

Österreichischer Bundestheaterverband

Goethegasse 1
Tel. 53 24 0*
A 1010 Wien

DVF: 0063045

ÖBThVZl. 800/86

BUNDESGESETZENTWURF	
Zl.	GE/986
Datum:	14. APR. 1986
Verteilt	14. APR. 1986 <i>Sudh</i>

L. Kojak

An das
Präsidium des Nationalrates

1010 W i e n

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Schauspielergesetz geändert wird - Stellungnahme des
Österreichischen Bundestheaterverbandes

Zum gegenständlichen Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Schauspielergesetz geändert wird, beehrt sich der Österreichische Bundestheaterverband dem Präsidium des Nationalrates 25 Ausfertigungen seiner Stellungnahme zu übermitteln.

Wien, am 8 April 1986

[Signature]
Generalsekretariat der

Österreichischen Bundestheater

Österreichischer Bundestheaterverband

Goethegasse 1
Tel. 53 24 0*
A 1010 Wien

DVR: 0063045

ÖBThVZl. 800/86

An das
Bundesministerium für
soziale Verwaltung

Stubenring 1
1010 W i e n

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Schauspieler-
gesetz geändert wird – Stellungnahme des Österreichischen
Bundestheaterverbandes

Unter Bezugnahme auf das do. Schreiben vom 28.1.1986, GZ 30507/52/
-V/1/86, beehrt sich der Österreichische Bundestheaterverband zum
gegenständlichen Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Schau-
spielergesetz geändert wird, seine Stellungnahme, von der u.e.
25 Ausfertigungen an das Präsidium des Nationalrates übermittelt
werden, wie folgt abzugeben.

Allgemeine Bemerkungen:

Die Bedeutung der Anpassung eines aus dem Jahre 1922 herrührenden
Stammgesetzes wird keineswegs verkannt und vom Grundsatz her auch
begrüßt. Nicht verhohlen sei jedoch, daß neben diesem positiven Ge-
sichtspunkt auch einige negative zu nennen sind:

1. Der Entwurf stellt die Vergrößerung des arbeits- und sozialrecht-
lichen Besitzstandes der Dienstnehmer in unverhältnismäßiger Weise
in den Vordergrund, wodurch die an ein Bühnendienstvertragsgesetz
zu stellende Anforderung, einen Beitrag zur steten Verbesserung,
ständigen Belebung und tieferen Erschließung der Künste zu liefern,
in nicht unbedenklicher Weise verkürzt wird. Der Ausbau des ohnehin

./2

- 2 -

im gegenwärtigen Rechtsbestand sehr hohen sozialpolitischen Standards und die volle Anpassung an das allgemeine Arbeitsrecht bedeutet gleichzeitig eine damit korrespondierende Reduzierung der Disponierbarkeit und damit der künstlerischen Qualität. Besonders bedenklich wird die Anwendung des allgemeinen Arbeitsrechtes bei der Begriffsbestimmung des Bühnendienstvertrages und bei Fragen der Beendigung von Bühnendienstverhältnissen.

2. Die erwähnten Erweiterungen wurden außerdem ohne Berücksichtigung ihrer finanziellen Bedeckbarkeit zu Papier gebracht und gefährden bei vielen Bühnen ernsthaft die Fortsetzung des Spielbetriebes.
3. Häufige Zitierungen wesensfremder oder doch entfernterer Gesetzesvorschriften gefährden die Lesbarkeit und Übersichtlichkeit des Entwurfes und geben des öfteren zu Widersprüchlichkeiten Anlaß.
4. Der Entwurf würde eine kaum zu bewältigende administrative Mehrbelastung für die Theaterunternehmen mit sich bringen.
5. Der Entwurf hat die Tendenz, Materien die bisher üblicherweise dem Konsens der Sozialpartner überlassen waren, durch zwingende gesetzliche Bestimmungen zu verankern.
6. Im Zusammenhang mit dem zuvor Gesagten wählten die Redaktoren die Methodik, allenthalben verstreut vorliegende Kollektivvertragsbestimmungen zu kompilieren und auf Gesetzesstufe zu heben. Dieser Versuch, Kollektivvertragsbestimmungen zu generalisieren, bedeutet, die im Kollektivvertrag enthaltenen, sich zu Gunsten des Theaterunternehmens auswirkenden Gegenleistungen zu paralysieren.
7. Aus dem Entwurf ist erkennbar, daß die Redaktoren bei ihren Änderungen jeweils übermäßig von konkreten Einzelfällen ausgehend diese zu generalisieren suchten, wodurch der Entwurf häufig des Charakters eines Gesetzes im materiellen Sinn verlustig geht.

Was die legistische Vorgangsweise der Redaktoren betrifft, hätte der Österreichische Bundestheaterverband zur Erzielung einer argumentativen "Waffengleichheit" eigentlich erwartet, im gleichen Stadium des Entwurfes, somit zum gleichen Zeitpunkt wie die Dienstnehmerseite, in die

./3

Erarbeitung der Vorlage eingebunden zu werden. Dies wäre sowohl in Anbetracht der Bedeutung, die der Österreichische Bundestheaterverband für die gesamtösterreichische Theaterlandschaft besitzt, als auch angesichts der Wichtigkeit des Entwurfes für die Gestion der Bundestheater zu erwarten gewesen. Dem Bundestheaterverband war lediglich durch inoffizielle Hinweise der Gewerkschaft auf "laufende Beratungen mit dem Bundesministerium für soziale Verwaltung" von den Arbeiten am Entwurf bekannt. Er findet, daß den Theaterunternehmern über die formale Befassung im Rahmen der Begutachtung hinaus in einer eigens dafür anzu-beraumenden Veranstaltung größeren Umfanges Gelegenheit zur Erörterung des Entwurfes gegeben werden und eine umfassende Diskussion aller Beteiligten stattfinden sollte. Eine derartige Veranstaltung, etwa in Form einer Enquete, wäre allerdings sorgfältig vorzubereiten, wozu auch eine umfassende Dokumentation des einschlägigen Theaterrechtes vergleichbarer Länder hinsichtlich ihres kultur- und sozialpolitischen Standards zählen sollte.

Die von den Redaktoren gewählte Vorgangsweise setzte den Österreichischen Bundestheaterverband außerstande, seine Forderungen und Erwartungen an den Entwurf bekanntzugeben. Dies wird hiermit nachgeholt:

1. Zur Beseitigung lang andauernder jahrzehntealter Abgrenzungsschwierigkeiten wird die Forderung erhoben, Funktionen künstlerisch-organisatorischer und künstlerisch-administrativer Natur in den Kreis von Bühnendienstverträgen aufzunehmen, sofern deren Inhaber aufgrund ihrer Stellung im Theaterbetrieb befugt sind, maßgebliche Entscheidungen hinsichtlich der Planung, Organisation, Kontrolle und Durchführung künstlerischer oder administrativer Betriebsziele zu treffen oder aufgrund ihrer Stellung im Betrieb solche Entscheidungen wesentlich beeinflussen können. Insofern müßte im Punkt 35 des Entwurfes einschränkend darauf Rücksicht genommen werden, sofern sie nicht ohnehin Mitglieder wären.

