

Vorblatt

Problem:

- Das seit 1922 im Wesentlichen unverändert geltende SchauspG entspricht nicht mehr zur Gänze den Anforderungen eines modernen Bühnenrechts. Die „Weiterentwicklung“ des Bühnenrechts erfolgte lediglich über Kollektivverträge.
- Weiters entspricht das SchauspG in einigen Bereichen nicht den europarechtlichen Vorgaben.

Ziele:

- Umsetzung der Ergebnisse der im Rahmen der interministerielle Arbeitsgruppe zur Verbesserung der beruflichen und sozialen Lage der Kunstschaffenden in Österreich (kurz: IMAG) eingesetzten Arbeitsgruppe „Arbeitsrecht der Schauspieler/innen“;
- Modernisierung und Anpassung des SchauspG an das allgemeine Arbeitsvertragsrecht, insbesondere in den Bereichen Entlohnung, Dienstverhinderungs-, Urlaubs- und Arbeitszeitrecht;
- Entfall veralteter und materiell derogierter Bestimmungen.

Inhalt:

- Umbenennung des SchauspG in „Bühnenarbeitsrechtsgesetz – Bü-ARG“;
- Neuregelung des Geltungsbereichs des Bü-ARG;
- Schaffung einer neuen Entgeltgrenze im Bereich des Rücktrittsrechts und des Konkurrenzverbots;
- Anpassung des Dienstverhinderungsrechts an das allgemeine Arbeitsvertragsrecht;
- Angleichung des Urlaubsrechts an das allgemeine Urlaubsrecht;
- europarechtskonforme Überarbeitung der arbeitsrechtlichen Sonderregelungen;
- Anpassung des Systems der Nichtverlängerungserklärung an die kollektivvertragsrechtliche Praxis;
- Neudefinition des Gastspielvertrages;
- Entfall veralteter und materiell derogierter Bestimmungen;
- Redaktionelle Anpassungen und Vereinheitlichung der Terminologie.

Alternativen:

Beibehaltung des gegenwärtigen unbefriedigenden Rechtszustandes, insbesondere der vom allgemeinen Arbeitsvertragsrecht abweichenden Regelung der Entlohnung von Vorproben. Im Bereich der Regelung der Arbeitsruhezeiten sowie des Urlaubsanspruchs gibt es im Hinblick auf Art. 5 und 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie) im Wesentlichen keine andere Alternative.

Finanzielle Auswirkungen:

Mit den geplanten Vorhaben sind keine finanziellen Auswirkungen für die öffentlichen Haushalte verbunden.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Insgesamt ist davon auszugehen, dass die Neuregelungen zu positiven Auswirkungen auf die Beschäftigung im Bereich der Theaterbühnen und dem Kulturstandort Österreich führen werden. Mit den geplanten Maßnahmen wird einerseits das Arbeitsrecht der Bühnenmitglieder modernisiert und unter Beachtung der Besonderheit des „Bühnenrechts“ an das allgemeine Arbeitsrecht angepasst. Andererseits wird durch die Neuregelung des Geltungsbereichs Rechtssicherheit sowohl für Theaterunternehmer/innen als auch Bühnenmitglieder geschaffen. Die mit dem aliquoten Anwachsen des Urlaubsanspruches ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses verbundene „moderate“ finanzielle Belastung der Theaterunternehmer/innen wird durch den Umstand, dass diese Regelung der überwiegenden kollektivvertragsrechtlichen Praxis entspricht, weitestgehend „kompensiert“.

Auswirkungen auf die Verwaltungslasten für Bürger/innen und Unternehmen:

Durch den geplanten Entfall der Rechnungslegungspflicht gemäß § 10 SchauspG kommt es zu einer Verminderung der Verwaltungskosten für Theaterunternehmer/innen. Die im Bereich des § 2 Bü-ARG getroffene Adaption der bestehenden Informationspflicht schafft keine neuen bzw. keine zusätzliche Informationsverpflichtung, sodass von keiner Mehrbelastung der Theaterunternehmer/innen auszugehen ist. Weiters sieht der vorliegende Entwurf im Bereich der Urlaubaufzeichnungen eine marginale

Ergänzung der bestehenden Informationsverpflichtung vor. Die daraus entstehenden Verwaltungskosten liegen unter der Bagatellgrenze gemäß § 5 Abs. 2 Standardkostenmodell-Richtlinien.

Auswirkungen in umweltpolitischer, konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:

Keine.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Keine.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Der Entwurf steht im Einklang mit den Rechtsvorschriften der Europäischen Union. Die vorgesehenen Regelungen fallen überwiegend nicht in den Anwendungsbereich des EU-Rechts bzw. erfolgen in Konformität mit den auf Unionsebene vorgegebenen Rahmenbedingungen, insbesondere Art. 5 und 7 der Arbeitszeitrichtlinie.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Das seit 1922 im Wesentlichen unverändert geltende SchauspG entspricht nicht mehr zur Gänze den Anforderungen eines modernen Bühnenrechts und den heutigen Bedürfnissen der Schauspieler/innen; zudem steht das SchauspG in einigen Bereichen in Widerspruch zu den europarechtlichen Vorgaben.

Die bisherigen Novellen zum SchauspG erfolgten jeweils im Zusammenhang mit der Neuregelung bestimmter Teilbereiche des Arbeitsrechts, hatten Zitatberichtigungen oder wie die zuletzt erfolgte Novelle im Rahmen des 1. Euro-Umstellungsgesetz Bund, BGBl. I Nr. 98/2001, den Entfall der Bezugnahmen auf den Begriff „Steuereinheiten“ zur Folge. Der sonstige Inhalt des SchauspG blieb jedoch seit 1922 unverändert. Die in der Vergangenheit unternommenen Versuche einer umfassenden Änderung und Modernisierung des SchauspG scheiterten. Insbesondere führten die nach 1985 geführten Sozialpartnergespräche zu einem vom damaligen Bundesministerium für soziale Verwaltung versandten Begutachtungsentwurf zu einer Novelle zum SchauspG (BMS GZ. 30.507/52-V/1/1985) zu keiner Einigung. Die „Weiterentwicklung“ des Bühnenrechts bzw. dessen Anpassung an die geänderten arbeitsrechtlichen und gesellschaftlichen Verhältnisse erfolgte lediglich über Kollektivverträge.

Das Regierungsprogramm für die XXIV. Gesetzgebungsperiode sieht vor, dass „auf Basis der Studie zur sozialen Lage eine interministerielle Arbeitsgruppe ein Maßnahmenpaket zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der KünstlerInnen entwickeln“ soll.

In Entsprechung dieser Zielvorgabe wurde am 22.4.2009 eine interministerielle Arbeitsgruppe zur Verbesserung der beruflichen und sozialen Lage der Kunstschaffenden in Österreich (kurz: IMAG) unter der gemeinsamen Leitung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur geschaffen.

Im Rahmen der IMAG wurde im Frühling 2009 im Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz die Arbeitsgruppe „Arbeitsrecht der Schauspieler/innen“ (kurz: AG „Arbeitsrecht“) eingesetzt. In dieser Arbeitsgruppe waren neben den betroffenen Bundesministerien die Sozialpartner sowie verschiedene Interessensgruppen aus dem Kunstbereich vertreten. Nach einer eingehenden Analyse der arbeitsvertragsrechtlichen Situation der Schauspieler/innen fanden im Zeitraum Herbst 2009 bis Juni 2010 Sozialpartnerverhandlungen mit dem Ziel statt, dass SchauspG zu novellieren.

Zielsetzung der Arbeitsgruppe war es, in möglichst vielen Punkten zu sozialpartnerschaftlich konsensualen Ergebnissen zu gelangen. Wesentliches Ergebnis ist, dass der Status des SchauspG als arbeitsrechtliches Sondergesetz bzw. als Kodifikation des „Bühnenrechts“ beibehalten wird. Das gibt dem Bühnenmitglied und anderen mit arbeitsrechtlichen Materien Vertrauten die Möglichkeit, eine komplette Übersicht über das in Österreich geltende Bühnenschauspielrecht zu erlangen. Weiters besteht weitgehende Übereinstimmung dahingehend, dass das SchauspG auf Basis der Ergebnisse der Arbeitsgruppe zu modernisieren und an die zwischenzeitigen Entwicklungen der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung und der Theaterpraxis anzupassen ist.

Der vorliegende Entwurf setzt die im Wesentlichen konsensual ausgearbeiteten Arbeitsergebnisse der AG „Arbeitsrecht“ um.

Im Wesentlichen enthält der Entwurf folgende Regelungen:

- Umbenennung des SchauspG in „Bühnenarbeitsrechtsgesetz - Bü-ARG“;
- Neuregelung des Geltungsbereichs (§ 1):

Das Bü-ARG ist weiterhin ein arbeitsvertragsrechtliches Gesetz und gilt für die im Rahmen von Bühnenarbeitsverhältnissen an Theaterbühnen künstlerisch tätigen Personen, es erfolgt derzeit keine Einbeziehung von Filmschauspieler/innen und sonstigen Filmschaffenden in das Bü-ARG;

anstelle des bisherigen Kaufmannsbegriffes wird künftig auf den Unternehmensbegriff im Sinne des UGB abgestellt. Weiters wird klargestellt, dass das Bü-ARG für alle an Theaterunternehmen im Sinne des Bü-ARG im Rahmen von Bühnenarbeitsverhältnissen künstlerisch tätigen Personen unabhängig vom Ausmaß der Beschäftigung gilt.

