffentlichkeit.

Wir setzen uns dafür ein, dass künstlerische Arbeit nur unter den Bedingungen sozialer, materieller und rechtlicher Sicherheit erfolgt. Rechtliche Rahmenbedingungen, nachhaltig wirkende Fördermodelle und eine gesicherte finanzielle Ausstattung sind die Grundlage für legale Arbeitsverhältnisse im freien Theater-, Tanz- und Performancebereich und ermöglichen den Kunstschaffenden eine umfassende soziale Absicherung. Den in Österreich arbeitenden Künstler_innen bieten wir wichtige Informationen und Beratungsleistungen und begleiten sie in ihrer professionellen Karriere.

Unsere Erfahrungen teilen wir mit Partnerorganisationen in anderen Ländern und sammeln unsere Forderungen im Europäischen Dachverband der freien darstellenden Künste (EAIPA), um hiermit unsere Anliegen auch auf EU Ebene zu artikulieren.

Mit dem IG Netz leistet die IG Freie Theaterarbeit seit 1991 finanzielle Zuschüsse zu den Sozialversicherungsbeiträgen für Anstellungen von Künstler_innen und Projektleiter_innen. Beantragen können die IG Netz Zuschüsse freie Gruppen Im Bereich der darstellenden Kunst und kleiner Theater (s. Vergaberichtlinien). Das IG Netz wird von der IG Freie Theaterarbeit verwaltet und aus Mitteln der Kunstsektion des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport (BMKÖS) und den Kunst- und Kulturabteilungen der Bundesländer Tirol, Vorarlberg, Steiermark, Burgenland, Kärnten, Oberösterreich und der Stadt Wien finanziert.

www.freietheater.at

www.eaipa.eu

www.theaterspielplan.at

TOOLS DARSTELLENDEN KUNST

FREIE THEATERARBEIT, TANZ UND PERFORMANCE

Zusammengestellt von IG Freie Theaterarbeit

TOOLS ZU FAIR PAY IM ÜBERBLICK

- Musterverträge
- IG Netz - Sozialversicherungszuschüsse zu Anstellungen von Künstler_innen und Projektleiter_innen
- Breites Service- und Informationsangebot der IGFT
- Aktualisierung und korrekte Anwendung des Theaterarbeitsgesetzes
- Empfehlungen zu Honoraruntergrenzen (Beispiele Stadt Wien für Projekt- und Ein- und Zwei-Jahresförderungen)
- Besser: Bezahlung nach Fair-Pay-Level
- Kalkulationstool zur korrekten Budgetierung entsprechend Honoraruntergrenzen-Empfehlungen bzw. Fair-Pay-Level
- ACT OUT - Tour und Residencyförderung (gefördert durch das BMEAI)

49

49

HONORARUNTERGRENZE UND FAIR-PAY-LEVEL

Die IG Freie Theaterarbeit empfiehlt, für Projektförderungen für darstellende Kunst nicht nur bei der Stadt Wien ab dem Einreichtermin 15. 2. 2020 eine Honoraruntergrenze (um Sozialdumping zu vermeiden) zu kalkulieren. Die Honoraruntergrenze ist eine unverbindliche Empfehlung für die Bezahlung von künstlerischem Personal im Bereich der darstellenden Kunst, die aus öffentlichen Mitteln der Stadt Wien gefördert wird. Diese wurde gemeinsam von Künstler_innen der Wiener Perspektive sowie der IG Freie Theaterarbeit in einem offenen, zweijährigen Prozess erarbeitet.

50

Das angestrebte Fair-Pay-Level liegt bei 240 Euro pro Tag / 8 Stunden und kann im Anlassfall überschritten werden. Die Honoraruntergrenzen-Empfehlung liegt derzeit bei 165 Euro pro Tag (inklusive Dienstgeberkosten bei Anstellung) für 8 Stunden Proben- oder Arbeitszeit, ab 2022/23 bei 174 Euro.

Sie kann eingesetzt werden für alle Beteiligten in künstlerischen Teams - sowohl für selbstständig Tätige als auch für in Anstellung Arbeitende.

50

Als Vorstellungsentgelt wird empfohlen:

Für die ersten zwei Vorstellungen mind. 350 Euro, ab der dritten Vorstellung min. 200 Euro (jeweils pro Vorstellung, inkl. Dienstgeberkosten bei Anstellung).

Die Berechnung erfolgt in Anlehnung an verschiedene, vergleichbare Kollektivverträge (u. a. KV der Wiener Staatsoper für Balletttänzer_innen, KV des Theatererhalterverbands etc.).

Basis der Berechnungen sind durchschnittliche Einnahmen der Künstler_innen / Kulturarbeiter_innen an 20 - 22 Wochen im Jahr.

Die Honoraruntergrenze soll für Künstler_innen mit abgeschlossener Ausbildung oder zwei Jahren Berufserfahrung gelten, das Fair-Pay-Level für Personen, die mindestens fünf Jahre professionelle Berufserfahrung haben.

Diese Honorar-Vorgaben sollen auch an den Häusern / Organisationen der freien Szene gelten, also für Eigenproduktionen / Gastspiele / Koproduktionsbeiträge. In weiterer Folge soll das Fair-Pay-Level bzw. die Honoraruntergrenze für alle Förderungen - also auch auf Bundes- und Bundesländer-Ebene - eingesetzt werden.

KALKULATIONSTOOL

51

Die IG Freie Theaterarbeit stellt ein Service-Kalkulationsmodell zur Verfügung, welches aus sieben Blättern besteht: Infos / Ausfüllhilfe/ Bruttorechner / Personal Künstlerisch/ Personal Verwaltung / Sachaufwand / Einnahmen-Ausgaben Übersicht.

Kalkulationstool Version 2.5

https://freietheater.at/wp-content/uploads/2021/05/Kalkulationstool_vers.2.5.xlsx

Achtung: Dieses Kalkulationsmodell ersetzt NICHT das Kalkulationsformular der Stadt Wien - Kulturabteilung! Wir empfehlen aber, das ausgefüllte Service-Kalkulationsmodell dem Antrag der Stadt Wien / Kulturabteilung beizulegen, da in diesem Tool wichtige budgetäre Informationen für die Theaterjury aufscheinen.

51

Infoblatt Selbstständigkeit/Unselbstständigkeit/freies Dienstverhältnis

<https://freietheater.at/wp-content/uploads/>

FILM

 Film

 Maria Anna Kollmann

 Dachverband der Filmschaffenden

Die Filmbranche ist durch Heterogenität gekennzeichnet: Neben künstlerischen Sparten wie Regie, Drehbuch, Kamera, Montage sind eine Vielzahl technischer und organisatorischer Berufe notwendig, um ein Filmprojekt zu realisieren. Ohne Beleuchtung, Skript, Aufnahmeleitung usw. wäre die Herstellung von Filmen nicht möglich. In Österreich ist von 5.000 bis 6.000 Filmschaffenden auszugehen. Praktisch alle Sparten haben sich in den vergangenen Jahrzehnten zu Interessenvertretungen zusammengeschlossen und bündeln diese im Dachverband der Filmschaffenden, der mittlerweile 15 Mitgliedsverbände hat und so das gesamte Spektrum abdeckt.

ANGESTELLT UND (SCHEIN-)SELBSTSTÄNDIG

So vielfältig die Branche ist, so unterschiedlich auch die Arbeitssituationen. Grundsätzlich gilt, dass im Filmbereich praktisch ausschließlich mit befristeten Verträgen gearbeitet wird. Die projektbezogene Anstellung ist typisch. Viele Dienstverhältnisse sind tage- bzw. fallweise Beschäftigungen, obwohl nicht selten die damit verbundene tatsächliche Arbeitszeit wesentlich länger ist. Wenige Sparten arbeiten ausschließlich selbstständig, dazu zählen

Drehbuchautor_innen und Filmkomponist_innen, der weitaus größte Teil arbeitet angestellt bzw. sollte angestellt arbeiten. Doch auch hier ist eine Entwicklung zu sehen, die sich in den letzten zwanzig Jahren verändert hat: Anstellungsverhältnisse werden seltener, viele Filmschaffende arbeiten als Neue Selbstständige oder aber in Mischarbeitsverhältnissen, ein nicht unerheblicher Teil hat sich zur Gründung von Einpersonenunternehmen entschlossen.

Zum Beispiel arbeitet eine Drehbuchautorin lange Zeit an einem Drehbuch und verrechnet dafür ein Honorar.

56

Bei Realisierung des Projekts ist sie häufig Regisseurin und wird nun von der Filmproduktion angestellt - mit allen sich daraus ergebenden Problemen wie Mehrfachversicherung, unterschiedliche Sozialversicherungssysteme usw. Ein großer Teil der Filmschaffenden ist gezwungen, in zwei Sozialversicherungssysteme einzuzahlen, und dadurch benachteiligt. Der Wegfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze mit 1. 1. 2017 hat die Situation weiter verschärft. Mehrere geringfügige Dienstverhältnisse bei unterschiedlichen oder auch bei gleichbleibenden Arbeitgeber_innen in einem Monat führen zu einer nachträglichen Voll-

56

und dadurch benachteiligt. Der Wegfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze mit 1. 1. 2017 hat die Situation weiter verschärft. Mehrere geringfügige Dienstverhältnisse bei unterschiedlichen oder auch bei gleichbleibenden Arbeitgeber_innen in einem Monat führen zu einer nachträglichen Voll-

PRAXISBEISPIEL

Die Schauspielerin Lena Mayer nimmt nach ihrem Studium ihre berufliche Tätigkeit auf. Zunächst arbeitet sie in der freien Szene und hat an zwei verschiedenen Bühnen Projekte. Die Fördermittel, die diese Bühnen erhalten, reichen nicht für Anstellungen, sodass sie bei beiden Bühnen auf Werkvertragsbasis tätig ist. Bezüglich der Höhe der Honorare besteht für sie kein Handlungsspielraum, da sie - wie ihre Kolleg_innen - abhängig von der bewilligten Förderung bezahlt wird. Im Anschluss daran erhält sie nach einem Casting eine Nebenrolle in einer Fernsehserie. Während der insgesamt drei Tage Drehzeit ist sie angestellt. Für die Zusatzleistungen vor Beginn der Dreharbeiten wie Textstudium, Rollenfindung, Kostümproben usw. wird sie weder bezahlt, noch wird sie für die dafür erforderliche Zeit angestellt. Nach einer Stehzeit von drei Wochen bekommt sie eine Arbeit bei einem Werbefilmdreh, die auf Basis eines Werkvertrags drei Tage dauert. Nach einer neuerlichen Stehzeit von sechs Wochen bekommt sie eine Rolle in einem geförderten

versicherung (ca. 18 bis 20 Monate später), die mit Nachzahlungen in der Kranken- und Pensionsversicherung verbunden ist. Dennoch kann keine Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erworben werden, eine nachträgliche Einbindung in die Arbeitslosenversicherung ist nämlich nicht vorgesehen. Belastende Unsicherheiten bis hin zu existenziellen Krisen sind die Folgen.

*VIELE
KOLLEKTIVVERTRÄGE,
ABER HONORARE ALS
VERHANDLUNGSSACHE*

Das Einkommen Filmschaffender ist nach jüngsten Studien eher stabil geblieben, aber die einzelnen Sparten sind kaum miteinander vergleichbar. Kollektivverträge und die darin vereinbarten Gagen sind vor allem im schmalen Segment der geförderten Filme wichtig, im weitaus größeren Bereich des innovativen Films, des Werbe- und Industriefilms und in allen weiteren Ausformungen

Kinospielfilm und ist für drei Wochen angestellt. Nach zwei Jahren hat sie auf diese Weise mit weiteren Anstellungen und selbstständigen Tätigkeiten von kurzer Dauer insgesamt vier Beitragsmonate in der Arbeitslosenversicherung erworben, selbstständig tätig war sie in dieser Zeit fünf Monate. Sie hat (noch) keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld, dazu fehlen ihr acht weitere Beitragsmonate. In den Stehzeiten musste sie einen Antrag auf bedarfsorientierte Mindestsicherung stellen. Aus ihren Tätigkeiten als Neue Selbstständige hat sie in beiden Jahren ein Bruttoeinkommen über der Geringfügigkeitsgrenze erzielt, sodass sie die Pflichtversicherungsbeiträge - in zwei verschiedene Versicherungssysteme - einzahlen musste.

Sie braucht:

- Neuregelung der Anwartszeiten in der Arbeitslosenversicherung bei Kurz- und Kürzestbeschäftigungen analog z. B. der Schweiz, wo die ersten beiden Monate bzw. Wochen eines Vertrages im künstlerischen Bereich doppelt gezählt werden.*
- Maßnahmen, die eine bessere und gerechtere Vereinbarkeit von selbstständigen und unselbstständigen Tätigkeiten ermöglichen.*
- Für ihre selbstständigen Tätigkeiten verbindliche Honorarkataloge.*
- Kostenwahrheit in den Förderverträgen, um Anstellungen garantieren zu können.*

ist das Honorar weitgehend Verhandlungssache. Und - die Verhandlungsposition ist in den meisten Fällen schwierig und hängt vor allem vom Grad der Etablierung ab. Vom Kollektivvertrag erfasst sind die meisten Filmberufe. Die Sparte Regie ist allerdings vom dazugehörigen, zwischen den Sozialpartner_innen ausgehandelten Gagenkatalog explizit ausgenommen.¹ Filmschauspieler_innen haben trotz intensiver Bemühungen der Interessenvertretungen und auch einzelner Gewerkschaftsvertreter_innen bis heute keinen Kollektivvertrag. Ganz bewusst wurden sie auch bei der Novelle des „Schauspieler_innengesetzes“ 2010 nicht berücksichtigt; dieser Ausschluss wird durch die neue Bezeichnung „Theaterarbeitsgesetz“ deutlich.

*AUF DEM WEG ZU FAIREN GAGEN:
RICHTSÄTZE UND HONORAREMPFEHLUNGEN*

Für vom Österreichischen Filminstitut (ÖFI) geförderte Filme sind in den Ende September 2020 geänderten Richtlinien² sowohl Richtsätze für Regie als auch für Drehbuchautor_innen angeführt. Der Musikbereich, dem die Sparte Filmkomposition zuzurechnen ist, hat 2020 Mindesthonorarempfehlungen veröffentlicht, die mit der Gewerkschaft/Younion entwickelt wurden.³

Die verschiedenen Berufsvereinigungen der Filmschaffenden beschäftigen sich alle mit Honorarempfehlungen. Besonders intensiv sind diese Bemühungen in jenen Bereichen, in denen in den letzten Jahrzehnten Scheinselbstständigkeit und Neue Selbstständigkeit den Anstellungen gewichen sind. Was in der Theorie geregelt ist, entspricht längst nicht mehr den Arbeitsrealitäten der Filmschaffenden. Jene, die

1 Mindestgagentarife <https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/kollektivvertrag-filmschaffende-filmberufe-2021.html>

2 ÖFI Förderungsrichtlinien <https://filminstitut.at/foerderung/richtlinien>

3 Mindesthonorarempfehlungen für den Musikbereich <https://www.musicaustria.at/mindesthonorarempfehlungen-und-kollektivvertraege-im-musikbereich/>

eigentlich anzustellen wären, ziehen es vor, selbstständig tätig zu sein. Arbeitgeber_innen wollen nicht anstellen. Oder Arbeitgeber_innen wollen dies, nicht aber die bei ihnen Beschäftigten, um sich wenigstens die Mehrfachversicherung zu ersparen. Für all jene, die faire Gagen aus ihrer nun selbstständigen Tätigkeit wollen, gibt es keine verbindlichen Honorarkataloge. Wohl gibt es Initiativen und Bemühungen, endlich an verbindlichen Regelungen zu arbeiten, über das Stadium der Diskussionen ist die Branche jedoch derzeit nicht hinaus. Umgehungen und kreative Auslegungen des Kollektivvertrags sind üblich.

ÖSTERREICH ALS URHEBER_INNEN- VERTRAGSRECHTLICHES NIEMANDSLAND

Die österreichische Filmbranche ist klein, und niemand wagt sich aufzulehnen, weil alle wissen, dass sie damit ihre Karriere beenden. Die Position der Filmschaffenden ist schwach, was sich auch im Urheber_innenrecht überdeutlich zeigt. Während es in ganz Europa urheber_innenvertragsrechtliche Regelungen gibt, ist Österreich ein vertragsrechtliches Niemandsland - es gibt nichts. Und nun,

da die Europäische Union eine Richtlinie vorgelegt hat, kommt erneut der Ruf, alles, was an kreativer Schöpfung und geistigem Eigentum vorhanden ist, via Honorar abzugelten. Das eine hat aber mit dem anderen nichts zu tun: hier das Honorar für die Spitzenleistungen österreichischer Filmschaffenden

PRAXISBEISPIEL

Ein Kameramann arbeitet in der Regel angestellt bei diversen Produktionsfirmen. Im Jahr 2019 hat er Anfang Jänner einen Drehtag, erhält dafür 403 Euro Gage und liegt damit unter der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze von damals 446,81 Euro. Im selben Monat arbeitet er einen weiteren halben Tag und erhält dafür 200 Euro. Die beiden Arbeitgeber_innen stellen ihn als geringfügig Beschäftigten an und zahlen daher keine Arbeitslosenver-

der, da das Recht und der Schutz urheberrechtlicher Leistungen. Daher ist es ein zentrales Anliegen, die Richtlinie national so umzusetzen, dass Urheber_innen endlich auch an den Erlösen aus Verwertungen partizipieren - als wichtiger Bestandteil fairer Bezahlung.

*WAS FORDERN
FILMSCHAFFENDE?*

Was es letztlich braucht, sind verbindliche Honorarkataloge für all jene Filmschaffenden, die - ob freiwillig oder unfreiwillig - selbstständig tätig sind und daher nicht in den Genuss der kollektivvertraglichen Gagen kommen. Des Weiteren benötigt die Branche sozialversicherungsrechtliche Lösungen, um die Vereinbarkeit der beiden Systeme für selbstständige und unselbstständige Tätigkeit zu verbessern. Die Abschaffung der täglichen Geringfügigkeitsgrenze muss für den Filmbereich zurückgenommen werden. Und last, not least braucht es ein starkes Urheber_innenvertragsrecht.

sicherung. Auch kranken- und pensionsversichert werden geringfügig Beschäftigte nicht, die Arbeitgeber_innenseite muss lediglich die Unfallversicherung bezahlen. Nur befreiwilliger Selbstversicherung durch die Arbeitnehmer_innen (bei Einkommen unter der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze) bzw. erst bei Nachzahlung der verpflichtenden Krankenversicherungsbeiträge (wenn die monatliche Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird) besteht Versicherungsschutz. Der Kameramann überschreitet mit diesen beiden Dienstverhältnissen, die zusammengerechnet werden, die monatliche Geringfügigkeitsgrenze. Die jeweils geringfügigen Beschäftigungen zählen nicht für die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld, eine freiwillige Arbeitslosenversicherung ist nicht möglich, auch der Erwerb von Pensionszeiten ist schwierig und nur durch freiwillige Pensionsversicherung möglich. 20 Monate nach Ende des zweiten Dienstverhältnisses erhält der Kameramann Nachforderungen der Sozialversicherung in Höhe von etwa 20 % des Gehalts.

Er braucht:

- Wiedereinführung der täglichen Geringfügigkeitsfür den Filmbereich.

TOOLS ZU FAIR PAY

Kollektivvertrag mit Gagenkatalog für einige Filmberufe (S.64)
 Richtsätze für Regie und Drehbuchautor_innen in Richtlinien des
 Österreichischen Filminstituts (S.68)
 Mindesthonorarempfehlungen für die Sparte Filmkomposition
www.musicaustria.at/mindesthonorarempfehlungen-und-kollektivvertraege-im-musikbereich/
 Kalkulationshilfe zur Umrechnung von Angestelltenlöhnen in
 selbstständige Honorare

FORDERUNGEN ZU FAIR PAY

- Keine Umgehung der Kollektivverträge
- Verbindliche Honorarkataloge für selbstständig tätige Filmschaffende
- Urheber_innenvertragsrecht als Basis für faire Abgeltung
- Kostenwahrheit in den Förderverträgen, um Anstellungen garantieren zu können

61

DACHVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN FILMSCHAFFENDEN

Der Dachverband der Österreichischen Filmschaffenden ist der Zusammenschluss der Interessenvertretungen aller Sparten des österreichischen Filmschaffens. Im Dachverband sind 15 Berufsvereinigungen organisiert.
 Der Dachverband ist eine Plattform für gemeinsame filmpolitische Anliegen und Ziele. Er vertritt diese gegenüber Politik, Medien und Verwaltung durch aktive Einflussnahme auf alle im Sinne der Interessen und Aktivitäten der Mitglieder relevanten Entscheidungsprozesse. Expert_innen des Dachverbands sind in allen wichtigen film- und kulturpolitischen Gremien des Landes aktiv. Der Dachverband ist Mitglied im Kulturrat Österreich. Er bemüht sich zudem um die Vernetzung der Interessen europäischer Filmschaffender.

61

TOOLS FILM

Zusammengestellt vom Dachverband der Filmschaffenden

TOOLS ZU FAIR PAY IM ÜBERBLICK

63

- Kollektivvertrag mit Gagenkatalog für einige Filmberufe - Gagenkatalog siehe unten
- Richtsätze für Regie und Drehbuchautor_innen in Richtlinien des Österreichischen Filminstituts - siehe unten
- Mindesthonorarempfehlungen für die Sparte Filmkomposition
www.musicaustria.at/mindesthonorarempfehlungen-und-kollektivvertraege-im-musikbereich/
- Kalkulationshilfe zur Umrechnung von Angestelltenlöhnen in selbstständige Honorare Gagenvergleichsrechnung - siehe unten

63

MINDESTGAGENTARIFE IN EURO LAUT
KOLLEKTIVVERTRAG DER FILMSCHAFFENDEN

Quelle: AV-Medien, www.avmedien.at/Downloads/Mindestgagen_2021.pdf, gültig ab 1.1.2021

64

64

FAIR PAY

TÄTIGKEIT	WOCHENGAGE		TAGESGAGE
	aufgrund der 40-stündigen NAZ	gem. § 8/1 (1/4 d. Wochengage)	gem. § 8/1 2.Satz (1/5 d. Wochengage)
Regie (freie Vereinbarung)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Regieassistentz	€ 1.000,35	€ 250,09	€ 200,07
Herstellungsleitung I ¹	€ 1.741,19	€ 435,30	€ 348,24
Herstellungsleitung II ²	€ 1.064,42	€ 266,11	€ 212,88
Produktionsleitung ¹	€ 1.656,09	€ 414,02	€ 331,22
Produktionsleitung ²	€ 1.047,88	€ 261,97	€ 209,58
1. Aufnahmeleitung ¹	€ 976,58	€ 244,15	€ 195,32
1. Aufnahmeleitung ²	€ 886,52	€ 221,63	€ 177,30
2. Aufnahmeleitung (Set Aufnahmeleitung)	€ 789,37	€ 197,34	€ 157,87
Musikaufnahmeleitung	€ 956,95	€ 239,24	€ 191,39
TV-Producer (freie Vereinbarung)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Filmgeschäftsführung	€ 1.019,98	€ 255,00	€ 204,00
Produktionsassistentz	€ 617,70	€ 154,42	€ 123,54
Continuity/Script (Script Supervisor)	€ 705,44	€ 176,36	€ 141,09
Synchronregie	€ 1.724,92	€ 431,23	€ 344,98
Kamera I ¹	€ 2.428,66	€ 607,16	€ 485,73
Kamera II ²	€ 1.771,15	€ 442,79	€ 354,23
Kamera III ³	€ 1.338,24	€ 334,56	€ 267,65
Kamera im Verbund	€ 1.000,35	€ 250,09	€ 200,07
1. Kameraassistentz	€ 976,58	€ 244,15	€ 195,32
2. Kameraassistentz	€ 743,62	€ 185,90	€ 148,72
Schwenker (Operator)	€ 1.000,35	€ 250,09	€ 200,07
Teamassistentz (ENG Team)	€ 902,74	€ 225,69	€ 180,55
Produktionskoordination	€ 725,94	€ 181,48	€ 145,19

