

freie theater

freie theater

Werkvertrag

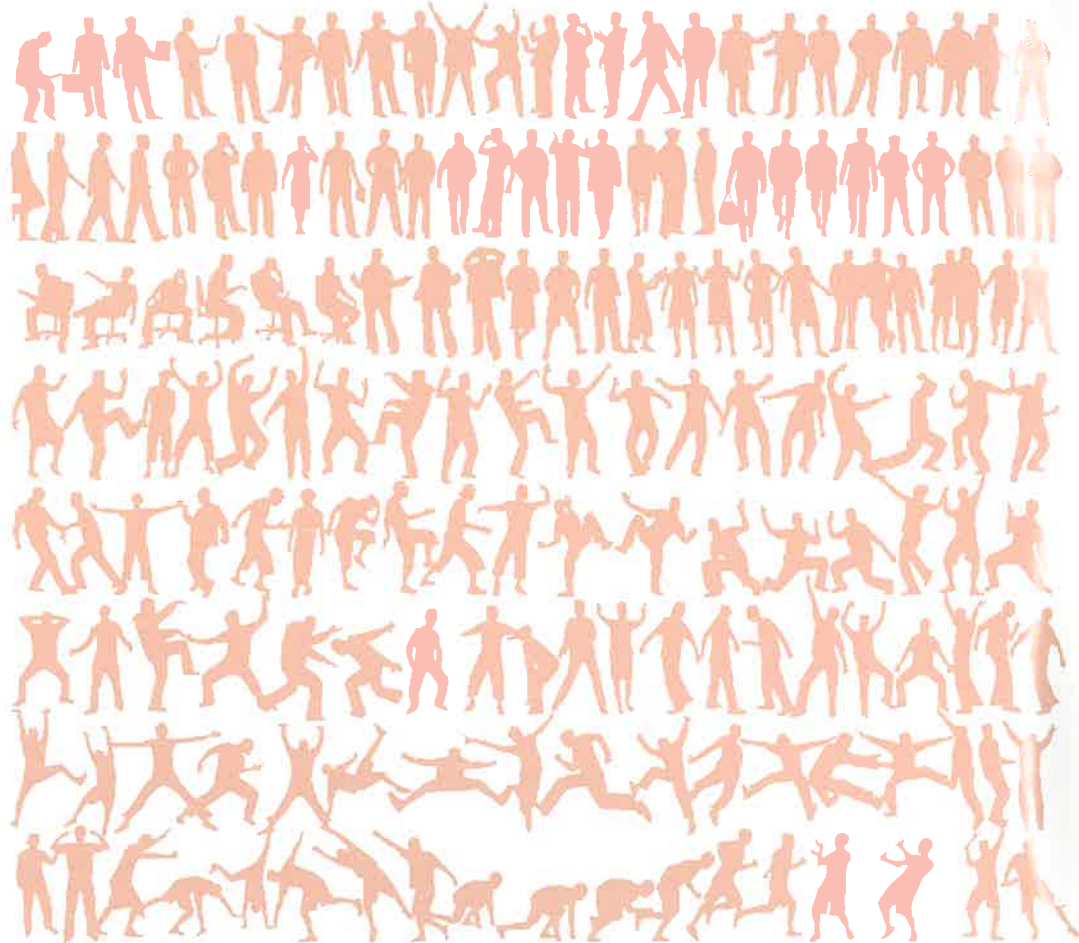
Anstellung

Gründung einer Gesellschaft

„Was tun?“

Vertragsverhältnisse im (freien) Theaterbereich in Österreich

Inklusive Theaterarbeitsgesetz (Fassung vom 1.1.2011)



Die Arbeitsverhältnisse im gesamten Bereich der freien Theaterarbeit sind zunehmend prekär und finden sehr häufig im legistischen Graubereich statt. Künstlerische Arbeit soll nur unter den Bedingungen sozialer, materieller und rechtlicher Sicherheit erfolgen. Daher fordert die IG Freie Theaterarbeit von der Gesetzgebung sowie von der öffentlichen Hand rechtliche Rahmenbedingungen und Fördermodelle ein, die legale Arbeitsverhältnisse im freien Theaterbereich und die Teilhabe der Kunstschaffenden an einer umfassenden sozialen Absicherung ermöglichen.

(mission statement IGFT, 2011)

Impressum:

Randolf Destaller, Sabine Kock, Carolin Vikoler, Andrea Wätzl
„Was tun?“ – Vertragsverhältnisse im (freien) Theaterbereich in Österreich

Herausgeberin: IG Freie Theaterarbeit
Gumpendorferstraße 63b, 1060 Wien
Tel.: + 43 (0)1 403 87 94
office@freietheater.at
www.freietheater.at

Grafik: www.moist.at

© IG Freie Theaterarbeit, 2015

freie theater



BUNDESKANZLERAMT  ÖSTERREICH



Intro

Wann ist eine Anstellung im juristischen Sinn notwendig und unter welchen Bedingungen kann für eine Bühnentätigkeit auch eine selbstständige Honorarvereinbarung getroffen werden? Kann eine Theatergruppe für eine Produktion eine zeitlich befristete Gesellschaft gründen und welche Organisations- und Vertragsformen entsprechen der Zusammenarbeit in kollegialen Arbeitsstrukturen?

Mit der vorliegenden Broschüre möchten wir – soweit möglich – Klarheit in die aktuelle Rechtslage von Verträgen im (freien) Theaterbereich in Österreich bringen.

Dabei handelt es sich um eine komplexe Angelegenheit. Zwar liegen mit den allgemeinen Bestimmungen zum Arbeitsrecht auf europäischer Ebene wie national rechtliche Grundlagen und Rahmenbestimmungen vor. Doch jeder Fall und die konkrete Arbeitssituation müssen einzeln bewertet werden, auch in der Frage, ob die Tätigkeit unter das 2011 novellierte Theaterarbeitsgesetz (TAG) fällt.

Randolf Destaller hat die juristische Sachlage aufgearbeitet. Dabei geht die Textform dieser Broschüre auf juristisch relevante Grundfragestellungen und Details ein und bleibt aus Gründen der sachlich richtigen Darstellung nah am juristischen Diskurs. Dankenswerter Weise hat das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAŠK) die verhandelten Inhalte geprüft. Sie entsprechen dem aktuellen Stand österreichischer Gesetzgebung.

Wir wünschen viel Vergnügen mit der sperrigen Materie.

Wien im August 2015

Sabine Kock

für das Redaktionsteam

Inhalt

- S. 06 1. **Rahmenbedingungen**
- S. 10 2. **Vertragstypen in der Theaterarbeit**
 - S. 10 2.1. Arbeitsvertrag/Dienstvertrag
 - S. 13 2.2. Werkvertrag
 - S. 15 2.3. Freier Dienstvertrag
 - S. 16 2.4. Gesellschaftsvertrag
- S. 18 3. **Die Abgrenzung zwischen selbstständiger und unselbstständiger Arbeit am Theater**
 - S. 18 3.1. Die Rechtsprechung
 - S. 18 3.2. Ein Präzedenzfall aus der Praxis
 - S. 22 3.3. Rechtswissenschaftliche Publikationen
 - S. 23 3.4. Materialien zum Theaterarbeitsgesetzes
 - S. 24 3.5. Die Stellung des Theaterarbeitsgesetzes in der Rechtsordnung
 - S. 25 3.6. Grafik
- S. 26 4. **Ein Beispiel**
 - S. 26 4.1. Ausgangslage
 - S. 26 4.2. Vertragsverhältnisse
 - S. 27 4.3. Konkrete Zahlen
 - S. 30 4.4. Gesamtkalkulation
- S. 32 5. **Das IG Netz**
- S. 34 6. **Das Theaterarbeitsgesetz – Rechtstext aktuelle Fassung ohne Kommentar**
- S. 52 7. **Weiterführende Informationen/Literatur**

1. Rahmenbedingungen

Sabine Kock

Anders als in den Bundes- oder Landestheatern mit festem Ensemble gibt es in der freien Theaterarbeit keine Kollektivverträge und seit Jahren gibt es in diesem Bereich kaum Gagenverbesserungen – im Gegenteil: Nach den Krisenjahren 2008 und 2009 haben sich die Arbeitsbedingungen im Sektor verschärft und selbst an Orten mit guter Ausgangslage wie in Wien arbeiten immer mehr Künstler_innen an immer mehr Orten zu immer prekäreren Bedingungen. Hintergrund sind zum einen fehlende Indexanpassungen und mangelnde Ko-Produktionsbudgets an den Spielorten, zum zweiten – und vor allem – Fördermargen für freie Theaterproduktionen und Gruppen, die nur selten die Einhaltung sozial- und arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen erlauben und der Professionalisierung des Sektors entgegenstehen. Meist erfolgt die Arbeit im freien Theaterbereich in kurzen Zeiträumen und Projekt bezogen – d. h., die Verträge werden im Rahmen von Projekten vereinbart und nicht durchgängig für das ganze Jahr, auch dort, wo Menschen kontinuierlich zusammen arbeiten.

In Österreich regelt ein besonderes Gesetz die Tätigkeit auf der Bühne – das 2011 grundlegend novellierte Theaterarbeitsgesetz (TAG). Die Urform dieses Gesetzes stammt aus dem Jahr 1922. Damals – vor beinahe hundert Jahren – ermöglichte es zum ersten Mal die Einbettung des bis dahin ungeschützten Arbeitsbereiches von Schauspieler_innen und anderen Bühnentätigen in sozial- und arbeitsrechtliche Bestimmungen. Auch in der aktuellen Fassung orientiert es sich weitgehend am ganzjährigen Betrieb fester Häuser mit bestehendem Ensemble. Das TAG liefert die konkreten Bestimmungen über die Ausgestaltung der Angestelltenverhältnisse im Bühnenbereich – es regelt aber nicht, ob angestellt werden muss:

Die Definition des Arbeitsverhältnisses wird im TAG bereits vorausgesetzt. Es ist daher auch im Bereich dieses Sondergesetzes auf die allgemeinen Grundsätze, die ein Vertragsverhältnis als Arbeitsverhältnis qualifizieren, zurückzugreifen!

Das TAG ist eingebettet in den rechtlichen Rahmen der allgemeinen nationalen wie Europäischen Arbeitsrechtsgesetzgebung bzw. in den Rahmen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches ABGB² in Österreich. Jeder einzelne Fall eines Vertrags muss auf die reale Ausprägung des Arbeitsverhältnisses hin angeschaut und bewertet werden, d. h. beurteilt wird nicht, was im Vertrag steht, sondern die gelebte Praxis des Arbeitsverhältnisses.

Als Konzession an mögliche – außerhalb des Geltungsbereiches des TAG liegende – selbstständige Tätigkeiten im Theaterbereich wurde in den Kommentar des Gesetzes im Zuge der Novellierung 2011 auch eine Beschreibung der zentralen Charakteristika

für selbstständige Tätigkeiten aufgenommen³. Hierauf nimmt die vorliegende Broschüre ebenfalls Bezug.

Seit der Novellierung des TAG 2011 steigt die Zahl der Spielstätten und Festivals im Land, in denen angestellt wird. Aufgrund der budgetär engen Rahmenbedingungen stellen freie Theaterschaffende jedoch nur sehr selten sich selbst oder Mitwirkende bzw. Mitarbeiter_innen für Produktionen/Projekte an. Durchgehende ganzjährige Angestelltenverhältnisse sind in der freien Szene eine rare Best Practice⁴.

2008 beauftragte die Kulturministerin die Studie *Zur sozialen Lage der Künstlerinnen und Künstler in Österreich*⁵. Seitdem wurden bis heute keine aktuelleren Daten erhoben. Doch kann davon ausgegangen werden, dass sich nach den Jahren der Krise 2008/2009 die Arbeitsverhältnisse im Sektor eher verschlechtert als verbessert haben.

Alarmierend sind die grundsätzlichen Einkommensverhältnisse:

- Das Einkommen von Künstler_innen liegt mit einem monatlichen Durchschnittswert von ca. 1.000 Euro netto deutlich unter dem Medianeinkommen der Gesamtbevölkerung von ca. 1.400 Euro pro Monat⁶
- Die Armutsgefährdungsquote der Kunstschaffenden ist dreimal so hoch wie in der Gesamtbevölkerung⁷.
- Frauen in der Kunst verdienen im Durchschnitt 26 % weniger als ihre männlichen Künstlerkollegen⁸.

1. Wolfgang Kozak, Matthias Balla, Sebastian Zankel: Theaterarbeitsgesetz. Gesetze und Kommentare 183. Wien 2011. Kommentar zum Geltungsbereich S.57.

2. Die grundlegende Definition des Arbeitsverhältnisses findet sich in §1151 Abs. 1 ABGB. Das Angestelltengesetz selbst „greift bereits auf den Begriff Dienstverhältnis – der als Synonym zum Arbeitsverhältnis gesehen wird – zurück, ohne diesen näher zu definieren. Gemäß ABGB liegt ein Arbeitsvertrag vor, wenn sich jemand auf eine gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen verpflichtet“.

3. Wolfgang Kozak, Matthias Balla, Sebastian Zankel: Theaterarbeitsgesetz. Gesetze und Kommentare 183. Wien 2011. Kommentar zum Geltungsbereich S. 56-72.

4. Eine dieser seltenen Ausnahmen ist das Theater im Bahnhof TIB in Graz, in dem das gesamte Ensemble durchgängig ganzjährig angestellt wird.

5. Susanne Schelepa, Petra Wetzel, Gerhard Wohlfahrt unter Mitarbeit von Anna Mostetschnig: Zur sozialen Lage der Künstlerinnen und Künstler in Österreich. Studie im Auftrag des BMUKK, Endbericht. Wien Oktober 2008. www.bmukk.gv.at/kunst/bm/studie_soc_lage_kuenstler.xml.

6. Ebenda S. 80.

7. Ebenda S. 76.

8. Ebenda S. 84.

Die Studie weist einen hohen Grad selbstständiger Arbeitsverhältnisse im Sektor der darstellenden Kunst aus:

- 37,9 % der Respondent_innen arbeiten ausschließlich selbstständig,
- 59,7 % von ihnen arbeiten selbstständig und angestellt,
- lediglich 2,4 % sind ausschließlich angestellt tätig⁹.

Als Konsequenz der überwiegend kurzfristigen, z. T. selbstständigen und z. T. angestellten Beschäftigungsverhältnisse hatten 2008 im Bereich der Darstellenden Kunst 75,5 % – also drei Viertel der Respondent_innen – keine Integration ins Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG)¹⁰, also in der Folge auch kein Anrecht auf den Bezug von Arbeitslosengeld.

Im freien Theater-, Tanz- und Performancebereich gibt es bis auf wenige Ausnahmen kaum dauerhafte Anstellungen. Insgesamt haben 87,8 % der Respondent_innen der Studie in der Sparte Darstellende Kunst Auftragsarbeiten – also selbstständige Tätigkeiten – ausgeführt, insgesamt durchschnittlich 12 verschiedene pro Jahr.

Auch auf internationaler Ebene entwickeln sich die Beschäftigungsverhältnisse hin zu einer wachsenden Zahl selbstständig Beschäftigter mit eigenem unternehmerischem Risiko. Einerseits ermöglicht die Selbstständigkeit ein selbstbestimmtes Arbeiten und es gibt steuerliche Vorteile in der Möglichkeit absetzbarer Beträge. Vordergründig landet also mehr Geld im Portemonnaie. Gleichzeitig erfahren die sog. Neuen Selbstständigen oft leidvoll die mangelnde Einbindung in sozial- und arbeitsrechtliche Sicherheitsmomente: Zwar existiert in Österreich seit kurzem auch für sie eine – sehr unzureichende – Möglichkeit, Krankengeld zu beziehen und auch eine besondere Form der Arbeitslosenversicherung für Selbstständige. Doch diese ist so teuer und an der Realität vorbei konzipiert, dass die Option 2012 in ganz Österreich nur von etwa 1.000 Personen genutzt wurde. Die Realität ist: Wenn ich als Selbstständige_r krank werde, Urlaub machen will oder durch andere Umstände verhindert bin, bleibt der Verdienst aus. Und wie die Studie zeigt, haben gegenwärtig nur etwa ein Viertel aller Theater-/Tanz-/Performanceschaffenden eine Einbindung ins Arbeitslosenversicherungsgesetz, d. h. drei Viertel aller freien Theaterschaffenden können nicht auf eine Unterstützung durch Arbeitslosengeld zurückgreifen, wenn sie ohne Beschäftigung sind. Zur Problematik von Verdienstaufschlägen und Zeiten ohne Einkommen bei Selbstständigen kommt bei allen die Sorge einer drohenden Altersarmut.

