

FAIR PAY



Für faire Bedingungen in
Kunst, Kultur und Medien
Hrsg. Kulturrat Österreich

FAIR PLAY

FAIR PAY READER 2024

Hrsg. Kulturrat Österreich
www.kulturrat.at

INHALT

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

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

EDITORIAL

Kulturrat Österreich S 009

BILDENDE KUNST

Jannik Franzen, Daniela Koweindl, Vasilena Gankovska

IG Bildende Kunst S 015

TOOLS Bildende Kunst S 025

DARSTELLEND KUNST

Ulrike Kuner

IG Freie Theaterarbeit S 037

TOOLS Darstellende Kunst S 047

FILM

Zora Bachmann, Kurt Brazda

Dachverband der Filmschaffenden S 057

TOOLS Film S 067

FILMFESTIVALS

Anna Ladinig, Amadeus Mader

Forum Österreichischer Filmfestivals S 075

TOOLS Filmfestivals S 083

FREIE KULTURARBEIT

Yvonne Gimpel

IG Kultur Österreich S 095

TOOLS Freie Kulturarbeit S 107

FREIER RUNDFUNK

Alf Altendorf

Verband freier Rundfunk Österreich S 119TOOLS Freier Rundfunk S 127**KULTURVERMITTLUNG**Markus Fösl, Martin Hagmayr, Sandra Kobel, Sandra Malez,
Markus Rieser, Isabel Termini-Fridrich

Österreichischer Verband der Kulturvermittler:innen

im Museums- und Ausstellungswesen S 133TOOLS Kulturvermittlung S 143**LITERATUR**

Gerhard Ruiss

IG Autorinnen Autoren S 147TOOLS Literatur S 157**LITERARISCHE ÜBERSETZUNG**

Brigitte Rapp, aktualisiert von Anja Malich

IG Übersetzerinnen Übersetzer S 161TOOLS Literarische Übersetzung S 171**MUSIK**

Eva-Maria Bauer, Günther Wildner

Österreichischer Musikrat S 183TOOLS Musik S 193**KOLLEKTIVVERTRÄGE FÜR (UN)SELBSTSTÄNDIGE:**

Verbindliche Einkommensuntergrenzen

Clemens Christl, Kulturrat Österreich S 207**INTERESSENVERTRETUNGEN**in Kunst, Kultur und freien Medien S 217

EDITORIAL

Kulturrat Österreich

Willkommen zum *Fair Pay-Reader 2024*! Seit der ersten Ausgabe ist einiges in Bewegung geraten. Wir haben Interessenvertreter_innen aus den verschiedenen Sparten um ein Update gebeten, und wir freuen uns, einen Einblick in die Arbeitsrealität bei den Filmfestivals ergänzen zu können. Worum geht es?

FAIRE UND ANGEMESSENE BEZAHLUNG - FAIR PAY

Autonome Interessenvertretungen, Gewerkschaften und ihre jeweiligen Mitglieder haben in den letzten Jahren viel Zeit und Energie in die Frage investiert, wie eine angemessene und damit faire Bezahlung eigentlich aussehen müsste. Vorlagen wie Kollektivverträge, Honorarumfragen, Arbeitsbeschreibungen oder Mindesteinkommensrechnungen führten entsprechend der oft komplexen Arbeitssituation zu unterschiedlichen Ergebnissen. Offensichtlich ist: Wir sind noch nicht so weit, dass alle im Feld automatisch fair und angemessen bezahlt werden.

Klar bleibt: Es muss selbstverständlich werden, 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 Arbeitsbedingungen als Förderkriterium.

WIE ENTWICKELT SICH FAIR PAY?

Das Ziel einer fairen und angemessenen Bezahlung war immer schon Kern jeder Organisation in Kunst und Kultur. In den 2010er Jahren kam neuer Schwung in die Diskussion. Anfang 2020 hat es das Wortpaar Fair Pay erstmals in ein österreichisches Regierungsprogramm geschafft - noch nicht die Umsetzung, aber immerhin das Vorhaben, eine Fair-Pay-Strategie zu entwickeln. Mit Beginn der Pandemie fand die vielfach prekäre finanzielle Situation vieler Künstler_innen und Kulturarbeiter_innen zum ersten Mal seit Langem eine breitere Aufmerksamkeit. Im Herbst des Jahres 2020 startete schließlich ein Fairness-Prozess, initiiert vom BMKÖS. Parallel hat Salzburg als erstes Bundesland bereits sehr konkrete Schritte zur Umsetzung von Fair Pay gesetzt.

Warum nicht auf allen Förderebenen gleichzeitig? In einem föderalen System wie in Österreich findet sich immer eine Ebene, die gerade nicht will - ein Hin- und Herschicken zwischen auch Zuständigen war lange Realität. Diesmal versuchen es alle in ihrem eigenen Tempo, angetrieben nicht nur von den Interessenvertretungen, sondern im Idealfall auch angestoßen von den jeweils anderen Ebenen - also Bund, Länder, Gemeinden.

Bisher funktioniert es - langsamer als erhofft, aber doch. 2022 startete die Pilotphase Fair Pay auf Bundesebene. Im

Frühsommer 2022 haben sich alle Gebietskörperschaften auf eine gemeinsame Fair-Pay-Strategie verständigt. Ziel ist zwar noch die fairERe Bezahlung, aber die Honorar- und Gehaltsempfehlungen aus den Interessenvertretungen sind als Orientierung für Fair Pay außer Streit gestellt.

Das alles heißt natürlich auch Ungleichzeitigkeit beim Erreichen von Fair Pay. Solange nicht alle Förderebenen auf demselben Level fördern, kann Fair Pay nicht erreicht werden.

WIE ALSO KOMMEN WIR ZU FAIR PAY?

11

Auf politischer Ebene braucht es einen Dreischritt: Eine Verständigung auf das Ziel Fair Pay, eine Erhebung der Differenz in der Bezahlung zwischen IST und SOLL (Fair-Pay-Gap) und einen den jeweiligen Budgetmöglichkeiten angepassten Plan mit klar definierten Schritten Richtung Fair Pay. Die Umsetzung ist noch auf keiner Förderebene vollständig, aber Zwischenergebnisse sind sichtbar.

Auf individueller Ebene (als Künstler_in, Kulturarbeiter_in oder für die eigene Organisation) empfehlen wir jedenfalls eine Kalkulation der Honorar- und Gehaltskosten auf Fair-Pay-Level - inklusive Beilegen der jeweiligen Empfehlungen und einer Beschlusslage/ einer Selbstverpflichtung, Fair Pay im eigenen Bereich umsetzen zu wollen.

11

DARUM GEHT ES IN DIESEM READER:

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 und faire und angemessene Bezahlung zu erreichen. Fragestellungen der sozialen Absicherung sind damit zwar eng verknüpft, bleiben hier aber ausgespart. 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 Tools gesammelt, in Form von Gehaltstabellen, Kollektivverträgen, Kalkulationshilfen oder unverbindlichen Honorarempfehlungen. Dort, wo die eigene Tätigkeit nicht unmittelbar adressiert ist, empfiehlt sich eine Orientierung an den Vorlagen oder Empfehlungen aus anderen Sparten. Das betrifft insbesondere kunstnahe Aufgaben in Kunstsparten, die in den jeweiligen Spartentools mitunter ausgespart wurden.

Fair Pay ist immer eng mit der Frage der Valorisierung verknüpft: Die Inflation betrifft auch alle in Kunst und Kultur. Gehalts- und Honorarsteigerungen sind, wie überall sonst, selbstverständlich Teil einer fairen und angemessenen Bezahlung. Die Frage nach der anzusetzenden Höhe und den praktischen Mechanismen hat zu einigen zentralen Änderungen in den Empfehlungen geführt. Schließlich brauchen jedenfalls jene, die mit Jahresförderungen arbeiten, eine Kalkulationsgrundlage im Herbst VOR dem kommenden Jahr. Im Wesentlichen gibt es derzeit zwei Modelle: Die IG Kultur Österreich hat sich gemeinsam mit der Gewerkschaft GPA auf eine Rechenmodell verständigt, in dem die Zahlen für das Folgejahr zu einem Stichtag im Herbst um die rollierende Inflation plus (oder minus) der Differenz dazu in den zugrunde liegenden Kollektivvertragsverhandlungen aus dem Vorjahr erhöht werden. Diese Zahlen bilden auch für viele andere Empfehlungen die Grundlage. Das andere Modell setzt auf eine Inflationsschranke, ab der zum folgenden Jahresersten erhöht wird. Dazu kommen Kollektivverträge, die ohnedies alle einem eigenen Zeitlauf folgen.

Der vorliegende *Fair Pay Reader* ist entsprechend Handbuch und Momentaufnahme in einem. Er bietet eine Zusammenschau

und ist ein Lesebuch zu den Arbeitsrealitäten. Die jeweils aktuellen Empfehlungen und Abschlüsse sind, sobald sie veröffentlicht sind, auch auf der Homepage des Kulturrat Österreich verlinkt und von dort aus auffindbar. Fair Pay ist weiterhin „work in progress“. Der Reader bietet einen Zwischenstand, der Redaktionsprozess ist auch Anlass, in den Interessenvertretungen terminisiert weiterzuarbeiten und vice versa.

Einen Überblick zu möglichen Weiterentwicklungen bietet schließlich der Text zu Kollektivverträgen: Neben solchen Verbänden von Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen zeichnen sich nun auch zwei Wege für kollektive Vereinbarungen zwischen Verbänden von Soloselbstständigen und jenen ihrer Auftraggeber_innen am Horizont ab.

13

ORGANISIEREN WIR UNS!

Abgerundet wird der Reader durch ein Verzeichnis von autonomen Interessenvertretungen in Kunst, Kultur und freien Medien und die von den beteiligten IGs formulierten gemeinsamen Forderungen - ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

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!

13

BILDENDE KUNST

BILDENDE KUNST

Jannik Franzen, Daniela Koweindl, Vasilena Gankovska

IG Bildende Kunst

Entgegen einer verbreiteten Vorstellung 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. 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,

bringe Anerkennung und sei gut für den CV. Erst allmählich setzen Veränderungsprozesse ein. Im öffentlich geförderten Bereich kommt die Auseinandersetzung mit Fair Pay aber zunehmend an, sogar Ausstellungshonorare sind heute weniger exotisch. Gleichzeitig scheint immer öfter die Scheu zu fallen, nach Honoraren zu fragen und gegen Nicht-Bezahlung aufzubegehren.

PRAXISBEISPIEL

Deniz Altan, bildende_r Künstler_in, wird für eine Ausstellungsbeteiligung in einem international renommierten Museum angefragt. Materialkosten für die Abzüge der zu zeigenden Fotoserie würden übernommen, heißt es in der Einladung. Ausstellungshonorare sind jedoch nicht vorgesehen. Deniz hält Rücksprache mit Kolleg_innen und mit der Interessenvertretung. Danach verhandelt Deniz die Finanzierung der Reisekosten für die Teilnahme an der Eröffnung und ein Honorar für einen Artist Talk am Folgetag, besteht aber nicht weiter auf einem Ausstellungshonorar - aus Sorge, die Ausstellungsbeteiligung 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. 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 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. Die verbreitete Kombination selbstständiger

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

und unselbstständiger Tätigkeiten („Brotjobs“) führt zu Problemen beim Zugang zu Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, wie die Studie *Unselbstständig-Selbstständig-Erwerbslos* deutlich macht.² Lücken in der Pensionsversicherung sind verbreitet. Das Einkommen mancher bildender Künstler_innen ist so gering, dass sie die Mindestgrenze für den Zuschuss des Künstler_innen-Sozialversicherungsfonds (KSVF) 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 das war vor der Covid-19-Krise, vor der Energie- und vor der Teuerungs-

19

KAMPAGNE >PAY THE ARTIST NOW!<

Kunst ist Arbeit und muss bezahlt werden. Zwar ändert sich das Bewusstsein, Honorare für Künstler_innen sind jedoch in Ausstellungsbudgets nach wie vor nicht selbstverständlich. 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, Projekten und Einrichtungen sowie die dazu notwendige Erhöhung der Förderbudgets.

19

2021 hat eine Arbeitsgruppe aus IG Bildende Kunst und Künstler:innen Vereinigung Tirol Empfehlungen zur fairen Bezahlung von künstlerischen Beiträgen sowie anderen Tätigkeiten im Bereich bildende Kunst und Ausstellungen erarbeitet: Ein Leitfaden (mit empfohlenen Basissätzen für typische Tätigkeiten wie etwa eine Ausstellungsbeteiligung oder einen Artist Talk) und ein Honorarspiegel (mit emp-

² www.kulturrat.at/studie-unselbststaendig-selbststaendig-erwerbslos

³ www.igbildendekunst.at/themen/kunst-und-geld

fohlenen Stundensätzen für eine Vielfalt an Tätigkeiten im Bereich der bildenden Kunst) ergänzen einander. Gemeinsam bilden sie eine Kalkulationshilfe für Künstler_innen und alle, die mit bildenden Künstler_innen professionell zusammenarbeiten. Eine umfassende Sammlung an FAQ begleitet die Honorarempfehlungen mit vertiefenden Informationen.

ZUSAMMENSPIEL: LEITFADEN UND HONORARSPIEGEL

Der Leitfaden fokussiert auf Tätigkeiten im Ausstellungsbetrieb. Zum Beispiel das Ausstellungshonorar: Es wird bezahlt für die Ausstellungsbeteiligung mit einer oder mehreren künstlerischen Arbeiten - unabhängig davon, ob es sich um bestehende oder neu produzierte Arbeiten handelt. Das empfohlene Ausstellungshonorar deckt lediglich den Mindestarbeitsaufwand, nämlich die Arbeitszeit für den Kommunikations- und Organisationsaufwand zur Teilnahme. 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 für den Raum.

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 aus der künstlerischen Tätigkeit ist Alex jedoch vor diesem Schritt bisher zurückgeschreckt. Alex ist 48 Jahre alt. Durch die Mitversicherung konnte Alex bislang weder Pensionszeiten noch Beiträge auf dem Pensionskonto sammeln.

Wird eine neue Arbeit beauftragt, hilft der Honorarspiegel, ein angemessenes Künstler_innenhonorar zu veranschlagen - mit dem empfohlenen Stundensatz für die „Konzeption und Ausführung neuer künstlerischer Arbeiten“ (Ho-

norargruppe 7). Vorweg ist wichtig, den Arbeitsaufwand realistisch einzuschätzen. Aufwendungen für Material und sonstige Produktionskosten kommen noch hinzu, sie sind nicht vom Künstler_innenhonorar zu bezahlen. Ebenfalls zusätzlich zu bezahlen sind Tätigkeiten wie Artist Talks, Führungen und andere Veranstaltungen.

Nicht nur die Arbeitsfelder bildender Künstler_innen sind vielfältig, sondern auch alle mit einer Ausstellung verbundenen Tätigkeiten. 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. Die Bezahlung künstlerischer, kunstnaher und kunstferner Arbeit sollte stets in einem fairen und ausgewogenen Verhältnis stehen. Für bestimmte Tätigkeitsbereiche, die sich auch in der bildenden Kunst finden, gibt es bereits Honorarempfehlungen anderer Interessenverbände, etwa für Design oder Musik, Übersetzung oder Kulturvermittlung.

PRAXISBEISPIEL

Noah Kolarič ist Teil eines Künstler_innen-Kollektivs, das einen kleinen Ausstellungsraum („Off-Space“) betreibt. Spenden und Projektförderungen tragen die Raumkosten und ermöglichen geringe Ausstellungsbudgets. Seit 2022 erhält der Ausstellungsraum Fair-Pay-Zuschüsse des Bundes, auch die Stadt Wien hat die Förderung erhöht. Erstmals können Honorare bezahlt werden, aber Fair Pay für alle ist nicht möglich. Noah hat einen „Brotjob“ zur Finanzierung des Lebensunterhalts. Für die eigene künstlerische Arbeit bleibt kaum Zeit.

21

21

NACHHALTIG FÖRDERN

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.⁴ Die IG Bildende Kunst fordert angemessene Bezahlung von Kunst- und Kulturarbeit als Fördervoraussetzung: 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 faire Honorare als fixen Budgetbestandteil zu etablieren, ist weiterhin Überzeugungsarbeit bei Ausstellungshäusern und anderen Veranstalter_innen wie bei Fördergeber_innen und politischen Entscheidungsträger_innen notwendig. Die im Sommer 2022 von den Gebietskörperschaften gemeinsam verabschiedete Fair-Pay-Strategie ist ein wichtiges Bekenntnis zu fairer Bezahlung. Verschiedene Umsetzungen sind im Gange, bringen maßgebliche Verbesserungen - und neue Herausforderungen, denn die aktuellen Errungenschaften sind noch längst nicht allumfassend und unumstößlich für die Zukunft abgesichert. Anliegen der IG Bildende Kunst ist es, die Verhandlungsposition von Künstler_innen zu stärken und gemeinsam - in spartenübergreifenden Allianzen - für gute Bezahlung und faire Arbeitsbedingungen einzutreten. Der Austausch unter Kolleg_innen fördert dabei zusätzlich die Enttabuisierung des Sprechens über Bezahlung und Wert der künstlerischen Arbeit. Es gilt, gemeinsam - Künstler_innen, Kulturarbeiter_innen, Interessengemeinschaften, Fördergeber_innen - weiter am Paradigmenwechsel zu arbeiten: *Pay the Artist Now! And forever.*

⁴ www.kulturrat.at/anhebung-des-kunst-und-kulturbudgets-auf-zumindest-1-des-bip

FORDERUNGEN ZU FAIR PAY

- Angemessene Bezahlung von Kunst- und Kulturarbeit als Fördervoraussetzung
- Verbindliche Honorare in öffentlich geförderten Ausstellungen
- Förderhöhen, die dem tatsächlichen Förderbedarf für die eingereichten Vorhaben entsprechen
- Jährliche Valorisierungen
- Adäquate Erhöhung von Kunst- und Kulturförderbudgets
- Rechtsverbindliche Mindeststandards für faire Arbeitsbedingungen und angemessene Bezahlung von selbstständiger Kunst- und Kulturarbeit (Tarifverträge für Solo-Selbstständige)
- Angemessene Vergütung für Werknutzungen und gesetzliche Verteilungsregeln für Vergütungsansprüche (Urheber_innenvertragsrecht)

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.

23

TOOLS ZU FAIR PAY IM ÜBERBLICK

25

- Leitfaden für faire Bezahlung in der bildenden Kunst (Empfehlungen für Basissätze in der selbstständigen Arbeit) - siehe S. 26
- Honorarspiegel (Empfehlungen für Stundensätze zur fairen Bezahlung selbstständiger Arbeit in der bildenden Kunst) - siehe S. 30
- Frequently Asked Questions zum Leitfaden und Honorarspiegel für faire Bezahlung selbstständiger Arbeit in der bildenden Kunst
www.igbildendekunst.at/infomaterial/honorare
(Leitfaden, Honorarspiegel und FAQ gibt es online auch auf Englisch)
- Kampagne: *Pay the Artist Now!*
www.igbildendekunst.at/themen/kunst-und-geld/

25

LEITFADEN FÜR FAIRE BEZAHLUNG IN DER BILDENDEN KUNST

Empfehlungen für Basissätze in der selbstständigen Arbeit

IG Bildende Kunst | Künstler:innen Vereinigung Tirol
www.igbildendekunst.at | www.kuveti.at

Der Leitfaden gibt unverbindliche Empfehlungen für eine angemessene Bezahlung selbstständiger künstlerischer Arbeit ab. Die Empfehlungen beziehen sich ausschließlich auf die Arbeitskosten selbstständiger Künstler_innen, 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. Materialkosten, Transportkosten, Reisekosten, Lizenzen, anlassbezogene Kinderbetreuungskosten etc.

27

Die folgenden unverbindlichen Empfehlungen beziehen sich ausschließlich auf die Arbeitskosten der Künstler_in, also den Unternehmer_innenlohn.

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.

27

- Einzelausstellung: Basissatz 1.700 Euro
- Ausstellung mit 2 bis 3 beteiligten Künstler_innen:
Basissatz 900 Euro je Künstler_in
- Ausstellung mit 4 bis 7 beteiligten Künstler_innen:
Basissatz 575 Euro je Künstler_in
- Ausstellung ab 8 beteiligten Künstler_innen:
Basissatz 400 Euro je Künstler_in

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 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 400 Euro
- weitere Aufführungen am selben Ort, an anderen Terminen: Basissatz je 300 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 moderierter Diskussion. Honorar für Vorbereitung, Konzeption und Durchführung.

28

- bei geplanter Dauer bis 90 Minuten, je Künstler_in:
Basissatz 400 Euro

ARTIST TALK

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

- bei geplanter Dauer bis 90 Minuten, je Künstler_in:
Basissatz 250 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 400 Euro
- Koordination und Begleitung durch die Veranstaltung, bei geplanter Dauer bis 90 Minuten: Basissatz 300 Euro

AUSFALLSHONORAR

29

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

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

29

- 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 Rechteinhabung 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.

Die empfohlenen Basissätze im Leitfaden werden nicht grundsätzlich jährlich angepasst, längstens aber sobald die Inflation 5 % überschreitet.

Abschließend verweisen wir auf die begleitenden FAQ zum Leitfaden:

www.igbildendekunst.at/infomaterial/honorare

HONORARSPIEGEL 2024

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

IG Bildende Kunst | Künstler:innen Vereinigung Tirol
www.igbildendekunst.at | www.kuveti.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. Der Honorarspiegel wird - abgeleitet von KV-Verhandlungsergebnissen - jährlich angepasst.

31

Für ausführlichere Informationen verweisen wir auf die begleitenden FAQ:

www.igbildendekunst.at/infomaterial/honorare

Und auf die Erläuterungen der TKI - Tiroler Kulturinitiativen:
www.tki.at/projekt/fair-pay

TÄTIGKEIT	GRUPPE LAUT GPA SCHEMA	RICHTWERT FÜR STUNDEN- SÄTZE IN EURO EXKL. UST., 1. BIS 36. BERUFSJAHR
<p>Tätigkeiten ohne besondere Vorkenntnisse</p> <p>Flyer/Folder verteilen, Veranstaltungsbetreuung (Buffet, Garderobe, Empfang) usw.</p>	1	€ 23,20 - € 35,84
<p>(Technische) Vorbereitung und Betreuung von Veranstaltungen</p> <p>Mit entsprechenden Kenntnissen; z.B. einfache Auf- und Abbauarbeiten, Ausstellungsaufsicht (inkl. einfache technische Betreuung, Ein-/Ausschalten, Infomaterial und Erstauskunft aus/geben), Betreuung der Durchführung von Performances</p>	4	€ 30,40 - € 57,97
<p>Durchführung von Recherchen, Dokumentation</p> <p>Materialrecherche und -besorgung, Raumsuche/-recherche, Auskundschaften von Eigentumsverhältnissen/Nutzungsmöglichkeiten, Betreuung von Social Media, inhaltliche Vorbereitung Artist Talk</p>	5	€ 33,73 - € 64,63
<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; Ausstellungsbeteiligung, Vorbereitung Artist Lecture, Vorbereitung Moderation</p>	6	€ 38,27 - € 73,06

TÄTIGKEIT	GRUPPE LAUT GPA SCHEMA	RICHTWERT FÜR STUNDEN- SÄTZE IN EURO EXKL. UST., 1. BIS 36. BERUFSJAHR
<p>Ausstellungsaufbau, Ausstellungsdisplay</p> <p>Aufbau (eigener) komplexer künstlerischer Arbeiten, Verfassen von Manuals für den Aufbau komplexer künstlerischer Arbeiten, Art Handling, Produktion Ausstellungsarchitektur/ -display</p>	6	<p>€ 38,27 - € 73,06</p>
<p>Komplexe Tätigkeiten, Projektumsetzung</p> <p>Ausstellungsproduktion, Adaptierung oder (Re-)Produktion einer künstlerischen Arbeit, Jurytätigkeit, Abwicklung von projektbezogenen rechtlichen Bestimmungen (z. B. Steuern, Abgaben, Nutzungsbewilligungen, behördliche Genehmigungen), Verfassen von z. B. Sicherheitskonzepten, Nachhaltigkeitskonzepten, Code of Conduct</p>	6	<p>€ 38,27 - € 73,06</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>€ 46,06 - € 88,11</p>

33

33

TÄTIGKEIT	GRUPPE LAUT GPA SCHEMA	RICHTWERT FÜR STUNDEN- SÄTZE IN EURO EXKL. UST., 1. BIS 36. BERUFSJAHR
<p>(Künstlerische) Projektleitung und Finanzmanagement</p> <p>Leitende Tätigkeiten wie künstlerische Leitung inkl. Finanzverantwortung; z. B. Konzeption und Ausführung eines neuen künstlerischen Projekts oder Programms in Eigeninitiative (inkl. Auftragsvergaben)</p>	8	<p>€ 53,63 - € 97,29</p>

DARSTELLEND KUNST
FREIE THEATERARBEIT,
TANZ, PERFORMANCE UND
ZIRKUS

 DARSTELLEND KUNST

 FREIE THEATERARBEIT, TANZ, PERFORMANCE UND ZIRKUS

 Ulrike Kuner

 IG Freie Theaterarbeit

Die Zahl der aktiv tätigen professionellen Künstler:innen und Kunstarbeiter:innen im darstellenden Bereich beläuft sich in Österreich auf geschätzt 20.000 Personen, die allerdings nicht gleichzeitig und durchgehend berufstätig sind. Pro Jahr werden in Österreich ca. 4.000 Künstler:innen der darstellenden Kunst über die öffentliche Hand gefördert. Das sind Akteur:innen aus den Bereichen Schauspiel, Tanz, Performance, Regie, Choreografie, zeitgenössischer Zirkus, Puppenspiel, Bühnenbild, Dramaturgie, Kostümbild, Produktionsleitung, Assistenz, Lichtdesign etc.

EINKOMMEN UND BESCHÄFTIGUNGSFORMEN

Die Einkommen der Künstler:innen generieren sich neben der künstlerischen Tätigkeit oft aus künstlerischen Nebentätigkeiten und kunstfernen Tätigkeiten. Mehrfachbeschäftigungen sind weit verbreitet, und oft sind auch Sozialleistungen einkommensrelevant. Erfahrungsgemäß üben gut beschäftigte professionelle Künstler:innen und Kunstarbeiter:innen im darstellenden Bereich in 20 bis 22 Wochen

pro Jahr eine bezahlte Arbeit aus; der Brutto-Jahresumsatz liegt zwischen 15.000 und 25.000 Euro. Die Einführung der Honoraruntergrenze bei geförderten Projekten in Wien zeigt lt. Eigenauskunft der Künstler:innen positive Auswirkungen auf ihr Einkommen, es liegen aber noch keine belastbaren Zahlen vor.

PRAXISBEISPIEL

Die Theatergruppe XY realisiert in Wien ein Bühnenstück mit acht Wochen Probe- und Aufführungszeit. Sieben Künstler:innen sind beteiligt, zwei davon mit Betreuungspflichten. Zur Einreichung verwenden sie das Kalkulationstool der IGFT und können damit genau definieren, wie viele Stunden sie am Tag proben und wieviel Geld sie pro Person kalkulieren müssen. Dasselbe Tool verwenden sie auch für die Einreichung beim BMKÖS. Nachdem sie fünf Künstler:innen und die Produktionsleitung angestellt haben, erhalten sie mit Ende des Kalenderhalbjahres und nach Antragstellung beim IG-Netz Dienstgeber:innen-Kosten in Höhe von bis zu 300 Euro pro Person und Monat zurück. Die Beteiligten haben immerhin zwei Monate in das SV-System der Unselbstständigen einbezahlt und Anwartschaftszeiten erworben.