./4

- 4 -

2. Schutz der Vertragsfreiheit Künstler - Direktion für individuell auszuhandelnde, nicht schematisierte Bühnendienstverträge vor Überschichtung durch kollektivvertragliche Abmachungen (Verbot sogenannter Sozialplafonds, die die Vorwegnahme individueller Gehaltsverhandlungen bewirken). Es muß unbedingt eine Doppelbelastung der Dienstgeberetats im Sinne einer Summierung der bei generellen und individuellen Gehaltsabschlüssen erreichten Beträge vermieden werden.
3. Rücksichtnahme auf die labile Gesamtsituation der Theater (ständige Bedrohung durch Erkankungen, Absagen, Störungen des Reiseverkehrs, naturgemäßes ständiges Streben nach kleineren und größeren Verbesserungen von Produktionen) durch Verankerung einer primären Leistungspflicht sämtlicher in die Theaterarbeit integrierter Mitglieder. Im Hinblick auf die Treuepflicht und vorerwähnte Labilität sollte es Mitgliedern untersagt sein, Leistungen, die aus dispositionellen Sachzwängen erforderlich werden, abzulehnen oder durch unverhältnismäßige Forderungen faktisch zu verhindern. Ergänzende Bestimmungen (z.B. Schikaneverbot, nachträgliche Rechtfertigung des Theaterunternehmers, nachträgliche objektive Bemessung allfälliger finanzieller Zusatzforderungen) sollten im Rahmen der oben vorgeschlagenen Enquete zur Diskussion gelangen.
4. Änderung der Bestimmungen über den Leistungsort (§ 19) in dem Sinne, daß auch die im § 19 Abs. 1 zweiter Satz genannten Leistungen ohne gesonderte Vereinbarung als Vertragsverpflichtung des Mitgliedes zu gelten haben.
5. Medienbestimmungen: Die sich aus dem gegenwärtigen Rechtsbestand ergebenden Divergenzen zwischen Bühnen- und Medienrecht (vgl. § 66 Urheberrechtsgesetz) wären im Sinne einer Leistungspflicht auch bei festgehaltenen, verbreiteten und vervielfältigten Aufführungen zu beseitigen und eine vorgegebene Abgeltungsregelung vorzusehen. Auch dies wäre ein Thema für die vorgeschlagene Enquete.

./5

6. Einlässlichere Regelung der Rechtsstellung des sog. Auftrittshonoraristen durch Schließung einer Reihe legislativer Lücken und Zweifelsfragen (Bezugsfortzahlung bei Dienstverhinderung, Urlaubsansprüche, Abfertigung).
7. Viele Zentralbegriffe, die im Stammgesetz 1922 als bekannt vorausgesetzt worden sind, haben sich in der Praxis keineswegs als so unumstößlich und eindeutig erwiesen, wie ursprünglich angenommen. Deswegen empfehlen sich Legaldefinitionen für Begriffe wie Theater, Bühne, Bühnenwerk, Aufführung, Probe, Hauptprobe, Generalprobe, Wiederaufnahme usw. Diese Fragen sollten gleichfalls bei der angelegten Enquete zur Diskussion gelangen.

Zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfes wird bemerkt:

Zu Punkt 1 (§ 1 Abs. 1):

Die in den Erläuterungen zum Ausdruck gebrachte Absicht, einerseits eine genaue Beschreibung des Kreises der "Mitglieder" vorzunehmen und andererseits beispielsweise aufzuzählen, ist ein Widerspruch in sich. Sicherlich ist die Aufzählung der einem Theaterunternehmer zu leistenden künstlerischen Dienste nicht vollständig. Neben den neu eingefügten Positionen "Regieassistent", "Bühnenbildner", "Kostümbildner", "Ballettmeister", "Chordirektor", "Korrepetitor", "Inspeizient" und "Studienleiter" könnten noch beispielsweise "Oberspielspielleiter", "Dirigent", "Choreograph", "Souffleur", "Proben- und Trainingsleiter", "Komparserieführer", "Ballettdirektor" und ähnliches mehr aufgezählt werden. Da außerdem die Schaffung neuer Positionen durchaus im Bereich des möglichen liegt - man denke an "Lightdesigner" - wird eine taxative Aufzählung und damit genaue Umschreibung des Kreises wohl nie erreicht werden können.

Die Grundproblematik, daß eine große Zahl der hier genannten Positionen an der Schwelle zwischen den beiden Vertragstypen "Dienst-

- 6 -

vertrag" und "Werkvertrag" steht und oftmals nicht leicht zuzuordnen ist, wird auch hier nicht gelöst. Es wird aufmerksam gemacht, daß speziell die neu aufgenommenen Positionen "Bühnenbildner" und "Kostümbildner" eine besonders starke Tendenz zum Werkvertrag aufweisen und es durchaus vom Inhalt des Vertrages, speziell von der Tätigkeit abhängt, ob hier ein Dienst- oder Werkvertrag vorliegt. Es liegen höchstgerichtliche Judikate abgabenrechtlicher Natur vor, die beispielsweise die Kostümbildner überhaupt als Werkverträge bezeichnen. Ein Dienstverhältnis kann ein Kostümbildner nur dann begründen, wenn eine über die reine Herstellung des Werkes hinaus durch die sonstige Tätigkeit (als Leiter oder Angehöriger einer Kostümwerkstätte) zum Dienstvertrag qualifizierende entsprechende Einbindung in den organisatorischen Organismus des Theaterunternehmers vorliegt. Die undifferenzierte Aufnahme von Kostümbildnern (in abgeschwächtem Ausmaß auch von Bühnenbildnern) in den Kreis der "Mitglieder" erscheint somit sehr problematisch. Wenn aber laut Mitteilung in den Erläuterungen eine Auswertung des Geltungsbereiches der Mitglieder nicht beabsichtigt ist und nicht eintritt, so tragen neue Positionen nur zur Verwirrung bei und ist die Erweiterung des Kreises nicht sinnvoll.

Weitaus bedenklicher erscheint dem Bundestheaterverband das in den Erläuterungen zwar erwähnte, aber keineswegs begründete Abgehen vom Kriterium der "hauptsächlichen Inanspruchnahme der Erwerbstätigkeit" und deren Ersetzung durch ein auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit abstellendes Kriterium. Dies wird nämlich dem Charakter der meisten Bühnendienstverhältnisse nicht gerecht. Künstlerische Betätigung strebt ihrem Wesen nach in weitaus höherem Maße nach Qualität und Erschließung der Künste als nach Absolvierung von Arbeitsstunden. Das Zeitelement tritt gegenüber dem Arbeitserfolg deutlich in den Hintergrund. Es wäre eine Verkennung dieses Charakters, hier allein auf eine starre Zeitbegrenzung abzustellen. Dies ist genau jener Punkt, wo der vom Entwurf angestrebten Anpassung an das "allgemeine Arbeitsrecht" am wenigsten Folge geleistet werden kann ("Pragmatisierung der Künste").

./7

- 7 -

Vergleiche im übrigen auch die legistische Sonderbehandlung der wesensähnlichen Tätigkeiten von Journalisten und programmgestaltenden Dienstnehmern von Medienunternehmen (Art. III BGBI.Nr. 418/75). Auch bei diesen Tätigkeiten wurde der ansonsten vorgenommene "Schwenk" des Angestelltengesetzes von der hauptsächlichen Inanspruchnahme der Erwerbstätigkeit auf eine tatsächlich geleistete Arbeitszeit nicht vollzogen. Es ist faktisch unmöglich, künstlerisch kreative Einfälle oder Darbietungen in einer Zeiteinheit zu messen.