TÄTIGKEIT	WOCHENGAGE		TAGESGAGE	
	aufgrund der 40-stündigen NAZ	gem. § 8/1 (1/4 d. Wochengage)	gem. § 8/1 2.Satz (1/5 d. Wochengage)	
Postproduktionskoordination	€ 871,62	€ 217,90	€ 174,32	
Digital Image Technician (DIT)	€ 871,62	€ 217,90	€ 174,32	
Data Wrangler	€ 610,13	€ 152,53	€ 122,03	
Editor (Schnitt)	€ 1.064,42	€ 266,11	€ 212,88	65
Schnittassistentz	€ 694,76	€ 173,69	€ 138,95	
Tonschnitt	€ 798,32	€ 199,58	€ 159,66	
Sound Design	€ 1.064,42	€ 266,11	€ 212,88	
Außenrequisite	€ 876,74	€ 219,18	€ 175,35	
Innenrequisite	€ 811,22	€ 202,80	€ 162,24	
Kostümbild	€ 1.147,55	€ 286,89	€ 229,51	
Kostümbildassistentz	€ 803,29	€ 200,82	€ 160,66	
Garderobe	€ 684,18	€ 171,05	€ 136,84	
Maskenbild, Frisur	€ 1.064,42	€ 266,11	€ 212,88	
Garderobe-, Maskenbild- und Requisitenhilfe	€ 534,68	€ 133,67	€ 106,94	
Ton I ⁴	€ 1.485,56	€ 371,39	€ 297,11	
Ton II	€ 1.183,51	€ 295,88	€ 236,70	65
Tonasstistenz, Videotechnik, Primärtontechnik	€ 934,21	€ 233,55	€ 186,84	
Filmarchitektur (Szenenbild)	€ 1.197,07	€ 299,27	€ 239,41	
Filmarchitektassistentz (Szenenbildassistentz)	€ 898,57	€ 224,64	€ 179,71	
Bühnenmeister, Oberbeleuchter	€ 891,30	€ 222,82	€ 178,26	
Bühne, Licht	€ 621,81	€ 155,45	€ 124,36	
Produktionsfahrer	€ 457,06	€ 114,27	€ 91,41	
Medienfachkraft ⁵	€ 679,11	€ 169,78	€ 135,82	
Filmaushilfskraft ⁶	€ 418,98	€ 104,75	€ 83,80	
Werkstattprojekt (§ 19 KV)	€ 472,72	€ 118,18	€ 94,54	

TÄTIGKEIT	WOCHE				MONATSGAGE			
	pauschal gemäß § 7	1.Berufs- jahr	2.Berufs- jahr	ab 3. Berufsj.	pauschal gemäß § 7	1.Berufs- jahr	2.Berufs- jahr	ab 3. Berufsj.
Regie (freie Vereinbarung)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Regieassistentz	1.385,49	2.598,91	2.815,49	3.032,07	1.385,49	2.598,91	2.815,49	3.032,07
Herstellungsleitung I	2.411,55	4.523,62	4.900,59	5.277,56	2.411,55	4.523,62	4.900,59	5.277,56
Herstellungsleitung II	1.474,23	2.765,37	2.995,82	3.226,27	1.474,23	2.765,37	2.995,82	3.226,27
Produktionsleitung I	2.293,68	4.302,52	4.661,07	5.019,61	2.293,68	4.302,52	4.661,07	5.019,61
Produktionsleitung II	1.451,32	2.722,40	2.949,27	3.176,13	1.451,32	2.722,40	2.949,27	3.176,13
1. Aufnahmeleitung I	1.352,57	2.537,16	2.748,59	2.960,02	1.352,57	2.537,16	2.748,59	2.960,02
1. Aufnahmeleitung II	1.227,83	2.303,19	2.495,12	2.687,05	1.227,83	2.303,19	2.495,12	2.687,05
2. Aufnahmeleitung (Set)	1.093,28	2.050,79	2.221,69	2.392,59	1.093,28	2.050,79	2.221,69	2.392,59
Musikaufnahmeleitung	1.325,38	2.486,16	2.693,34	2.900,52	1.325,38	2.486,16	2.693,34	2.900,52
TV-Producer (freie Vereinbarung)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Filmgeschäftsführung	1.412,68	2.649,92	2.870,74	3.091,57	1.412,68	2.649,92	2.870,74	3.091,57
Produktionsassistentz	855,51	1.604,78	1.738,52	1.872,25	855,51	1.604,78	1.738,52	1.872,25
Continuity/Script (Script	977,04	1.832,75	1.985,47	2.138,20	977,04	1.832,75	1.985,47	2.138,20
Synchronregie	2.389,01	4.481,34	4.854,79	5.228,23	2.389,01	4.481,34	4.854,79	5.228,23
Kamera I ¹	3.363,69	6.309,65	6.835,45	7.361,26	3.363,69	6.309,65	6.835,45	7.361,26
Kamera II ²	2.453,04	4.601,45	4.984,91	5.368,36	2.453,04	4.601,45	4.984,91	5.368,36
Kamera III ³	1.853,46	3.476,74	3.766,47	4.056,20	1.853,46	3.476,74	3.766,47	4.056,20
Kamera im Verbund	1.385,49	2.598,91	2.815,49	3.032,07	1.385,49	2.598,91	2.815,49	3.032,07
1. Kameraassistentz	1.352,57	2.537,16	2.748,59	2.960,02	1.352,57	2.537,16	2.748,59	2.960,02
2. Kameraassistentz	1.029,91	1.931,91	2.092,90	2.253,90	1.029,91	1.931,91	2.092,90	2.253,90
Schwenker (Operator)	1.385,49	2.598,91	2.815,49	3.032,07	1.385,49	2.598,91	2.815,49	3.032,07
Teamassistentz (ENG Team)	1.250,30	2.345,32	2.540,76	2.736,21	1.250,30	2.345,32	2.540,76	2.736,21
Produktionskoordination	1.005,42	1.885,98	2.043,15	2.200,31	1.005,42	1.885,98	2.043,15	2.200,31
Postproduktionskoordination	1.207,19	2.264,47	2.453,17	2.641,88	1.207,19	2.264,47	2.453,17	2.641,88
Digital Image Technician (DIT)	1.207,19	2.264,47	2.453,17	2.641,88	1.207,19	2.264,47	2.453,17	2.641,88
Data Wrangler	845,03	1.585,13	1.717,22	1.849,31	845,03	1.585,13	1.717,22	1.849,31
Editor (Schnitt)	1.474,22	2.765,37	2.995,82	3.226,26	1.474,22	2.765,37	2.995,82	3.226,26
Schnittassistentz	962,24	1.804,99	1.955,40	2.105,82	962,24	1.804,99	1.955,40	2.105,82
Tonschnitt	1.105,67	2.074,02	2.246,86	2.419,69	1.105,67	2.074,02	2.246,86	2.419,69
Sound Design	1.474,22	2.765,37	2.995,82	3.226,26	1.474,22	2.765,37	2.995,82	3.226,26
Außenrequisite	1.214,28	2.277,77	2.467,58	2.657,40	1.214,28	2.277,77	2.467,58	2.657,40
Innenrequisite	1.123,53	2.107,54	2.283,17	2.458,80	1.123,53	2.107,54	2.283,17	2.458,80

TÄTIGKEIT	WOCHE				MONATSGAGE			
	pauschal gemäß § 7	1.Berufs- jahr	2.Berufs- jahr	ab 3. Berufsj.	pauschal gemäß § 7	1.Berufs- jahr	2.Berufs- jahr	ab 3. Berufsj.
Kostümbild	1.589,36	2.981,34	3.229,78	3.478,23	1.589,36	2.981,34	3.229,78	3.478,23
Kostümbildassistentz	1.112,55	2.086,94	2.260,85	2.434,76	1.112,55	2.086,94	2.260,85	2.434,76
Garderobe	947,60	1.777,51	1.925,64	2.073,76	947,60	1.777,51	1.925,64	2.073,76
Maskenbild, Frisur	1.474,22	2.765,37	2.995,82	3.226,26	1.474,22	2.765,37	2.995,82	3.226,26
Garderobe-, Maskenbild- und Requisitehilfe	740,53	1.389,10	1.504,86	1.620,61	740,53	1.389,10	1.504,86	1.620,61
Ton I ⁴	2.057,49	3.859,47	4.181,10	4.502,72	2.057,49	3.859,47	4.181,10	4.502,72
Ton II	1.639,16	3.074,75	3.330,98	3.587,21	1.639,16	3.074,75	3.330,98	3.587,21
Tonassistentz, Videotechnik, Primärtontechnik	1.293,88	2.427,07	2.629,33	2.831,58	1.293,88	2.427,07	2.629,33	2.831,58
Filmarchitektur (Szenenbild)	1.657,94	3.109,99	3.369,16	3.628,32	1.657,94	3.109,99	3.369,16	3.628,32
Filmarchitektassistentz (Szenenbildassistentz)	1.244,53	2.334,50	2.529,04	2.723,58	1.244,53	2.334,50	2.529,04	2.723,58
Bühnenmeister, Oberbeleuchter	1.234,44	2.315,59	2.508,55	2.701,52	1.234,44	2.315,59	2.508,55	2.701,52
Bühne, Licht	861,21	1.615,47	1.750,09	1.884,71	861,21	1.615,47	1.750,09	1.884,71
Produktionsfahrer	633,03	1.187,45	1.286,41	1.385,36	633,03	1.187,45	1.286,41	1.385,36
Medienfachkraft ⁵	940,56	1.764,32	1.911,34	2.058,37	940,56	1.764,32	1.911,34	2.058,37
Filmaushilfskraft ⁶	580,29	1.088,51	1.179,22	1.269,93	580,29	1.088,51	1.179,22	1.269,93
Werkstattprojekt (§ 19 KV)	654,72				654,72			

1) Kamera I: Fiktionale Filme für die Verwertung im Kino, Fernsehen und Kino- und fernsehähnliche fiktionale Filme für die Verwertung Online sowie Werbefilme

2) Kamera II: Dokumentarfilme und Dokumentationen für die Verwertung im Kino, Fernsehen und non-linear (VOD), ENG Team

3) Kamera III: Wirtschafts-, Image- und Bildungsfilme

4) Voraussetzung für die Einreihung in die Verwendungsgruppe Tonmeister I ist eine mindestens 15-jährige Praxis als Tonmeister II

5) nur bei Wirtschafts-, Image- und Bildungsfilmen

6) Arbeitnehmer_Innen ohne Zweckausbildung, die schematische oder mechanische Arbeiten, insbesondere einfache Hilfsarbeiten auf manueller Natur verrichten oder die in Betrieben der Filmwirtschaft zur Feststellung ihrer beruflichen Eignung in Aufgabengebieten des Filmschaffens eingesetzt werden

PRODUZENTENPAUSCHALEN,
DREHBUCH- & REGIE-RICHTSÄTZE

Quelle: Österreichisches Filminstitut,
Förderungsrichtlinien, gültig ab 1.7.2021, Anhang B
www.filminstitut.at/foerderung/richtlinien

68

68

FAIR PAY

Ferti- gungs- kosten	PRODUZENTEN- HONORAR			Fertigungs- gemeinkosten		DREHBUCH		REGIE	
		EPU	%		%	Richtsatz	%	Richtsatz	%
200.000	10.000	15.000	7,50	18.000	9,00	200.000	7,00	200.000	13,13
300.000	15.000	18.750	6,25	27.000	9,00	300.000	5,28	300.000	9,44
400.000	20.000	22.500	5,63	36.000	9,00	400.000	4,89	400.000	8,11
500.000	25.000	26.250	5,25	45.000	9,00	500.000	4,65	500.000	7,31
600.000	30.000	30.000	5,00	54.000	9,00	600.000	4,49	600.000	6,78
700.000	35.000	35.000	5,00	63.000	9,00	700.000	4,38	700.000	6,40
800.000	40.000	40.000	5,00	72.000	9,00	800.000	3,89	800.000	5,58
900.000	45.000	45.000	5,00	79.500	8,83	900.000	3,71	900.000	5,28
1.000.000	50.000	50.000	5,00	87.000	8,70	1.000.000	3,57	1.000.000	5,10
1.100.000	55.000	55.000	5,00	94.500	8,59	1.100.000	3,45	1.100.000	4,93
1.200.000	60.000	60.000	5,00	102.000	8,50	1.200.000	3,36	1.200.000	4,75
1.300.000	65.000	65.000	5,00	108.500	8,35	1.300.000	3,27	1.300.000	4,58
1.400.000	70.000	70.000	5,00	115.000	8,21	1.400.000	3,20	1.400.000	4,50
1.500.000	75.000	75.000	5,00	121.500	8,10	1.500.000	3,14	1.500.000	4,44
1.600.000	80.000	80.000	5,00	128.000	8,00	1.600.000	3,09	1.600.000	4,37
1.700.000	85.000	85.000	5,00	134.611	7,92	1.700.000	3,04	1.700.000	4,31
1.800.000	90.000	90.000	5,00	141.222	7,85	1.800.000	3,00	1.800.000	4,24
1.900.000	95.000	95.000	5,00	147.833	7,78	1.900.000	2,96	1.900.000	4,18
2.000.000	100.000	100.000	5,00	154.444	7,72	2.000.000	2,93	2.000.000	4,11
2.100.000	105.000	105.000	5,00	161.056	7,67	2.100.000	2,90	2.100.000	4,05
2.200.000	110.000	110.000	5,00	167.667	7,62	2.200.000	2,87	2.200.000	3,98
2.300.000	115.000	115.000	5,00	174.278	7,58	2.300.000	2,84	2.300.000	3,92
2.400.000	120.000	120.000	5,00	180.889	7,54	2.400.000	2,82	2.400.000	3,85
2.500.000	125.000	125.000	5,00	187.500	7,50	2.500.000	2,80	2.500.000	3,79
2.600.000	125.000	125.000	4,81	195.000	7,50	2.600.000	2,74	2.600.000	3,72

Fertigungs- kosten	PRODUZENTEN- HONORAR			Fertigungs- gemeinkosten		DREHBUCH		REGIE	
		EPU	%		%	Richtsatz	%	Richtsatz	%
2.700.000	125.000	125.000	4,63	202.500	7,50	2.700.000	2,68	2.700.000	3,65
2.800.000	125.000	125.000	4,46	210.000	7,50	2.800.000	2,63	2.800.000	3,59
2.900.000	125.000	125.000	4,31	217.500	7,50	2.900.000	2,58	2.900.000	3,52
3.000.000	125.000	125.000	4,17	225.000	7,50	3.000.000	2,53	3.000.000	3,46
3.100.000	125.000	125.000	4,03	232.500	7,50	3.100.000	2,49	3.100.000	3,26
3.200.000	125.000	125.000	3,91	240.000	7,50	3.200.000	2,45	3.200.000	3,19
3.300.000	125.000	125.000	3,79	247.500	7,50	3.300.000	2,41	3.300.000	3,13
3.400.000	125.000	125.000	3,68	255.000	7,50	3.400.000	2,38	3.400.000	3,07
3.500.000	125.000	125.000	3,57	262.500	7,50	3.500.000	2,34	3.500.000	3,01
3.600.000	125.000	125.000	3,47	270.000	7,50	3.600.000	2,31	3.600.000	2,94
3.700.000	125.000	125.000	3,38	277.500	7,50	3.700.000	2,28	3.700.000	2,92
3.800.000	125.000	125.000	3,29	285.000	7,50	3.800.000	2,25	3.800.000	2,92
3.900.000	125.000	125.000	3,21	292.500	7,50	3.900.000	2,23	3.900.000	2,92
4.000.000	125.000	125.000	3,13	300.000	7,50	4.000.000	2,20	4.000.000	2,92
4.500.000	125.000	125.000	2,78	337.500	7,50	4.500.000	2,09	4.500.000	2,92
5.000.000	125.000	125.000	2,50	375.000	7,50	5.000.000	2,00	5.000.000	2,92
5.500.000	125.000	125.000	2,27	412.500	7,50	5.500.000	2,00	5.500.000	2,92
6.000.000	125.000	125.000	2,08	450.000	7,50	6.000.000	2,00	6.000.000	2,92
BEMESSUNGSGRUNDLAGE BEI INTERNATIONALEN KOPRODUKTIONEN									
ÖSTERREICHISCHE FERTIGUNGSKOSTEN						GESAMTE FERTIGUNGSKOSTEN			

GAGENVERGLEICHSRECHNUNG FILMSCHAFFENDE

Unter dem Link <https://www.aacamera.org/service/ga-gen-vergleichsrechnung-filmschaffende/> stellen der Dachverband der Österreichischen Filmschaffenden und der AAC - Verband Österreichischer Kameraleute, ermöglicht durch die finanzielle Unterstützung der VdFS, Verwertungsgesellschaft der Filmschaffenden, eine Kalkulationshilfe zur freien Verfügung. Das Tool wurde in Zusammenarbeit mit Wirtschaftsprüfern entwickelt.

*ERLÄUTERUNGEN VON FABIAN EDER
(VORSITZENDER DACHVERBAND DER
FILMSCHAFFENDEN)*

Die Kalkulationshilfe dient zur Umrechnung eines Angestelltenlohns in ein in Rechnung zu stellendes Honorar bei Werkverträgen, EPU's u.ä. Der/die Rechnungsleger_in kann so einerseits ein angemessenes Honorar errechnen und andererseits sicherstellen, dass die Kollektivvertragsmindestlöhne nicht unterschritten werden. Aufgrund der sog. »Höchstbemessungsgrundlagen« variieren die Lohnnebenkosten sehr stark. Sie hängen von der Beschäftigungsdauer und der Höhe des Entgelts ab.

*KOLLEKTIVVERTRAG DER
FILMSCHAFFENDEN §7*

Für die Ermittlung eines adäquaten Honorars unter KV §7 Bedingungen bitte:

40 Stunden + 10 Überstunden à 50% -

Die Pauschale bezieht sich im Regelfall auf

50 Stunden, ausgenommen es liegt Arbeitsbereitschaft in erheblichem (mind. 1/3 der Arbeitszeit) und regelmäßigem (=täglich)

Ausmaß vor!

ACHTUNG:

Für korrekte Ergebnisse sind Kenntnisse zu arbeitsrechtlichen Bestimmungen in den jeweiligen Branchen notwendig. Bitte lesen Sie Ihren jeweils anzuwendenden Kollektivvertrag sorgfältig und setzen sich bei Rückfragen und Unklarheiten mit der zuständigen Gewerkschaft, der Wirtschaftskammer oder Ihrer Interessenvertretung in Verbindung.

ACHTUNG:

Selbstständige sind nicht arbeitslosenversichert. Auch die Haftungsfrage muss jeder Selbstständige bei jedem Projekt neu und individuell mit dem_der Auftraggeber_in klären. Dies kann ein sehr hohes Risiko darstellen (Unfälle, Sachschäden, Ausfälle, Folgeschäden, Verzögerungen wegen Krankheit u.ä.). Haftpflicht- und Betriebsausfallversicherungen muss der_die Selbstständige von sich aus abschließen und von den eigenen Einnahmen bezahlen!

71

ACHTUNG:

Während Angestellte den Tages- bzw. Monatsbruttolohn sozialversichern, wird der SV-Anteil bei Selbstständigen vom Netto-Jahresgewinn errechnet. Stellen bei projektbezogenen Anstellungsverhältnissen zu kurze Versicherungszeiten eine Gefahr dar, so sind dies bei Selbstständigen niedrige Beiträge aufgrund geringer Gewinne. Beides ist vor allem für Pensionsansprüche sehr gefährlich.

71

ACHTUNG:

Die SVS ermittelt die Beiträge nach dem Jahresgewinn. Das findet erst statt, wenn das Finanzamt den Einkommensteuerbescheid erstellt hat. Selbstständige müssen daher von ihren Einnahmen nicht nur die zu erwartende Steuerlast, sondern auch knapp 30% für die Sozialversicherung auf die Seite legen. Der Bescheid kann mit einer Verzögerung von bis zu drei Jahren einlangen und eine massive, unerwartete Belastung darstellen!

ACHTUNG:

Nicht in jeder Branche gibt es Urlaubs- und Weihnachtsgeld (13.+14. Gehalt)! Der Faktor von 1,2881166 für die Ermittlung des Bruttolohns zuzgl. SZ (Sonderzahlungen) und UEL(Urloabsersatzleistung) kann daher variieren.

ACHTUNG:

Die Kalkulationshilfe berücksichtigt keine steuerlichen Komponenten.

Der jeweils anzuwendende Mehrwertsteuersatz ist dem Ergebnis hinzu zu rechnen.

Das Ergebnis beinhaltet keine Über-, Nacht-, Feiertags- und Sonntagszuschläge.

Das Ergebnis bezieht sich ausschließlich auf die Arbeitsleistung und beinhaltet keine Reise- und Fahrtkosten, Diäten, Mieten für Gerätschaft, Kilometergelder etc.

FREIE KULTURARBEIT

 FREIE KULTURARBEIT

 Yvonne Gimpel, Lidija Krienzer-Radojevic,

 Mirjam Steinbock und Alina Zeichen

 IG Kultur Österreich

Über 1.000 Kulturinitiativen sind in Österreich im Bereich der Zeitkultur aktiv. Sie betreiben lokale Kulturzentren, organisieren Festivals mit spartenübergreifendem Programm, schaffen Räume für Auseinandersetzung, initiieren Diskussionsprozesse, organisieren Lesungen, Musikaufführungen, Filmscreenings, inszenieren Tanz und Theater, arbeiten mit Amateur_innen, und und und. Sie arbeiten selbstbestimmt und kontinuierlich auf Non-Profit-Basis an der Vermittlung und Ermöglichung zeitgenössischer Kunst und Kultur. Die IG Kultur Österreich ist der Dachverband und die Interessenvertretung der freien Kulturinitiativen in Österreich.

77

Gemeinsam ist den Kulturinitiativen, dass sie kulturelle Nahversorgung - auch abseits urbaner „Kulturhotspots“ - mit zeitgenössischer Kunst und Kultur ermöglichen. Sie setzen auf Inhalte, Formate, Praxis- und Organisationsformen, die an den Lebensrealitäten anknüpfen und Räume jenseits von Hochkultur und volkstümlicher Kultur eröffnen. Sie ermöglichen Partizipation, beziehen regionale, kulturelle und soziale Gegebenheiten vor Ort mit ein und wirken an kulturellen und gesellschaftlichen Entwicklungsprozessen mit.

77

Dahinter stehen tausende Menschen, die diese Kulturarbeit leisten. Ihr Tätigkeitsprofil ist so divers wie die Aktivitäten der Kulturinitiativen: von der Konzeptentwicklung und Programmierung über die Betreuung von Räumen und Veranstaltungen bis zum Flyern, um die Bewerbung zu unterstützen - Arbeit, die vielfach unsichtbar ist. Denn im Gegensatz zum Kunstbetrieb geht es nicht in erster Linie um die

Schaffung neuer Werke, sondern um kulturelle Produktion und deren Vermittlung zu Publikum und breiter Öffentlichkeit. Hierbei dreht es sich um kollektive Prozesse, deren Ergebnisse breit zugänglich sein sollen und an denen auch Nicht-Expert_innen teilnehmen können.

*PROFESSIONELLE STRUKTUREN AUTONOMER
KULTURARBEIT UND WARUM SIE FAIR HONORIERT
WERDEN MUSS*

Die Einbeziehung von Laien und Laiinnen, die sich ehrenamtlich in Kulturvereinen engagieren, ist für die Nachhaltigkeit und Niederschwelligkeit einer vielfältigen Kulturlandschaft wichtig. Doch ehrenamtliches Engagement setzt gewisse professionelle Strukturen voraus. Nur ein Mindestmaß an gesicherter Infrastruktur mit Räumlichkeiten und einer Basisausstattung für professionelle Koordination kann gewährleisten, dass sich Menschen kontinuierlich und auf freiwilliger Basis in Kulturinitiativen einbringen.

Bemessungsparameter für die Entlohnung professionell geleisteter Arbeit sind für Vereine und Kultureinrichtungen essentiell. Als Basis dafür dienen das Gehaltsschema für Kulturvereine der IG Kultur Österreich und der Honorarspiegel für selbstständige Kulturarbeit der TKI - Tiroler Kulturinitiativen. Qualifikation und Erfahrung werden in den Richtlinien berücksichtigt, indem einerseits zwischen unterschiedlich komplexen Tätigkeitsbereichen differenziert wird und andererseits Berufserfahrung bzw. Dauer der Betriebszugehörigkeit einfließen (Details dazu unten).

Angesichts der angespannten finanziellen Situation der Vereine, die sich zur Deckung der Fixkosten von einem Projekt zum nächsten hanteln, sind Anstellungen generell selten. Wenn es sie gibt, dann zumeist befristet und auf Teilzeitbasis. Der überwiegende Anteil der Arbeit wird auf Honorarbasis erbracht. Unbezahlte Mehrarbeit bzw. Über-

stunden sind an der Tagesordnung. Etwa die Hälfte der Kulturarbeiter_innen ist jedoch oft unfreiwillig ehrenamtlich tätig, weil die finanziellen Mittel für die Bezahlung von professioneller Arbeit fehlen.

In keinem anderen Bereich wäre es denkbar, dass qualifizierte, professionelle Arbeit so selbstverständlich unentgeltlich geleistet wird wie in der freien Kulturarbeit. Das wirkt sich fatal auf die individuelle Lebensführung und soziale Absicherung aus.