Im darstellenden Bereich setzen sich mehr und mehr Anstellungen (unselbstständige Beschäftigungen) durch. Das ist eine begrüßenswerte Entwicklung, da für Angestellte die soziale Absicherung deutlich besser ist und die Dienstgeber:innen (oft Companien und kleine Theater, organisiert als gemeinnützige Vereine) wiederum vor Prüfungen der ÖGK auf korrekte Beschäftigungsverhältnisse geschützt sind. Allerdings kommt es für Künstler:innen nach wie vor nur selten zu längeren durchgehenden Anstellungszeiten. Zumeist werden im Jahresverlauf befristete Engagements von Zeiten ohne Einkommen abgelöst, in denen dann Vor- und Nachbereitungsarbeiten wie etwa Antragstellungen, Recherchen und Abrechnungen erledigt werden - und keine Anwartschaftszeiten für AMS- und Pensionsbezüge erfolgen. Um die Anwartschaftszeiten für AMS-Leistungen zu erreichen, sind kontinuierliche Anstellungsverhältnisse erforderlich. Die IGFT empfiehlt daher so lange dauernde Anstellungen wie möglich - zumindest aber ein durchgehendes

des Dienstverhältnis vom ersten Proben- bis zum letzten Vorstellungstag.

VORSICHT: TAGEWEISE BESCHÄFTIGUNG

Die IGFT warnt ausdrücklich vor tageweiser Beschäftigung (Anstellung) unter der Geringfügigkeitsgrenze, wie sie leider v. a. bei Vorstellungen angeboten wird. Aber: Künstler:innen haben an diesen Tagen außer einer Unfallversicherung keinerlei sozialversicherungsrechtlichen Schutz.

41

VORSICHT: (ALTERS-)ARMUT

Viele darstellende Künstler:innen sind von Altersarmut betroffen, denn aufgrund der geschilderten Beschäftigungsverhältnisse fällt der Pensionsanspruch oft nur gering aus. Die Sozialleistung „Ausgleichszulage“ zur Alterspension deckt nur das offizielle Existenzminimum ab. Jeglicher Zusatzverdienst wird auf die Ausgleichszulage angerechnet und verringert sie also.

Aber: Gerade jüngere Künstler:innen formulieren heute sehr deutlich ihre Ansprüche und den Wunsch nach Kontinuität und Stabilität in Bezug auf soziale, rechtliche und finanzielle Absicherung.

41

HONORARUNTERGRENZEN: EMPFEHLUNG

2020 hat die IGFT gemeinsam mit der Wiener Perspektive (Working Conditions Group) Honoraruntergrenzen (HUG) bei Projekt- sowie Ein- und Zweijahresförderungen durch die Stadt Wien erarbeitet. Voraussetzung war und ist, dass sich

die Einführung der HUG nicht negativ auf die Anzahl der geförderten Projekte auswirkt, sondern das Förderbudget insgesamt erhöht wird. Der Fördererfolg liegt konstant bei etwa 25 %.

Konkret liegen die HUG ab den Anträgen 2024 (für Projektrealisierungen 2025) bei 194 Euro für einen Achtstunden-Arbeits=Probentag - für Menschen ab fünf Jahren Berufserfahrung bei 227 Euro. Das Fair-Pay-Level würde bei 268 Euro liegen. Für die ersten beiden Vorstellungen werden 390 Euro kalkuliert, ab der dritten Vorstellung 223 Euro. Für die Umsetzung eines bestehenden Stücks (Sprechtheater) werden vier bis fünf Wochen Probenzeit anerkannt, für eine Stückentwicklung (Tanz-Performance-Zirkus-Sprechtheater) sechs bis acht Wochen angenommen.

Die eingereichten Budgets werden von den Kurator:innen für Tanz und Theater geprüft, ob sie den HUG-Empfehlungen entsprechen. Die durchschnittliche Förderhöhe stieg von rund 20.000 auf 32.600 Euro, und die Stadt Wien hat ihr Budget dafür von 2,6 auf vier Mio. Euro (2023) erhöht; 2024 soll eine weitere Steigerung folgen. Daneben werden seit 2021 für darstellende Künstler:innen jährlich 20 Arbeitsstipendien von je 18.000 Euro zur Verfügung gestellt.

Da die Stadt Wien keine vollständige Förderung der Produktions- und Vorstellungskosten übernimmt, kann bei der sekundär fördernden Gebietskörperschaft BMKÖS ebenfalls

PRAXISBEISPIEL

Regisseurin Maxi Mayr inszeniert aktuell für einen Verein, wo sie auch Konzept sowie Einreichung für das Stück erarbeitet hat und als selbstständige Künstlerin Honorarnoten schreibt. Krankenversichert ist sie über die SVS, weil ihre Jahreseinkünfte 2023 über 6.010,92 Euro (Geringfügigkeitsgrenze x 12) liegen werden. Zusätzlich hat Maxi einen Zuschuss beim Künstler-Sozialversicherungsfond (KSVF) für ihre Beiträge bei der SVS beantragt und bekommt monatlich bis zu 158 Euro. Ab dem Folgemonat wird sie von einem Theaterhaus (ebenfalls als Regisseurin) angestellt und kann so nicht nur AMS-Anwartschaftszeiten sammeln, sondern spart sich auch Zuzahlungen beim Ärzt:innenbesuch. Solange sie parallel als Neue Selbstständige und Angestellte arbeitet, zahlt sie doppelt in die Kranken- und Pensionskasse ein und erhöht damit ihren Pensionsanspruch.

angesucht werden. Auch hier werden die Realkosten, die sich aufgrund der Anwendung der HUG ergeben, anerkannt. Der Fördererfolg liegt bei ca. 60-70 % aller eingereichten Anträge. Das BMKÖS brachte 2023 neun Mio. Euro zusätzlich zweckgewidmet für die faire Bezahlung von Künstler:innen und Kulturarbeiter:innen aller Genres auf. In den anderen Bundesländern werden die HUG zumindest akzeptiert, auch wenn noch nicht ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung stehen. Aber das Kalkulationstool eignet sich dabei als hervorragendes Kommunikationsinstrument, um transparent und nachvollziehbar Realkosten darstellen zu können. Viele Bundesländer richten ebenfalls Arbeitsstipendien ein.

43

FAIRNESS-PROZESS: MEILENSTEINE

Aufgrund der Pandemie-Erfahrungen wurde der bundesweite „Fairness-Prozess“ ins Leben gerufen. Das Ergebnis war u. a. eine Fair-Pay-Strategie für die Förderungen durch die öffentliche Hand, wodurch Bund, Länder, Städte- und Gemeindebund ihre Verantwortung für die Finanzierung von Kunst und Kultur festgeschrieben und Bereitschaft signalisiert haben, künftig einen größeren Beitrag zu fairer Bezahlung zu leisten. Die Bundesländer entwickeln eigene Modelle und stimmen sich untereinander ab.

43

Auf Anregung der IGFT hat das BMKÖS eingeladen, gemeinsam Leitlinien für eine verbesserte Zusammenarbeit aller Kunst- und Kulturschaffenden in Österreich zu formulieren. Der österreichische „Fairness-Codex - Kunst und Kultur in Österreich“ wurde im Mai 2022 veröffentlicht. Es werden vier zentrale Werte identifiziert und beschrieben: Respekt & Wertschätzung, Nachhaltigkeit, Transparenz, Vielfalt. Die Umsetzung dieser Werte liegt bei den einzelnen Institutionen und Organisationen. Die Werte des Fairness-Codex sollen künftig bei Förderansuchen berücksichtigt werden

und es soll eine Beschreibung erfolgen, inwiefern diese bei Projekten und Jahrestätigkeiten umgesetzt werden.

Die Fair-Pay-Strategie und der österreichweit gültige Fairness-Codex sind Meilensteine in Hinblick auf die Verbesserung der Bezahlung und der Arbeitsbedingungen von Künstler:innen.

FAIRNESS-KATALOG

Die IGFT hat gemeinsam mit Vertreter:innen der Freien Szene einen Katalog an Maßnahmen und Vorschlägen erstellt, wie faire Werte im Arbeitsalltag gelebt und umgesetzt werden können. Die Vorschläge und Best-Practice-Modelle beruhen auf praktischen Erfahrungen, ergänzt durch Recherchen. Jedem Grundwert ist ein eigenes Kapitel gewidmet, jedes Kapitel hat vier Unterkapitel: Gegenseitiges Bewusstsein und Verständnis / Definition möglicher Fehlerbereiche / Methoden, Handlungen und Verhaltenskodizes / Empfehlungen der Freien Szene für politische Entscheidungsträger:innen, Institutionen, Organisationen und Strukturen, die mit der Freien Szene interagieren.

IG-NETZ

Das IG-Netz wurde im Jahr 1991 von der IGFT eingerichtet, um freien Gruppen im Bereich der darstellenden Kunst finanzielle Zuschüsse zu gewähren, damit Künstler:innen und Produktionsleiter:innen angestellt (also unselbstständig beschäftigt) werden können. Die Zuschüsse sind ausschließlich für die Sozialversicherungsbeiträge vorgesehen und werden rückwirkend ausbezahlt. Bis zu 300 Euro können monatlich bezahlt werden, Anträge erfolgen online über die IG-Netz-Datenbank (zweimal jährlich).

Das IG-Netz wird aus Mitteln des BMKÖS und aus Tirol, Vorarlberg, Steiermark, Burgenland, Kärnten, Oberösterreich und der Stadt Wien finanziert.

Seit 2017 haben sich die geförderten Anstellungsmonate verdoppelt. Der Bund wie die mitfinanzierenden Bundesländer haben ihre Förderungen in den letzten Jahren massiv erhöht, zuletzt der Bund auf 700.000 Euro jährlich. Das IG-Netz ist ein international anerkanntes Best-Practice-Beispiel, das bewirkt, dass Künstler:innen und Produktionsleitungen in das erprobte soziale Sicherungssystem der Unselbstständigkeit integriert werden können. Die Dienstgeber:innen erhalten größere Rechtssicherheit, da sie korrekte Beschäftigungen anbieten können und vor Prüfungen und Nach- bzw. Strafzahlungen der ÖGK abgesichert sind.

45

FORDERUNGEN ZU FAIR PAY

- Einhaltung (zumindest) der Honoraruntergrenze bzw. des Fair-Pay-Levels
- Korrekte Beschäftigungsverhältnisse und -verträge
- Erhebung von relevantem Datenmaterial
- Bundesweite Anpassung der Förderrichtlinien analog den Empfehlungen zu Fair Pay
- Erhöhung der Förderungen für Künstler:innen und Ensembles / Vereine

45

IG FREIE THEATERARBEIT

Die IG Freie Theaterarbeit wurde 1988 gegründet und listet derzeit ca. 2.000 aktive Mitglieder aus allen Bereichen der darstellenden Kunst. Der Frauenanteil liegt bei ca. 75 %. Jährlich finden ca. 60 Online-Info-Veranstaltungen statt und es werden rund 1.300 Einzelberatungen durchgeführt.

TOOLS DARSTELLENDEN KUNST

FREIE THEATERARBEIT, TANZ, PERFORMANCE UND ZIRKUS

Zusammengestellt von IG Freie Theaterarbeit

TOOLS ZU FAIR PAY IM ÜBERBLICK

- Honoraruntergrenzen-Empfehlung und Fair-Pay-Level - siehe unten
- Kalkulationstool - siehe S. 49
- IG Netz - Sozialversicherungszuschüsse zu Anstellungen von Künstler:innen und Projektleiter:innen - siehe unten
- ACT OUT - Internationale Tour- und Residencyförderung und Vimeo-Plattform - siehe S. 51
- Musterverträge, Service und Informationsangebot für Mitglieder bei der IG Freie Theaterarbeit - siehe S. 54

47

HONORARUNTERGRENZEN-EMPFEHLUNG UND FAIR-PAY-LEVEL (SEIT 2020)

Die IG Freie Theaterarbeit empfiehlt, für Projektförderungen sowie 1-2-Jahresförderungen („Einzel- und Gesamtförderung“) für Darstellende Kunst bei der Stadt Wien mit der Honoraruntergrenze zu kalkulieren, um Sozialdumping zu vermeiden. Die Honoraruntergrenzen sind 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. Achtung: Für die Bezahlung von längerfristig angestelltem, nicht-künstlerischem Personal empfehlen wir, das Gehaltsschema der IG Kultur Österreich anzuwenden: <https://igkultur.at/service/verein/gehaltsschema-und-honorarrichtlinien-fuer-kulturarbeit>

47

Anpassungen der Honoraruntergrenzen-Empfehlungen (HUG) ab dem Einreichtermin Februar 2024

Die IG Freie Theaterarbeit schlägt ab dem Einreichtermin Februar 2024 eine Anpassung der Honoraruntergrenze für Projektförderungen und 1-2-Jahresförderungen („Einzel- und Gesamtförderung“) in Wien vor. Die Werte wurden sowohl der Stadt Wien als auch dem BMKÖS kommuniziert und wir erwarten eine Erhöhung der entsprechenden Budgets. Die Honoraruntergrenzen-Empfehlungen sollen ab den Einreichterminen der Stadt Wien / Kulturabteilung am 15. Februar und 15. September 2024 für Ansuchen, die im Folgejahr 2025 realisiert werden, angewandt werden.

Die Staffelung des Tagessatzes für Berufsanfänger:innen und einer erhöhten Empfehlung ab dem 5. Berufsjahr soll beibehalten werden. Die HUG bezieht sich auf einen 8-Stunden-Arbeits-/Probentag und beschreibt das Dienstgeber:innen-Brutto (bei unselbstständiger Beschäftigung) bzw. das Dienstnehmer:innen-Brutto (bei selbstständiger Beschäftigung).

Anmerkung: Wir sind uns bewusst, dass selbstständig bzw. unselbstständig Beschäftigte unterschiedliche Beträge ausbezahlt bekommen. Bei unselbstständig Beschäftigten handelt es sich jedoch um den Netto-Lohn, während selbstständig Beschäftigte noch Steuern und Versicherungskosten bezahlen müssen. Bei unselbstständiger Beschäftigung besteht außerdem die Möglichkeit, um Zuschüsse zu den Dienstgeber:innen-Sozialversicherungskosten beim IG Netz anzusuchen und bis zu 300 Euro pro Dienstnehmer:in/Monat erstattet zu bekommen. Und: Bei unselbstständiger Beschäftigung erfolgen deutlich höhere Pensionsbeiträge und es werden Ansprüche an AMS-Leistungen ausgelöst.

Werte (DG-Brutto) Proben:

- Berufsanfänger:innen: € 194 pro Tag/8h
- für Künstler:innen ab 5 Jahren Berufserfahrung:
€ 227 pro Tag/8h

Vorstellungsentgelt pro Vorstellung:

- 1. und 2. Vorstellung: € 390
- ab der 3. Vorstellung: € 223

Achtung: Es handelt sich weiterhin um eine Untergrenze. Das neu berechnete Fair-Pay-Level liegt aktuell bei 268 Euro pro 8-Stunden-Tag. Das Vorstellungsentgelt gilt für künstlerische Bühnendarbietungen (Personen auf der Bühne). Abenddienste (Assistenzen, Techniker:innen etc.) können mit dem Tagessatz der HUG berechnet werden.

Berechnungsgrundlage:

Berechnungsgrundlage sind die in Österreich für vergleichbare Kunstfächer aktuell geltenden Kollektivverträge. Sonntags-/Feiertags-/Nachtarbeits-Zuschläge (wenn vorhanden) wurden mitberücksichtigt. Folgende Werte der Einstiegsgehälter (Brutto) wurden herangezogen.

- Staatsoper Ballett Gruppenmitglieder
- Staatsoper Ballett Halbsolist:innen
- Burgtheater (Solist:innen)
- Theaterhalterverband Solist:innen
- Vereinigte Bühnen Ensemblégagen
- Wiener Bühnenverein Solist:innen/Solotänzer:innen

KALKULATIONSTOOL

Die IG Freie Theaterarbeit stellt ein Service-Kalkulationsmodell auf Deutsch und Englisch zur Verfügung:

<https://freietheater.at/kalkulationstool/>

Achtung: Dieses Kalkulationsmodell ersetzt NICHT das Kalkulationsformular der Kulturabteilung der Stadt Wien! 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.

IG NETZ

Anspruch auf Zuschuss aus dem IG Netz besteht bei Anstellungen (unselbstständiger Beschäftigung)

50

Über das IG Netz gibt es seit 1991 für freie Gruppen im Bereich der darstellenden Kunst Zuschüsse zu den Sozialversicherungsbeiträgen der von ihnen angestellten Künstler:innen. Es wird von der IG Freie Theaterarbeit verwaltet und aus Mitteln der Kunstsektion des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport (BMKÖS) und der Kunst- und Kulturabteilungen der Bundesländer Tirol, Vorarlberg, Steiermark, Burgenland, Kärnten, Oberösterreich und der Stadt Wien finanziert.

Zuschüsse aus dem IG Netz erhalten freie professionelle Gruppen/Theater im Bereich der Darstellenden Kunst, die Dienstgeber:innen sind (d. h. Vereine, die Mitarbeiter:innen anstellen).

50

Voraussetzung ist, dass die Antragsteller:innen innerhalb der vorangegangenen zwei Kalenderjahre oder im laufenden Kalenderjahr eine Subvention vom Bund oder einem Bundesland, das das IG Netz mitfinanziert (derzeit Tirol, Vorarlberg, Steiermark, Kärnten, Burgenland, Oberösterreich und die Stadt Wien) erhalten haben. Antragsteller:innen aus den IG Netz mitfinanzierenden Bundesländern können mit einer ausschließlichen Förderung eines dieser Bundesländer aus den letzten drei Jahren (Nachweis per Geschäftszahl) IG-Netz-Zuschüsse erhalten. Eine Förderung durch den Bund ist für sie nicht mehr zwingend.

Die gesamte jährliche Förderung aus öffentlichen Mitteln darf dabei 650.000 Euro nicht übersteigen oder nicht überstiegen haben (Stand seit 2022).

Zuschüsse an Dienstgeber:innen werden vorrangig für professionell künstlerisch tätige darstellende Kunstschaaffende geleistet, die während des Produktions- und Aufführungszeitraums in Dienstverhältnissen stehen sowie nach Maßgabe vorhandener Budgetmittel für Produktionsleiter:innen professioneller Produktionen der Darstellenden Kunst.

Höhe der Zuschüsse

51

IG-Netz-Zuschüsse erfolgen bis zur Hälfte der Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG. Sie werden in der Höhe der Beitragsvorschreibung, maximal jedoch bis zu 300 Euro monatlich - nach Maßgabe der vorhandenen finanziellen Mittel -gewährt.

Antragstellung

IG-Netz-Anträge können ausnahmslos online über die IG-Netz-Datenbank gestellt werden:

<https://ig-netz.freietheater.at>

ACT OUT

51

Internationale Tour- und Residencyförderung und Vimeo-Plattform

ACT OUT ist ein Förderprogramm für freischaffende darstellende Künstler:innen und Theatergruppen, das Tour- und Arbeits- (also Residenz-)möglichkeiten im Ausland unterstützt und dabei die Honoraruntergrenzen-Empfehlung berücksichtigt. ACT OUT wird finanziert über das BMEIA - Aus-

landskultur in Kooperation mit der IG Freie Theaterarbeit. Zusätzlich gibt es mit ACT OUT Online eine Video-Plattform auf Vimeo, auf der Künstler:innen / Theatergruppen Mitschnitte ihrer Bühnenproduktionen hochladen können und die u. a. für die Österreichischen Kulturforen als Auswahlkatalog für Streamings und Einladungen fungiert.

Einreichungen erfolgen pro Halbjahr: Für Tourneen und Residencies im ersten Halbjahr, die zwischen dem 1. Februar und dem 30. Juni geplant sind, können Anträge bis 25. Jänner eingereicht werden.

Tourneen und Residencies, die im zweiten Halbjahr - 1. Juli bis 31. Dezember - stattfinden, müssen bis zum 31. März beantragt werden. Nach der Begutachtung aller Einreichungen durch die Jury werden ca. vier Wochen nach der Einreichfrist die Zu- oder Absagen verschickt.

Tourneeförderung: Die Förderhöhe für internationale Gastspiele beträgt maximal € 12.000.

Residencyförderung: Die Förderhöhe für internationale Residencies beträgt max. € 4.000.

Genres: Sprechtheater, Musiktheater, Kinder- und Jugendtheater, Tanz und Performance (nur Residencyförderung), Neuer Zirkus und Zeitgenössischer Zirkus, Straßenkunst, Objekt- und Figurentheater.

Antragsberechtigt sind: Freischaffende Gruppen mit Sitz in Österreich und Einzelkünstler:innen, die in Österreich steueransässig sind.

Es sind Mindesthonorare und -sätze vorgesehen, die den Honoraruntergrenzen der IGFT entsprechen und die im Antragsformular genau dargestellt sind.

Tourneeförderung

Unterstützt werden: Kosten für Reisen, Transport, Aufenthalt, Textübersetzungen; Honorare für Künstler:innen, Techniker:innen und Produktionsleitung.

Residencyförderung

Unterstützt werden: Kosten für Reisen und Aufenthalt (bis zu max. 21 Tage), Honorare für Künstler:innen (Achtung: bei Residencies kann ACT OUT nur mitreisende Künstler:innen fördern, die in Österreich steueransässig sind!).

Länder

Anträge auf Tour- und Residencyförderungen sind möglich für alle Länder international, jedoch vorrangig für Europa.

53

Antragstellung und Unterlagen

Die Antragstellung erfolgt per Antragsformular mit Kalkulationsraster. Außerdem: eine inhaltliche Beschreibung der Residency bzw. des Gastspiels (Ziel und Vorhaben; mind. 1.500 Zeichen), Vereinbarung/Einladung zu Gastspiel oder Residency, Meldezettel bzw. aktueller Vereinsregisterauszug.

Entscheidung - Jury

Die dreiköpfige Jury entscheidet per Umlaufbeschluss innerhalb von ca. zwei Wochen jeweils nach Fristende der beiden Einreichungstermine im Jänner bzw. März sowohl für die Gastspiel- als auch die Residencyförderungen.

53

MUSTERVERTRÄGE, SERVICE UND INFORMATIONSANGEBOT

für Mitglieder der IG Freie Theaterarbeit

<https://freietheater.at/service>

Die IG Freie Theaterarbeit bietet Mitgliedern eine Reihe von Serviceleistungen, u. a.:

54

- Beratungen zu Themen wie Versicherungen, Förderanträge und -abrechnungen, Vertragscheck, Elternschaft, Beschäftigungsverhältnisse, Steuern, Arbeiten im Ausland usw. Unser Beratungsteam führt pro Jahr ca. 1.200 Beratungen durch.
- Informationsveranstaltungen und Workshops: Die IGFT bietet pro Jahr (online) ca. 60 Informationsveranstaltungen und Workshops zu verschiedensten Themen oder zum Austausch an.
- Vertragsvorlagen (deutsch/englisch): Wir stellen unseren Mitgliedern kostenlos Musterverträge zur Verfügung, wie etwa Bühnenarbeitsvertrag, Stückvertrag, Gastvertrag, freier Dienstvertrag, Werkvertrag, Volontariatsvertrag, Aufführungsvertrag, Kooperationsvertrag, Ko-produktionsvertrag, Ensemblevertrag.

54

FILM

FILM

Zora Bachmann, Kurt Brazda*

Dachverband der Filmschaffenden

Die unterschiedlichen Berufsgruppen, die an der Herstellung von Filmen beteiligt sind, umfassen sowohl die künstlerischen Gewerke wie Regie, Kamera, Drehbuch, Schauspiel, Montage, Szenenbild, Kostüm, Maske, Musik und Animation als auch die technischen, dispositiven und administrativen Berufe in den Departments Beleuchtung, Ton, Ausstattung, Produktionsleitung, Aufnahmeleitung, Produktionskoordination, Casting, Regieassistenz und Skript sowie das relativ neue Berufsfeld der Green Film Consultants.

Diese professionelle Vielfalt spiegelt sich im Dachverband der Österreichischen Filmschaffenden wider, der mittlerweile 17 Einzelverbände umfasst.

* Kurt Brazda, Regisseur und Kameramann, ist Konsulent des Dachverbandes der österreichischen Filmschaffenden.

TEAMARBEIT ORGANISIEREN

Wenige Departments arbeiten ausschließlich selbstständig, wie etwa Drehbuchautor*innen oder Filmkomponist*innen. Grundsätzlich steht ein Großteil der Filmschaffenden in befristeten Arbeitsverhältnissen, die sich auf ein konkretes Projekt beziehen. Und obwohl für die meisten Filmschaffenden Kollektivverträge gelten, ist bis heute die Sparte Filmschauspieler*innen trotz intensiver Bemühungen ausgenommen.

60

Aber auch bei Film und Fernsehen geht die Entwicklung weg von reinen Angestelltenverhältnissen hin zu Tätigkeiten, die als Selbstständige erbracht werden. Zudem gibt es Filmschaffende, die in mehreren Departments und somit in Mischarbeitsverhältnissen hybrid tätig sind, wie zum Beispiel Drehbuchautor*innen und Regisseur*innen.

Daher braucht die Branche verbindliche Honorarkataloge für alle, die selbstständig tätig sind, sowie eine sozialversicherungsrechtliche Lösung, die es ermöglicht, unselbstständige und selbstständige Tätigkeiten besser akkordieren zu können - denn es entstehen auch Probleme durch Einzahlungen in unterschiedliche Sozialversicherungssysteme und die daraus resultierenden Mehrfachversicherungen.

60

Die Vermittlung von Filmschaffenden durch das AMS erweist sich als äußerst schwierig - wie in fast allen Kunst- und Kulturberufen. Der Dachverband der Filmschaffenden arbeitet daher eng mit dem Team 4, der Künstler*innenvermittlung des AMS, zusammen, um eine sinnvolle Vermittlung innerhalb der Branche zu gewährleisten.

SOLO-SELBSTSTÄNDIGE ORGANISIEREN

Kennzeichnend für die Film- und Audiovisionslandschaft sind, wie in vielen Kunstsparten, hybride Beschäftigungsstrukturen, die zwischen Anstellung und Selbstständigkeit

oszillieren. Klassische Dienstverhältnisse gehen immer mehr zurück oder sind auf wenige Arbeitsfelder beschränkt, wie etwa den geförderten Kinofilm und die TV-Serienproduktion. Im Umfeld der aktuellen Berichterstattung für TV-Sender oder Medienhäuser und im Bereich Dokumentarfilm, Werbung, Musikvideo, Wirtschaftsfilm etc. ist der Einsatz von Solo-Selbstständigen inzwischen zur Regel geworden. Wie Recherchen ergeben, werden auch in der europäischen Audiovisionsindustrie immer mehr Funktionen in Solo-Selbstständigkeit ausgeführt.

Während klassische Dienstnehmer*innen jedoch ausreichenden arbeitsrechtlichen Schutz genießen, sind Solo-Selbstständige komplett auf sich allein gestellt

und damit in verhängnisvoller Abhängigkeit von ihren Auftraggeber*innen. Als Einzelpersonen haben sie keinerlei Verhandlungsmacht und bekommen Verträge und damit Arbeitsbedingungen von Sendern, Produktionsunternehmen, Verlagen, Streaming-Plattformen etc. regelrecht diktiert. Der daraus resultierende Überlebenskampf führt durch gegenseitiges Unterbieten zu Selbstausbeutung und oftmals direkt ins Prekariat.