Ein besonderes Problem stellt die Behandlung der Auftrittshonoraristen dar. Oftmals werden derartige Verträge in Form sogenannter Engagementkontrakte auch nur auf einzelne Abende abgeschlossen; des öfteren auch ohne spätere Verpflichtungen an die selbe Bühne. Die Nichterfüllung der geforderten Zeit (34,5 Stunden pro Monat) würde diesen Bediensteten der Qualifikation als Bühnendienstvertragsinhaber und damit auch die damit korrespondierende steuerliche Behandlung entziehen. Ungeheure Schwierigkeiten mit internationalen Spitzenkünstlern, die derzeit pauschal mit 20 % ihrer Gage versteuert werden, wären die Folge. Ungeklärt wäre, ob Verträge unter diesem erwähnten Zeitlimit überhaupt Dienstverträge wären, oder als Werkverträge bzw. als sonstige Vertragstypen subsumiert werden müßten. Im ersteren Falle außerdem, nach welcher arbeitsrechtlichen Norm sie zu beurteilen wären (Angestelltengesetz ?, ABGB ?).

Die Arbeitnehmerqualität ginge diesfalls unter Umständen auch deswegen verloren, weil bei entsprechend geringer Arbeitszeit die erforderliche Eingliederung in den wirtschaftlichen Organismus des Theaterunternehmens gar nicht mehr notwendig wäre.

Unter der gegenständlichen Zeitgrenze beschäftigten Dienstnehmern würde die Basis für das Werbungskostenpauschale entzogen, da die Verordnung des Bundesministeriums für Finanzen vom 17.11.1975 über die Aufstellung von Durchschnittssätzen für Werbungskosten von Angehörigen bestimmter Berufsgruppen, BGBI. Nr. 597/75 (= AÖFV Nr.

./8

- 8 -

317/75), soweit sie Theaterbedienstete betrifft, auf Bühnendienstverträge abstellt.

Vollends ungereimt wird die Situation bei dem Bundestheaterpensionsgesetz unterstellten Auftrittshonoraristen. Für die Unterstellung unter dieses Bundesgesetz genügen bekanntlich 42 Abende in 10 Monaten. Dies würde etwa monatlich im Durchschnitt 5,25 Auftritte ergeben, die mit durchschnittlich je 3 Stunden Dauer anzunehmen wären. Dies ergäbe ca. 16 Stunden. Hiebei träte die untragbare Konsequenz ein, daß die Erfüllung der 42 Abende für die Unterstellung unter das Bundestheaterpensionsgesetz nicht genügen würde, weil mangels Erreichung eines Fünftels der 4,3fachen wöchentlichen Normalarbeitszeit kein Bühnendienstvertrag vorläge und damit die weitere Unterstellungsbedingung des Vorliegens eines solchen (§ 1 Abs. 1 lit. a BThPG) nicht gegeben wäre.

Auf den Widerspruch zwischen § 1 Abs. 1' (Aufführung von Bühnenwerken) und § 14 Abs. 1 des Entwurfes (Aufführung eines Bühnenwerkes oder bühnenmäßigen Werkes) wird hingewiesen. Mangels diesbezüglicher Erläuterungen kann nicht beurteilt werden, ob § 14 Abs. 1 wie behauptet keine wesentlichen inhaltlichen Änderungen mit sich bringt.

Zu Punkt 2 (§ 1 Abs. 1 u. 4):

Die Reduzierung der Leistungspflicht auf Kunstgattung und Kunstfach stellt eine untragbare Einschränkung der Dispositionsfreiheit dar. Die Problematik ist im selbstverständlichen Zusammenhang mit der Frage der Rollenverweigerung und dem Recht auf Beschäftigung zu sehen. Die unweigerliche Folge wäre eine Heerschar spaziergehender Schauspieler.

Oftmals stellt eine derartige Festlegung eine vom Künstler abge-

./9

- 9 -

lehnte Abstempelung dar. Mit allem Nachdruck ist daher die Beibehaltung der gegenwärtigen Formulierung des § 1 Abs. 3 zu fordern. Man sollte die gegenständliche Frage der dispositiven Vertragsgestaltung durch die Vertragsparteien, unter Umständen auch den Kollektivvertragspartnern, überlassen.

Neben diesen grundsätzlichen Bedenken bestehen aber auch praktische hinsichtlich einer eventuellen Durchführung, da der Begriff "Kunstfach" nicht definiert ist. Bei Sängern wäre mit dem Begriff "Kunstfach" nicht mehr gewonnen, als mit dem gegenwärtigen Begriff "Kunstgattung". Es müßte hier vielmehr "Stimmfach" heißen, was jedoch aus den vorangeführten grundsätzlichen Erwägungen abgelehnt wird. Ähnliches ist zu dem in Punkt 13 des Entwurfes verwendeten Begriff "Fachrolle" zu sagen.

Zu § 1 Abs. 4:

Gegen diese Regelung bestehen keine Bedenken. Der Ausweitung des zweiten Satzes kommt lediglich affirmative Bedeutung zu. Bemerkt wird außerdem, daß der Ausdruck "zuständige" kollektivvertragsfähige Körperschaft ungeachtet seiner analogen Verwendung in anderen Sozialgesetzen (z.B. § 5 Abs. 1 ArbVG) legislativ verfehlt ist, weil unter "Zuständigkeit" die Zugehörigkeit einer bestimmten Rechtssache vor eine Behörde oder ein Gericht auf Grund bestimmter Anknüpfungskriterien verstanden wird. Man spricht besser von "in Betracht kommende" kollektivvertragsfähige Körperschaft.

Zu Punkt 3 (§ 3 Abs. 2):

Gegen die terminologische Änderung ist nichts einzuwenden.

./10

- 10 -

Zu Punkt 4 (Entfall des § 5 Abs. 3):

Für den Bereich der Bundestheater hat diese Bestimmung nie praktische Bedeutung erlangt. Die Bundestheater hätten gegen ihre Entfernung auch nichts einzuwenden, geben aber zu bedenken, daß damit nicht nur dem Theaterunternehmer, sondern auch gegebenenfalls den für nicht mehr als 60 Aufführungen verpflichteten Mitgliedern eine einseitige Gestaltungsmöglichkeit im Sinne des § 5 Abs. 1 entzogen wird.

Zu Punkt 5 (§ 6):

Die vorgesehene Definition des Entgeltbegriffes als Summe aller Leistungen des Theaterunternehmers, die als Gegenleistung für die Leistungen des Mitgliedes gebühren, bewirkt in Verbindung mit der Einführung dieses Begriffes als neue Bemessungsgrundlage an verschiedenen Stellen des Entwurfes (Anspruch bei Dienstverhinderung gemäß §§ 11 und 12, Urlaubsentschädigung und Urlaubsabfindung gemäß § 18 Abs. 3, Beschäftigungspflicht gemäß § 21 Abs. 3, Abfertigung gemäß § 42) sowie in verschiedenen Kollektivvertragsbestimmungen (Ruhezeitverkürzung, Tagesgagen, Doppelvorstellungen) eine gravierende finanzielle Belastung der Theaterunternehmen, da bisher stets vom engeren Begriff der festen Bezüge gemäß § 7 SchSpG (Gehalt und gewährleistetes Mindestmaß des Spielgeldes) ausgegangen wurde.

Diese Norm dient somit dem einzigen Zweck einer Vergrößerung des Kostendruckes auf die Theaterunternehmen und wird somit schärfstens abgelehnt.

Gegen den Entfall des gegenwärtigen § 6 wird nichts eingewendet.

./11

Zu Punkt 6 (§ 11):

Diese Bestimmung sieht vor, daß der Entgeltfortzahlungsanspruch nach Beginn des Dienstverhältnisses entsteht, auch wenn die erstmalige Beschäftigung nicht für den Beginn des Dienstverhältnisses, sondern erst zu einem späteren Zeitpunkt vorgesehen ist. Es soll also schon zu einem Zeitpunkt, wo das Mitglied noch kein Entgelt bezieht, da es noch keine Dienste leistet, ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehen. Diese Auslegung ergibt sich eindeutig auch aus den Erläuterungen, wenngleich man die Frage aufwerfen muß, wie ein Mitglied an der Leistung seiner Dienste verhindert sein soll, wenn es diese vereinbarungsgemäß noch gar nicht zu erbringen hat.