Vieles spricht also für Anstellungen als Beschäftigungsform im Sinne einer besseren sozial- und arbeitsrechtlichen Absicherung – erhärtet durch den gesetzlichen Rahmen des TAG.

Mit der vorliegenden Broschüre hoffen wir – soweit möglich – Klarheit in die in der Praxis möglichen Vertragsverhältnisse im freien Theaterbereich zu bringen,

Gleichzeitig verstehen wir sie als ein Plädoyer für ein grundlegendes Neubedenken und die Verbesserung von Förderbedingungen auf allen Körperschaftsebenen für freie Theatergruppen in Österreich.

Im ersten Teil der Broschüre gibt Randolph Destaller zunächst eine Übersicht über mögliche Vertragstypen – konkret geht es dabei um Angestelltenverhältnisse, Werkverträge und die ‚dazwischen liegende‘ Form des freien Dienstvertrags. Zusätzlich wird der Gesellschaftsvertrag einer GesbR vorgestellt, denn auch eine solche Gesellschaft bietet eine Möglichkeit, die Zusammenarbeit im freien Theaterbereich zu organisieren.

Im folgenden Kapitel zeigt er die inhaltliche Abgrenzung selbstständiger und un-selbstständiger Arbeit im Theater auf, rollt dafür zuerst einen Präzedenzfall aus der Praxis der Rechtssprechung auf und wendet sich dann den Argumentationen rechtswissenschaftlicher Publikationen zu.

Carolyn Vikoler und Andrea Wätzl konstruieren im Anschluss ein praktisches Beispiel und ‚spielen‘ dafür mehrere Varianten möglicher Vertragsverhältnisse durch. Das Beispiel wird durch eine Projektkalkulation ergänzt.

Eine Beschreibung der Zuschussmöglichkeiten innerhalb des IG Netz folgt. Die Broschüre schließt mit dem Abdruck des Gesetzestextes des Theaterarbeitsgesetzes (TAG) in der Fassung vom 1. 1. 2011 und weiterführenden Hinweisen.

9. Susanne Schelepa, Petra Wetzler, Gerhard Wohlfahrt unter Mitarbeit von Anna Mostetschnig: Zur sozialen Lage der Künstlerinnen und Künstler in Österreich. Studie im Auftrag des BMUKK, Endbericht. Wien Oktober 2008. www.bmukk.gv.at/kunst/bm/studie_soz_lage_kuenstler.xml.

S. 58. Hier handelt es sich um ganzjährig angestellte Ensemblemitglieder an festen Häusern mit durchgängigem Jahresbetrieb.

10. Ebenda S. 109.

2. Vertragstypen in der Theaterarbeit

Randolf Destaller

Theaterarbeit kann in Österreich – wie die meisten Formen privatrechtlicher Erwerbsarbeit – auf der Grundlage verschiedener Vertragstypen ausgeübt werden, die sich durch die Art der eingegangenen wirtschaftlichen und persönlichen Verpflichtungen voneinander unterscheiden. Für alle Vertragstypen gilt, dass es bei der Beurteilung des Einzelfalles nicht auf die – wie auch immer geartete – Bezeichnung des Vertrages durch die Parteien, sondern auf den Inhalt ankommt. Dies entspricht dem allgemeinen Grundsatz der Beurteilung eines Vertragstyps nach dem sog. wahren wirtschaftlichen Gehalt, also der Art und Weise, wie das Vertragsverhältnis tatsächlich gelebt wird.

Die folgende Darstellung soll zunächst die vier in Frage kommenden Vertragstypen allgemein erläutern, um sich danach der Abgrenzung zwischen unselbstständiger und selbstständiger Arbeit unter den konkreten Bedingungen der Theaterbranche zu widmen und in einem letzten Abschnitt die Stellung des Theaterarbeitsgesetzes in der Systematik des Rechts – und damit auch seinen Geltungsbereich – zu klären.

2.1. Arbeitsvertrag/Dienstvertrag

Grundlage des Vertragsrechts ist in Österreich das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB, Stamfassung 1811, große Novelle 1916). Das ABGB definiert den Dienstvertrag – der seit den 1990ern vermehrt als Arbeitsvertrag bezeichnet wird – lakonisch, da es noch nicht von Abgrenzungsproblemen ausging:

§ 1151. (1) Wenn jemand sich auf eine gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen verpflichtet, so entsteht ein Dienstvertrag; [...]

Im Laufe des 20. Jahrhunderts entwickelte die seit den siebziger Jahren von Theodor Tomandl dominierte universitäre Lehre eine Begriffsbestimmung des Arbeitsvertrages, indem sie den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin als jemanden definierte, der/die sich vertragsmäßig zur Arbeit in persönlicher Abhängigkeit für eine andere Person verpflichtet, wobei als Kriterien der persönlichen Abhängigkeit die Unterwerfung unter die betrieblichen Ordnungsvorschriften, die Weisungsgebundenheit, die Kontrollunterworfenheit und die disziplinarische Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin angegeben wurden. Als 1978 schließlich ein Streitfall mit Abgrenzungsproblematik vor den Obersten Gerichtshof (OGH) gelangte, griff dieser auf die damals bereits herrschende Lehre zurück und formulierte:

Der Arbeitsvertrag ist vor allem durch die persönliche Abhängigkeit des Arbeit-

nehmers, also durch dessen Unterworfenheit unter die funktionelle Autorität des Arbeitgebers gekennzeichnet, welche sich in organisatorischer Gebundenheit, insbesondere an Arbeitszeit, Arbeitsort und Kontrolle, äußert. (4 Ob 117/78)

Die umfangreichste Präzisierung der somit begründeten Rechtsprechung nahm der OGH 2007 vor, als er eine seiner aktuellen Entscheidungen zum Anlass nahm, in der rechtlichen Beurteilung grundsätzlich festzustellen:

Der echte Arbeitsvertrag unterscheidet sich nach herrschender Lehre und Rechtsprechung sowohl vom freien Dienstvertrag als auch vom Werkvertrag durch die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber. Für die Qualifikation kommt es nicht auf die Bezeichnung durch die Parteien an. Maßgeblich ist die tatsächliche Ausgestaltung der gegenseitigen Rechtsbeziehungen im Einzelfall. Dabei wurden insbesondere von der Rechtsprechung verschiedene Kriterien erarbeitet, deren Vorhandensein und deren Bedeutung im konkreten Fall zu prüfen sind, und die dann zusammenfassend in einem Gesamtbild darauf zu bewerten sind, ob die für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages geforderte persönliche Abhängigkeit ausreichend begründet ist oder nicht. Die für das Vorliegen einer persönlichen Abhängigkeit sprechenden Merkmale sind vor allem die Weisungsgebundenheit, die persönliche, auf Zeit abgestellte Arbeitspflicht des Arbeitnehmers, die Fremdbestimmtheit der Arbeit, deren wirtschaftlicher Erfolg dem Arbeitgeber zukommt, die funktionelle Autorität des Arbeitgebers, die sich in organisatorischer Gebundenheit, insbesondere hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und Kontrolle auswirkt, die Beistellung des Arbeitsgeräts durch den Dienstgeber sowie die organisatorische Eingliederung des Arbeitnehmers in den Betrieb des Arbeitgebers. Dabei ist in Lehre und Rechtsprechung ebenfalls unbestritten, dass nicht alle Bestimmungsmerkmale der persönlichen Abhängigkeit gemeinsam vorliegen müssen und in unterschiedlich starker Ausprägung bestehen können. Entscheidend ist, ob bei einer Gesamtbetrachtung nach der Methodik des beweglichen Systems die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit ihrem Gewicht und ihrer Bedeutung nach überwiegen. (9 ObA 118/07d)

Die gegebene Formulierung kann seitdem als repräsentativ für die herrschende Lehre und Rechtsprechung angesehen werden und ersetzt verbindlich den Mangel einer hinreichenden gesetzlichen Definition. Die vergleichsweise hohe Abstraktion des Textes ist notwendig, um im Einzelfall die Anwendung auf jede Branche des Wirtschaftslebens zu ermöglichen.

Literatur:

Löschnigg, Arbeitsrecht 2015

Tomandl, Wesensmerkmale des Arbeitsvertrages 1971

ders., Arbeitsrecht I. Gestalter und Gestaltungsmittel 2011

Arbeitsvertrag/Dienstvertrag

Ein_e Dienstnehmer_in

- verpflichtet sich für eine bestimmte oder unbestimmte Zeit, seine/ihre Arbeitskraft einem Dienstgeber/einer Dienstgeberin zur Verfügung zu stellen
- ist in die betriebliche Struktur des Dienstgebers/der Dienstgeberin organisatorisch und wirtschaftlich eingegliedert
- verrichtet die Arbeit mit den vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin zur Verfügung gestellten Arbeitsmitteln
- ist den Anordnungen des Dienstgebers/der Dienstgeberin weisungsgebunden
- ist an Arbeitszeit und Arbeitsort gebunden
- hat eine persönliche Arbeitspflicht (kein Vertretungsrecht)
- trägt kein unternehmerisches Risiko. Der wirtschaftliche Erfolg kommt dem Dienstgeber / der Dienstgeberin zu

Laut Judikatur müssen dabei nicht alle Merkmale gemeinsam vorliegen, entscheidend ist, ob bei einer Gesamtbeurteilung die Abhängigkeitsmerkmale überwiegen.

Mögliche Beschäftigungsverhältnisse im Theaterbereich, für die ein Dienstvertrag auszustellen ist:

- Ensembleschauspieler_in
- Orchestermusiker_in
- Lichttechniker_in
- Assistenz Tätigkeiten

2.2. Werkvertrag

Im ABGB wird der Werkvertrag im selben Paragraphen wie der Dienstvertrag definiert:

§ 1151. (1) [...]; wenn jemand die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt, [entsteht] ein Werkvertrag.

Der Werkvertrag ist vom Idealtypus des Verhältnisses zwischen einem Handwerker/einer Handwerkerin und seiner/ihrer Kundschaft abgeleitet. Abgrenzungsprobleme sieht das ABGB vor allem gegenüber dem Kaufvertrag (§ 1166).

Die herrschende Lehre und Rechtsprechung konkretisiert die gesetzliche Definition dahingehend, dass sich der Werkunternehmer/die Werkunternehmerin durch den Werkvertrag gegenüber dem Werkbesteller/der Werkbestellerin zur Herstellung eines bestimmten Erfolges verpflichtet, wobei ein sogenanntes Zielschuldverhältnis – im Gegensatz zu einem Dauerschuldverhältnis – begründet wird. Diese Pflicht zur Herstellung eines Erfolges unterscheidet den Werkvertrag auch vom Dienstvertrag. Anders als ein_e Dienstnehmer_in schuldet der Werkunternehmer/die Werkunternehmerin nicht nur eine Bemühung, sondern ein Ergebnis. Die damit verbundene Arbeitsleistung ist ein bloßes Mittel und geht im Werkvertrag auf. Der Werkunternehmer/die Werkunternehmerin ist verpflichtet, das Werk persönlich auszuführen oder unter persönlicher Verantwortung ausführen zu lassen. Er/sie kann also zur Herstellung Erfüllungsgehilf_innen einsetzen. Nur bei besonderer Vereinbarung ist der Werkunternehmer/die Werkunternehmerin zur höchstpersönlichen Herstellung verpflichtet, was in der Regel bei künstlerischen Leistungen der Fall ist. Auch dann können aber einzelne Hilfsarbeiten von Gehilf_innen vorgenommen werden.

Bei all dem ist zu bedenken, dass die Tätigkeit des Werkunternehmers/der Werkunternehmerin stets eine selbstständige und weisungsfreie sein muss; die Kriterien eines Arbeitsvertrages dürfen also nicht überwiegen.

Der Erfolg eines Werkvertrages muss – dem Namen entsprechend – ein Werk sein, also eine menschlich hergestellte Sache; wobei als Sache alles gilt, was von der Person unterschieden ist, und zum Gebrauche der Menschen dient (§ 285 ABGB).

Der Werkvertrag stellt nur ein Vertragsverhältnis zwischen dem Werkunternehmer/der Werkunternehmerin und dem Werkbesteller/der Werkbestellerin her, er integriert also den Werkunternehmer/die Werkunternehmerin in keine Belegschaft oder sonstige Gruppe. Kooperationen zwischen mehr als zwei Personen werden durch ihn nicht begründet.

Literatur:

Welser, Bürgerliches Recht II 2006.

Werkvertrag

- Ein_e Werkvertragsnehmer_in (Werkunternehmer_in)
 - verpflichtet sich zur Herstellung eines bestimmten Werkes, schuldet also ein Ergebnis (das Werk)
 - ist nicht in die betriebliche Organisation des Auftraggebers/der Auftraggeberin eingebunden
 - und diesem/dieser nicht weisungsgebunden
 - arbeitet überwiegend mit eigenen Betriebsmitteln und in eigener Struktur
 - kann sich bei der Herstellung des Werkes auch vertreten lassen bzw. einzelne Hilfsarbeiten an Gehilf_innen auslagern
- **Mögliche Beispiele für Werkverträge im Theaterbereich sind:**
- Choreografie
 - Komposition
 - Bühnenbild
 - Lichtdesign

2.3. Freier Dienstvertrag

Der Freie Dienstvertrag hat in Österreich keine gesetzliche Definition. Er wurde nach und nach von der Lehre und Rechtsprechung als ergänzender Vertragstyp entwickelt, um gewissen Mischformen von Dienstvertrag und selbstständiger Erwerbstätigkeit einen Namen zu geben. Der/die Freie Dienstnehmer_in schuldet – wie der/die Arbeitnehmer_in – keinen Erfolg, sondern ein auf eine gewisse Dauer angelegtes Bemühen. Er/Sie ist in die fremde Betriebsorganisation nur locker eingegliedert und erbringt seine/ihre Leistung inhaltlich unabhängig, also ohne an Weisungen des Dienstgebers/der Dienstgeberin gebunden zu sein.

Freie Dienstverträge über künstlerische Tätigkeiten sind gemäß § 4 (4) des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) von der Pflichtversicherung nach dem genannten Gesetz ausgenommen und unterscheiden sich somit sozialversicherungsrechtlich nicht von anderen Formen selbstständiger Erwerbstätigkeit wie Werkvertrag oder Gesellschaftsvertrag: Bei Überschreitung der entsprechenden Einkommensgrenze unterliegen sie wie diese der Pflichtversicherung nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG).

Freier Dienstvertrag

Stellt eine Mischform zwischen Dienstvertrag und Werkvertrag dar

Ein_e Freie/r Dienstnehmer_in

- schuldet kein Werk, sondern ein auf eine gewisse Dauer angelegtes Bemühen
- ist nicht oder nur locker in die betriebliche Struktur des Dienstgebers/der Dienstgeberin eingebunden
- erbringt seine/ihre Leistung inhaltlich unabhängig, ist also nicht weisungsgebunden und auch nicht bezüglich Arbeitszeit und -ort gebunden
- verwendet weitgehend eigene Arbeitsmittel

Mögliches Beispiel für einen Freien Dienstvertrag:

- Presse-/PR-Arbeit

2.4. Gesellschaftsvertrag

Der Abschluss eines Gesellschaftsvertrages zum Zweck der Gründung einer Personengesellschaft setzt voraus, dass sich daran zumindest zwei Gesellschafter_innen beteiligen. Im Falle des einfachsten Gesellschaftstyps, der Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GesbR), bedarf es zum Vertragsabschluss keiner besonderen Form wie etwa Notariatsakt oder Eintragung in das Firmenbuch. Das ABGB definiert die Gesellschaft bürgerlichen Rechts wie folgt:

§ 1175. Durch einen Vertrag, vermöge dessen zwey oder mehrere Personen einwilligen, ihre Mühe allein, oder auch ihre Sachen zum gemeinschaftlichen Nutzen zu vereinigen, wird eine Gesellschaft zu einem gemeinschaftlichen Erwerbe errichtet.

Einen eigenen Gesellschaftstyp der „Arbeitsgemeinschaft“ oder „ARGE“ gibt es in Österreich nicht. So bezeichnete Konstruktionen erfüllen jedoch meist die Kriterien einer GesbR.