Während Mindestgagen in Kollektivverträgen (Kollektivvertrag für Filmschaffende) den Dienstnehmer*innen faire Entlohnung gewährleisten, war ein kollektives Aushandeln von Gagen für Solo-Selbstständige bis jetzt nicht möglich, da sie als „Unternehmer*innen“ betrachtet werden. Tatsäch-

PRAXISBEISPIEL

Eine Schauspielerin arbeitet nach Abschluss ihrer Ausbildung ein Jahr in einem Theaterkollektiv. Alle Mitwirkenden stellen monatliche Honorarnoten in Höhe von 1.000 Euro. Damit überschreitet sie die Versicherungsgrenze (Wert 2023: 6.010,92) und ist in der SVS pflichtversichert. Nach einem Jahr erhält sie eine Nebenrolle in einer Fernsehserie und hat im Zeitraum von einem halben Jahr Einnahmen in Höhe von 10.000 Euro. Angestellt wird sie aber nur für die einzelnen Drehtage. Daneben arbeitet sie in einer Produktion des Theaterkollektivs mit und erhält für diese selbstständige Tätigkeit 1.500 Euro. Danach ist sie arbeitslos ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld.

61

61

lich aber erbringen sie die gleiche Arbeitsleistung wie Dienstnehmer*innen - sehr oft auch gemeinsam in einem Team, allerdings ohne kollektive Absicherung. Während für die Dienstnehmer*innen kollektivvertragliche und daher einklagbare Mindestgagen gelten, stehen Solo-Selbstständige einem meist mächtigeren Unternehmen gegenüber, das ihnen die zugestandene Entlohnung vorschreibt. Dementsprechend wären verbindliche und kollektiv ausgehandelte Mindesthonorare für Solo-Selbstständige elementar für deren Existenzsicherung und für die gebotene soziale Gleichbehandlung.

PRAXISBEISPIEL

*Ein Kameramann arbeitet in der Regel angestellt bei diversen Produktionsfirmen. Im Jahr 2019 war er im Monat Jänner zweimal für je einen Tag bei unterschiedlichen Arbeitgeber*innen geringfügig angestellt. Beide Arbeitgeber*innen zahlten wegen der geringfügigen Beschäftigung keine Arbeitslosenversicherung. Auch kranken- und pensionsversichert war er nicht - er musste in die freiwillige Selbstversicherung einzahlen. Weil er mit beiden Jobs über der Geringfügigkeitsgrenze lag, erhielt er 20 Monate nach Ende des zweiten Dienstverhältnisses Nachforderungen der Gesundheitskasse ÖGK in Höhe von etwa 20 % des Gehalts.*

DIE EU-LEITLINIE

Mit der Leitlinie „Collective Bargaining for Self-Employed“ hat die EU-Kommission im September 2022 ein Instrumentarium geschaffen, mit dem sie Solo-Selbstständigen kollektive Verhandlungen zur Festsetzung von Mindesthonoraren nicht mehr unter Berufung auf das Kartellrecht untersagt. Gemeint sind damit: Personen ohne Arbeitsvertrag/Arbeitsverhältnis, die zur Erbringung der Dienstleistungen auf die eigene Arbeitskraft angewiesen sind; wirtschaftlich abhängige Solo-Selbstständige; Solo-Selbstständige, die Seite an Seite mit Arbeitnehmer*innen arbeiten; Solo-Selbstständige, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten.

Es gilt nun, in den europäischen Mitgliedsstaaten und somit auch in Österreich diese Leitlinie mit Leben zu fül-

len. Dabei stellt sich die Frage, wer Solo-Selbstständige nunmehr kollektiv vertritt. Zunächst bieten sich hier die Gewerkschaften an, für die diese abhängige Berufsgruppe eine natürliche Klientel darstellt. Tatsächlich hat in Deutschland die Gewerkschaft VERDI ihre Ansprüche dahingehend schon angemeldet. In Österreich gibt es von einzelnen Berufsvertretungen das Bestreben, diese kollektive Vertretung wahrzunehmen.

Wir sehen als ersten Schritt in diese Richtung von Auftraggeber*innen und Auftragnehmer*innen gemeinsam ausgehandelte Mindesthonorarempfehlungen, die im Sinne einer wechselseitigen moralischen Verpflichtung von beiden Teilen eingehalten werden. In der öffentlichen Kulturförderung ist das Bewusstsein für Fair Pay bereits teilweise angekommen - und auch der öffentlich-rechtliche Rundfunk, für den Filmschaffende den für die Erfüllung seines Auftrages so notwendigen Content produzieren, wird sich einer solchen Verpflichtung auf Dauer nicht entziehen können. Ziel muss jedoch grundsätzlich die Schaffung eines verbindlichen Mindesthonorarkatalogs sein, der auch einklagbar ist. Der Verband Österreichischer Kameraleute AAC hat vor geraumer Zeit bereits ein digitales Tool kreiert, mit dessen Hilfe jede Position des Mindestgagentarifs im Kollektivvertrag für Filmschaffende für eine selbstständige Ausübung der betreffenden Tätigkeit einfach ausrechenbar ist.¹ Eine im Kunst- und Kulturministerium (BMKÖS) geschaffene Arbeitsgruppe zur Solo-Selbstständigkeit ist mit allen Stakeholdern wie Kammern, Gewerkschaften und Berufsvereinigungen sowie auch den Ministerien und den Parlamentsparteien im Gespräch. Auch die Bundeswettbewerbsbehörde hat bereits anklingen lassen, dass sie einer Umsetzung der Leitlinie der EU-Kommission in Österreich nicht im Wege stehen wird.

63

63

¹ www.aacamera.org/service/gagen-vergleichsrechnung-filmschaffende

PREKARIAT VERHINDERN

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass in Kunst und Kultur sowie in vielen anderen Sektoren der Arbeitswelt die Zahl jener wächst, die als Solo-Selbstständige arbeiten wollen oder auch müssen. Sie dürfen nicht aufgrund mangelnder Regulative immer mehr ins soziale Abseits geraten. Verpflichtende Mindesthonorare sind daher ein entscheidender Anker, um Solo-Selbstständige aus der Fremdbestimmtheit zu befreien und ihnen ein erfülltes und auch mit den notwendigen Rekreationsmöglichkeiten ausgestattetes Berufsleben zu ermöglichen.

PRAXISBEISPIEL

Sowohl für die Schauspieler:in als auch für den Kameramann in den beiden Praxisbeispielen gilt: Sie brauchen gesetzliche Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von selbstständigen und unselbstständigen Tätigkeiten ermöglichen. Und beide brauchen eine Regelung, um leichter Anwartszeiten für die Arbeitslosenversicherung zu erwerben (z. B. Schweizer Modell).

FORDERUNGEN ZU FAIR PAY

- Keine Umgehung der Kollektivverträge
- Verbindliche Honorarkataloge für selbstständig tätige Filmschaffende
- Urheber*innenfreundlicheres Vertragsrecht als Basis für faire Abgeltung
- Kostenwahrheit in den Förderverträgen, um Anstellungen garantieren zu können
- Klare Regeln zu KI-Training sowie Transparenz- und Kennzeichnungspflichten für generative künstliche Intelligenz, um Persönlichkeitsrechte sowie Urheber*innen- und Leistungsschutzrecht und damit faire Vergütungen gewährleisten zu können

DACHVERBAND DER ÖSTERREICHISCHEN FILMSCHAFFENDEN

Der Dachverband der österreichischen Filmschaffenden vereint 17 Interessens- und Berufsvereinigungen, die gemeinsam alle Gewerke des Filmschaffens repräsentieren. Er ist das filmpolitische Sprachrohr der Filmschaffenden. Im Dialog mit den Mitgliedsverbänden werden richtungsweisende politische Positionen erarbeitet und Veranstaltungen abgehalten. Die gemeinsam formulierten filmpolitischen Anliegen und Ziele vertritt der Dachverband gegenüber Politik, Medien und Verwaltung durch aktive Einflussnahme auf die relevanten Entscheidungsprozesse. Der Dachverband ist aktives Mitglied im Kulturrat Österreich und in der UNESCO Arge Kulturelle Vielfalt.

TOOLS FILM

 Zusammengestellt vom Dachverband der Filmschaffenden

TOOLS ZU FAIR PAY IM ÜBERBLICK

67

- Gagenkatalog aus dem Kollektivvertrag für Filmberufe -
siehe S. 68
Erläuterungen: www.wko.at/oe/gewerbe-handwerk/film-musikwirtschaft/kollektivvertrag-und-arbeitsrecht#heading_Allgemeiner_Kollektivvertrag_der_Film_und_Musikwirtschaft_2023
- Allgemeiner Kollektivvertrag Film-Musikwirtschaft
(ausgenommen Filmberufe)
www.youunionfilm.at/nicht-filmschaffende/allgemeiner-kv
- Richtsätze für Regie und Drehbuchautor*innen
(Richtlinien des Österreichischen Filminstituts)
https://filminstitut.at/wp-content/uploads/2024/01/RICHTLINIEN_2024_19_01_2024-3.pdf
- Gagen-Vergleichsrechner (Kalkulationshilfe) zur
Umrechnung von Angestelltenlöhnen in selbstständige Honorare - siehe S. 73

67

67

GAGENKATALOG

Mindestgagentarife in Euro laut Kollektivvertrag der Filmschaffenden (Stand 1.1.2024)

www.wko.at/kollektivvertrag/mindestgagentarife-filmschaffende-2024

68

68

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	€ 1.222,57	€ 305,64	€ 244,51
Herstellungsleitung I ¹	€ 2.017,39	€ 504,35	€ 403,48
Herstellungsleitung II ²	€ 1.267,33	€ 316,83	€ 253,47
Produktionsleitung ¹	€ 1.924,89	€ 481,22	€ 384,98
Produktionsleitung ²	€ 1.247,64	€ 311,91	€ 249,53
1. Aufnahmeleitung ¹	€ 1.162,74	€ 290,69	€ 232,55
1. Aufnahmeleitung ²	€ 1.055,52	€ 263,88	€ 211,10
2. Aufnahmeleitung (Set Aufnahmeleitung)	€ 939,85	€ 234,96	€ 187,97
Musikaufnahmeleitung	€ 1.139,37	€ 284,84	€ 227,87
TV-Producer (freie Vereinbarung)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Filmgeschäftsführung	€ 1.214,42	€ 303,60	€ 242,88
Produktionsassistentz	€ 737,13	€ 184,28	€ 147,43
Continuity/Script (Script Supervisor)	€ 886,36	€ 221,59	€ 177,27
Synchronregie	€ 1.999,70	€ 499,92	€ 399,94
Kamera I ¹	€ 2.764,54	€ 691,14	€ 552,91
Kamera II ²	€ 2.049,94	€ 512,49	€ 409,99
Kamera III ³	€ 1.579,44	€ 394,86	€ 315,89
Kamera im Verbund	€ 1.191,04	€ 297,76	€ 238,21
1. Kameraassistentz	€ 1.162,74	€ 290,69	€ 232,55
2. Kameraassistentz	€ 885,37	€ 221,34	€ 177,07
Schwenker*in (Operator)	€ 1.191,04	€ 297,76	€ 238,21
Teamassistentz (ENG Team)	€ 1.074,83	€ 268,71	€ 214,97
Produktionskoordination	€ 864,32	€ 216,08	€ 172,86

TÄTIGKEIT	WOCHENGAGE	TAGESGAGE	
	aufgrund der 40-stündigen NAZ	gem. § 8/1 (1/4 d. Wochengage)	gem. § 8/1, 2. Satz (1/5 d. Wochengage)
Postproduktions- koordination	€ 1.037,77	€ 259,44	€ 207,55
Digital Image Technician (DIT)	€ 1.037,77	€ 259,44	€ 207,55
Data Wrangler	€ 728,10	€ 182,02	€ 145,62
Editor (Schnitt)	€ 1.267,33	€ 316,83	€ 253,47
Schnittassistent	€ 827,20	€ 206,80	€ 165,44
Tonschnitt	€ 950,49	€ 237,62	€ 190,10
Sound Design	€ 1.267,33	€ 316,83	€ 253,47
Außenrequisite	€ 1.039,19	€ 259,80	€ 207,84
Innenrequisite	€ 962,78	€ 240,69	€ 192,56
Kostümbild	€ 1.366,30	€ 341,58	€ 273,26
Kostümbildassistent	€ 947,50	€ 236,87	€ 189,50
Garderobe	€ 855,80	€ 213,95	€ 171,16
Chefmaskenbildner*in ⁷	€ 1.366,30	€ 341,58	€ 273,26
Maskenbild, Frisur	€ 1.267,33	€ 316,83	€ 253,47
Garderobe-, Maskenbild- und Requisitehilfe	€ 638,06	€ 159,51	€ 127,61
Originaltonmeister*in I	€ 1.739,55	€ 434,89	€ 347,91
Originaltonmeister*in II	€ 1.409,11	€ 352,28	€ 281,82
Tonassistent, Video- technik, Primärtontechnik	€ 1.112,29	€ 278,07	€ 222,46
Filmarchitektur (Szenenbild)	€ 1.425,26	€ 356,32	€ 285,05
Filmarchitektassistent (Szenenbildassistent)	€ 1.069,86	€ 267,47	€ 213,97
Bühnenmeister*in, Oberbeleuchter*in	€ 1.130,88	€ 282,72	€ 226,18
Bühne, Licht	€ 855,80	€ 213,95	€ 171,16
Produktionsfahrer*in	€ 550,16	€ 137,54	€ 110,03
Medienfachkraft ⁴	€ 808,56	€ 202,14	€ 161,71
Filmaushilfskraft ⁵	€ 499,99	€ 125	€ 100
Filmaushilfskraft ⁶	€ 498,85	€ 124,71	€ 99,77
Werkstattprojekt (§ 19 KV)	€ 564,12	€ 141,03	€ 112,82
Motivaufnahmeleitung	€ 885,20	€ 221,30	€ 177,04
Motivaufnahmeleitung Assistenz	€ 677,54	€ 169,39	€ 135,51

TÄTIGKEIT	WOCHENGAGE	TAGESGAGE	
	aufgrund der 40-stündigen NAZ	gem. § 8/1 (1/4 d. Wochengage)	gem. § 8/1, 2. Satz (1/5 d. Wochengage)
Setassistentz	€ 563,58	€ 140,90	€ 112,72
2. Regieassistentz	€ 708,33	€ 177,08	€ 141,67
Mischtonmeister*in	€ 1.665,89	€ 416,47	€ 333,18
2. Tonassistentz	€ 769,93	€ 192,48	€ 153,99
Requisitenfahrer*in	€ 646,74	€ 161,69	€ 129,35
Set Requisite Assistentz	€ 646,74	€ 161,69	€ 129,35
Set Kostüm Assistentz	€ 646,74	€ 161,69	€ 129,35
Junior Maskenbild	€ 646,74	€ 161,69	€ 129,35
Best Boy/Girl	€ 985,50	€ 246,38	€ 197,10
Jungbeleuchter*in	€ 646,74	€ 161,69	€ 129,35
1. Kamerabühne	€ 1.016,30	€ 254,08	€ 203,26
2. Kamerabühne	€ 862,32	€ 215,58	€ 172,46
Kamerabühne Helfer*in	€ 646,74	€ 161,69	€ 129,35

TÄTIGKEIT	WOCHE	MONATSGAGE		
	pauschal gemäß § 7	1. Berufs-jahr	2. Berufs-jahr	3. Berufs-jahr
Regie (freie Vereinbarung)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Regieassistentz	€ 1.693,27	€ 3.176,25	€ 3.440,93	€ 3.705,62
Herstellungsleitung I ¹	€ 2.794,08	€ 5.241,17	€ 5.677,93	€ 6.114,70
Herstellungsleitung II ²	€ 1.755,25	€ 3.292,52	€ 3.566,90	€ 3.841,28
Produktionsleitung ¹	€ 2.665,98	€ 5.000,87	€ 5.417,61	€ 5.834,35
Produktionsleitung ²	€ 1.727,98	€ 3.241,36	€ 3.511,47	€ 3.781,58
1. Aufnahmeleitung ¹	€ 1.610,40	€ 3.020,80	€ 3.272,54	€ 3.524,27
1. Aufnahmeleitung ²	€ 1.461,89	€ 2.742,23	€ 2.970,75	€ 3.199,27
2. Aufnahmeleitung (Set Aufnahmeleitung)	€ 1.301,69	€ 2.441,72	€ 2.645,20	€ 2.848,67
Musikaufnahmeleitung	€ 1.578,03	€ 2.960,08	€ 3.206,75	€ 3.453,43
TV-Producer (freie Vereinbarung)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Filmgeschäftsführung	€ 1.681,97	€ 3.155,06	€ 3.417,98	€ 3.680,90
Produktionsassistentz	€ 1.020,92	€ 1.915,06	€ 2.074,64	€ 2.234,23
Continuity/Script (Script Supervisor)	€ 1.227,61	€ 2.302,77	€ 2.494,67	€ 2.686,57

TÄTIGKEIT	WOCHE	MONATSGAGE		
	pauschal gemäß § 7	1. Berufs- jahr	2. Berufs- jahr	3. Berufs- jahr
Synchronregie	€ 2.769,58	€ 5.195,22	€ 5.628,15	€ 6.061,09
Kamera I ¹	€ 3.828,89	€ 7.182,28	€ 7.780,81	€ 8.379,33
Kamera II ²	€ 2.839,17	€ 5.325,76	€ 5.769,57	€ 6.213,38
Kamera III ³	€ 2.187,53	€ 4.103,39	€ 4.445,34	€ 4.787,28
Kamera im Verbund	€ 1.649,60	€ 3.094,33	€ 3.352,19	€ 3.610,05
1. Kameraassistentz	€ 1.610,40	€ 3.020,80	€ 3.272,54	€ 3.524,27
2. Kameraassistentz	€ 1.226,23	€ 2.300,18	€ 2.491,86	€ 2.683,55
Schwenker*in (Operator)	€ 1.649,60	€ 3.094,33	€ 3.352,19	€ 3.610,05
Teamassistentz (ENG Team)	€ 1.488,63	€ 2.792,40	€ 3.025,10	€ 3.257,80
Produktions- koordination	€ 1.197,08	€ 2.245,50	€ 2.432,62	€ 2.619,75
Postproduktions- koordination	€ 1.437,31	€ 2.696,13	€ 2.920,81	€ 3.145,48
Digital Image Technician (DIT)	€ 1.437,31	€ 2.696,13	€ 2.920,81	€ 3.145,48
Data Wrangler	€ 1.008,42	€ 1.891,60	€ 2.049,23	€ 2.206,86
Editor (Schnitt)	€ 1.755,25	€ 3.292,52	€ 3.566,89	€ 3.841,27
Schnittassistentz	€ 1.145,67	€ 2.149,06	€ 2.328,15	€ 2.507,24
Tonschnitt	€ 1.316,44	€ 2.469,39	€ 2.675,17	€ 2.880,95
Sound Design	€ 1.755,25	€ 3.292,52	€ 3.566,89	€ 3.841,27
Außenrequisite	€ 1.439,27	€ 2.699,81	€ 2.924,79	€ 3.149,77
Innenrequisite	€ 1.333,45	€ 2.501,30	€ 2.709,74	€ 2.918,18
Kostümbild	€ 1.892,33	€ 3.549,65	€ 3.845,46	€ 4.141,26
Kostümbildassistentz	€ 1.312,28	€ 2.461,60	€ 2.666,73	€ 2.871,86
Garderobe	€ 1.185,28	€ 2.223,36	€ 2.408,64	€ 2.593,92
Chefmaskenbildner*in ⁷	€ 1.892,33	€ 3.549,65	€ 3.845,46	€ 4.141,26
Maskenbild, Frisur	€ 1.755,25	€ 3.292,52	€ 3.566,89	€ 3.841,27
Garderobe-, Maskenbild- und Requisitehilfe	€ 883,71	€ 1.657,67	€ 1.795,81	€ 1.933,95
Originaltonmeister*in I	€ 2.409,28	€ 4.519,35	€ 4.895,96	€ 5.272,58
Originalton- meister*in II	€ 1.951,62	€ 3.660,88	€ 3.965,95	€ 4.271,02
Tonassistentz, Video- technik, Primärton- technik	€ 1.540,52	€ 2.889,73	€ 3.130,54	€ 3.371,35

TÄTIGKEIT	WOCHE	MONATSGAGE		
		pauschal gemäß § 7	1. Berufs- jahr	2. Berufs- jahr
Filmarchitektur (Szenenbild)	€ 1.973,99	€ 3.702,83	€ 4.011,40	€ 4.319,97
Filmarchitekt- assistenz (Szenen- bildassistenz)	€ 1.481,76	€ 2.779,51	€ 3.011,13	€ 3.242,76
Bühnenmeister*in, Oberbeleuchter*in	€ 1.566,27	€ 2.938,02	€ 3.182,86	€ 3.427,69
Bühne, Licht	€ 1.185,29	€ 2.223,37	€ 2.408,65	€ 2.593,94
Produktionsfahrer*in	€ 761,97	€ 1.429,31	€ 1.548,42	€ 1.667,53
Medienfachkraft ⁴	€ 1.119,86	€ 2.100,64	€ 2.275,69	€ 2.450,75
Filmaushilfskraft ⁵	€ 692,48	€ 1.298,97	€ 1.407,21	€ 1.515,46
Filmaushilfskraft ⁶	€ 690,90	€ 1.296,01	€ 1.404,01	€ 1.512,01
Werkstattprojekt (§ 19 KV)	€ 781,30	€ 1.465,58	€ 1.587,71	€ 1.709,84
Motivaufnahmeleitung	€ 1.226	€ 2.299,74	€ 2.491,39	€ 2.683,03
Motivaufnahmeleitung Assistenz	€ 938,40	€ 1.760,25	€ 1.906,94	€ 2.053,63
Setassistenz	€ 780,56	€ 1.464,19	€ 1.586,21	€ 1.708,23
2. Regieassistenz	€ 981,04	€ 1.840,25	€ 1.993,61	€ 2.146,96
Mischtonmeister*in	€ 2.307,25	€ 4.327,98	€ 4.688,64	€ 5.049,31
2. Tonassistenz	€ 1.066,35	€ 2.000,28	€ 2.166,97	€ 2.333,66
Requisitenfahrer*in	€ 895,74	€ 1.680,24	€ 1.820,26	€ 1.960,28
Set Requisite Assistenz	€ 895,74	€ 1.680,24	€ 1.820,26	€ 1.960,28
Set Kostüm Assistenz	€ 895,74	€ 1.680,24	€ 1.820,26	€ 1.960,28
Junior Maskenbild	€ 895,74	€ 1.680,24	€ 1.820,26	€ 1.960,28
Best Boy/Girl	€ 1.364,92	€ 2.560,34	€ 2.773,70	€ 2.987,06
Jungbeleuchter*in	€ 895,74	€ 1.680,24	€ 1.820,26	€ 1.960,28
1. Kamerabühne	€ 1.407,58	€ 2.640,35	€ 2.860,38	€ 3.080,41
2. Kamerabühne	€ 1.194,31	€ 2.240,30	€ 2.426,99	€ 2.613,68
Kamerabühne Helfer*in	€ 895,74	€ 1.680,24	€ 1.820,26	€ 1.960,28

¹ Fiktionale Filme für die Verwertung im Kino, Fernsehen und kino- und fern-
sehähnliche fiktionale Filme für die Verwertung online sowie Werbefilme

² Dokumentarfilme und Dokumentationen für die Verwertung im Kino, Fernsehen
und non-linear (VOD)

³ Wirtschafts-, Image- und Bildungsfilme, ENG Team

GAGEN-VERGLEICHSRECHNER FILMSCHAFFENDE

www.aacamera.org/service/gagen-vergleichsrechnung-filmschaffende

Die Kalkulationshilfe dient zur Orientierung bei der Umrechnung eines Angestelltenlohns in ein in Rechnung zu stellendes Honorar. Rechnungsleger*innen können so sicherstellen, dass die Kollektivvertragsmindestlöhne nicht unterschritten werden und gleichzeitig den angemessenen Anteil der Lohnnebenkosten in ihre Honorare einpreisen, welche aufgrund der Beschäftigungsdauer und der Höhe des Entgelts stark variieren können.

73

KOLLEKTIVVERTRAG DER FILMSCHAFFENDEN § 7

Für die Ermittlung eines adäquaten Honorars unter KV-§ 7-Bedingungen: 40 Stunden + 10 Überstunden à 50 %

Die Pauschale des § 7 bezieht sich immer auf 50 Stunden, ausschließlich im Falle von Arbeitsbereitschaft in erheblichem (mind. 1/3 der Arbeitszeit) und regelmäßigem (= täglichem) Ausmaß kann diese auf maximal 60 Stunden ausgedehnt werden.

73

⁴ Nur bei Wirtschafts-, Image- und Bildungsfilmern

⁵ Arbeitnehmer*innen ohne Zweckausbildung, die schematische oder mechanische Arbeiten, insbesondere einfache Hilfsarbeiten manueller Natur verrichten oder die in Betrieben der Filmwirtschaft zur Feststellung ihrer beruflichen Eignung in Aufgabengebieten des Filmschaffens eingesetzt werden.

⁶ Nur bei Wirtschafts- und Bildungsfilmern

⁷ Voraussetzung für die Einreihung in diese Verwendungsgruppe ist eine mindestens 8-jährige einschlägige Berufspraxis.

FILMFESTIVALS

 FILMFESTIVALS

 Anna Ladinig, Amadeus Mader

 Forum Österreichischer Filmfestivals

Die Filmfestivallandschaft Österreichs ist von großer Vielfalt geprägt. Neben unterschiedlichen Ausrichtungen, Themen und Schwerpunkten unterscheiden sich die österreichischen Filmfestivals in Größe, Dauer und Umfang. Manche Festivals legen ihren Schwerpunkt auf den österreichischen oder europäischen Film, andere auf Filme für Kinder bzw. Jugendliche oder stellen den Kurzfilm, den Fantastischen Film oder Absurdes ins Zentrum. Was die Filmfestivals eint, ist der Wille, intensiv zur Vielfalt in der österreichischen Filmlandschaft beizutragen. Denn Filmfestivals sind ein wichtiger Teil der Verwertungsketten und oft der einzige Vorführort für Filme, die keinen Kinostart in Österreich bekommen. Zudem sind Festivals auch wichtige Orte für Austausch unter Branchenmitgliedern und schaffen Raum für Filmvermittlung sowie Fortbildung.

77

Das FÖFF - Forum Österreichischer Filmfestivals wurde 2012 gegründet mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen und die Fördersituation zu verbessern. Das FÖFF besteht aktuell aus 24 Filmfestivals.

77

Als Datengrundlage dient die FÖFF-Festivalstudie aus dem Jahr 2016, deren Aktualisierung derzeit vorbereitet wird. Zudem basiert der vorliegende Text auf anonymisierten Daten einer internen Erhebung zum Fair-Pay-Gap bei Filmfestivals, die im Vorfeld der Erarbeitung des Fair-Pay-Entlohnungsziels erfasst wurden.