Diese Verpflichtung des Theaterunternehmers zur Zahlung eines Entgeltes für einen Zeitraum, in dem das Mitglied keinerlei Dienstleistung zu erbringen hat und sich womöglich noch im Ausland aufhält, erscheint durch nichts sachlich gerechtfertigt und stellt eine an die Grenzen der guten Sitten und der Redlichkeit des Verkehrs rührende unzumutbare finanzielle Belastung des Dienstgebers dar. Von diesen Bedenken sind selbstverständlich Vorproben im Sinne des § 8 ausgenommen, weil hier bereits eine vor Vertragsbeginn liegende Gegenleistung besteht. Dies bedeutet jedoch keinesfalls ein "Durchzahlen" vom Zeitpunkt der versäumten Vorproben bis zum Vertragsbeginn, sondern lediglich für die für Vorproben vorgesehenen jedoch infolge Dienstverhinderung versäumten Tage. Ähnliches gilt für die Anerkennung dieser Leistungen für Urlaubsansprüche und Krankenversicherung (kein "Durchrechnen" und "Durchversichern").

Außerdem würde durch diese Bestimmung Punkt 24 des Entwurfes (Fortzahlung bei den rechtzeitigen Dienstantritt verhinderndem Krankheits- oder Unglücksfall) überflüssig.

Wenn nun für die Entgeltfortzahlung die Anwendung von § 8 Abs. 1 und 2 AngG vorgesehen wird, so ergibt sich daraus - neben der er-

- 12 -

heblichen Erweiterung des Fortzahlungszeitraumes - eine weitere gravierende Änderung der Rechtslage, auf die in den Erläuterungen bedauerlicherweise nicht hingewiesen wird. Während nämlich das Mitglied nach dem geltenden Rechtsbestand während der Dienstverhinderung seinen Anspruch auf die festen Bezüge (§ 7 SchSpG) behält, geht das Angestelltengesetz vom Entgelt aus. Daraus ergibt sich im Zusammenhang mit der Definition des Entgeltbegriffes gemäß § 6 des Entwurfes, daß sämtliche dem Mitglied zufließenden geldwerten Leistungen des Dienstgebers, wie Tagesgagen, Überdiensthonorare, Solohonorare, Sprech-, Schminke-, Tanz-, Gesangszulagen, usw., zu berücksichtigen sind. Ausdrücklich muß festgestellt werden, daß diese Bestimmung nicht nur für Solisten - wie man aus der Regelung der Spielgelder im letzten Satz des § 11 Abs. 1 und den Ausführungen in den Erläuterungen annehmen könnte - gilt, sondern alle mit Bühnendienstvertrag verpflichteten Mitglieder (Orchester, Chor, Ballett, szen. Dienst) erfaßt.

Wenn auf der einen Seite dem synallagmatischen Gedanken von Dienstverträgen und insbesondere den Besonderheiten des Bühnendienstverhältnisses dadurch Rechnung getragen wird, daß sogar eine durchsetzbare Beschäftigungspflicht verankert werden soll (§ 21 des Entwurfes), so erscheint dies mit der krassen Durchbrechung dieses Gedankens von Leistung gegen Gegenleistung im Rahmen der Entgeltfortzahlung als Widerspruch.

Eine eigene Problematik ergibt sich außerdem durch die Verbindung der Regelung des geltenden Rechtes über die Spielgelder, wonach der Anspruch auf Spielgeld entfällt, soweit die Zahl der für den Monat gewährleisteten Spielgelder trotz der Dienstverhinderung erreicht worden ist (§ 11 Abs. 1 letzter Satz des Entwurfes), mit der vorgesehenen Fortzahlung des gesamten Entgeltes. Es ergibt sich nicht eindeutig, was gilt, wenn die gewährleisteten Spielgelder nicht erreicht werden. In diesem Fall könnte man, da das fortzuzahlende Entgelt sämtliche und nicht nur die gewährleisteten Spielgelder er-

./13

faßt, zur Auslegung kommen, daß dann Spielgelder für alle jene Vorstellungen gebühren, an denen das Mitglied infolge der Dienstverhinderung nicht mitwirken konnte. Es muß wohl angenommen werden, daß eine derartige Ungleichbehandlung nicht beabsichtigt war.

Weiters muß darauf hingewiesen werden, daß die derzeit bestehenden Regelungen auf kollektivvertraglicher Ebene eine vom Konsens der Sozialpartner getragene Limitierung (siehe Wiener Bühnenkollektivvertrag 1984: Höchstbeitragsgrundlage für die Pensionsversicherung nach dem ASVG und Bundestheater-Entgeltfortzahlungskollektivvertrag: Ruhegenußermittlungshöchstgrundlage nach dem Bundestheaterpensionsgesetz) beinhalten.

Die gegenwärtige Regelung des § 11 Abs. 2 zweiter Fall ("in der weiblichen Natur begründete regelmäßige Störungen") wäre auf ihre Zeitgemäßheit zu überdenken (Leistungssport).

Im § 11 Abs. 3 des Entwurfes wird das Mutterschutzgesetz zitiert, was grundsätzlich keine Änderung bedeutet, da dieses Gesetz auch jetzt Gültigkeit hat. Der Unterschied besteht darin, daß weibliche Mitglieder, sofern kein Anspruch auf Wochengeld oder andere gesetzliche Leistungen besteht, den Anspruch auf Entgelt vom Dienstgeber haben. Möglicherweise betrifft diese Regelung Kellerbühnendienstverhältnisse, deren geringes Entgelt unter der Sozialversicherungsgrenze liegt.

Die beabsichtigte Erhöhung der Entgeltfortzahlung in dreifacher Hinsicht (Anspruch auch ohne Dienstantritt schon nach Beginn des Dienstverhältnisses, Zugrundelegung des umfassenden Entgeltbegriffes und Erhöhung des Fortzahlungszeitraumes) ist für den Österreichischen Bundestheaterverband nicht vertretbar und würde eine Kostenexplosion auf diesem Gebiet bewirken. Bei den Landes- und Privattheatern könnte diese budgetäre Lücke nur durch die Subventionsgeber abgedeckt werden.

- 14 -

Anstelle der in Abs. 1 enthaltenen Wortfolge Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit empfiehlt es sich, die Formulierung "Krankheit und Unfall" zu wählen. Dies würde einerseits den in den einschlägigen Gesetzen enthaltenen Versicherungsfällen entsprechen, andererseits aber ohnehin die obigen vier Begriffe allesamt umfassen.

Zu Abs. 3 sei nochmals auf die finanziellen Auswirkungen des angewendeten Entgeltbegriffes hingewiesen. Daher ist die Beibehaltung der bestehenden Rechtslage zu fordern.

Zu Abs. 4 muß der Österreichische Bundestheaterverband konstatieren, daß die Grundsätze des Angestelltengesetzes im Entwurf in sehr willkürlicher Weise teils zur Anwendung gelangen, teils aber negiert werden. Letzteres ist beispielsweise der Fall, wenn im Entwurf eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder eines Arztes verankert wird, während das Angestelltengesetz in § 8 Abs. 8 eine Bestätigung der zuständigen Krankenkasse oder eines Amts- oder Gemeindearztes verlangt. Genau letzteres ist aber neben dem Theaterarzt im derzeit geltenden § 11 Abs. 5 vorgesehen und sollte beibehalten werden. Verwiesen sei auf die wirklichkeitsnäheren Regelungen dieses Themas im Wiener Bühnenkollektivvertrag 1984 (Vertrauensärzte, die in einer gemeinsam von den Sozialpartnern erstellten Liste enthalten sind). Es wird anheimgestellt, ob nicht derartiges auch im Gesetz verankert werden könnte. Unklar ist, warum im Abs. 4 neben der Dienstverhinderung auch der Begriff "Arbeitsunfähigkeit" angeführt wird. Diese möglicherweise für das Angestelltengesetz praktikable Unterscheidung ist für Theaterbetriebe ohne Belang.