Die Errichtung einer GesbR ist immer dann möglich, wenn die gesetzliche Größenbeschränkung eingehalten wird, denn nach § 8 (3) Unternehmensgesetzbuch (UGB) müssen Gesellschafter_innen bei Überschreiten des Schwellenwertes für die Rechnungslegungspflicht – derzeit mehr als 700.000 Euro Umsatzerlöse im Geschäftsjahr – eine Offene Gesellschaft oder Kommanditgesellschaft zur Eintragung ins Firmenbuch anmelden, anstatt bei der einfacheren Form der GesbR zu bleiben.

Die Beiträge der Gesellschafter_innen können in vermögenswerten Leistungen (Geld, Infrastruktur, etc.) oder in Arbeitsleistungen bestehen. Die Leistungen der Arbeitsgesellschafter_innen für die Gesellschaft gelten als selbstständige Erwerbstätigkeit, wenn nicht die Kriterien eines Arbeitsvertrages überwiegen.

Die GesbR kann auch für eine kurzfristige Zweckverfolgung, z. B. für die Abwicklung eines einzelnen Projekts, gegründet werden. Sie hat eine geschlossene Mitgliederzahl, was bedeutet, dass eine Änderung des Gesellschafter_innenkreises (Ausschluss oder Neuaufnahme) eine Änderung des Gesellschaftsvertrages durch alle Beteiligten voraussetzt. Die im Rahmen der gemeinsamen Tätigkeit begründeten Rechte und Pflichten werden allen Gesellschafter_innen zugerechnet, nicht der Gesellschaft, da diese keine Rechtspersönlichkeit besitzt. Mit der sogenannten Schlussrechnung der Gesellschaft erfolgt auch die Aufteilung des erwirtschafteten Gewinnes oder Verlustes gemäß den im Gesellschaftsvertrag festgelegten Quoten, jedoch ist – sofern nichts anderes vereinbart wurde – reinen Arbeitsgesellschafter_innen kein Verlust zuzuweisen.

Alle Gesellschafter_innen haben ein Mitwirkungsrecht, wobei sie insbesondere berechtigt sind, an Beratungen teilzunehmen, gehört zu werden und Einsicht

in die Bücher der Gesellschaft zu nehmen. Hat die Gesellschaft eine_n Geschäftsführer_in bestellt – was als sogenanntes Grundlagengeschäft der Zustimmung aller Gesellschafter_innen bedarf –, so ist diese_r den Gesellschafter_innen gegenüber weisungsgebunden, nicht umgekehrt.

Gesellschafter_innen einer GesbR, die auf unbestimmte Zeit errichtet wurde, können das Gesellschaftsverhältnis ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Einhaltung einer angemessenen Frist kündigen (Austritt), sofern sie es nicht mit Schädigungsabsicht oder zu einem Zeitpunkt tun, der für die übrigen Gesellschafter_innen erhebliche Nachteile mit sich bringt. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann der Austritt auch mit sofortiger Wirkung vollzogen werden.

Die Auflösung einer GesbR erfolgt in der Regel durch Erreichen oder endgültiges Verfehlen des Gesellschaftszweckes, Zeitablauf im Falle einer befristeten Gesellschaft, einvernehmlichen Auflösungsbeschluss oder Verringerung des Gesellschafter_innenkreises auf eine Person.

Personenhandelsgesellschaften wie die Offene Gesellschaft oder die Kommanditgesellschaft sind für die Abwicklung einzelner Projekte wenig geeignet, da das Gründen, Betreiben und Auflösen solcher Gesellschaften umfangreichen gesetzlichen Erfordernissen unterliegt (vgl. §§ 105 ff UGB).

Literatur:

Ratka/Rauter/Völkl, Unternehmens- und Gesellschaftsrecht II 2011.

Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GesbR)

- besteht aus mindestens 2 Gesellschafter_innen
- wird ohne Notariatsakt errichtet und auch nicht ins Firmenbuch eingetragen
- hat keine eigene Rechtspersönlichkeit (im Gegensatz zu einem Verein) – Rechte und Pflichten werden den Gesellschafter_innen zugerechnet
- Beiträge der Gesellschafter_innen können in vermögenswerten Leistungen (Geld, Infrastruktur) und/oder in Arbeitsleistung bestehen
- Alle Gesellschafter_innen haben ein Mitwirkungsrecht (z. B. Entscheidungen zu treffen, Einsicht in Bücher nehmen)
- Aufteilung des erwirtschafteten Gewinnes oder Verlustes (nach ev. festgelegten Quoten) auf alle Gesellschafter_innen

3. Die **Abgrenzung** zwischen selbststänger und unselbstständiger Arbeit am Theater

Randolf Destaller

Die Abgrenzung zwischen unselbstständiger (Arbeitsvertrag) und selbstständiger Arbeit (Werkvertrag, Freier Dienstvertrag, Gesellschaftsvertrag, etc.) bereitet in den meisten Branchen des Wirtschaftslebens gelegentliche Schwierigkeiten. Auch am Theater ist sie oft unklar oder strittig und damit Gegenstand rechtlicher Erörterungen. Informationsquellen der konkreten branchenspezifischen Abgrenzung sind die einschlägigen rechtswissenschaftlichen Publikationen, die Rechtsprechung und – infolge des IMAG-Prozesses – die sog. Materialien zum Theaterarbeitsgesetz (TAG), das heißt die von den zuständigen Jurist_innen des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAASK) verfassten Erläuterungen zum Entwurf des TAG, wobei die drei genannten Quellen aufgrund ihrer gegenseitigen Bezugnahme einander nicht widersprechen sondern ergänzen.

3.1. Die **Rechtsprechung**

Die Beurteilung von Vertragsverhältnissen am Theater ist immer wieder Gegenstand der österreichischen Rechtsprechung. Vertragsrechtliche Konflikte zwischen den beteiligten Parteien fallen dabei unter das Zivilrecht und somit unter die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichtsbarkeit, deren letzte Instanz der OGH darstellt. Sozialversicherungsrechtliche Konflikte gehören dem öffentlichen Recht an und begründen eine Zuständigkeit der Verwaltungsbehörden; in diesem Fall entscheidet der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) als letzte Instanz.

3.2. Ein **Präzedenzfall aus der Praxis**

Für die Frage der Abgrenzung zwischen unselbstständiger und selbstständiger Arbeit am Theater ist ein mit der ständigen Judikatur des OGH übereinstimmendes Grundsatzerkennnis des Verwaltungsgerichtshofes aus dem Jahr 1999 von entscheidender Bedeutung. Im zugrundeliegenden Fall war ein vertragsrechtlicher *und* sozialversicherungsrechtlicher Konflikt gegeben, der über sechs Jahre hinweg durch alle Instanzen ausgefochten wurde. Der Gang der Ereignisse stellte sich wie folgt dar:

Ende 1992 entschloss sich ein in Wien ansässiger Theaterverein unter der Leitung eines Obmannes im darauffolgenden Jahr ein Theaterstück eines Schweizer Autors als freie Produktion unter der Regie des Obmannes ins Werk zu setzen und dafür um Projektförderung anzusuchen. Ab Februar 1993 wurden nach und nach Schauspieler_innen engagiert, wobei man als Produktionszeitraum die Monate Oktober bis De-

zember desselben Jahres anpeilte. Kurz vor Probenbeginn wurden schriftliche Verträge aufgesetzt, die zwar keine Bezeichnung des beabsichtigten Vertragstyps, aber eine Bezeichnung des Entgelts als Honorar enthielten. Eine Anmeldung der Schauspieler_innen bei der Gebietskrankenkasse zur Sozialversicherung nach dem ASVG erfolgte nicht.

Während der Probenzeit kam es zu eskalierenden Streitigkeiten zwischen dem Regisseur und einer Schauspielerin. Im November 1993 teilte der Regisseur der Schauspielerin telefonisch mit, dass er die Zusammenarbeit wegen ihres destruktiven Verhaltens fristlos beende. Die Schauspielerin empfand die Beendigung als ungerechtfertigt und klagte vor dem Arbeits- und Sozialgericht Wien (ASG) auf Bezahlung des vereinbarten Honorars, wobei sie die Frage des Vertragstyps nicht thematisierte. Im anschließenden Gerichtsverfahren argumentierte der Obmann des beklagten Vereins, die Schauspielerin habe die Befolgung von Regieanweisungen und die Teilnahme an Abendproben verweigert, den Text nicht beherrscht, ihren Arbeitsplatz während der Probe ohne Genehmigung verlassen und Abmahnungen ignoriert. Deshalb sei sie gerechtfertigt entlassen worden. Zu einer rechtlichen Beurteilung des dargelegten Falles durch das ASG kam es nicht mehr, da das Verfahren im April 1994 durch Abschluss eines Vergleiches beendet wurde, wobei der beklagte Verein der Klägerin die Zahlung eines gewissen Betrages zubilligte. Das ASG übermittelte den betreffenden Vergleich der Wiener Gebietskrankenkasse (WGKK), die sich entschloss zu überprüfen, ob ein nach dem ASVG versicherungspflichtiges und somit in ihre Zuständigkeit fallendes Beschäftigungsverhältnis bestanden habe.

Im Rahmen der darauffolgenden Einvernahme beider Vertragsparteien durch die WGKK gab der Vereinsobmann an, bei den Vertragsverhältnissen der Schauspieler_innen habe es sich um Freie Dienstverhältnisse gehandelt (die damals in Österreich keinerlei Sozialversicherungspflicht unterlagen). Die WGKK stellte dennoch aufgrund der Einvernahmen und der Akten aus dem vorangegangenen arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren im September 1995 per Bescheid das Vorliegen eines ASVG-pflichtigen Arbeitsverhältnisses im strittigen Fall fest, da die Kriterien der persönlichen Abhängigkeit zweifelsfrei gegeben gewesen seien.

Der Theaterverein erhob gegen diesen Bescheid Einspruch beim Landeshauptmann von Wien. Ähnlich wie bereits gegenüber der WGKK bestritt der Obmann die Voraussetzung der Versicherungspflicht nach § 4 (2) ASVG im Falle der von ihm engagierten Schauspieler_innen, nämlich das Überwiegen der Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbstständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit. Insbesondere argumentierte er, das verpflichtende Erscheinen zu den gemeinsam vereinbarten Proben sei lediglich eine moralische, berufsethische Verpflichtung ohne Bezug auf ein Weisungs- oder Kontrollrecht eines Dienstgebers/einer Dienstgeberin gewesen.

Der Landeshauptmann von Wien wies im Jänner 1996 den Einspruch als unbegründet ab und bestätigte den bekämpften Bescheid, da er der Argumentation des Vereinsobmannes – unter anderem mit Hinweis auf die Angaben der beteiligten Personen im arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren – nicht folgte, sondern von einem Beschäftigungsverhältnis in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit ausging.

Gegen diesen Bescheid erhob der Theaterverein nunmehr Berufung an das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (BMAGS). Darin relativierte der Obmann die Wortwahl seines Rechtsvertreters im arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren, auf dessen Ergebnisse alle späteren Instanzen Bezug genommen hatten: Die Schauspielerin habe nicht Abmahnungen, sondern „Hilfestellungen“ ignoriert, sie habe nicht ihren Arbeitsplatz, sondern „die laufende Szene“ verlassen, die Verpflichtung zur Teilnahme an Abendproben sei nur berufsethisch begründet gewesen.

Das BMAGS gab der Berufung keine Folge, da es zum einen den unbeeinflusst und unvoreingenommen gemachten Angaben im arbeitsgerichtlichen Verfahren mehr Glauben schenkte als den vom Argumentationsziel beeinflussten Angaben im Verwaltungsverfahren und zum anderen selbst bei Berücksichtigung des – sehr eingeschränkten – organisatorischen und künstlerischen Mitbestimmungsrechtes der Beschäftigten ein Überwiegen der Weisungsbefugnis des Regisseurs als erwiesen ansah.

Gegen den im Juni 1997 ergangenen, die früheren Instanzen bestätigenden Bescheid des Ministeriums richtete der Theaterverein Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof, der den Fall mit einem im September 1999 ergangenen Erkenntnis in letzter Instanz entschied.

Vorab betonte der VwGH in seinem Erkenntnis die für den vorliegenden Fall entscheidende Bedeutung des Arbeitnehmerbegriffes in § 4 ASVG:

§ 4 (2) Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes ist, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hierzu gehören auch Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen. [...]

Im Beschwerdefall sei unstrittig, dass sich der Vertrag der Schauspielerin mit dem Verein auf eine zeitbezogene und nicht nur eine erfolgsbezogene Leistung erstreckt habe. Nach den Feststellungen des Ministeriums sei die Schauspielerin verpflichtet gewesen, für eine bestimmte Rolle in einem Theaterstück von Oktober bis Dezember 1993 für Proben und Aufführungen gegen Entgelt zur Verfügung zu stehen und ein auf die Arbeitszeiteinteilung und das arbeitsbezogene Verhalten gerichtetes Weisungs- und Kontrollrecht das Vereinsobmannes zu akzeptieren. Demnach bestünde in rechtlicher Hinsicht kein Zweifel am Vorliegen eines vollversicherungspflichtigen

Beschäftigungsverhältnisses. Die dagegen in der Beschwerde vom Vereinsobmann vorgebrachten Argumente, insbesondere die Behauptung einer völligen Gleichberechtigung und eventuellen Verlustbeteiligung aller Vertragspartner_innen, womit einerseits die persönliche und andererseits die wirtschaftliche Abhängigkeit geleugnet werden sollten, sah der VwGH im Rahmen seiner Beweiswürdigung als nicht glaubhaft an. Auch die vergleichsweise niedrige Bezahlung der Beschäftigten widerlege nicht das Kriterium der wirtschaftlichen Abhängigkeit: Diese dürfe nämlich nicht mit Lohnabhängigkeit, also mit dem Angewiesensein der Beschäftigten auf das Entgelt zur Bestreitung ihres Lebensunterhaltes, gleichgesetzt werden; vielmehr finde sie ihren Ausdruck im Fehlen der im eigenen Namen auszuübenden Verfügungsmacht über die für den Betrieb wesentlichen organisatorischen Einrichtungen und Betriebsmittel. Angesichts der vertraglichen Verpflichtung der Schauspielerin, für die erforderlichen Proben in einem bestimmten Zeitraum zur Verfügung zu stehen, komme dem Umstand, dass den Schauspieler_innen bei der Festlegung der Probentermine und des Probenortes ein gewisses Mitspracherecht gewährt wurde, keine entscheidende Bedeutung bei. Aufgrund der schon im Vertrag vorgenommenen zeitlichen Fixierung der Mitarbeit sei für die Festlegung der einzelnen Probentermine ein sehr enger Spielraum verblieben. Ein Ausfallenlassen der Proben sei grundsätzlich nicht möglich gewesen; bei mangelnder Einigung habe der Regisseur die Termine festgelegt, dessen Position im Übrigen auch in künstlerischer Hinsicht ausschlaggebend gewesen sei. Die Beschwerde des Theatervereines wurde daher vom VwGH als zur Gänze unbegründet abgewiesen.

Über die Bedeutung des Anlassfalles hinaus stellte der Gerichtshof – unter zusätzlicher Berufung auf die Judikatur des OGH seit 1979 – zur grundsätzlichen Beurteilung von Stückverträgen am Theater fest:

Erstreckt sich ein Vertrag zwar nicht auf einen längeren Zeitraum, sondern bezieht er sich auf ein Bühnenstück, also auf eine nicht bloß zeitbezogene, sondern auch erfolgsbezogene Leistung, überwiegen aber dennoch die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit, wie sie etwa in der Verpflichtung zur Mitwirkung an den erforderlichen Proben während eines bestimmten Zeitraumes sowie an einer bestimmten Anzahl von Vorstellungen, einschließlich der zur Erbringung dieser Arbeiten erforderlichen Eingliederung in den Theaterbetrieb zum Ausdruck kommt und besteht auch eine grundsätzliche Weisungs- und Kontrollbefugnis des Theaterunternehmers, der auch das ausschließliche wirtschaftliche Risiko der geplanten Theateraufführungen zu tragen hat, so sind die durch einen solchen Vertrag geregelten Rechtsbeziehungen der Vertragspartner in ihrer Gesamtheit als (Bühnen-)Dienstverhältnis [...] und damit auch als vollversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis [...] zu qualifizieren.

Judikate: VwGH Zl. 97/08/0486; OGH Arb 9845/1979.