Rechtsverbindliche Mindeststandards für die Entlohnung von Kulturarbeit fehlen. Es gibt weder einen Kollektivvertrag noch Honoraruntergrenzen. Besonders problematisch ist dies dort, wo freie Kulturarbeit auf öffentliche Mittel angewiesen ist. Die Subventionspraxis führt dazu, dass immer nur ein Teil der beantragten und für die Umsetzung nötigen Mittel zur Verfügung gestellt wird. Fördermittel sollen möglichst in die Projekte und nicht in Overheadkosten für Personal und Infrastruktur fließen. Da Sachkosten nur bedingt reduzierbar sind, schlägt sich dies in Konsequenz auf die Gestaltung der Honorare und Gehälter nieder.

Der IG Kultur Österreich und den Landes-IGs sind aus der täglichen Beratungs-

PRAXISBEISPIEL

Eine spartenübergreifende Kulturinitiative produziert und realisiert im Rahmen ihres Jahresprogramms etliche Einzelveranstaltungen, der jährliche Durchschnitt liegt bei fünfzig. Die inhaltliche Arbeit am Programm erfordert zeitintensive Recherche und inhaltliche Expertise in unterschiedlichen Kunstsparten. Weiters müssen Anträge geschrieben, Sponsoren gefunden, Presse und Öffentlichkeit informiert, Social-Media-Kanäle befüllt, Plakate ausgedruckt und aufgehängt, Flyer verteilt, Publikum und Künstler_innen betreut, Räume vorbereitet und wieder gereinigt werden, etc. etc. Die Jahresförderung der Kulturinitiative beträgt 10.000 Euro. Aufgrund der geringen öffentlichen Mittel und der Auflage der Förderstellen, keine Overheadkosten mit den Förderungen abzudecken, steht die Kulturinitiative vor der Frage, welche Finanzposten gestrichen werden können. Der interne Sparstift wird bei den künstlerischen und administrativen Mitarbeiter_innen angesetzt, die lediglich auf geringfügiger Basis angestellt werden können. Die restlichen Stunden müssen im unfreiwilligen Ehrenamt geleistet werden.

79

79

praxis und Stichprobenerhebungen viele dieser arbeits- und sozialrechtlich nicht vertretbaren Fälle bekannt. Trotz der unbestritten für die ganze Gesellschaft wichtigen Arbeit, die Kulturinitiativen und Kulturarbeiter_innen leisten, werden von der Statistik Austria bislang keine Daten zu freien Kulturinitiativen erhoben. Ebenso fehlen Daten zur Situation in den Kulturvereinen und zur Lage der Kulturarbeiter_innen. Aus offiziellen Studien, etwa zur sozialen Lage in Kunst und Kultur, wurden sie stets ausgeklammert.

FAIR-PAY-GEHALTSSCHEMA UND HONORARSPIEGEL FÜR FREIE KULTURARBEIT

Das Fair-Pay-Gehaltsschema und der Honorarspiegel für freie Kulturarbeit bieten Kulturvereinen und Kulturarbeiter_innen eine Orientierung, was ihre Arbeit wert ist. Sie sollen als Grundlage für die Berechnung der Personal- und Honorarkosten bei Fördereinreichungen dienen. Bund, Länder, Gemeinden und andere Förderstellen sollen sich auf ein einheitliches Referenzmodell stützen können, das bei der Beurteilung von Subventionen Beachtung findet.

Mit dem Fair-Pay-Gehaltsschema für Kulturarbeit können Kulturvereine und -einrichtungen ihre unselbstständig Beschäftigten einstufen und fair entlohnen. Berechnungsgrundlage ist das Gehaltsschema für Vereine der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA), angepasst an die Arbeitsrealitäten professioneller Kulturarbeit. Das Gehaltsschema wird jährlich den Ergebnissen der Kollektivvertragsverhandlungen angepasst.

In Ergänzung dazu gibt es für selbstständig Beschäftigte den Honorarspiegel für freie Kulturarbeit, der von den TKI-Tiroler Kulturinitiativen entwickelt wurde und jährlich aktualisiert wird. Er gibt Empfehlungen zur Honorarberechnung von konzeptuellen, administrativen und führungsbezogenen Tätigkeiten im Kulturbereich. Der Honorarspiegel

wird ebenfalls in Anlehnung an das Gehaltsschema für Vereine der GPA erstellt.

ABER DAS KANN DOCH NIEMAND ZAHLEN?!

Tatsächlich steckt der autonome Kultursektor seit Jahrzehnten in einer Pattsituation: Während Fixkosten permanent steigen, stagnieren Kulturbudgets oder sind sogar rückläufig. In Konsequenz wird immer stärker am Personal gespart, um Programm und Aktivität weiter aufrechterhalten zu können. Häufig fehlen in Jahresbudgets und Finanzierungsplänen per se Honorare und Gehälter, womit dringend notwendige Einnahmensteigerungen unsichtbar werden. Erforderlich sind jedoch realistisch bewertete Budgets, selbst wenn Jahres- und Projektausgaben dadurch doppelt so hoch ausfallen könnten. Nur wenn wir Kostenwahrheit schaffen, wird sich die Lage der Kulturarbeiter_innen bessern. Dafür braucht es Mut und Selbstbewusstsein, um professionelle Kulturarbeit sichtbar zu machen und letztlich existenzsichernde Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.

81

FAIR PAY IN DER PRAXIS UND BEST PRACTICE FÜR DIE ZUKUNFT

81

Einige Vereine verwenden das Fair-Pay-Gehaltsschema als Grundlage und kürzen prozentuell, aber sie können gleichzeitig valide darstellen, was ihre Arbeit wert ist.

Viele Kulturvereine haben begonnen, bei Einreichungen eine Fair-Pay-Aufstellung beizulegen. So können sie aufzeigen, wie hoch der Finanzierungsbedarf wäre, um ihre Mitwirkenden nach Fair Pay entlohnen zu können.

Bei einzelnen Förderstellen (Stiftungen, EU, AMS) kommt das Gehaltsschema als Beleg für die Höhe der Gehälter bzw.

Erhöhungen im Förderzeitraum zum Einsatz. Ebenso findet es bereits Anwendung in einzelnen Förderausschreibungen als eine von mehreren qualitativen Förderbedingungen.

Die Einhaltung von Mindeststandards der Entlohnung in allen öffentlichen Förderungen beginnt mit maßgeblichen Schritten: Es braucht einen selbstverständlichen Umgang mit realistischen Jahres- und Projektbudgets, ein kulturpolitisches Umdenken und die substantielle Erhöhung der Kulturbudgets. Immerhin haben diese laut Statistik Austria seit 2016 über 100 Millionen Euro an Wert verloren. Daher müssen Kultureinrichtungen im Sinne solidarischer und verteilungsgerechter Budgets die Mittel für die kulturelle Nahversorgung einfordern.

THE WAY TO FAIR PAY

Auf dem Weg zu fairer Entlohnung von Kulturarbeit werden also eine Reihe von Schritten und Maßnahmen notwendig sein. Eine solide Faktenbasis muss geschaffen werden durch die Erhebung des Finanzierungsbedarfs von Kulturinitiativen, um Mitwirkende nach Fair Pay entlohnen zu können, sowie durch die Erhebung der sozialen Lage von Kulturarbeiter_innen. Grundsätzlich muss die Datenerfassung durch die Statistik Austria auf die freie Kulturszene ausgeweitet werden.

Budgets müssen nach Fair Pay kalkuliert werden, denn Kostenwahrheit bei der Budgeterstellung ist entscheidend, um den tatsächlichen Finanzierungsbedarf für Fair Pay aufzeigen und einfordern zu können. Fair-Pay-Richtlinien müssen durchgehend berücksichtigt werden, d. h. es muss selbstverständlich werden, dass öffentliche Förderungen die Einhaltung von Mindeststandards der Entlohnung ermöglichen. Dazu müssen die Förderbudgets substantiell aufgestockt und jährlich valorisiert werden, denn Mindeststandards der Entlohnung dürfen nicht zu Lasten der Anzahl der Projekte, der Vielfalt der geförderten Kulturarbeit oder der Ausstattung

von Initiativen durchgesetzt werden. In Konsequenz braucht es eine substantielle Erhöhung der Fördermittel für Kunst und Kultur auf mindestens 1 % der Bundesausgaben und eine neue Verteilungsgerechtigkeit innerhalb der Kulturförderung zugunsten zeitgenössischer freier Kunst- und Kulturarbeit.

Und nicht zuletzt muss die Förderpolitik neu ausgerichtet werden: Freie Kulturarbeit braucht gesicherte Strukturen und Räume, in denen Prozesse entstehen und sich ent-

wickeln können. Das heißt, weg von der Output-Orientierung und kurzfristigen Produktionen, hin zu prozessorientierter Förderung mit Planungsperspektiven (Mehrjahresförderungen), die Overheadkosten für Infrastruktur und Personal selbstverständlich anerkennen.

83

PRAXISBEISPIEL

Eine Kulturinitiative erhält für ihre Tätigkeit 3.500 Euro vom Bund. Bei der neuerlichen Einreichung legt sie eine Kalkulation nach Fair Pay bei und zeigt damit auf, dass alleine bei den Personalkosten pro Jahr über 12.000 Euro fehlen, um Mitarbeiter_innen angemessen entlohnen zu können. Für die Betroffenen bedeutet das bis zum Pensionsantritt einen Netto-Lohnverlust von über 250.000 Euro (ohne Inflationsbereinigung). In Folge dieser Argumentation sowie des Fair-Pay-Schwerpunkts des Bundes wurde 2021 erstmals die Förderung auf 10.000 Euro erhöht. Dies ist zwar noch immer nicht der Betrag, der eingereicht und tatsächlich benötigt wird, jedoch ist ein erster wichtiger Schritt in Richtung Fair Pay gesetzt.

83

TOOLS ZU FAIR PAY

Fair-Pay-Gehaltsschema für unselbstständige Kulturarbeit (S.87)
 Honorarspiegel für freie, selbstständige Kulturarbeit (S.91)
 Berechnungstool & individuelle Beratung bei Budgeterstellung und
 Kalkulation für Kulturvereine und Kulturarbeiter_innen
 Fair Pay Kampagne: *Kultur muss sich lohnen!* mit frei nutzbaren
 Tools und Werbemitteln (Plakate, Postkarten, Buttons, Videoclips)
 Fakten, Argumente und Praxiseinblicke auf www.igkultur.at

FORDERUNGEN ZU FAIR PAY

- Erhebung der Faktenbasis
- Kostenwahrheit in Förderanträgen - nach Fair Pay budgetieren
- Einhaltung von Fair-Pay-Richtlinien bei öffentlichen Förderungen
- Erhöhung der Fördermittel für Kunst und Kultur auf mindestens 1% der Bundesausgaben
- Erhöhung und jährliche Valorisierung der Förderbudgets
- Prozessorientierte Förderung mit Planungsperspektiven
- Verteilungsgerechtigkeit zugunsten zeitgenössischer freier Kunst- und Kulturarbeit

IG KULTUR ÖSTERREICH

Die IG Kultur Österreich ist der Dachverband und die Interessenvertretung der freien Kulturinitiativen in Österreich. Sie vertritt Kulturinitiativen, die selbstbestimmt und kontinuierlich auf Non-Profit-Basis an der Vermittlung und Ermöglichung zeitgenössischer Kunst und Kultur arbeiten.

TOOLS FREIE KULTURARBEIT

Zusammengestellt von IG Kultur Österreich

TOOLS ZU FAIR PAY IM ÜBERBLICK

- Fair-Pay-Gehaltsschema für unselbstständige Kulturarbeit/Kulturvereine - siehe unten 87
- TKI-Honorarspiegel für freie, selbstständige Kulturarbeit - siehe unten
- Berechnungstool & individuelle Beratung bei Budgeterstellung und Kalkulation für Kulturvereine und Kulturarbeiter_innen
- Fair Pay Kampagne: *Kultur muss sich lohnen!* mit frei nutzbaren Tools und Werbemitteln (Plakate, Postkarten, Buttons, Videoclips)
- Fakten, Argumente und Praxiseinblicke auf www.igkultur.at 87

GEHALTSSCHEMA FÜR KULTURARBEIT / KULTURVEREINE AB 1.1.2021

IG Kultur Österreich
www.igkultur.at

Empfehlung: Mindestbruttogehalt für 35 Wochenstunden, 14 Monatsgehälter
(siehe Tabelle auf folgender Seite)

TÄTIGKEIT	1.-5. Jahr Betriebszugehör.	6.-11. J. Betriebszugehör.	12.-18. J. Betriebszugehör.	ab 19. J. Betriebszugehör.
<p>Tätigkeiten ohne besondere Vorkenntnisse</p> <p>Flyer verteilen, Mithilfe bei Massensendungen, Hausarbeiter_in, Reinigungspersonal, Kassa, Saaldienst, Aufsichtspersonal, Garderobendienst, Fahrer_in, Aushilfen</p>	€ 1.676,00	€ 1.813,00	€ 1.977,00	€ 2.153,00
<p>Betreuung von Veranstaltungen mit entsprechenden Kenntnissen aber unter Aufsicht</p> <p>z. B. Assistenz bei Licht- und Tontechnik, Abendkasse etc. Administrative, organisatorische Tätigkeiten mit entsprechenden Kenntnissen, aber unter Aufsicht, z. B. Organisation von Flügen und Hotel für Künstler_innen, Anmieten von Räumlichkeiten, Abwicklung von Aussendungen etc. Sekretariat, Infostelle mit Frontdesk, Filmvorführer_in, Haustechnik, Abendbetrieb, Abenddienst</p>	€ 2.225,00	€ 2.582,00	€ 2.935,00	€ 3.293,00
<p>Durchführung von Recherchen, Erstellen von Projektdokumentationen, Jahresberichten udgl. aus vorhandenem Material, Vorbuchhaltung, Projektassistenz, Marketing, Redaktion von Programmen, Bibliotheksbetreuung, selbstständiges Erledigen administrativer Aufgaben, Kassaführung, Abrechnungen,</p>	€ 2.468,00	€ 2.866,00	€ 3.268,00	€ 3.668,00

TÄTIGKEIT	1.-5. Jahr Betriebszugehör.	6.-11. J. Betriebszugehör.	12.-18. J. Betriebszugehör.	ab 19. J. Betriebszugehör.
Archiv, allgemeiner Schriftverkehr, Organisation von Veranstaltungen, Ausstellungsorganisation, Mitgliederadministration, selbstständige Betreuung der Datenbank, Newsletter etc.				
Komplexe organisatorische Tätigkeiten, Projektumsetzung, qualifizierte Tätigkeiten: z. B. Kontakt und Betreuung von Künstler_innen oder Referent_innen, Abwicklung von projektbezogenen Bestimmungen (z. B. Steuern und Abgaben), qualifizierte technische Tätigkeiten mit einschlägiger Ausbildung (z. B. techn. Produktionsleitung), Buchhaltung, Fachreferent_innen, Workshopleitungen (inhaltlich), Teamleitung, Bereichsleitung, Büroleitung, Personalverrechnung, Erarbeitung von Publikationen, Programmheften, Katalogen, Text- und Bildredaktion, Radioredaktion, Webredaktion, Öffentlichkeitsarbeit: qualifizierte Tätigkeiten (z. B. Entwicklung von PR-Konzepten, Organisation von Pressekonferenzen etc.), Texte für diverse Medien, Contentmanagement und Contententwicklung der Web-Auftritte, Vertretung auf Podien und bei	€ 2.800,00	€ 3.249,00	€ 3.696,00	€ 4.148,00

TÄTIGKEIT	1.-5. Jahr Betriebszugehör.	6.-11. J. Betriebszugehör.	12.-18. J. Betriebszugehör.	ab 19. J. Betriebszugehör.
<p>öffentlichen Diskussionen, Vernetzungsarbeit, Geschäftsführungsassistentenz, Programmierer_innen, qualifizierte Archivarbeit, z. B. mit restauratorischen Tätigkeiten</p>				
<p>Qualifizierte, selbstständige Tätigkeiten wie Konzepterstellung und inhaltliche / künstlerische Programmierung eines Kulturprojektes, Festivals oder Jahresprogramms, Geschäftsführung, Kurator_innentätigkeit, wissenschaftliche Angestellte, Projektentwicklung, Organisationsentwicklung, leitende Tätigkeiten wie Projektleitung und Finanzverantwortung, Verantwortung und Durchführung der Personalentwicklung, Personalführung, Entwicklung der Unternehmensstrategie, Budgeterstellung und Budgetkontrolle, Abrechnungskontrolle, Erstellen der Subventionsansuchen</p>	€ 3.648,00	€ 4.201,00	€ 4.754,00	€ 5.307,00

*HONORARSPIEGEL FÜR SELBSTSTÄNDIGE
KULTURARBEIT 2021*

abgeleitet aus dem GPA-Gehaltsschema für Vereine

TKI - Tiroler Kulturinitiativen

www.tki.at

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.

Der TKI-Honorarspiegel bezieht sich auf organisatorische, konzeptuelle und managerielle Tätigkeiten im Kunst- und Kulturbereich, die selbstständig im Rahmen eines Werkvertrages geleistet werden. Weisen Tätigkeiten Merkmale eines echten Dienstverhältnisses auf, handelt es sich um unselbstständige Beschäftigung. Wir empfehlen eine Abklärung im Einzelfall, um Scheinselbstständigkeit auszuschließen. (Siehe Tabelle auf folgender Seite.)

TÄTIGKEIT	GRUPPE LAUT GPA- SCHEMA	STUNDENSATZ RICHTWERT IN EURO EXKL. UST.ZWISCHEN 1 UND 36 BERUFSJAHREN
Tätigkeiten ohne besondere Vorkenntnisse Flyer verteilen, Massensendungen, Bestuhlung	1	€ 19,06 - € 29,84
(Technische) Betreuung von Veranstaltungen Assistenz bei Licht- und Tontechnik, Abendkassa, Garderobe, Saaldienst, Aufsicht usw.	4	€ 25,31 - € 48,26
Administrative, organisatorische Tätigkeiten Organisation von Reisen und Unterkünften für Künstler_innen, Anmieten von Räumlichkeiten, Abwicklung von Aussendungen usw.	4	€ 25,31 - € 48,26
Durchführung von Recherchen	5	€ 28,07 - € 53,80
Dokumentation Erstellen von Projektdokumentationen, Jahresberichten usw. aus vorhandenem Material, Bibliotheksbetreuung, Archiv	5	€ 28,07 - € 53,80
Komplexe organisatorische Tätigkeiten, Projektumsetzung Qualifizierte Tätigkeiten wie Kontakt zu und Briefing von Künstler_innen oder Referent_innen, Abwicklung von	6	€ 31,85 - € 60,82

TÄTIGKEIT	GRUPPE LAUT GPA- SCHEMA	STUNDENSATZ RICHTWERT IN EURO EXKL. UST.ZWISCHEN 1 UND 36 BERUFSJAHREN
projektbezogenen Bestimmungen (z. B. Steuern und Abgaben), Organisation von Veranstaltungen und Workshops, qualifizierte technische Tätigkeiten mit einschlägiger Ausbildung (z. B. technische Produktionsleitung),		
Erarbeitung von Publikationen, Programmheften, Katalogen, Text- und Bildredaktion	6	€ 31,85 - € 60,82
Öffentlichkeitsarbeit Qualifizierte Tätigkeiten wie Entwicklung von PR-Konzepten, Organisation von Pressekonferenzen, Pressearbeit, Content für Web-Auftritte und Social Media, Teilnahme an Podien usw.	6	€ 31,85 - € 60,82
Konzeptarbeit, Programmierung Kulturprogramm Qualifizierte Tätigkeiten wie Konzepterstellung und inhaltliche sowie künstlerische Programmierung eines Kulturprojektes, Festivals oder Jahresprogramms, Workshopleitung, Vorträge	7	€ 38,35 - € 73,35
Projektleitung und Finanzmanagement Künstlerische, wissenschaftliche oder finanzielle Projektleitung/Geschäftsführung, Budgeterstellung und -kontrolle	8	€ 44,65 - € 80,99

ERLÄUTERUNGEN ZUM HONORARSPIEGEL

der TKI - Tiroler Kulturinitiativen für selbstständige
Kulturarbeit

Stand: Juli 2021 [gekürzt]

*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.

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 Kulturarbeit 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 Ausfallshonorare 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.¹ 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.

96

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.

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.

96

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.

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

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.a Monika Manzl, Unternehmensberaterin, Certified Management Consultant (CMC) und allgemein beeidete und gerichtlich zertifizierte Sachverständige.²

97

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).

97

² <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 Arbeitst. x 8 Std. / Tag	= 2080 Std. pro Jahr
Krankenstand ca. 12 Tage p.a.	= 12 Tage x 8 Std. / Tag	= - 96 Std. pro Jahr
Urlaub 25 Tage p.a.	= 25 Tage x 8 Std. / Tag	= - 200 Std. pro Jahr
Sonstige Fehlzeiten 10 Tage p.a.	= 10 Tage x 8 Std. / Tag	= - 80 Std. pro Jahr
Verrechenbare Stunden pro Jahr	= 213 Tage x 8 Std. / Tag	= 1600 Std. pro Jahr

98

Die Krankenstandstage und sonstigen Fehlzeiten entsprechen dem österreichischen Durchschnitt lt. Österreichische Gesundheitskasse ÖGK.³

Die verrechenbaren Stunden pro Jahr ergeben sich unter der Annahme grundsätzlicher Vollausslastung. 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 Vollausslastung 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.

98

³ 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 Vollausslastung bei einer/einem durchschnittlichen Arbeitnehmer_in (ungeachtet dessen, ob kollektivvertraglich 40 Std. oder 39 Std. oder 38,5 Std. pro Woche gearbeitet werden).“

FREIER RUNDFUNK

 Nicht-kommerzieller Privatrundfunk

 Alf Altendorf

 Verband Freier Rundfunk Österreich

Insgesamt 17 gemeinnützige, werbefreie Rundfunkveranstalter_innen - 14 Radiostationen und drei TV-Stationen - betreiben nicht-kommerziellen Privatrundfunk in Österreich. Sie leisten die Vollversorgung der Bevölkerung mit diversen und vielsprachigen Programmen von lokalen und regionalen Communities. Sie bieten Medienbildung, Zugang zu technischen Infrastrukturen und crossmediale Verbreitung von zivilgesellschaftlichen Sendungsinhalten. Eine Vielzahl unbezahlter und eine bescheidene Zahl bezahlter Medienmacher_innen und Mitarbeiter_innen macht die Umsetzung möglich. 2017 hatte der Freie Rundfunk Österreich 292 bezahlte Beschäftigte (128 Angestellte, 108 Honorarkräfte, 48 Praktikant_innen und acht Lehrlinge) mit einem Vollzeitäquivalent von 77,47 Mitarbeiter_innen. Darüber hinaus waren ca. 3.500 Freiwillige in der konzeptionell unbezahlten Programmproduktion tätig.¹

103

103

FINANZIERUNG DER FREIEN RADIO- UND TV-STATIONEN

Finanziert wird der nicht-kommerzielle Privatrundfunk - neben eigenwirtschaftlichen Aktivitäten - durch einen Mix der drei Gebietskörperschaftsebenen (Bund, Länder, Kommunen). Der Bundesanteil wird durch den - seit 2010 budgetär stagnierenden - Nichtkommerziellen Rundfunkfonds (NKRF)

¹ 20 Jahre Community Medien, 2017, <https://www.freier-rundfunk.at/download/artikeldok-8.pdf>

mit 3 Millionen Euro abgedeckt, der durch die Rundfunkbehörde RTR verwaltet wird und sich aus nationalen Rundfunkgebühren speist.² Regionale und kommunale Kofinanzierungen als Ergänzung zum Bund erfolgen für die Radio- und TV-Stationen oft aus Kulturförderungen der Bundesländer und Kommunen. Dementsprechend sind die Organisationen auch „Kulturstätten“ für Services an die regionalen Kulturszenen, und sie sind meist auch Mitglied der IG Kultur Österreich (IGKÖ) bzw. von deren Regionalstellen. Durch die - partielle - Nähe der Organisationen des nicht-kommerziellen Privatrundfunks zur IGKÖ besteht eine Orientierung an deren Fair-Pay-Schema für Kulturarbeit.³ Laut den Ergebnissen einer Umfrage des Verbands Freier Rundfunk Österreich Anfang 2021 unter seinen Mitgliedern weicht die Bezahlung der Angestellten und Honorarkräfte um ca. 25 % bis zu 50 % von diesem Fair-Pay-Schema ab. Aktuelle Entwicklungen und selbst gesetzte Maßnahmen für Fair Pay im nicht-kommerziellen Privatrundfunk sollen dem erhobenen Status Quo entgegensteuern.