Im Abs. 5 sollte nach dem Wort "verliert" die Passage "unbeschadet sonstiger Maßnahmen des Dienstgebers" aufgenommen werden. Im übrigen gelten für den zweiten Satz des Abs. 5 die Ausführungen zu Abs. 4.

./15

Zu Punkt 7 (§ 12):

Zunächst wird die Perpetuierung des Entlassungsschutzes, bewirkt durch Streichung des zweiten Satzteiles des § 12 Abs. 1 erster Satz, als sachlich unbegründet abgelehnt. Im Abs. 2 muß neben der bereits mehrfach erwähnten Ablehnung des Begriffes "Entgelt" auch die Bezugsfortzahlung im Kündigungsfall abgelehnt werden. § 12 Abs. 3 möge in der bisherigen Form beibehalten werden.

Die im § 12 Abs. 2 vorgesehene Kündigung wird, sofern es sich nicht um eine Kündigung aufgrund einer Kündigungsvereinbarung gemäß § 30 handelt, aus den im Punkt 21 erwähnten grundsätzlichen Erwägungen auch in diesem Sachzusammenhang entschieden abgelehnt.

Zu Punkt 8 (§ 14 Abs. 1):

Was unter "bühnenmäßigen Werken" zu verstehen ist, wäre im Zusammenhang mit § 1 Abs. 1 einer Klärung zuzuführen.

Außerdem muß die kostenlose Beistellung von Leibwäsche und Straßenbekleidung abgelehnt werden, anderenfalls tritt insbesondere für Kleinbühnen eine wesentliche zusätzliche Belastung ein, da in diesen Theaterunternehmen bisher die moderne Straßen- oder Alltagskleidung keineswegs zur Verfügung gestellt worden ist. Es müßte eine nähere Erklärung zur "Wäsche" gegeben werden, indem z.B. eingefügt wird, daß es sich dabei um die für das Spiel notwendige oder die sichtbare Wäsche handelt. Für Schauspieler in Tierkostümen sollte die Unterwäsche beigestellt werden. Ein genereller Anspruch auf Unterwäsche sollte nicht bestehen.

Zu bedenken wäre außerdem, daß diese Neuregelung unter Umständen den Anspruch auf Werbungskostenpauschale im Sinne der obzit. Verordnung BGBl.Nr. 597/1975 in Frage stellen könnte. Erfahrungsgemäß werden derartige Verluste auf den Theaterunternehmer überwältzt.

- 16 -

Auf die einlässlicheren Regelungen im Wiener Bühnenkollektivvertrag darf verwiesen werden.

Zu Punkt 9 (§ 15):

Auf die für Theaterbetriebe unannehmbare finanzielle Mehrbelastung, die durch Ersetzung des Begriffes "Bezüge" durch "Entgelt" bewirkt wird, sei nochmals verwiesen.

Eventuelle einlässlichere Regelungsbedürfnisse der Praxis hinsichtlich Fälligkeit und Auszahlungsmodalitäten sollten den Sozialpartnern überantwortet werden.

Die im Entwurf vorgesehene Regelung würde außerdem, was die Bundestheater anlangt, zwingenden besoldungsrechtlichen Vorschriften widersprechen. Diese Bestimmungen, die nach Ansicht des Österreichischen Bundestheaterverbandes durch desuetudo längst außer Kraft getreten sind, sollten auch formell aufgehoben werden.

Zu Punkt 10 (§ 16 Abs. 1):

Dagegen ist nichts einzuwenden.

Zu Punkt 11 (§ 18):

Gegen die Erhöhung des Urlaubsausmaßes, die den geltenden kollektivvertraglichen Regelungen entspricht, wird nichts eingewendet.

Im dritten Satz des Abs. 3 tritt aber die Unzulänglichkeit der gewählten Methodik (Zitierung unübersichtlicher und verwirrender Bestimmungen eines anderen Gesetzes, somit Auslieferung an mögliche

./17

- 17 -

Novellierungen, die die automatische Novellierung des Schauspielergesetzes nach sich ziehen müßte) zu Tage. Die Verknüpfung mit dem Urlaubsgesetz BGBl.Nr. 390/1976 ist auch deswegen sehr problematisch, weil letzteres bekanntlich auf Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit abstellt. Da aber, wie zu Punkt 21 noch umfangreich auszuführen sein wird, dieser Grundgedanke für den Theaterbereich als unzumutbar und gefährlich anzusehen und vehement für die Beibehaltung von Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit zu plädieren ist, stößt diese Ungereimtheit unangenehm auf. Die Zusammenrechnungsbestimmung des Abs. 1 dritter Satz würde speziell kleinere Theaterbetriebe in Verbindung mit dem vorerwähnten Urlaubsgesetz vor finanzielle kaum lösbare Probleme stellen.

Der gegenständliche Entwurf würde nebenbei § 32 des Wiener Bühnenkollektivvertrages 1984 als ungünstigeres Recht außer Kraft setzen, was vom Standpunkt der Theaterunternehmer unannehmbar ist. Bei weiterhin auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnissen würde sich die Groteske ergeben, daß jeweils für eine Vertragsdauer von sechs Monaten der Urlaub für ein ganzes Jahr gewährt werden müßte.

Die Generalrezeption des Urlaubsgesetzes in Abs. 3 bewirkt auch hinsichtlich der Urlaubsentschädigung und Urlaubsabfindung unzumutbare Mehrbelastungen der Theaterunternehmer, die hiermit abgelehnt werden.

Die Vorauszahlung der festen Bezüge beim Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer widerspricht - was die Bundestheater angeht - zwingenden besoldungsrechtlichen Bundesvorschriften.

Abs. 3 beinhaltet außerdem einen Widerspruch: Im ersten Satz wird richtigerweise auf feste Bezüge abgestellt, während durch die Rezeption des Urlaubsgesetzes für Urlaubsentschädigung und Urlaubsabfindung wieder der Entgeltbegriff eingeschleust wird.

./18

- 18 -

Einen weiteren Widerspruch, verursacht durch die gegenständliche Rezeption, liegt in der Kollision unterschiedlicher Berechnungsgrundlagen, nämlich von Kalendertagen im § 18 Abs. 1 Schauspielergesetz und von Werktagen im § 5 Abs. 1 Urlaubsgesetz vor.

Durch diesen Gesetzentwurf würde außerdem die derzeitige betragsmäßige Limitierung des Urlaubstages hinfällig, was eine zusätzliche Kostensteigerung bedeutet.

Eine offene Frage ist, was zu geschehen hat, sobald der Anspruch auf Naturalurlaub nach Erfüllung der sogenannten Wartezeit gegeben ist, vorher jedoch bereits Urlaubsabfindung bezahlt wurde. Es fragt sich, ob das Mitglied diesen Betrag zurückzahlen müßte, da laut Gesetz der Urlaub konsumiert werden muß und nicht abgelöst werden kann.

Weiters muß darauf hingewiesen werden, daß bei kurzen Wiederaufnahmeverpflichtungen aufgrund der gegenständlichen Zusammenrechnungsbestimmungen eventuell ein Konsumierungszwang für Urlaube entstehen könnte.