- Klarstellung, dass das Mitglied, sofern nicht anderes vereinbart ist, die seinem Kunstfach entsprechenden Dienste zu leisten hat (§ 2);
- Klare gesetzliche Regelung der Entlohnung von Vorproben (§ 7);
- Anpassung des Arbeitsverhinderungsrechts an das allgemeine Arbeitsvertragsrecht (§ 9), z.B. wird eine Entgeltfortzahlungsregelung für Arbeitsunfälle, Kur- und Erholungsaufenthalte aufgenommen;

- Anpassung der urlaubsrechtlichen Regelungen an das allgemeine Urlaubsrecht (§ 15):
 - Klarstellung, dass der Urlaubsanspruch mit Beginn des Bühnenarbeitsverhältnisses entsteht und aliquot mit dessen Dauer anwächst (damit besteht auch für Mitglieder, deren Bühnenarbeitsverhältnis kürzer als sechs Monate dauert, ein aliquoter Urlaubsanspruch),
 - Verbot der Urlaubsbestimmung für Zeiten, in denen ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts besteht;
 - Normierung einer Mindestdauer des Urlaubs,
 - Klarstellung des Verbots der Urlaubsablöse,
 - Aufnahme einer Regelung hinsichtlich der Verjährung des Urlaubs und der der Ersatzleistung für nicht verbrauchten Urlaub,
 - Korrespondierend zur Angleichung des Urlaubsrechts im Bü-ARG erfolgt eine Bereinigung des Geltungsbereichs des UrlG (Art. 2);
 - Europarechtskonforme Überarbeitung der arbeitszeitrechtlichen Sonderregelungen (§ 17):
 - Die bisherigen arbeitszeitrechtlichen Regelungen werden grundsätzlich beibehalten. Das SchauspG wird in diesem Bereich allerdings europarechtskonform - im Sinne der zwingenden Vorgaben der Arbeitzeit-Richtlinie - gestaltet. Insbesondere wird eine gesetzliche Regelung der wöchentlichen Ruhezeit für Mitglieder (vgl. § 17), aber auch für die sonstigen Theaterarbeitnehmer/innen (vgl. § 43) vorgesehen.
 - Schaffung einer neuen Entgeltgrenze im Bereich des Konkurrenzverbots und des Rücktrittsrechts (§§ 20 und 34);
 - Anpassungen im Bereich der Nichtverlängerungserklärung (§ 27):
 - Das System der Nichtverlängerungserklärung wird beibehalten, allerdings wird es entsprechend der kollektivvertragsrechtlichen Praxis dahingehend modifiziert, dass die Initiative zur Nichtverlängerung künftig beim Theaterunternehmer oder der Theaterunternehmerin liegt.
 - Weiters werden im ArbVG die Rechtsfolgen einer unterlassenen Verständigung des Betriebsrats von einer Nichtverlängerungserklärung geregelt: Nach der Neuregelung hat der/die Theaterunternehmer/in den Betriebsrat binnen fünf Tagen vor Absendung der Nichtverlängerungserklärung von der Nichtverlängerung zu verständigen. Die unterlassene Verständigung des Betriebsrats von der Nichtverlängerung hat die Rechtsunwirksamkeit der Nichtverlängerungserklärung zur Folge.
 - Neudefinition des Gastspielvertrages (§ 41);
 - Redaktionelle Anpassungen und Vereinheitlichung der Terminologie (z.B. wird durchgehend auf den Begriff „Bühnenarbeitsvertrag“ abgestellt);
 - Entfall veralteter und teilweise materiell derogierter Bestimmungen:
 - Entfall der Möglichkeit der einseitigen Herabsetzung oder Einstellung des Entgelts nach Maßgabe des bisherigen § 6 SchauspG;
 - Entfall der nicht mehr zeitgemäßen Regelung der Benefizvorstellung gemäß dem bisherigen § 10 SchauspG;
 - Entfall des begünstigten Austrittsrechts der Schauspielerin bei Verehelichung nach dem bisherigen § 31 SchauspG;
 - Entfall der in Widerspruch zum AVRAG bzw. der Betriebsübergangsrichtlinie stehenden „Betriebsübergangs- und Haftungsregelung“ des bisherigen § 33 Abs. 1 und 3 SchauspG.
- Der Entfall dieser Bestimmungen wird gleichzeitig zum Anlass genommen, inhaltlich zusammengehörige Bestimmungen aus systematischen Gründen sowie aus Gründen der leichteren Lesbarkeit zu einheitlichen Paragraphen bzw. „Regelungsböcken“ zusammenzufassen. Das bedingt auch eine Umnummerierung der bisherigen Paragraphenreihung. Mit der vorliegenden Novelle werden die bisherigen Paragraphenbezeichnungen wie folgt geändert und Bezugnahmen darauf innerhalb des Gesetzestextes entsprechend richtig gestellt:

Paragraphen

SchauspG	Bü-ARG
§ 1 Abs. 1	§ 1 Abs. 1
§ 1 Abs. 2	§ 1 Abs. 2
§ 1 Abs. 3	§ 2 Abs. 1

§ 1 Abs. 4	§ 2 Abs. 2
§ 2 Abs. 1	§ 2 Abs. 3
§ 2 Abs. 2	§ 2 Abs. 4
§ 2 Abs. 3	entfällt
§ 3	§ 3
§ 4	§ 4
§ 5 Abs. 2	§ 5
§ 5 Abs. 1 und 3	§ 34 Abs. 1 und 2
§ 6	entfällt
§ 7	§ 6
§ 8	§ 7
§ 9	§ 8
§ 10	entfällt
§ 11	§ 9 Abs. 1 bis 4 und 6
§ 12	§ 9 Abs. 7 bis 9
§ 13	§ 10
§ 14	§ 11
§ 15	§ 12
§ 16	§ 13
§ 17	§ 14
§ 18	§ 15
§ 19	§ 16
§ 20	§ 17
§ 21	§ 18
§ 22	§ 19
§ 23	§ 20
§ 24	§ 21 Abs. 1 bis 3
§ 25	§ 21 Abs. 4
§ 26	entfällt
§ 27	§ 22
§ 28	§ 23
§ 29	§ 24
§ 30	§ 25
§ 31	entfällt
§ 32	§ 27
§ 33	entfällt
§ 34	§ 28
§ 35	§ 29
§ 36	§ 26
§ 37	§ 30
§ 38	§ 31
§ 39	§ 32
§ 40	§ 33
§ 41	§ 35
§ 42	§ 36
§ 43	§ 37
§ 44	§ 38
§ 45	§ 39
§ 46	§ 42 Abs. 1
§ 47	§ 42 Abs. 2 bis 7
§ 48	§ 42 Abs. 8
§ 50	§ 40
§ 51	§ 43
§ 52	§ 41
§ 53	§ 46

Die einzelnen vorgeschlagenen Maßnahmen sind im Besonderen Teil der Erläuterungen dargestellt.

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG („Arbeitsrecht“).

II. Besonderer Teil

Zu Art. 1 (Änderung des Schauspielergesetzes)

Zu Z 1 (Titel):

Der Titel „Schauspielergesetz“ ist zu eng; die Bestimmungen dieses Gesetzes sind nicht nur auf Schauspieler/innen im engeren Sinne, sondern auf alle in § 1 Abs. 1 genannten Personen anzuwenden, die sich einem Theaterunternehmen zur Leistung künstlerischer Dienste verpflichten (vgl. *Kapfer/Bündsdorf*, Schauspielergesetz, 1). Mit dem in Bühnenarbeitsrechtsgesetz – Bü-ARG abgeänderten Titel wird nunmehr zum Ausdruck gebracht, dass das Gesetz auf alle im Rahmen von Bühnenarbeitsverhältnissen an Theaterbühnen künstlerisch tätige Personen anzuwenden ist.

Zu Z 2 (Inhaltsverzeichnis):

Im Hinblick auf die umfangreichen Umnummerierungen (vgl. die obige Gegenüberstellung der geänderten Paragrafen) wird vor § 1 ein Inhaltsverzeichnis eingefügt.

Zu Z 3 (§§ 1 und 2):

Zu § 1:

Entgegen der Überschrift „Inhalt des Bühnendienstvertrages“ hat § 1 Abs. 1 und 2 bisher schon den Geltungsbereich des SchauspG geregelt. Mit der vorgeschlagenen Überschrift wird nunmehr der Regelungsinhalt des § 1 als Geltungsbereich klargestellt.

Gemäß Abs. 1 ist das Bü-ARG auf Arbeitsverhältnisse von Personen anzuwenden, die sich einem Theaterunternehmen zur Leistung künstlerischer Arbeiten in einem oder mehreren Kunstfächern zur Aufführung von Bühnenwerken verpflichten. Das Gesetz ist daher – wie bisher – nur anzuwenden, wenn ein Arbeitsvertrag iSd § 1151 Abs. 1 erster Satz ABGB vorliegt. Gemäß dieser Bestimmung liegt ein Arbeitsvertrag dann vor, wenn sich jemand auf eine gewisse Zeit zur Arbeitsleistung für einen anderen verpflichtet. Aus der Wortfolge „sich verpflichten“ ergibt sich, dass ein Arbeitsverhältnis nur dann vorliegt, wenn die Arbeitsleistung auf Grund eines Arbeitsvertrags erfolgt. Die zu erbringende Leistung wird im Arbeitsvertrag nur gattungsmäßig umschrieben, dh. es braucht eine Konkretisierung, welche einzelnen künstlerischen Leistungen zu erbringen sind.