FAIR PAY ALS LEITBILD

Mit der Aufnahme „fairer Bezahlung“ in ihre Leitbilder und Grundsatzdokumente hat eine wachsende Zahl der Sender Fair Pay als individuelles deklariertes Ziel der Organisationen verankert. Beispiele sind die Radiofabrik, FS1 und Orange 94.0.⁴ „Gute Arbeitsbedingungen. Mit klarer Leistungsanforderung bei fairer Bezahlung von Angestellten stellen wir uns gegen die zunehmende Prekarisierung von Arbeits-

² https://www.rtr.at/medien/was_wir_tun/foerderungen/nichtkommerzieller_rundfunk/startseite.de.html

³ Fair Pay für Kulturarbeit, Gehaltsschema für Angestellte und Honorarrichtlinien für Freiberufliche, <https://www.igkultur.at/projekt/fair-pay>

⁴ Quellen:<https://radiofabrik.at/organisation/leitbild-vision/>,<https://fs1.tv/unternehmen/fs1-leitbild/>,https://o94.at/sites/default/files/2018-07/leitbild_2011.pdf

verhältnissen“, hält etwa die Radiofabrik (Salzburg) in ihrem Leitbild fest.

Auch der Verband Freier Rundfunk Österreich hat „faire Arbeitsbedingungen“ in sein Grundsatzdokument (Charta) als gemeinsames Ziel des Verbands und seiner Mitglieder aufgenommen. Die Mitgliedschaft im Verband bedingt die Anerkennung dieser Charta. In der Fassung 2020 formuliert die Charta „faire Bezahlung“ als Ziel für die Mitglieder: „Mit fairer Bezahlung von Mitarbeiter_innen und Honorarkräften fördern sie gute Arbeitsbedingungen.“⁵

UMSETZUNG IN SENDERN UND VERBAND

Eine temporäre Umsetzung fairer Bezahlung im nicht-kommerziellen Privatrundfunk wurde 2020 durch Corona-Mittel möglich. Die gemeinnützigen Radio- und TV-Sender erhielten 2020 Corona-Sondermittel des Bundes im Rahmen des NKRF zur Abfederung erhöhter Ausgaben für Pandemie-Maßnahmen. Den Vorgaben aus der Charta des Verbandes und eigenen Grundsatzdokumenten folgend leiteten viele Stationen (in Salzburg, Linz, Wien, Klagenfurt, Innsbruck u.a.) diese Mittel auch in Bezahlung nach dem Fair-Pay-Schema der IGKÖ um. Diese Umsetzungs-Maßnahmen mussten mit Auslaufen der Corona-Sonderfinanzierung Ende 2020 jedoch wieder eingestellt werden. Im Verband Freier Rundfunk Österreich selbst wiederum wird „faire Bezahlung“ ab 2021 umgesetzt. Trotz

PRAXISBEISPIEL

Eine „Bereichsleitung“ (Abteilungsleitung mit Personalverantwortung) einer Radiostation bezieht aktuell für 35 Wochenstunden ein Bruttogehalt von 2.512,24 Euro nach dem Schema der Organisation. Nach „Fair-Pay-Schema“ der IG Kultur Österreich wäre ihr Gehalt 3.249,- Euro, die Position ist damit um 23 % unterbezahlt.

⁵ Charta des Freien Rundfunks Österreichs: <https://www.freier-rundfunk.at/charta.html>

der aktuell unvermeidlichen Einstellung von Fair Pay auf Ebene seiner Mitglieder hat sich der Vorstand des Verbands im Jänner 2021 entschlossen, die Bezahlung der Mitarbeiter_innen der Interessenvertretung selbst auf das Fair-Pay-Schema der IGKÖ umzustellen. Die Entscheidung ist getragen von dem Anliegen, den eigenen

PRAXISBEISPIEL

Eine „handelsrechtliche GmbH-Geschäftsführung“ einer TV-Station bezieht aktuell für 15 Wochenstunden ein Bruttogehalt von 1.433,46 Euro nach dem Schema der Organisation. Nach dem „Fair-Pay-Schema“ der IG Kultur Österreich wäre ihr Gehalt 1.800,43 Euro, die Position ist damit um 21 % unterbezahlt.

Vorgaben Nachdruck und Glaubwürdigkeit zu verleihen, obwohl die Mitglieder selbst - mit einem Großteil der Beschäftigungsverhältnisse - den Standard aus budgetären Gründen aktuell nicht einlösen können und der Entschluss für diese Maßnahme die Mitglieder sogar finanziell zusätzlich belastet.

FORDERUNGEN ZUR VERANKERUNG VON FAIR PAY

Um die angemessene, faire Entlohnung der Mitarbeiter_innen realisieren zu können, fordern die nichtkommerziellen Rundfunksender eine deutliche Erhöhung des NKRF. Wurde der Fonds 2009 noch für 14 Freie Radios, den Verband der Freien Radios und OKTO TV dotiert, so sind im nichtkommerziellen Sektor inzwischen weitere Begünstigte dazugekommen: Es gibt zwei neue Community TVs (OÖ mit DORF TV, Salzburg mit FS1) sowie das Weiterbildungsinstitut COMMIT. Der Druck auf die Förderwerber_innen (nicht zuletzt durch den teilweisen Ausfall von Landes- oder Gemeindeförderungen) ist damit massiv gestiegen. Für die dringende finanzielle Absicherung der derzeit 17 Veranstalter_innen und ihrer gemeinsamen Rechtsträger, für den weiteren Ausbau des Sektors („Vollversorgung in Österreich“), für die Finan-

zierung des digitalen Wandels und für Investitionen in die Infrastruktur ist daher eine angemessene Erhöhung des NKRF von derzeit 3 auf mindestens 10 Millionen Euro notwendig. Die Forderungen wurden Ende 2019 durch die nicht-kommerziellen TV-Sender zusammengefasst und werden durch den gesamten Verband Freier Rundfunk Österreich unterstützt.⁶

TOOLS ZU FAIR PAY

Fair Pay als Leitbild (Charta, S.109)
Fair-Pay-Schema der IG Kultur Österreich (S.88)

107

FORDERUNGEN ZU FAIR PAY

- Erhöhung des Nichtkommerziellen Rundfunkfonds (NKRF) auf mindestens 10 Mio. Euro
- Valorisierung der Dotierung des NKRF

VERBAND FREIER RUNDFUNK ÖSTERREICH

Der „Verband Freier Rundfunk Österreich“ ist die Interessenvertretung des nicht-kommerziellen Privatrundfunks in Österreich.

16 gemeinnützige, werbefreie Rundfunkveranstalter - 14 Radiostationen und zwei TV-Stationen - sind in ihm organisiert (ein TV-Sender ist aktuell nicht Mitglied). Sie leisten die Vollversorgung der Bevölkerung mit diversen und vielsprachigen Programmen von lokalen und regionalen Communities. Bieten Medienbildung, Zugang zu technischen Infrastrukturen und crossmediale Verbreitung von zivilgesellschaftlichen Sendungsinhalten.

107

⁶ Forderungen der nicht-kommerziellen TV-Sender: https://fs1.tv/wp-content/uploads/2019/11/25_Positionen_VCF0E.pdf

TOOLS NICHT-KOMMERZIELLER PRIVATRUNDFUNK

Zusammengestellt von Verband Freier Rundfunk Österreich

TOOLS ZU FAIR PAY IM ÜBERBLICK

109

- Fair Pay als Leitbild: Charta des Freien Rundfunks Österreich - siehe unten
- Fair-Pay-Schema der IG Kultur Österreich - siehe S.88

CHARTA DES FREIEN RUNDFUNKS ÖSTERREICHS

In der Fassung 2020

Freie Radios und Community TVs sind nicht-kommerzielle Rundfunkveranstalter_innen. Sie sind unabhängige, gemeinnützige und nicht auf Profit ausgerichtete Medienunternehmen, die einen Offenen Zugang der Allgemeinheit zur Medienproduktion sowie deren terrestrischer und digitaler Distribution bereitstellen. Ziel ist es, so eine breitere Beteiligung der Bevölkerung vor allem im Kontext terrestrisch sendender Medien zu ermöglichen und auf diesem Wege einen wesentlichen Beitrag zur Meinungsvielfalt im Rundfunk zu leisten. Als dritter Rundfunksektor erweitern Freie Radios und Community TVs neben öffentlich-rechtlichen und kommerziellen Rundfunkveranstaltern die Meinungsvielfalt.

109

OFFENER ZUGANG / PUBLIC ACCESS

Freie Rundfunkveranstalter_innen geben allen Personen und Gruppen innerhalb des gesetzlichen Rahmens die Möglichkeit zur unzensurierten Meinungsäußerung und Informationsvermittlung. Vorrang haben dabei soziale, kulturelle und ethnische Minderheiten sowie solche Personen und Gruppen, die wegen ihrer gesellschaftlichen Marginalisierung oder sexistischen oder rassistischen Diskriminierung in den Medien kaum oder nicht selbstbestimmt zu Wort kommen.

PARTIZIPATION

Freie Rundfunkveranstalter_innen stellen Trainings-, Produktions- und Verteilungsmöglichkeiten zur Verfügung. Sie bilden Plattformen lokaler und regionaler Medienproduktion sowie Musik-, Kunst- und Kulturproduktion. Sie sind offen für gesellschaftspolitische Initiativen und für gesellschaftlich oder medial marginalisierte Communities und Perspektiven. Sie laden die Bevölkerung zur aktiven Beteiligung ein, spiegeln die gesellschaftliche, kulturelle und sprachliche Vielfalt ihrer Versorgungsgebiete wider und fördern den Dialog.

*GEMEINNÜTZIGKEIT / NICHT-KOMMERZIALITÄT /
FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN*

Freie Rundfunkveranstalter_innen stehen nicht im Privateigentum Einzelner, sondern sind gemeinsam von ihren Nutzer_innen getragene gemeinnützige Organisationen. Ihre Tätigkeit ist nicht auf Gewinn ausgerichtet. Ihre Programme verfolgen das Prinzip der Werbefreiheit. Zur Stärkung ihrer Unabhängigkeit bemühen sich die Freien Rundfunkver-

anstalter_innen um unterschiedliche Einnahmequellen. Die Finanzierung erfolgt zum Beispiel durch öffentliche Förderungen, Mitgliedsbeiträge, Kooperationen, Spenden und Sponsoring. Mit fairer Bezahlung von Mitarbeiter_innen und Honorarkräften fördern sie gute Arbeitsbedingungen.

TRANSPARENZ / ORGANISATION

Im Freien Rundfunk sind die Organisation und die Auswahlkriterien für Sendungen transparent und nachprüfbar zu gestalten sowie öffentlich zugänglich zu machen. Ihre Mitarbeiter_innen setzen sich aktiv mit Benachteiligungen auseinander.

111

LOKALBEZUG / REGIONALE ENTWICKLUNG

Freie Rundfunkveranstalter_innen verstehen sich als lokale und regionale Medien, die regionale Entwicklung nachhaltig und positiv auf sozialer, ökologischer und ökonomischer Ebene beeinflussen. Freie Rundfunkveranstalter_innen handeln nach dem Grundsatz „Denke global, handle lokal!“, fungieren als Sprachrohr der lokalen Bevölkerung und führen regionale Themen und Produktionen in internationaler Vernetzung und Kooperation fort. Freie Rundfunkveranstalter_innen arbeiten aktiv zusammen, so zum Beispiel durch gemeinsame Mediatheken, Programmaustausch oder die gemeinsame Realisierung von medialen, kulturellen, künstlerischen oder gesellschaftspolitischen Projekten.

111

UNABHÄNGIGKEIT / JOURNALISTISCHE QUALITÄT

Freie Rundfunkveranstalter_innen sind in ihren Eigentümer_innenverhältnissen, Organisationsformen, Herausgeber_innenstrukturen und in der Programmgestaltung unabhängig von staatlichen, kommerziellen und religiösen Institutionen und politischen Parteien. Sie fördern eine sorgfältige, unabhängige und unbequeme Berichterstattung und verpflichten sich freiwillig dem Ehrenkodex für die österreichische Presse.

ANTIDISKRIMINATORISCHER & POLITISCHER ANSPRUCH

Freie Rundfunkveranstalter_innen fördern eine selbstbestimmte, solidarische und emanzipatorische Gesellschaft. Sie treten für freie Meinungsäußerung, Meinungsvielfalt, Gleichberechtigung, Menschenwürde und Demokratie ein. Sie arbeiten aktiv gegen Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Gender, Sexualität, sozialer oder ethnischer Herkunft, Religion, Hautfarbe, körperlicher oder geistiger Fähigkeiten, Sprache oder Alter. Sie fördern den Gedanken eines starken, einigen und solidarischen Europas und unterstützen die Ziele und Werte der Europäischen Union.

Quelle: www.freier-rundfunk.at/charta.html

KULTURVERMITTLUNG

 KULTURVERMITTLUNG

 Sandra Malez, Sandra Kobel, Markus Rieser

 Österr. Verband der Kulturvermittler_innen im Museums- und Ausstellungswesen

Kulturvermittler_innen arbeiten an der Schnittstelle zwischen Institution und Publikum. Sie sind in Kulturinstitutionen wie Museen und Ausstellungshäusern, aber auch in Kulturinitiativen und Festivals die Experten_innen für Besucher_innen. Sie arbeiten in verschiedenen Sparten wie Bildender Kunst, Theater, Musik, Literatur oder im Bereich des Films. Sie kennen die Bedürfnisse, Interessen und Erwartungen des Publikums. Sie fordern die Publikumsrechte ein und vertreten sie in projektinternen Kommunikations- und Gestaltungsprozessen. Sie ermöglichen Begegnungen und Teilhabe innerhalb und außerhalb der Institution.

DER LANGE WEG IN DIE INSTITUTION MUSEUM

Der Bereich der Kulturvermittlung an Museen hat bereits einen langen Weg hinter sich. Gerade verabschiedet sich die erste Generation festangestellter Kunst- und Kulturvermittler_innen in die Pension und zahlreiche junge, ideenreiche Vermittler_innen, frisch aus den mittlerweile mannigfaltigen Vermittlungs-Ausbildungen, rücken nach. In den 1990er Jahren wurden die ersten Leitungsstellen für die Kulturvermittlung an den großen Bundes-, Landes- und

Stadtmuseen geschaffen. Die Kulturvermittlung zog damals - obwohl bereits Mitte der 1970er Jahre unter dem Schlagwort „Bildung für alle“ viele Kulturvermittlungsiniciativen gestartet und sich seit den 1980er Jahren in der österreichischen Museumslandschaft etabliert hatten - als eine einzelne Personalstelle in Museen ein. Die meisten Kulturvermittler_innen waren somit weiterhin als freie und selbstständige Dienstnehmer_innen tätig. Auch der Österreichische Verband der Kulturvermittler_innen im Museums- und Ausstellungswesen formierte sich parallel zu dieser Entwicklung im Jahr 1991 als österreichweite Interessenvertretung für alle Kulturvermittler_innen.

PRAXISBEISPIEL

Seit fast zwanzig Jahren arbeitet die studierte Sprach- und Kulturwissenschaftlerin Bettina Muster, 46 Jahre alt (Name und Alter geändert), im Fachbereich Inklusion eines Wiener Bundesmuseums. „Mit fixem Einkommen: Nein! Bezahlt werde ich nach Anzahl der Führungen - nun bleiben die aus. In diesem Fall unvorhersehbar und unvermeidlich. Das heißt aber auch, dass meine Familie, das sind meine drei Kinder (5, 8 und 11) und ich, in eine extrem schwierige Situation kommt! Ich bin alleinerziehende Mutter, für diesen Monat reicht es gerade noch aus. Aber was passiert dann?“ Von ihrem Arbeitgeber fühlt sie sich im Krisenjahr 2020 im Stich gelassen.

BERUFSBILD KULTURVERMITTLER_IN

Seither hat sich viel getan. Im Oktober 2017 haben der Österreichische Verband der Kulturvermittler_innen und ICOM CECA AUSTRIA¹ (für die Museen) bei der CECA-Preconference zum 28. Österreichischen Museumstag in Steyr - in einem demokratischen Prozess mit 150 anwesenden Vermittlungsexpert_innen - ein offizielles Berufsbild² der Kulturvermittlung unter Berücksichtigung der aktuellen Anfor-

¹ Committee for Education and Cultural Action Austria; icom-oesterreich.at/
² icom-oesterreich.at/page/berufsbild-kulturvermittlung

derungen beschlossen. Das Berufsbild definiert dabei klar die Aufgabenfelder der Kulturvermittlung, die über die rein personale Vermittlung vor Ort, wie das Abhalten von Führungen, schon lange weit hinausgehen. Kulturvermittler_innen entwickeln Bildungsstrategien, erarbeiten Konzepte, sind an inhaltlichen Prozessen beteiligt, organisieren selbst Ausstellungsprojekte, initiieren und leiten Forschungsprojekte, widmen sich Themen wie Inklusion und Barrierefreiheit, erfüllen wichtige organisatorische Aufgaben innerhalb der Museen und sind eine bedeutende Säule in Bezug auf die digitalen Strategien der Kulturinstitutionen - ein Aspekt, der durch die Corona-Pandemie noch an Wichtigkeit gewonnen hat.

PREKÄRE
ARBEITSBEDINGUNGEN,
SITUATIONSELASTISCHE
VERTRÄGE, HOHER
FRAUENANTEIL

Innerhalb der Organisation von österreichischen Museen nimmt die Kulturvermittlung aber trotzdem eine Sonderstellung ein: Im Gegensatz zu anderen Fachdisziplinen arbeiten Kulturvermittler_innen unter prekären Arbeitsbedingungen, mit schwankendem Einkommen, ohne Recht auf Krankenstand

PRAXISBEISPIEL

Heidemarie Heinrich, 28 Jahre alt (Name und Alter geändert) erzählt: „Ich arbeite seit Jahren parallel in drei Wiener Museen. Das Zusammenstoppeln über mehrere Museen hinweg ist sehr mühsam und zeitaufwändig, was mir letztendlich niemand bezahlt. Schwierig sind auch die unterschiedlichen Bedingungen: In einem Museum bin ich freie Dienstnehmerin, im zweiten habe ich einen Flexi-Vertrag, im dritten ein echtes Anstellungsverhältnis. Was noch dazu kommt, ist die hohe Erwartungshaltung in Bezug auf meine Flexibilität, obwohl ich ja überall nur maximal eine Teilzeit-Arbeit habe. In zwei Häusern arbeite ich nach Dienstplan. Bist du gut verfügbar und flexibel, bekommst du viel Einsatzzeit. Im dritten Museum haben wir Gleitzeit, das macht es leichter. Schon arg, wie mit uns Vermittlerinnen umgegangen wird, obwohl wir die sind, die mit den Besucher_innen am intensivsten zu tun haben.“

119

119

oder Karenz, in situationselastischen Arbeits- und Werkverträgen oder auf Projektbasis. Obwohl die Kulturvermittlung in der Theorie als zentrale Museumssäule anerkannt ist und Kulturvermittler_innen mit dem Publikum arbeiten

- egal ob im direkten Besucher_innen-Kontakt oder eben über digitale Wege -

PRAXISBEISPIEL

Clara Musterfrau, 33 Jahre alt (Name und Alter wurden geändert), an einem Wiener Bundesmuseum tätig, sagt: „Ich liebe die Arbeit mit Menschen, vor allem den gegenseitigen Austausch auf Augenhöhe!“ Das war neben familiären Rahmenbedingungen auch der Hauptgrund, weshalb die studierte Kunsthistorikerin vor kurzem einen Job an der Universität aufgegeben hat, um ihrer „Berufung“ nachzugehen: der Arbeit als Kulturvermittlerin. 2020 hat sie schmerzhaft festgestellt, dass der befristete Job an der Universität mehr Sicherheit geboten hätte als jene unbefristete Stelle an einem Bundesmuseum. Vor allem im Frühjahr 2020 wusste sie zeitweise nicht, wie es für sie und ihre Kollegen_innen am Museum weitergehen sollte: „Da ist einerseits viel Wut im Bauch, andererseits die Ohnmacht, nichts bewirken zu können. Ist unsere Arbeit wirklich so wenig wert, dass alle im Haus weiter bezahlt werden, nur wir Vermittler_innen nicht?“

sind die Rahmenbedingungen in vielen Museen schlecht: Dies bezieht sich vor allem auf die Ausstattung mit finanziellen, personellen und räumlichen Mitteln und die Verortung als eigene Fachabteilung im Organigramm der jeweiligen Institution.³

Das die Pandemie dies noch einmal verstärkt hat, zeigt auch eine im September 2020 durchgeführte Befragung. Ergebnis: Weiblich. Prekär. Teilzeit. Die auf der Webseite www.kulturvermittlerinnen.at veröffentlichten Umfrage-Ergebnisse belegen, dass in großen österreichischen Bundes-, Landes- und städtischen Museen akuter Handlungsbedarf besteht. Die an den Museen tätigen Kultur-

vermittler_innen werden weniger. Sie arbeiten - speziell in einigen Bundesmuseen - in sehr prekären Arbeitsverhältnissen, oft als freie Dienstnehmer_innen, nachfrageorientiert. In echten Dienstverhält-

³ Vgl. Angelika Doppelbauer, < Museum der Vermittlung. Kulturvermittlung in Geschichte und Gegenwart >, Wien 2019.

nissen (Anstellungen) reicht es oft maximal zu Teilzeitbeschäftigungen. Ein typisches Schicksal in einer zu ca. zwei Dritteln von Frauen besetzten Tätigkeit?!

HÖCHSTE ZEIT FÜR MEHR GERECHTIGKEIT, HÖCHSTE ZEIT FÜR FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER KULTURVERMITTLUNG

Es braucht dringend einen radikal veränderten Blick auf die Tätigkeit der Kulturvermittlung (siehe Berufsbild) und damit einhergehend die Veränderung der strukturellen Einbettung in die Institution Museum. Ziel muss die Anstellung (echte Dienstnehmer_innen) aller Kulturvermittler_innen in Österreichs Museen und Ausstellungshäusern sowie die Einführung eines Kollektivvertrags für alle Mitarbeiter_innen und damit auch für alle Kulturvermittler_innen sein. Als Zwischenziel wird die Einführung eines Kollektivvertrags in den Bundesmuseen per 1.1.2022 anvisiert.

Für die freischaffenden Kulturvermittler_innen abseits von Museen & Ausstellungshäusern werden faire Honorare und soziale Absicherung angestrebt.

TOOLS ZU FAIR PAY

Berufsbild Kulturvermittlung
 icom-oesterreich.at/page/berufsbild-kulturvermittlung
 Bruttolohnempfehlung (S.125)
 Honorarsatzempfehlung (S.126)

FORDERUNGEN ZU FAIR PAY

- Anstellung aller Kulturvermittler_innen in Österreichs Museen und Ausstellungshäusern
- Kollektivvertragliche Regelungen
- Faire Honorare und soziale Absicherung für freischaffende Kulturvermittler_innen abseits von Museen & Ausstellungshäusern

ÖSTERREICHISCHER VERBAND DER KULTURVERMITTLER_INNEN

Der Österreichische Verband der Kulturvermittler_innen im Museums- und Ausstellungswesen setzt sich als Interessenvertretung seit 30 Jahren österreichweit für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine Professionalisierung der Kulturvermittlung ein. Er wird seit 1992 als Verein geführt, ist parteipolitisch unabhängig, gemeinnützig und nicht auf Gewinn ausgerichtet. Kulturvermittler_innen sind Expert_innen für das Publikum und arbeiten an der Schnittstelle zwischen Institution und Publikum in Kulturinstitutionen wie Museen, Ausstellungshäusern, aber auch Kulturinitiativen und Festivals.

TOOLS KULTURVERMITTLUNG

Zusammengestellt von Österreichischer Verband der Kulturvermittler_innen im Museums- und Ausstellungswesen

TOOLS ZU FAIR PAY IM ÜBERBLICK

125

- Berufsbild Kulturvermittlung
icom-oesterreich.at/page/berufsbild-kulturvermittlung
- Bruttolohnempfehlung - siehe unten
- Honorarsatzempfehlung - siehe unten

Der Österreichische Verband der Kulturvermittler_innen im Museums- und Ausstellungswesen empfiehlt entsprechend dem Berufsbild der Kulturvermittlung folgendes Vertragsverhältnis:

125

FÜR KULTURVERMITTLER_INNEN IM MUSEUMS- UND AUSSTELLUNGSWESEN:

Echte Dienstnehmer_in: Anstellung (unbefristet) mit einer definierten Anzahl von Wochenstunden. Das Gehalt unterliegt der Ortsüblichkeit und orientiert sich am Gehalt der Kuratorin/des Kurators.