3.3. Rechtswissenschaftliche Publikationen

Die Fachliteratur zum Bühnenarbeitsrecht wird in Österreich hauptsächlich durch die Autoren Matthias Balla, Wolfgang Kozak und Sebastian Zankel repräsentiert, die vor 2010 den Kommentar zum Schauspielergesetz und nach 2010 den Kommentar zum Theaterarbeitsgesetz (TAG) verfasst haben. Das TAG beschäftigt sich zwar nicht mit Formen selbstständiger Arbeit am Theater, eine vollständige Erläuterung des Geltungsbereiches (§ 1 TAG) muss aber auch die diesbezügliche Abgrenzung behandeln, um den in § 1 genannten Begriff des Arbeitsverhältnisses zu definieren.

Die Autoren stellen vorab klar, dass auch im Bereich des Bühnenarbeitsrechts auf die allgemeinen Grundsätze, die ein Vertragsverhältnis als Arbeitsverhältnis qualifizieren (vgl. Kap. 2. Vertragstypen in der Theaterarbeit), zurückzugreifen ist. Zur branchenspezifischen Abgrenzung führen sie unter Berufung auf die Rechtsprechung, die Regierungsvorlage zum TAG und die einschlägige Literatur aus, dass Weisungsgebundenheit im Zusammenhang mit der künstlerischen Leistung, Bindung an Proben- und Aufführungspläne sowie Kontrollunterworfenheit als starke Indizien für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages zu werten sind. Ein Werkvertrag wäre nur dann gegeben, wenn der Erfolg der Leistung des Werkunternehmers/der Werkunternehmerin eine geschlossene, singuläre Einheit bildet und der Werkunternehmer/die Werkunternehmerin in keiner persönlichen Abhängigkeit agiert. Für das Vorliegen einer solchen Einheit reicht es nicht aus, dass ein Vertrag auf ein bestimmtes Bühnenstück bezogen ist. Vielmehr ist bei Überwiegen der persönlichen Abhängigkeit, Verpflichtung, an den erforderlichen Proben und einer bestimmten Anzahl von Vorstellungen mitzuwirken, Eingliederung des Künstlers/der Künstlerin in den Theaterbetrieb und grundsätzlicher Weisungs- und Kontrollberechtigung des Theaterunternehmers/der Theaterunternehmerin ein Arbeitsvertrag anzunehmen, selbst wenn eine ausnahmsweise Vertretungsmöglichkeit vereinbart wurde oder einzelne Elemente des Vertrages – etwa die Textbearbeitung durch eine_n Schauspieler_in – als Werkvertrags-elemente zu qualifizieren wären. Zur Abgrenzung vom Werkvertrag ist auch das Ausmaß der Verpflichtung des Künstlers/der Künstlerin heranzuziehen: Wenn die Erwerbstätigkeit des Künstlers/der Künstlerin hauptsächlich durch die Mitwirkung an den Proben und anschließenden Aufführungen in Anspruch genommen wird, liegt jedenfalls ein Arbeitsvertrag vor, der sich sodann auch auf eventuelle Wiederaufnahmen ohne Proben erstreckt. Gastiert jedoch ein_e Künstler_in an einer Bühne für wenige Vorstellungen ohne Probe oder Einweisung in eine Inszenierung, wäre nach Ansicht der Autoren die Form des Freien Dienstvertrages zulässig.

Die Abgrenzung zwischen Arbeitsvertrag und Gesellschaftsvertrag wird im Kommentar zum TAG nicht behandelt, da zu diesem Thema noch keine auf die Theaterarbeit bezogene Judikatur existiert. Die sehr weit gediehenen Definitionen dieser beiden Vertragsarten sollen jedoch in allen Branchen die Entscheidung von Zweifelsfällen leicht machen.

Literatur:

Balla/Kozak/Zankel, Theaterarbeitsgesetz 2011; Gerhartl, Künstler im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht 2010.

3.4. Materialien zum Theaterarbeitsgesetz

Das Theaterarbeitsgesetz (TAG) aus dem Jahr 2010 stellt eine Gesamtnovellierung des Schauspielergesetzes von 1922 dar, die ab dem Frühjahr 2009 im Rahmen der interministeriellen Arbeitsgruppe zur sozialen Lage der Künstler_innen in Österreich (IMAG) von einer Unter-Arbeitsgruppe im BMASK unter Beteiligung aller betroffenen Interessenvertretungen ausverhandelt wurde. Dabei setzte sich die IG Freie Theaterarbeit wiederholt dafür ein, diese Gelegenheit auch zur weitestgehenden Klärung der Abgrenzung zwischen unselbstständiger und selbstständiger Arbeit am Theater zu nutzen, um der Branche eine offizielle, vom zuständigen Ministerium stammende Orientierungshilfe an die Hand zu geben. Da das TAG als rein arbeitsrechtliches Gesetz nicht geeignet ist, allgemeine Abgrenzungen verschiedener, auch nicht-arbeitsrechtlicher Vertragstypen vorzunehmen (vgl. Kap. 3.5.), konnte das Thema nicht im Text, sondern nur in den Erläuterungen zum Gesetzesentwurf Berücksichtigung finden.

Die Jurist_innen des BMASK und Autor_innen des Gesetzes gehen zunächst von der durch Lehre und Rechtsprechung konkretisierten Definition des Dienstvertrages in § 1151 ABGB aus (vgl. Kap. 2.1.): Merkmale des entscheidenden Kriteriums der persönlichen Abhängigkeit seien die Einordnung in die Arbeitsorganisation hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsabfolge, die Gebundenheit an persönliche Weisungen, die Kontrollunterworfenheit, die disziplinäre Verantwortung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, die Verpflichtung zur persönlichen Arbeitsleistung und die Bereitstellung der Arbeitsmittel durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, wobei es im Einzelfall auf das Überwiegen – nicht auf das gleichzeitige Vorliegen – der betreffenden Merkmale in der tatsächlichen Handhabung des Vertragsverhältnisses ankomme. Zur spezifischen Abgrenzung im Theaterbereich zitieren die Autor_innen einerseits jene Entscheidung des OGH aus dem Jahr 1979, deren Definition des Bühnendienstverhältnisses der VwGH 20 Jahre später fast wörtlich übernommen hat (vgl. Kap. 3.2.) und andererseits eine Entscheidung des OGH aus dem Jahr 1987, in der das Vorliegen eines Werkvertrages mit folgender Argumentation bejaht wurde:

Da eine Gesangssolistin bei ihren Darbietungen nicht die Musikkapelle begleitet, sondern von dieser begleitet wird, ist sie in die Musikkapelle nicht eingegliedert. Die Möglichkeit, sich von einer anderen Sängerin vertreten zu lassen, spricht ebenfalls gegen ihre persönliche Abhängigkeit. Beschränkt sich überdies die Weisungsbefugnis des Kapellmeisters auf die Auswahl der Musiknummern aus dem Repertoire der Solosängerin für die Zeit ihres Auftritts, so überwiegen nach dem Schwergewicht des Vertragsinhaltes die Elemente des Werkvertrages [...] (14 Ob A 77/87)

Die zitierte Entscheidung bietet allerdings keine allgemeine Definition des Theater-Werkvertrages. Eine solche muss aus der grundsätzlichen Werkvertragsdefinition (vgl. Kap. 2.2.), den Umkehrschlüssen aus der Definition des Bühnenarbeitsvertrages (vgl. Kap. 3.1. bis 3.3.) und aus den theaterbezogenen Einzelentscheidungen der Rechtsprechung abgeleitet werden.

3.5. Die Stellung des Theaterarbeitsgesetzes in der Rechtsordnung

Das TAG gehört in der Systematik des Rechts dem Arbeitsvertragsrecht, einer Teilmaterie des Privatrechts, an. Wie alle arbeitsrechtlichen Gesetze setzt es dabei den Begriff des Arbeitsverhältnisses voraus. Die Konstitution des Begriffes ist hingegen Aufgabe des vertragsrechtlichen Teils des ABGB, dessen Definitionen dort, wo der Text des Gesetzes ungenügend ist, durch Lehre und Rechtsprechung vervollständigt werden, wie in Kap. 2.1. gezeigt wurde.

Wenn das TAG in seinem § 1 unter der Bezeichnung „Geltungsbereich“ den Bühnenarbeitsvertrag definiert, so grenzt es ihn nur von anderen Arten des Arbeitsvertrages ab:

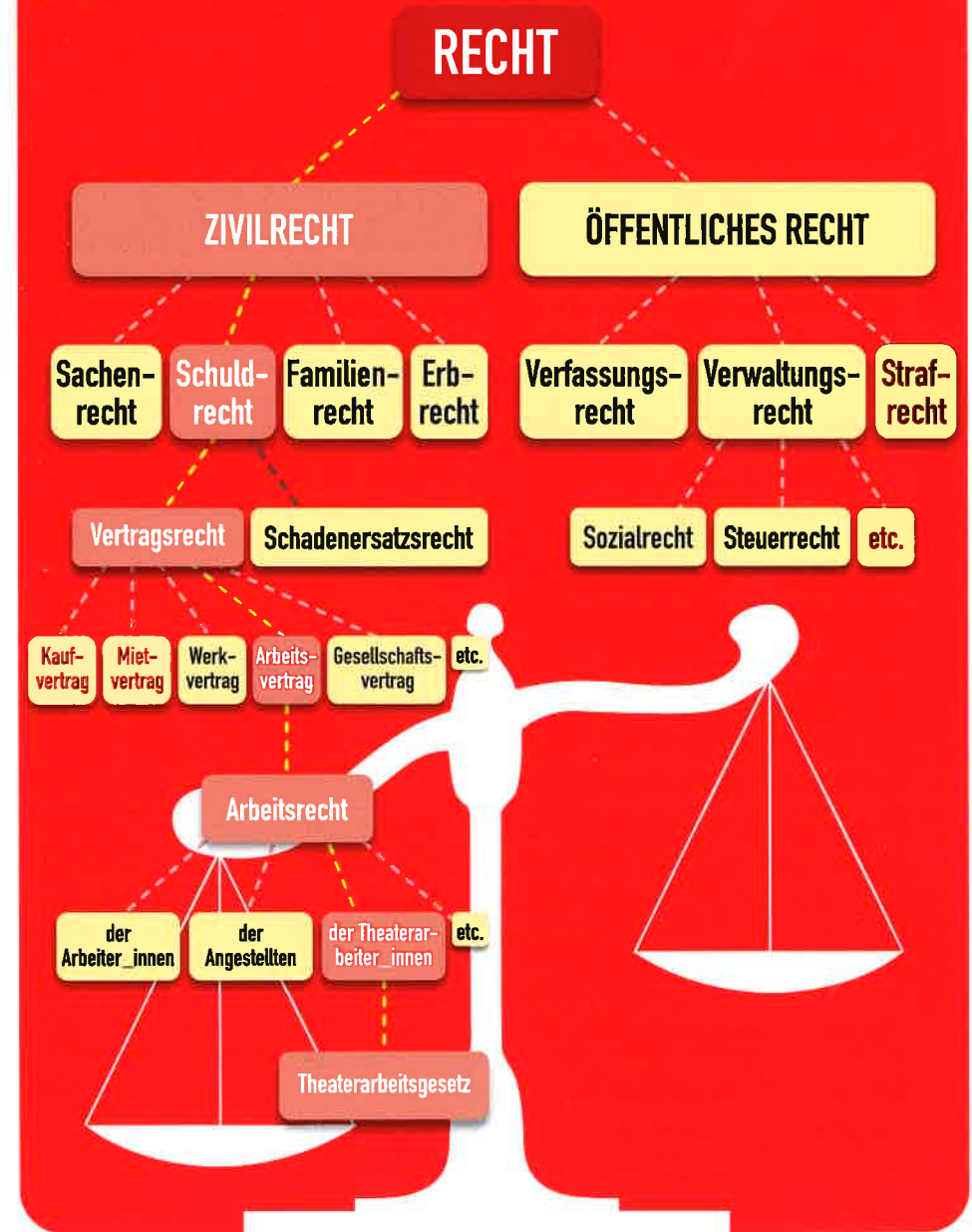
§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für das Arbeitsverhältnis von Personen (Mitglieder), die sich einem/einer Theaterunternehmer/in zur Leistung künstlerischer Arbeiten in einem oder mehreren Kunstfächern zur Aufführung von Bühnenwerken verpflichten (Bühnenarbeitsvertrag).

(2) Theaterunternehmer/in im Sinne dieses Bundesgesetzes ist, wer ein Unternehmen im Sinne des § 1 Abs. 2 des Unternehmensgesetzbuches (UGB), dRGBL. S 219/1897, zur Aufführung von Bühnenwerken betreibt.

Ist eines der Kriterien des § 1 TAG nicht erfüllt, wohl aber das Kriterium der Beschäftigung in persönlicher Abhängigkeit, so liegt kein Bühnenarbeitsvertrag, sondern ein gewöhnlicher Arbeitsvertrag vor, der je nach Art der Tätigkeit dem Arbeitsrecht der Arbeiter_innen (ausgehend von den Dienstvertragsbestimmungen des ABGB) oder der Angestellten (ausgehend vom Angestelltengesetz) unterliegt.

Nur wenn es an der persönlichen Abhängigkeit fehlt, werden die außerhalb des Arbeitsrechts liegenden, in den vorigen Kapiteln dargestellten Vertragstypen der selbstständigen Erwerbstätigkeit schlagend.

3.6. Grafik



4. Ein Beispiel

Carolyn Vikoler und Andrea Wälzl

4.1 Ausgangslage

Regisseurin S. möchte ein Projekt durchführen: Autor Ü. schreibt an einem Stück über Binnenwanderung in Österreich von Wien nach Vorarlberg, das Regisseurin S. auf die Bühne bringen möchte. Dafür braucht Regisseurin S. finanzielle Unterstützung – sie sucht um Theaterförderung bei der Stadt Bregenz, beim Land Vorarlberg, in Wien und beim Bund an. Nach der Gründung des Vereins XY erhält sie Förderzusagen vom Land Vorarlberg (8.000 Euro), von der Stadt Bregenz (5.000 Euro) und vom Bund (5.000 Euro) – leider nicht von Wien – und hat damit insgesamt 18.000 Euro für ihr Projekt an öffentlichen Förderungen zur Verfügung.

4.2. Vertragsverhältnisse

Für das Projekt arbeitet S. mit drei Schauspielerinnen, einer Regie-Assistenz, einer Produktionsleitung, die gleichzeitig die Pressearbeit macht, einer Bühnenbildnerin und zwei Techniker_innen für Ton, Licht und Video zusammen.

Die in dieser Broschüre genannten Kriterien für eine selbstständige Beschäftigung beim Verein XY erfüllen der **Autor** und die **Bühnenbildnerin**. Für sie gilt:

- Sie verpflichten sich zur Ablieferung eines konkreten Ergebnisses/eines Werks,
- sind nicht in die betriebliche Organisation der Produzentin eingebunden,
- sind dieser nicht weisungsgebunden,
- arbeiten mit eigenen Betriebsmitteln und in eigener Struktur.

Die **Regisseurin** kann in diesem konkreten Beispiel ihre Tätigkeit ebenfalls mittels Werkvertrag/Honorarnote verrechnen, sie hat das Projekt konzipiert und eingereicht, somit ist sie niemandem weisungsgebunden und arbeitet dementsprechend selbstständig, da sie gleichzeitig Produzentin des Projekts ist. Grundsätzlich muss man sich beim Tätigkeitsbereich Regie aber immer ansehen, unter welchen Bedingungen der/die Regisseur_in arbeitet, um beurteilen zu können, ob es sich um eine selbstständige oder unselbstständige Tätigkeit handelt. Regisseur_innen, die für eine Regiearbeit an ein Theater engagiert werden, gelten in der Regel als Dienstnehmer_innen und sind somit anzustellen.