§ 1151 ABGB verlangt für den Arbeitsvertrag die Verpflichtung zur Arbeitsleistung für einen anderen. Darin wird das entscheidende Abgrenzungskriterium zu anderen Vertragstypen gesehen - die persönliche Abhängigkeit, die daraus resultiert, dass die Arbeitsleistung einem/einer anderen zugute kommt und der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin einem bestimmten Organisationsgefüge untersteht. Der Typusbegriff der „persönlichen Abhängigkeit“ besteht aus einer Reihe von Merkmalen. Zu nennen sind:

- Einordnung in die Arbeitsorganisation (Bindung hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsabfolge),
- Gebundenheit an persönliche Weisungen,
- Kontrollunterworfenheit,
- Disziplinäre Verantwortung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin,
- Verpflichtung zur persönlichen Arbeitsleistung,
- Bereitstellung der Arbeitmittel durch den/die Arbeitgeber/in.

Bei der Beurteilung, ob im Einzelfall ein Arbeitsvertrag vorliegt, kommt es auf das Überwiegen der wesentlichen Merkmale an, die für eine in Abhängigkeit erbrachte Arbeitsleistung sprechen. Dabei ist der Sachverhalt so zu beurteilen, wie er - den Tatsachen, den wirtschaftlichen Vorgängen und Verhältnissen angemessen - rechtlich zu fassen gewesen wäre. Wesentlich ist der Vertragsinhalt bzw. die allenfalls davon abweichende tatsächliche Handhabung des Vertragsverhältnisses. Kein entscheidendes Merkmal ist die Bezeichnung des Vertrags.

Wer seine künstlerischen Leistungen nicht frei gestalten kann und an bestimmte Vertragsbühnen, an vorgegebenen Proben- und Aufführungszeiten, an den Proben- und Stückplan oder Regelungen, wie er/sie sich bei der Durchführung der Arbeit zu verhalten hat und sich laufender Kontrollen über die Einhaltung dieser Regelungen unterwerfen muss, wird idR persönlich abhängig sein. Kann sich das Mitglied aber generell vertreten lassen und hat es das Recht einzelne Arbeiten abzulehnen, wird keine persönliche Abhängigkeit vorliegen.

Das ASG Wien etwa hat in seiner Entscheidung vom 9.9.1994, ASG Wien 30 Cga 110/94 festgehalten: „Die wesentlichen Merkmale der persönlichen Abhängigkeit im Rahmen eines Bühnendienstverhältnisses sind die Verpflichtung zur Mitwirkung an den erforderlichen Proben während eines bestimmten Zeitraums sowie einer bestimmten Anzahl von Vorstellungen, die zur Erbringung dieser Arbeiten erforderliche Eingliederung in den Theaterbetrieb, die grundsätzliche Weisungs- und

Kontrollberechtigung des Theaterunternehmers, der auch das ausschließliche wirtschaftliche Risiko der geplanten Aufführung zu tragen hat.“

Der OGH hat in seiner Entscheidung vom 18.1.21979, 4 Ob A 124/79, Folgendes festgehalten: „Ob ein Bühnenvertrag iS des § 1 SchSpG vorliegt, hängt davon ab, ob durch den Vertrag ein Dienstverhältnis begründet wurde. Der wesentliche Unterschied zwischen Dienstvertrag und Werkvertrag liegt darin, dass bei diesem das Merkmal der persönlichen Abhängigkeit fehlt. Erstreckt sich ein Vertrag zwar nicht auf einen unbestimmten oder kalendermäßig bestimmten Zeitraum, sondern auf ein bestimmtes Bühnenstück, also auf eine nicht bloß zeitbezogene, sondern auf eine auch erfolgsbezogene Leistung, überwiegen jedoch dennoch die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit, wie etwa die Verpflichtung zur Mitwirkung an den erforderlichen Proben während eines bestimmten Zeitraums sowie an einer bestimmten Anzahl von Vorstellungen, die zur Erbringung dieser Arbeiten erforderliche Eingliederung in den Theaterbetrieb, und besteht auch die grundsätzliche Weisungs- und Kontrollberechtigung des Theaterunternehmers, der auch das ausschließliche wirtschaftliche Risiko der geplanten Aufführungen zu tragen hat, so sind die durch einen solchen Vertrag geregelten Rechtsbeziehungen der Vertragspartner, auch wenn darüber hinaus hinsichtlich eines Teiles des Vertragsinhalts die für einen Werkvertrag charakteristischen Merkmale zutreffen, in ihrer Gesamtheit als Dienstverhältnis zu qualifizieren.“

Das Bü-ARG ist jedoch nicht anzuwenden, wenn das Mitglied seine Tätigkeit aufgrund eines freien Dienst- oder Werkvertrages ausübt:

- Der freie Dienstvertrag besteht darin, dass sich jemand auf eine gewisse Zeit dazu verpflichtet, einem/ einer anderen seine/ihre Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, ohne sich in persönliche Abhängigkeit zu begeben. Der freie Dienstvertrag unterscheidet sich zum Arbeitsvertrag somit im Fehlen der persönlichen Abhängigkeit. Charakteristisch für den freien Dienstvertrag ist, dass bei ihm nicht jenes Maß an persönlicher Abhängigkeit gegeben ist, das zur Qualifikation als „echter“ Arbeitsvertrag führen würde.
- Ein Werkvertrag liegt gemäß § 1151 Abs. 1 zweiter Satz ABGB dann vor, wenn jemand die Herstellung eines Werks gegen Entgelt übernimmt. Der Werkvertrag beinhaltet die Verpflichtung der Erbringung einer schon im Vertrag individualisierten bzw. konkretisierten Leistung und nicht einer Mehrheit bloß gattungsmäßig umschriebener Leistungen. Schon bei Vertragsabschluss steht fest, welche konkrete Leistung, welches konkrete Endprodukt zu erbringen ist. Für die Abgrenzung zum Arbeitsvertrag ist primär die Frage der Selbständigkeit entscheidend. Für einen Werkvertrag sprechen etwa das Recht, bei der Leistung auch andere einzusetzen, keine Fremdbestimmung in Bezug auf Ort und Zeit, kein diesbezügliches Weisungsrecht, keine Einordnung in die Arbeitsorganisation des anderen/der andere oder das Arbeiten mit eigenen Mitteln. Ein Werk wird beispielsweise dann im Vordergrund stehen, wenn ein/e Komponist/in ein bestimmtes Stück aufzuführen hat oder ein/e Bühnenbildner/in eine bestimmte Requisite herstellt. Das künstlerische Tätigkeiten durchaus im Rahmen eines Werkvertrags ausgeübt werden können, zeigt etwa die Entscheidung des OGH vom 21.1.0.1987, 14 Ob A 77/87: „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“.

Ob im konkreten Einzelfall ein Bühnenarbeitsvertrag vorliegt, kann nur durch das zuständige Arbeits- und Sozialgericht endgültig festgestellt werden.

Die Tatbestandsvoraussetzungen „Leistung künstlerischer Arbeiten“ (vormals „Leistung künstlerischer Dienste“) und „Aufführung von Bühnenwerken“ bleiben unverändert. Die demonstrative Aufzählung wird um Regieassisten/innen, Inspizient/innen und Souffleur/innen erweitert.

Durch die Formulierung „zur Aufführung von Bühnenwerken“ wurde klargestellt, dass nicht nur Tätigkeiten während einer Aufführung, sondern auch einer Aufführung vorangehende künstlerische Tätigkeiten erfasst sind.

Was der Ausdruck „in einer oder mehreren Kunstgattungen“ bedeuten soll, war umstritten. Nach *Kapfer/Bündsdorf*, Schauspielergesetz, 10, bedeutet Kunstgattung „im Zusammenhang mit dem SchauspG immer so viel wie Kunstfach, also „die Unterteilung der auf der Bühne möglichen Betätigungsform als Schauspieler/in, Tänzer/in, Opernsänger/in, Operettsänger/in, Ballettmitglied, Mimiker/in“. Daher schlägt *Karpfer* vor, den Begriff „Kunstgattung“ durch den Begriff „Kunstfach“ zu ersetzen. Nach Wikipedia wird unter dem Begriff „Kunstgattung“, die auf das künstlerische

Ausdrucksmedium bezogene Form der Kunst verstanden. Daher erscheint der Begriff der „Kunstgattung“ als zu weit und wird durch den Begriff „Kunstfach“ ersetzt.