125

*HONORARSATZEMPFEHLUNG FÜR FREIE UND
SELBSTSTÄNDIGE TÄTIGKEITEN:*

Selbstständige_r Unternehmer_in
Arbeitsstunde Kulturvermittlung
exkl. Spesen, Materialkosten, etc., exkl. Fahrtkosten und
Kilometergeld
80,00 Euro¹

www.kulturvermittlerinnen.at

¹ Die Honorarsätze (Stand 2021) werden jährlich an die Inflation angepasst und verstehen sich ohne UST.

LITERATUR

LITERATUR

Gerhard Ruiss

IG Autorinnen Autoren

131

Steuerrechtlich sind Autorinnen und Autoren Selbstständige, sozialrechtlich sind sie als „Neue Selbstständige“ in der Sozialversicherung der Selbstständigen versichert. Ihre Einnahmen erzielen sie aus Honoraren für Beiträge oder Auftritte oder durch Gewinnbeteiligungen am Buch- und Kartenverkauf. Die für ihre Arbeit wichtigste Rechtsgrundlage ist das Urheberrecht. Das Urheberrecht regelt nicht nur die grundsätzlichen Fragen, wer oder was ein Urheber oder eine Urheberin und ein urheberrechtlich geschütztes Werk im gesetzlichen Sinn ist, vom Urheberrecht leiten sich auch die Rechtsbeziehungen zwischen Autorinnen, Autoren und Verlagen bzw. sonstigen Verwertern und Verwerterinnen ab.

131

Die Autorinnen und Autoren entscheiden von den Rechtsvoraussetzungen her über den Umfang und die Dauer der Rechtevergaben selbst. Werden von Vertragsparteien keine zeitlichen Beschränkungen vorgenommen, gelten Rechtevergaben für den gesamten Zeitraum der Gültigkeit des Urheberrechts, bis 70 Jahre nach dem Tod eines Autors bzw. einer Autorin. Es sei denn, der Autor oder die Autorin fordert die Rechte nach Ablauf einer nicht mehr fortgesetzten Auflage zurück.

131

HONORIERUNGSARTEN

Rechte zur Vervielfältigung und Verbreitung können von Autorinnen und Autoren an Verwerterinnen und Verwerter zur alleinigen oder nicht alleinigen Nutzung, zur Veröffentlichung in jeder Form oder nur für bestimmte einzelne Veröffentlichungszwecke vergeben werden. Honorarvereinbarungen sind pauschal oder per prozentueller Verkaufsbeteiligung möglich und üblich. Pauschalhonorare treffen hauptsächlich auf Abdrucke in Zeitungen, Zeitschriften und in Anthologien zu. Veröffentlichungen in Buchform oder Aufführungen von Stücken werden mit Gewinnbeteiligungen am verkauften Buch oder an den verkauften Theaterkarten abgegolten. Zur Sendung im Hörfunk oder Fernsehen werden Werk- und Senderechte eingeräumt und nach Pauschalen und/oder Minutensätzen abgerechnet. Rechte, die Verlagen zusätzlich zur primären Verwertung übertragen werden, wie z. B. zur Herausgabe von Werken in Übersetzungen in anderen Verlagen, werden als Nebenrechte bezeichnet. Für diese Nebenrechtsvergaben vereinbart der Verlag (mit dem Verwerter oder der Verwerterin / Lizenznehmer oder Lizenznehmerin) eine Lizenzgebühr, die mit dem Autor oder der Autorin nach einem vertraglich festgelegten Schlüssel geteilt wird.

PRAXISBEISPIEL

Verlagsleistungen

Eigenverlage sind ohne jegliche gesetzliche Voraussetzungen möglich, sie sind ein persönliches Recht und aus der Gewerbepflicht ausgenommen. Bei Veröffentlichungen im Eigenverlag gehen daher auch nicht die Konsumentenschutzrechte verloren. Das trifft jedoch auf alle anderen verlegerischen Tätigkeiten, über die keine Aufträge vergeben werden, sondern Verträge abgeschlossen werden, nicht zu, insbesondere auch dann nicht, wenn der Vertragspartner ein sogenannter Selbstzahlerverlag und der Autor/die Autorin sein oder ihr Buch oder dazu gehörende Dienstleistungen selbst bezahlt: XYZ wird von einem Verlag angeschrieben, auf der Suche nach sogenannten „Neuautoren“. Alle Vertragsbestimmungen entsprechen den üblichen Usancen. Die Tantiemen haben für ein Debüt oder ein anderes Manuskript, das noch nirgends untergekommen ist,

VERTRAGSVORAUS- SETZUNGEN

Die Rechtseinräumungen von Autorinnen und Autoren zur Veröffentlichung, Vervielfältigung und Verbreitung von Werken werden in zwischen den Autorinnen und Autoren und Verlagen, Theaterverlagen und Bühnen sowie Funk- und Fernsehanstalten abgeschlossenen Verlagsverträgen, Aufführungsverträgen und Werk- und Senderechtsverträgen geregelt. Von Vertragspartnern oder Vertragspartnerinnen kann alles vertraglich vereinbart werden, was nicht gegen die „guten Sitten“ im Sinne des „Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches“ verstößt. Ein Verstoß gegen die „guten Sitten“ ist z. B. dann der Fall, wenn jemand eine Zwangslage ausnützt. Nur in solchen Fällen verlieren Verträge nachträglich ihre Wirksamkeit, alle anderen Vereinbarungen behalten im Rahmen der Vertragsfreiheit ihre Geltung. In Österreich bestehen nur ganz wenige gesetzliche Vorgaben für Vertragsabschlüsse, sodass man bei der Gestaltung von Verlagsverträgen für Vereinbarungen weitestgehend freie Hand hat. Dennoch finden sich in der Vertragspraxis Regulative, die auf fast alle Verlagsverträge zu treffen. Diese Regulative sind in dem am 27. 1. 2015 in Österreich zwischen dem Österreichischen Verlegerverband und der IG Autorinnen Autoren geschlossenen „Mustervertrag“¹ enthalten und können dadurch im Detail mit den Formulierung

eine beeindruckende Höhe. Der Verlag legt sich sogar fest, keine finanziellen Beiträge für die Veröffentlichung des Buchs vom Autor bzw. von der Autorin zu verlangen. Es gibt aber Nebenabsprachen, auf die im Verlagsvertrag hingewiesen wird und die als Vertragsbestandteil gelten. Diese können zu bezahlende Lektorate betreffen, zu bezahlende PR-Konzepte u. v. a. m. Entsprechen die Leistungen nicht den Erwartungen, besteht kein Reklamationsrecht, da der Vertrag in freier Vereinbarung abgeschlossen wurde. Empfehlung: Keinen Vertrag ungeprüft unterschreiben, der Höchstleistungen verspricht. Abhilfe: Bessere gesetzliche Abgrenzung zwischen erbrachter Verlagstätigkeit und von den Verfasserinnen und Verfassern selbst bezahlter Verlagstätigkeit.

¹ Mustervertrag für den Abschluss von Verlagsverträgen: <https://www.literaturhaus.at/index.php?id=6921>

gen eines angebotenen Verlagsvertrags verglichen werden. Ähnliche Musterverträge mit Theaterverlagen, Bühnen und privaten Funk- und Fernsehanstalten gibt es nicht. Für den ORF existieren sie nur in Form einseitiger Vertrags- und Tarifvorgaben.

IM LITERARISCHEN BEREICH TÄTIG

134

Alle Sparten der Literatur zusammengenommen sind in Österreich rund 8.000 Personen gelegentlich oder ständig als Autorinnen und Autoren aktiv. Inklusive Publizistik und Wissenschaft sowie Rechteinhaberinnen und Rechteinhaber und Rechtsnachfolgerinnen und Rechtsnachfolger sind bei der Literar-Mechana rund 20.000 Bezugsberechtigte gemeldet, die Tantiemen für u. a. das Entleihen oder Kopieren ihrer Bücher oder für mechanische Vervielfältigungen im Rundfunk von dort beziehen. Vom Schreiben leben können literarisch tätige Autorinnen und Autoren nur durch eine Vielzahl von literarischen und literaturnahen Tätigkeiten oder/und in Jahren gut bis sehr gut verkäuflicher Bücher und/oder

oft gespielter Stücke. Die Mehrheit der literarisch tätigen Autorinnen und Autoren erreicht mit ihrem literarischen Einkommen allein nicht die für einen Zuschuss durch den Künstler/innen-Sozialversicherungsfonds (KSVF) geforderte Untergrenze aus literarischer Tätigkeit. Entsprechend wenige Autorinnen und Autoren kommen daher für Zuschüsse zur Sozialversicherung aus dem KSVF in Frage. Nicht

134

PRAXISBEISPIEL

Vertrag per nachträglich zugestellter Vorschrift - Verträge, Abgeltungen und Rechtseinträgungen beim ORF

Der ORF stellt in aller Regel Verträge erst im Nachhinein zu. Die eingeräumten Rechte sind daher nicht im Vorhinein bekannt. Vor einigen Jahren hat der ORF zudem beschlossen, auf die Werkrechte bei Hörspielen zu verzichten und entrichtet daher keine Werkhonorare für Hörspiele mehr, sondern sieht nur noch die Abgeltung des Senderechts vor.

weil sie zu reich dazu sind, sondern weil sie mit der Literatur zu wenig verdienen und sich daher auf andere Einkommen stützen müssen.

HAUPT-EINNAHMEQUELLEN

Buchveröffentlichungen sind die Voraussetzung, um Zugang zu den eigentlichen literarischen Einnahmequellen zu bekommen, das sind Lese- und Sendehonorare sowie Auszeichnungen. Für die meisten Autorinnen und Autoren stehen bei den Literatureinkommen die Auftrittshonorare an oberster Stelle. Dieser Bereich war daher der erste, in dem die IG Autorinnen Autoren Honorarregelungen entwickelte. Seit mehr als 20 Jahren bestehen von ihr empfohlene Mindesthonorare für Leseauftritte und Diskussionsteilnahmen, die zuerst von der öffentlichen Hand eingehalten werden sollten. Ein zweites ursprünglich wichtiges Standbein sind die Einnahmen aus Hörspielen oder sonstigen literarischen Beiträgen für den Hörfunk. Diese Einnahmen sind nicht nur wegen geringerer Sendezeiten für Hörspiele und Literatur, sondern vor allem auch wegen der Streichung der Werkhonorare bei Hörspielen deutlich zurückgegangen.

135

135

NOTWENDIGE MASSNAHMEN

Ein Fair-Pay-Maßnahmenkatalog auf dem Sektor Literatur müsste daher auf drei Ebenen ansetzen:

Auf der Ebene der Förderungen müssen die Mindesthonorarempfehlungen für Lesungen und Diskussionsteilnahmen der IG Autorinnen Autoren sowohl bei Eigenveranstaltungen der öffentlichen Hand als auch bei Veranstaltungsförderungen verpflichtend sein. Bei Verlagsförderungen und Einzeltitelförderungen sind die vorgesehenen Buchtantiemen

135

einzuhalten. Dasselbe gilt für Theatertantiemen bei Theaterförderungen. Bei der Förderung von Zeitschriften und Anthologien ist auf die Einhaltung angemessener Veröffentlichungshonorare zu achten.

Auf der Ebene der Zuschüsse zur Sozialversicherung muss die künstlerische Tätigkeit gerade im literarischen Feld breiter definiert werden, literaturnahe Tätigkeiten müssen stärker mit einbezogen werden, um den Bezieher/innenkreis für Unterstützungen des KSVF zu vergrößern und so der Realität der Berufsausübung besser Rechnung zu tragen. Eine Erhöhung der KSVF-Zuschüsse ist zudem überfällig.

Und nicht zuletzt sind Maßnahmen auf gesetzlicher Ebene erforderlich: Temporäre soziale Unterstützungsleistungen und Leistungen aus sozialen Fonds der Verwertungsgesellschaften müssen in die Steuerbefreiungen des Bundes-Kunsthilfengesetzes einbezogen werden. Ein Künstler/innen-Sozialversicherungsgesetz mit Einbeziehung aller Kunst- und Kulturschaffenden soll umgesetzt werden. Vordringlich für den Erfolg einer Fair-Pay-Strategie ist ein solides Urheber/innen/vertragsrecht mit Gesamtvertragsfähigkeit und Tarifrecht für die Berufsvertretungen der Kunst- und Kulturschaffenden, damit auf Augenhöhe über angemessene und faire Konditionen verhandelt werden kann. Und endlich muss der öffentlich-rechtliche Rundfunkauftrag,

PRAXISBEISPIEL

Allgemeine Geschäftsbedingungen anstelle von Verlagsverträgen

Veröffentlichungen basieren in vielen Fällen nicht nur auf Verlagsvertragsgrundlagen, sondern kommen genauso durch Unternehmen zustande, deren Allgemeine Geschäftsbedingungen Verlagsverträge ersetzen und die nur für die Abrufbarkeit von Veröffentlichungen zur Verfügung stehen: XYZ werden die Rechte zur Veröffentlichung auf einer Plattform übertragen, es geschieht nichts, weil erst die Subleistungen, die man zukaufen oder selbst erbringen müsste, auch Präsenz und Nachfrage bewirken. Empfehlung: Plattformen bevorzugen, mit denen man Vertragsvereinbarungen eingehen kann. Abhilfe: Bessere Abgrenzung von Verlagstätigkeit mit Vervielfältigung und Verbreitungsleistungen zu Veröffentlichungsleistungen ohne Vervielfältigung.

insbesondere bei Ö1, eingelöst werden.

All diese Maßnahmen können relativ kurzfristig umgesetzt werden, da dazu entweder nur Modifikationen bestehender Gesetze (Künstler/innen/- Sozialversicherungsfondsgesetz, Bundes-Kunsthilfengesetz) notwendig sind oder bereits fertige Entwürfe zur Weiterbehandlung vorliegen, wie u. a. mit dem Gesetzentwurf der Initiative Urhebervertragsrecht² zur Umsetzung der EU-Urheberrechtsrichtlinie oder dem Entwurf eines Sozialversicherungs-Ergänzungsgesetzes für Neue Selbstständige³.

PRAXISBEISPIEL

Mit sich selbst verhandelte Vereinbarungen - Der ORF-Mindesthonorarkatalog

Der ORF verfügt über einen Mindesthonorarkatalog für freie literarische Mitarbeit. Dieser Honorarkatalog wurde ursprünglich von der Gewerkschaft Kunst, Medien, freie Berufe mit den Honorierungen für freie Mitarbeit im ORF mitverhandelt. Da die Autorinnen und Autoren nicht in der Gewerkschaft organisiert sind, hat die Gewerkschaft die Mitverhandlung dieser Honorare aufgegeben. Der Mindesthonorarkatalog existiert seither als ORF-interner Katalog, seine Tarife werden mit niemandem verhandelt, der ORF vereinbart die Tarife dieses Mindesthonorarkatalogs mit sich selbst. Verhandlungsspielraum für Autorinnen und Autoren gleich Null.

137

137

2 Initiative Urhebervertragsrecht: <https://www.urhebervertragsrecht.at/>

3 Präsentiert in der Pressekonferenz „Arm wegen Sozialversicherung“, Concordia, Wien, am 5.12.2018 <https://www.sos-musikland.at/index.php?pid=graphiken>

TOOLS ZU FAIR PAY

Mustervertrag für den Abschluss
 von Verlagsverträgen
www.literaturhaus.at/index.php?id=6921
 Honorar-Richtwerte für Lesungen, Diskussionen und
 Abstandshonorare (S.141)
 Vertragsberatung

FORDERUNGEN ZU FAIR PAY

138

- Einhaltung von Mindesthonoraren und angemessenen Tantiemen/Veröffentlichungshonoraren bei Förderungen und Veranstaltungs- oder Publikationstätigkeit staatlicher Stellen
- Valorisierung der Förderungen
- Urheber/innen/vertragsrecht mit Gesamtvertragsfähigkeit und Tarifrecht für Berufsvertretungen
- Einlösung des öffentlich-rechtlichen Rundfunkauftrages, insbesondere bei Ö1
- Steuerbefreiung von Leistungen aus sozialen Fonds der Verwertungsgesellschaften

FORDERUNGEN ZUR SOZIALEN LAGE

138

- Ausweitung des Bezieher/innen/kreises von KSVF-Unterstützungen durch breitere Definition der künstlerischen Tätigkeit und stärkere Berücksichtigung literaturnaher Tätigkeiten
- Umsetzung eines Künstler/innen-Sozialversicherungsgesetzes mit Einbeziehung aller Kunst- und Kulturschaffenden
- Anhebung der Zuschusshöhe des KSVF

IG AUTORINNEN AUTOREN

Die IG Autorinnen Autoren, Interessengemeinschaft österreichischer Autorinnen und Autoren, wurde 1971 als gemeinsame als gemeinsame Verhandlungs-delegation österreichischer Schriftstellerverbände gegründet und 1981 als eigenständige Organisation mit derzeit rund 4000 Mitgliedern und 50 Mitgliederverbänden neu aufgebaut.

Die Aufgaben der IG Autorinnen Autoren bestehen u. a. in der Förderung und Wahrung der beruflichen, rechtlichen und sozialen Interessen der österreichischen Schriftstellerinnen und Schriftsteller, insbesondere Vertragspartnern und Behörden gegenüber. Der generellen und individuellen sozialen und rechtlichen Beratung und Information sowie Unterstützungen in vertraglichen Angelegenheiten und in allen Fällen von Zensur. In Initiativen auf dem Gebiet des Steuer-, Sozial- und Urheberrechts, der Kultur-, Bildungs- und Medienpolitik und der Entwicklung und Begutachtung von für schriftstellerisches Arbeiten relevanten Gesetzen und generellen vertraglichen Regelungen sowie in Gemeinschaftsausstellungen und -präsentationen der Neuerscheinungen österreichischer Kunst-, Kultur- und Autor/innen/verlage auf den internationalen Buchmessen in Leipzig, Frankfurt sowie auf der Buch Wien.

TOOLS LITERATUR

 Zusammengestellt von IG Autorinnen Autoren

TOOLS ZU FAIR PAY IM ÜBERBLICK

- *Mustervertrag für den Abschluss von Verlagsverträgen*
www.literaturhaus.at/index.php?id=6921
- *Honorar-Richtwerte für Lesungen, Diskussionen und
 Abstandshonorare - siehe unten*
- *Vertragsberatung*

141

*HONORAR-RICHTWERTE DER IG AUTORINNEN AUTOREN
 FÜR LESUNGEN/VORTRÄGE, MODERATIONEN UND
 DISKUSSIONSTEILNAHMEN*

Einzellesung/Vortrag:..... ab € 400,00
 Einzellesung/Vortrag mit
 besonderem Aufwand:..... ab € 400,00 bis € 1000,00
 Gemeinschaftslesung
 (2 bis 3 Autor/inn/en):..... ab € 250,00
 Gruppenlesung
 (mehr als 3 Autor/inn/en): ab € 200,00

141

141

Großgruppenlesung/Leseauftritte

von Vereinigungen: ab € 50,00 bis € 150,00

Moderation literarischer

Veranstaltungen:..... ab € 250,00

Diskussionsteilnahmen:..... ab € 200,00

Die Honorar-Richtwerte der IG Autorinnen Autoren beziehen sich auf die Honorarpraxis österreichischer Literaturhäuser bei Veranstaltungen am eigenen Veranstaltungsort und von bundesweit agierenden Autor/innen/verbänden, sie treffen sowohl auf den örtlichen Veranstaltungsbetrieb als auch auf Streaming-Auftritte zu. Reise- und Übernachtungskosten und Mehrwert- oder Ausländer-Abzugssteuer sind in diese Angaben nicht einbezogen.

Empfohlene Abstandshonorar-Regelungen sind:

1. Anerkennung der vollen Honorarhöhe bei Abrechnungen mit öffentlichen Geldgebern im Fall von Absagen durch Verordnungen.
2. Einhaltung der vereinbarten Honorare im Fall von Absagen durch Verordnungen. Abweichende Regelungen sind nur einvernehmlich möglich.

Stand: 1.7.2021

LITERARISCHE ÜBERSETZUNG

 LITERARISCHE ÜBERSETZUNG

 Brigitte Rapp

 IG Übersetzerinnen Übersetzer

Die literarische Übersetzung ist überall dort gefragt, wo fremdsprachige Texte für ein anderssprachiges Publikum gebraucht werden. Am häufigsten ist das der Fall, wenn Verlage Werke von Autor_innen aus anderen Ländern veröffentlichen, um sie auf dem deutschsprachigen Buchmarkt

147

zu verkaufen. Aber auch die Übertragung von Theaterstücken und Filmdrehbüchern, die Erstellung von Synchrondrehbüchern oder Film-Untertiteln und in letzter Zeit vermehrt von Übertiteln für fremdsprachige Produktionen in Theater und Oper gehören zu den Kernaufgaben von Literaturübersetzer_innen. Neben

147

Verlagen und Theatern sind daher auch Film- und Medienunternehmen (ORF, ARTE ...) sowie Festivals, aber auch Museen (für Ausstellungskataloge, Begleitpublikationen) und ähnliche Akteur_innen im kulturellen Feld als Auftraggeber_innen literarischer Übersetzungen zu nennen. Aus Platzgründen

PRAXISBEISPIEL

Franziska Brückenbauerin wird von einem Verlag angefragt, die Übersetzung eines Romans ins Deutsche anzufertigen. Angeboten wird ein Honorar von 19 Euro pro Normseite. Die Übersetzerin erkundigt sich bei ihrer Interessenvertretung nach den üblichen Honoraren. Diese rät ihr, ein höheres Honorar zu verlangen, da das Angebot unter dem für diese Art Text Üblichen liegt, außerdem steht ihr eine prozentuelle Beteiligung zu. Der Verlag behauptet, eine Absatzbeteiligung sei in Österreich nicht üblich, auch das Honorar sei nicht verhandelbar. Franziska steht am Karriereanfang und ist eingeschüchtert, findet es auch wichtig, eine Publikation vorweisen zu können, willigt daher ein. Sie merkt erst bei der Arbeit, dass ihr Stundenhonorar niedriger ausfällt als im kürzlich aufgegebenen Studierendenjob.

wird hier auf den Verlagsbereich fokussiert, auch wenn die Situation auf andere Bereiche der Kunst und Kultur nicht eins zu eins übertragbar ist.

In der IG Übersetzerinnen und Übersetzer (IGUE) sind rund 300 Literaturübersetzer_innen organisiert, zu 75 bis 80 % Frauen. Ihr Aktionsradius ist der gesamte deutschsprachige Raum, weshalb es auch auf Verbands-ebene eine enge Vernetzung gibt. Unter anderem fließen die Daten der in Österreich ansässigen Übersetzer_innen in die Einkommens- und Honorarumfragen des Verbands deutschsprachiger Übersetzer_innen (VdÜ)¹ in Deutschland ein.

PRAXISBEISPIEL

Ein Verlag schlägt der renommierten Übersetzerin Genda Gleich ein Buch zur Übersetzung vor. Sie verhandelt (mit der Lektorin) über den Vertrag, es folgt eine Einigung auf einige Änderungen, u. a. Honorar „pro Normseite des übersetzten Texts“ statt ursprünglich „pro 1.800 Zeichen“ und bezüglich Beteiligung auf 2,5 % vom Nettoverkaufspreis ab 5.000 Exemplaren (eine Schwelle, die sehr wahrscheinlich nie erreicht wird, daher voraussichtliche Einnahmen für die Übersetzerin gleich Null, aber immerhin ein grundsätzlicher Erfolg).

Nach Fertigstellung ruft der Verleger persönlich an und moniert die Abrechnung, weil „die Seitenanzahl bei Division durch 1.800 viel niedriger ausfällt“. Die Übersetzerin schickt ihm die Normseiten-Definition (30 Zeilen zu max. 60 Anschlägen) des Börsenvereins des deutschen Buchhandels. Sie bekommt kurz darauf eine Entschuldigung und das Honorar wie gefordert voll überwiesen. Allerdings nie wieder einen Auftrag von diesem Verlag.

*IF YOU PAY PEANUTS,
YOU GET MONKEY TRANSLATIONS?*

Das Übersetzen ist eine hochspezialisierte und ziemlich zeitintensive Tätigkeit. Viele Literaturübersetzer_innen leben trotzdem am oder unter dem Existenzminimum. Die schlechte Bezahlung führt dazu, dass sich der ambitionierte Nachwuchs sehr bald ausdünn. Wer bleibt, kann sich die Übersetzerische Tätigkeit meist nur dank eines zweiten Berufes leisten, sodass es de facto zu einer nicht ausge-

¹ Verband deutschsprachiger Übersetzer/innen: literaturuebersetzer.de

wiesenen Quersubventionierung des Literaturbetriebs durch die Übersetzer_innen selbst kommt. Das wirkt sich auch auf Leistungen aus dem Künstler_innen-Sozialversicherungsfonds (KSVF) aus, die nur eine verschwindende Zahl an Literaturübersetzer_innen beziehen: Entweder wird die Untergrenze nicht erreicht oder die Obergrenze durch das Gesamteinkommen inklusive nicht-künstlerischer Einkünfte überschritten. Der enge Kunstbegriff wirkt zusätzlich verhindernd.