DEFINITION VON FILMFESTIVALS

Filmfestivals werden definitorisch vom FÖFF in Abgrenzung von anderen Veranstaltungsformaten und Filmreihen festgelegt als „mehrtägige, periodisch stattfindende Veranstaltungen, bei denen die bestmögliche Projektion von Filmen jeglicher Form und die Diskussion darüber im Mittelpunkt stehen. Sie sind Ort der Meinungsbildung sowie der Begegnung mit Filmkultur und zeichnen sich durch eine kuratorische Absicht und ein klares programmatisches Profil aus. Sie verdichten Filmerlebnisse in einem abgegrenzten räumlichen und zeitlichen Horizont und dienen als Foren und Orte des Austauschs. Filmfestivals stehen für eine lebendige Auseinandersetzung mit Film.“

ARBEITEN AUF FILMFESTIVALS

Entsprechend der Diversität der Festivals gibt es große Unterschiede in der Anzahl von Mitarbeiter_innen und Beschäftigungsverhältnissen. Die großen Filmfestivals verzeichnen in der Festivalzeit mitunter bis zu 200 Mitarbeiter_innen, während andere zum Teil mit nur fünf Mitarbeiter_innen agieren. Dabei handelt es sich jedoch nur bei einem kleinen Anteil der Festivaljobs um Jahrestätigkeiten. Von den etwa 500 Mitarbeiter_innen der österreichischen Filmfestivals konnten 2016 weniger als zehn Prozent ihrer Festivalarbeit hauptberuflich nachgehen. Einige Mitarbeiter_innen arbeiten während eines Jahres bei mehreren Filmfestivals. Abhängig von der Größe und dem Angebot gibt es unterschiedliche Grade der Ausdifferenzierung der Aufgabenbereiche einer Stelle. Bei den meisten Festivals verantwortet eine Person mehr als eine Aufgabe. Mehrheitlich sind Mitarbeiter_innen bei Festivals angestellt oder arbeiten auf Honorarbasis. Bei vielen Anstellungen handelt es sich allerdings um geringfügige oder

PRAXISBEISPIEL

Ein kleines Filmfestival besteht aus fünf Mitarbeiter_innen, die neben dem Festival in mehreren Projekten parallel arbeiten. Der errechnete Fair-Pay-Gap beläuft sich auf 40.000 Euro. Mit dem Fair-Pay-Zuschuss des BMKÖS wird 2022 der Gap um 11,25 % geschlossen. Im Folgejahr wird der Zuschuss erhöht auf 12,5 %. Die Jahreshonorare konnten um 60 % erhöht werden, damit fehlen für vier Mitarbeiter_innen aber immer noch 35 % auf Fair Pay. Die Leitung verzeichnet eine Erhöhung um 25 %, wobei noch ein Fair-Pay-Gap von 80 % bleibt. 2023 kann das Festival noch keinen Fair-Pay-Zuschuss bei Land und Stadt ansuchen, da es als projektgeförderter Verein ohne Jahresanstellungen nicht ansuchen darf - das soll sich 2024 ändern.

Subventionsgeber_innen sind - abhängig von Filmfestival und Veranstaltungsort - in den meisten Fällen die jeweiligen Bundesländer, Gebietskörperschaften und das BMKÖS. Zweitwichtigstes Finanzierungsstandbein stellen Bar- und Sachsponsoring-Einnahmen dar. Dem Ticketverkauf kommt im Durchschnitt ein Anteil von etwas über zehn Prozent des Budgets zu. Des Weiteren spielen die Verwertungsgesellschaften, Fachverbände sowie Botschaften und Kulturinstitute bei der Finanzierung eine wichtige Rolle.

KEINE KOLLEKTIVVERTRÄGE

Die Mitarbeiter_innen von Filmfestivals gehören zu jenen zwei Prozent der österreichischen Arbeitnehmer_innen, die

Teilzeit-Anstellungen. Am meisten verbreitet sind Anstellungen in den Bereichen Büroleitung, Festivalkoordination, Finanzleitung und Protokoll. Zu jenen Aufgaben, die eher in selbstständiger Tätigkeit ausgeführt werden, zählen Kuratierung, Lektorat, Übersetzung, grafische Gestaltung, Technik oder Fotografie.

FINANZIERUNG

Im Durchschnitt machen Subventionen mehr als die Hälfte der Finanzierung der österreichischen Filmfes-

nicht durch einen Kollektivvertrag abgedeckt werden. In der Studie von 2016 wurde festgestellt, dass der Brutto-Stundenlohn im Durchschnitt lediglich ein Drittel der IG-Kultur-Empfehlung ausmacht. Durch die interne Erhebung konnte festgestellt werden, dass sich der Brutto-Stundenlohn in den letzten Jahren - nicht zuletzt durch stärkere Bewusstseinsbildung innerhalb des FÖFF und mithilfe der Fair-Pay-Initiativen von Stadt Wien, BMKÖS und mitunter auch einzelnen Bundesländern und Städten - verbessert hat, eine Entlohnung nach Fair Pay aber nur in den wenigsten Fällen erreicht werden konnte.

FAIR-PAY-ENTLOHNUNGSZIEL

2022 haben sich die Mitglieder des FÖFF auf ein gemeinsames Entlohnungsziel geeinigt, das als Grundlage für die Kalkulation der Gehaltskosten bei Fördereinreichungen dient. Es ist angelehnt an das Fair-Pay-Schema der IG Kultur und den Kollektivvertrag der Musik- und Filmwirtschaft (ausgenommen Filmberufe), wobei die Gruppen mit groben Zuschreibungen (anhand von Tätigkeitsbereichen und Verantwortung) an die Arbeitsbereiche von Festivals angepasst wurden. Alle Mitglieder des FÖFF kalkulieren in ihren Förderansuchen nach dem Fair-Pay-Entlohnungsziel des FÖFF, um Kostenwahrheit darzustellen. Noch handelt es sich allerdings um ein Ziel, das bis-

PRAXISBEISPIEL

Ein mittelgroßes Filmfestival in Wien hat über das Jahr verteilt rund 30 Mitarbeiter_innen. Der 2021 errechnete Fair-Pay-Gap beläuft sich auf 95.000 Euro. Im selben Jahr erhält das Festival einen Zuschuss vom BMKÖS. Die Höhe bemisst sich am Anteil der Förderung des Bundes am Gesamtbudget. Ausgezahlt werden 7.000 Euro, der Gap konnte also um diesen Betrag reduziert werden. Im Jahr darauf wird der Fair-Pay-Zuschuss als Teil der Förderung ausbezahlt und um zehn Prozent erhöht. Da nicht alle Einnahmen des Festivals sich um diesen Wert gesteigert haben, ist der Gap durch Reallohnverluste aber wieder größer geworden.

her lediglich die Viennale als größtes Festival finanzieren kann. Für die meisten Festivals ist das noch nicht möglich. Die Gründe dafür sind vielfältig: Zum einen liegt es daran, dass sich die Bemühungen um Fair Pay in den Bundesländern und Gebietskörperschaften in unterschiedlichen Stadien befinden; zum anderen daran, dass die letzten Jahre von einer starken Inflation gekennzeichnet waren. Um den Fair-Pay-Gap nach der Berechnungsgrundlage des BMKÖS zu schließen, müssten gleichermaßen auch Sponsoring- und Ticketeinnahmen erhöht werden - ein Unterfangen, das in Zeiten einer schwachen Kaufkraft einerseits und einer kriselnden Privatwirtschaft andererseits denkbar schwierig ist.

81

FORDERUNGEN ZU FAIR PAY

- Erhebung der Faktenbasis
- Kostenwahrheit in Förderanträgen - nach Fair Pay budgetiert
- Erhöhung der Fördermittel für Kunst und Kultur auf mindestens 1 % des BIP
- Erhöhung und jährliche Valorisierung der Förderbudgets
- Prozessorientierte Förderung mit Planungsperspektiven

81

FORUM ÖSTERREICHISCHER FILMFESTIVALS

Als Interessenvertretung der österreichischen Filmfestivals setzt sich das Forum Österreichischer Filmfestivals (FÖFF) seit 2012 für die Verbesserung der Fördersituation und der allgemeinen Rahmenbedingungen von Festivals ein. Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Forderung von fairen Arbeitsbedingungen für Festivalarbeiter_innen. Das FÖFF ist ein Ort des Austausches und umfasst 24 Festivals unterschiedlicher Größe und Ausrichtung.

81

TOOLS FILMFESTIVALS

Zusammengestellt vom Forum Österreichischer Filmfestivals

TOOLS ZU FAIR PAY IM ÜBERBLICK

83

- Fair-Pay-Entlohnungsziel für unselbstständige Festivalarbeit - siehe unten
- TKI-Honorarspiegel für selbstständige Kulturarbeit - siehe S. 114

83

FAIR PAY ENTLOHNUNGSZIEL ÖSTERREICHISCHER FILMFESTIVALS

Empfehlung: Mindestbruttogehalt für 40 Wochenstunden, 14 Monatsgehälter, nach Jahren der Berufstätigkeit

83

GRUPPE mit Beschreibung	1-5 J (M & h)	6-11 J (M & h)	12-18 J (M & h)	AB 19 J (M & h)
GRUPPE 1	€ 2.137	€ 2.299	€ 2.493	€ 2.697
Tätigkeiten ohne besondere Vorkenntnisse; Hilfstätigkeiten; Tätigkeiten, die nach kurzer Einschulungszeit ausgeführt werden können; Tätigkeiten, die der Supervision einer Stelle einer höhergereihten Verwendungsgruppe unterstehen	€ 12,34	€ 13,27	€ 14,39	€ 15,57
GRUPPE 2	€ 2.672	€ 3.101	€ 3.526	€ 3.955
Tätigkeiten, die besondere Vorkenntnisse in geringem Umfang erfordern; Tätigkeiten, die umfangreicherer Einschulungen bedürfen; Stellen, die mit der Supervision bzw. Mitarbeiter_innenführung von Stellen der Gruppe 1 betraut sind	€ 15,43	€ 17,91	€ 20,36	€ 22,84
GRUPPE 3	€ 2.966	€ 3.443	€ 3.926	€ 4.405
Tätigkeiten, die besondere Erfahrung und Vorkenntnisse erfordern; Tätigkeiten, die ein Maß an Selbstständigkeit und Verantwortung erfordern, das über jenes hinausgeht, das in den Gruppen 1 & 2 gefordert ist; Stellen, die Positionen der Gruppe 4 zuarbeiten/unterstellt sind	€ 17,12	€ 19,88	€ 22,67	€ 25,43

GRUPPE mit Beschreibung	1-5 J (M & h)	6-11 J (M & h)	12-18 J (M & h)	AB 19 J (M & h)
GRUPPE 4	€ 3.364	€ 3.903	€ 4.439	€ 4.982
Komplexe organisatorische Tätigkeiten, die umfangreiches Wissen und Erfahrung erfordern; Tätigkeiten, die besonderes Spezialwissen erfordern; Stellen, die mit der Supervision und Anleitung von Stellen der Gruppe 3 betraut sind; kreative und künstlerische Tätigkeiten, die umfangreiches Wissen und Erfahrung erfordern; Stellen, die mit der Repräsentation der Organisation betraut sind	€ 19,42	€ 22,53	€ 25,63	€ 28,76
GRUPPE 5	€ 4.382	€ 5.045	€ 5.711	€ 6.374
Selbstständige Tätigkeiten, die überdurchschnittliches Wissen und Erfahrung erfordern; Stellen mit Gesamt- und Letztverantwortung in künstlerischer und/oder kaufmännischer Hinsicht	€ 25,30	€ 29,13	€ 32,97	€ 36,80

GRUPPE 1	
KINO	
Fahrer_innen	Transporte bzw. Personenfahrten
Garderobenpersonal	Garderobentätigkeiten
Helping Hands/Springer_innen	Flyer auflegen, Plakate aufhängen, Info-Point-Betreuung
Kinopersonal (Einlass)	Ticketkontrolle, Reinigung Spielstätte zwischen Vorstellungen
Kinopersonal (Kassa ohne Zahlungen)	Kartenausgabe ohne Verkauf; Akkreditiertenkassa; reine Abholung bereits gekaufter Karten
Produktionspersonal	Auf- & Abbau von veranstaltungsbezogenen Aufbauten unter Anleitung; Mithilfe bei Veranstaltungsabwicklung unter Anleitung Reinigungspersonal Reinigung von Spielstätten
BÜRO	
Praktikum	Arbeitspraktikum
Reinigungspersonal	Reinigung Büro

GRUPPE 2	
KINO	
Jurykoordination/-betreuung Mitarbeit	Betreuung von Jurymitgliedern vor Ort
Kinopersonal (Kassa mit Zahlungen)	Kartenverkauf mit Zahlungsabwicklung
BÜRO	
Protokoll Mitarbeit	Mitarbeit bei der Vorbereitung und Abwicklung protokollarischer Veranstaltungen
Website (Content)	Einpflegen von bereits erstelltem Content in das Website-CMS; Datenpflege

GRUPPE 3	
KINO	
Veranstaltungsleitung (u.a. Saalregie, Spielstättenleitung)	Eigenständige Betreuung von Filmvorführungen; Supervision und Anleitung von Mitarbeiter_innen der Gruppe 1; Repräsentation der Veranstalter_in gegenüber Besucher_innen und Gästen; Verantwortung für Einhaltung von Abläufen; ohne Gesprächsführung
Vorführer_innen/Projektion digital Langfilm	Digitalprojektion von Langfilmen in genormten Kinosettings
BÜRO	
Akkreditierungen	Bearbeitung von Akkreditierungsanfragen; Vorbereitung und Abwicklung der Akkreditierungsausgabe
Buchhaltung	Laufende Finanzbuchhaltung
Festivalkoordination / Büroleitung	Koordinationsstelle für Informationen in der Festivalvorbereitung und -abwicklung; Büroleitung; Organisation des laufenden Bürobetriebs; zuarbeitende Tätigkeiten für andere Bereiche der Gruppe 4
Filmsichten	Vorauswahl von (eingereichten) Filmen zur weiteren Verwendung/Programmierung durch Programmverantwortliche
Gästebüro	Kontakt mit Festivalgästen; Koordination von Reise und Unterbringung; Repräsentation des Festivals gegenüber Gästen; Akquise von Gästen
Interne Kommunikation (Dispo)	Erstellung und Kommunikation der Festival(tages)disposition; Koordinationsstelle für Informationen für den laufenden Festivalbetrieb
Jurykoordination/-betreuung Leitung	Anfrage und Einladung von Jurymitgliedern auf Basis einer (Vor)auswahl; Betreuung der Jurymitglieder vor Ort; Koordinierung von Juryentscheiden und -statements

GRUPPE 3	
BÜRO	
Kopien- & Programmkoordination Mitarbeit	Abklärung von Filmrechten; Filmkopien-Logistik (Kopieninhaber_in - Festival - Spielstätten); Assistenz bei der Festivalprogrammierung; Bereitstellen technischer Informationen
Kopienkontrolle	Kontrolle von digitalen Kopien
Lektorat	Lektorat von Drucksorten
Marketing	Konzeption und Umsetzung von Marketingmaßnahmen (on- und offline), Werbekampagnen, Zielgruppenwerbung
Medienkooperationen	Konzeption und Umsetzung einer Medienkooperations-Strategie
Presse	Organisation von Presseveranstaltungen; Erstellung und Verteilung von Presseaussendungen und Presse-material; Bearbeitung von Interviewanfragen; Kommunikation mit Pressevertreter_innen
Produktion	Vorbereitung der Festivalspielstätten; Vorbereitung und Organisation von Veranstaltungen; Anleitung von Produktionsmitarbeiter_innen (Gruppe 1); Erstellung von Dienstplänen; Recruiting von Festivalmitarbeiter_innen der Gruppe 1
Protokoll Leitung	Leitung der Protokollabteilung; Organisation und Abwicklung von geladenen Veranstaltungen; Erstellung von Einladungslisten; Seating; Vor-Ort-Betreuung
Social Media	Erstellung und Umsetzung einer Social-Media-Kampagne; Verantwortung der Social-Media-Kommunikation des Festivals
Sponsoring	Erstellung und Umsetzung der Fundraising-Strategie des Festivals; Akquise von privatwirtschaftlichen Sponsor_innen

GRUPPE 4	
KINO	
Vorführer_innen/Projektion analog/ Kurzfilm	Analog- und Digitalprojektion; Aufspielen bzw. Vorbereiten von Kopien; Kopientests; Vorführung von Kurzfilmprogrammen
BÜRO	
Branchenveranstaltungen (Organisation)	Konzeption, Organisation und Ab- wicklung von Branchenveranstal- tungen; Einladung von Veranstal- tungsgästen; Repräsentation des Festivals gegenüber Gästen und Publikum
Controlling	Stabsstelle, die mit der Aufberei- tung und Kontrolle wirtschaftlicher Daten der Organisation betraut ist; Fördereinreichungen und -abrech- nungen
Events (Organisation)	Konzeption, Organisation und Ab- wicklung von Veranstaltungen; Ein- ladung von Veranstaltungsgästen; Repräsentation des Festivals gegen- über Gästen und Publikum
Finanzleitung	Stelle, die mit der Aufbereitung und Kontrolle wirtschaftlicher Daten der Organisation betraut ist; Fördereinreichungen und -abrechnun- gen; Supervision der Buchhaltung; Fakturierung; ohne Budgetletzter- verantwortung
Gästebüro Leitung	Leitung des Gästebüros; Kontakt mit Festivalgästen; Koordination von Reise und Unterbringung; Repräsen- tation des Festivals gegenüber Gäs- ten; Akquise von Gästen; Anleitung von Mitarbeiter_innen des Gästebü- ros (Gruppe 3)

GRUPPE 4	
BÜRO	
Grafik	Erstellung von Festivalgrafiken (Sujet, Inserate, Drucksorten, Web-Grafiken)
IT-Administration	Laufende Betreuung der Festival-IT; Systemadministration; Hard- und Softwarebetreuung; Weiterentwicklung der IT-Infrastruktur
Katalogtexte	Schreiben von Katalogtexten (allgemeine Programmtexte, Filmtexte)
Kinotechnik	Anpassung der Spielstätten auf die projektionstechnischen Bedürfnisse des Festivals
Koordination Filmwettbewerb	Verantwortung für die organisatorische Konzeption und Abwicklung der Filmwettbewerbe; Koordinierung Filmeinreichungen; Kommunikation mit Filmschaffenden bzgl. administrativer Fragen zur Einreichung; Aufbereitung der Einreichungen für Sichtung/Programmierung; Datenpflege
Koordination Rahmenprogramm	Inhaltliche und organisatorische Konzeption und Abwicklung des Festival-Rahmenprogramms; Künstler_innenkontakt
Kopienkontrolle	Kontrolle von analogen Kopien und digitalen Kurzfilmen; Kopienbefundung
Kopien- & Programmkoordination Leitung mit Mitarbeiter_innenverantwortung	Abklärung von Filmrechten; Filmkopien-Logistik (Kopieninhaber_in - Festival - Spielstätten); Assistenz bei der Festivalprogrammierung; Bereitstellen technischer Informationen; Koordination der Kopienkontrolle (Gruppe 3); Anleitung der Mitarbeiter_innen der Abteilung (Gruppe 3)

GRUPPE 4	
BÜRO	
Kuratierung / Programmierung / Erstellung Filmprogramme	Auswahl und Kuratierung von Filmen/ Filmprogrammen auf Basis von Einreichungen; Sichtungen
Marketing Leitung mit Mitarbeiter_innenverantwortung	Leitung der Marketingabteilung; Konzeption und Umsetzung von Marketingmaßnahmen (on- und offline), Werbekampagnen, Zielgruppenwerbung; Anleitung von Mitarbeiter_innen der Marketingabteilung (Gruppe 3)
Medienkooperationen Leitung mit Mitarbeiter_innenverantwortung	Leitung der Abteilung Medienkooperationen; Konzeption und Umsetzung einer Medienkooperations-Strategie; Anleitung der Mitarbeiter_innen der Abteilung (Gruppe 3)
Presse Leitung mit Mitarbeiter_innenverantwortung	Leitung des Pressebüros; Organisation von Presseveranstaltungen; Erstellung und Verteilung von Presseaussendungen und Pressematerial; Bearbeitung von Interviewanfragen; Kommunikation mit Pressevertreter_innen; Anleitung von Mitarbeiter_innen des Pressebüros (Gruppe 3)
Produktion Leitung mit Mitarbeiter_innenverantwortung	Leitung der Festivalproduktion; Vorbereitung der Festivalspielstätten; Vorbereitung und Organisation von Veranstaltungen; Anleitung von Produktionsmitarbeiter_innen (Gruppe 1); Erstellung von Dienstplänen; Recruiting von Festivalmitarbeiter_innen der Gruppen 1-3
Social Media Leitung mit Mitarbeiter_innenverantwortung	Erstellung und Umsetzung einer Social-Media-Kampagne; Verantwortung der Social-Media-Kommunikation des Festivals

GRUPPE 4

BÜRO

Sponsoring Leitung mit Mitarbeiter_innenverantwortung

Erstellung und Umsetzung der Fundraising-Strategie des Festivals; Akquise von privatwirtschaftlichen Sponsor_innen; Anleitung von Mitarbeiter_innen der Gruppe 3

Ticketing Leitung mit Mitarbeiter_innenverantwortung

Operative Abwicklung des Festival-ticketings auf Basis einer Ticketingstrategie; Recruiting und Anleitung von Ticketing-Mitarbeiter_innen (Gruppen 1-2); Erstellung von Veranstaltungsabrechnungen

GRUPPE 5

BÜRO

Festivalleitung

Strategische und taktische Steuerung des Festivals; Letztverantwortung für künstlerische, organisatorische, personelle und finanzielle Belange des Festivals; oberstes Repräsentationsorgan des Festivals nach außen (bei Vereinen Leitungsorgan im Sinne des Vereinsgesetzes; bei GmbH Geschäftsführung); oberstes Leitungsorgan nach innen

FREIE KULTURARBEIT

FREIE KULTURARBEIT

Yvonne Gimpel

IG Kultur Österreich

Kulturräume betreiben, Projekte konzipieren, Veranstaltungen organisieren, Förderungen aufstellen, Ehrenamtliche koordinieren - Kulturarbeit in der freien Szene hat viele Gesichter. Sie ist das unsichtbare Rückgrat, das zeitgenössische Kunst und Kultur aufrecht hält, sie vermittelt und ermöglicht. Und sie trägt dafür Sorge, dass Teilhabe an Kunst und Kultur jenseits von Hochkultur und volkstümlicher Kultur eine stabile Basis hat durch Kontinuität, Infrastruktur und einen starken Fokus auf Vermittlungs- und Partizipationsprozesse. Getragen wird diese Arbeit von Kulturinitiativen. Über 1.000 davon sind Mitglied der IG Kultur Österreich. Gemeinsam ist ihnen, dass sie selbstbestimmt und kontinuierlich auf Non-Profit-Basis im Bereich der zeitgenössischen Kulturvermittlung und -produktion arbeiten.

ZUR LAGE DER KULTURARBEITER*INNEN ...

... ist de facto wenig bekannt. Trotz der unbestritten wichtigen Arbeit, die sie leisten, wurden sie bislang von öffentlich beauftragten Studien und Statistiken ausgeklammert. Schätzungen zufolge sind mindestens 30.000 Menschen in der zeitgenössischen Kulturarbeit unselbstständig tätig. Die Zahl der selbstständigen Kulturarbeiter*innen dürfte noch höher sein - ohne jene zu berücksichtigen, die sich selbst als Künstler*in definieren und Kulturarbeit nur als notwendiges Beiwerk ausüben (müssen). Daten zur Einkommenssituation der Kulturarbeiter*innen existieren nicht. Aus Beratungspraxis und Stichprobenerhebungen sind aber sowohl die IG Kultur Österreich als auch die Landes-IGs mit den prekären Bedingungen auf individueller und institutioneller Ebene gut vertraut.

FEHLENDE MINDESTSTANDARDS

In Österreich gibt es keinen Mindestlohn und dies aus gutem Grund. 98 % der unselbstständig Beschäftigten sind von Kollektivverträgen abgedeckt, d.h. die Betroffenen verhandeln selbst, ohne staatliche Einflussnahme, was angemessen ist. Die freie Kulturarbeit zählt jedoch zu jenen zwei Prozent, die sich ohne verbindliche Mindeststandards der Entlohnung arrangieren müssen. Ebenso wenig gibt es

PRAXISBEISPIEL

*In jahrzehntelanger Aufbauarbeit hat Gerald einen Literaturverein etabliert. Trotz Jahresförderung reichen die Mittel lediglich für eine geringfügige Anstellung, der Rest muss ehrenamtlich erbracht werden. Durch den Fair-Pay-Zuschuss des Bundes konnte die geringfügige Anstellung etwas besser bezahlt werden, die Honorare für Autor*innen konnten erhöht werden. Da eine Überführung von unfreiwilligem Ehrenamt in eine Anstellung aber ausgeschlossen ist, muss Gerald den Großteil der Arbeit weiterhin unbezahlt leisten.*

verbindliche Honoraruntergrenzen. In Konsequenz kennt die Entlohnung keine Grenze nach unten. Unbezahlte Mehrarbeit bzw. Überstunden sind an der Tagesordnung - so es denn Anstellungen gibt. Wenn es sie gibt, dann zumeist befristet und auf Teilzeitbasis - von einem Projekt zum nächsten. Etwa die Hälfte der Kulturarbeiter*innen ist regelmäßig unfreiwillig ehrenamtlich tätig, weil die finanziellen Mittel für die Bezahlung professioneller Arbeit schlichtweg fehlen.

RECHTLICHE FALLSTRICKE

99

Ehrenamtliche (Mehr-)Arbeit oder Arbeiten auf Honorarnotenbasis aus Kostengründen ist jedoch nicht ohne Weiteres möglich. In den meisten Fällen ist in der Kulturarbeit eine Anstellung rechtlich geboten, auch wenn die finanziellen Mittel noch so knapp sind. Kulturinitiativen benötigen daher tiefes rechtliches Know-how, andernfalls können existenzbedrohende finanzielle Konsequenzen drohen - nicht nur für den Verein, sondern unter Umständen auch für die Vorstandsmitglieder, die mit ihrem Privatvermögen haften.

CHRONISCHE UNTERFINANZIERUNG

99

Besonders problematisch ist die chronische Unterfinanzierung dort, wo freie Kulturarbeit mit öffentlichen Mitteln realisiert wird. Die öffentliche Finanzierungspraxis führt dazu, dass immer nur ein Teil der beantragten und für die Umsetzung nötigen Mittel zur Verfügung gestellt wird. Fördermittel sollen möglichst in Projekte und nicht in Overheadkosten für Personal und Infrastruktur fließen. Da Sachkosten (Miete, Strom, Energie, Druckkosten etc.) nur bedingt reduzierbar sind, wirkt sich die Unterfinan-

zierung verhängnisvoll auf die Gestaltung der Honorare und Gehälter aus. Und die Teuerungsspirale dreht sich weiter. Während Fixkosten kontinuierlich steigen, stagnieren die Budgets für die freie Szene weitgehend. In Konsequenz wird immer stärker am Personal gespart, um Programm und Aktivität weiter aufrechterhalten zu können.

PRAXISBEISPIEL

*Das Bundesland Salzburg hat eine Vorreiterrolle bei Fair Pay inne. Auf Basis einer Datenerhebung zum Finanzierungsbedarf wurde als Ziel definiert, 90 % des Fair-Pay-Schemas für Kulturarbeiter*innen binnen drei Jahren durch schrittweise Erhöhungen zu erreichen. Trotz Regierungswechsel - das Kulturressort wanderte von den Grünen zur ÖVP - hält die Strategie. Für 2024 ist eine Million Euro für Fair Pay veranschlagt. Und auch die Stadt Salzburg zieht mit: Rund 941.000 Euro sind an Extra-Fair-Pay-Mitteln für 2024 veranschlagt.*

KONTRAPUNKT: FAIR PAY FÜR KULTURARBEIT

Um die Lage der Kulturarbeiter*innen zu verbessern und letztlich existenzsichernde Arbeitsbedingungen zu ermöglichen, braucht es nachvollziehbare Richtwerte. Das Fair-Pay-Gehaltsschema und der Honorarspiegel bieten Kulturvereinen und Kulturarbeiter*innen eine Orientierung, was ihre Arbeit wert ist. Sie sollen als Grundlage für die Berechnung der Personal- und Honorarkosten bei Förderanträgen dienen. Förderstellen sollen sich auf ein einheitliches Referenzmodell stützen können, das bei Bemessung der Förderhöhen Beachtung findet.