Nach dem bisherigen § 1 Abs. 1 letzter Halbsatz setzte die Anwendung des SchauspG voraus, dass das „Arbeitsverhältnis die Erwerbstätigkeit des Mitglieds hauptsächlich in Anspruch nimmt.“ Als Kriterien für die Beurteilung, ob die Erwerbstätigkeit hauptsächlich in Anspruch genommen wird, sind die Arbeitszeit als auch das Einkommen heranzuziehen. Nach ständiger Rechtsprechung ist dieser Begriff so auszulegen, dass mindestens die Hälfte der durch Gesetz oder durch Kollektivvertrag vorgegebenen wöchentlichen Normalarbeitszeit zu leisten ist. Im Hinblick auf die zwischenzeitig erfolgte rechtliche Gleichstellung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Arbeitsrecht (zu nennen ist vor allem der Entfall des zeitlichen Mindestausmaßes der Beschäftigung im AngG, GAngG ua. mit dem Arbeitsrechtlichen Begleitgesetz – ArbBG, BGBl. Nr. 833/1992) erscheint die Voraussetzung der hauptsächlichen Inanspruchnahme der Erwerbstätigkeit für den Geltungsbereich des SchauspG weder zeitgemäß noch sachlich gerechtfertigt. Es scheint nicht klar erkennbar, aus welchen Gründen das Abstellen auf die hauptsächliche Inanspruchnahme dem Wesen des Bühnenarbeitsvertrages besser entsprochen wird. Selbst *Kapfer/Bündsdorf*, Schauspielergesetz, 18, halten fest, dass die gewählte Formulierung „keine sehr glückliche Umschreibung der hauptsächlichen Inanspruchnahme der Erwerbstätigkeit“ darstellt. Durch den Entfall des zeitlichen Mindestausmaßes der Erwerbstätigkeit soll die Anwendung des Bü-ARG auf alle an Theaterbühnen künstlerisch tätige Personen sichergestellt und die bestehende Rechtszersplitterung beseitigt werden: Derzeit findet auf eine/n Schauspieler/in, der/die einen Arbeitsvertrag mit einem Theaterunternehmen geschlossen hat, und mehr als 20 Wochenstunden arbeitet, das SchauspG Anwendung. Würde diese/r Schauspieler/in bei der Aufführung derselben Bühnenstücke im Ausmaß von weniger als 20 Wochenstunden mitwirken, würde seine/ihre Tätigkeit nicht dem SchauspG unterliegen. Die Aufrechterhaltung der Tatbestandsvoraussetzung der hauptsächlichen Erwerbstätigkeit würde zudem den Vorgaben der RL 97/81/EG (Teilzeitarbeitsrichtlinie) widersprechen.

Abs. 2 enthält die Definition des Theaterunternehmens. Bisher war Theaterunternehmer/in, wer gewerbsmäßig, also in Ertragsabsicht, Bühnenwerke aufführt. Mit der in Abs. 2 enthaltenen Definition soll der „veraltete“ Begriff nunmehr an den Unternehmensbegriff des UGB angepasst werden.

§ 1 Abs. 2 UGB definiert das Unternehmen als jede auf Dauer angelegte Organisation selbständiger wirtschaftlicher Tätigkeit, mag sie auch nicht auf Gewinn gerichtet sein. Unter wirtschaftlicher Tätigkeit wird das nach Außen für die Allgemeinheit erkennbare Anbieten wirtschaftlich werthafter Leistungen auf einem Markt gegen Entgelt verstanden. Das Kriterium der Dauer bezieht sich nicht so sehr auf die tatsächliche Dauer der Tätigkeit, sondern auf die Planmäßigkeit des unternehmerischen Handelns im Gegensatz zu einer bloß gelegentlichen Wahrnehmung von geschäftlichen Möglichkeiten. Im Übrigen wird hinsichtlich der einzelnen Tatbestandsmerkmale des UGB-Unternehmensbegriffs auf das einschlägige Schrifttum verwiesen (vgl. etwa *Dehn in Krejci*, UGB § 1 Rz 17 ff; dies. „Der Unternehmer nach den §§ 1 ff UGB - Schwerpunkt Unternehmensgesetzbuch, ÖJZ 2006/5; *Krejci*, Unternehmensrecht (2008) [33 ff]; *Straube*, Wiener Kommentar zum Unternehmensgesetzbuch (2009), § 1 Rz 42 ff).

Vereine sind als solche nicht Unternehmer kraft Rechtsform. Da nach § 1 Abs. 2 UGB jedoch keine Gewinnorientierung/Gewinnerzielungsabsicht erforderlich ist, können grundsätzlich auch Vereine, die am regulären Markt Leistungen oder Waren gegen Entgelt anbieten, Unternehmen i.S.d. UGB sein (vgl. dazu ausführlich *Dehn in Krejci*, UGB § 1 Rz 51 ff; sowie in ÖJZ 2006, 44ff; sowie die vom JA im Rahmen der parlamentarischen Behandlung des HaRÄG getroffene Feststellungen zur Frage der Unternehmereigenschaft von Vereinen, 1078 BlgNR 22. GP).

Zu § 2:

Abs. 1 und 2 enthalten Bestimmungen zum Inhalt des Arbeitsvertrages.

Ist Art und Umfang der Arbeitsleistung nicht vereinbart, gelten die dem Kunstfach entsprechenden Arbeiten als vereinbart. Art und Umfang der Leistungspflicht orientieren sich daher primär am Inhalt des Arbeitsvertrages. Die Leistungspflicht eines Mitglieds umfasst grundsätzlich das Rollenstudium, die Mitwirkung an Proben, die Erbringung der Leistung bei der Aufführung und die Weiterbildung durch den Besuch von Aufführungen.

Abs. 2 entspricht inhaltlich dem bisherigen § 1 Abs. 4. Zum Einen erfolgt eine Anpassung an die Terminologie des ArbVG, indem der Begriff „befugte Körperschaft“ durch den Begriff „kollektivvertragsfähige Körperschaft“ ersetzt wird. Durch den Verweis auf das ArbVG wird weiters der Vorrang der freiwilligen Interessenvertretungen (§ 6 ArbVG) zur Erteilung der Zustimmung zur Unentgeltlichkeit klargestellt. Die Unentgeltlichkeit soll nur für bestimmte Fälle wie etwa Charityveranstaltungen vereinbart werden können, sofern die kollektivvertragsfähige Körperschaft zugestimmt hat.

Aufgrund des für Theaterunternehmer/innen bereits derzeit geltenden § 2 AVRAG ist dem Mitglied auch ohne gesondertes Verlangen unverzüglich nach dem Beginn des Bühnenarbeitsverhältnisses ein Dienstzettel auszuhändigen. Dieser hat die in § 2 Abs. 2 AVRAG genannten Angaben zu enthalten. Wird ein schriftlicher Arbeitsvertrag, der alle geforderten Angaben enthält ausgehändigt, entfällt die Verpflichtung einen Dienstzettel auszustellen. In Fortführung des bisherigen § 2 Abs. 1 SchauspG soll das Mitglied nach § 2 Abs. 3 weiterhin die Möglichkeit haben, vom/von der Theaterunternehmer/in die Aushändigung einer schriftlichen Aufzeichnung der gesamten getroffenen Vereinbarung (also dem Bühnenarbeitsvertrag) zu verlangen. Da die bestehende Informationspflicht nicht geändert wird, sind mit dieser Bestimmung keine weiteren Verwaltungskosten für Theaterunternehmer/innen verbunden.

Da nach dem Gebührengesetz für die Ausstellung eines Arbeitsvertrages keine Gebühren zu entrichten sind, kann der bisherige § 2 Abs. 3 SchauspG entfallen.

Zu Z 4 (§ 3):

Im Abs. 1 wird die Terminologie dem Kindschaftsrechts-Änderungsgesetz 2001 (KindRÄG 2001), BGBI I 2000/135, mit dem die Volljährigkeit auf das vollendete 18. Lebensjahr herabgesetzt wurde, angepasst.

Im Abs. 2 wird der Begriff „Vertragsstrafe“ durch den – auch in § 38 AngG verwendeten - Begriff „Konventionalstrafe“ ersetzt. Ebenso erfolgt eine Anpassung an das KindRÄG 2001. Nach der Wertung des bisherigen Gesetzgebers wird in Abs. 2 klargestellt, dass in Verträgen mit Minderjährigen (mit Zustimmung des/der gesetzlichen Vertreters/Vertreterin) eine Konventionalstrafe vereinbart werden kann. Diese darf aber die festen Bezüge eines Monats nicht übersteigen.

Da § 40 (entspricht dem bisherigen § 50) die subsidiäre Geltung des ABGB anordnet, kann § 3 Abs. 2 („Im Übrigen bleiben die Vorschriften des bürgerlichen Rechts unberührt.“) entfallen.

Zu Z 5 (§ 4):

Redaktionelle Anpassung.

Zu Z 6 (§ 5):

§ 5 wird legistisch bereinigt. § 5 neu entspricht inhaltlich unverändert dem bisherigen § 5 Abs. 2 SchauspG (Rechtsunwirksamkeit eines Bühnenarbeitsvertrags auf Probe). Die an dieser Stelle „verfehlten“ Bestimmungen des bisherigen § 5 Abs. 1 und 3 betreffend die Möglichkeit des Rücktritts vor Antritt des Bühnenarbeitsverhältnisses werden nunmehr im Rahmen des Beendigungsrechts in § 34 geregelt (im Übrigen wird auf die Erläuterungen zu dieser Bestimmung verwiesen).

Zu Z 7 und 8 (§ 6):

Der Regelungsinhalt des bisherigen § 6 ist widersprüchlich und hinsichtlich der Zielsetzung unklar: Die einseitige Herabsetzung oder Einstellung des Entgelts widerspricht den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen und müsste nicht ausdrücklich normiert werden. Eine derartige Vereinbarung wäre sittenwidrig. Zudem sieht § 39 Z 4 bei Vorenthalten oder Schmälern des Entgelts die Möglichkeit des begründeten Austritts vor. Die Vereinbarung der Einstellung des Entgelts widerspricht auch § 1 Abs. 4 (vgl. *Kapfer/Bündsdorf*, Schauspielergesetz, 47). Umgekehrt ist nach dem letzten Halbsatz dieser Bestimmung eine einseitige Herabsetzung oder Einschränkung des Entgelts unwirksam, „soweit nicht dieses Gesetz eine solche Herabsetzung oder Einstellung gestattet (§ 11).“ Diese Klarstellung ist überflüssig, da zum Einen die Reduktion des Entgelts im Fall einer Arbeitsverhinderung nach Maßgabe des § 11 unmittelbar auf Grund des Gesetzes erfolgt und keiner Vereinbarung bedarf. Zum Anderen wäre eine Vereinbarung, die den/die Arbeitgeber/in berechtigt, das nach § 11 fortzuzahlende Entgelt zu reduzieren, unwirksam. Insgesamt betrachtet ergibt sich daraus, dass der bisherige § 6 zu entfallen hat.