URHEBER_INNENRECHT UND MUSTERVERTRAG

149

Übersetzungen sind wie Originalwerke geschützt, d. h. Übersetzer_innen besitzen das Urheber_innenrecht an ihrer Übersetzung. Diese kann aber nur verwertet werden, wenn der _die Urheber_in des Originalwerks einverstanden ist. Um diese Rechte kümmert sich üblicherweise der Verlag, der dann eine geeignete Person mit der Übersetzung beauftragt und mit dieser einen Übersetzungsvertrag schließt. Für die Übersetzungstätigkeit wird ein Honorar nach Anzahl der Normseiten der Übersetzung vereinbart. An der Verwertung der Übersetzung sind Übersetzer_innen darüber hinaus angemessen zu beteiligen. Hier gilt im Prinzip dasselbe wie für Autor_innen, mit anderen Beteiligungssätzen, versteht sich. De facto spielen Einkünfte aus der Verwertung für Übersetzer_innen aber derzeit eine marginale Rolle, sodass sich Bemühungen um Fair Pay vor allem um das Honorar drehen müssen.

149

Seit 2019 gibt es in Österreich einen Mustervertrag für Übersetzungen², vereinbart zwischen der IG Übersetzerinnen Übersetzer und dem Österreichischen Verlegerverband. Im dazugehörigen Rahmenvertrag ist festgelegt, dass die Verbandsmitglieder „nicht ohne zwingenden Grund zu Lasten von Übersetzer_innen von diesem Mustervertrag abweichen“ dür-

² Mustervertrag für den Abschluss von Verlagsverträgen für Übersetzungen
www.literaturhaus.at/index.php?id=7042&L=498

fen. Der Mustervertrag ist damit eine gute Ausgangsbasis für die Zusammenarbeit zwischen Verlagen und Übersetzer_innen in Österreich, die auch genügend Gestaltungsspielraum für beide Parteien offenlässt.

VERHANDLUNGS(OHN)MACHT

150

Womit wir zugleich beim Kern des Problems wären: Der Mustervertrag gibt einen Rahmen vor, beschreibt die Zusammenarbeit zwischen Verlag und Auftragnehmer_in, enthält aber keinerlei Zahlen. Diese zu verhandeln, bleibt weiterhin den einzelnen Übersetzer_innen überlassen. Allerdings gibt es in der Regel kaum etwas zu verhandeln. Da Übersetzer_innen keinesfalls auf gleicher Augenhöhe mit den Verlagen agieren können, wird meist gar nicht versucht, am Seitenhonorar oder am Prozentsatz der verschiedenen Beteiligungsformen zu schrauben - die Angst, den Auftrag nicht zu bekommen, wirkt sich hier eindeutig hemmend aus. Der Gestaltungsspielraum liegt

damit de facto allein im Ermessen des Verlages. Eine deutliche, branchenweite Verbesserung der Konditionen würde die Bereitschaft der Auftraggeber_innen erfordern, sich auf eine gemeinsame Definition dessen einzulassen, was als fair und angemessen zu gelten hat. Die Motivation dazu ist jedoch gering, schließlich würde es die Auftraggeber_innen Geld kosten und ihre Gewinnspanne schmälern. Es braucht also be-

PRAXISBEISPIEL

Johnny Lotse lernt bei einer Literaturveranstaltung eine Verlegerin kennen. Sie kommen über eine Autorin ins Gespräch, die beide begeistert. Die Verlegerin kontaktiert später den Übersetzer und teilt mit, sie würde sehr gern eine Übersetzung der genannten Autorin ins Programm nehmen. Bedingung: Der Übersetzer beantragt eine Förderung für das Honorar, da der Verlag nicht über die Mittel dafür verfüge. Johnny ist in der Zwickmühle, braucht dringend Geld und hofft auf Folgeaufträge. Er bemüht sich mit Erfolg um ein Stipendium - das eigentlich als Ergänzung, nicht als

sondere Anreize und wohl auch Druck, um die Waage etwas mehr Richtung Gleichgewicht zu bringen.

Einen gewissen Druck bringt die EU-Richtlinie zum Urheber_innenrecht mit sich. Sie enthält u. a. den Anspruch auf angemessene und verhältnismäßige Vergütung und stärkt damit die Verhandlungsposition der Urheber_innen. Es wird entscheidend sein, ob es

gelingt, auf dieser Basis ein tragfähiges Urheber_innenvertragsrecht zu entwickeln - und vor allem einen verlässlichen Mechanismus, um partnerschaftlich und rechtsverbindlich Vereinbarungen darüber zu treffen, was als fair und angemessen zu gelten hat.

Ersatz des Honorars gedacht ist - und nimmt zwangsläufig zusätzlich lukrativere Aufträge aus dem nicht-literarischen Feld an. Seine Einkünfte übersteigen die Geringfügigkeitsgrenze, er beantragt beim KSVF einen Zuschuss zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Dank der literarischen Publikation wird seine Künstler-eigenschaft anerkannt, die Einkünfte bzw. Einnahmen aus künstlerischer Tätigkeit erweisen sich aber letztlich als zu niedrig für den Bezug eines Zuschusses.

151

WAS IST EIGENTLICH FAIR UND ANGEMESSEN?

Die Erfahrungen aus Deutschland, wo es seit 2002 ein Urheber_innenvertragsrecht gibt, haben gezeigt, dass die Tendenz besteht, den Status quo auf einem niedrigen Niveau zum Standard zu erheben. Die Verhandlungsschwäche der Urheber_innenseite wird damit prolongiert. Bessere Honorare werden jedenfalls nicht erzielt. Im Gegenteil: Wie die regelmäßig durchgeführten Honorarumfragen³ des VdÜ zeigen, sind die Honorare sogar rückläufig: In der letzten Umfrage für 2017/18 lag der Durchschnittshonorarsatz pro Normseite inflationsbereinigt um 3,39 Euro unter dem des Jahres 2001! Bessere Beteiligungen werden zwar erzielt, für einen Aus-

151

³ Honorarumfragen für Deutschland und Österreich: literaturuebersetzer.de/berufspraktisches/umfragen-studien/vdue-honorarumfragen/

gleich der Honorare reicht das aber bei weitem nicht aus, geschweige denn für eine Verbesserung der Gesamtsituation. Orientierungspunkte auf dem Weg zur Ermittlung fairer Honorare werden Preiskalkulationen auf betriebswirtschaftlicher Basis und die in anderen Anwendungsbereichen der Übersetzung erzielten Honorare sein müssen. Die IG Übersetzerinnen Übersetzer hat dazu ein Berechnungstool entwickelt, das u. a. zur Kalkulation eines Unternehmer_innenlohns dient. Ausgehend von einer Musterkalkulation und den per Umfrage erhobenen üblichen Vertragsbedingungen wurden außerdem Honorarempfehlungen ausgearbeitet. Als angemessen können die darin empfohlenen Werte vorerst nicht betrachtet werden, dazu sind sie zu sehr in der Realität der derzeit zu erzielenden Honorare verankert, die oft nur ein Drittel dessen ausmachen, was für nicht-literarische Übersetzungen bezahlt wird. Durch Information über den Status quo für alle Beteiligten soll zumindest Bewusstsein geschaffen und ein Niveau etabliert werden, das nicht mehr unterschritten und auch regelmäßig nach oben angepasst wird. Längerfristig kann das Ziel aber nur in einer den Anforderungen und dem Wert der Übersetzungsarbeit entsprechenden Entlohnung liegen. Der Weg dorthin führt über mehr staatliche Mittel für die Übersetzungsförderung, um die Übersetzungstätigkeit anzukurbeln, und angemessene Konditionen als Förderungsbedingung bei Subventionen der öffentlichen Hand.

Übersetzungskosten verteuern das Produkt Buch/Film etc., was vor allem für die vielen kleinen, sehr engagierten Unternehmen in Österreich nur schwer leistbar ist. Wir plädieren daher für eine eigene, gut ausgestattete Förderschiene für Übersetzungen. Nicht nur Verlage, sondern alle Bereiche des Kunst- und Kulturschaffens, die zur Vermittlung und internationalen Präsenz Übersetzungen brauchen, sollten Übersetzungskosten beantragen können. Um sicherzustellen, dass diese Förderungen bei den Übersetzer_innen ankommen, müssten sie selbstverständlich an die Einhaltung fairer und angemessener Vertragsbedingungen gekoppelt

sein. Anzudenken wäre ein eigener Übersetzungsfonds, der nicht nur Übersetzungskosten übernimmt, sondern das Übersetzen als Kunst fördert.

TOOLS ZU FAIR PAY

Mustervertrag

www.literaturhaus.at/index.php?id=7042&L=498

Honorarempfehlungen (S.155)

Tool zur Honorar- und Projektkalkulation für Übersetzer_innen
(auf Anfrage erhältlich bei IGUE, buero@translators.at)

Vertragsberatung

153

FORDERUNGEN ZU FAIR PAY

- Urheber_innenvertragsrecht mit Gesamtvertragsfähigkeit und Tarifrecht für Berufsvertretungen
- Faire und angemessene Vertragsbedingungen bei Förderungen und Aktivitäten der öffentlichen Hand
- Gezielte Förderung der Übersetzungstätigkeit durch zusätzliche Mittel (z. B. durch Einrichtung eines Übersetzungsfonds)

153

IG ÜBERSETZERINNEN ÜBERSETZER

Die IG Übersetzerinnen Übersetzer ist die Interessenvertretung der literarischen und wissenschaftlichen Übersetzer_innen in Österreich. Ihr wichtigstes Ziel ist die Verbesserung der rechtlichen, sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen für Übersetzer_innen sowie die verstärkte Wahrnehmung und Aufwertung der Arbeit von Literaturübersetzer_innen. Das Angebot besteht in Information und Beratung zu allen berufsrelevanten Fragen, insbesondere Berufseinstieg und Vertragsabschlüssen, sowie Weiterbildungsveranstaltungen und Veranstaltungen zur literarischen Übersetzung als künstlerischer Tätigkeit.

153

 TOOLS LITERARISCHE ÜBERSETZUNG

 Zusammengestellt von IG Übersetzerinnen Übersetzer

TOOLS ZU FAIR PAY IM ÜBERBLICK

- Mustervertrag
www.literaturhaus.at/index.php?id=7042&L=498
- Honorarempfehlungen - siehe unten
- Tool zur Honorar- und Projektkalkulation für Übersetzer_innen (auf Anfrage erhältlich bei IGUE: buero@translators.at)
- Vertragsberatung durch die IGUE

155

 HONORAREMPFEHLUNGEN DER
 IG ÜBERSETZERINNEN ÜBERSETZER 2021

155

Die vorliegenden Empfehlungen zu Honoraren und Beteiligungen für Literaturübersetzungen sollen Orientierung für Verhandlungen mit Auftraggebern bieten. Sie stellen keine Vorgaben oder Richtlinien dar, sondern dienen lediglich der Hilfestellung für Kalkulationen. Die angegebenen Zahlen gehen von aktuell erzielbaren Vertragskonditionen aus (basierend auf Mitgliederbefragungen, Honorarumfragen) und beziehen auch einen Unternehmer_innenlohn mit ein. Zusätzlich wird den Mitgliedern ein Kalkulationstool zur

155

Verfügung gestellt, das u. a. die Ermittlung des erforderlichen Mindestumsatzes ermöglicht.

Die im Folgenden angegebenen Werte werden damit jedoch ausdrücklich nicht als angemessen anerkannt, sondern sind als Wiedergabe eines notorisch beklagenswerten Status quo zu betrachten, der durch prekäre Einkommen und drohende Altersarmut gekennzeichnet ist. Eine deutliche Verbesserung ist dringend notwendig, um endlich zu einer fairen und angemessenen Entlohnung der Leistung literarischer Übersetzer_innen zu kommen.

Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich die Honorarsätze auf die Normseite der Übersetzung. Die Normseite ist definiert als eine Seite, die so eingestellt ist, dass 30 Zeilen zu max. 60 Anschlägen darauf Platz haben. Der Zeilenfall der Übersetzung richtet sich nach dem Original. Einrückungen am Absatzanfang, Leerzeilen, freie Zeilenenden nach Absätzen usw. sind unerlässlicher Bestandteil der Übersetzung und daher mitzuzählen. Zu Kalkulationszwecken oder falls es aus anderen Gründen sinnvoll ist, von der Normseite abzuweichen, kann alternativ mit 1500 Anschlägen gerechnet werden. Verwertungsgesellschaften wie die Literar-Mechana und die VG Wort geben die Normseite zu 1500 Anschlägen als Abrechnungsbasis für Texte an. Zur Definition der Normseite siehe z. B. literaturuebersetzer.de/berufspraktisches/rechtliches/normseite/ boersenverein.de/beratung-service/recht/verlagsrecht-mustervertraege/

Das Honorar ist als Entgelt für die Übersetzungsleistung zu betrachten. Das Urheberrecht sieht vor, dass Urheber_innen angemessen am Erfolg ihres Werkes zu beteiligen sind. Daher steht Übersetzer_innen darüber hinaus auch eine Beteiligung an der Verwertung ihrer Übersetzung zu. Dies wurde in den Leitsätzen zur Übersetzervergütung des deutschen Bundesgerichtshofs (auf der Basis des dortigen Urhebervertragsrechts) mehrfach bestätigt. In Österreich besteht bislang Vertragsfreiheit, d. h. wir sind noch mehr gefordert, diese Konditionen selbst durchzusetzen.

Die vorliegenden Honorarempfehlungen gehen von der Kombination eines Seitenhonorars mit einer nicht anrechenbaren (d. h. zusätzlich zum Honorar anfallenden) prozentuellen Beteiligung an der Verwertung aus.

Die Empfehlungen sind für österreichische Verlage im Rahmen des *Mustervertrages für den Abschluss von Verlagsverträgen für Übersetzungen* (www.literaturhaus.at/index.php?id=7042&L=89) und für deutsche Verlage im Rahmen des *Normvertrags für den Abschluss von Übersetzungsverträgen* zu sehen (literaturuebersetzer.de/berufspraktisches/rechtliches/normvertrag/). Für Schweizer Verlage verweisen wir auf den Mustervertrag und die Honorarempfehlungen des AdS: www.a-d-s.ch/wissenswertes/mustervertraege.

HONORARE

Alle angeführten Honorare verstehen sich als Nettohonorare ohne Umsatzsteuer. Sie beziehen sich außerdem auf Übersetzungen aus Fremdsprachen ins Deutsche. Übersetzungen aus dem Deutschen in Fremdsprachen können höhere Preise erzielen.

BELLETRISTIK, SACHBUCH

€ 23,00 je Normseite (30 Zeilen zu max. 60 Anschlägen)

158

Das Seitenhonorar von € 23,00 bringt bei einem durchschnittlichen Output von max. 4 druckfertigen Normseiten pro 8-Stunden-Tag ein Stundenhonorar von € 11,50. Bei anspruchsvollen Texten, die mehr Zeit in Anspruch nehmen, ist der Wert entsprechend noch niedriger.

KINDER- UND JUGENDBUCH

€ 18,50 je Normseite

Das Seitenhonorar von € 18,50 bringt bei einem durchschnittlichen Output von max. 5 druckfertigen Normseiten pro 8-Stunden-Tag ein Stundenhonorar von € 11,56. Bei anspruchsvollen Texten, die mehr Zeit in Anspruch nehmen, ist der Wert entsprechend niedriger.

158

*WISSENSCHAFTLICHE LITERATUR,
 AUSSTELLUNGSKATALOGE,
 BEITRÄGE IN ZEITUNGEN / ZEITSCHRIFTEN U. Ä.*

€ 1,90 je Zeile zu 55 Anschlägen

Umgerechnet auf Normseiten ergibt das ein Honorar von € 49,00 oder ein Stundenhonorar von € 36,75. Die Zahlen beruhen auf dem Honorarspiegel Übersetzen der Universitas Austria 2020: www.universitas.org/de/downloads/

LYRIK

€ 4,50pro Verszeile - ungereimte Lyrik

€ 5,50pro Verszeile - gereimte Lyrik

Es ist unmöglich, den Aufwand für die Entstehung einer Gedichtübersetzung in Stunden zu bemessen. Je nach Text können auch andere Verrechnungsformen zur Anwendung kommen, z. B. ein Pauschalhonorar pro Gedicht, ein Pauschalhonorar für die Anfertigung der gesamten Übersetzung. Zur weiteren Orientierung sei hier die Empfehlung des Schweizer Verbands AdS (www.a-d-s.ch/wissenswertes/honorempfehlungen/) angeführt:

Fr. 150,00 (= € 138,49) pro Gedicht bis fünf Zeilen

Fr. 20,00 (= € 18,47) pro zusätzliche Zeile ab dem fünften Vers

159

BETEILIGUNGEN

BETEILIGUNG AM ABSATZ

Mindestens 1 % vom Nettoladenverkaufspreis, abhängig von der Verwertungsform (Hardcover, Taschenbuch, Hörbuch etc.) Bei digitaler Verwertung: 2,5 % vom Nettoverlagsabgabepreis

159

Jede Form der Verwertung sollte durch eine Absatzbeteiligung ab dem ersten Exemplar abgegolten werden. Die Prozentsätze können abhängig von der Form der Verwertung variieren, sollten aber nicht mit dem Normseitenhonorar verrechenbar sein. Das Normseitenhonorar ist ein Garantiehonorar für die Übersetzungsleistung, die Beteiligung eine Abgeltung für die Rechtseinräumung, die den Erfolg des Werkes und unseren Anteil daran widerspiegelt.

*BETEILIGUNG AN LIZENZERLÖSEN,
AUCH BEI ELEKTRONISCHEN PUBLIKATIONSFORMEN*
1/5 des Autorenanteils

Bei der Verwertung der Übersetzung durch Dritte, z. B. als Taschenbuch, nimmt der Verlag eine Lizenzgebühr ein, an der Übersetzer_innen als Urheber_innen angemessen zu beteiligen sind. Der Autorenanteil ist der Anteil am Lizenzlös, den der Verlag an den/die Autor_in des Originals nach Abzug des dem Originalverlag zustehenden Anteils zahlt. Dieser Betrag dient als Bemessungsgrundlage für den Übersetzeranteil, der 1/5 davon beträgt (ohne den Autorenanteil zu schmälern). Der Lizenzlös ist der gesamte beim Verlag eingehende Erlös aus dem Lizenzgeschäft (vor etwaigen Abzügen von z. B. Agenturanteilen).

*KOLLEKTIVE WAHRNEHMUNG DURCH
VERWERTUNGSGESELLSCHAFT*

Entgelte für eine wachsende Zahl von Nutzungsformen können nur in kollektiver Form durch eine Verwertungsgesellschaft für die Urheber_innen eingehoben werden. Dazu zählen insbesondere Verleihvorgänge in Bibliotheken und Vervielfältigungen unserer Werke für den privaten oder institutionellen Gebrauch. Um in den Genuss dieser Einnahmen zu kommen, muss man einer Verwertungsgesellschaft beitreten. Für die Literatur ist dies die Literar-Mechana: www.literar.at

ANDERE LEISTUNGEN

ZUSATZLEISTUNGEN IM RAHMEN VON ÜBERSETZUNGSPROJEKTEN

Zusatzhonorar von mind. € 1,50 pro Normseite der Übersetzung oder € 50,00 pro Stunde Zeitaufwand Bearbeitungen (z. B. Kürzungen, Verfassen von Anmerkungen, Erstellen von Registern, aufwändige Recherchen, u. ä. sollten zusätzlich zur eigentlichen Übersetzungsarbeit durch ein zusätzliches Honorar, berechnet nach Normseiten der gesamten Übersetzung, oder nach Aufwand abgegolten werden. Bei Eillieferung ist ein Zuschlag von 50 - 100 % des Honorars üblich.

ÜBERSETZUNGSLEKTORAT

€ 50,00 pro Stunde

Auch Seitenhonorare sind üblich, aufgrund der vielfältigen Aufgaben ist es jedoch sinnvoll, sich immer am Zeitaufwand zu orientieren.

GUTACHTEN

€ 200,00 für Lektoratsgutachten, abhängig vom Textumfang
€ 50,00 pro Stunde für Übersetzungsgutachten

KULTURVERANSTALTUNGEN/LESUNGEN

Einzellesung: € 400,00

Moderation: € 400,00

Dolmetschen: € 400,00

Gemeinschaftslesung / Diskussionsteilnahme:

..... € 285,00 (pro Teilnehmer_in)

Reise- und Aufenthaltskosten sind extra zu bezahlen.

Für Dolmetschleistungen siehe auch:

<https://www.universitas.org/de/downloads/>

ABSAGEREGELN FÜR VERANSTALTUNGEN

Bei Absage aufgrund von Verordnungen und Abrechnung mit öffentlichen Geldgebern oder bei Ersatz der Live-Veranstaltung durch Streaming oder Videokonferenz: 100 % des vereinbarten Honorars

Bei Absage aufgrund von Umständen, die im Bereich des Veranstalters liegen:

50 % des vereinbarten Honorars

ab 3 Wochen vor der Veranstaltung

80 % des vereinbarten Honorars

ab 1 Woche vor der Veranstaltung

100 % des vereinbarten Honorars

ab 1 Tag vor der Veranstaltung

100 % des vereinbarten Honorars, wenn die Erstellung eines Textes (z. B. Vortrag) mit dem Engagement verbunden ist und der Text trotz Absage zeitgerecht geliefert wird.

Mit dem Honorar ist die nicht exklusive Verwertung des Vortrags online oder in gedruckter Form abgegolten.

Nicht stornierbare Reise-/Aufenthaltskosten werden zu 100% vom Veranstalter getragen.

BÜHNE

THEATERSTÜCK - AUFTRAGGEBER THEATERVERLAG
 € 1.200,00 (orientiert am Textumfang) Übersetzungshonorar
 sowie 20 % der beim Verlag eingegangenen
 Aufführungstantiemen

Der Verlag erhält vom jeweiligen Theater 10 - 14 % der
 Abendeinnahmen, wovon dieser in der Regel 60 % an die
 Lizenzgeber weitergibt. Die verbleibenden 40 % teilt er
 mit dem_der Übersetzer_in. Das Honorar sollte nicht mit
 den Tantiemen verrechenbar sein.

163

*THEATERSTÜCK - AUFTRAGGEBER THEATER /
 FESTIVAL*

€ 1.200,00 (orientiert am Textumfang) Übersetzungshonorar
 sowie 2,5 % der Abendeinnahmen

Entspricht dem Anteil von 15 - 20 %, den sonst der
 Verlag nach Abzug des Anteils für Lizenzgeber dem_der
 Übersetzer_in weitergeben würde. Das Honorar sollte nicht
 mit den Tantiemen verrechenbar sein.

Pauschalzahlung

Vor allem bei direkten Verträgen mit Theatern können
 Pauschalen vereinbart werden, die sich an den o. a.
 Zahlen orientieren. In solchen Fällen ist es unerlässlich
 (und auch sonst ratsam), genau festzulegen, welche
 Nutzungsrechte für welchen Anlass eingeräumt werden
 (z. B. für ein oder zwei Spielzeiten oder für die
 Produktion des Stückes an dem beauftragenden Theater,
 für eine bestimmte Anzahl von Aufführungen). Alle
 weiteren Rechte bleiben beim_bei der Übersetzer_in, alle
 eingeräumten Rechte fallen nach Ablauf des Vertrages an
 ihn_sie zurück.

163

ZUSATZLEISTUNGEN

€ 50,00 pro Stunde

Für Zusatzleistungen wie Teilnahme an Proben und Textanpassung sollte ein Stundenhonorar von mind. € 50,00 verrechnet werden. Die Übersetzung von Begleitmaterial ist nach Zeilensatz (s. o.) zu verrechnen.

ÜBERTITEL

€ 1.200,00 Pauschalhonorar für Übersetzung/Anfertigung der Titel (bei langen Stücken mehr) oder

164

€ 1,90 pro Zeile zu 55 Anschlägen

+ € 50,00 pro Stunde für Anwesenheit bei Proben, Änderungen und Üben des Fahrens

+ € 220,00 pro Vorstellung für das Fahren der Übertitel
 Übertitel umfassen 2 - 3 Zeilen und max. 45 Anschläge pro Zeile. Die Texte müssen mit der Inszenierung und ggf. mit der Musik abgestimmt werden, die Titel müssen synchron mit dem Geschehen auf der Bühne gezeigt werden. Häufig sind die Übersetzer_innen auch für dieses „Fahren“ der Übertitel verantwortlich. Die Rechte werden für eine Produktion eingeräumt und bleiben ansonsten bei den Übersetzer_innen.