Die **Schauspieler_innen** sowie die **Regie-Assistenz** erfüllen eindeutig die Kriterien einer unselbstständigen Beschäftigung:

- Sie verpflichten sich zur Erbringung einer Leistung und sind in der Ausübung ihrer Tätigkeit der Regisseurin weisungsgebunden,

- sie müssen diese Leistung an einem festgelegten Ort und zu festgelegten Zeiten erbringen (selbst wenn z. B. Probentermine unter Berücksichtigung des Terminkalenders der Schauspielerinnen festgelegt werden),
 - sie haben kein Mitspracherecht bei den Finanzen (außer über ihre Gage zu verhandeln),
 - bei wesentlichen Entscheidungen in künstlerischen oder projektorganisatorischen Fragen haben sie keine Mitsprache,
 - sie müssen ihre Leistung persönlich erbringen, haben also kein Vertretungsrecht
- Genauer ansehen muss man sich die Rahmenbedingungen, unter denen die beiden **Techniker_innen** arbeiten. Wenn eine_r von ihnen z. B. ein Video herstellt, das in der Produktion zu sehen ist und/oder das Lichtdesign für die Produktion macht, handelt es sich um eine selbstständige Tätigkeit, für die ein Werkvertrag abgeschlossen werden kann. Für die Person, die am Abend bei der Vorstellung am Ton- und Lichtpult sitzt, gelten eher die Kriterien einer unselbstständigen Tätigkeit, d. h. dafür müsste eine Anstellung erfolgen.

Die **Produktionsleitung**, die die Regisseurin in organisatorischen Fragen entlastet und den Gesamtüberblick über die Organisation und das Budget im Auge behält sowie die Pressearbeit erledigt, arbeitet mit ihren eigenen Arbeitsmitteln (Computer, Handy, Homeoffice, ...) und kann sich ihre Zeit frei einteilen. Diese Kriterien sprechen für eine selbstständige Tätigkeit. Allerdings schuldet sie kein konkretes Werk, sondern ebenfalls eine Dienstleistung. Für sie käme in diesem Fall auch ein Freier Dienstvertrag in Frage (den wir aus Gründen der Systematik in unser Beispiel einbeziehen wollen).

4.3. Konkrete Zahlen

Die im Jahr 2010 erstellte Richtgagenbroschüre der IGFT geht davon aus, dass sowohl Honorare als auch Gehälter – also selbstständige und angestellte Tätigkeiten – mit einem monatlichen Gesamtbetrag in Höhe von 3.000 Euro entlohnt werden sollen. Die Gagen von Assistenzen werden in dieser Richtgagenbroschüre mit 50 % des Satzes bemessen. Dieser Gesamtbetrag wird bei selbstständigen Tätigkeiten in voller Höhe an den/die Werkvertragnehmer_in ausgezahlt, der/die davon – je nach Höhe der weiteren Einnahmen und Ausgaben – Sozialversicherungsbeiträge an die SVA und Einkommensteuer an das Finanzamt zahlen muss. Der Verein hat keinerlei Verpflichtungen bezüglich Versteuerung oder Zahlung von Versicherungsbeiträgen für das Honorar.

Bei Angestelltenverhältnissen umfasst der Gesamtbetrag sämtliche Kosten, die der Dienstgeber/die Dienstgeberin zu zahlen hat, also das monatliche Bruttogehalt plus Dienstgeberbeitrag zur Sozialversicherung und sonstige Lohnnebenkosten. Die an-

gestellte Person erhält ein Nettogehalt ausgezahlt, weil vom Bruttogehalt noch der Dienstnehmerbeitrag zur Sozialversicherung und die Lohnsteuer abgeführt werden müssen.

Die **Regisseurin** arbeitet in diesem Beispiel für das Projekt drei Monate (inkl. Konzepterstellung, Subventionseinreichung, Recherchen, div. Vor- und Nachbereitungsarbeiten). Sie stellt an den Verein eine Honorarnote in Höhe von 9.000 Euro.

Der **Autor** und die **Bühnenbildnerin** erhalten ein Pauschalhonorar von jeweils 3.000 Euro.

Die **Schauspielerinnen** arbeiten zwei Monate an dem Projekt, für sie muss in der Kalkulation also ein Gesamtbetrag von 6.000 Euro pro Person angesetzt werden. Das ergibt ein monatliches Bruttogehalt von ca. 2.300 Euro. Davon werden Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeitrag einbehalten, die einzelne Schauspielerin erhält demnach ein monatliches Nettogehalt in Höhe von ca. 1.500 Euro ausgezahlt¹¹. Die Differenz zwischen Bruttogehalt und Gesamtlohnkosten ist jener Betrag, den der Verein an Lohnnebenkosten und Dienstgeberbeitrag zur Sozialversicherung zahlen muss. Da der Verein für das Projekt vom Bund eine Förderung erhalten hat, sind die Voraussetzungen gegeben, einen Zuschuss zum Dienstgeber-Sozialversicherungsbeitrag aus dem IG Netz zu beantragen (s. Kapitel 5.).

Die **Regieassistenz** bekommt für ihre Anstellung über zwei Monate einen Gesamtbetrag von 3.000 Euro. Daraus ergibt sich für sie ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von 1150 Euro, netto erhält sie monatlich 950 Euro ausgezahlt¹². Auch hier kann der Verein um Zuschuss aus dem IG Netz ansuchen.

Bei der **Produktionsleitung**, die mit einem Freien Dienstvertrag über einen Zeitraum von drei Monaten mit durchschnittlich 20 Wochenstunden beschäftigt ist, sieht die Berechnung folgendermaßen aus: Von den 4.500 Euro, die lt. Richtgagenbroschüre für diesen Posten veranschlagt werden, muss der Verein Sozialversicherungsbeiträge (Dienstgeberanteil 22,81 %) und Lohnnebenkosten zahlen. Daraus ergibt sich ein monatliches Honorar in Höhe von 1.150 Euro, reduziert um den Dienstnehmeranteil zur Sozialversicherung (17,62 %) erhält die Produktionsleiterin zu Monatsende einen Betrag in Höhe von 950 Euro ausgezahlt. Zu beachten ist, dass der Dienstgeber/die Dienstgeberin zwar die Sozialversicherungsbeiträge abführt, nicht aber die Lohnsteuer. Das heißt, die Produktionsleiterin muss sich selbst um die Versteuerung der Einkünfte im Zuge einer Einkommenssteuererklärung kümmern!

Bei den beiden **Techniker_innen** handelt es sich in diesem fiktiven Beispiel um folgende Beschäftigungsrealitäten: Techniker A ist als Videokünstler beauftragt, Videos für die Bühne eigenständig zu konzipieren und zu produzieren und das Lichtdesign zu erstellen, was klassischerweise mit einer Honorarnote auf selbstständiger Basis abgegolten wird. Somit wird für ihn pauschal ein Honorar von 3.000 Euro – gerechnet nach Arbeitsaufwand – ausgezahlt. Technikerin B hängt und programmiert die Lichteinstellungen nach den Vorgaben von Techniker A und der Regisseurin und fährt sowohl den Ton, das Licht als auch die Videos bei den Vorstellungen. Das heißt Technikerin B arbeitet weisungsgebunden und damit angestellt und wird nach Stunden entlohnt: Bei einem Stundensatz von 25 Euro brutto ergibt das bei neun Abenden (zwei Hauptproben, eine Generalprobe und sechs Aufführungsabende) zu je drei Stunden und zwölf Stunden Lichteinrichten ein Bruttogehalt von 975 Euro. Für den Verein kommen hier noch ca. 30 % Lohnnebenkosten dazu, in der Kalkulation ist somit ein Aufwand von 1.270 Euro anzusetzen.

11. Achtung: In diesem Beispiel fällt bei der Berechnung des Nettogehalts ein Lohnsteuerbetrag in Höhe von ca. 400 Euro an, der vom Verein an das Finanzamt abgeführt wird. Dieser Lohnsteuerbetrag wird unter der Annahme, dass die Schauspielerin das ganze Jahr über das gleiche Bruttogehalt verdient, festgesetzt. Je nachdem, wie hoch die weiteren Einkünfte der Schauspielerin in diesem Jahr tatsächlich sind, kann sich am Jahresende im Zuge einer Einkommenssteuererklärung bzw. Arbeitnehmerveranlagung eine Steuergutschrift oder eine Steuernachzahlung ergeben.

12. Hier gilt die Anmerkung aus Fußnote 11 sinngemäß: Bei einem Bruttogehalt von 1150 fällt noch keine Lohnsteuer an – je nachdem, wie viel die Regieassistenz sonst noch im Laufe des Jahres verdient, kann es sein, dass sie für ihr Gehalt noch Steuer nachzahlen muss.

4.4. Gesamtkalkulation

Das angegebene Beispiel folgt den Empfehlungen der Richtgabenbroschüre. Gleichzeitig sind die Förderbeträge in derzeit praktizierter Höhe angesetzt. Das dargestellte Projekt ist damit kostenwahr im Sinne einer professionellen Bezahlung der Beteiligten. Der budgetäre Gesamtumfang des Projektes ist damit aber mehr als doppelt so hoch wie die eingeworbenen Fördermittel. Das heißt: real würde dem Projekt ein deutlicher Fehlbetrag entstehen.

EINNAHMEN		
Subventionen Stadt Bregenz		5.000
Subvention Land Vorarlberg		8.000
Subvention MA 7 / Wien		0
Subvention Bund		5.000
Einnahmen aus Kartenverkauf		3.000
GESAMTSUMME EINNAHMEN		21.000
nicht gedeckter Finanzierungsbedarf		29.630

AUSGABEN		
Personalaufwand:		
PAW Regie	3 Monate	9.000
PAW Text	pauschal	3.000
PAW 3 Schauspieler_innen	2 Monate	18.000
PAW Regieassistentz	2 Monate	3.000
PAW Produktionsleitung, PR	3 Monate, 20 WS	4.500
PAW Technik [25 Euro / WS]	39 WS	1.270
PAW Video- und Lichtdesign	pauschal	3.000
PAW Bühnenbild	pauschal	3.000
Sachaufwand:		
Bühnenbild, Requisite, Kostüm		1.000
Transport		500
Produktionskosten div.		500
Foto- und AV-Material		200
Marketing, PR		1.000
Miete Proberaum / Veranstaltungsraum		1.500
Verpflegung		300
Büromaterial		500
Internet- und Telefonkosten		300
Spesen des Geldverkehrs		60
GESAMTSUMME AUSGABEN		50.630

5. IG Netz - eine Zuschussoption

im freien Theaterbereich:

Das IG Netz wurde im Jahr 1991 von der IG Freie Theaterarbeit eingerichtet, um freien Theaterschaffenden und -gruppen die Zahlung ihrer Sozialversicherungsbeiträge durch Zuschüsse finanziell zu erleichtern. Es wird von der IG Freie Theaterarbeit verwaltet und aus Mitteln der Kunstsektion innerhalb des BKA finanziert.

Zuschüsse aus dem IG Netz erhalten:

- Freie Gruppen, die Dienstgeber_innen sind (d. h. Theatervereine, die Mitarbeiter_innen anstellen). Voraussetzung ist, dass die Gruppe innerhalb der vorangegangenen zwei Kalenderjahre oder im laufenden Kalenderjahr eine Subvention vom Bund erhalten hat. Zuschüsse aus dem IG Netz können ausschließlich für künstlerische Angestellte bezogen werden.
- Professionelle freie Theaterschaffende, die als Neue Selbständige bei der Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft (SVA) versichert sind und einen Zuschuss aus dem Künstler-Sozialversicherungsfonds (KSVF) erhalten.

Höhe der Zuschüsse

Selbständige Künstler_innen erhalten 50 % ihrer bezahlten Beiträge zur Unfall- und Krankenversicherung aus dem IG Netz rückerstattet.

Dienstgeber_innen erhalten Zuschüsse aus dem IG Netz für künstlerische Angestellte, deren Brutto-Monatsgehalt 2.330 Euro (Wert für 2015) nicht übersteigt. Zuschüsse werden in der Höhe der Beitragsvorschreibung, maximal jedoch bis zu 180 Euro monatlich, gewährt.

NEU:

Im Zuge der 2015 in Kraft getretenen Novellierung des KSVF-Gesetzes plant die IG Freie Theaterarbeit, das IG Netz zukünftig auf den ursprünglichen politischen Zweck und Fokus von Anstellungen umzustellen. In diesem Zusammenhang soll eine Neubewertung der Zuschusshöhen erfolgen. Weitergehende Verbesserungen im Zusammenhang mit der geplanten Umstellung werden im Herbst 2015 Gegenstand eines politischen Aushandlungsprozesses zwischen Bund, Ländern und der IG Freie Theaterarbeit sein.

Einreichtermine

Es gibt jährlich zwei Einreichtermine: Für die Monate Jänner bis Juni müssen die Anträge bis 30. September des laufenden Jahres eingereicht werden, für die Monate Juli bis Dezember ist der 28. Februar des Folgejahres Einreichschluss.

Information:

Detaillierte Informationen im Büro der IG Freie Theaterarbeit und auf der Homepage unter:

www.freietheater.at/?page=service&subpage=ig-netz

6. Das Theater- arbeitsgesetz

in der Fassung vom 1. 1. 2011

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

- § 1. Geltungsbereich
- § 2. Verweisungen

Abschnitt 2

Rechte und Pflichten des Mitgliedes

- § 3. Inhalt und Aufzeichnung des Bühnenarbeitsvertrages
- § 4. Beginn der Vertragszeit
- § 5. Bühnenarbeitsvertrag auf Probe
- § 6. Feste Bezüge
- § 7. Entlohnung von Vorproben
- § 8. Spielgeld
- § 9. Anspruch bei Arbeitsverhinderung
- § 10. Reisekosten
- § 11. Bereitstellung von Bekleidung, Ausrüstung und Schmuck
- § 12. Fälligkeit der Bezüge
- § 13. Öffentliche Bekanntmachungen
- § 14. Interessenwahrungspflicht
- § 15. Urlaub
- § 16. Leistungsort
- § 17. Pflicht zur Teilnahme an Proben – Arbeitszeit
- § 18. Recht auf Beschäftigung
- § 19. Rollenverweigerung
- § 20. Konkurrenzverbot
- § 21. Haftung für abgelegte Gegenstände
- § 22. Konventionalstrafe
- § 23. Ordnungsstrafen
- § 24. Ende des Vertragsverhältnisses

- § 25. Kündigung
- § 26. Freizeit während der Beendigungsfrist
- § 27. Nichtverlängerungserklärung
- § 28. Insolvenzverfahren
- § 29. Dauernde Schließung der Bühne
- § 30. Vorzeitige Auflösung
- § 31. Entlassung
- § 32. Austritt
- § 33. Rechtsfolgen der vorzeitigen Auflösung
- § 34. Vereinbarung des Rücktrittsrechts
- § 35. Rücktritt vom Vertrag
- § 36. Rechtsfolgen des Rücktritts
- § 37. Verschuldensausgleich
- § 38. Frist zur Geltendmachung der Ansprüche
- § 39. Zwingende Vorschriften
- § 40. Verhältnis zu anderen Gesetzen
- § 41. Gastverträge
- § 42. Vermittlung von Bühnenarbeitsverträgen

Abschnitt 3

Regelungen betreffend andere Theaterarbeiter/innen

- § 43. Andere Theaterarbeiter/innen
- § 44. Ruhezeit

Abschnitt 4

Schlussbestimmungen

- § 45. Vollziehung
- § 46. Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen Abschnitt 1

Abschnitt 1: Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Dieses Bundesgesetz gilt für das Arbeitsverhältnis von Personen (Mitglieder), die sich einem/einer Theaterunternehmer/in zur Leistung künstlerischer Arbeiten in einem oder mehreren Kunstfächern zur Aufführung von Bühnenwerken verpflichten (Bühnenarbeitsvertrag).
- (2) Theaterunternehmer/in im Sinne dieses Bundesgesetzes ist, wer ein Unternehmen im Sinne des § 1 Abs. 2 des Unternehmensgesetzbuches (UGB), dRGBL. S 219/1897, zur Aufführung von Bühnenwerken betreibt.
- (3) Abschnitt 3 gilt für das Arbeitsverhältnis von Personen, die nicht Mitglieder im Sinne des Abs. 1 sind und sich einem/einer Theaterunternehmer/in zur Leistung nichtkünstlerischer Arbeiten verpflichten (andere Theaterarbeiter/innen).