An Stelle des bisherigen § 6 tritt der bisherige § 7 mit den durch die Änderung der Paragrafenbezeichnung erforderlichen Zitatangepassungen.

Zu Z 9 (§ 7):

§ 7 entspricht dem bisherigen § 8. Nach dieser Bestimmung hatte das Mitglied für die Teilnahme an vorbereitenden Tätigkeiten, insbesondere an Vorproben vor dem rechtlichen Beginn des Bühnenarbeitsverhältnisses einen „bereicherungsrechtlichen“ Entgeltanspruch für die tatsächlich geleisteten Arbeiten. Diese komplexe Konstruktion widerspricht den allgemeinen arbeitsvertragsrechtlichen Grundsätzen.

Da die Teilnahme an Vorproben im beiderseitigen Einvernehmen erfolgt, wird im Hinblick auf § 4 klargestellt, dass der Bühnenarbeitsvertrag bereits mit dem Zeitpunkt des tatsächlichen Arbeitsantritts beginnt, auch wenn vertraglich anderes vereinbart war. Dem Mitglied stehen ab dem Arbeitsantritt die festen Bezüge zu.

Zu Z 10 (§ 8):

§ 8 entspricht dem bisherigen § 9.

Zu Z 11:

Die nicht mehr zeitgemäße Regelung des bisherigen § 10 (Benefizvorstellung) soll entfallen. Der Wegfall der Rechnungslegungspflicht nach § 10 Abs. 1 letzter Satz führt zudem zu einer Reduktion der Verwaltungskosten für Theaterunternehmer/innen.

Zu Z 12 (§ 9):

Der nunmehrige § 9 entspricht grundsätzlich den bisherigen §§ 11 und 12:

- § 9 Abs. 1 entspricht – abgesehen von zwei Neuerungen – inhaltlich dem bisherigen § 11 Abs. 1: Zum Einen wird in Angleichung an das Arbeitsverhinderungsrechts des § 8 Abs. 1 AngG vorgesehen, dass ein Mitglied auch im Fall einer Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfall oder Berufskrankheit Anspruch auf Fortzahlung der festen Bezüge bis zu acht Wochen hat. Weiters führt die Bestimmung des bisherigen § 11 Abs. 1 letzter Halbsatz, wonach das Spielgeld entfällt, wenn die Zahl der für den Monat vereinbarten Spielgelder trotz Arbeitsverhinderung erreicht wurde, in der Praxis zu Rechtsunsicherheiten; und zwar dann, wenn in den Fällen des bisherigen § 9 Abs. 3 die Berechnung des monatlichen Spielgelds keine gerade Zahlen ergab. Für diese Fälle ist nunmehr vorgesehen, dass der Anspruch auf Spielgeld erst dann entfällt, wenn der dieser Bruchzahl entsprechende Geldwert vom Theaterunternehmen geleistet wurde. Wurden z.B. 16 Spielgelder für 3 Monate garantiert (5,33 Spielgelder je Monat) und erkrankt das Mitglied nach 6 Vorstellungen im Monat, entfällt der Anspruch auf Spielgeld. Erkrankt das Mitglied nach z.B. 5 Vorstellungen, hat er/sie – obwohl die Zahl der vereinbarten Vorstellungen erreicht wurde – noch Anspruch auf den offenen Differenzbetrag; dieser beträgt im konkreten Beispiel 0,33 des Spielgelds.
- § 9 Abs. 2 entspricht inhaltlich dem bisherigen § 11 Abs. 2. Diese Bestimmung ist unbeschadet der Geltung des MSchG beizubehalten, da bei Darstellerinnen berufsspezifische schwangerschaftsbedingte Verhinderungen auftreten können, die – abweichend vom MSchG – nicht in der Gefährdung von Leben oder Gesundheit der werdenden Mutter und/oder des Kindes begründet sind. Gleiches gilt für die Menstruation; dieser Begriff ersetzt die bisherige Formulierung „durch die in der weiblichen Natur begründeten regelmäßigen Störungen“.
- § 9 Abs. 3 entspricht dem bisherigen § 11 Abs. 3.
- Im § 9 Abs. 4 wird der Bezugsfortzahlungszeitraum auf acht Wochen erstreckt. Im Gegenzug entfällt die begünstigte Entgeltfortzahlungsregelung des bisherigen § 11 Abs. 4 dritter Satz. § 11 Abs. 4 zweiter Satz kann aufgrund des absoluten Beschäftigungsverbots nach dem MSchG entfallen.
- § 9 Abs. 5 sieht die Bezugsfortzahlung nach Maßgabe des § 9 Abs. 1 auch für den Fall eines Kur- und Erholungsaufenthaltes vor.
- § 9 Abs. 6 entspricht dem bisherigen § 11 Abs. 5.
- § 9 Abs. 7 sieht im Gegensatz zum bisherigen § 12 Abs. 1 vor, dass das Mitglied wegen einer Arbeitsverhinderung nach den Abs. 1 bis 3 und 5 nicht entlassen werden darf. Der bisherige § 12 Abs. 1 normierte zwar auch ein Entlassungsverbot wegen „einer durch Krankheit, Unglücksfall, Niederkunft oder durch die in der weiblichen Natur begründeten regelmäßigen Störungen“. Dieses Entlassungsverbot ist jedoch an die Bezugsfortzahlungspflicht des/der Theaternehmers/in nach dem bisherigen § 11 gebunden und greift dann nicht mehr, wenn die Arbeitsverhinderung den Zeitraum der Bezugsfortzahlung übersteigt. In Hinkunft soll auch dann keine Entlassung zulässig sein. Das bisherige Austrittsrecht des Mitglieds soll jedoch erhalten bleiben; das im bisherigen § 12 Abs. 2 geregelte Austrittsrecht der Schwangeren wird daher in die Neuregelung des § 9 Abs. 7 integriert. Das im bisherigen § 12 Abs. 2 normierte Entlassungsverbot bei Schwangerschaft kann im Hinblick auf die Geltung des MSchG entfallen. Durch diese Rechtsbereinigung treten keine inhaltlichen Änderungen ein.

§§ 9 Abs. 8 und 9 entsprechen dem bisherigen § 12 Abs. 1 letzter Satz und § 12 Abs. 3.

Zu Z 13 (§ 10):

§ 10 entspricht dem bisherigen § 13.

Zu Z 14 (§ 11):

Im Hinblick auf die im arbeitsrechtlichen Schrifttum vorgebrachte Kritik an der kasuistischen Regelung des bisherigen § 14 Abs. 1 wird im nunmehrigen § 11 Abs. 1 generell klargestellt, dass der/die Theaterunternehmer/in den Mitgliedern sämtliche zur Aufführung eines Bühnenwerkes erforderlichen

Bekleidungsgegenstände zur Verfügung zu stellen hat. Der/Die Theaterunternehmer/in hat dem Mitglied damit insbesondere die zur Aufführung eines Bühnenwerkes erforderlichen modernen und historischen, mythologischen und Phantasiekleider, Volks- und Nationaltrachten, Sport-, Turn-, Strand-, Spiel-, Jagdkleider und Uniformen sowie die Tracht des anderen Geschlechts zur Verfügung zu stellen. Weiters wird entsprechend der kollektivvertraglichen Praxis vorgesehen, dass – wenn erforderlich – neben den Ankleider/innen auch Friseure und Friseurinnen sowie Maskenbildner/innen vom/von der Arbeitgeber/in kostenlos beigestellt werden.

Zu Z 15 und 16 (§§ 12 und 13):

Die §§ 12 und 13 entsprechen den bisherigen §§ 15 und 16.

Zu Z 17 (§ 14):

Durch die vorliegende Novelle erfolgt eine Umnummerierung des bisherigen § 17 in § 14 und beinhaltet in Fortführung der Fürsorge- und Treuepflicht eine gegenseitige Interessenwahrungspflicht.

Zu Z 18 (§ 15):

Die Bestimmungen des UrlG finden - mit Ausnahme der §§ 5, 12 (vgl. § 1 Abs. 3 UrlG) und der §§ 16 ff UrlG - keine Anwendung auf Arbeitsverhältnisse, die dem SchauspG unterliegen.

Diese seit In-Kraft-Treten des SchauspG unveränderte Bestimmung ist nicht mehr zeitgemäß und widerspricht den Grundsätzen des Urlaubsrechts. Zudem ist die Urlaubsregelung des § 18 lückenhaft: Gesetzliche Bestimmungen über wesentliche urlaubsrechtliche Fragen (wie etwa die Frage der Anrechnung von Vordienstzeiten, die Verjährung des Urlaubs, die Bemessung des Urlaubsentgelts, das rechtliche Schicksal des unverbrauchten Urlaubs bei Beendigung des Bühnenarbeitsverhältnisses) fehlen. Der Rückgriff auf das nach § 50 subsidiär geltende ABGB führt grundsätzlich hinsichtlich der Materie „Urlaub“ ins Leere, da das ABGB keine Bestimmungen über den Urlaub enthält. Lediglich in bestimmten Einzelfällen (etwa in der Frage der Bemessung einer „Urlaubsentschädigung“ unter Anwendung des § 1447 ABGB, vgl. OGH 4.7.2002, 8 Ob A 313/01i) führt der Rückgriff auf das ABGB zu einer sachgerechten Lösung.