Es wird daher eine volle Ausformulierung der Urlaubsbestimmungen ohne die hier verwirrend wirkende Rezeption des Urlaubsgesetzes empfohlen. Die aufgezeigten Mängel bewirken, daß diese Urlaubsregelung weder durchführbar noch finanzierbar ist. Es ergäbe sich daraus der Zwang zum Abschluß von Jahresverträgen. Aus dem Anspruch auf Urlaub für Zeiten ohne Dienstverhältnis könnten in der Folge auch Gagenzahlung für solche Zeiten verlangt werden.

Zu Punkt 12 (§ 20 Abs. 1 u. 2):

Die Einbeziehung des Betriebsrates ist zum einen eine nicht hierher passende Ausweitung der Agenden des Betriebsrates (lex fugitiva; Materie gehört ins ArbVG). Vom Sachlichen her gehört eine derartige

./19

Regelung auf betrieblicher Ebene geregelt, das heißt durch eine Norm des kollektiven Arbeitsrechtes. In diesem Zusammenhang sei auf die zahlreichen Detailprobleme der Praxis verwiesen, wie z.B. die vielen aliquoten Berechnungen der Tage laut § 20 Abs. 2 des Entwurfes bei Zeitverträgen, Externisten- und Kurzverträgen, Stückerträgen, Teilmonaten, Vormittagsproben, Ablösung solcher Tage, usw.

Die Frage was unabwendbar ist, soll wohl nach Ansicht der Redaktoren dem Betriebsrat überlassen bleiben. Dies ist ein Widerspruch: Unabwendbare Umstände können nämlich von niemandem abgewendet werden, somit auch nicht vom Betriebsrat.

Abs. 2 ist in sich unschlüssig: Aus den Erläuterungen kann nur geschlossen werden, daß die 36stündige Wochenruhe nach § 12 AZG nicht eingehalten werden muß. Dies wirft die Frage auf, ob die Redaktoren der Ansicht sind, daß das Arbeitszeitgesetz für Bühnenkünstler nicht gelten soll (siehe auch die Ausführungen zu § 1).

Dies geriete aber unter Umständen in ein Spannungsverhältnis zu dem von den Redaktoren nicht angepaßten § 20 Abs. 3. Bemerkt wird, daß letztere Bestimmung, insbesondere die Formulierung "Im übrigen gelten die Bestimmungen des AZG BGBl.Nr. 461/1969" in der Praxis immer wieder zu Auslegungsschwierigkeiten führt. Unklar ist nämlich, ob das Arbeitszeitgesetz hiedurch generell oder nur auf die gegenständliche Problematik bezogen für anwendbar erklärt werden soll. Für eine derartige Klarstellung wäre die Praxis dankbar.

Dem Kontext der Abs. 1 und 2 ist zu entnehmen, daß die Nichtheranziehung an Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen auf Dienstfreistellungen gemäß Abs. 2 anzurechnen ist.

Die Zitierung des Arbeitsruhegesetzes BGBl.Nr. 144/1983 ist zu Unrecht erfolgt, weil dieses Gesetz für Theaterbetriebe bekanntlich nicht gilt. Im übrigen ist es, was den konkreten Regelungsgegenstand betrifft, mit dem Feiertagsruhegesetz identisch. Da der ge-

- 20 -

setzliche Feiertag klar umrissen ist, kann der Klammerausdruck ersatzlos entfallen.

Zu Punkt 13 (§ 21):

Wenngleich einer Überschrift bekanntlich keine normative Bedeutung zukommt, muß dennoch die Umwandlung des Rechtes auf Beschäftigung in eine Beschäftigungspflicht als symptomatisch für gewisse destabilisierende Faktoren dieses Entwurfes angesehen werden.

Bedenken sind auch gegen die im neuen Abs. 2 erneut zutage tretende Methodik der Redaktoren anzumelden, allenthalben verstreut vorliegende Kollektivvertragsbestimmungen zu kompilieren und auf Gesetzesstufe zu heben. Dieser Versuch, Kollektivvertragsbestimmungen zu generalisieren, bedeutet, die im Kollektivvertrag enthaltenen, sich zu Gunsten des Theaterunternehmers auswirkenden Gegenleistungen zu paralysieren.

Abs. 3 untergräbt eindeutig die auch im allgemeinen Arbeitsrecht anerkannte Leitungsgewalt des Unternehmers. Es ist völlig theaterfremd, einen Erfüllungsanspruch gerichtlich geltend machen zu wollen. Die in der Dispositionsmöglichkeit des Direktors gelegene Entscheidung, einen ausübenden Künstler in einer Rolle nicht anzusetzen bzw. wieder abzusetzen, gehört zu den Wesenszügen des Theaters, wie überhaupt dem Direktor die grundsätzliche Objektivität in diesen Fragen zugebilligt werden muß und letzterem im Vergleich zum naturgemäß subjektiven Verwirklichungsstreben des Künstlers der Vorrang einzuräumen ist. Der Vorschlag im Entwurf läuft auf die totale Anarchie im Theater hinaus. Dies multipliziert bzw. potenziert sich noch mit den intendierten Bestimmungen über Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit und flankierenden kollektivvertraglichen Bestimmungen (Zusatzabkommen zum Kollektivvertrag für Bühnengehörige, ÖBThV-Z1. 288/86 vom 13.2.1986).

./21

- 21 -

Über diese grundsätzlichen Bedenken hinaus haftet dieser Regelung aber außerdem der Mangel jedes Bezuges zur Wirklichkeit an: Wie sollte der gegenständliche Erfüllungsanspruch exequiert werden? (Beugestrafen?, Haft?).

Wenngleich auch die gegenwärtig geltende Schadenersatzpflicht oftmals problematische Situationen heraufbeschworen hat, muß für die Beibehaltung des gegenwärtigen Rechtszustandes eingetreten werden. Die neu entworfenen Absätze 2 und 3 sind grundsätzlich abzulehnen. Damit erübrigt sich auch eine Rüge der neuerlichen Einschleusung des Entgelts im Abs. 3. Auf die Ausführungen zu Punkt 2 sei außerdem verwiesen.

Zu Punkt 14 (§ 22):

Gegen eine Ausweitung der Rollenverweigerung auf künstlerische Leistungen außerhalb des Darstellerbereiches bestehen schwerste Bedenken. Ein derartiges Argumentieren mit Bühnen- oder Kostümbildnern ist nicht stichhältig, da der an Literatur oder Partitur gebundene Darsteller einen weit größeren Gestaltungsfreiraum besitzt.

Im Wirklichkeit handelt es sich bei der gegenständlichen Ausweitung um den Versuch der Legalisierung einer in allen Dienst- und Arbeitsrechtsnormen für unzulässig erklärten Dienstverweigerung. Dagegen werden aus grundsätzlichen Erwägungen schärfste Bedenken angemeldet.

Außerdem wirft der Vergleich der Absätze 1 und 2 die Frage auf, in welcher der gängigen Auslegungsfiguren die im Abs. 2 fehlende "Gesundheit und körperliche Sicherheit" und "Religiosität" gelöst werden soll (argumentum a contrario?, argumentum e silentio?, Analogie?). Gegen das unklare und unschöne Wort "Religiosität" muß ebenfalls ausgesprochen werden, besser wäre sicherlich aus "sittlichen oder religiösen Gründen".