§ 2

Verweisungen

Soweit dieses Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verweist, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

Abschnitt 2: Rechte und Pflichten des Mitgliedes

§ 3

Inhalt und Aufzeichnung des Bühnenarbeitsvertrages

- (1) Soweit nichts anderes vereinbart ist, hat das Mitglied die seinem Kunstfach entsprechenden Leistungen zu erbringen.
- (2) Ist ein bestimmtes Entgelt nicht vereinbart, so ist ein angemessenes Entgelt zu entrichten. Das gleiche gilt, wenn Unentgeltlichkeit vereinbart ist, es sei denn, dass die nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, zur Vertretung der Interessen des Mitgliedes befugte kollektivvertragsfähige Körperschaft im Vorhinein zugestimmt hat.
- (3) Der/Die Theaterunternehmer/in hat dem Mitglied auf dessen Verlangen eine schriftliche Aufzeichnung über die getroffenen Vereinbarungen (Bühnenarbeitsvertrag), soweit diese über die in § 2 Abs. 2 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG), BGBl. Nr. 459/1993, genannten Angaben hinausgehen, auszuhändigen.
- (4) Ist bei Vertragsabschluss auf Schriftstücke Bezug genommen worden, so sind dem Mitglied auch Abschriften dieser Schriftstücke auszuhändigen.

§ 4

Beginn der Vertragszeit

Im Bühnenarbeitsvertrag muss der Tag, mit dem die Tätigkeit des Mitgliedes beginnen soll, nach dem Kalender bestimmt sein; der Vertrag ist aber auch ohne diese Bestimmung wirksam, wenn die Tätigkeit des Mitgliedes im beiderseitigen Einverständnis begonnen hat.

§ 5

Bühnenarbeitsvertrag auf Probe

Die Vereinbarung einer Probezeit, während der ein Teil oder beide Teile vom Vertrag zurücktreten können, ist unwirksam.

§ 6

Feste Bezüge

Unter festen Bezügen eines Mitgliedes werden das Gehalt (Gage) und das vereinbarte Spielgeld (§ 8) verstanden.

§ 7

Entlohnung von Vorproben

§ 7. Ist ein Mitglied verpflichtet, sich dem/der Theaterunternehmer/in zur Teilnahme an Vorproben am Vertragsort zur Verfügung zu stellen, beginnt der Bühnenarbeitsvertrag entgegen anderslautender Vereinbarungen mit dem Tag des Arbeitsantrittes, sofern nicht für die Dauer der Vorprobe ein gesonderter Bühnenarbeitsvertrag vereinbart wird.

§ 8

Spielgeld

- (1) Das vereinbarte Spielgeld gebührt dem Mitglied für jede Vorstellung, an der es mitwirkt.
- (2) Ist Spielgeld ohne Gewährleistung eines Mindestmaßes vereinbart, so gelten fünfzehn Spielgelder im Monat als gewährleistet.
- (3) Wird das Spielgeld für einen längeren Zeitraum als einen Monat gewährleistet, so gelten so viele Spielgelder monatlich als gewährleistet, als nach dem Verhältnis dieses Zeitraumes zur Dauer eines Monats auf einen Monat entfallen.

§ 9

Anspruch bei Arbeitsverhinderung

- (1) Ist ein Mitglied nach Antritt des Arbeitsverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass es die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält es seinen Anspruch auf die festen Bezüge bis zur Dauer von sechs Wochen. Beruht die Arbeitsverhinderung jedoch auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, so verlängert sich die Frist von sechs Wochen um die Dauer dieser Arbeitsverhinderung, höchstens jedoch um zwei Wochen. Durch weitere sechs Wochen behält das Mitglied den Anspruch auf die Hälfte der nach Satz 1 entfallenden Bezüge. Der Anspruch auf Spielgeld entfällt jedoch, soweit die Zahl der für den Monat gewährleisteten Spielgelder oder soweit im Fall des § 8 Abs. 3 der sich für den Monat ergebende Wert der gewährleisteten Spielgelder trotz der Arbeitsverhinderung erreicht worden ist.
- (2) Das Gleiche gilt, wenn ein weibliches Mitglied durch Schwangerschaft oder menstruationsbedingt an der Arbeitsleistung verhindert ist.

- (3) Tritt innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt der Arbeit abermals eine Arbeitsverhinderung ein, so hat das Mitglied für die Zeit der Arbeitsverhinderung, soweit die Gesamtdauer der Verhinderungen die in Abs. 1 bezeichneten Zeiträume übersteigt, Anspruch nur auf die Hälfte der ihm nach Abs. 1 gebührenden Bezüge.
- (4) Weibliche Mitglieder behalten darüber hinaus den Anspruch auf die festen Bezüge während acht Wochen nach der Entbindung, sofern kein Anspruch auf Wochengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, besteht.
- (5) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Sozialministeriumservice oder einer Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch das Mitglied der Arbeitsverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.
- (6) Das Mitglied ist verpflichtet, ohne Verzug die Arbeitsverhinderung dem/der Theaterunternehmer/in anzuzeigen und im Falle der Erkrankung auf Verlangen des/der Theaterunternehmers/Theaterunternehmerin, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine ärztliche Bestätigung über Ursache und Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Die Bestätigung muss von einem/einer Arzt/Ärztin mit einem Krankenkassenvertrag, einem Theaterarzt oder Theaterärztin oder der zuständigen Krankenkasse ausgestellt sein. Kommt das Mitglied dieser Verpflichtung nicht nach, so verliert es für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf die Bezüge.
- (7) Wird das Mitglied während der Verhinderung nach den Abs. 1 bis 5 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den/die Theaterunternehmer/in ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Mitgliedes, so bleiben die Ansprüche während der in Abs. 1 bis 5 bezeichneten Zeiträume bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet.
- (8) Die Ansprüche des Mitgliedes auf die fortbezahlten festen Bezüge nach den Abs. 1 bis 5 erlöschen mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn dieses infolge Ablaufs der Zeit, für das es eingegangen wurde, oder infolge einer früheren Kündigung aufgelöst wird. Das Gleiche gilt, wenn das Mitglied aus einem anderen Grund als wegen der durch die in Abs. 1 bis 5 genannten Umstände verursachten Arbeitsverhinderung entlassen wird.

§ 10

Reisekosten

Die Kosten einer Reise, die das Mitglied während der Vertragszeit in Ausübung seiner Arbeitspflicht unternimmt, hat einschließlich der angemessenen Verpflegungskosten der/die Theaterunternehmer/in zu bestreiten.

§ 11

Bereitstellung von Bekleidung, Ausrüstung und Schmuck

- (1) Der/Die Theaterunternehmer/in hat dem Mitglied die zur Aufführung eines Bühnenwerkes erforderlichen historischen, mythologischen und Phantasiekleider, Volks- und Nationaltrachten, Sport-, Turn-, Strand-, Spiel-, Jagdkleider und Uniformen einschließlich der dazugehörigen Fuß-, Hand- und Kopfbekleidungen sowie die Tracht des anderen Geschlechts, ferner die zur Aufführung eines Bühnenwerkes erforderlichen Ausrüstungs- und Schmuckstücke

sowie Trikots, Perücken und Frisuren sowie, soweit dies notwendig oder üblich ist, insbesondere die erforderlichen Ankleider/innen, Friseure und Friseurinnen oder Maskenbildner/innen kostenlos bereit zu stellen.

- (2) Die Wiederinstandsetzung aller auf der Bühne gebrauchten Kleidungsstücke für Zwecke des Bühnengebrauches (kleinere Ausbesserungen, Reinigen und Aufbügeln) hat der/die Theaterunternehmer/in auf seine/ihre Kosten zu besorgen.

§ 12

Fälligkeit der Bezüge

- (1) Soweit nichts anderes vereinbart oder üblich ist, sind die Bezüge nach der Erbringung der Leistung zu entrichten.
- (2) Sind die Bezüge nach Zeitabschnitten bemessen, so sind sie nach Ablauf der einzelnen Zeitabschnitte, spätestens aber am zehnten, zwanzigsten und letzten Tag eines jeden Kalendermonats zu entrichten.
- (3) Hat das Mitglied während der Vertragszeit in Ausübung seiner Arbeitspflicht eine Reise anzutreten, so sind die angemessenen Verpflegungs- und Reisekosten am Tag vor Antritt der Reise zu entrichten oder sicherzustellen.
- (4) Spielgelder sind spätestens am letzten Tag jedes Kalendermonats für den abgelaufenen Monat abzurechnen und zu entrichten.
- (5) Die Entrichtung unbestrittener Bezüge oder des unbestrittenen Teils von Bezügen darf nicht von dem Verzicht auf streitige Bezüge oder auf den streitigen Teil abhängig gemacht werden.

§ 13

Öffentliche Bekanntmachungen

- (1) Wird eine Vorstellung mit Angabe des Personenverzeichnisses (Theaterzettel) öffentlich bekanntgemacht, so sind die Darsteller/innen der im Personenverzeichnis einzeln angeführten Rollen namentlich anzuführen.
- (2) Diese Verpflichtung besteht nicht, wenn die Anführung infolge besonderer Umstände unmöglich oder mit unverhältnismäßigen Kosten verbunden ist oder wenn der/die Darsteller/in als Chormitglied, Komparse oder Komparsin oder als Statist/in auftritt.

§ 14

Interessenwahrungspflicht

- (1) Die Vertragsparteien sind verpflichtet, die gegenseitigen Interessen zu wahren.
- (2) Der/Die Theaterunternehmer/in ist, unbeschadet der Geltung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, BGBl. Nr. 450/1994, insbesondere verpflichtet, auf seine/ihre Kosten alle Einrichtungen bezüglich der Bühnen- und Ankleideräume und der Arbeitsmittel herzustellen und zu erhalten, die mit Rücksicht auf die Beschaffenheit der Arbeitsleistung zur Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Mitglieder sowie zur Aufrechterhaltung der Sittlichkeit erforderlich sind.

§ 15

Urlaub

- (1) Dem Mitglied gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub im Ausmaß von mindestens vier Wochen (24 Werktage). Der Urlaubsanspruch erhöht sich für jedes weitere begonnene Arbeitsjahr um zwei Werktage bis zum Höchstausmaß von sechs Wochen (36 Werktage).
- (2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Arbeitsjahres im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Arbeitszeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Arbeitsjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Arbeitsjahres. Der Urlaubsanspruch wird durch Zeiten, in denen kein Anspruch auf die festen Bezüge besteht, nicht verkürzt, sofern gesetzlich nichts anderes bestimmt wird.
- (3) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist mit Rücksicht auf die den Betriebsverhältnissen entsprechende Zeit, bei ganzjährigen Arbeitsverhältnissen tunlichst für die Zeit zwischen dem 1. Mai und 30. September zu bestimmen und dem Mitglied rechtzeitig vorher bekannt zu geben. Der Urlaubsantritt hat jedenfalls so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht wird. Während des Urlaubs behält das Mitglied den Anspruch auf seine festen Bezüge.
- (4) Für Zeiträume, während deren ein Mitglied aus einem der im § 9 Abs. 1 bis 5 genannten Gründe an der Arbeitsleistung verhindert ist, während deren es Anspruch auf Pflegefreistellung nach § 16 des Urlaubsgesetzes (UrlG), BGBl. Nr. 390/1976, oder während deren es sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht bestimmt werden, wenn diese Umstände bereits bei Abschluss der Vereinbarung bekannt waren. Geschieht dies dennoch, gilt der Zeitraum der Arbeitsverhinderung nicht als Urlaub.
- (5) Im Fall der Erkrankung des Mitgliedes während des Urlaubs gilt § 5 UrlG.
- (6) Der/Die Theaterunternehmer/in hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen
 1. der Zeitpunkt des Arbeitsantrittes des Mitgliedes und die Dauer des dem Mitglied zustehenden bezahlten Urlaubs,
 2. die Zeit, in der das Mitglied seinen bezahlten Urlaub genommen hat, und
 3. das Entgelt, das das Mitglied für die Dauer des bezahlten Urlaubs erhalten hat, und der Zeitpunkt der Auszahlung hervorgehen.
- (7) Die Verpflichtung nach Abs. 6 ist auch dann erfüllt, wenn die dort verlangten Angaben aus Aufzeichnungen hervorgehen, die der/die Theaterunternehmer/in zum Nachweis der Erfüllung anderer Verpflichtungen führt.
- (8) Theaterunternehmer/innen, die den Bestimmungen der Abs. 6 und 7 zuwiderhandeln, sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis 218 Euro zu bestrafen.
- (9) Im Übrigen gelten die §§ 4 Abs. 3 und 5, 7 sowie 10 Abs. 1 bis 5 UrlG.

§ 16

Leistungsort

- (1) Das Mitglied ist dem/der Theaterunternehmer/in nur an den Bühnen verpflichtet, Leistungen zu erbringen, die der/die Theaterunternehmer/in beim Vertragsabschluss geleitet hat. Es kann jedoch vereinbart werden, dass das Mitglied auch an einer anderen gleichwertigen Bühne, deren Leitung der/die Theaterunternehmer/in erst später übernehmen wird, Leistun-

gen zu erbringen hat, wenn diese Bühne sich mit einer der Vertragsbühnen am selben Ort befindet oder wenn es sich um ein Gastspiel handelt.

- (2) Ist das Mitglied verpflichtet, an mehreren Bühnen aufzutreten, so hat der/die Theaterunternehmer/in für die Überführung der Bühnenkleidung und Schminkgeräte auf seine/ihre Kosten und unter seiner/ihrer Haftung (§ 21 Abs. 4) Sorge zu tragen.

§ 17

Pflicht zur Teilnahme an Proben - Arbeitszeit

- (1) Das Mitglied ist nicht verpflichtet, zur Nachtzeit oder an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag an einer Probe teilzunehmen, wenn nicht besondere, unabwendbare Umstände es notwendig machen, die Probe zu dieser Zeit abzuhalten.
- (2) Das Arbeitszeitgesetz (AZG), BGBl. Nr. 461/1969, ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass
1. das Mitglied in der Zeit vom Beginn der Abendvorstellung bis zum Beginn der Abendvorstellung am nächsten Tag (Arbeitstag) nicht länger als acht Stunden beschäftigt werden darf;
 2. abweichend von § 19c Abs. 2 AZG der/die Theaterunternehmer/in die Lage der Arbeitszeit ändern kann, wenn eine Programmänderung unbedingt erforderlich ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Mitgliedes nicht entgegenstehen.
- (3) Dem Mitglied ist in jeder Kalenderwoche eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden zu gewähren, die einen ganzen Wochentag einzuschließen hat. Die wöchentliche Ruhezeit kann in einzelnen Wochen gekürzt werden oder entfallen, wenn innerhalb von 14 Tagen eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden sichergestellt ist. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24stündige Ruhezeiten herangezogen werden.
- (4) Durch Kollektivvertrag kann ein Durchrechnungszeitraum bis zu einem Jahr zugelassen werden. Der Kollektivvertrag kann die Betriebsvereinbarung zu einer solchen Regelung ermächtigen.
- (5) Kann für die betroffenen Mitglieder mangels Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeber/innenseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden, kann die Betriebsvereinbarung den Durchrechnungszeitraum auf bis zu 13 Wochen verlängern.
- (6) Bei befristeten Arbeitsverhältnissen in der Dauer von nicht mehr als sechs Wochen kann vereinbart werden, dass die Ruhezeiten dieser Wochen zusammen vor Ende der Vertragsdauer gewährt werden. Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der zusammengefassten Ruhezeit ist unzulässig.
- (7) Während der in der Arbeitszeiteinteilung vorgesehenen wöchentlichen Ruhezeit darf das Mitglied nur beschäftigt werden, wenn
1. vereinbart wird, dass das Mitglied für ein anderes, verhindertes Mitglied einspringt, oder
 2. eine Programmänderung unbedingt erforderlich ist.
- Während einer zusammengefassten Ruhezeit nach Abs. 6 ist eine Beschäftigung unzulässig.

- (8) Wird das Mitglied während der in der Arbeitszeiteinteilung vorgesehenen wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt, hat es in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ersatzruhe, die auf seine Wochenarbeitszeit anzurechnen ist. Die Ersatzruhe ist im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit zu gewähren, die innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde. Die Ersatzruhe hat unmittelbar

vor dem Beginn der folgenden wöchentlichen Ruhezeit zu liegen, soweit vor Antritt der Arbeit für die Ersatzruhe gebührt, nicht anderes vereinbart wurde.

- (9) Theaterunternehmer/innen, die den Bestimmungen der Abs. 3 bis 8 zuwiderhandeln, sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 72 Euro bis 2 180 Euro, im Wiederholungsfall von 145 Euro bis 2 180 Euro zu bestrafen.