Unter kodifikatorischen Gesichtspunkten, aber auch im Hinblick auf die Vorgaben des Art. 7 der ArbeitszeitRL, wird daher das Urlaubsrecht - unter Berücksichtigung der bestehenden Besonderheiten des Bühnenrechts - so weit wie möglich an das allgemeine Urlaubsrecht angeglichen:

- § 15 Abs. 1 legt den jährlichen Urlaubsanspruch mit 35 Kalendertagen fest (= fünf Urlaubswochen). Das bisherige Anwachsen des Urlaubsanspruches um 2 Kalendertage für jedes weitere Arbeitsjahr wird beibehalten. Allerdings wird klargestellt, dass dieser Urlaubszuwachs bereits mit dem Beginn des weiteren Arbeitsjahres anfällt.
- Auch für Mitglieder, deren Bühnenarbeitsverhältnis kürzer als sechs Monate dauert, soll ein aliquoter Urlaubsanspruch bestehen. In § 15 Abs. 2 wird daher (nach Vorbild des § 2 Abs. 1 UrlG) klargestellt, dass der Urlaub in den ersten sechs Monaten des ersten Arbeitsjahres aliquot, nach sechs Monaten in voller Höhe entsteht. Die gesetzliche Festlegung eines aliquoten Urlaubsanspruchs entspricht damit der kollektivvertragsrechtlichen Praxis. Ab dem zweiten Urlaubsjahr entsteht der Urlaubsanspruch zur Gänze mit Beginn des Arbeitsjahres. Weiters wird klargestellt, dass sich der Urlaubsanspruch durch bezügefeste Zeiten nicht verkürzt, sofern nicht gesetzlich anderes angeordnet ist (vgl. etwa § 15f Abs. 2 MSchG oder § 7c VKG).
- § 15 Abs. 3 entspricht dem bisherigen § 18 Abs. 3, allerdings wird im Hinblick auf die Interessenwahrungspflicht des Theaterunternehmers und der Theaterunternehmerin ausdrücklich klargestellt, dass der Urlaubsverbrauch grundsätzlich in dem Jahr, in dem dieser entstanden ist, erfolgen soll. Nicht verbrauchter Urlaub wird in das nächste Urlaubsjahr „mitgenommen“. Korrespondierend dazu erklärt § 15 Abs. 9 die Verjährungsbestimmung des § 4 Abs. 5 UrlG auch im Bü-ARG für anwendbar.
- § 15 Abs. 4 legt nunmehr nach Vorbild des § 4 Abs. 2 UrlG jene Zeiträume fest, für die kein Urlaubsantritt festgelegt werden kann. Im Wesentlichen kann kein Urlaub für Zeiten der Arbeitsverhinderung aus den in § 9 Abs. 1 bis 5 genannten Gründen, für Zeiten einer Pflegefreistellung gemäß § 16 UrlG oder für sonstige entgeltfortzahlungspflichtige Zeiten vereinbart werden.
- § 15 Abs. 5 stellt nunmehr ausdrücklich klar, dass die Regelung des § 5 UrlG (Erkrankung des Arbeitnehmers während des Urlaubs) auf Mitglieder anzuwenden ist. Allerdings findet diese Bestimmung im Hinblick darauf, dass sich nach dem Bü-ARG das Urlaubsmaß nach Kalendertagen bemisst, mit der Maßgabe Anwendung, dass auf Kalendertag fallende Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet werden. Weiters wird im Hinblick auf die Regelung des § 20

(entspricht dem bisherigen § 23) klargestellt, dass § 5 Abs. 2 keine Anwendung findet, wenn das Mitglied im Rahmen einer nach § 20 zulässigen Tätigkeit erkrankt. Anders formuliert: Erkrankt ein Mitglied während einer derartigen Tätigkeit, kommt es dennoch zur Unterbrechung seines Urlaubs.

- § 15 Abs. 6 und 7 entspricht dem bisherigen § 18 Abs. 5 und 6. Abs. 6 Z 1 wird allerdings in Orientierung an die Bestimmung des § 8 Abs. 1 Z 3 UrlG dahingehend ergänzt, dass die Urlaubaufzeichnungen auch den Zeitpunkt der Auszahlung des Urlaubsentgelts zu enthalten haben. Im Hinblick auf mit dieser Ergänzung verbundenen marginalen Mehraufwand ist davon auszugehen, dass die damit verbundenen Verwaltungskosten für Theaterunternehmer/innen unter die Bagatellgrenze gem. § 5 Abs. 2 SKM-RL fallen; eine Darstellung der Verwaltungskosten ist damit nicht erforderlich.
- § 15 Abs. 8 sieht - in Anlehnung an § 13 UrlG - für die Führung fehlerhafter Urlaubaufzeichnungen eine Verwaltungsstrafe vor.
- § 15 Abs. 9 erklärt im Hinblick auf das Ziel einer Anpassung an das allgemeine Urlaubsrecht folgende urlaubsrechtliche Bestimmungen im Bereich des Bü-ARG für anwendbar: die Verteilung des Urlaubs (§ 4 Abs. 3 UrlG), die Verjährungsregel des § 4 Abs. 5 UrlG, das Verbot der Urlaubsablöse (§ 7 UrlG) und den Anspruch auf die Ersatzleistung (§ 10 UrlG). Die §§ 16 bis 18 UrlG (Pflegefreistellung) gelten schon derzeit für Mitglieder iSd SchauspG, auf diese Bestimmungen braucht daher nicht verwiesen werden.

Zu Z 19 (§ 16):

§ 16 entspricht - mit den erforderlichen redaktionellen Anpassungen und Zitatangepassungen – dem bisherigen § 19.

Zu Z 20 (§ 17):

Abs. 1 entspricht dem bisherigen § 20 Abs. 1.

In Abs. 2 wird zunächst der bisherige § 20 Abs. 2 übernommen, jedoch zusätzlich eine weitere Abweichung vom Arbeitszeitgesetz festgesetzt. Nach § 19c Abs. 2 AZG ist eine einseitige Änderung der Lage der Arbeitszeit durch den/die Arbeitgeber/in nur mit einer Vorankündigungsfrist von zwei Wochen möglich. Zusätzliche Voraussetzung ist, dass keine Vereinbarung entgegensteht. Nach der Judikatur bedeutet dies, dass die einseitige Änderungsmöglichkeit in der ursprünglichen Lagevereinbarung vorgesehen sein muss.

Die Anwendung dieser Bestimmung ist unpraktikabel, wenn eine kurzfristige Programmänderung unbedingt notwendig ist. Abs. 2 Z 2 sieht daher vor, dass in diesem Fall keine Vorankündigungsfrist eingehalten werden muss. Auch eine vorherige Vereinbarung der Abweichungsmöglichkeit ist nicht vorgeschrieben. Unverändert übernommen wurde jedoch die Voraussetzung, dass berücksichtigungswürdige Arbeitnehmerinteressen nicht entgegenstehen dürfen. Ein solches Interesse liegt auch vor, wenn sich das Mitglied für diesen Tag bereits für einen anderen Auftritt verpflichtet hat.

Unbedingt notwendig ist eine Programmänderung z.B. dann, wenn das ursprünglich geplante Stück wegen Verhinderung von nicht ersetzbaren Schauspieler/innen nicht aufgeführt werden kann oder eine Verschiebung der Vorstellung aus unvorhergesehenen und nicht zu verhindernden Gründen erforderlich ist. Bei anderen Programmänderungen muss die Änderung der Lage der Arbeitszeit einvernehmlich erfolgen.

Abs. 3 sieht eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden pro Kalenderwoche vor. Ruhezeiten, die in die nächste Woche hineinragen, sind möglich (z.B. Samstag 18 Uhr bis Montag 6 Uhr). Weiters ist eine Verkürzung der Ruhezeit auf 24 Stunden mit Ausgleich in der nächsten oder der vorangegangenen Woche möglich. Der Kollektivvertrag kann zwar eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes zulassen, nicht jedoch Ruhezeiten von weniger als 24 Stunden.

Abs. 4 enthält eine Sonderregelung für kurze befristete Arbeitsverhältnisse, die insbesondere für Festspiele und ähnliche Veranstaltungen von Bedeutung ist. Bei Arbeitsverhältnissen in der Dauer von höchstens sechs Wochen können die Ruhezeiten am Ende der Vertragsdauer zusammengefasst werden. Voraussetzung dafür ist eine entsprechende Vereinbarung zwischen Mitglied und Theaterunternehmer/in. In den übrigen Wochen ist eine durchgehende Beschäftigung zulässig, die Grenzen der Wochenarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz sind jedoch einzuhalten.

Die durchgehende Arbeit muss so rechtzeitig beendet werden, dass die Konsumation der zusammengefassten Ruhezeit vor Vertragsende noch möglich ist. Andernfalls setzt der/ die Theaterunternehmer/in einen Straftatbestand nach Abs. 7. Um Umgehungen zu vermeiden, wird ein Verbot der Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der zusammengefassten Ruhezeit vorgesehen. Da es sich um eine arbeitnehmerschutzrechtliche Bestimmung handelt, kann davon auch nicht

abgewichen werden, wenn das Mitglied an einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses interessiert ist. Auch eine einvernehmliche Auflösung ist damit ausgeschlossen.