164

AUDIOVISUELLE MEDIEN

AV-Übersetzer_innen arbeiten einerseits mit Synchron- oder Untertitelungsfirmen und andererseits direkt mit Filmemacher_innen, Verleihen etc. zusammen. Die Leistungen variieren stark, weshalb hier eine Bandbreite an Honoraren angegeben wird.

DREHBUCH

€ 1,90 pro Normzeile (55 Anschläge)

In Fremdsprachen auch andere Berechnungsbasis, z. B. pro 50 Anschläge ins Französische.

165

Pauschalzahlung

Pauschale Vereinbarungen sind - analog dem Theaterbereich - möglich, je nach Textumfang und Auftraggeber.

UNTERTITEL

€ 15,00 - 24,00 pro Filmminute

€ 0,80 - 2,00 pro Untertitel

€ 50,00 pro Stunde für Korrigieren / Redaktion /
Adaptieren von vorhandenen Untertiteln

+ € 45,00 - 90,00 für Testlauf (je nach Filmlänge)

+ 100,00 pro Abend für Vorführen / Fahren der Untertitel
vor Ort

165

Bei der Verrechnung nach Filmminuten ist das Honorar abhängig von der Menge an Text, z. B. Dokumentarfilm mit wenig Text oder Spielfilm mit vielen Dialogen, Interview, Off-Stimme. Auch die Sprachkombination schlägt sich im Honorar nieder.

Bei der Verrechnung nach Untertiteln ist das Honorar abhängig davon, ob für Direktkunden (Filmemacher_innen, Verleih) oder Übersetzungsbüros gearbeitet wird; ob die Titel direkt in einer Spottingliste übersetzt werden; ob es ein Transkript / eine Dialogliste gibt; ob die

Titel auch vom_von der Übersetzer_in gespottet werden; ob Recherchen notwendig sind (Fachterminologie, Zitate usw.); ob ein Eilzuschlag verrechnet werden muss. Testlauf und Vorführen/Fahren sind nur bei analogen Filmen erforderlich.

SYNCHRONISATION

€ 9,00 pro Minute

€ 600,00 für Übersetzung, 90'-Film

€ 3.000,00 für Dialogbuch, 90'-Film

1,5 % des Filmbudgets für Übersetzung

10 % des Filmbudgets für Dialogbuch

Am häufigsten werden Pauschalhonorare bezahlt, deren Höhe sich nach der Länge des Films berechnet und davon abhängig ist, ob eine Rohübersetzung oder ein Dialogbuch auf der Basis einer Übersetzung hergestellt wird. Die Honorare variieren auch, je nachdem, ob es sich um einen Kinofilm oder eine TV-Produktion handelt.

VOICEOVERDIALOGBUCH

€ 18,00 pro Minute (mit eigener Übersetzung)

MUSIK

MUSIK

Eva-Maria Bauer und Günther Wildner

Der Beruf der Musiker_in hat sich in den letzten Jahrzehnten stark gewandelt. Die Praxis ist von mehreren parallelen Beschäftigungsverhältnissen geprägt, etwa unselbstständig als Musikschulpädagog_in oder als Mitarbeiter_in eines Kulturvereins sowie selbstständig als freie Musikschaffende in Solo-, Ensemble- und Bandprojekten. Häufig sind Musikschaffende zudem selbst als Veranstalter_innen und Produzent_innen tätig, betreiben aus Kosten- und Effizienzgründen ihr eigenes Label. Die aktuellen Steuer- und Sozialversicherungsstrukturen sind für dieses Patchwork an prekären Beschäftigungsverhältnissen nicht ausgelegt und wirken sich nachteilig auf die soziale Absicherung aus (mangelnder Arbeitslosengeld-Anspruch, Mehrfachbelastung bei Sozialabgaben bei selbst- und unselbstständiger Tätigkeit etc.). Zur Vertretung ihrer Interessen sind Sänger_innen, Instrumentalist_innen, Komponist_innen, Produzent_innen, Musikmanager_innen und viele andere Musikschaffende in berufsspezifischen Interessenvertretungen organisiert. Als Dachorganisation von rund 30 Interessenvertretungen im

Musikbereich vertritt der Österreichische Musikrat (ÖMR) derzeit rund 350.000 Musikschafter in Österreich.

Eine Besonderheit des Musiksektors ist seine große Amateur_innenszene, die von Kultur- und Musikvereinen auf regionaler Ebene mit Unterstützung der Gemeinden getragen wird und auf Bundes- und Länderebene in Verbänden organisiert ist (Österreichischer Blasmusikverband, Chorverband Österreich u. a.). Diese Organisationen leisten mit ihren institutionellen Ausbildungsprogrammen für Jungmusiker_innen einen wichtigen Beitrag zur musikalischen Bildung in Österreich. Sie verzeichnen eine rege Veranstaltungstätigkeit und stellen daher auch für professionelle Musikschafter eine wichtige Einnahmequelle dar (Anstellung von Ensembleleiter_innen, Vergabe von Kompositionsaufträgen, Engagement von Substitut_innen, von Aushilfskräften und Solist_innen für Live-Auftritte, enge Anbindung an örtliche Musikschulen und Musikschulpädagog_innen). Eine freiwillige Bindung der großen Amateurmusikverbände und all ihrer Mitglieder an Mindesthonorarsätze hätte Signalwirkung und könnte einen wichtigen Beitrag in Richtung Fair Pay leisten.

PRAXISBEISPIEL

Der Klarinettist Arnold Lebensfroh freut sich seit einigen Jahren über ein festes Engagement bei den Wiener Philharmonikern. Dank eines Rahmenkollektivvertrags und gewerkschaftlicher Vertretung ist er finanziell und sozial sehr gut abgesichert und blickt optimistisch in die Zukunft.

KOLLEKTIVVERTRÄGE FÜR UNSELBSTSTÄNDIGE MUSIKSCHAFFENDE: NICHT FLÄCHENDECKEND

Das Entgelt für unselbstständige Musikschafter ist in einigen Teilbereichen des Musiklebens durch Kollektivverträge geregelt. Dies gilt insbesondere für große

PRAXISBEISPIEL

Die freischaffende DJen Lisa Workaholic arbeitet nebenberuflich projektweise in einem Kulturverein mit, und hat auch eine geringfügige Anstellung bei der örtlichen Musikschule. Dennoch gelingt es ihr - auch wegen der Unregelmäßigkeit ihrer Engagements - kaum, sich finanziell über Wasser zu halten.

Orchester wie Staatsopernorchester, Vereinigte Bühnen etc.

In kleineren Orchestern und im Jugendorchesterbereich ist die Gagenhöhe in der Regel nicht durch Kollektivverträge abgesichert. Die Gründung eines österreichweiten Orchesterverbands¹ und der Abschluss eines flächendeckend gültigen Kollektivvertrags durch diesen Verband könnte hier langfristig Abhilfe schaffen.

Im Musiktheater kommen kollektivvertragliche Regelungen aus dem Theaterbereich zur Anwendung. Für den Veranstaltungssektor hat der Veranstalterverband mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, vertreten durch die youunion, einen Kollektivvertrag für seine Mitglieder abgeschlossen.

Weite Teile des Musiklebens werden jedoch von regionalen Kulturvereinen getragen (Amateurmusikvereine, Kulturvereine, Kleinbühnen etc.). Über die Bezahlung von Musikschaffenden, die häufig nicht nur als Interpret_innen engagiert werden, sondern sich als „zweites Standbein“ auch in Leitungsfunktionen oder in der Organisation von Vereinen wiederfinden, gibt es derzeit keine aussagekräftige Datenlage. Eine Verbesserung der Situation von ehrenamtlich Tätigen oder minderbezahlten Musikschaffenden in Kulturvereinen könnte durch Steuererleichterungen analog zur aktuellen Regelung für Sportvereine erreicht werden (steuerfreier, pauschalierter Aufwandsersatz für Vereinsmitglieder und Mitarbeiter_innen).

¹ Teilweise werden unselbstständige Orchestermusiker_innen bereits vom Österreichischen Gewerkschaftsbund/Youunion vertreten; siehe Fachgruppe Orchestermusiker_innen: https://www.youunion.at/cms/C01/C01_5.2.8.1.a/1342561014333/das-sind-wir/wiener-hauptgruppen/hauptgruppe-viii/sektion-musik/fachgruppe-orchestermusikerinnen

MINDESTHONORAREMPFEHLUNGEN FÜR FREISCHAFFENDE MUSIKER_INNEN: NICHT VERBINDLICH

Für freischaffende Komponist_innen und Musiker_innen haben die jeweiligen Interessenvertretungen Mindesthonorarempfehlungen entwickelt. Diese sind unverbindlich und unterliegen somit nicht dem Kartellrecht. In Österreich gibt es mehrere Berufsverbände, die Mindesthonorarempfehlungen herausgeben, unter anderem den Österreichischen Komponistenbund (ACOM, ehemals ÖKB) und die Musikergilde. Im Sommer 2020 hat sich die IGFM - Interessensgemeinschaft Freie Musikschaffende gegründet, die speziell Empfehlungen für freischaffende projektbasierte Orchester- und Ensemblearbeit entwickelt hat.

174

PRAXISBEISPIEL

Die Jazzband „Musiklust“ sucht nach Auftrittsmöglichkeiten für die Präsentation des neuen Albums. Um kostendeckend zu bleiben, benötigt die Band 300 Euro Gage für jedes ihrer vier Mitglieder. Ein Veranstalter sagt einen Auftritt zu, allerdings nur bei einer pauschalen Gesamtgage von 600 Euro. Über Reisekosten oder Verpflegung vor Ort wird nicht gesprochen. Alle Vereinbarungen werden mündlich getroffen. Auch ist unklar, ob die Gage als brutto oder netto zu verstehen ist. Die Band nimmt das Angebot des Veranstalters dennoch an nach dem Motto: „Besser als gar nix.“

174

In der Praxis werden diese Mindesthonorarempfehlungen jedoch kaum je erreicht, die Gagen liegen erfahrungsgemäß deutlich unter diesen Schwellenwerten. Die Gründe sind einerseits in der Sphäre der Musikschaffenden selbst zu suchen (Lohndumping, mangelndes wirtschaftliches Know-how): Die aktuelle Musikausbildung an Universitäten ist prioritär auf künstlerische Aspekte fokussiert und vermittelt nur punktuell und in geringem Ausmaß unternehmerisches

Know-how sowie praxisrelevante Kenntnisse über Strukturen und Abläufe des Musikmarkts, um als freischaffende_r Musiker_in auf dem freien Markt bestehen zu können. Die Probleme reichen in der Praxis vom korrekten Ausstellen einer Honorarnote über das Ausverhandeln von Verträgen mit Ver-

ansteller_innen bis hin zur erforderlichen Anmeldung bei Verwertungsgesellschaften. Es bestehen zwar Beratungs- und punktuelle Fortbildungsangebote seitens des mica - music austria² und anderer Plattformen (z. B. Smart Coop., Kulturvernetzung NÖ), diese können aber eine unterrepräsentierte universitäre Grundausbildung im Feld Musikbusiness langfristig nicht ersetzen.

Andererseits besteht am freien Markt seitens der Musikschaffenden häufig kaum Verhandlungsspielraum gegenüber Veranstalter_innen, Labels und Kulturträger_innen („Friss-oder-stirb“-Mentalität). Musikschaffende befinden sich in einer schwachen Position und sind dem Spiel der freien Kräfte am Markt ausgeliefert. Eine Lösung könnte die Koppelung von Kunst- und Kultursubventionen an Fair-Pay-Richtlinien sein, denn ein großer Teil der Kulturträger_innen in Österreich ist durch Landes- und/oder Bundesmittel subventioniert. Die Förderbudgets müssten entsprechend erhöht werden, damit faire Gagen bereits in der Projektplanung eingepreist werden. Zudem wären vor allem auf Bundesebene alternative Förderformate erforderlich, die auf Realitäten des künstlerischen und kulturellen Arbeitens im digitalen Umfeld abgestimmt sind und stilistisch die ganze Bandbreite der Musikformen abdecken.

175

175

MIT WEITERER PROFESSIONALISIERUNG ZU BESSEREN HONORARBEDINGUNGEN

Die niedrigen Künstler_innengagen insbesondere bei Live-Auftritten haben zur Folge, dass sich für Agenturen, Managements und Booker_innen der Aufwand der Betreuung von Ensembles, Bands und Solomusiker_innen nur dann lohnt, wenn diese bereits einen hohen Bekanntheitsgrad erreicht

² Mindesthonorarempfehlungen für den Musikbereich (mica - music austria; Stand 1.10.2020) www.musicaustria.at/mindesthonorarempfehlungen-und-kollektivvertraege-im-musikbereich/

haben. Der Musikmarkt in Österreich weist seit Jahrzehnten einen Mangel an Artist Manager_innen auf, die zu Professionalisierung und besseren Honorarbedingungen beitragen könnten. Diese Entwicklung wurde durch den Rückzug internationaler Plattenfirmen aus dem österreichischen Musikmarkt noch unterstützt. Für freischaffende Musiker_innen steigt somit der administrative Aufwand für Vermarktung und Booking immer weiter, während die Gagen gleich bleiben oder sogar sinken.

PLANUNGSSICHERHEIT IM LIVE-MUSIKSEKTOR

Für freischaffende Künstler_innen ist der Live-Musiksektor ein wesentlicher finanzieller Faktor. Veranstaltungsabsagen wie im Zuge der Corona-Lockdowns treffen sie daher existentiell. Für solche Fälle muss es klare staatliche Haftungsübernahmen für Veranstalter_innen und die verpflichtende Auszahlung von Gagen an die involvierten Künstler_innen geben. Auch für Zulieferer_innen von Veranstaltungen (Künstler_innen, Tontechniker_innen) muss es entsprechende Sicherheiten geben.

Zudem braucht es eine mittel- und langfristige Strategie, um Musikschaftende nachhaltig sozial abzusichern, beispielsweise durch ein Grundgehalt/Basishonorar und/oder durch Arbeitsstipendien. Ein mögliches Modell dafür könnte das französische „Intermittence du Spectacle“ sein.³

ZENTRALE FORDERUNGEN IN DER SPARTE MUSIK

Neben den bereits dargelegten Erfordernissen auf dem Weg zu Fair Pay wird es vor allem für die Durchsetzung von

³ oemr.at/dossier-intermittence-du-spectacle-ein-modell-auch-fuer-oesterreich/

Mindesthonorarsätzen für freie Musikschaffende nötig sein, Kulturförderungen an die Einhaltung von Fair-Pay-Richtlinien und an Mindeststandards für faire Arbeitsbedingungen zu koppeln. Weiters ist die nationale Umsetzung der EU-Urheberrechtsrichtlinie in österreichisches Recht (digitaler Markt!) im Jahr 2021 und die Einführung eines Urhebervertragsrechts für die Umsetzung von Fair-Pay-Prinzipien von grundlegender, dringender Bedeutung, um den Musikschaffenden faire Vergütungen im digitalen Markt zu sichern. Zur nachhaltigen sozialen Absicherung von freischaffenden Musiker_innen müssen sozial- und steuerrechtliche Regelungen den aktuellen Berufsrealitäten angepasst werden.

PRAXISBEISPIEL

Cristof Schlaumeier hat die niedrigen Gagenangebote in der Branche satt. Er beschließt kurzerhand, in Kooperation mit seiner Heimatgemeinde, einer örtlichen Tanzschule und zwei privaten Sponsoren selbst ein Festival auf die Beine zu stellen, bei dem sein Salsa-Trio und befreundete Künstler_innen auftreten können. Er lässt sich kostenlos bei mica - music austria beraten und nutzt Musterverträge, um faire Arbeitsbedingungen zu garantieren.

177

Ein Update der *Studie zur sozialen Lage der Kunstschaffenden und Kunst- und Kulturvermittlerinnen und -vermittler in Österreich*⁴ wird erforderlich sein, um von gesicherten Daten ausgehen zu können.⁵ Die Studie sollte auch Kulturarbeit in unabhängigen Kultureinrichtungen und Vereinen berücksichtigen.

177

4 Studie zur Sozialen Lage der Kunstschaffenden und Kunst- und Kulturvermittlerinnen und -vermittler in Österreich 2018: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/nachrichten-der-bundesregierung/2017-2018/studie-zur-sozialen-lage-der-kunstschaffenden-in-oesterreich-2018-veroeffentlicht.html>

5 Weitere Überlegungen finden sich im Schlusscommuniqué der Klausurtagung Kulturelle Vielfalt 2020 (Österreichische UNESCO-Kommission, Stand 20.11.2020: https://www.unesco.at/fileadmin/user_upload/ARGE_Kulturelle_Vielfalt_Schlusskommunique_2020.pdf)

TOOLS ZU FAIR PAY

Kollektivverträge (für große Orchester und Veranstaltungssektor)
 Honorarkataloge für den Musikbereich (S.181)
 Musterverträge für faire Arbeitsbedingungen

FORDERUNGEN ZU FAIR PAY

178

- Mindesthonorarsätze für unselbstständige Musikschaffende, für die kein Kollektivvertrag gilt
- Koppelung von Kulturförderungen an Fair-Pay-Richtlinien /entsprechende Erhöhung der Förderbudgets, Einpreisung fairer Gagen in der Projektplanung
- Mindestgehalt zur sozialen Absicherung von Musikschaffenden („Intermittence du Spectacle“)
- Anpassung von steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Strukturen an die Berufsrealität von Musikschaffenden und -vermittler_innen
- Strukturelle Unterstützung für Fair Pay in Kulturvereinen, auch im Amateurmusikbereich (ehrenamtliche und minderbezahlte Vereinsmitarbeit)

178

- Freiwillige Bindung von Amateurmusikverbänden und ihren Mitgliedern an Mindesthonorarsätze
- Urheberrecht und Urhebervertragsrecht / Faire Vergütungen im digitalen Markt
- Datenerhebung / Update der Studie zur sozialen Lage unter Berücksichtigung von Kulturarbeit in unabhängigen Kultureinrichtungen und Vereinen

ÖSTERREICHISCHER MUSIKRAT

Der Österreichische Musikrat (ÖMR) ist eine Dachorganisation von rund 30 Interessenvertretungen im Musikbereich. Der ÖMR vertritt derzeit rund 350.000 Musikschaaffende in Österreich, darunter Sänger_innen, Instrumentalist_innen, Komponist_innen, Produzent_innen, Musikmanager_innen. Weitere Mitglieder des ÖMR sind Veranstalter, Orchester, Verwertungsgesellschaften und andere Multiplikatoren des österreichischen Musiklebens.

www.oemr.at

TOOLS MUSIK

 Zusammengestellt von Österreichischer Musikrat

TOOLS ZU FAIR PAY IM ÜBERBLICK

- Kollektivverträge (für große Orchester und Veranstaltungssektor) - siehe unten
- Honorarkataloge für den Musikbereich - siehe unten
- Musterverträge für faire Arbeitsbedingungen - siehe unten

181

HONORARKATALOGE

In Österreich gibt es mehrere Berufs- und Interessenverbände, die Mindesthonorarempfehlungen im Musikbereich herausgeben, unter anderem der Österreichische Komponistenbund (ACOM), die Musikergilde, der Österr. Gewerkschaftsbund/youunion und die IG Freie Musikschaffende.

Das mica - music austria fasst alle aktuellen Honorarkataloge zusammen: www.musicaustria.at/praxiswissen/selbststaendigkeit/

181

KOMPONIST_INNEN

Mindestarbeitshonorare für Komponistinnen und Komponisten - eine gemeinsame Empfehlung der youunion - die Daseinsgewerkschaft (Fachgruppe Komponisten und Kapellmeister) und des Österreichischen Komponistenbundes (ÖKB). Alle Angaben sind Nettopreise in Euro. (Siehe Tabelle auf folgender Seite.)

181

	1-10 MIN.	10-15 MIN.	15-20 MIN.	20-30 MIN.	30-60 MIN.	über 60 MIN.
Werke für 2 Instr.	ab € 2.000,-	ab € 2.600,-	ab € 2.900,-	ab € 3.100,-	ab € 3.400,-	ab € 7.100,-
Werke für 3 Instr.	ab € 2.600,-	ab € 2.800,-	ab € 3.100,-	ab € 3.400,-	ab € 3.600,-	ab € 7.700,-
Werke für Solo I.	ab € 2.800,-	ab € 3.100,-	ab € 3.400,-	ab € 3.700,-	ab € 3.900,-	ab € 8.400,-
Werke bis 9 Instr.	ab € 3.100,-	ab € 3.400,-	ab € 3.700,-	ab € 4.000,-	ab € 4.300,-	ab € 9.180,-
Werke bis 15 Instr.	ab € 3.400,-	ab € 3.800,-	ab € 4.100,-	ab € 4.500,-	ab € 5.100,-	ab € 10.200,-
Werke bis 20 Instr.	ab € 3.900,-	ab € 4.200,-	ab € 4.600,-	ab € 5.000,-	ab € 5.400,-	ab € 11.475,-
Kammer- orchester	ab € 4.400,-	ab € 4.900,-	ab € 5.300,-	ab € 5.700,-	ab € 6.200,-	ab € 13.114,-
Sinfonie- orchester	ab € 5.100,-	ab € 5.600,-	ab € 6.200,-	ab € 6.700,-	ab € 7.200,-	ab € 15.300,-
Großes Sinfonie- orchester	ab € 6.200,-	ab € 6.800,-	ab € 7.400,-	ab € 8.000,-	ab € 8.600,-	ab € 18.360,-
Musiktheater bis 15 Min.				ab € 3.000,-		
Musiktheater bis 30 Min.				ab € 5.000,-		
Musiktheater bis 60 Min.				ab € 7.000,-		
Bühnenmusik				ab € 4.000,-		
Musiktheater/Bühnenmusik Große Häuser				30 % Zuschlag zu den oben genannten Mindesthonoraren		
Bei der Verwendung von Chor oder einer Solostimme				25 % Zuschlag zu den Mindesthonoraren		
Bei der Verwendung von Video				30 % Zuschlag zu den oben genannten Mindesthonoraren		
Elektronische Werke werden wie Solowerke zu den o. g. Mindesthonoraren behandelt.						
Bei zusätzlicher Verwendung von Instru- mentalisten gelten die o. g. Empfehlungen.						
Bearbeitungen/Remix/Arrangements				50 % der oben genannten Mindesthonorare		

Die Notenmaterialkosten entsprechen den „Herstellungskosten für das Aufführungsmaterial“	
Herstellungskosten für das Aufführungsmaterial	15 % Zuschlag zu den oben genannten Mindesthonoraren
Festivalzuschlag	25 % Zuschlag zu den oben genannten Mindesthonoraren
Klavierauszug	30 % Zuschlag zu den oben genannten Mindesthonoraren
<i>MINDETTARIFE FÜR PROBEN MIT MUSIKER_INNEN:</i>	
Im Inland	€ 80,- / Stunde
Im Inland Festivals	€ 120,- / Stunde
Im Ausland	€ 160,- / Probe
Im Ausland Festivals	€ 200,- / Probe
<i>AUFTRITTE IMPROVISATION:</i>	
Preis pro Auftritt und Person	€ 500,-
In einer Gruppe (bis drei) pro Auftritt und Person	€ 750,-
Im Ensemble pro Auftritt und Person	€ 400,-
Solo mit Gruppe / Ensemble pro Auftritt und Person	€ 1.000,-

183

183

Stand: März 2021

www.musicaustria.at/praxiswissen/selbststaendigkeit/

KOMPOSITIONEN FÜR WERBUNG

Erstellt von: Österreichischer Komponistenbund (ÖKB) www.komponistenbund.at/tarife-fuer-musik-in-der-werbung/

*MUSIKER_INNEN**LIVE-AUFTRITTE*

Erstellt von: Musikergilde

Die Musikergilde empfiehlt folgende Mindesthonorare für Auftritte von Ensembles und Bands, deren Mitglieder solistisch agieren, wie etwa eine vierköpfige Band im Popbereich oder kleine klassische Ensembles. Die niedrigste empfohlene Gage - für einen regionalen Act - beträgt pro Person 350 Euro. Für Solo-Honorare im eigentlichen Sinn gibt es keine Empfehlungen, sie unterliegen der freien Vereinbarung.