§ 18

Recht auf Beschäftigung

- (1) Der/Die Theaterunternehmer/in ist verpflichtet, das Mitglied angemessen zu beschäftigen. Bei Beurteilung der Angemessenheit der Beschäftigung ist auf den Inhalt des Vertrages, die Eigenschaften und Fähigkeiten des Mitgliedes und die Art der Führung des Betriebes Bedacht zu nehmen.
- (2) Wenn es der/die Theaterunternehmer/in trotz wiederholter Aufforderung ohne wichtigen Grund unterlässt, das Mitglied angemessen zu beschäftigen, kann das Mitglied den Vertrag vorzeitig auflösen und eine angemessene Vergütung begehren, die der/die Richter/in nach billigem Ermessen feststellt, die aber den Betrag der festen Bezüge eines Jahres nicht übersteigen darf. Ein Mitglied, dessen Arbeitsverhältnis noch mindestens fünf Jahre gedauert hätte, kann überdies eine Entschädigung in dem gleichen Betrag verlangen, jedoch nur unter Anrechnung dessen, was es im zweiten Jahr nach der Vertragsauflösung infolge Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder absichtlich zu erwerben versäumt hat.
- (3) Die Auflösung ist jedoch nur dann zulässig, wenn das Mitglied dem/der Theaterunternehmer/in schriftlich eine entsprechende Frist zur Nachholung der angemessenen Beschäftigung erteilt hat und diese Frist fruchtlos abgelaufen ist.

§ 19

Rollenverweigerung

Die Verweigerung der Übernahme einer Rolle durch den/die Darsteller/in ist nur dann gerechtfertigt, wenn

1. die Darstellung der Rolle geeignet ist, die Gesundheit oder die körperliche Sicherheit zu gefährden oder wenn sie dem/der Darsteller/in aus Gründen der Sittlichkeit nicht zugemutet werden kann;
2. wenn die Rolle außerhalb der künstlerischen Mittel des Darstellers oder der Darstellerin oder außerhalb des Kunstfaches gelegen ist, für das er/sie vertraglich verpflichtet worden ist;
3. wenn dem/der Darsteller/in die Darstellung einer Rolle zugemutet wird, die seine/ihre wirtschaftliche oder künstlerische Stellung erheblich zu schädigen geeignet ist.

§ 20

Konkurrenzverbot

- (1) Das Mitglied darf sich außerhalb der Urlaubszeit ohne Genehmigung des Theaterunternehmers oder der Theaterunternehmerin an keiner öffentlich angekündigten Vorstellung auf einer gleichartigen Bühne beteiligen.
- (2) Ein für ein ganzes Jahr verpflichtetes Mitglied bedarf zur Ausübung seiner Tätigkeit an einer gleichartigen Bühne des Vertragsorts auch während des Urlaubs der Genehmigung des Theaterunternehmers oder der Theaterunternehmerin.
- (3) Eine Vereinbarung, durch die ein Mitglied in seiner Erwerbstätigkeit darüber hinaus beschränkt wird, ist nur wirksam, wenn sie in einem Kollektivvertrag getroffen ist oder einer in einem Kollektivvertrag vereinbarten Beschränkung entspricht. Diese Vorschrift gilt nicht für Bühnenarbeitsverhältnisse gemäß § 34 Abs. 2, für Bühnenarbeitsverhältnisse von mindestens zweijähriger Dauer, wenn die festen Bezüge für ein Spieljahr das 24fache der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG übersteigen, für Balletteleven oder Ballettelevinnen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sowie für Einzeldarsteller/innen (Solotänzer/innen) des Balletts.
- (4) Abs. 1 und 2 finden keine Anwendung auf die übrigen Mitglieder des Balletts, auf Chor- und Orchestermitglieder, sowie auf Komparsen und Komparsinnen und Statisten und Statistinnen.

§ 21

Haftung für abgelegte Gegenstände

- (1) Der/die Theaterunternehmer/in haftet als Verwahrer/in für Kleidungsstücke oder Gegenstände des Mitgliedes, deren Wert den Wert gewöhnlicher Gebrauchsgegenstände nicht übersteigt, wenn sie im Ankleideraum oder während der Probe oder der Aufführung auf der Bühne oder an dem vom/von der Theaterunternehmer/in dazu bestimmten Ort abgelegt werden, sofern er/sie nicht beweist, dass der Schaden weder durch ihn/sie noch durch seine/ihre Leute, noch durch fremde im Theater aus- und eingehende Personen verursacht ist. Besteht kein absperrbarer Ankleideraum und hat der/die Theaterunternehmer/in den Ort, wo die Gegenstände oder Kleidungsstücke zu hinterlegen sind, nicht bestimmt, so haftet der/die Theaterunternehmer/in, wenn sie an einem von den Mitgliedern dazu regelmäßig benutzten Ort hinterlegt wurden.
- (2) Für Gegenstände von besonderem Wert haftet der/die Theaterunternehmer/in nur, wenn diese auf Anordnung des/der Theaterunternehmers/Theaterunternehmerin bei der Aufführung verwendet werden mussten oder wenn die von ihm/ihr zur Übernahme solcher Gegenstände bestimmte Person diese in Kenntnis des besonderen Werts übernommen hat. Bestimmt der/die Theaterunternehmer/in eine solche Person nicht, so gilt der/die Garderobier/e als zur Verwahrung solcher Gegenstände bestimmt, wenn er/sie vom besonderen Wert durch das Mitglied in Kenntnis gesetzt wurde.
- (3) Die Haftung für Gegenstände, die bei der Aufführung gebraucht werden, erlischt, wenn sie nicht binnen sieben Tagen nach der letzten Aufführung, in der sie gebraucht worden sind, abgeholt wurden.
- (4) Der/die Theaterunternehmer/in haftet nach den Abs. 1 und 2 auch für Kleidungsstücke und sonstige vom Mitglied einem/einer Beauftragten des/der Theaterunternehmers/Theaterunternehmerin zur Beförderung übergebenen Gegenstände während einer Beförderung aus Anlass der Übersiedlung des Unternehmens an einen anderen Ort oder aus Anlass einer Reise an den Ort eines vom/von der Theaterunternehmer/in veranstalteten Gastspiels.

§ 22

Konventionalstrafe

- (1) Eine Konventionalstrafe kann nur für den Fall vereinbart werden, dass einem Vertragsteil ein schuldhaftes Verhalten zur Last fällt, das für den anderen Teil einen wichtigen Grund zur vorzeitigen Auflösung des Vertrags (§ 30) bildet.
- (2) Die Vereinbarung ist unwirksam, wenn sie bloß zugunsten eines Vertragsteils getroffen wurde.
- (3) Die Höhe der Konventionalstrafe ist durch die Höhe der einjährigen festen Bezüge begrenzt und muss für beide Vertragsteile gleich sein.
- (4) Konventionalstrafen unterliegen der richterlichen Mäßigung.

§ 23

Ordnungsstrafen

- (1) Für die Übertretung einer allgemeinen Ordnungsvorschrift (Theaterbetriebsordnung) können nach Maßgabe der §§ 96 Abs. 1 Z 1 und 102 ArbVG in Geld bestehende Ordnungsstrafen festgesetzt werden.
- (2) Die Fälle, in denen die Ordnungsstrafe zu leisten ist, und die Höhe der Ordnungsstrafe müssen in der Theaterbetriebsordnung bestimmt sein.
- (3) Die für den einzelnen Fall verhängte Ordnungsstrafe darf den Betrag der halbmonatlichen festen Bezüge nicht übersteigen.
- (4) Alle Ordnungsstrafen müssen in einer in der Theaterbetriebsordnung näher zu bezeichnenden Art zum Besten der Mitglieder des Theaterunternehmens verwendet werden.

§ 24

Ende des Vertragsverhältnisses

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen worden ist.
- (2) Ist es für eine oder mehrere Spielzeiten (Spieljahr, Bühnenjahr) eingegangen worden, so ist die Dauer einer Spielzeit im Zweifel mit zwölf Monaten anzunehmen.
- (3) Ist das Arbeitsverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen worden, so endet es mit dem Ablauf der an der Vertragsbühne üblichen Spielzeit.
- (4) Der/Die Theaterunternehmer/in kann sich auf eine Vereinbarung nicht berufen, nach der nur er/sie den Vertrag durch einseitige Erklärung auflösen oder über die vereinbarte Zeit hinaus verlängern kann.

§ 25

Kündigung

- (1) Eine Vereinbarung, wonach ein Vertrag durch Kündigung gelöst werden kann, ist nur dann wirksam, wenn der Vertrag für länger als ein Jahr geschlossen ist und beiden Teilen das gleiche Recht eingeräumt wird. Sind ungleiche Fristen vereinbart, so gilt für beide Teile die längere Frist. Die Kündigung kann nur für das Ende einer Spielzeit vereinbart werden und muss spätestens am 15. Februar des Jahres erklärt werden, in dem diese Spielzeit endet.
- (2) Gesetzliche Kündigungsfristen (§ 28) können nicht durch Vereinbarung herabgesetzt werden.
- (3) Kündigungen müssen bei sonstiger Unwirksamkeit schriftlich erklärt werden.

§ 26

Freizeit während der Beendigungsfrist

- (1) Ist der Vertrag für wenigstens fünf Monate geschlossen worden oder hat das Arbeitsverhältnis wenigstens fünf Monate gedauert, so hat der/die Theaterunternehmer/in nach der Kündigung oder in der letzten Spielzeit vor Ablauf der Vertragsdauer dem Mitglied auf Verlangen eine angemessene freie Zeit in der Gesamtdauer von mindestens acht Tagen auf einmal oder geteilt zu gewähren. Für diese Zeit sind die festen Bezüge zu entrichten.
- (2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht, wenn das Mitglied einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde.
- (3) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

§ 27

Nichtverlängerungserklärung

- (1) Ist das Bühnenarbeitsverhältnis für bestimmte Zeit und mindestens für ein Jahr eingegangen worden, hat der/die Theaterunternehmer/in dem Mitglied bis zum 31. Jänner des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet, schriftlich mitzuteilen, dass das Arbeitsverhältnis nicht verlängert wird. Unterbleibt die Mitteilung oder erfolgt sie verspätet, gilt das Arbeitsverhältnis für ein weiteres Jahr verlängert, sofern das Mitglied dem/der Theaterunternehmer/in nicht bis spätestens zum 15. Februar des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet, schriftlich mitteilt, dass es mit einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses nicht einverstanden ist.
- (2) Mitteilungen nach Abs. 1 sind nur dann wirksam, wenn sie dem/der Vertragspartner/in spätestens zu den in Abs. 1 genannten Zeitpunkten zugegangen sind.
- (3) Durch Kollektivvertrag kann festgesetzt werden, dass die in Abs. 1 genannten Zeitpunkte vorverlegt werden können. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bestehende kollektivvertragliche Bestimmungen, die derartige Regelungen bereits vorsehen, werden nicht berührt.

§ 28

Insolvenzverfahren

Wird nach Arbeitsantritt über das Vermögen des Theaterunternehmers oder der Theaterunternehmerin ein Insolvenzverfahren eröffnet, so gelten die Vorschriften der Insolvenzordnung, RGBL Nr. 337/1914, mit der Maßgabe, dass der/die Masseverwalter/in, im Sanierungsverfahren mit Eigenverwaltung der/die Theaterunternehmer/in mit Zustimmung des Sanierungsverwalters oder der Sanierungsverwalterin, Bühnenarbeitsverträge, die für nicht länger als ein Jahr geschlossen sind, unter Einhaltung einer vierwöchigen Frist, andere Bühnenarbeitsverträge unter Einhaltung einer achtwöchigen Frist kündigen kann.

§ 29

Dauernde Schließung der Bühne

Wird das Theater durch Brand oder andere Elementarereignisse zerstört oder wird es von der Behörde ohne Verschulden des Theaterunternehmers oder der Theaterunternehmerin auf unbestimmte Zeit geschlossen, so sind sämtliche Bühnenarbeitsverträge mit Ablauf eines Monats nach der Betriebseinstellung gelöst.

§ 30

Vorzeitige Auflösung

Das Bühnenarbeitsverhältnis kann vor Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von jedem Teil aus wichtigen Gründen gelöst werden.

§ 31

Entlassung

Als ein wichtiger Grund, der den/die Theaterunternehmer/in zur vorzeitigen Entlassung berechtigt, ist insbesondere anzusehen:

1. wenn das Mitglied bei Abschluss des Vertrages den/die Theaterunternehmer/in über das Bestehen eines anderen Bühnenarbeitsvertrages, der mit dem abgeschlossenen Vertrag unvereinbar und nicht schon gelöst ist, in Irrtum geführt hat;
2. wenn das Mitglied unfähig ist, die versprochenen oder den vereinbarten Kunstfächern entsprechenden Arbeitsleistungen zu erbringen;
3. wenn das Mitglied durch einen in seiner/ihrer Person liegenden Grund dauernd oder doch längere Zeit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist;
4. wenn das Mitglied die Mitwirkung bei einer ihm/ihr rechtzeitig mitgeteilten Aufführung böswillig oder wiederholt fahrlässig versäumt. Es genügt eine einmalige fahrlässige Versäumnis, wenn das Mitglied wusste oder wissen musste, dass die Versäumnis für den/die Theaterunternehmer/in mit einem erheblichen Schaden verbunden ist;
5. wenn das Mitglied ohne rechtmäßigen Grund andere wichtige Vertragspflichten trotz wiederholter schriftlicher Aufforderung oder Ermahnung nicht erfüllt;
6. wenn das Mitglied durch Verletzung der Gesetze oder der Sittlichkeit offenkundig derart Anstoß erregt, dass seine weitere Verwendung entweder nicht oder nur mit erheblicher Schädigung des Theaterunternehmers oder der Theaterunternehmerin möglich ist;
7. wenn das Mitglied ein erhebliches vermögensrechtliches oder künstlerisches Interesse des Theaterunternehmers oder der Theaterunternehmerin durch groben Vertrauensmissbrauch ernstlich gefährdet;
8. wenn das Mitglied sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den/die Theaterunternehmer/in, dessen/deren Stellvertreter/in oder gegen ein anderes Mitglied zuschulden kommen lässt.

§ 32

Austritt

Als ein wichtiger Grund, der das Mitglied zum vorzeitigen Austritt berechtigt, ist insbesondere anzusehen:

1. wenn der/die Theaterunternehmer/in das Mitglied über die behördliche Erlaubnis zum Betrieb des Unternehmens irregeführt hat oder wenn die behördliche Erlaubnis beim Arbeitsantritt noch nicht erteilt ist;
2. wenn das Mitglied zur Fortsetzung seiner Arbeitsleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
3. wenn der/die Theaterunternehmer/in den ihm/ihr zum Schutz des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit der Mitglieder gesetzlich obliegenden Verpflichtungen nachzukommen verweigert;

4. wenn der/die Theaterunternehmer/in das dem Mitglied zukommende Entgelt ungebührlich schmälert oder vorenthält, insbesondere, wenn er/sie fällige Forderungen trotz Aufforderung nicht spätestens am dritten Tag nach der Fälligkeit bezahlt oder bei Streit über die Höhe der Forderung oder die Zulässigkeit von Abzügen den bestrittenen Betrag nicht auf Verlangen ungesäumt hinterlegt oder andere wesentliche Vertragsverpflichtungen trotz wiederholter Aufforderung nicht erfüllt;
5. wenn der/die Theaterunternehmer/in oder sein/e Stellvertreter/in sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen das Mitglied zuschulden kommen lässt oder es verweigert, das Mitglied gegen solche Handlungen anderer Mitglieder oder eines Angehörigen des Theaterunternehmers oder der Theaterunternehmerin zu schützen;
6. wenn das Theaterunternehmen an einen anderen Ort verlegt wird und das Mitglied nicht im Vertrag verpflichtet ist, seine/ihre Arbeitsleistungen auch an dem anderen Ort zu erbringen.

§ 33

Rechtsfolgen der vorzeitigen Auflösung

- (1) Wenn das Mitglied ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn es ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft, steht dem/der Theaterunternehmer/in der Anspruch auf Ersatz des ihm/ihr verursachten Schadens zu.
- (2) Wenn der/die Theaterunternehmer/in das Mitglied ohne wichtigen Grund vorzeitig entlässt, oder wenn ihn/ihr ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Mitgliedes trifft, behält das Mitglied, soweit im Gesetz nichts anderes bestimmt ist, unbeschadet weitergehenden Schadenersatzes seine vertragsmäßigen Ansprüche auf das Entgelt für den Zeitraum der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsmäßige Kündigung hätte verstreichen müssen, unter Einrechnung dessen, was es infolge Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat. Soweit jedoch dieser Zeitraum drei Monate nicht übersteigt, kann das Mitglied das Ganze für diese Zeit gebührende Entgelt ohne Abzug sofort, den Rest zur vereinbarten oder gesetzlichen Zeit fordern.