Die wöchentliche Ruhezeit ist in der Arbeitszeiteinteilung (Spiel- und Probenplan) festzulegen. Abs. 5 sieht vor, dass während der vorgesehenen Ruhezeit in Ausnahmefällen eine Beschäftigung zulässig ist. Auch hier sind aber die Grenzen der Wochenarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz einzuhalten.

Z 1 ermöglicht das Einspringen für verhinderte Mitglieder, wobei eine Vereinbarung zwischen dem einspringenden Mitglied und dem/der Theaterunternehmer/in notwendig ist.

Z 2 entspricht Abs. 2 Z 2. Ist der/die Theaterunternehmer/in zu einer einseitigen Änderung der Lage der Arbeitszeit ermächtigt, kann durch die Änderung auch die wöchentliche Ruhezeit gestört werden.

Wird die wöchentliche Ruhezeit gestört, gebührt nach Abs. 6 eine Ersatzruhe, die auf die Arbeitszeit anzurechnen ist. Sie vermindert daher in der Konsumationswoche die tatsächlich leistbare Arbeitszeit.

Ersatzruhepflichtig ist jedoch nur eine Störung während der letzten 36 Stunden der wöchentlichen Ruhezeit, der so genannten Kernruhezeit. Dauert die in der Arbeitszeiteinteilung vorgesehene Ruhezeit z.B. von Sonntag 22 Uhr (Vorstellungsende) bis Dienstag 19 Uhr (Vorstellungsbeginn) und somit insgesamt 45 Stunden, sind nur ausnahmsweise Arbeiten ersatzruhepflichtig, die ab Montag 7 Uhr geleistet werden.

Wann die Ersatzruhe gewährt wird, kann grundsätzlich vereinbart werden, doch muss die Vereinbarung vor Beginn der ersatzruhepflichtigen Arbeit erfolgen. Erfolgt keine Vereinbarung, ist die Ersatzruhe unmittelbar vor der in der Arbeitszeiteinteilung vorgesehenen wöchentlichen Ruhezeit der Folgewoche zu gewähren.

Abs. 7 enthält Strafbestimmungen für Übertretungen der Abs. 3 bis 6. Normadressat/in ist der/die Theaterunternehmer/in. Bei juristischen Personen und eingetragenen Personengesellschaften ist nach § 9 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 verantwortlich, wer zur Vertretung nach außen berufen ist. Nach dieser Bestimmung regelt sich auch die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten.

Kontrollbehörde ist das zuständige Arbeitsinspektorat, Strafbehörde die Bezirksverwaltungsbehörde.

Zu Z 21 und 22 (§ 18 und 19):

Es erfolgt - ohne Vornahme inhaltlicher Anpassungen - eine Umnummerierung der bisherigen §§ 21 und 22 in die §§ 18 und 19.

Zu Z 23 (§ 20):

§ 20 Abs. 1 und 2 entspricht dem bisherigen § 23 Abs. 1 und 2.

§ 20 Abs. 3 entspricht - mit den erforderlichen Zitatangepassungen - dem bisherigen § 23. § 20 Abs. 1 gilt damit nicht für Bühnenarbeitsverhältnisse im Sinne des § 34 Abs. 2. Weiters wird - in Anlehnung an den ursprünglichen Text dieser Bestimmung ("Diese Vorschrift gilt nicht ... für Vertragsverhältnisse von mindestens zweijähriger Dauer, wenn die festen Bezüge für ein Jahr den Betrag von 2500 Steuereinheiten übersteigen,") eine neue Entgeltgrenze geschaffen und klargestellt, dass § 20 Abs. 3 1. Satz künftig auf für mindestens zwei Jahre geschlossene Bühnenarbeitsverträge keine Anwendung findet, sofern die Jahresgage das 24-fache der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (Stand 2010: € 4.110 x 24 = € 98.640) übersteigt.

Mit der in „Konkurrenzverbot“ geänderten Paragrafenüberschrift wird im Sinne von *Kapfer/Bündsdorf*, Schauspielergesetz, 94) klargestellt, dass die in § 20 normierten Beschränkungen der Erwerbstätigkeit für die Dauer des Bühnenarbeitsverhältnisses gelten. Im Hinblick darauf kann die im bisherigen § 23 Abs. 3 1. Satz verwendete Formulierung „über seine Dienstpflicht hinaus“ entfallen. Eine Beschränkung der Erwerbstätigkeit nach dem Ende des Bühnenarbeitsverhältnisses wäre im Rahmen einer Konkurrenzklause gemäß § 2c AVRAG zu vereinbaren.

Zu Z 24 (§ 21):

§ 21 Abs. 1 bis 4 entspricht im Wesentlichen den bisherigen §§ 24 und 25.

Zu Z 25:

Die Bestimmungen des bisherigen § 26 betreffend die Theaterbetriebsordnung sind durch die Entwicklung des kollektiven Arbeitsrechts überholt und können entfallen.

Zu Z 26 (§ 22):

§ 22 entspricht materiell dem bisherigen § 27. Formal wurde im Sinne einer Anpassung an die allgemeine arbeitsvertragsrechtliche Terminologie der Begriff „Vertragsstrafe“ sowohl in der Überschrift als auch im

Gesetzestext durch den Begriff „Konventionalstrafe“ ersetzt. Zudem wird statt dem Begriff „Entgelt“ der Begriff der „festen Bezüge“ verwendet; damit harmonisiert diese Bestimmung auch mit § 6.

Zu Z 27 (§ 23):

§ 23 entspricht materiell dem bisherigen § 28. Die zugleich mit der Umnummerierung vorgenommene Neuformulierung des bisherigen Abs. 1 sowie der Entfall des bisherigen Abs. 5 ergeben sich einerseits aus dem Entfall des bisherigen § 26, andererseits aus dem bestehenden Anpassungsbedarf an das ArbVG.

Zu Z 28 (§ 24):

§ 24 entspricht - unter Vornahme der erforderlichen redaktionellen Anpassungen - dem bisherigen § 29.

Zu Z 29 (§ 25):

§ 25 entspricht - unter Vornahme der erforderlichen Zitatanpassungen in Abs. 2 - dem bisherigen § 30. Weiters erfolgen redaktionelle Anpassungen.

Zu Z 30:

Der bisherige § 31 berechtigt eine Darstellerin, die sich „während der Vertragsdauer“ verehelicht, zur Vertragsauflösung binnen zwei Monaten nach der Eheschließung (unter Einhaltung einer vierwöchigen Kündigungsfrist), sofern es der Ehemann verlangt. Die Schauspielerin muss das „Verlangen“ des Ehemannes auf Auflösung des Bühnendienstvertrags dem Theaterunternehmer gegenüber nachweisen.

Diese aus dem Jahr 1922 stammende Bestimmung diente zum Einen der Umsetzung der aus § 107 iVm § 92 ABGB idF vor dem EheRwG, BGBl. 412/1975, abgeleiteten sogenannte Folgepflicht der Ehefrau (Pflicht, „dem Mann in seinem Wohnsitz zu folgen“) im SchauspG: Für den Fall, dass der Ehemann nicht am Vertragsort wohnt, kann er von seiner Frau die Auflösung des Bühnenarbeitsvertrags nach dieser Bestimmung verlangen. Zum Anderen sollte diese Bestimmung dem allfälligen Wunsch des Ehemannes Rechnung tragen, seine Ehefrau nicht weiterhin den (damals) gesellschaftlich noch etwas weniger angesehenen Beruf einer Schauspielerin ausüben zu lassen.

Die Regelung des begünstigten Austrittsrechts der Schauspielerin bei Verehelichung ist auf Grund der gesellschaftlichen Änderungen nicht nur überholt (der Beruf „Schauspieler“ ist nicht weniger angesehen als andere Berufe), sondern auch gleichheitswidrig. Mit dem EheRwG, BGBl. 412/1975, dass die einseitige gesetzliche Folgepflicht der Ehefrau aufgehoben (vgl. RV 851 BlgNR 13. GP, 24) und in Abkehr vom patriarchalischen Ehe- und Familienrechtsmodell in den §§ 89 ff. ABGB durchgehend der Gleichheitsgrundsatz im Ehrerecht statuiert hat, wurde auch dieser Bestimmung materiell derriert. Aus Gründen der Rechtssicherheit wird nunmehr ausdrücklich angeordnet, dass § 31 ersatzlos entfällt.

Zu Z 31 und 36 (§ 26):

§ 26 entspricht dem bisherigen § 36 (Freizeit während der Kündigungsfrist - Gastspielurlaub); diese Bestimmung wird inhaltlich unverändert beibehalten, jedoch aus systematischen Gründen nach dem neuen § 25 eingefügt.

Zu Z 32 (§ 27):

Das System der Nichtverlängerung des Bühnenarbeitsvertrages wird grundsätzlich beibehalten. Allerdings wird es entsprechend der kollektivvertragsrechtlichen Praxis dahingehend modifiziert, dass die Initiative zur Nichtverlängerung künftig beim Theaterunternehmen liegt. Vorgesehen wird, dass der/die Theaterunternehmer/in dem Mitglied schriftlich bis 31.1. des Jahres, in dem der Bühnenarbeitsvertrag endet, mitzuteilen hat, ob das Engagement verlängert wird. Erfolgt dies nicht bzw. nicht rechtzeitig, verlängert sich der Bühnenarbeitsvertrag zu denselben Vertragsbedingung um ein weiteres Jahr, es sei denn, das Mitglied teilt schriftlich bis zum nächstfolgenden 15.2. mit, dass es mit der Vertragsverlängerung nicht einverstanden ist. Durch diese Modifikation entstehen dem/der Theaterunternehmer/in keine neuen Verwaltungslasten.