GEHALTSSCHEMA FÜR KULTURVEREINE

Mit dem Fair-Pay-Gehaltsschema können Kulturvereine und -einrichtungen ihre unselbstständig Beschäftigten einstufen und fair entlohnen. Erstellt erstmals 2011 zum Auftakt

der Fair-Pay-Kampagne, wird das Schema seitdem jährlich auf Basis der Ergebnisse der Kollektivvertragsverhandlungen aktualisiert. 2023 erfolgte ein Update unter Einbindung der Mitglieder und der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA), um eine engere Anbindung an bestehende kollektivvertragliche Standards zu erreichen. Berechnungsgrundlage ist das GPA-Gehaltsschema für Vereine, das auf den Lohnabschlüssen der Handelsangestellten beruht, angepasst in den Tätigkeitsbeschreibungen an die Arbeitsrealitäten der Kulturarbeit. Ferner wurde ein Modus etabliert, um bereits im September - wenn die ersten Antragsfristen einzuhalten sind - das Schema für das Folgejahr vorlegen zu können und dennoch eine Rückkoppelung an die Ergebnisse der jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen zu gewährleisten.

101

DER HONORARSPIEGEL

In Ergänzung zum Gehaltsschema gibt es den Honorarspiegel für freie Kulturarbeit, entwickelt und jährlich aktualisiert von der TKI - Tiroler Kulturinitiativen. Er gibt Empfehlungen zur Honorarberechnung von organisatorischen, konzeptuellen und leitenden Tätigkeiten in Kunst und Kultur, die selbstständig im Rahmen eines Werkvertrags geleistet werden. Der Honorarspiegel basiert ebenfalls auf dem GPA-Gehaltsschema für Vereine.

101

MUSTERVERTRÄGE UND VORLAGEN

Um die Rechtssicherheit zu stärken, bietet die IG Kultur kostenfrei anwaltlich geprüfte Musterverträge und Vorlagen an. Kulturvereine sollen Werkzeuge zur Hand haben, die sie in ihrem Arbeitsalltag unterstützen und die Realitäten im Sektor widerspiegeln. Ziel ist es, faire Bedingungen für

Vereine und Kulturarbeiter*innen bzw. Kunst- und Kulturakteur*innen zu gewährleisten. Begleitend dazu bietet die IG Kultur zu arbeitsrechtlichen Fragen Weiterbildungs-Workshops, umfassende Online-Informationen sowie individuelle Beratung für Mitglieder an.

FAIR PAY IN DER PRAXIS

Im Zuge der Fair-Pay-Kampagne ist es gelungen, das Gehaltsschema als Richtwert bei vielen Beiräten und Förderstellen zu etablieren. Ebenso findet das Schema Anwendung in einzelnen Förderausschreibungen als eine von mehreren qualitativen Förderbedingungen. Der Anspruch der Fair-Pay-Kampagne, nämlich die konsequente Anwendung von Fair Pay bei der Bemessung der Förderhöhen und die dafür erforderliche Erhöhung der Förderbudgets, ist jedoch noch lange nicht erreicht. Die Umsetzung divergiert von Förderstelle zu Förderstelle, von Bundesland zu Bundesland, teils zwischen einzelnen Förderschienen. Und selbst dort, wo sogenannte Fair-Pay-Zuschüsse gewährt werden - statt integraler Teil der Förderung zu sein -, wird oft nur ein Teil der beantragten Summe gewährt.

Umso wichtiger ist, dass Kulturvereine und Kulturarbeiter*innen bei Einreichungen eine Fair-Pay-Aufstellung der Personal- und Honorarkosten beilegen und erläutern. Nur bei Angabe der tatsächlichen Kosten kann sichtbar werden, wie hoch der Finanzierungsbedarf ist, um Mitwirkende nach Fair Pay entlohnen zu können. Fällt die Förderung zu niedrig aus, bietet das Gehaltsschema die Möglichkeit, quer über alle Arbeitsbereiche prozentuelle Anpassungen / Kürzungen vorzunehmen. Dadurch kann klar ausgewiesen werden, wie hoch der Prozentsatz der Unterzahlung (z.B. alle erhalten 70 % nach dem Fair-Pay-Schema) und damit der weiterhin bestehende Finanzierungsbedarf ist. Nicht nur für Kulturarbeiter*innen individuell, sondern auch für die

Verhandlung zukünftiger Kulturbudgets ist das essenziell - denn ohne den weiteren Bedarf transparent zu machen, wird der Fair-Pay-Gap niemals geschlossen werden.

THE WAY TO FAIR PAY

Auf dem Weg zu fairer Entlohnung von Kulturarbeit sind eine Reihe von Schritten und Maßnahmen notwendig. Eine solide Faktenbasis muss geschaffen werden durch die Erhebung des Finanzierungsbedarfs von Kulturinitiativen, um nach Fair Pay entlohnen zu können. 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 Finanzierungen 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 deutliche Erhöhung der Fördermittel für Kunst und Kultur auf mindestens 1 % des BIP und eine neue Verteilungsgerechtigkeit innerhalb der Kulturförderungen 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 entfalten können. Also weg von der Output-Orientierung und kurzfristigen Produktionen, hin zu prozessorientierter Förderung mit Planungsperspektiven (Mehrjahresförderungen), die Overheadkosten für Infrastruktur und Personal selbstverständlich anerkennen.

FORDERUNGEN ZU FAIR PAY

- Erhebung der Faktenbasis zum Finanzierungsbedarf für Fair Pay
- Kostenwahrheit in Förderanträgen - nach Fair Pay budgetieren
- Einhaltung von Fair-Pay-Richtlinien bei Bemessung von Förderhöhen
- Erhöhung der Förderbudgets für Kunst und Kultur auf 1 % des BIP
- 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. Ihre zentrale Aufgabe liegt in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen für emanzipatorische Kulturarbeit.

TOOLS FREIE KULTURARBEIT

Zusammengestellt von IG Kultur Österreich

TOOLS ZU FAIR PAY IM ÜBERBLICK

- Fair-Pay-Gehaltsschema für unselbstständige Kulturarbeit/Kulturvereine - siehe S. 108
Erläuterungen und FAQs unter <https://igkultur.at/service/verein/gehaltsschema-und-honorarrichtlinien-fuer-kulturarbeit>
- TKI-Honorarspiegel für freie, selbstständige Kulturarbeit - siehe S. 114
Erläuterungen unter <https://igkultur.at/honorempfehlungen-fuer-selbstaendige-kulturarbeit>
www.tki.at/projekt/fair-pay/
- Sozialpartnerempfehlung der Gewerkschaft GPA und IG Kultur Österreich für Arbeitnehmende in gemeinnützigen Kulturorganisationen - siehe S. 116
- Musterverträge und Vorlagen zu Beschäftigungsformen in der freien Kulturarbeit
<https://igkultur.at/service/arbeiten-im-kulturverein/mustervertraege-vorlagen>
- Fair-Pay-Rechner für angestellte Mitarbeitende in Kulturvereinen
<https://kupf.at/fairpayrechner/>

- Information, Weiterbildungsangebote & individuelle Beratung bei Budgeterstellung, Kalkulation und (arbeits-)rechtlichen Fragen zu Beschäftigungsformen in Kulturvereinen durch die IG Kultur Österreich <https://igkultur.at>
- Fair-Pay-Kampagne: Kultur muss sich lohnen! mit Fakten, Argumenten, Praxiseinblicken und freizunutzbaren Tools und Werbemitteln (Plakate, Postkarten, Buttons, Videoclips) der IG Kultur Österreich und der Landesorganisationen der freien Kulturarbeit (Linkliste siehe S. 220) www.fairpaykultur.at

 GEHALTSSCHEMA FÜR KULTURARBEIT /
 KULTURVEREINE AB 1.1.2024

gemäß der Sozialpartnerempfehlung der Gewerkschaft GPA und IG Kultur Österreich

Empfehlung: Mindestbruttogehalt für Vollzeitanstellung (38,5 Wochenstunden), 14 Monatsgehälter

BERUFSGRADE	TÄTIGKEIT	BERUFSJAHRE											
		1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	15-16	17-18			
BESCHÄFTIGUNGS-GRUPPEN	1	Tätigkeiten ohne besondere Kenntnisse	€ 2.039	€ 2.076	€ 2.131	€ 2.194	€ 2.254						
	2	Einfache Tätigkeiten bzw. Assistenz-tätigkeiten unter Aufsicht/Anleitung	€ 2.198	€ 2.292	€ 2.384	€ 2.484	€ 2.587						
	3	Tätigkeiten bzw. Assistenz-tätigkeiten mit Grundkenntnissen unter Aufsicht/Anleitung	€ 2.369	€ 2.473	€ 2.588	€ 2.702	€ 2.811						
	4	Organisatorische und technische Tätigkeiten mit entsprechenden Kenntnissen	€ 2.672	€ 2.811	€ 2.957	€ 3.101	€ 3.244						
	5	Tätigkeiten mit Ausbildung und/oder Erfahrung in Eigenverantwortung	€ 2.966	€ 3.128	€ 3.285	€ 3.443	€ 3.605						
	6	Bereichs-/Abteilungsleitungen oder Projektleitungen mit Personalverantwortung und/oder Finanzverantwortung	€ 3.364	€ 3.544	€ 3.720	€ 3.903	€ 4.080						
	7	Koordinierende leitende Funktion, Gesamtkoordination	€ 4.049	€ 4.268	€ 4.485	€ 4.704	€ 4.923						
	8	Letztverantwortliche Leitungsfunktionen bei Vereinen	€ 4.715	€ 4.936	€ 5.165	€ 5.387	€ 5.614						

BERESCHÄFTIGUNGS-GRUPPEN	TÄTIGKEIT	BERUFSJAHRE					
		11-12	13-14	15-16	17-18	19+	
1	Tätigkeiten ohne besonderen Kenntnisse	€ 2.314	€ 2.379	€ 2.447	€ 2.517	€ 2.586	
2	Einfache Tätigkeiten bzw. Assistenz-tätigkeiten unter Aufsicht/Anleitung	€ 2.692	€ 2.794	€ 2.894	€ 3.002	€ 3.107	
3	Tätigkeiten bzw. Assistenz-tätigkeiten mit Grundkenntnissen unter Aufsicht/Anleitung	€ 2.926	€ 3.037	€ 3.151	€ 3.263	€ 3.377	
4	Organisatorische und technische Tätigkeiten mit entsprechenden Kenntnissen	€ 3.384	€ 3.526	€ 3.669	€ 3.812	€ 3.955	
5	Tätigkeiten mit Ausbildung und/oder Erfahrung in Eigenverantwortung	€ 3.766	€ 3.926	€ 4.085	€ 4.243	€ 4.405	
6	Bereichs-/Abteilungsleitungen oder Projektleitungen mit Personalverantwortung und/oder Finanzverantwortung	€ 4.263	€ 4.439	€ 4.622	€ 4.801	€ 4.982	
7	Koordinierende leitende Funktion, Gesamtkoordination	€ 5.139	€ 5.355	€ 5.574	€ 5.791	€ 6.007	
8	Letztverantwortliche Leitungsfunktionen bei Vereinen	€ 5.845	€ 6.067	€ 6.293	€ 6.519	€ 6.743	

Erläuterung zu den Beschäftigungsgruppen gemäß § 11 der Sozialpartnerempfehlung der Gewerkschaft GPA und IG Kultur Österreich zur Einstufung von Arbeitnehmenden:

Die folgenden in den Beschäftigungsgruppen angeführten Tätigkeitsumschreibungen und Berufsbilder sind lediglich als demonstrative Aufzählung zu verstehen. Entscheidend für die Zuordnung ist die Benennung der Beschäftigungsgruppen (beispielsweise ob der Aufgabenbereich eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin in Eigenverantwortung oder mit Personal-/ Finanzverantwortung durchgeführt wird).

- Beschäftigungsgruppe 1

TÄTIGKEITEN OHNE BESONDERE KENNTNISSE

111

wie z.B. Mithilfe bei Massenaussendungen, Flyer verteilen, Einlasspersonal, Ordner*innen, Garderobendienst, Stage Hands, Bestuhlung, Aushilfen, Fahrer*innen

- Beschäftigungsgruppe 2

EINFACHE TÄTIGKEITEN BZW. ASSISTENZTÄTIGKEITEN UNTER AUFSICHT/ANLEITUNG

wie z.B. Ablagetätigkeiten, Telefondienst, Bearbeiten von Anfragen, Front Office / Empfang, Organisation von Reisen und Unterkünften, Anmieten von Räumlichkeiten, Abwicklung von Aussendungen, Ticketverkauf, Abendkassa, Saaldienst. Administrative, organisatorische Tätigkeiten, die mit einer Einführung / Anleitung / unter Aufsicht erbracht werden können, ohne einschlägige Vorkenntnisse zu erfordern.

111

- Beschäftigungsgruppe 3

TÄTIGKEITEN BZW. ASSISTENZTÄTIGKEITEN MIT GRUNDKENNTNISSEN UNTER AUFSICHT / ANLEITUNG

wie z.B. allgemeine Büroarbeit, technisches Personal mit Grundkenntnissen, technische Assistenzen und andere Assistenzen mit Grundkenntnissen

- Beschäftigungsgruppe 4
ORGANISATORISCHE UND TECHNISCHE TÄTIGKEITEN MIT ENTSPRECHENDEN KENNTNISSEN
wie z. B. Abendkassa mit Ticketing, Vorbuchhaltung, Kassaverwaltung, einfache Öffentlichkeitsarbeit, technisches Personal mit entsprechender Ausbildung oder entsprechenden Kenntnissen, Generaldienst / Abenddienst mit Verantwortung für die Veranstaltung, Büroadministration, Servicebüro

- Beschäftigungsgruppe 5
TÄTIGKEITEN MIT AUSBILDUNG UND/ODER ERFAHRUNG IN EIGENVERANTWORTUNG
wie z. B. Organisation von Veranstaltungen, Ausstellungsorganisation, Vermittlung, Beratungs-, Schulungs- und Betreuungsaktivitäten, operative Workshopleitung, qualifiziertes technisches Personal, Büroarbeiten, die mit selbstständiger Contenterstellung verbunden sind, redaktionelle Arbeit, Durchführung von Recherchen, selbstständige Dokumentation (Projektdokumentationen, Jahresberichte, Bibliotheksbetreuung, Archiv und dgl.), selbstständige Mitglieder- oder Kund*innenbetreuung, Mitgliederadministration, selbstständige Sachbearbeiter*innen, Dienstnehmer*innen in der Buchhaltung, die mit der Führung von Konten betraut sind, Stellvertretung von Leitungspersonal (ausgenommen stellvertretende Geschäftsführung), Geschäftsführungsassistentz

- Beschäftigungsgruppe 6
BEREICHS-/ABTEILUNGSLEITUNGEN ODER PROJEKTLEITUNGEN MIT PERSONALVERANTWORTUNG UND/ODER FINANZVERANTWORTUNG
wie z. B. Leitung Presseabteilung, Leitung Öffentlichkeitsarbeit, Redaktionsleitung, technische Produktionsleitung, Leitung Dramaturgie, Projektumsetzung mit personeller und/oder finanzieller Verantwortung, Leitung der Buchhaltung und/oder Personalverrechnung bei größeren

Vereinen, Controlling, stellvertretende Geschäftsführung, Systemverantwortliche im Bereich EDV, Programmierer*innen, die selbstständig mit der Programmentwicklung beauftragt sind.

- Beschäftigungsgruppe 7

***KOORDINIERENDE LEITENDE FUNKTION,
GESAMTKOORDINATION***

wie z. B. Führung eines Vereins/einer GmbH unter Beteiligung des Vorstandes, Abhängigkeit bei der Führung der Tagesgeschäfte von Anweisungen des Vorstandes, Führungsfunktionen in Vorstandsteams bei gleicher Verantwortung, eingeschränkte Geschäftsführung unter Beteiligung eines Verwaltungsrates oder eines ähnlichen Gremiums, Bereichs- und Abteilungsleitungen (wie in Gruppe 6 mit eigener Personal- und/oder Finanzverantwortung) für große Vereine/Unternehmen

113

- Beschäftigungsgruppe 8

***LETZTVERANTWORTLICHE LEITUNGSFUNKTIONEN
BEI VEREINEN***

wie z. B. kaufmännische Leitung und künstlerische Gesamtleitung

Weiterführende Erläuterungen und FAQs unter

<https://igkultur.at/service/verein/gehaltsschema-und-honorarrichtlinien-fuer-kulturarbeit>

113

Sozialpartnerempfehlung unter

<https://igkultur.at/projekt/sozialpartnerempfehlung-freie-kulturarbeit>

*TKI-HONORARSPIEGEL FÜR SELBSTSTÄNDIGE
KULTURARBEIT AB 1.1.2024*

abgeleitet aus dem GPA-Gehaltsschema für Vereine

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. Diese müssen gesondert kalkuliert werden.

Der TKI-Honorarspiegel bezieht sich auf organisatorische, konzeptuelle und leitende Tätigkeiten im Kunst- und Kulturbereich, die selbstständig im Rahmen eines Werkvertrages geleistet werden. Weisen Tätigkeiten Merkmale eines echten Dienstverhältnisses auf, handelt es sich um un-selbstständige Beschäftigung. Wir empfehlen eine Abklärung im Einzelfall, ob es sich um ein echtes oder freies Dienstverhältnis handelt oder tatsächlich um einen Werkvertrag.

TÄTIGKEIT	GRUPPE LAUT GPA SCHEMA	RICHTWERT FÜR STUNDEN- SÄTZE IN EURO, 1. BIS 36. BERUFSJAHR
Tätigkeiten ohne besondere Vorkenntnisse	1	€ 23,20 - € 35,84
Organisatorische und technische Tätigkeiten mit entsprechenden Kenntnissen	4	€ 30,40 - € 57,97
Durchführung von Recherchen und Erstellung von Dokumentationen	5	€ 33,73 - € 64,63
Komplexe organisatorische Tätigkeiten, Projektumsetzung Qualifizierte Tätigkeiten wie Kommunikation mit Künstler_innen oder Referent_innen, Organisation von Veranstaltungen und Workshops, qualifizierte technische Tätigkeiten mit einschlägiger Ausbildung	5	€ 33,73 - € 64,63
Erarbeitung von Publikationen, Programmheften, Katalogen, Text- und Bildredaktion	5	€ 33,73 - € 64,63
Öffentlichkeitsarbeit Qualifizierte Tätigkeiten wie Entwicklung von PR-Konzepten, Pressearbeit, Content für Web-Auftritte und Social Media	6	€ 38,27 - € 73,06

115

115

TÄTIGKEIT	GRUPPE LAUT GPA SCHEMA	RICHTWERT FÜR STUNDEN- SÄTZE IN EURO, 1. BIS 36. BERUFSJAHR
Konzeptarbeit, Programmierung Kultur- programm Qualifizierte Tätigkeiten wie Konzepterstellung und inhaltliche sowie künstlerische Programmierung eines Kulturprojektes, Festivals oder Jahresprogramms, Workshopleitung, Vorträge und Podien	7	€ 46,06 - € 88,11
Projektleitung und Finanzmanagement Künstlerische, wissenschaftliche oder finanzielle Projektleitung, Budgeterstellung und -kontrolle	8	€ 53,63 - € 97,29

Weiterführende Erläuterungen unter
<https://igkultur.at/honorarempfehlungen-fuer-selbstaendige-kulturarbeit>
www.tki.at/projekt/fair-pay/

**SOZIALPARTNEREMPFEHLUNG DER GEWERKSCHAFT GPA
 UND IG KULTUR ÖSTERREICH FÜR ARBEITNEHMENDE
 IN GEMEINNÜTZIGEN KULTURORGANISATIONEN**
 ab 1.1.2024

Da die freie Kulturarbeit in den meisten Fällen keinem Kollektivvertrag unterliegt, gibt es seit 2023 zwischen der Gewerkschaft GPA und IG Kultur Österreich eine Kooperation, um gemeinsam einen Schritt in Richtung bessere Arbeitsbedingungen in der freien Kulturarbeit zu setzen.

Ergebnis ist die erste Sozialpartnerempfehlung für die freie Kulturarbeit in Österreich.

Im Zentrum steht das Fair-Pay-Gehaltsschema der IG Kultur Österreich, das damit erstmals gemeinsam mit der Gewerkschaft GPA herausgegeben wird. Darüber hinaus schafft die Empfehlung einen gemeinsamen Referenzrahmen für die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und bietet Transparenz und Rechtssicherheit durch Klärung arbeitsrechtlicher Fragestellungen.

Rein rechtlich gesehen sind die Sozialpartnerempfehlung und das Gehaltsschema unverbindlich. Wir empfehlen jedoch grundsätzlich, für Einreichungen um Förderungen das Gehaltsschema als Berechnungsgrundlage für die Personalkosten zu verwenden und dieses auch dem Antrag beizulegen. Nur so wird sichtbar, wie hoch der tatsächliche Finanzierungsbedarf und damit auch die (weiterhin) bestehende Finanzierungslücke für Fair Pay ist.

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 im linearen Rundfunk und mit non-linearen On-Demand-Angeboten im Internet. Eine Vielzahl unbezahlter und eine geringere Zahl bezahlter Medienmacher_innen und Mitarbeiter_innen macht die Umsetzung möglich.

2023 hat der Freie Rundfunk Österreich 295 bezahlte Beschäftigte (158 Angestellte, 74 Honorar- und Werkvertragskräfte, 63 Praktikant_innen und zwei Lehrlinge) mit einem Vollzeitäquivalent von 95,01 Mitarbeiter_innen. Darüber hinaus sind ca. 2.800 Freiwillige in der konzeptionell unbezahlten Programmproduktion tätig.¹

¹ Erhebung Verband Freier Rundfunk 11/2023

FINANZIERUNG

Finanziert wird der nicht-kommerzielle Privatrundfunk, neben eigenwirtschaftlichen Aktivitäten, durch einen Mix der drei Gebietskörperschaftsebenen Bund, Länder und Kommunen. Der Bundesanteil wird - mit einer zwingenden Quote von maximal 90 % für Inhalte und 70 % für (Medien-)Bildung im Wettbewerb zwischen den Stationen - mit fünf Millionen Euro durch den Nichtkommerziellen Rundfunkfonds (NKRF) abgedeckt, der von der Rundfunkbehörde RTR verwaltet wird.² Regionale und kommunale Kofinanzierungen als nötige Ergänzung zum quotierten Bund erfolgen für die Radio- und TV-Stationen oft aus Kulturförderungen der Bundesländer und Kommunen. Dementsprechend sind die Organisationen oft „Kulturstätten“ für Services an die regionalen Kulturszenen - und sie sind häufig auch Mitglied der IG Kultur Österreich (IGKÖ) bzw. von deren Regionalstellen. Sie orientieren sich am Fair-Pay-Schema für Kulturarbeit³. 2023 setzen drei Stationen und der Verband Fair Pay nach den Kriterien der IGKÖ zu 100 % um.

PRAXISBEISPIEL

Die Vereins-Geschäftsführung einer Radiostation bezieht aktuell für 30 Wochenstunden ein Bruttogehalt von 2.785 Euro nach dem Schema der Organisation. Nach dem Fair-Pay-Schema der IGKÖ läge ihr Gehalt bei 3.931,17 Euro (Stufe 5/2), die Position ist damit um 29 % unterbezahlt.

FAIR PAY ALS LEITBILD

Mit der Aufnahme fairer Bezahlung in ihre Leitbilder und Grundsatzdokumente haben einige der Sender Fair Pay als individuelles deklariertes Ziel der jeweiligen Organisationen verankert. Beispiele sind die Radiofabrik, FS1 und Orange

² www.rtr.at/medien/was_wir_tun/foerderungen/nichtkommerzieller_rundfunk/

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

94.0.4 „Gute Arbeitsbedingungen. Mit klarer Leistungsanforderung bei fairer Bezahlung von Angestellten stellen wir uns gegen die zunehmende Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen“, 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

PRAXISBEISPIEL

Die Redakteurin einer Radio-station bezieht aktuell für 15 Wochenstunden ein Bruttogehalt von 1.058,03 Euro nach dem Schema der Organisation. Nach dem Fair-Pay-Schema der IGKÖ läge ihr Gehalt bei 1.154,81 Euro (Stufe 3/1), die Position ist damit um acht Prozent unterbezahlt.

123

DIE UMSETZUNG

Den Vorgaben aus der Charta des Verbandes und eigenen Grundsatzdokumenten folgend bezahlen seit 2022 die Sender in Salzburg - Radiofabrik und FS1 - ihre Mitarbeiter_innen zu 100 % nach dem Fair-Pay-Schema der IGKÖ. Wobei aktuell ein Übergangsmodell der IGKÖ für Salzburg vereinbart wurde, demgemäß die Systematik von 2023 auch 2024 angewandt wird. Radio Orange in Wien plant eine schrittweise Anhebung bis 2025 auf gleiches Niveau. Konkret sollen 2024 drei der 13 Mitarbeitenden nach Fair-Pay-Schema bezahlt werden und ab 2025 dann alle.

123

⁴ radiofabrik.at/organisation/leitbild-vision/ / fs1.tv/unternehmen/fs1-leitbild/ / o94.at/sites/default/files/2018-07/leitbild_2011.pdf

⁵ www.freier-rundfunk.at/charta.html

Das Campus & City Radio in St. Pölten überzahlt dieses Schema bedingt durch seine Teilnahme an der Fachhochschule mit einem anderem Schema.

In der Organisation des Verbands Freier Rundfunk Österreich selbst wird faire Bezahlung gemäß IGKÖ seit 2021 für zwei Mitarbeiter_innen angewandt.

DIE PROBLEME

Alle anderen Mitglieder des Verbands setzen Fair Pay aus unterschiedlichen Motiven nicht um. Verbindend ist die Unsicherheit, durch die nicht-valorisierten Bundesmittel des NKRF den inflationsbedingt wachsenden Kostendruck nicht bewältigen zu können.

PRAXISBEISPIEL

Die handelsrechtliche GmbH-Geschäftsführung einer TV-Station bezieht aktuell für 15 Wochenstunden ein Bruttogehalt von 2.225,06 Euro nach dem Fair-Pay-Schema der IG Kultur Österreich (Stufe 5/3, 100 % Fair Pay).

Problematisch für den Freien Rundfunk Österreich ist das - ausgehend von Salzburg über den nationalen Fair-Pay-Prozess als Referenz -

sich etablierende Berechnungsmodell der Kultur zwischen den Gebietskörperschaften. Zumindest dort, wo dieses Modell in der Kulturförderung der Länder und Kommunen angesiedelt ist. In Wien ist das zum Beispiel nicht der Fall.

Einerseits sollen sich die Stationen für die meist kleineren Kofinanzierungen der Kommunen und Bundesländer in den Verträgen zu Fair Pay verpflichten. Andererseits fehlt eine Entsprechung für die Hauptfinanzierung auf Bundesebene, da das BMKÖES nicht für den Freien Rundfunk zuständig ist.

Die zuständige Bundesstelle RTR beteiligt sich faktisch nicht an Fair Pay im nicht-kommerziellen Mediensektor, sondern unterwirft - mangels sozialer Kriterien in den Vergabe-Richtlinien - alle Stationen einem Wettbewerb um kos-

tengünstige Produktion nach Marktbedingungen. Das erschwert es, weitere Stationen für faire Bezahlung zu gewinnen. Und bei jenen vier Organisationen im Sektor, die als Vorreiter faire Bezahlung bieten, gefährden die Prinzipien der RTR die Nachhaltigkeit von fairer Bezahlung - weil Fair Pay in Konkurrenz zu den anderen Stationen durch höhere Produktionskosten ein Wettbewerbsnachteil ist.