./22

- 22 -

Die Passage "außerhalb des Faches" in Abs. 2 Z 2 erscheint verzichtbar. Die Z 3 von § 22 Abs. 1 und 2 sollte zuerst die künstlerische und dann die wirtschaftliche Stellung anführen, da diese den Stellenwert besser verdeutlicht und bei künstlerischer Schädigung zwangsläufig die wirtschaftliche entsteht.

Zu Punkt 15 (§ 23 Abs. 3):

Zunächst darf gegen die eigentümliche Wortschöpfung "einzelvertraglich" (offenbar als Gegensatz zu kollektivvertraglich gedacht) remonstriert werden. Es sollte besser lauten "dies gilt nicht für". Das im letzten Satz zum Ausdruck kommende Schutzbedürfnis sollte allerdings generalisiert werden. Insbesondere für Vokalsolisten und Chormitglieder sollte auch eine Beschränkung durch den Bühnendienstvertrag wirksam werden können.

Zu Punkt 16 (§ 24 Abs. 1):

Wird nichts eingewendet.

Zu Punkt 17 (§ 24 Abs. 3):

Die Verlängerung der Haftung des Theaterunternehmers wird als unbegründet abgelehnt.

Zu Punkt 18 (§ 26):

Es wird empfohlen, den Begriff "Theaterbetriebsordnung" entsprechend zu determinieren. Vergleiche etwa Anmerkung 1 auf S 115 des Kommentars zum Schauspielergesetz von Kapfer-Bündsdorf aus 1974.

./23

Bemerkt wird, daß für den Bereich der Bundestheater mit einem gegenwärtig im Entstehen begriffenen Bundesgesetz über die Sicherheit in den Bundestheatern und die Aufhebung disziplinarrechtlicher bzw. theaterpolizeilicher Bestimmungen für die Bundestheater (Bundestheatersicherheitsgesetz) die Thematik der disziplinarrechtlichen Bestimmungen für die Bundestheater und damit auch der Voraussetzungen für die Schaffung einer die Bundestheater betreffenden Theaterbetriebsordnung in Behandlung steht. Es wird empfohlen, die den gegenständlichen Komplex für die Bundestheater berührende Regelung dem letzteren Gesetzentwurf zu überlassen. Sollte jedoch die Aufhebung der gegenständlichen Bestimmungen im vorliegenden Gesetzentwurf bewirkt werden, müßte folgenden Normen ausdrücklich derogiert werden: 1. Art. II, V, VI des Bundesgesetzes vom 8.6.1934, BGBl. II, Nr. 78, betreffend die Einführung einer Dienstordnung und Errichtung eines Disziplinarausschusses bei den Bundestheatern;

2. Die Verordnung des Bundesministers für Unterricht vom 25.6.1934 betreffend Einführung einer Dienstordnung bei den Bundestheatern.

Die erwähnten zur Derogation empfohlenen Bestimmungen sind nach einem Gutachten des Bundeskanzleramtes-Verfassungsdienst noch in Kraft.

Zu Punkt 19 (§ 27):

Nihil obstat!

Zu Punkt 20 (§ 28):

Der Bundestheaterverband hat gegen die terminologische Änderung nichts einzuwenden.

./24

- 24 -

Zu Punkt 21 (§§ 29 u. 30):

Die vorgeschlagene Änderung stellt eine einschneidende, die Schmerzgrenze der Theaterunternehmer weit übersteigende völlige Neuerung sämtlicher Strukturen im Theaterbereich dar. Die im § 30 Abs. 4 des Entwurfes vorgesehene Rechtsunwirksamkeit befristeter Dienstverhältnisse macht die Bestimmungen über letztere in Wirklichkeit illusorisch und zielt auf den Regelfall von Dienstverhältnissen auf unbestimmte Zeit im Theater hin. Dies hätte aber die völlige Auslieferung an systemwidrige Schutzbestimmungen des ArbVG (§§ 105 ff.) zur Folge. Diese Bestimmungen stellen typisch auf die sonstige Arbeitswelt ab, würden jedoch das Theater in eine faktisch ununterbrochene Abfolge von Kündigungsanfechtungsverfahren ziehen und daher immer einen Unruheherd darstellen. Kündigungen liefen dauernd Gefahr, wegen Sozialwidrigkeit aufgehoben zu werden und hätte dies im Zusammenhang mit den ebenfalls neu in den Entwurf eingefügten Bestimmungen über die nunmehrige Pflicht zur Beschäftigung und über die Spezifizierung auf ein Kunstfach bzw. auf eine Fachrolle für die Theaterunternehmer fatale Wirkung. Der "jugendliche Liebhaber" würde ungeachtet der physischen Unmöglichkeit bis ins hohe Alter am Theater perpetuiert und erhielte die ihm wesensmäßig sicher nicht zustehende Position eines pragmatisierten und definitiven Beamten. Unter diesen Voraussetzungen könnte sicherlich nicht mehr Theater gespielt werden, wobei hier noch nicht einmal auf die finanzielle Seite dieses Anschlages auf das Direktionsrecht der Theaterunternehmer hingewiesen sei. Die völlige Unfinanzierbarkeit von Theaterunternehmungen und die ratlose Weitergabe der Verantwortung an die Theatererhalter müßte die unweigerliche Folge sein. Die Bundestheater empfinden nicht nur die einseitige Aufnahme derartig theaterfeindlicher Bestimmungen in den Entwurf als äußerst bedauerlich, sie fühlen sich von diesem Entwurf, dessen Redaktion in etwa mit dem Abschluß eines auf die Bundestheater bezogenen Zusatzabkommens zum Wiener Bühnenkollektivvertrag über die Nichtverlängerung von Bühnendienstverträgen nach einer in den meisten Fällen 18jährigen Wartezeit zusammenfällt, aufs eigentümlichste berührt. Der sozialpartnerschaft-

./25

liche Wille der letztgenannten Kollektivvertragsregelung wäre nämlich damit unterlaufen, weil es danach zu einem 18jährigen Aufenthalt in einem Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit gemäß § 30 Abs. 4 des Entwurfes gar nicht mehr kommen kann. Dieser Teil des Entwurfes wird sich, sofern er auf geäußerten Wünschen der Arbeitnehmervertretung beruht, für eine gedeihliche Fortentwicklung der Sozialpartnerschaft auf dem Theatersektor sicherlich nicht förderlich erweisen.

Der Österreichische Bundestheaterverband erklärt die unveränderte Beibehaltung der bisherigen Bestimmungen des Schauspielergesetzes als *Conditio sine qua non* für eine weitere Vollziehbarkeit des Zusatzabkommens über die Nichtverlängerung von Bühnendienstverträgen, ÖBThV-Z1. 288/86 vom 13.2.1986, und ist er in dieser Schicksalsfrage für die durch ihn bespielten und verwalteten Häuser zu keinerlei Konzessionen bereit. Andernfalls müßte jede Verantwortung für die Weiterentwicklung dieser Kultureinrichtungen abgelehnt werden.

Zu Punkt 22 (§§ 31 u. 32):

Dem Entfall des offenbar verfassungswidrigen § 31 wird beigespflichtet.

Was hingegen § 32 betrifft, muß an die Ausführungen zu Punkt 21 erinnert und heftigst auf die Beibehaltung des gegenwärtigen § 32 gedrungen werden. Bemerkt wird, daß diese Bestimmung partikularrechtlich durch eine Reihe von Kollektivverträgen ihre auf dem Günstigkeitsprinzip beruhende Ausformung erfahren hat und die Beseitigung dieser Zentralnorm die automatische Beendigung dieses Kranzes von Kollektivverträgen die Folge wäre. Dies gilt auch für den für die Bundestheater weitgehend verbindlichen Wiener Bühnenkollektivvertrag 1984 samt dem vorerwähnten Zusatzabkommen ÖBThV-Z1. 288/86, vom 13.2.1986.