- Konzert internationaler Act: € 750,-
- Konzert nationaler Act: € 550,-
- Konzert regionaler Act: € 350,-
- Playbackauftritt Hörfunk: € 450,-
- Playbackauftritt Fernsehen: € 750,-
- Probenhonorar - 1 Tag (max. 8 Std.): 50 % der Abendgage
- Sonn- und Feiertagszuschlag: 50 % der Abendgage
- Leistungsschutzrechte für Konzertmitschnitt:
1 Abendgage
- Fernseh-Aufzeichnung/Übertragung: 2 Abendgagen
- Bild/Tonträgermitschnitt: 1 Abendgage

Stand: März 2021

www.musikergilde.at/de/beratung/auftritte.html

*MINDESTHONORARE FÜR FREIE ORCHESTERPROJEKTE,
MUSIKALISCHE ARBEIT IN KLEINEM ENSEMBLE
(ALLE GENRES) UND FÜR MUSIKUNTERRICHT*

Erstellt von: Interessengemeinschaft Freie
Musikschaffende (IGFM)

Im Sommer 2020 hat sich die Interessengemeinschaft Freie
Musikschaffende (IGFM) gegründet, die speziell für den

freien Orchesterbereich und den freien Instrumentalunterricht Empfehlungen entwickelt hat.

*MINDESTHONORAREMPFEHLUNGEN FÜR FREIE
ORCHESTERPROJEKTE:*

Die IGFM empfiehlt, angelehnt an die Ergebnisse ihrer Berechnung dem Vorbild eines österreichischen Orchester-Kollektivvertrags zu folgen. Diese Honoraruntergrenzen sind alle zwei Jahre an die Inflation anzupassen. Die Empfehlungen orientieren sich am Dienstsysteem. Ein Dienst umfasst üblicherweise 3 Stunden mit einer Pause dazwischen.

185

- Honoraruntergrenze von € 94,16,- pro Probedienst
- Honoraruntergrenze von € 188,32,- pro Konzertdienst

*MINDESTHONORARE FÜR MUSIKALISCHE ARBEIT IN
KLEINEM ENSEMBLE*

Die Honorarempfehlungen für die musikalische Arbeit in kleinem Ensemble sind für alle musikalischen Genres konzipiert und wurden von Musikerinnen und Musikern aus diversen Bereichen begutachtet:

- Probeeinheit: € 156,94,-
- Konzerteinheit: € 313,88,-

Ein Arbeitstag dauert 6 Stunden (exklusive Anreise, Einspielung usw.) und kann somit 2 Einheiten, wie oben definiert, enthalten. So lässt sich ein gerechter Tagessatz von diesen Honorarempfehlungen ableiten, zum Beispiel:

185

- Tagessatz für 2 Proben: € 313,88,-
- Tagessatz 1 Probe + 1 Konzert: € 470,82,-

Bei mehrtägigen Projekten können sich Musikschaaffende und Arbeitgeber_Innen auf einen pauschalisierten Tagessatz für das gesamte Projekt einigen, der sich von diesen Empfehlungen ableitet.

AUFNAHMEN

Ein einzelner Aufnahmetermin dauert bis zu 3 Stunden, mit einer Pause von mindestens 20 Minuten, und wird wie ein Konzertdienst entlohnt (siehe oben).

INSTRUMENTAL- UND GESANGSUNTERRICHT

Die IGFM empfiehlt für den freien Instrumental- und Gesangsunterricht Honorare von ca. 60 Euro brutto/Stunde. Dieses Honorar sollte je nach persönlicher Situation entsprechend angepasst werden.

Stand: Jänner 2021

igfmoe.at/archiv/

TONTRÄGERAUFNAHMEN

Erstellt von: Musikergilde

www.musikergilde.at/de/beratung/tontraeger.html

AUFNAHMEN FÜR WERBUNG

Erstellt von: Musikergilde

www.musikergilde.at/de/beratung/ber_4.htm

*AUFNAHMEN FÜR TELEFONBAND UND FILM/VIDEO/
INTERNET ETC.*

Erstellt von: Musikergilde

www.musikergilde.at/de/beratung/ber_6.htm

AUSFALLSHONORARE

Erstellt von: Musikergilde

www.musikergilde.at/de/beratung/ber_6.htm

*SPRECHERINNEN**WERBESPOTS*

Erstellt von: VOICE - Verein für Leistungsschutz der SprecherInnen und DarstellerInnen für die Überlassung von Verwendungs- und Verwertungsrechten an kreativer Textgestaltung

www.sprecherverband.at/de/honorarsaetze

KOLLEKTIVVERTRÄGE

In Teilbereichen des Musiklebens existieren kollektivvertragliche Regelungen. So haben etwa die großen Orchester in den Bundesländern, aber auch das Staatsopernorchester oder die Vereinigten Bühnen Kollektivverträge. Auch der Veranstalterverband hat mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund/youunion einen Kollektivvertrag für seine Mitglieder abgeschlossen.

MUSIKER_INNEN

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR MUSIKER_INNEN IN KONZERTLOKAL-, MUSIK- UND TANZBETRIEBEN, ANGESTELLTE

Abgeschlossen von: Österreichischer Veranstalterverband und Österreichischer Gewerkschaftsbund, youunion - die Daseinsgewerkschaft

Geltung: ab 1.5.2019, wenn ein Mitglied des Veranstalterverbands Musiker_innen engagiert.

www.wko.at/service/kollektivvertrag/kv-musiker-2019.html

ANGESTELLTE IM (MUSIK-)THEATERBETRIEB

KOLLEKTIVVERTRÄGE FÜR ANGESTELLTE
DER BUNDESTHEATERHOLDING

Für die Theaterhäuser der Bundestheaterholding, darunter auch die Wiener Staatsoper und die Wiener Volksoper, sind derzeit kollektivvertragliche Vereinbarungen für künstlerisches Personal, Ballettmitglieder, Solist_innen, Orchesterangehörige, Chor, Gastspielmusiker_innen und technisches Personal in Geltung.

www.kollektivvertrag.at/kv/bundestheater-ang

KOLLEKTIVVERTRAG VEREINIGTE BÜHNEN WIEN

Abgeschlossen: Kammer der gewerblichen Wirtschaft für Wien, Sektion Fremdenverkehr, Fachgruppe der Vergnügungsbetriebe einerseits, und Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Kunst, Medien, freie Berufe Sektion Bühnenangehörige andererseits

www.kollektivvertrag.at/kv/vereinigte-buehnen-w-buehnen-mitglieder-u-verwaltung-ang/vereinigte-buehnen-w-buehnen-mitglieder-u-verwaltung-rahmen/825373?term=musik

ORCHESTERANGEHÖRIGE

KOLLEKTIVVERTRAG ORCHESTERANGEHÖRIGE /
BADENER STÄDTISCHES ORCHESTER

Abgeschlossen: Theaterhalterverband einerseits und younion_Die Daseinsgewerkschaft für den Österreichischen Gewerkschaftsbund andererseits

www.kollektivvertrag.at/kv/badener-staedt-orchester-orchesterangehoerige-ang/badener-staedt-orchester-orchesterangehoerige-rahmen/397138?term=musik

KOLLEKTIVVERTRAG ORCHESTERANGEHÖRIGE /
BRUCKNER-ORCHESTER LINZ

Abgeschlossen: Land Oberösterreich, einerseits und Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Kunst, Medien, freie Berufe, Sektion Musiker andererseits
www.kollektivvertrag.at/kv/bruckner-orchester-linz-orchesterangehoerige-ang/bruckner-orchester-linz-orchesterangehoerige-beilage/824952?term=musik

KOLLEKTIVVERTRAG ORCHESTERANGEHÖRIGE /
GRAZER PHILHARMONISCHES ORCHESTER

Abgeschlossen: Theatererhalterverband österreichischer Bundesländer und Städte einerseits und Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe, Sektion Musik andererseits
www.vida.at/kv/grazer-philharmonisches-orchester-orchesterangehoerige-ang/grazer-philharmonisches-orchester-orchesterangehoerige-rahmen/2750359?term=bars

189

KOLLEKTIVVERTRAG ORCHESTERANGEHÖRIGE /
MOZARTEUM ORCHESTER SALZBURG

Abgeschlossen: Land Salzburg einerseits und Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, Freie Berufe, Sektion Musiker andererseits
www.kollektivvertrag.at/kv/mozarteum-orchester-salzburg-ang

189

KOLLEKTIVVERTRAG ORCHESTERANGEHÖRIGE /
TIROLER SYMPHONIEORCHESTER INNSBRUCK

Abgeschlossen: Theatererhalterverband österreichischer Bundesländer und Städte einerseits und Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe, Sektion Musik andererseits
www.kollektivvertrag.at/kv/tiroler-symphonieorchester-innsbruck-orchesterangehoerige-ang/tiroler-symphonie-orchester-innsbruck-orchesterangehoerige-rahmen/2828276?-term=orchester

KOLLEKTIVVERTRAG ORCHESTERANGEHÖRIGE /
 WIENER SYMPHONIKER
www.kollektivvertrag.at/kv/wiener-symphoniker-orchester-angehoerige-ang

SONSTIGE

RAHMENKOLLEKTIVVERTRAG FÜR ARBEITNEHMER_INNEN
 DES ÖSTERREICHISCHEN RUNDFUNKS
 Abgeschlossen: Österreichischer Rundfunk und
 Zentralbetriebsrat des ORF

www.kollektivvertrag.at/kv/oesterreichischer-rundfunk-fernsehen-orf-arb-ang/oesterreichischer-rundfunk-fernsehen-rahmen/3803966?term=musik

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DIE LEHRER DER MUSIK- UND
 SINGSCHULE WIEN UND AN DIE KONSERVATORIUM WIEN GMBH
 ZUGEWIESENE LEHRER

Abgeschlossen: Österreichischer Gewerkschaftsbund,
 Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Beruf
 einerseits und Gemeinde Wien andererseits
www.kollektivvertrag.at/kv/musik-und-singschule-wien-ang/musiklehranstalten-stadt-w-rahmen/4003490?term=musik

MUSTERVERTRÄGE

Verfügbar als Word und/oder Pdf zum kostenlosen Download
 auf: www.musicaustria.at/mustervertraege/ (deutsch, z. T.
 auch englisch)

Die Musikergilde bietet ebenfalls Musterverträge an:
www.musikergilde.at/de/beratung/ber__1.htm

DOWNLOADS

In folgenden Broschüren sind die wichtigsten Themenbereiche im Musikbereich praktisch aufbereitet und zusammengefasst:

- ÜBERLEBEN IM MUSIKBUSINESS - Handbuch für Komponist_innen und Musiker_innen in Österreich (PDF)
www.musicaustria.at/wp-content/uploads/online_handbuch_mitlinks.pdf
- COPYRIGHT - Urheberrecht für junge Musiker_innen (PDF)
https://www.musicaustria.at/wp-content/uploads/copyright_2014_mica_wienextra.pdf
- RELEASE IT - Musik veröffentlichen und vertreiben (PDF) 191
https://www.musicaustria.at/wp-content/uploads/release_itneu_web.pdf
- LIVE - Konzerte spielen und veranstalten (PDF)
https://www.musicaustria.at/wp-content/uploads/live_final.pdf
- AUSTRIAN MUSIC EXPORT Handbook (PDF)
https://www.musicexport.at/wp-content/uploads/2014/01/Musik-Export-Handbuch_EN.pdf
- JAZZ from Austria (PDF)
https://www.musicaustria.at/wp-content/uploads/jazz_austria_2018.pdf
- CONTEMPORARY MUSIC from Austria (PDF) 191
https://www.musicaustria.at/wp-content/uploads/AME_Contemporary-Music-In-Austria-2018_WEB.pdf
- WORLD MUSIC from Austria (PDF)
www.worldmusicaustria.info/

mica - music austria bietet auf seiner Online-Plattform Praxiswissen: www.musicaustria.at/praxiswissen/

Muster-Honorarnoten und einen Leitfaden zur Labelgründung bietet die Webseite der Musikergilde:
www.musikergilde.at/de/beratung/ber__1.htm

URHEBER_INNEN VERTRAGSRECHT

 FAIR UND TRANSPARENT: ZU EINEM

 URHEBER_INNENVERTRAGSRECHT

 Werner Richter

 IG Übersetzerinnen Übersetzer

195

Ein Urheber_innenvertragsrecht ist die logische Weiterentwicklung des bisher bestehenden Urheber_innenrechts (UrhR): Das UrhR schützt seit langer Zeit die Interessen von schöpferischen Künstler_innen - vor allem gegen die in vieler Hinsicht anders gelagerten Interessen der Verwerterseite (Verlage, Produzent_innen, Galerien, Sender usw.) Im Gegensatz zum angloamerikanischen Raum, wo das (nomen est omen:) Copyright eher die Verwerter_innen stärkt und z. B. Buyout-Verträge¹ durchaus üblich sind, können wir uns *on the continent* auf den relativ nachhaltigen Schutz des „autor_innenfreundlichen“ UrhR verlassen.

195

¹ *Buy-out/ Buyout* (=Ausverkauf) ist die Abtretung aller Rechte an einem Werk gegen ein pauschales Honorar, vor allem in Radio, TV, Film und der Fotografie. Der Vorteil für die Verwerterseite besteht darin, dass keine aufwändigen Absprachen über die urheberrechtliche Nutzung erforderlich sind, auf der Urheber_innenseite könnte allenfalls ein deutlich überdurchschnittliches Einmalhonorar für ein solches Übereinkommen sprechen.

195

VOR ALLEM DIE BESTIMMUNGEN ZUM
URHEBER_INNENPERSÖNLICHKEITSRECHT
STÄRKEN UNSERE POSITION:

- Das „Recht der Urheberschaft“ ist als „unabdingbar“ eingestuft (ein Buyout also unmöglich).
- Auf der Namens- nennung in Verbindung mit dem Werk können wir bestehen - was gerade bei uns Literaturübersetzer_innen ein zentra-ler Punkt ist.
- Außerdem sind unbefugte, d. h. ohne Einverständnis der Urheber_innen vorgenommene Kürzungen, Änderungen und sonstige Eingriffe in das Werk untersagt.

196

Was jedoch die Verwertungsrechte angeht, nützt uns das bestehende UrhR weniger, denn die kommerzielle Auswertung schöpferischer Werke wird von den Künstler_innen üblicherweise in Form eines Werknutzungsrechts an Verwerter_innen, Produzent_innen usw. abgetreten. Diese befinden sich aber (selbst Kleinverlage oder Indie-Labels) grundsätzlich in einer deutlich stärkeren Verhandlungsposition als ihre kreativen Vertragspartner_innen - die ja davon abhängig sind, dass ihr Werk überhaupt angenommen wird, um einer „Auswertung“ zugeführt zu werden und dann ein Einkommen für sie zu generieren. Neben der Tatsache, dass hier Einzelpersonen einem Wirtschaftsbetrieb gegenüber stehen, schafft das per se eine schiefe Ausgangsbasis, sodass die Verwerter_innen die Bedingungen weitgehend diktieren können (vereinzelte „Stars“ einmal ausgenommen).

196

Dieser Erkenntnis der „ungleichen Augenhöhe“ bei allen Verhandlungen zwischen Künstler_innen und Verwerter_innen entstammt die Forderung nach einem Urheber_innenvertragsrecht, also einer gesetzlichen Regelung zum Ausgleich dieser Unausgewogenheit.

ZENTRALE ECKPUNKTE SOLCHER
BESTIMMUNGEN SIND:

- Definition (sowie das Festhalten des Anspruchs auf) einer fairen und angemessenen Vergütung, und zwar in Form von Beteiligungen an den Erlösen
- Anspruch auf Vertragsanpassung in Fällen, wo die ursprüngliche Vergütung gemessen an den tatsächlichen Erträgen der Verwertung unverhältnismäßig niedrig war (> Bestseller usw.)
- Transparenzpflicht (Mitteilung über alle Erträge an die Urheber_innen)
- Verbandsvertretungsrecht, wobei repräsentative Künstler_innenverbände im Interesse ihrer Mitglieder zu all diesen Punkten Rahmenverträge aushandeln, die nicht unterschritten werden dürfen - inklusive Schlichtungsregelungen in Streitfällen bzw. wenn solche Rahmenverträge nicht zustande kommen.

197

In verschiedenen Ländern Europas gibt es ein derart „rückenstärkendes“ Urheber_innenvertragsrecht schon länger, vor allem in Deutschland seit 2002, und auf die dortigen Erfahrungen lässt sich aufbauen - auch hinsichtlich von Rechtsmängeln, denn im deutschen Recht wurde zum Beispiel übersehen, dass sich eine_r der Verhandlungspartner_innen möglicherweise gar nicht auf Verhandlungen einlassen will. So gibt es dort auch nach bald 20 Jahren nur sehr lückenhafte Einigungen in Form von Gesamtverträgen zwischen Urheber_innen und Verwerter_innen.

197

Die 2020/2021 diskutierte Richtlinie zum Urheber_innenrecht im digitalen Binnenmarkt² (DSM-Richtlinie) der EU,

² Richtlinie (EU) 2019/790 über das Urheber_innenrecht und die verwandten Schutzrechte im digitalen Binnenmarkt / Directive on Copyright in the Digital Single Market (DSM-Richtlinie): eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32019L0790

die in den Mitgliedsstaaten in nationales Recht umgesetzt werden muss, bietet einen neuen Ansatz, die berechtigten Ansprüche von Urheber_innen und ausübenden Künstler_innen gegenüber den Nutzer_innen ihrer Werke durchzusetzen und ihnen ein angemessenes Auskommen von ihrem Schaffen zu sichern.

Die beteiligten Interessenverbände vertreten hier die Interessen ihrer Mitglieder aus sämtlichen Sparten der Kunst und haben sich (zur *Initiative Urheberrecht*) zusammengeschlossen, um die Interessen der Kreativen bei der Neuformulierung des österreichischen UrhR wirkungsvoll zu vertreten. Es geht um ausgewogene Verhandlungs- und Vertragsbedingungen, bei denen auch die Argumente der Verwerter_innenseite zu Wort kommen sollen - wobei jedoch die Ansprüche der Künstler_innen zunächst einmal angemessen berücksichtigt werden müssen (siehe oben „zentrale Eckpunkte“).

Wir setzen dabei letztlich auch auf Verständnis und Solidarität bei den „Konsument_innen“, die unsere Werke anhören, lesen, betrachten und auf die eine oder andere Art genießen.

Autonome Interessenvertretungen in Kunst, Kultur und
freien Medien

MITGLIEDSVERBÄNDE KULTURRAT ÖSTERREICH

ASSITEJ Austria
www.assitej.at

Berufsvereinigung der Bildenden Künstler Österreichs
www.art-bv.at

201

Dachverband der Filmschaffenden
www.filmschaffende.at

IG Bildende Kunst
www.igbildendekunst.at

IG Freie Theaterarbeit
www.freietheater.at

IG Kultur Österreich
www.igkultur.at

201

IG Übersetzerinnen Übersetzer
www.literaturhaus.at

Österreichischer Musikrat
www.oemr.at

Österreichischer Verband der KulturvermittlerInnen
www.kulturvermittlerinnen.at

Verband Freier Rundfunk Österreich
www.freier-rundfunk.at

*WEITERE INTERESSENVERTRETUNGEN
(OHNE ANSPRUCH AUF VOLLSTÄNDIGKEIT)*

FILM

Verband Filmregie Österreich
www.austrian-directors.com

Österreichischer Regie-Verband ADA
www.ada-directors.com

Verband Österreichischer FilmschauspielerInnen VÖFS
www.vöfs.at

Österreichischer Verband Filmschnitt AEA
www.editors.at

Drehbuchverband AUSTRIA
www.drehbuchverband.at

Verband Österreichischer FilmausstatterInnen VÖF
www.filmdesigners.at

Verband Österreichischer Kameraleute AAC
www.aacamera.org

Interessengemeinschaft österreichischer Dokumentarfilm
dok.at
www.dok.at

Filmton Austria - Berufsvereinigung der Österreichischen
Filmtonschaffenden
www.film-ton.at

Vereinigung österreichischer AufnahmeleiterInnen, Produk-
tionsleiterInnen und ProduktionskoordinatorInnen VÖAP
www.voeap.at

Fachgruppe Film- und Medienmusik / ÖKB
www.filmcomposers.at

Filmmakeup
www.filmmakeup.at

Leuchtkraft - Österreichischer Berufsverband für Filmlicht
 und Grip
www.leuchtkraft.at

VOECD Verband Österreichischer Casting Directors
www.voecd.com

VORS Verband Österreichischer RegieassistentInnen, ADs und
 Script Supervisor
www.vors.at

Forum österreichischer Filmfestivals
www.film-festivals.at/das-forum

FREIE KULTURARBEIT

IG Kultur Burgenland
www.igkultur-burgenland.at

IG KIKK
igkikk.at/

Kulturvernetzung Niederösterreich
www.kulturvernetzung.at/

KUPF
www.kupf.at

Dachverband Salzburger Kulturstätten
www.kultur.or.at/

IG Kultur Steiermark
www.igkultursteiermark.at

TKI - Tiroler Kulturinitiativen
www.tki.at

IG Kultur Vorarlberg
www.igkultur-vbg.at

IG Kultur Wien
igkulturwien.net

LITERATUR

IG Autorinnen Autoren
www.literaturhaus.at

WEITERE

Fiftitu
fiftitu.at/

IG Clubkultur
clubkultur.org



MEDIENINHABERIN, VERLEGERIN, HERAUSGEBERIN:
Kulturrat Österreich

KONTAKT: Kulturrat Österreich,
Bürogemeinschaft
Gumpendorfer Straße 63b, 1060 Wien
contact@kulturrat.at, www.kulturrat.at

REDAKTION: Clemens Christl (Koordination), Vorstand des Kulturrat
Österreich (2020/21): Florian Eschelbach, Jannik Franzen, Yvonne Gimpel,
Maria Anna Kollmann, Daniela Koweindl, Ulrike Kuner, Brigitte Rapp, Rikki
Reinwein, Markus Rieser, Karola Sakotnik, Günther Wildner, Agnes Zenker
SCHLUSSREDAKTION: Clemens Christl, Daniela Koweindl, Brigitte Rapp

GRAFISCHE GESTALTUNG: Esther Straganz, Peter Jaunig
HERSTELLER_IN: Resch Druck, Rosinagasse 19, 1150 Wien, www.rosina-druck.at
ERSCHEINUNGSORT: Wien, September 2021

© der Texte bei den Verfasser_innen

© der Zusammenstellung beim Kulturrat Österreich

Namentlich gezeichnete Beiträge geben die Meinung der Verfasser_innen wieder
und spiegeln nicht zwingend die Meinung der einzelnen IGs.

Empfehlungen und Tools wurden in den jeweils benannten Interessenver-
tretungen und Institutionen ausgehandelt und ausgearbeitet und sind hier
nur gesammelt dargestellt. Für Änderungen und Aktualisierungen bitte die
Websites der jeweiligen Herausgeber_innen konsultieren.

GEFÖRDERT DURCH: BMK0eS | VDfS | OeSTIG | Bildrecht

 Bundesministerium
Kunst, Kultur,
öffentlicher Dienst und Sport

 Verwertungsgesellschaft der
Filmschaffenden

 LSG®
WAHREHMUNG VON LEISTUNGSSCHÜTZRECHTEN GMBH
INTERPRETEN

 Bildrecht

FAIR PAY!

GRUNDSÄTZE

1. Faire Honorare, faire Gagen, faire Tarife:
Mindesthonorare, Regelhonorare, Richtwerte
2. Faire Gehälter, faire Löhne:
Kollektivvertragsregelungen
3. Faire Verträge: Musterverträge, Normverträge,
Rahmenverträge
4. Faire Dienstverträge, faire Arbeitsverträge,
faire Werkverträge: Kollektivvertragsregelungen,
Betriebsvereinbarungen
5. Faire Arbeitsbedingungen: Betriebsvereinbarungen
6. Faire Abstandshonorarregelungen:
Mustervereinbarungen, Normvereinbarungen
7. Faire Kommunikation: Informationspflicht,
Gleichbehandlung aller Beteiligten, Transparenz

MASSNAHMEN

1. Verankerung fairer Bezahlung und fairer Verträge
als Förderkriterium: Keine öffentlichen Gelder
für Projekte und Einrichtungen, die auf un(ter)-
bezahlter künstlerischer oder kultureller Arbeit
beruhen oder budgetär bedingt auf rechtlich
zweifelhafte Arbeitsverhältnisse ausweichen.
2. Erhöhung der Budgets für Kunst-, Kultur- und
Medienförderung: Anhebung der Ausgaben für Kunst
und Kultur auf mindestens 1% des BIP, davon 50% für
die Freie Szene, um die genannten Ziele im Sinne
der Förderung von Vielfalt zu verwirklichen.
3. Urheber_innenvertragsrecht: Für einen Anspruch
auf angemessene Vergütung der Nutzung (Verwertung)
von urheber_innenrechtlich geschützten Werken.
Rahmenverträge sollen Mindeststandards festlegen
und ein Verhandeln „auf Augenhöhe“ gewährleisten.