FORDERUNGEN ZU FAIR PAY

- Deutliche Anpassung und laufende Valorisierung des NKRF (Nichtkommerzieller Rundfunkfonds), um die angemessene, faire Entlohnung der Mitarbeiter_innen im nicht-kommerziellen Privatrundfunk durchgehend und nachhaltig realisieren zu können
- Dringende finanzielle Absicherung der derzeit 17 Veranstalter_innen und ihrer gemeinsamen Rechtsträger & weiterer Ausbau des Sektors („Vollversorgung in Österreich“)

125

VERBAND FREIER RUNDFUNK ÖSTERREICH

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

125

16 gemeinnützige, werbefreie Rundfunkveranstalter - 14 Radiostationen und zwei TV-Stationen - sind in ihm organisiert (ein TV-Sender ist 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.

TOOLS NICHT-KOMMERZIELLER PRIVATRUNDFUNK

Zusammengestellt von Verband Freier Rundfunk Österreich

TOOLS ZU FAIR PAY IM ÜBERBLICK

- Fair Pay als Leitbild: Charta des Freien Rundfunks Österreich - siehe unten
- Fair-Pay-Schema der IG Kultur Österreich - siehe S.108

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.

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 Rundfunk-

veranstalter_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.

129

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.

129

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

Markus Fösl, Martin Hagmayr, Sandra Kobel, Sandra Malez,

Markus Rieser, Isabel Termini-Fridrich

Zusammengestellt von Österreichischer Verband der Kulturvermittler_innen

im Museums- und Ausstellungswesen

Kulturvermittler_innen arbeiten an der Schnittstelle zwischen Institution und Publikum. Sie sind in Kulturinstitutionen wie Museen, Ausstellungshäusern und Kulturinitiativen wie Festivals die Experten_innen für Besucher_innen: 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.

BERUFSBILD KULTURVERMITTLER_IN

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 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 als eine einzelne Personalstelle in Museen ein - obwohl bereits Mitte der 1970er-Jahre unter dem Schlagwort „Bildung für alle“ viele Kulturvermittlungsinitiativen gestartet wurden und sich seit den 1980er-Jahren in der österreichischen Museumslandschaft etabliert haben. Die meisten Kulturvermittler_innen waren weiterhin als freie und selbstständige Dienstnehmer_innen tätig. Parallel zu dieser Entwicklung formierte sich der Österreichische Verband der Kulturvermittler_innen im Museums- und Ausstellungswesen im Jahr 1991.

Seither hat sich viel getan. Im Oktober 2017 wurde bei der Preconference der ICOM CECA (International Council of Museums - Committee for Education and Cultural Action) zum Österreichischen Museumstag in Steyr in einem demokratischen Prozess mit 150 Vermittlungsexpert_innen ein

offizielles Berufsbild der Kulturvermittlung unter Berücksichtigung der aktuellen Anforderungen beschlossen. Das Berufsbild definiert dabei klar die Aufgabefelder 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 Barriere-

PRAXISBEISPIEL

Schon während des Studiums ist Michael, 28 Jahre, in mehreren Museen als Vermittler tätig, allerdings überall als Freier Dienstnehmer oder nur geringfügig angestellt. Mit allen Jobs zusammen schafft er es auf ein Einkommen, von dem er leben kann, auch wenn er jeden Herbst Sozialabgaben nachzahlen muss und bei Krankheit oder Urlaub kein Einkommen hat. Sein Hauptproblem ist, dass in allen Museen die Spitzenzeiten der Vermittlung gleich sind. Während er im Frühjahr und Herbst täglich arbeiten könnte, ist im Winter und Sommer nur wenig zu tun. Auch die langen Fahrtstrecken zwischen den einzelnen Museen machen es ihm schwer, möglichst viele Programme anzunehmen. Michael ist unsicher, wie lange er sich die Arbeit als Kulturvermittler noch leisten kann.

refreiheit, erfüllen organisatorische Aufgaben innerhalb der Museen und sind eine wichtige Säule in Bezug auf die digitalen Strategien der Museen - ein Aspekt, der seit der Covid-Pandemie deutlich an Bedeutung gewonnen hat.

Innerhalb der Organisationen der 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 Anspruch auf

Krankenstand oder Karenz, in situationselastischen Dienst- und Arbeitsverträgen 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 Kontakt vor Ort oder eben über digitale Wege -, sind die Rahmenbedingungen in vielen Museen

schlecht: vor allem in Bezug auf die Ausstattung mit finanziellen, personellen und räumlichen Mitteln und die Verortung als eigene

Fachabteilung im Organigramm der jeweiligen Institution.

Vieles wurde also erkämpft und erreicht, einiges kann aber noch besser werden, um zu tatsächlich fairen Arbeitsbedingungen in der Kulturvermittlung zu kommen.

PRAXISBEISPIEL

Seit über 27 Jahren arbeitet Sarah, 55 Jahre, für einen großen Museumsverband in einem österreichischen Bundesland. Neben kuratorischer Mitarbeit bei Ausstellungen ist sie hauptsächlich in der Vermittlung tätig. Sie konzipiert verschiedene Vermittlungsformate für ein diverses Publikum und erstellt Schulmaterialien. Sie führt die Konzepte sowohl unter der Woche als auch am Wochenende durch, im Haupthaus und in den kleineren Museen. Nach all den Jahren als freie Dienstnehmerin wurden sie und andere Kulturvermittler_innen nun angestellt. Das bedeutet: fixe Dienstzeiten, Fahrten zwischen zwei Museen und die Teilnahme an Besprechungen zählen als Arbeitszeit und es gibt erstmals Urlaub ohne Verdienstentgang.

137

137

ÖSTERREICHWEITE BEFRAGUNG 2023

Drei Jahre nach der letzten Befragung hat der Verband der Kulturvermittler_innen gemeinsam mit ICOM CECA Austria im Frühsommer 2023 eine Befragung über die Situation in der Kulturvermittlung in Österreich durchgeführt. 181 Personen gaben sowohl quantitativ als auch qualitativ Auskunft. Die Umfrage zeigt Verbesserungen in der Kulturvermittlung, aber auch weiterhin bestehende Problemfelder auf.

Drei Viertel der Teilnehmenden waren weiblich, und ein Großteil der Befragten arbeitete in Teilzeit. Beinahe die Hälfte aller Kulturvermittler_innen hat mehrere Arbeitgeber_innen oder ist noch zusätzlich selbstständig tätig, um finanziell über die Runden zu kommen. Nur 60 % aller Kulturvermittler_innen gaben an, dass sie es sich leisten können, alleine zu leben.

Aber auch positive Signale waren zu hören: 66 % der Befragten gaben an, dass sie in Anstellungsverhältnissen in den Museen tätig sind.

Fünf Jahre nach der Verabschiedung des Berufsbildes ist die Kulturvermittlung als Beruf vollständig angekommen. 79 % der Befragten sehen ihre Tätigkeit in der Kulturvermittlung nicht als Zwischenschritt in ihrer Erwerbsbiografie, und 96 % betrachten Kulturvermittlung ganz selbstverständlich als Beruf.

PRAXISBEISPIEL

Seit fast zehn Jahren arbeitet Anna, 35 Jahre, mit einer Teilzeitanstellung in einem Bundesmuseum. „Obwohl ich in den letzten Jahren mehrmals Stunden aufstocken konnte, reicht das Geld durch die aktuelle Inflation kaum mehr zum Leben. Im Museum gibt es keine Perspektiven für einen Aufstieg oder eine Vollzeitanstellung. In inhaltlichen Fragen wird die Expertise der Vermittlung oft nicht miteinbezogen oder nicht ernst genommen. Ursprünglich habe ich Lehramt studiert, wollte aber in der Kulturvermittlung bleiben. Mittlerweile haben mich die finanzielle Situation wie auch die Frustration über strukturelle Verhältnisse im Museum so weit gebracht, dass ich nach zehn Jahren kündigen und doch als Lehrerin in den Schulbetrieb einsteigen werde.“

Ein weiteres Ergebnis der Befragung 2023 ist eine Liste der großen Wünsche von Kulturvermittler_innen für die Arbeit in Institutionen: mehr bezahlte Arbeitsstunden pro Person, bessere Dienstverträge, inhaltliche Einbindung, Wertschätzung der Arbeit und Anerkennung der Ausbildung.

AUSBILDUNGSSTANDARDS

Obwohl der Großteil der Kulturvermittler_innen einen akademischen Abschluss hat, fehlten bisher einheitliche Standards für die Vermittlungsausbildung. Mit den „Empfehlungen zu Ausbildungsstandards in der Kulturvermittlung“ konnte der Österreichische Verband der Kulturvermittler_innen auf der 8. ICOM-CECA-Tagung 2023 in Bregenz erstmals ein Orientierungspapier zu Ausbildungen für Vermittler_innen präsentieren. Ziel war es, durch die Ausbildungsstandards Kriterien für Aus- und Weiterbildungsangebote zu formulieren, die in weiterer Folge eine qualitätsvolle Vermittlungsarbeit in den Museen und Ausstellungshäusern gewährleisten sollen. Das Papier richtet sich sowohl an die Anbieter_innen von Ausbildungen im Bereich der Vermittlung als auch an Verantwortliche für die Konzeption von Stellenausschreibungen in den Häusern und als Information an alle Vermittler_innen. Mit einem Drei-Stufen-Modell berücksichtigen die Ausbildungsstandards verschiedene Rahmenbedingungen der Arbeitsfelder - von ehrenamtlichen Tätigkeiten bis zur Arbeit als angestellte_r Vermittler_in oder Leiter_in einer Vermittlungsabteilung.

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 und Ausstellungshäusern

*ÖSTERREICHISCHER VERBAND DER
KULTURVERMITTLER_INNEN*

Der Österreichische Verband der Kulturvermittler_innen im Museums- und Ausstellungswesen setzt sich als Interessenvertretung seit über 30 Jahren bundesweit für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die 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

- Gehalts- und Honorarempfehlungen - siehe S. 144
Eine jährlich aktualisierte und inflationsangepasste Version ist online verfügbar:
www.kulturvermittlerinnen.at
- Positions- und Grundlagenpapiere:
Alle angeführten Dokumente sind online verfügbar:
www.kulturvermittlerinnen.at
 - Berufsbild Kulturvermittlung
 - Empfehlungen zu Ausbildungsstandards in der Kulturvermittlung
 - Erfolgskriterien einer professionellen Kulturvermittlung
 - Positionspapier für eine professionelle Vermittlungsarbeit der Museen im digitalen Raum
 - Rahmenbedingungen für eine professionelle Kulturvermittlung

GEHALTS- UND HONORAREMPFEHLUNGEN

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

Für freie und selbstständige Tätigkeiten / kurzfristige Arbeiten:

- Befristete Anstellung / fallweise Beschäftigung zu den oben genannten Konditionen
- Selbstständige_r Unternehmer_in
Arbeitsstunde Kulturvermittlung: 90 Euro (exkl. Spesen, Materialkosten, Fahrtkosten, Kilometergeld etc.).
Die Honorarsätze (Stand 2024) werden jährlich an die Inflation angepasst und verstehen sich ohne UST.

LITERATUR

 LITERATUR

 Gerhard Ruiss

 IG Autorinnen Autoren

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.

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.

HONORIERUNGSARTEN

Rechte zur Vervielfältigung und Verbreitung können von Autorinnen und Autoren an Verwerterinnen und Verwerter 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

Der ORF stellt in aller Regel Verträge erst im Nachhinein zu. Die konkreten Vertragsinhalte und Honorarbedingungen sind somit nicht im Vorhinein bekannt, die Zustimmung des Autors oder der Autorin wird vorausgesetzt. Vor einigen Jahren hat der ORF zudem beschlossen, auf die Werkrechte bei Hörspielen zu verzichten, er entrichtet daher keine Werkhonorare für Hörspiele mehr, sondern sieht nur noch die Abgeltung des Senderechts vor. Einsprüche der Autorinnen- und Autorenverbände dagegen blieben mangels einer gesetzlich gedeckten Vertretungsbefugnis wirkungslos.

VERTRAGSVORAUSSETZUNGEN

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 es z. B., 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 zutreffen. Diese Regulative sind in Österreich in einem zwischen dem Österreichischen Verlegerverband und der IG Autorinnen Autoren geschlossenen „Mustervertrag“¹ enthalten und können dadurch im Detail mit den Formulierungen 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 von Seiten des ORF.

151

151

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

IM LITERARISCHEN BEREICH TÄTIG

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 häufig gespielter Stücke. Das Gros der literarisch tätigen Autorinnen und Autoren passt daher nicht in die für Zuschussberechtigungen festgelegte künstlerische Einkommens-Untergrenze des Künstler/innen-Sozialversicherungsfonds (KSVF). Entsprechend wenige Autorinnen und Autoren kommen folglich für Zuschüsse aus dem Fonds in Frage - weil sie mit der Literatur zu wenig verdienen und sich daher auf andere Einkommen stützen müssen.

PRAXISBEISPIEL

Veröffentlichungen basieren nicht nur auf Verlagsverträgen, sondern kommen genauso durch Unternehmen zustande, deren Allgemeine Geschäftsbedingungen die 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, Präsenz und Nachfrage bewirken. Empfehlung: Plattformen bevorzugen, mit denen man Vertragsvereinbarungen eingehen kann. Abhilfe: Bessere Abgrenzung von Verlagstätigkeit mit Vervielfältigung und Vertriebsleistungen zu Veröffentlichungsleistungen ohne Vervielfältigung.

HAUPT-EINNAHMEQUELLEN

Buchveröffentlichungen sind die Voraussetzung, um Zugang zu den zumeist wichtigeren literarischen Ein-

PRAXISBEISPIEL

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. Der Verhandlungsspielraum für Autorinnen und Autoren ist gleich Null.

nahmequellen zu finden, wie Lese- und Sendehonorare sowie Auszeichnungen. Bei den meisten Autorinnen und Autoren stehen in 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 die von ihr empfohlenen Honorar-Richtwerte² für Leseauftritte und Diskussionsteilnahmen, die zuvor von der öffentlichen Hand eingehalten werden sollten. Ein zweites ursprünglich wichtiges

153

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.

153

BERUFSAUSÜBUNG

Autorinnen und Autoren müssen in die Lage versetzt sein, dort Einnahmen zu bilden, wo sie ihre Leistungen erbringen. Das ist in vielen Fällen nicht oder nur mangelhaft der Fall. Wichtig ist daher die Einhaltung und Durchsetzung bereits bestehender Regelungen wie der „Honorar-Richtwerte“,

² Honorar-Richtwerte - Empfehlungen für Lesungen, Vorträge, Moderationen und Diskussionsteilnahmen: www.literaturhaus.at/index.php?id=6918

aber auch die Entwicklung neuer oder besserer Rechtsgrundlagen durch Anpassungsnotwendigkeiten an die Bedürfnisse in Schreiberberufen und Einräumung neuer Rechte wie u. a. des Status von Organisationen auf diesem Gebiet als gesetzlich anerkannte repräsentative Vereinigung nach § 37 UrhG 2021 zur Verhandlung und zum Abschluss von Vergütungsregeln oder von sonstigen kollektiven vertraglichen Regelungen im literarischen Bereich.

FORDERUNGEN ZU FAIR PAY

- Einhaltung der Honorar-Richtwerte und von angemessenen Veröffentlichungshonoraren bei Förderungen und bei Veranstaltungs- oder Publikationstätigkeit staatlicher Stellen
- Regelmäßige Valorisierung von Förderungen
- Anerkennung literarischer Organisationen als repräsentative Berufsvereinigungen nach § 37 UrHG
- Anpassung gesetzlicher Verpflichtungen an die beruflichen Gegebenheiten
- Durchgehende Einbeziehung in die Sozialversicherung und Zugang zu allen Leistungen

IG AUTORINNEN AUTOREN

Die IG Autorinnen Autoren, Interessengemeinschaft österreichischer Autorinnen und Autoren, wurde 1971 als gemeinsame Verhandlungsdelegation österreichischer Schriftstellerverbände gegründet und 1981 als eigenständige Organisation mit derzeit rund 4.000 Mitgliedern und 59 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,
- in 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,
- und 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

- Honorar-Richtwerte - Empfehlungen für Lesungen/Vorträge, Moderationen und Diskussionsteilnahmen - siehe unten
- Mustervertrag für den Abschluss von Verlagsverträgen www.literaturhaus.at/index.php?id=6921
- Vertragsberatung der IG Autorinnen Autoren für Mitglieder wie Nicht-Mitglieder
- Für Tätigkeiten in der Literatur, für die wir keine eigenen Richtwerte festgelegt haben, empfehlen wir die Beachtung der Richtwerte in den anderen Sparten.

**HONORAR-RICHTWERTE - EMPFEHLUNGEN FÜR
LESUNGEN/VORTRÄGE, MODERATIONEN UND
DISKUSSIONSTEILNAHMEN**

Die Honorar-Richtwerte der IG Autorinnen Autoren beziehen sich auf die Honorarpraxis österreichischer Literaturhäuser bei Veranstaltungen am eigenen Veranstaltungsort und von bundesweit agierenden Autor/inn/enverbänden und tref-

fen 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.

Bei Mehrwertsteuerpflicht erhöhen sich die angegebenen Richtsätze um 13 % MwSt für künstlerische Literatur und 20 % MwSt für nicht-künstlerische Literatur.

Die Angaben in Klammer geben die Richtwerte unter Einbeziehung von 15,8 % Teuerungsentwicklung ab November 2021 bis September 2023 an, Zahlen gerundet.

Einzellesung/Vortrag: ab € 400
..... (ab € 460)

Einzellesung/Vortrag

mit besonderem Aufwand: ab € 400 bis € 1.000
..... (ab € 460 bis € 1.160)

Gemeinschaftslesung

(2-3 Autor/inn/en): ab € 250 pro Autor/in
..... (ab € 290 pro Autor/in)

Gruppenlesung

(mehr als 3 Autor/inn/en): ab € 200 (pro Autor/in)
..... (ab € 230 pro Autor/in)

Großgruppenlesung/Leseauftritte

von Vereinigungen: ab € 50 bis € 150 (pro Autor/in)
..... (ab € 60 bis € 170 pro Autor/in)

Moderation literarischer

Veranstaltungen: ab € 250
..... (ab € 290)

Ohne besonderen Mehraufwand für Vor- und Nachbereitung.
Für Mehraufwände werden die Sätze individuell verhandelt.

Diskussionsteilnahmen: ab € 200
 (ab € 230)

Empfohlene Abstandshonorare:

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.

SCHULVERANSTALTUNGEN

159

Literarische Einzelveranstaltung,
 eine Unterrichtseinheit: ab € 250
 Dialogveranstaltung, Lesung oder Workshop für maximal
 50 Teilnehmer/innen bzw. 2 Klassen
 (ab € 290)

Literarische Einzelveranstaltung,
 zwei Unterrichtseinheiten: ab € 350
 Dialogveranstaltung, Lesung oder Workshop für maximal
 50 Teilnehmer/innen bzw. 2 Klassen
 (ab € 400)

159

Für zeitlich darüber hinausgehende und/oder zusätzliche
 Veranstaltungen am selben Ort und selben Tag werden die
 Sätze individuell verhandelt.

Ausgangsstand: 25.11.2021

Aktualisiert: 10.11.2023

LITERATURÜBERSETZUNG

 LITERATURÜBERSETZUNG

 Brigitte Rapp, aktualisiert von Anja Malich

 IG Übersetzerinnen Übersetzer

Literaturübersetzung ist überall dort gefragt, wo literarische Texte für ein anderssprachiges Publikum zugänglich gemacht werden. Der klassische Fall ist die Übersetzung ganzer Bücher im Auftrag von Verlagen oder kürzerer Werke etwa für Zeitschriften. Aber auch die Übertragung von Theaterstücken und Filmdrehbüchern, die Erstellung von Film-Untertiteln sowie das Übertiteln für fremdsprachige Produktionen auf der Bühne gehören zu den Kernaufgaben von Literaturübersetzer_innen. Neben Verlagen und Theatern sind daher auch Film- und Medienunternehmen sowie Festivals und Museen (z. B. für Ausstellungskataloge) Auftraggeber_innen literarischer Übersetzungen. Hier wird auf den Verlagsbereich fokussiert, obwohl die Situation auf andere Bereiche nicht eins zu eins übertragbar ist.

In der IG Übersetzerinnen Übersetzer (IGÜ) sind rund 250 Literaturübersetzer_innen organisiert, davon fast 80 % Frauen. Ihr Aktionsradius ist der gesamte deutschsprachige Raum, weshalb es auch auf Verbandsebene eine enge Vernetzung gibt. Unter anderem fließen die Daten der in Österreich ansässigen Übersetzer_innen in die Einkommensumfragen des Verbands deutschsprachiger Übersetzer_innen literarischer und wissenschaftlicher Werke (VdÜ) in Deutschland ein.

*IF YOU PAY PEANUTS, YOU GET MONKEY
TRANSLATIONS*

Das Literaturübersetzen ist eine hochspezialisierte und zeitintensive künstlerische Tätigkeit. Viele Kolleg_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 ausgewiesenen Quersubventionierung des Literaturbetriebs selbst kommt. Das wirkt sich auch auf Leistungen aus dem Künstler_innen-Sozialversicherungsfonds (KSVF) aus, die längst nicht alle Literaturübersetzer_innen beziehen: Entweder wird die Untergrenze mit Einnahmen aus der künstlerischen Tätigkeit nicht erreicht oder die Obergrenze durch das Gesamteinkommen überschritten. Der enge Kunstbegriff wirkt zusätzlich ver hindernd.

URHEBER_INNENRECHT UND MUSTERVERTRAG

Übersetzungen sind wie Originalwerke geschützt, d. h. Übersetzer_innen besitzen das Urheberrecht an ihren Übersetzungen. Diese können aber nur verwertet werden, wenn die Urheber_innen des Originalwerks einverstanden sind. Um diese Rechte kümmert sich üblicherweise der Verlag, der dann mit einer geeigneten Person einen Übersetzungsvertrag schließt. Für die Übersetzungstätigkeit wird ein Honorar nach Anzahl der Normseiten der Übersetzung vereinbart. Einer EU-Richtlinie folgend wurde 2021 der „Grundsatz der angemessenen und verhältnismäßigen Vergütung“ im österreichischen Urheber_innenrecht (§37b) aufgenommen. Dazu gehört auch, dass Übersetzer_innen über das Garantiehonorar hinaus an der Verwertung der Übersetzung angemessen zu beteiligen sind, was nicht immer ganz leicht durchzusetzen

ist. Doch im Prinzip gilt hier dasselbe wie für Autor_innen - mit anderen Beteiligungssätzen, versteht sich.

Seit 2019 gibt es in Österreich einen Mustervertrag¹ für Übersetzungen, vereinbart zwischen der IGÜ 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“ dürfen. Er ist damit eine gute Basis für die Zusammenarbeit zwischen Verlagen und Übersetzer_innen in Österreich, die genügend Gestaltungsspielraum für beide Parteien lässt.

VERHANDLUNGS(OHN) MACHT

Womit wir zugleich beim Kern des Problems wären: Der Mustervertrag gibt einen Rahmen vor, enthält aber keinerlei Zahlen. Diese zu verhandeln, bleibt weiterhin den einzelnen Übersetzer_innen überlassen. Da sie keinesfalls auf Augenhöhe mit den Verlagen agieren, können sie höchstens am Seitenhonorar und am Prozentsatz der verschiedenen Beteiligungen schrauben, doch selbst das wird oft nicht versucht aus Angst, den Auftrag nicht zu bekommen. Das Urheber_innenrecht eröffnet seit der Novelle zwar die Möglichkeit für verbindliche Vergütungsregeln,

¹ www.translators.at/downloads

PRAXISBEISPIEL

Franzi Brückenbau bekommt für eine Roman-Übersetzung 19 Euro pro Normseite geboten. Laut Berufsverband wird für diese Art Text in der Regel mehr gezahlt und ihr steht eine Absatzbeteiligung zu. Der Verlag meint, diese sei in Österreich nicht üblich, das Honorar nicht verhandelbar. Franziska ist neu im Geschäft und gibt nach, obwohl sie in ihrem Studierendenjob mehr verdient hat. Kurz darauf soll sie die Maschinenvorlage eines Sachbuchs für 6,50 Euro pro Seite „nur“ post-editieren. Sie glaubt, diesmal einen besseren Schnitt zu machen, nimmt sich aber zur Probe eine Passage vor und merkt, dass sie für die ermüdende Korrektur- und Verbesserungsarbeit so lange braucht wie zum Übersetzen. Sie lehnt ab.

165

165

die aber an zahlreiche Bedingungen geknüpft sind und die Bereitschaft der Auftraggeber_in erfordern, mit Vertreter_innen der Übersetzer_innen darüber verhandeln zu wollen, was denn eine faire Bezahlung bzw. was laut Gesetz „angemessen und verhältnismäßig“ wäre. Deren Motivation dazu ist jedoch eher gering, würde es doch die Gewinnspanne schmälern. Es braucht also Anreize und wohl auch Druck, um die Waage etwas mehr in Richtung Gleichgewicht zu bringen.

WAS IST FAIR UND ANGEMESSEN?

Die Erfahrungen aus Deutschland, wo es seit 2002 ein Urheber_innenvertragsrecht gibt, zeigen, dass die Tendenz besteht, den Status quo auf einem niedrigen Niveau zum Standard zu erheben. Bessere Honorare werden jedenfalls nicht erzielt. Im Gegenteil: In der letzten Umfrage des VdÜ für 2019/20 lag der Durchschnittshonorarsatz inflationsbereinigt um 3,50 Euro unter dem des Jahres 2001². Bessere Beteiligungen werden zwar erreicht, für einen Ausgleich der niedrigen 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 Bereichen der Übersetzung erzielten Honorare sein müssen. Ausgehend von einer Musterkalkulation (siehe „Tools Literaturübersetzung“) und den per Umfrage erhobenen üblichen Vertragsbedingungen sind hier Honorarempfehlungen angefügt. Als angemessen können die Werte darin noch 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

² <https://literaturuebersetzer.de/berufspraktisches/umfragen-studien/vdue-honorarumfragen>

PRAXISBEISPIEL

Die renommierte Übersetzerin Genda Gleich verhandelt mit einer Verlagslektorin über den Vertrag für eine Übersetzung. Sie einigen sich u. a. auf ein Honorar „pro Normseite des übersetzten Texts“ statt „pro 1.800 Zeichen“ und auf eine Beteiligung von 1 % vom Nettopreis ab 5.000 Exemplaren (die aber erst verkauft werden müssen).

Nach Fertigstellung moniert der Verleger die Abrechnung. Bei Division der Seiten durch 1.800 falle sie viel niedriger aus. Genda schickt ihm die Normseiten-Definition (30 Zeilen zu max. 60 Anschlägen) des Börsenvereins des deutschen Buchhandels. Sie bekommt das Honorar wie gefordert, allerdings nie wieder einen Auftrag von dem Verlag.

soll zumindest Bewusstsein geschaffen und ein Niveau etabliert werden, das nicht mehr unterschritten und regelmäßig nach oben angepasst wird. Längerfristig kann das Ziel aber nur in einer den Anforderungen und dem Wert der Arbeit 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.

167

Übersetzungskosten verteuern das Produkt Buch, Film etc., was vor allem für die vielen kleinen, sehr engagierten Unternehmen in Österreich nur schwer leistbar ist. Wir befürworten daher eine eigene, gut ausgestattete Förderschiene. 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 überprüfbare Einhaltung konkret definierter fairer und angemessener Vertragsbedingungen gekoppelt sein. Anzudenken wäre ein eigener Übersetzungsfonds, der nicht nur Übersetzungskosten übernimmt, sondern das Übersetzen als Kunst fördert - gerade in Zeiten von KI.

167

KONKURRENZ DURCH „KÜNSTLICHE INTELLIGENZ“?