§ 34

Vereinbarung des Rücktrittsrechts

- (1) Eine Vereinbarung, nach der einem Teil das Recht eingeräumt ist, vor Arbeitsantritt zu erklären, dass der Vertrag in Kraft treten oder unwirksam sein soll, ist nur dann wirksam, wenn auch dem anderen Teil das gleiche Recht eingeräumt ist.
- (2) Abs. 1 gilt nicht für Vereinbarungen mit Mitgliedern, die für nicht mehr als 60 Aufführungen im Spieljahr gegen eine Gage, die für jeden Auftritt das 17fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG übersteigt, verpflichtet werden.

§ 35

Rücktritt vom Vertrag

- (1) Der/die Theaterunternehmer/in kann vor Arbeitsantritt vom Vertrag zurücktreten, wenn das Mitglied, ohne durch ein unabwendbares Hindernis gehindert zu sein, die Arbeit an dem vereinbarten Tag nicht antritt, oder wenn sich infolge eines unabwendbaren Hindernisses der Arbeitsantritt um mehr als 14 Tage verzögert. Das Gleiche gilt, wenn ein Grund vorliegt, der den/die Theaterunternehmer/in zur vorzeitigen Entlassung des Mitgliedes berechtigt.
- (2) Das Mitglied kann vor Arbeitsantritt vom Vertrag zurücktreten, wenn ein Grund vorliegt, der es zum vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis berechtigt. Das gleiche gilt, wenn sich der Arbeitsantritt infolge Verschuldens des Theaterunternehmers/der Theaterunternehmerin oder infolge eines diesen/diese treffenden Zufalles um mehr als 14 Tage verzögert. Tritt das Mitglied in letzterem Fall ungeachtet der Verzögerung die Arbeit an, so gebührt ihm das Entgelt von dem Tag, an dem die Arbeit hätte angetreten werden sollen.
- (3) Ist das Mitglied durch Krankheit oder Unglücksfall an dem rechtzeitigen Arbeitsantritt verhindert, ohne dass es die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so ist der/die Theaterunternehmer/in unbeschadet des ihm/ihr nach Abs. 1 zustehenden Rücktrittsrechtes verpflichtet, dem Mitglied für die im § 9 Abs. 1 und 3 festgesetzte Zeit die dort bezeichneten Bezüge zu bezahlen. Die Vorschrift des § 9 Abs. 6 findet Anwendung. Ist diese Zeit abgelaufen, so kann der/die Theaterunternehmer/in vom Vertrag zurücktreten, das Mitglied aber kann den Vertrag vorzeitig lösen, es sei denn, dass der/die Theaterunternehmer/in die vollen festen Bezüge weiter entrichtet.

§ 36

Rechtsfolgen des Rücktritts

- (1) Ist der/die Theaterunternehmer/in ohne wichtigen Grund vom Vertrag zurückgetreten oder hat er/sie durch sein/ihr schuldhaftes Verhalten dem Mitglied zum Rücktritt begründeten Anlass gegeben, so behält das Mitglied unbeschadet weiteren Schadenersatzes seine vertragsmäßigen Ansprüche auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf der Zeit oder durch ordnungsmäßige Kündigung hätte verstreichen müssen, unter Einrechnung dessen, was es infolge Unterbleibens der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat. Soweit dieser Zeitraum drei Monate nicht übersteigt, kann das Mitglied das Ganze für die Zeit gebührende Entgelt ohne Abzug sofort, den Rest zur vereinbarten oder gesetzlichen Zeit fordern.
- (2) Die gleichen Ansprüche stehen dem Mitglied zu, wenn der/die Masseverwalter/in vom Vertrag zurückgetreten ist.
- (3) Ist das Mitglied ohne wichtigen Grund vom Vertrag zurückgetreten oder hat es durch sein schuldhaftes Verhalten dem/der Theaterunternehmer/in zum Rücktritt begründeten Anlass gegeben, so kann der/die Theaterunternehmer/in Schadenersatz verlangen.

§ 37

Verschuldensausgleich

Trifft beide Teile ein Verschulden an dem Rücktritt oder an der vorzeitigen Lösung des Arbeitsverhältnisses, so hat der/die Richter/in nach freiem Ermessen zu entscheiden, ob und in welcher Höhe ein Ersatz gebührt.

§ 38

Frist zur Geltendmachung der Ansprüche

Ersatzansprüche wegen vorzeitiger Entlassung oder vorzeitigem Austritt im Sinne der §§ 18 und 33, ferner Ersatzansprüche wegen Rücktritts vom Vertrag im Sinne des § 36 müssen bei sonstigem Ausschluss binnen sechs Monaten nach dem Tag, an dem der Anspruch erhoben werden konnte, gerichtlich geltend gemacht werden.

§ 39

Zwingende Vorschriften

- (1) Ein Bühnenarbeitsvertrag wird dadurch nicht ungültig, dass einzelne seiner Bestimmungen nach dem Gesetz unwirksam sind.
- (2) Die dem Mitglied auf Grund dieses Gesetzes zustehenden Rechte können durch den Bühnenarbeitsvertrag oder, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung weder aufgehoben noch beschränkt werden.

§ 40

Verhältnis zu anderen Gesetzen

Soweit dieses Bundesgesetz nichts anderes bestimmt, ist der Bühnenarbeitsvertrag nach billiger Bühnengewohnheit und in deren Ermangelung nach dem allgemeinen bürgerlichen Recht zu beurteilen. Das Angestelltengesetz (AngG), BGBl. Nr. 292/1921, sowie die Einschränkung der Wirksamkeit einer Schiedsgerichtsvereinbarung nach § 9 Abs. 2 zweiter Halbsatz des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes, BGBl. Nr. 104/1985, finden auf Bühnenarbeitsverträge keine Anwendung.

§ 41

Gastverträge

- (1) Ist ein Mitglied (Gast)
 1. nur zur Mitwirkung bei nicht mehr als fünf Aufführungen in einem Spieljahr oder
 2. für nicht mehr als 60 Aufführungen im Spieljahr gegen ein Entgelt verpflichtet, das die festen Bezüge, die den am jeweiligen Theaterunternehmen im selben Kunstfach tätigen übrigen Mitglieder im Durchschnitt gebühren (Durchschnittsbezug), übersteigt, so entsteht ein Gastvertrag. Spätestens in einem Rechtsstreit hat der/die Theaterunternehmer/in dem Gast den Durchschnittsbezug gemäß Z 2 auf Verlangen bekannt zu geben.
- (2) Auf Gastverträge finden die Bestimmungen der §§ 5, 8 Abs. 2 und 3, 9, 11, 18, 20, 24 Abs. 4, 25 bis 27, 29, 34 Abs. 1 und 35 Abs. 3 keine Anwendung.

§ 42

Vermittlung von Bühnenarbeitsverträgen

- (1) Eine Vereinbarung, durch die sich ein Mitglied verpflichtet, Bühnenarbeitsverträge nur unter Vermittlung bestimmter Personen zu schließen, ist ungültig.
- (2) Soweit nichts anderes vereinbart ist, haben der/die Theaterunternehmer/in und das Mitglied die Vergütung für die Vermittlung eines Bühnenarbeitsvertrages je zur Hälfte zu bezahlen.
- (3) Die Vereinbarung, dass das Mitglied mehr als die Hälfte der Vergütung zu bezahlen habe, ist unwirksam, sofern der/die Theaterunternehmer/in von der Mitwirkung des/der Vermittlers/Vermittlerin beim Vertragsabschluss Kenntnis hatte und Kenntnis haben musste.
- (4) Die Vereinbarung einer Vergütung für die Vermittlung eines Bühnenarbeitsvertrages ist unwirksam:
 1. soweit ein Vermittlungsentgelt entgegen § 5 Abs. 3 des Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG), BGBl. Nr. 31/1969, verlangt oder entgegengenommen wird;
 2. wenn der Vertrag ohne Mitwirkung des/der Vermittlers/Vermittlerin geschlossen worden ist;
 3. soweit das Mitglied Zahlungen für eine nach Vertragsabschluss erlangte Erhöhung der Bezüge oder für eine Zeit leisten soll, während der es kein Entgelt erhält;
 4. wenn der Vertrag ohne Verschulden des Mitgliedes nicht wirksam wird;
 5. soweit das Mitglied Zahlungen für die Zeit nach einer ohne sein/ihr Verschulden herbeigeführten Auflösung des Vertrages leisten soll;
 6. wenn der/die Vermittler/in zur Vermittlung von Bühnenarbeitsverträgen nach dem AMFG nicht berechtigt ist.
- (5) Es kann jedoch eine solche Vereinbarung wirksam werden, wenn in den in Abs. 4 Z 4 und 5 bezeichneten Fällen zwischen denselben Parteien ein neuer Bühnenarbeitsvertrag geschlossen wird. Die Vergütung ist jedoch nur bis zum Ende der Dauer des ursprünglich vermittelten Arbeitsverhältnisses zu entrichten.
- (6) Eine Vereinbarung, nach der die Verpflichtung zur Zahlung der Vergütung für die Vermittlung eines bedingten Vertrages vor Eintritt der Bedingung entstehen soll, ist unwirksam.
- (7) Die Rückforderung einer Zahlung, die nach Abs. 2 bis 6 nicht wirksam vereinbart werden kann, ist auch dann zulässig, wenn der/die Zahlende wusste, dass er/sie die Zahlung nicht schuldig ist.

Abschnitt 3: Regelungen betreffend anderer Theaterarbeitnehmer_innen

§ 43

Andere Theaterarbeitnehmer/innen

- § 43. (1) Für Arbeitsverhältnisse von Personen im Sinne des § 1 Abs. 3 (andere Theaterarbeitnehmer/innen), die vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder von Kanzleiarbeiten verpflichtet sind, gelten die Bestimmungen des AngG, soweit nicht durch die §§ 3 und 4 AngG eine Ausnahme angeordnet ist.
- (2) Für Arbeitsverhältnisse anderer Theaterarbeitnehmer/innen, die zu anderen als in Abs. 1 genannten Leistungen verpflichtet sind, gelten die Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, JGS. Nr. 946/1811.

§ 44

Ruhezeit

- § 44. (1) Theaterarbeitnehmer/innen nach § 43 ist in jeder Kalenderwoche eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden zu gewähren, die einen ganzen Wochentag einzuschließen hat. Die wöchentliche Ruhezeit kann in einzelnen Wochen gekürzt werden oder entfallen, wenn innerhalb von 14 Tagen eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden sichergestellt ist. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24stündige Ruhezeiten herangezogen werden.
- (2) Durch Kollektivvertrag kann ein Durchrechnungszeitraum bis zu einem Jahr zugelassen werden. Der Kollektivvertrag kann die Betriebsvereinbarung zu einer solchen Regelung ermächtigen.
- (3) Kann für die betroffenen Mitglieder mangels Bestehens einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden, kann die Betriebsvereinbarung den Durchrechnungszeitraum auf bis zu 13 Wochen verlängern.
- (4) Während der in der Arbeitszeiteinteilung vorgesehenen wöchentlichen Ruhezeit dürfen Theaterarbeitnehmer/innen nach § 43 nur beschäftigt werden, wenn die Arbeiten
1. zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand sofort vorzunehmen sind oder
 2. zur Behebung einer Betriebsstörung oder eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schadens erforderlich sind, wenn unvorhergesehene und nicht zu verhindernde Gründe vorliegen und andere zumutbare Maßnahmen zu diesem Zweck nicht möglich sind.
- (5) Wird ein/e Theaterarbeitnehmer/in nach § 43 während der in der Arbeitszeiteinteilung vorgesehenen wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt, hat er/sie in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ersatzruhe, die auf die Wochenarbeitszeit anzurechnen ist. Die Ersatzruhe ist im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit zu gewähren, die innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde. Die Ersatzruhe hat unmittelbar vor dem Beginn der folgenden wöchentlichen Ruhezeit zu liegen, soweit vor Antritt der Arbeit, für die Ersatzruhe gebührt, nicht anderes vereinbart wurde.
- (6) Theaterunternehmer/innen, die den Bestimmungen der Abs. 1 bis 5 zuwiderhandeln, sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 72 Euro bis 2 180 Euro, im Wiederholungsfall von 145 Euro bis 2 180 Euro zu bestrafen.

Abschnitt 4: Schlussbestimmungen

§ 45

Vollziehung

Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz betraut.

§ 46

Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen

- (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit Ausnahme des § 27 mit 1. Jänner 2011 in Kraft und gilt für Arbeitsverhältnisse im Sinne des § 1 Abs. 1 und 3 und § 43, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31. Dezember 2010 liegt. § 9 gilt nur für Arbeitsverhinderungen, die erstmals nach dem 31. Dezember 2010 eintreten. § 15 Abs. 1, 2 und 9 gilt ab dem Urlaubsjahr, das nach dem 31. Dezember 2010 beginnt.
- (2) § 27 tritt mit 1. März 2011 in Kraft.
- (3) Dieses Bundesgesetz gilt auch für zum Arbeitsverhältnisse im Sinne des § 1 Abs. 1 Schauspielergesetzes (SchauspG), BGBl. Nr. 441/1922, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor dem 1. Jänner 2011 liegt. Für Gast(spiel)verträge, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor dem 1. Jänner 2011 liegt, gilt § 52 SchauspG.
- (4) Das SchauspG tritt mit Ausnahme des § 32 mit Ablauf des 31. Dezembers 2010 mit der Maßgabe außer Kraft, dass die §§ 11 und 12 SchauspG weiterhin auf Arbeitsverhinderungen Anwendung finden, die erstmals vor dem 1. Jänner 2011 eingetreten sind, und § 18 Abs. 1 und 2 SchauspG auf jenes Urlaubsjahr anzuwenden ist, das vor dem 1. Jänner 2011 begonnen hat.
- (5) § 32 SchauspG tritt mit Ablauf des 28. Februars 2011 außer Kraft.
- (6) Soweit in anderen Bundesgesetzen auf das SchauspG oder auf Bestimmungen des SchauspG verwiesen wird, gilt dieser Verweis als Verweis auf das TAG oder die entsprechenden Bestimmungen des TAG.
- (7) Am 1. Jänner 2011 bestehende Regelungen über die wöchentliche Ruhezeit in Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen, die den Bestimmungen der §§ 17 oder 44 entsprechen, bleiben wirksam.

6. Weiterführende Info/Literatur

Wolfgang Kozak, Matthias Balla und Sebastian Zankel:
Theaterarbeitsgesetz. Gesetze und Kommentare 183
Wien 2011

Susanne Schelepa, Petra Wetzel, Gerhard Wohlfahrt unter Mitarbeit von Anna Mostetschnig:
Zur sozialen Lage der Künstlerinnen und Künstler in Österreich
Studie im Auftrag des BMUKK, Endbericht
Wien Oktober 2008
www.kunstkultur.bka.gv.at/Docs/kuku/medienpool/17401/studie_soz_lage_kuenstler_en.pdf

Christian Schober, Andrea Schmidt und Selma Sprajcer:
Tanz- und Theaterszene in Wien. Zahlen, Daten, Fakten unter besonderer Berücksichtigung der Effekte der Wiener Theaterreform 2003
Wien 2012
Studie des NPO-Kompetenzzentrums der WU Wien im Auftrag der MA 7
[whhttp://epub.wu.ac.at/3634](http://epub.wu.ac.at/3634)

Kulturrat Österreich:
42 Monate IMAG - eine Bilanz
<http://kulturrat.at/agenda/imag/materialien/42monate>

Kulturrat Österreich:
Selbstständig – Unselbstständig – Erwerbslos
Infobroschüre für KünstlerInnen und andere prekär Tätige
Wien 2012
<http://kulturrat.at/agenda/ams/infoAMS>

IG Freie Theaterarbeit:
Richtgagen für den Freien Darstellenden Bereich in Österreich
Wien 2010
<http://culturebase.org/home/igft-ftp/Richtgagen.pdf>

Sabine Kock
Prekäre Freiheiten. Arbeit im freien Theaterbereich in Österreich
Wien 2009
http://culturebase.org/home/igft-ftp/Prekaere_Freiheiten_IGFT.pdf

Infos zum IG Netz auf der Homepage der IG Freie Theaterarbeit
www.freietheater.at/?page=service&subpage=ig-netz