./26

- 26 -

Zu Punkt 24 (§ 41):

Siehe die Ausführungen zu Punkt 6.

Zu Punkt 26 (§ 42):

Die vorgesehene Abfertigungsregelung sieht eine wesentliche Erweiterung der bisherigen Ansprüche vor (Abfertigung auch bei Nichtverlängerung durch das Mitglied).

§ 42 Abs. 2 (Abfertigung bei Kündigung) kann wegen der Ausführungen zu Punkt 21 nur untergeordnete Bedeutung (Kündigung auf Grund einer Kündigungsvereinbarung gemäß § 30) erlangen. Die Zitierung des § 23a AngG. wirft neben der bereits mehrfach geäußerten grundsätzlichen Ablehnung derartiger Zitierungen die Frage auf, ob auch bei unbegründetem Austritt eines weiblichen Mitgliedes ein Abfertigungsanspruch entsteht. Dies wäre nämlich abzulehnen.

Auf die terminologischen Unterschiede zwischen § 23a AngG., der vom Austritt (offenbar als Überbegriff für sämtliche dem Dienstnehmer zu Gebote stehenden einseitigen Auflösungsmöglichkeiten) und § 42 Abs. 2, der nur vom Spezialfall der Kündigung spricht, sei hingewiesen.

Der Umstand, daß das Arbeiterabfertigungsgesetz 1979 in seinem § 1 Abs. 2 Z 2 und 3 die Bediensteten von Gebietskörperschaften von seinem Geltungsbereich ausschließt, stellt eine Lücke der Sozialgesetzgebung dar, gegen deren Schließung nichts einzuwenden ist. Der Bundestheaterverband spricht sich nicht grundsätzlich gegen die Schließung dieser Lücke des Österreichischen Rechtssystems aus, hat aber gegen die vorliegende Fassung graduelle Bedenken:

1. Höhe der Abfertigung: Der Bezugsstruktur im Bundestheaterbereich und dem Charakter der Abfertigung als Überbrückungshilfe zur Wiedereingliederung in das Berufsleben widerspricht eine der Höhe nach unbeschränkte Berücksichtigung des zu Grunde zu legenden Be-

./27

- 27 -

zugew. Als gerechtfertigtes Limit bietet sich aus der Sicht der Bundestheater jener Betrag an, bis zu dem die Inhaber individueller Bühnendienstverträge zu den Bundestheatern an der generellen Gehaltsbewegung automatisch partizipieren. Dieser sogenannte "Sozialplafond" liegt gegenwärtig bei S 33.091,-

2. Beschränkung der Abfertigung auf Dienstverhältnisse mit Monatsbezug: Bei den Bundestheatern ist es auch zulässig, Künstler auf ein volles Jahr zu binden, sie jedoch gegen Auftrittshonorar zu verhältnismäßig wenigen Vorstellungen heranzuziehen (im Extremfall könnte der Genannte auch nur zu einer Vorstellung herangezogen werden).
3. Die Abstellung auf die Dauer des Dienstverhältnisses kann wohl nur so ausgelegt werden, daß Zeiten, die auf die Dienstdauer nicht zählen (z.B. Karenzurlaube) nicht angerechnet werden.
4. Die in den Erläuterungen unter Punkt 26 zweiter Absatz auf S 24 ausdrücklich hervorgehobene Bevorzugung erscheint dem Bundestheaterverband nicht gerechtfertigt.
5. Zur Klarstellung wird empfohlen, im Abs. 3 dem Bundestheaterpensionsgesetz unterliegende Zeiten von der Anrechenbarkeit auszuschließen.
6. Um die Finanzkraft der von den Gebietskörperschaften betriebenen Theaterunternehmen nicht über Gebühr zu beanspruchen wird eine etappenweise Übergangsregelung nach der Art des seinerzeit nach dem Arbeiterurlaubsgesetz 1979 getroffenen empfohlen.

Zu Punkt 28 (§ 45):

Keine Bedenken!

Zu Punkt 30 (§ 47):

Keine Bedenken!

./28

- 28 -

Zu Punkt 31 (§ 46 Abs. 6):

Keine Bedenken!

Zu Punkt 33 (§ 49):

Zu Abs. 1 und 2 erhebt sich die Frage, welcher Zeitraum unter "bei Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes" zu verstehen ist (Inkrafttreten des Stammgesetzes oder der Novelle).

Zu Punkt 34 (§ 50):

Als subsidiäre Rechtsquelle soll weiterhin das Österreichische Zivilrecht (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch) dienen. Allgemeine arbeitsrechtliche Grundsätze sind erstens zu unbestimmt und zweitens als mit den Anforderungen des Theaters teilweise fundamental in Widerspruch stehend abzulehnen. Das stete Voranstellen der wirtschaftlichen und sozialen Interessen des Arbeitnehmers, dessen so oft beteuerte Schutzbedürftigkeit und ähnliche in Judikatur und Lehre ausgebildete Grundsätze werden angesichts des sozialen Fangnetzes dieses Gesetzes und des kollektiven Arbeitsrechtes des Theaterwesens zunehmend problematisch. Außerdem hat jeder Künstler bei der Berufswahl das Risiko eines oftmals nur transitorische Einsetzbarkeit verbürgenden Berufes einzukalkulieren. Es muß daher für die Beibehaltung des ABGB als Rechtsquelle plädiert und die Bedeutung des allgemeinen Arbeitsrechtes entsprechend relativiert werden.

Der im § 50 geregelte Personenkreis wäre im Hinblick auf die zu § 1 geforderte Aufnahme von Funktionen künstlerisch-organisatorischer bzw. künstlerisch-administrativer Natur unter den Anwendungsbereich des Schauspielergesetzes entsprechend einzuschränken.

./29

- 29 -

Zu Punkt 35 (§ 51):

Keine Einwendungen!

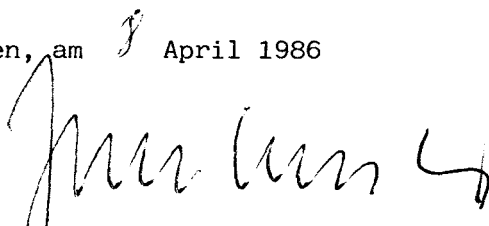
Zu Punkt 36 (§ 51):

Aus formalen Gründen sei auf die Ausführungen zu Punkt 21 verwiesen.

Zu Punkt 37 (§ 52):

Zwar ist gemäß Punkt 70 der legislatischen Richtlinien 1979 im Falle der durch die Änderung des Stammgesetzes bewirkten Verschiebung von Vollziehungszuständigkeiten auch die Vollziehungsklausel des Stammgesetzes zu ändern. Insoweit hat es mit Abs. 2 seine Richtigkeit. Diesfalls ist aber Abs. 1 (Wirksamkeitsbeginn: 15.8.1922) damit nicht mehr in Einklang zu bringen, weil dies rückwirkend die Unzuständigkeit der bisher zuständigen Organe hinsichtlich der bis zum Inkrafttreten der gegenständlichen Novelle gesetzten Vollzugsakte und damit die Anfechtbarkeit dieser Akte bewirken würde. Es wird empfohlen, die im § 52 behandelten, somit vor Inkrafttreten der gegenständlichen Novelle vorliegenden Vollzugsakte weiterhin den damit im Stammgesetz betrauten Behörden zu überlassen und auf Punkt 37 überhaupt zu verzichten. Art. III erhielte damit seine logische Rechtfertigung.

Wien, am 8 April 1986



Generalsekretariat der
Österreichischen Bundestheater