Fest steht, dass für die Entwicklung der KI-Systeme urheberrechtlich geschütztes Material verwendet wird - darunter auch Übersetzungen. Hier ist also dringend ein rechtlicher Rahmen für eine kostenpflichtige Lizenzierung zu schaffen. Wie sich darüber hinaus die rasanten Fortschritte im Bereich KI auf die Arbeitsbedingungen für literarische Übersetzer_innen auswirken werden, ist Ende 2023 noch nicht vollständig absehbar.

Aktuelle Untersuchungen zum Post-Editing³ von maschinengenerierten Vorlagen haben jedenfalls ergeben, dass das seriöse Bearbeiten dieses Outputs neben einigen anderen negativen Effekten derzeit keineswegs weniger Zeit kostet, als den Text selbst zu übersetzen. Entsprechend ist die Arbeit, für die auch Urheber_innen-schutz gelten kann, zu entlohnen, sofern sich Übersetzer_innen dennoch darauf einlassen.

PRAXISBEISPIEL

Eine Verlegerin würde gern die Übersetzung einer Autorin ins Programm nehmen, die auch den Übersetzer Juri Lotse begeistert. Bedingung: Juri beantragt eine Förderung für das Honorar, da der Verlag nicht über die Mittel verfüge. Juri braucht Geld und hofft auf Folgeaufträge. Er erhält ein Stipendium, das eigentlich als Ergänzung, nicht als Ersatz des Honorars gedacht ist - und nimmt zusätzlich lukrativere Aufträge aus dem nicht-literarischen Feld an. Beim KSVF wird dank der literarischen Publikation seine Künstler-eigenschaft anerkannt. Da sich die Einnahmen aus künstlerischer Tätigkeit aber als zu niedrig erweisen, erhält er den Zuschuss zu den Sozialversicherungsbeiträgen nicht.

³ Kolb, Waltraud. 2023. „‘I am a bit surprised’: Literary translation and post-editing processes compared.“ In: Rothwell, Andrew, Way, Andy, and Youdale, Roy (eds.). *Computer-Assisted Literary Translation*. London: Routledge, 53-68. DOI: 10.4324/9781003357391-4 und: <https://kollektive-intelligenz.de>

FORDERUNGEN ZU FAIR PAY

- Urheber_innenvertragsrecht mit realistisch umsetzbarer Gesamtvertragsfähigkeit und Tarifrecht für Berufsvertretungen
- Faire und angemessene Vertragsbedingungen als Voraussetzung bei Förderungen und Aktivitäten der öffentlichen Hand
- Gezielte Förderung der Übersetzungstätigkeit durch zusätzliche Mittel (Übersetzungsfonds)

IG ÜBERSETZERINNEN ÜBERSETZER

Sie ist die Interessenvertretung der literarischen und wissenschaftlichen Übersetzer_innen in Österreich. Ihr wichtigstes Ziel ist die Verbesserung der rechtlichen, sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen sowie die verstärkte Wahrnehmung und Aufwertung der Arbeit von Literaturübersetzer_innen. Das Angebot besteht in Information und Beratung zu allen berufsrelevanten Fragen, insbesondere Einstieg und Vertragsabschlüssen, aber auch Weiterbildungsveranstaltungen.

TOOLS LITERARISCHE ÜBERSETZUNG

 Zusammengestellt von IG Übersetzerinnen Übersetzer

TOOLS ZU FAIR PAY IM ÜBERBLICK

- Mustervertrag
www.translators.at/downloads/
- Honorarempfehlungen der IG Übersetzerinnen Übersetzer 2024 - siehe unten
Weiterführende Informationen auf www.translators.at unter „Berufspraktisches“ - „Vergütung“
- Tool zur Honorar- und Projektkalkulation für Übersetzer_innen (auf Anfrage erhältlich unter igue@literaturhaus.at)
- Individuelle Vertragsberatung nach Vereinbarung unter igue@literaturhaus.at

171

**HONORAREMPFEHLUNGEN DER IG ÜBERSETZERINNEN
ÜBERSETZER 2024**

171

Die vorliegenden Empfehlungen zu Honoraren und Beteiligungen für Literaturübersetzungen sollen Orientierung für Verhandlungen mit Auftraggeber_innen bieten. Sie stellen keine Vorgaben oder Richtlinien dar, sondern dienen lediglich der Hilfestellung für Kalkulationen. Die angegebenen Zahlen gehen von aktuell erzielbaren Vertragskonditionen aus, die auf Umfragen basieren. Sie beziehen eine Valorisierung von ca. 15 % (gegenüber der Ausgabe 2021 des *Fair Pay Readers*) und einen Unternehmer_innenlohn mit ein, für dessen Berechnung ein Kalkulationstool zur Verfügung steht.

171

Die im Folgenden genannten Werte werden 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 formatiert 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. Diesen Wert geben auch die Verwertungsgesellschaften wie die Literar-Mechana und die VG Wort als Abrechnungsbasis an. Mehr zur Definition der Normseite unter www.translators.at/der-beruf/berufs-praktisches

Das Honorar ist als Entgelt für die Übersetzungsleistung zu betrachten. Das Urheber_innenrecht 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 (also 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.translators.at/wp-content/uploads/2023/10/Mustervertrag_Uebersetzung_IGUE.pdf) 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 A*dS: www.a-d-s.ch/wissenswertes/mustervertraege

HONORARE

173

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

€ 26 je Normseite (30 Zeilen zu max. 60 Anschlägen)

Das Seitenhonorar von € 26 bringt bei einem durchschnittlichen Output von max. 4 druckfertigen Normseiten pro 8-Stunden-Tag ein Stundenhonorar von ca. € 13. Bei anspruchsvollen Texten, die mehr Zeit in Anspruch nehmen, ist dieser Wert entsprechend niedriger.

173

Kinder- und Jugendbuch

€ 21 je Normseite

Das Seitenhonorar von € 21 bringt bei einem durchschnittlichen Output von max. 5 druckfertigen Normseiten pro 8-Stunden-Tag ein Stundenhonorar von ca. € 13. Bei anspruchsvollen Texten, die mehr Zeit in Anspruch nehmen, ist der Wert entsprechend niedriger.

*Wissenschaftliche Literatur, Ausstellungskataloge,
Beiträge in Zeitungen / Zeitschriften u. Ä.*

€ 2,20 je Zeile zu 55 Anschlägen

Umgerechnet auf Normseiten ergibt das ein Honorar von € 60 oder ein Stundenhonorar von ca. € 30. Die Zahl beruht auf dem Honorarspiegel Übersetzen der Universitas Austria 2022: www.universitas.org/de/downloads

Lyrik

€ 6,40 pro Verszeile

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 oder das ganze Buch.

Comic, Graphic Novel

€ 25 je Normseite (32 Zeilen mit bis zu 70 Anschlägen; jede Sprechblase eine neue Zeile)

Außer dieser vom Deutschen Comicverein angegebenen Honoraruntergrenze (<https://deutscher-comicverein.de/honoraruntergrenzen-im-bereich-comic/>) gibt es weitere Abrechnungsmodelle, die sich aber an diesem Satz orientieren sollten.

BETEILIGUNGEN

Beteiligung am Absatz

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

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

Ca. 12 % der Gesamtlizenzsumme

Bei der Verwertung der Übersetzung durch Dritte, z. B. als Taschenbuch, Hörbuch oder in elektronischen Publikationsformen, nimmt der Verlag eine Lizenzgebühr ein. An diesem Nettolizenz Erlös sind Übersetzer_innen als Urheber_innen angemessen zu beteiligen. Dafür gibt es unterschiedliche Berechnungssysteme, der hier angegebene Prozentsatz soll als Orientierung dienen.

175

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 in Österreich die Literar-Mechana: www.literar.at

175

*ANDERE LEISTUNGEN**Zusatzleistungen im Rahmen von Übersetzungsprojekten*

Zusatzhonorar von mind. € 1,70 pro Normseite der Übersetzung

oder € 60 pro Stunde Zeitaufwand

Bearbeitungen (z. B. Kürzungen, Verfassen von Anmerkungen, Erstellen von Registern, aufwändige Recherchen u. Ä.) sollten zusätzlich zur eigentlichen Übersetzungsarbeit als 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

€ 60 pro Stunde

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

Gutachten

€ 230 für Lektoratsgutachten, abhängig vom Textumfang

€ 60 pro Stunde für Übersetzungsgutachten

Post-Editing

€ 60 pro Stunde

Derzeit bringt das Arbeiten mit maschinell erstellten Vorlagen zumindest im literarischen Bereich - Belletristik, Kinder- und Jugendbuch, Sachbuch, Wissenschaft, Fachbuch - keine besseren Ergebnisse und keine Zeitersparnis. Oft ist der Zeit- und Arbeitsaufwand sogar höher als bei direkter Übersetzung vom fremdsprachigen Original.

Kulturveranstaltungen/Lesungen

Einzellesung:	€ 460
Moderation:	€ 460
Dolmetschen:	€ 460
Gemeinschaftslesung / Diskussionsteilnahme:	€ 330
(pro Teilnehmer_in)	
Reise- und Aufenthaltskosten sind extra zu bezahlen.	

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-/Aufhaltskosten werden zu 100 % vom Veranstalter getragen.

Projektmanagement, Workshopleitung

Siehe Honorarspiegel für selbstständige Kulturarbeit in diesem Reader.

BÜHNE***Theaterstück - Auftraggeber Theaterverlag***

€ 1.400 (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.

Theaterstück - Auftraggeber Theater, Festival

€ 1.400 (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_der Übersetzer_in, alle eingeräumten Rechte fallen nach Ablauf des Vertrages an ihn_sie zurück.

Zusatzleistungen

€ 60 pro Stunde

Für Zusatzleistungen wie Teilnahme an Proben und Textanpassung sollte ein Stundenhonorar von mind. € 60 verrechnet werden. Die Übersetzung von Begleitmaterial ist nach Zeilensatz (s. o.) zu verrechnen.

Übertitel

€ 1.400 Pauschalhonorar für Übersetzung / Anfertigung der Titel (bei langen Stücken mehr) oder € 2,20 pro Zeile zu 55 Anschlägen

179

+ € 60 pro Stunde für Anwesenheit bei Proben, Änderungen und Üben des Fahrens

+ € 250 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.

AUDIOVISUELLE MEDIEN

179

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

€ 2,20 pro Normzeile (55 Anschläge)

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

Pauschalzahlung

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

Untertitel

€ 18 - 25 pro Filmminute

180

€ 0,90 - 2,30 pro Untertitel

€ 60 pro Stunde für Korrigieren / Redaktion / Adaptieren von vorhandenen Untertiteln

+ € 50 - 100 für Testlauf (je nach Filmlänge)

+ € 120 pro Abend für Vorführen / Fahren der Untertitel vor Ort

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.

180

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

€ 10 pro Minute

€ 700 für Übersetzung, 90'-Film

€ 3.500 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.

Voice-over-Dialogbuch

€ 21 pro Minute (mit eigener Übersetzung)

MUSIK

 MUSIK

 Eva-Maria Bauer und Günther Wildner

 Österreichischer Musikrat

Der Beruf Musiker_in hat sich in den letzten Jahrzehnten stark gewandelt, und die Praxis ist heute von mehreren parallelen Beschäftigungsverhältnissen geprägt. Häufig sind Musikschaaffende selbst als Veranstalter_innen, Produzent_innen, Labelbetreiber_innen etc. tätig. Die aktuellen Steuer- und Sozialversicherungsstrukturen sind für dieses Patchwork an prekären Beschäftigungsverhältnissen jedoch nicht ausgelegt und wirken sich nachteilig auf die soziale Absicherung aus. Als Dachorganisation von rund 40 Institutionen im Musikbereich vertritt der Österreichische Musikrat (ÖMR) politisch die Interessen von rund 380.000 Musikschaaffenden. Zudem steht mit mica - music austria ein öffentlich subventioniertes Musikinformationszentrum zur Verfügung, das für Musiker_innen kostenlose Rechtsberatung, Weiterbildungen und Praxiswissen zum Musikmarkt anbietet.

FAIRE HONORARE

Mehrere Interessengemeinschaften und Verbände haben Honorarempfehlungen für den Musikbereich herausgegeben. Die Empfehlungen sind unverbindlich und unterliegen somit nicht dem Kartellrecht. Sie decken aber eine große Bandbreite an selbstständigen Tätigkeiten im Musikbereich ab:

186

So definieren die Austrian Composers (ACOM) Honoraruntergrenzen für Komposition und Songwriting, die nach Werkdauer und Besetzungsgröße differenziert sind. Die Musikergilde (MKAG) gibt Bands und Ensembles eine Fair-Pay-Empfehlung für Live-Aufführungen an die Hand, die nach regionalem, nationalem und internationalem Act unterschieden werden. Im Bereich Recorded Music & Leistungsschutzrechte gibt sie zudem Empfehlungen für die Abgeltung von Konzertmitschnitten, Tonträgeraufnahmen und Aufnahmen für Werbung heraus. Die IG Freie Musikschaffende (IGFM) hat für den Orchester- und Ensemblebetrieb Honoraruntergrenzen für Proben- und Konzertdienste zzgl. Diäten definiert und bietet Richtwerte für Gesangs- und Instrumentalunterricht im privaten bzw. nicht-institutionellen Unterrichtskontext an. Die DJ Gewerkschaft DECK gibt eine Fair-Pay-Empfehlung für DJ Acts im geförderten Bereich ab. Der Sprecher_innen Verband VOICE hat Honorarsätze für professionelle Sprecher_innen in den Bereichen Werbung, Imagefilm und Dokumentation formuliert.

186

Erstmals hat auch der Österreichische Musikrat (ÖMR) Honorarspannen für selbstständige Projektarbeit in der Musik herausgegeben. Dabei geht es um leitende, konzeptuelle und organisatorische Tätigkeiten sowie um pauschalierte Basissätze für Workshops, Vorträge und Moderationen.

PRAXISBEISPIEL

Die freischaffende Musikerin und DJ Lisa Workaholic ist auch unregelmäßig als Technikerin und Veranstalterin tätig sowie projektweise in einem Kulturverein engagiert. Zusätzlich hat sie eine geringfügige Anstellung bei der örtlichen Musikschule. Dennoch gelingt es ihr kaum, sich finanziell über Wasser zu halten und ausreichend für ihre Pension vorzusorgen.

Auch die neu gegründete Plattform Musikvermittlung Österreich (PMÖ) hat erstmals Honorarspannen für freie Musikvermittler_innen veröffentlicht.

Transparent und fair zu kalkulieren sind zwei Eckpfeiler des Fair-Pay-Prozesses. Um die Anwendung der Honorarempfehlungen zu erleichtern, haben ÖMR, mica - music austria und IGFM gemeinsam ein Kalkulationstool entwickelt. Es kann sowohl in der eigenen Projektarbeit als auch für Förderanmeldungen als Kalkulationshilfe herangezogen werden.

FAIRE LÖHNE UND GEHÄLTER

187

Es gibt nur für Teilbereiche des Musiklebens Kollektivverträge: einerseits für große Orchester z. B. an der Staatsoper oder an den Vereinigten Bühnen Wien, andererseits für Theaterbetriebe. In kleineren Orchestern und im Jugendorchesterbereich ist die Gagenhöhe in der Regel nicht kollektivvertraglich abgesichert. Speziell für Substitut_innen ist die Situation prekär - sie arbeiten häufig ohne Anstellung, ohne Planungssicherheit und zu äußerst geringen Gagen. Für seine Mitglieder hat der Veranstalterverband Österreich mit der Daseinsgewerkschaft younion einen Kollektivvertrag abgeschlossen.

Im Musikschulwesen ist die Vergütung regional unterschiedlich geregelt. Speziell in NÖ ist durch das neue Gemeindefachdienstrechtsreformgesetz eine deutliche Verschlechterung der Rahmenbedingungen für Musikpädagog_innen zu erwarten. Weite Teile des Musiklebens werden von regionalen Kulturveranstalter_innen getragen (Amateurmusikvereine, Kulturvereine, Kleinbühnen etc.), in denen keine Kollektivverträge zur Anwendung kommen.

187

FAIR PAY AKTUELL

Fair Pay ist mittlerweile ein verpflichtendes Kriterium für öffentliche Förderungen. Konkret haben sich Bund, Länder, Städte und Gemeinden in der 2021 unterzeichneten Fair-Pay-Strategie der Gebietskörperschaften verpflichtet, sich in ihrer Förderpraxis an den Honorarempfehlungen der Interessenvertretungen zu orientieren. Um Musikinstitutionen und Veranstalter_innen die Auszahlung fairer Gagen überhaupt erst zu ermöglichen, wurden zumindest in einigen Bundesländern die Förderbudgets der Musikabteilungen entsprechend erhöht bzw. Fair-Pay-Gelder bereitgestellt (u. a.

188

in Wien, NÖ, Salzburg). Die Beteiligung der Städte und Gemeinden am Fair-Pay-Prozess ist aber noch nicht flächendeckend umgesetzt. Der Bund (BMKÖS) hat für die Jahre 2022 bis 2024 zweckgewidmete Zuschüsse bereitgestellt, um den Fair-Pay-Gap bei Gehältern und Honoraren seiner Fördernehmer_innen zu verringern. Es ist unklar, ob und in welcher Höhe langfristig finanzielle Mittel des Bundes für Fair Pay zur Verfügung stehen werden.

188

Die finanzielle Aufstockung des Österreichischen Musikfonds um insgesamt 1,5 Millionen Euro in den kommenden drei Jahren ist allerdings ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu Fair Pay und wird Künstler_innen vor allem in der Musikproduktion und beim Musikexport bessere Perspektiven und Einkommensoptionen bieten.

Es ist sowohl in der Musikszene als auch bei Förderstellen eine deutliche Zunahme der Awareness in Sachen Fair Pay

PRAXISBEISPIEL

Die Musiker_innen der Jazzband „Musiklust“ versuchen Fair Pay anzuwenden: Beim öffentlich geförderten Veranstalter X gelingt es ihnen, eine angemessene Gage auszuhandeln. Hingegen erhalten sie im Club Y nur einen Prozentsatz der erwirtschafteten Eintrittsgelder. Wenn es ihnen durch Eigenwerbung nicht gelingt, ausreichend Tickets im Vorfeld zu verkaufen, kann der Veranstalter das Konzert sogar kurzfristig absagen und die Musiker_innen stehen mit leeren Händen da.

zu beobachten. Außerhalb des geförderten Bereichs konnten jedoch keine signifikanten Verbesserungen erreicht werden - das betrifft insbesondere die Kirchenmusik und Live-Acts im touristischen Umfeld sowie in Clubs.

Im Sinne von Fairness und fairer Bezahlung braucht es auch Verbesserungen der rechtlichen Rahmenbedingungen für Musikarbeit. Mit der Novellierung des Theaterarbeitsgesetzes wird ein Schritt zu mehr Fairness für angestellte und kurzfristig beschäftigte Künstler_innen im Musiktheaterbetrieb geschaffen. Bei Gastverträgen darf es keine Schlechterstellung im Vergleich zu den Angestelltenverhältnissen geben. Im Urheberrecht braucht es zusätzliche Bestimmungen für eine fairere und höhere Vergütung von Musiker_innen im Online-Bereich. Interpret_innen sollen endlich in das Vergütungssystem einbezogen werden! Der ORF sollte sich als Auftraggeber an Mindesthonorarempfehlungen halten, Zwangs-inverlagsnahmen sollten der Vergangenheit angehören und die Senderechtsentgelte an die AKM müssen gesteigert oder zumindest valorisiert werden. Mit einer neuen „Musikcharta“ zur Steigerung der Sendeanteile für Musik aus Österreich könnte der ORF zu mehr Fairness gegenüber Musiker_innen und ihren Verwerter_innen beitragen.

189

SOLIDARITÄT LEBEN - ZUSAMMEN STEHEN!

189

Der Fair-Pay-Prozess wird von drei wesentlichen Grundwerten getragen: Wertschätzung für die Leistung von Künstler_innen, Awareness für Fair Pay und Solidarität in der Szene. In den letzten Jahren haben sich zahlreiche neue Initiativen gegründet, die sich dafür einsetzen: u. a. der Verein „Initiative Urheberrecht“, eine neue Berufsvertretung für Musikvermittler_innen, die Interessengemeinschaft „MuFa - Musik für Alle“, das Netzwerk „Sisters of Music“ für Technikdienstleisterinnen und die neu gegründete DJ Gewerkschaft „DECK“.

FORDERUNGEN ZU FAIR PAY

- Fair-Pay-Prozess: Fair Pay als verpflichtendes Förderkriterium / Erhöhung der Förderbudgets / Kalkulation mit fairen Gagen
- Flächendeckende Kollektivverträge für Angestellte in der Musikbranche, fair kalkuliert
- Faire Honorare im nicht geförderten Bereich (insbesondere Kirchenmusik, Musiktourismus, Club-Szene, Festivals ohne Subvention)
- Urheberrecht: faire Vergütung für Musiker_innen am digitalen Markt
- Medien - öffentlich-rechtliche und private Sender (Radio und TV): Fairness im Umgang mit Urheber_innen und Interpret_innen und faire Vergütung ihrer Leistungen

ÖSTERREICHISCHER MUSIKRAT

Der Österreichische Musikrat (ÖMR) ist eine Dachorganisation von rund 40 Institutionen und IGs im Musikbereich. Der ÖMR lobbyiert im Sinne der Interessen von rund 380.000 Musikschaffenden in Österreich in den Bereichen Fair Pay und soziale Absicherung, musikalische Bildung und kulturelle Vielfalt, Musikwirtschaft und Musikförderung sowie Medien und Urheberrecht.

TOOLS MUSIK

 Zusammengestellt von Österreichischer Musikrat

TOOLS ZU FAIR PAY IM ÜBERBLICK

- Honorarkataloge
 - Musikalische Arbeit im Orchester und im kleinen Ensemble (Dienstesystem)
 - Auftritte von Bands und Ensembles (inkl. Leistungsschutzrechte)
 - Komposition, Improvisation
 - Freier Instrumental- und Gesangsunterricht
 - Musikvermittlung
 - Professionelle Sprecher_innen
 - DJ-Acts im geförderten Bereich
 - Selbstständige Projektarbeit in der Musik
- Kollektivverträge
- Kalkulationstool
- Musterverträge
- Praxiswissen - Downloads & Links

193

Die Honorarempfehlungen für den Musikbereich sind gesammelt auch hier zu finden: www.musicaustria.at/praxiswissen/fair-pay-mindesthonorarempfehlungen-fuer-den-musikbereich

193

HONORARKATALOGE

Für die Berechnung der Honorarempfehlungen wurden zuzüglich zur Gage typische Ausgaben von Freischaffenden berücksichtigt wie Steuer, Sozialversicherung, Anschaffung und Wartung von Instrumenten und technischem Equipment sowie Berufsbekleidung oder die Miete von Proberäumen. Zusätzlich eingerechnet werden müssen auch die oftmals lange

Studiendauer von Musikschaffenden, die schlechte soziale Absicherung, regelmäßige unbezahlte Arbeitszeiten (z. B. beim Üben) sowie typischerweise nachgefragte Tätigkeiten an Wochenenden, Feiertagen und Abenden ohne Zulagen.

Musikalische Arbeit im Orchester und im kleinen Ensemble (Dienstesystem)

Die Mindesthonorarempfehlungen werden herausgegeben von der Interessengemeinschaft Freie Musikschaffende (IGFM; 01/2024). Die Berechnungen beziehen sich auf den Kollektivvertrag eines mittleren österreichischen Orchesters (Brucknerorchester). Zielgruppe sind primär „klassische“ Orchester und Musiker_innen in den Genres Alte Musik, Neue Musik, Freie und Improvisierte Musik. www.igfmoe.at
Ein Dienst (im Orchester) umfasst üblicherweise 3 Stunden mit einer Pause.

Ein Arbeitstag dauert 6 Stunden (exklusive Anreise, Einspielung usw.) und kann somit 2 Einheiten (Konzert- und/oder Probeneinheit) enthalten.

GROSSES ENSEMBLE	PRO PERSON (NETTO)
Konzert-Dienst	€ 228
Probe 3 Stunden	€ 114

KLEINES ENSEMBLE	PRO PERSON (NETTO)
Konzert-Einheit	€ 380
Probe 3 Stunden	€ 190
2 Proben/Tag	€ 380
Probe + Konzert/Tag	€ 570

FAHRTKOSTEN UND DIÄTEN	PRO PERSON (NETTO)
Fahrtkosten	€ 0,28 pro Kilometer
Pro Mitfahrer_in	+ € 0,12 pro Kilometer
Tagesdiäten	€ 29

Auftritte von Bands und Ensembles (inkl. Leistungsschutzrechte)

Die Fair-Pay-Empfehlungen werden herausgegeben von der Musikergilde (12/2023) für Auftritte von Ensembles und Bands, deren Mitglieder solistisch agieren. www.musikergilde.at/de/beratung/ber_8.htm

KONZERT- UND PLAYBACKAUFTRITTE	PRO PERSON (NETTO)
Konzert internationaler Act	€ 820
Konzert nationaler Act	€ 620
Konzert regionaler Act	€ 400

Playbackauftritt Hörfunk	€ 520
Playbackauftritt Fernsehen	€ 820

PROBENHONORAR	PRO PERSON
1 Tag (max. 8 h)	50 % der Abendgage
Sonn- & Feiertagszuschlag	50 % der Abendgage

AUSFALLHONORAR	PRO PERSON
für kurzfristig abgesagte Termine	€ 350

LEISTUNGSSCHUTZRECHTE FÜR KONZERTMITSNITTE	
Hörfunk-Aufzeichnung/ Übertragung	1 Abendgage
Fernseh-Aufzeichnung/ Übertragung	2 Abendgagen
Bild-/Tonträgermitschnitt	1 Abendgage

Solo-Honorare unterliegen grundsätzlich der freien Vereinbarung. Weitere Fair-Pay-Empfehlungen der Musikergilde umfassen Honorare und Nutzungsrechte für:

Tonträgeraufnahmen:

www.musikergilde.at/de/beratung/ber_5.htm

Aufnahmen für Werbung:

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

Aufnahmen für Telefonband und Film/Video/Internet:

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

Komposition, Improvisation

Mindestarbeits-honorare für Komponistinnen und Komponisten (04/2023) - eine gemeinsame Empfehlung der younion - die Daseinsgewerkschaft (Fachgruppe Komponisten und Kapellmeister) und der Austrian Composers Association (ehemals Österreichischer Komponistenbund).

Alle Angaben sind Nettopreise in Euro.

In die Berechnung eingeflossen sind Überlegungen zum Zeitaufwand, zu unternehmerischen Kosten und Lebenshaltungskosten, aber auch der Durchschnittsverdienst Neuer Selbstständiger (Statistik Austria).

www.younion.at ; www.austriancomposers.com

KOMPOSITION	1-10 Min.	10-15 Min.	15-20 Min.	20-30 Min.	30-60 Min.	> 60 Min.
Werke für						
2 Instrumente	€ 2.000	€ 2.600	€ 2.900	€ 3.100	€ 3.400	€ 7.100
3 Instrumente	€ 2.600	€ 2.800	€ 3.100	€ 3.400	€ 3.600	€ 7.700
Soloinstrumente	€ 2.800	€ 3.100	€ 3.400	€ 3.700	€ 3.900	€ 8.400
Werke bis:						
9 Instrumente	€ 3.100	€ 3.400	€ 3.700	€ 4.000	€ 4.300	€ 9.180
15 Instrumente	€ 3.400	€ 3.800	€ 4.100	€ 4.500	€ 5.100	€ 10.200
20 Instrumente	€ 3.900	€ 4.200	€ 4.600	€ 5.000	€ 5.400	€ 11.475
Kammerorchester	€ 4.400	€ 4.900	€ 5.300	€ 5.700	€ 6.200	€ 13.114
Sinfonieorchester	€ 5.100	€ 5.600	€ 6.200	€ 6.700	€ 7.200	€ 15.300
Großes Sinfonieorchester	€ 6.200	€ 6.800	€ 7.400	€ 8.000	€ 8.600	€ 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 o.g. Mindesthonoraren
Verwendung von Chor oder einer Solostimme	25 % Zuschlag zu den o.g. Mindesthonoraren
Verwendung von Video	30 % Zuschlag zu den o.g. Mindesthonoraren
Bearbeitungen/Remix/Arrangements	50 % der o.g. Mindesthonorare
Herstellungskosten für das Aufführungsmaterial	15 % Zuschlag zu den o.g. Mindesthonoraren
Festivalzuschlag	25 % Zuschlag zu den o.g. Mindesthonoraren
Klavierauszug	30 % Zuschlag zu den o.g. Mindesthonoraren

197

Elektronische Werke werden wie Solowerke zu den o.g. Mindesthonoraren behandelt.
Bei zusätzlicher Verwendung von Instrumentalist_innen gelten die o.g. Empfehlungen.
Die Notenmaterialkosten entsprechen den „Herstellungskosten für das Aufführungsmaterial“.

Proben mit Musiker_innen	
Im Inland	€ 80 / Stunde
Im Inland Festivals	€ 120 / Stunde
Im Ausland	€ 160 / Probe
Im Ausland Festivals	€ 200 / Probe

197

Auftritte Improvisation	
Preis pro Auftritt und Person	€ 500
In einer Gruppe (bis drei) pro Auf- tritt und Person	€ 750
Im Ensemble pro Auftritt und Person	€ 400
Solo mit Gruppe/Ensemble pro Auf- tritt und Person	€ 1.000

Freier Instrumental- und Gesangsunterricht

Die Mindesthonorarempfehlungen werden herausgegeben von der Interessengemeinschaft Freie Musikschaftende (IGFM; 01/2023). Dieses Honorar sollte je nach persönlicher Situation entsprechend angepasst werden. www.igfmoe.at

UNTERRICHT	BRUTTO STUNDENSATZ
60 Minuten	€ 72,60

Musikvermittlung

Der Honorarspiegel für selbstständige Musikvermittlungsarbeit wurde zusammengestellt von der „Arbeitsgruppe Honorarempfehlungen“ der Plattform Musikvermittlung Österreich (09/2023), basierend auf den Empfehlungen von IG Kultur und IGFM.

KONZEPTARBEIT	STUNDENSATZ ODER PAUSCHALE
Konzeptarbeit (inkl. Spesen wie Literatur, Telefon, Materialien)	Stundensatz netto
organisatorisches Konzept einer Veranstaltung oder inhaltlich/künst- lerisches Konzept von Veranstaltung, Video, Sendung etc.	€ 75 - 95
Fertiges Konzept je nach Umfang	Pauschale ab € 800 für ein Kammerkonzert ab € 1.500 für ein Orchesterkonzert ab € 500 für einen Workshop

199

ORGANISATION	STUNDENSATZ NETTO
Organisatorische Tätigkeiten	€ 35 - 55
Bei Akquise von finanziellen Mitteln kann eine Provision von 10-15 % ver- einbart werden	
Projektumsetzung / Durchführung / Nachbereitung	€ 80 - 120
Kammermusik: bei 1-2 Vorstellungen mind. 500 € pro Vorstellung, ab der 3. Vorstellung am selben Tag mind. 350 €	
Orchesterkonzerte: ab € 750 (€ 500 für 2. Vorstellung am selben Tag)	

199

Einfache Tätigkeiten ohne besondere Vorkenntnisse	€ 20 - 25
--	-----------

PROBENHONORAR FÜR MUSIKVERMITTLER_INNEN	STUNDENSATZ NETTO
Probenhonorar, 3 Stunden	ab € 180

SPESEN	
Wegzeitpauschale (pro Std.)	€ 20
Fahrtkosten, Kilometergeld, Unter- kunft, Spesen	nach Realwert
Sonder-Aufwendungen (Leihgebühren, Reinigungskosten, Kostüme etc.)	nach Realwert

Sprecher_innen

Der Honorarspiegel wird herausgegeben vom VOICE Sprecherverband (01/2023). Die Gagenempfehlungen finden Anwendung für professionelle Sprecher_innen und einschlägige Agenturen in den Bereichen Werbung, Imagefilm, Dokumentation, e-learning, Audioguide u.v.m.

Der Honorarspiegel enthält auch Informationen zu den Nutzungsrechten sowie Rechenbeispiele und Vorschläge für Paketlösungen. Abrufbar unter: www.sprecherverband.at/de/honorarsaetze

DJ-Acts im geförderten Bereich

Die 2022 gegründete DJ Gewerkschaft DECK ist in younion - die Daseinsgewerkschaft eingegliedert. Ihre Fair-Pay-Empfehlung findet Anwendung für bei AKM / LSG registrierte DJs im öffentlich geförderten Veranstaltungsbereich und wurde als Unternehmerlohn berechnet unter Einbeziehung von Lebenserhaltungs- und sonstigen Kosten, aber exklusive Ust.

DJ HONORAR	STUNDENSATZ NETTO
DJ-Act (ca. 3 Stunden)	€ 350

Selbstständige Projektarbeit in der Musik

Die Honorarempfehlungen werden herausgegeben vom Österreichischen Musikrat (ÖMR, 01/2024). Sie sind abgeleitet vom GPA-Gehaltsschema für Vereine bzw. von den Basissätzen (Pauschalhonorare) der IG Bildende Kunst.

Der Honorarspiegel gibt unverbindliche Empfehlungen für eine angemessene Bezahlung selbstständiger Projektarbeit in der Musik, die im Rahmen eines Werkvertrags geleistet wird. Er stellt eine Kalkulationshilfe für die Planung eigener Projekte dar und soll jedenfalls bei Fördereinreichungen im Bereich Musik zur Anwendung kommen. Es handelt sich um Honorarspannen - der Stundensatz kann daher je

nach Berufserfahrung und Projekt-Kontext individuell festgelegt werden. Die empfohlenen Stundensätze beziehen sich auf die Arbeitskosten, also den Unternehmerlohn (Honorar, Sozialversicherung, Steuern und Abgaben, durchschnittliche Urlaubs- und Krankheitstage), exklusive Umsatzsteuer. Sie beinhalten keine anteiligen Fixkosten (z. B. für Miete und Infrastruktur) und auch keine Spesen (z. B. Kosten für Reise und Unterkunft und Material).

Wenn Tätigkeiten (auch) Merkmale eines echten Dienstverhältnisses aufweisen, handelt es sich womöglich um unselbstständige Beschäftigung. Es wird eine Abklärung im Einzelfall empfohlen, ob es sich um ein echtes oder freies Dienstverhältnis oder tatsächlich um einen Werkvertrag handelt.

201

www.oemr.at

HONORARSPIEGEL Selbstständige leitende, konzeptuelle, organisatorische und technische Tätigkeiten	GRUPPE laut GPA- Schema	STUNDEN- RICHT- SÄTZE EXKL. UST
Projektleitung / Produktionsleitung / Inten- danz mit Finanzverantwortung	8	€ 53,63 - 97,29
Kuratierung, künstlerische Konzeptarbeit	7	€ 46,06 - 88,11
Kommunikationsarbeit (z. B. PR, Medienarbeit, Social Media)	6	€ 38,27 - 73,06
Artist Management / Musikmanagement (z. B. Booking, Label, Musikverlag)	6	€ 38,27 - 73,06
Projekt- und Veranstaltungsorganisation	5	€ 33,73 - 64,63
Tätigkeiten ohne besondere Vorkenntnisse (z. B. Flyer verteilen, Garderobe, Buffet, Empfang)	1	€ 23,20 - 35,84

201

BASISSÄTZE	PAUSCHALE exkl. Ust.
Workshop / Vortrag / Moderation	
Workshop (bis 120 Minuten)	€ 375
Moderation (bis 120 Minuten)	€ 375
Keynote / Vortrag / Referat - lang	€ 375
Keynote / Vortrag / Referat - kurz	€ 270
Podiumsdiskussion (bis 120 Minuten)	€ 270

KOLLEKTIVVERTRÄGE

In Teilbereichen des Musiklebens existieren kollektivvertragliche Regelungen. Im Folgenden sollen die wichtigsten vorgestellt werden.

Kollektivvertrag für Musiker_innen

Dieser Kollektivvertrag wurde zwischen dem Österreichischen Veranstalterverband und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, younion - die Daseinsgewerkschaft abgeschlossen. Er gilt, wenn ein Mitglied des Veranstalterverbands Musikerinnen und Musiker angestellt beschäftigt.

Gehaltstabelle - seit 1. Mai 2023

Anlage A/1 zu § 32 des Musikerskollektivvertrages.

Angaben als monatliches Gehalt in Euro.

	TÄGL.	4x PRO WOCHE	3x PRO WOCHE	2x PRO WOCHE
Bei einer Arbeitszeit bis zu 4 Stunden pro Arbeitstag	€ 1.502,25	€ 1.103,79	€ 927,49	€ 651,30
Bei einer Arbeitszeit bis zu 5 Stunden pro Arbeitstag	€ 1.743,68	€ 1.252,75	€ 1.066,86	€ 736,34
Bei einer Arbeitszeit bis zu 6 Stunden pro Arbeitstag	€ 1.901,65	€ 1.364,57	€ 1.156,79	€ 810,47

Ab 1. Mai 2023 erhalten die Musiker_innen je nach der Dauer ihrer ambulanten Dienstleistung ein Gehalt nach folgenden Mindestsätzen:

€ 43,50 brutto pro Arbeitsstunde bis zu einer Arbeitszeit von 6 Stunden Dauer.

Bei längerer Arbeitszeit beträgt der Stundensatz € 36,10 brutto. Das Mindestgehalt pro Dienstleistung beträgt € 77,70 brutto.

www.wko.at/kollektivvertrag/kollektivvertrag-musiker-2023

Kollektivverträge für Angestellte im Orchester- und Theaterbetrieb

Gültige Kollektivverträge gibt es aktuell für Orchesterangehörige von Wiener Symphoniker, Mozarteum Orchester Salzburg, Tiroler Symphonieorchester Innsbruck, Grazer Philharmonisches Orchester, Bruckner-Orchester Linz und Badener Städtisches Orchester.

Für die Vereinigten Bühnen Wien und 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.

203

Rahmenkollektivvertrag für Arbeitnehmer_innen des Österreichischen Rundfunks

Abgeschlossen zwischen Österreichischer Rundfunk und Zentralbetriebsrat des ORF.

Kollektivvertrag Film- und Musikwirtschaft (ausgenommen Filmberufe)

Anwendbar für Arbeiter_innen und Angestellte in Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Film- und Musikwirtschaft Österreichs, aktuelle Gehaltstabelle gültig ab 1.1.2024.

Alle Kollektivverträge in ihrer aktuellen Fassung sind abrufbar unter: www.kollektivvertrag.at

203

KALKULATIONSTOOL

Der Österreichische Musikrat hat gemeinsam mit mica - music austria ein Fair-Pay-Kalkulationstool erstellt. Es ist als Unterstützung bei der Projektplanung gedacht und auch als Hilfestellung für Fördereinreichungen in der Sparte Musik: www.musicaustria.at/praxiswissen/fair-pay-mindesthonorar-empfehlungen-fuer-den-musikbereich/

MUSTERVERTRÄGE

Musterverträge sind verfügbar als Word und/oder PDF in Deutsch und Englisch zum kostenlosen Download bei mica - music austria:

www.musicaustria.at/mustervertraege/

Weitere Musterverträge, AGBs und Kalkulationshilfen bietet der Fachverband der Film- und Musikwirtschaft (FAMA / WKÖ): www.wko.at/oe/gewerbe-handwerk/film-musikwirtschaft/mustervertraege-und-agb

Muster-Honorarnoten, ausgewählte Musterverträge und einen Leitfaden zur Labelgründung gibt es von der Musikergilde:

www.musikergilde.at/de/beratung/ber_1.htm

PRAXISWISSEN - DOWNLOADS & LINKS

mica - music austria bietet auf seiner Online-Plattform „Praxiswissen“ Informationen rund um Förderung und Finanzierung, Musikausbildung und Weiterbildung, Musikexport, Tonträger (Produktion, Labels, Handel & Vertrieb), Lizenzierung und Musikverlag sowie rechtliches, wirtschaftliches und praktisches Wissen zum Live-Sektor, zu Self-Management, Self-Marketing und Promotion. www.musicaustria.at/praxiswissen/

Informationen rund um den Musikmarkt gibt es beim Verband der Österreichischen Musikwirtschaft IFPI, zum Thema Urheberrecht informieren die Verwertungsgesellschaften AKM und LSG und der Verein Initiative Urheberrecht Österreich. Die Vienna Club Kommission VCC vermittelt als Servicestelle für Anliegen im Wiener Club- und Veranstaltungsbereich Fachwissen für Veranstalter_innen und Künstler_innen.

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

- Überleben im Musikbusiness - Handbuch für Komponist_innen und Musiker_innen in Österreich (PDF)
- Copyright - Urheberrecht für junge Musiker_innen (PDF)
- Release It - Musik veröffentlichen und vertreiben (PDF)
- Live - Konzerte spielen und veranstalten (PDF)
- Austrian Music Export Handbook (PDF)

Alle verfügbar auf:

www.musicaustria.at/praxiswissen/downloads

KOLLEKTIVVERTRÄGE FÜR (UN)SELBSTSTÄNDIGE

 KOLLEKTIVVERTRÄGE FÜR (UN)SELBSTSTÄNDIGE:

 VERBINDLICHE EINKOMMENSUNTERGRENZEN

 Clemens Christl

Kollektivverträge als Instrument zur Festlegung von Mindesteinkommen und Rahmenbedingungen im Job decken in Österreich fast alle Arbeitsverhältnisse ab. Kunst und Kultur sind eine der großen Ausnahmen. Und: Bislang waren Kollektivverträge fast ausschließlich zwischen Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen möglich. Das ändert sich aktuell: Zwei mögliche Zugangswege lassen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Textes auch Kollektivverträge für Selbstständige absehbar werden.

209

Ein Zugangsweg öffnet sich über das Urheber_innenrecht, das nun theoretisch erlaubt, gemeinsame Vergütungsregeln zwischen Verbänden von Urheber_innen und ihren Verwerter_innen abzuschließen. Der andere Weg ist wesentlich unkonkreter abgesteckt durch Leitlinien der europäischen Kommission, nach denen bestimmte Formen von Kollektivverträgen zwischen Verbänden von Selbstständigen nicht mehr dem Wettbewerbsrecht unterliegen (und somit legal möglich werden). Was können sie, für wen - und wovon reden wir hier?

209

INSTRUMENT EINS: GEMEINSAME VERGÜTUNGSREGELN

Beim Urheber_innenrecht sind schon sehr lange Forderungen nach einem deutlichen Ausbau der vertragsrechtlichen Komponenten aufrecht (Stichwort: Urheber_innenvertragsrecht UVR). Ein kleiner Teil davon wurde mit der Novelle 2021 umgesetzt: Neben anderem wurde die Möglichkeit geschaffen, gemeinsame Vergütungsregeln zwischen Verbänden von Urheber_innen und ihren Verwerter_innen (Verlage, Labels, aber

auch Galerien) abzuschließen. Die Regelungsmöglichkeiten sind nicht abschließend aufgezählt, zielen im Kern aber auf Vergütungen nach dem Urheber_innenrecht. Das zentrale Problem ist recht offensichtlich die Suche nach einem verhandlungswilligen Gegenüber - das zeigt auch die lange Geschichte in Deutschland, wo es aufgrund der Unwilligkeit der Verwerter_innenverbände noch keine Kunstsparte zu allgemeinen Vergütungsregeln geschafft hat (abgesehen von kleineren zwischen Verbänden der Urheber_innen und beispielsweise einzelnen Verlagen).

In Österreich gibt es allerdings ein vorgelagertes Problem: Die Regelung ist einerseits so großzügig, dass abgeschlossene gemeinsame Vergütungsregeln auf eine ganze Sparte anzuwenden sind. Das heißt allerdings andererseits, dass beide Verhandlungspartner_innen repräsentativ für das jeweilige Feld sein müssen - eine Frage, zu deren Prüfung die Aufsichtsbehörde der Verwertungsgesellschaften verpflichtet wurde. Feste Kriterien für die Zuerkennung der Repräsentativität sind dementsprechend ein erster Schritt zur Umsetzung. Aktuell geht es noch um die Frage, wer aller zu einer bestimmten künstlerischen Berufsgruppe zu zählen ist. Seitens der Künstler_innen sind bereits einige Akteur_innen an der Arbeit für die Zuerkennung der Repräsentativität. Auf der Gegenseite möglicher Verhandlungen sind noch keine darum aktiv bemühte Akteur_innen bekannt.

INSTRUMENT ZWEI: LEITLINIEN DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION

In einem bisher beispiellosen Akt hat die europäische Kommission als Hüterin des europäischen Wettbewerbs (Grundpfeiler der EU) entschieden, dass sie in bestimmten Bereichen den Schutz der sozialen Absicherung und eines ausreichenden Einkommens höher bewertet als den wirtschaftlichen Wettbewerb. Hintergrund ist die oft absurd

anmutende bisherige Haltung, dass alle Selbstständigen, von dem_der Einzelnen bis zum großen Konzern, in diesem Kontext gleich zu behandeln sind. Die Neu-Positionierung erfolgte allerdings nicht durch ein sofort rechtswirksames Instrument, sondern in Form von Leitlinien zur Auslegung des europäischen Wettbewerbsrechts. Entsprechend reicht die juristische Einschätzung von vorsichtig bis enthusiastisch. Einig sind sich die Jurist_innen im Wesentlichen darin, dass die ersten Kollektivverträge nach diesen Leitlinien vor dem EuGH landen werden, wo voraussichtlich nachträglich die Festlegung von Kriterien und Rechtsrahmen erfolgen wird, was Jahre dauern kann.

211

KOLLEKTIVVERTRÄGE FÜR SOLO-SELBSTSTÄNDIGE

Durch diese Leitlinien sollen Kollektivverträge für bestimmte Gruppen von Solo-Selbstständigen ermöglicht werden. Sie adressieren dabei vor allem die stark wachsende Zahl an Solo-Selbstständigen, Probleme mit Scheinselbstständigkeit und der damit einhergehenden Erosion von sozialer Absicherung und nicht zuletzt jene Gruppen von Solo-Selbstständigen, deren Verhandlungsmacht eng von wirtschaftlich viel stärkeren Gegenübern eingeschränkt ist (z. B. Urheber_innen gegenüber ihren Verwerter_innen). Absolut nicht anwendbar sind die Leitlinien in wirtschaftlichen Zusammenhängen zwischen Solo-Selbstständigen und „End-Verbraucher_innen“ (bei Ticket- oder anderen Verkaufspreisen). Und: Die Leitlinien stellen nicht auf die jeweils nationale Gesetzgebung ab. In Österreich braucht es beispielsweise gesetzliche Änderungen, um Verträge nach diesen Leitlinien ins Korsett der Kollektivverträge einzupassen. Geltung haben solche Verträge damit bis auf Weiteres nur für die Abschließenden. Wenn das Verbände sind, dann nur für deren Mitglieder. Eine unmittelbar einklagbare Rechtswirkung ist ebenfalls noch ausgeschlossen.

211

KOLLEKTIVVERTRÄGE IN ÖSTERREICH

Kollektivverträge, wie wir sie bisher kennen, legen - in aller Verkürzung - einen Mindestrahmen für Anstellungen (am wichtigsten: das Mindestgehalt) fest. Sie werden zwischen Verbänden von Arbeitgeber_innen (oft die Wirtschaftskammer) und Arbeitnehmer_innen (meist die Gewerkschaft) verhandelt und gelten entsprechend dem Arbeitsverfassungsgesetz. Kollektivverträge sind in Österreich unmittelbar rechtsverbindlich, und durch die sogenannte Außenseiterwirkung sind sie auch auf Arbeitnehmer_innen anzuwenden, die nicht Mitglied jenes Verbands sind, der für die Arbeitnehmer_innenseite verhandelt hat. Derzeit begrenzt das österreichische Arbeitsverfassungsgesetz die Kollektivvertragsfähigkeit allerdings auf Verbände, die entweder ausschließlich Interessen von Arbeitnehmer_innen oder von Arbeitgeber_innen vertreten. Das ist ein nicht unwesentliches Hindernis im Kunst- und Kulturfeld, wo diese Interessen nur zu oft nicht nur im Verband, sondern sogar in den einzelnen Personen kollidieren. Wie jedes Gesetz hat aber auch das Arbeitsverfassungsgesetz kleine Ecken und Ausnahmen, über die nachzudenken sich immer wieder lohnt, beispielsweise Substitutionsmöglichkeiten wie Satzungen oder Mindestlohntarife oder auch das Erlangen der Kollektivvertragsfähigkeit als Verband.

212

212

In Kunst und Kultur spielen Kollektivverträge bisher - abgesehen vom Film - eine sehr kleine Rolle. Es gibt einzelne im Theater- und Musikbereich, die aufgrund ihrer Beschränkungen bei den beteiligten Arbeitgeber_innen kaum Außenseiterwirkung entfalten können. Eine größere Rolle spielen sie jedoch als Vorlage für die hier im *Fair Pay Reader* versammelten Honorarempfehlungen und Gehaltsschemas: nämlich als Orientierungspunkt.

WAS TUN?

Von einem Recht auf angemessene und faire Bezahlung träumen viele in Kunst und Kultur schon lange. Kampagnen wie „Pay the Artist Now“ der IG Bildende Kunst und auch die gemeinsame Initiative zahlreicher Interessenvertretungen kulminierend im *Fair Pay Reader* zielen auf die Umsetzung. Von Verbindlichkeit und einem Recht auf Fair Pay sind wir allerdings noch weit entfernt. Auch die Freiheit, anderen und sich selbst zugunsten des künstlerischen Ergebnisses möglichst wenig Honorar zu zahlen, unterliegt noch keinen Beschränkungen. Kollektivverträge bilden neben einer fixen Verankerung im Förderwesen eine Möglichkeit, dem Ziel einer Verbindlichkeit Schritt für Schritt näher zu kommen.

ZENTRALE ECKPUNKTE FÜR DIE NÄCHSTEN JAHRE

- In Bezug auf gemeinsame Vergütungsregeln: Erreichen von praktisch nutzbaren Regelungen für die Repräsentativität von Berufsgruppen und Verbänden auf der Gegenseite und der Verhandlungsbereitschaft ebendort.
- In Bezug auf die Leitlinien der europäischen Kommission für Kollektivverträge für Solo-Selbstständige: Die Umsetzung von Regelungen im österreichischen Recht, die jedenfalls eine Außenseiterwirkung enthalten muss.
- In Bezug auf die Kollektivvertragssituation in Kunst und Kultur: Das aktive Engagement für breitere Kollektivverträge, beginnend z. B. im Feld der Kulturvermittlung, wo die Bundesmuseen Stand jetzt noch verhandeln.
- In allen drei Feldern: Das zielorientierte weitere Nachdenken über mögliche Verhandlungspartner_innen und das Setzen von geeigneten Schritten im Einklang mit den Fortschritten von Fair Pay im geförderten Bereich.

INFORMATION:

- Leitlinie europäische Kommission zu Kollektivverträgen von Solo-Selbstständigen: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022XC0930%2802%29>
- Rechtsgrundlage gemeinsame Vergütungsregeln: Urheber_innenrechtsgesetz §37b-g
- Arbeitsverfassungsgesetz: www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008329

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

Dachverband der österreichischen Filmschaffenden
www.filmschaffende.at

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

IG Bildende Kunst
www.igbildendekunst.at

IG Freie Theaterarbeit
www.freietheater.at

IG Kultur Österreich
www.igkultur.at

IG Übersetzerinnen Übersetzer
www.translators.at

Österreichischer Musikrat
www.oemr.at

Österreichischer Verband der Kulturvermittler:innen im
 Museums- und Ausstellungswesen
www.kulturvermittlerinnen.at

Verband Freier Rundfunk Österreich
www.freier-rundfunk.at

VOICE - Verein für Leistungsschutz der SprecherInnen und
 DarstellerInnen
www.sprecherverband.at

*WEITERE INTERESSENVERTRETUNGEN
 (ohne Anspruch auf Vollständigkeit)*

FILM

Austrian Composers - Vereinigung österreichischer
 Komponistinnen und Komponisten
www.austriancomposers.com

Austrian Directors' Association (ADA)
www.ada-directors.com

Austrian Editors Association (aea)
www.editors.at

dok.at - Interessengemeinschaft Österreichischer
Dokumentarfilm
www.dok.at

Drehbuchverband Austria
www.drehbuchverband.at

FC Gloria - Frauen* Vernetzung Film
www.fc-gloria.at

filmmakeup - Austrian Association of Film-Makeup,
Hair and SFX Artists
www.filmmakeup.at

Filmton Austria - Berufsvereinigung der Filmton-
schaffenden Österreichs
www.film-ton.at

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

Verband der österreichischen FilmschauspielerInnen (VÖFS)
www.voefs.at

Verband Filmregie Österreich
www.austrian-directors.com

Verband Green Film Consultants Austria (VGfCA)
www.vgfca.at

Verband Österreichischer Casting Directors (VOECD)
www.voecd.com

Verband Österreichischer Filmausstatter*innen (VÖF)
www.filmdesigners.at

Verband Österreichischer Kameraleute (aac)
www.aacamera.org

Verband Österreichischer Regieassistent*innen, ADs und
 Script Supervisor (VORS)
www.vors.at

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

FREIE KULTURARBEIT

IG KIKK - Interessenvertretung der Kulturinitiativen in
 Kärnten/Koroška
www.igkikk.at

KUPF OÖ - Kulturplattform Oberösterreich
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
<https://igkulturwien.net>

LITERATUR

IG Autorinnen Autoren
www.literaturhaus.at

WEITERE

FIFTITU%
<https://fiftitu.at>

IG Clubkultur
<https://clubkultur.org>



Fair Pay - Fair Play. Fair Pay Reader 2024
ISBN 978-3-200-09634-9

MEDIENINHABERIN, VERLEGERIN, HERAUSGEBERIN:
Kulturrat Österreich

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

223

REDAKTION: Clemens Christl (Koordination), Sylvia Köchl (Textredaktion),
Vorstand des Kulturrat Österreich (2023/24): Zora Bachmann,
Florian Eschelbach, Markus Fösl, Yvonne Gimpel, Daniela Koweindl,
Ulrike Kuner, Anna Ladinig, Sandra Malez, Anja Malich, Rikki Reinwein,
Günther Wildner
SCHLUSSREDAKTION: Clemens Christl, Sylvia Köchl, Brigitte Rapp

Grafisches Konzept: Esther Straganz, Peter Jaunig.
Umsetzung: Dominik Uhl/designundcode.at
HERSTELLER_IN: Resch Druck, Rosinagasse 19, 1150 Wien, www.rosina-druck.at
ERSCHEINUNGSORT: Wien, März 2024

© 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 Interessenvertretungen
und Institutionen ausgehandelt und ausgearbeitet und sind hier nur gesammelt
dargestellt. Eine aktuelle Übersicht in Form einer Linkliste ist hier zu finden:

<https://kulturrat.at/fair-pay-tools-im-ueberblick>

223

GEFÖRDERT DURCH: BMKÖS | AK Wien | ÖSTIG | Bildrecht | VDFS

 Bundesministerium
Kunst, Kultur,
öffentlicher Dienst und Sport



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.