Im Sinne der Rechtssicherheit stellt Abs. 1 letzter Satz klar, dass durch Kollektivvertrag der Zeitpunkt, zu dem eine Nichtverlängerungserklärung bzw. die Erklärung des Mitglieds, dass es mit der Verlängerung nicht einverstanden ist, zeitlich vorverlegt werden kann. Dies entspricht weitgehend der kollektivvertragsrechtlichen Praxis.

Klargestellt wird weiters, dass jede Mitteilung iSd Abs. 1 erst mit deren tatsächlichen Zugang an den/die Empfänger/in wirksam wird. Die Tage des Postlaufes sind damit in die Berechnung der Frist einzurechnen.

Zu den Rechtsfolgen einer unterlassenen Verständigung des Betriebsrates von der Nichtverlängerung des Bühnenarbeitsvertrages siehe die Erläuterungen zu § 133 Abs. 4 ArbVG idF dieses Bundesgesetzes (vgl. Art. 3).

Zu Z 33:

Im Hinblick auf die auch im Bereich des Bü-ARG unmittelbar anwendbaren Betriebsübergangsregelungen der §§ 3 ff AVRAG soll die nur auf die Übertragung des gesamten Theaterunternehmens anwendbare „Betriebsübergangs- und Haftungsregelung“ des bisherigen § 33 Abs. 1 und 3 entfallen. Der bisherige § 33 Abs. 2 (Regelung der Rechtsnachfolge der Erben im Wege einer Universalsukzession) hat im Hinblick auf die bestehenden Regelungen im ABGB lediglich deklarative Bedeutung und kann daher entfallen.

Zu Z 34 und 37 (§§ 28 und 30):

Die §§ 28, 30, 32 und 33 entsprechen den bisherigen §§ 34, 37, 39 und 40.

Zu Z 35 (§ 29):

§ 29 entspricht dem bisherigen § 35. Zugleich wird klargestellt, dass das Bühnenarbeitsverhältnis bei Eintritt eines in dieser Bestimmung genannten Elementarereignisses nicht wie bisher mit Ablauf von 14 Tagen, sondern mit dem Ablauf von einem Monat gelöst wird.

Zu Z 38 und 39 (§ 31):

§ 31 entspricht grundsätzlich dem bisherigen § 38. Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit erhält dieser Paragraf die Überschrift „Entlassung“. In der Z 1 und 2 erfolgen lediglich redaktionellen Anpassungen; in der Z 3 wird lediglich die Zitierung an die mit § 9 erfolgte Neuregelung der Arbeitsverhinderung angepasst. Im Übrigen wird auf die Erläuterungen zu § 9 verwiesen.

Zu Z 40 und 41 (§ 32):

§ 32 entspricht dem bisherigen § 39, erhält aber aus Gründen der leichteren Lesbarkeit die Überschrift „Austritt“.

Zu Z 42 und 43 (§ 33):

§ 33 entspricht dem bisherigen § 40, erhält aber aus Gründen der leichteren Lesbarkeit die Überschrift „Rechtsfolgen der vorzeitigen Auflösung“.

Zu Z 44 (§ 34):

§ 34 Abs. 1 entspricht dem bisherigen § 5 Abs. 2. § 34 Abs. 2 entspricht grundsätzlich dem bisherigen § 5 Abs. 2 und 3. Diese Bestimmungen werden aus systematischen Gründen und Gründen des inneren Zusammenhangs an dieser Stelle eingefügt.

Diese Bestimmung verfügte in ihrer ursprünglichen Fassung die Nichtgeltung der Schutzbestimmung des § 5 Abs. 1 für Schauspieler/innen, die für max. 60 Auftritte im Jahr gegen eine Abendgage von mehr als 130 Steuereinheiten verpflichtet werden. Da das geltende Recht keine Steuereinheiten kennt, wurde § 5 Abs. 3 nach der herrschenden arbeitsrechtlichen Lehre ohne die Bezugnahme auf „Steuereinheiten“ gelesen. Dementsprechend entfiel mit dem 1. Euro-Umstellungsgesetz Bund, BGBL. I Nr. 98/2001, in § 5 Abs. 3 die Bezugnahme auf „Steuereinheiten“.

Nach *Dittrich/Tades*, Arbeitsrecht, Anm. 3 zu § 5, und *Kapfer/Bündsdorf*, Kommentar zum Schauspielergesetz, 43 ff, ist § 5 Abs. 3 korrigierend dahin auszulegen, dass diese Bestimmung die Nichtgeltung der Schutzbestimmung des § 5 Abs. 1 nur für jene Schauspieler/innen anordnet, die bei max. 60-maligen Auftritten im Jahr an der betreffenden Bühne für jedes Auftreten eine Abendgage erhalten, das in seiner heutigen Kaufkraft einer Abendgage von 130 Steuereinheiten (das ergibt für 1923 eine Abendgage von 1.560.000 Kronen, eine nach dem damaligen Lohn- und Preisniveau recht beachtliche Abendgage) entspricht. Folgt man dieser Ansicht, werden durch den Entfall der Bezugnahme auf die Abendgage mit dem 1. Euro-Umstellungsgesetz Bund nun alle Schauspieler/innen, die an einer Bühne zu max. 60 Auftritten im Jahr verpflichtet sind - unabhängig von der Höhe ihrer Abendgage - von der Schutzbestimmung des § 5 Abs. 1 ausgeklammert. Damit hat sich der Sinn dieser Bestimmung ins Gegenteil verkehrt.

Um der historischen Zwecksetzung dieser Bestimmung gerecht zu werden, wird – nach Vorbild der mit BGBL. I Nr. 35 und 36/2006 erfolgten Neuregelung des Konkurrenzklauselrechts im AngG und im AVRAG - auch in dieser Bestimmung eine neue Entgeltgrenze vorgesehen. Danach findet die Schutzbestimmung des § 34 Abs. 1 keine Anwendung auf Schauspieler/innen, die für max. 60 Auftritte im Jahr gegen eine Abendgage, die das 17-fache der täglichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (Stand 2010: 2.329 €) übersteigt, verpflichtet werden. Durch die „Anbindung“ an die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage ist eine jährliche Wertanpassung dieser Entgeltgrenze sichergestellt.

Zu Z 45 bis 47 (§§ 35 bis 37):

Die §§ 35 bis 37 entsprechen den bisherigen §§ 41 bis 43. Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wurden die bisherigen §§ 42 und 43 mit entsprechenden Überschriften tituliert.

Zu Z 48 (§ 38):

§ 38 entspricht - mit den durch die Änderung der Paragrafenbezeichnung erforderlichen Zitatanpassungen - dem bisherigen § 44.

Zu Z 49 (§ 39):

§ 39 entspricht dem bisherigen § 45 Abs. 2. Allerdings wird die Formulierung der modernen arbeitsrechtlichen Diktion angepasst (vgl. etwa § 12 UrlG, § 48 Abs. 1 BMSVG) und klargestellt, dass die zwingenden Bestimmungen des Bü-ARG nicht durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung abgedungen werden können, sofern das Bü-ARG dazu nicht ausdrücklich ermächtigt.

Zu Z 50 (§§ 40 und 41):

§ 40 entspricht dem bisherigen § 50.

§ 41 Abs. 1 regelt - mit zwei wesentlichen Abweichungen vom bisherigen § 51 - das Vorliegen von Gastspielverträgen: Zum Einen wurde im Hinblick auf die gängige Theaterpraxis klargestellt, dass auch im Fall des Gastspielvertrages vom „Typ I“ (Verpflichtung des Gastes für nicht mehr als fünf Aufführungen) auf das Spieljahr als Betrachtungszeitraum abzustellen ist (vgl. dazu auch *Kozak/Balla/Zankel*, Schauspielergesetz, 243). Weiters wurde im Hinblick auf die mit § 34 Abs. 2 neu geschaffene Entgeltgrenze der Gastspielvertrag vom „Typ II“ neu definiert. Beibehalten wird das Kriterium, dass der Gast für nicht mehr als 60 Aufführungen verpflichtet werden darf. Neu ist, dass für die Beurteilung des Gastes vom „Typ II“ einzig auf die Höhe der Auftrittsgage des Gastes abgestellt wird und nicht mehr darauf, ob diese die festen Bezüge des Ensembles weit übersteigt. Aus systematischen Gründen wird auch im Bereich der Gastspielverträge die Entgeltgrenze mit dem 17-fachen der täglichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage festgelegt.

§ 41 Abs. 2 entspricht - mit den durch die Änderung der Paragrafenbezeichnung erforderlichen Zitatanpassungen - dem bisherigen § 52 Abs. 2. Im Hinblick auf Art. 7 der ArbeitszeitRL 93/104/EG wird allerdings klargestellt, dass auch Gäste nach Maßgabe des § 15 Abs. 1 und 2 einen Urlaubsanspruch erwerben. Konsequenterweise stellt § 41 Abs. 3 klar, dass auch der Gast bei Beendigung des Gastspielvertrages Anspruch auf Ersatzleistung gem. § 10 UrlG hat.

Zu Z 51 (§ 42 bis 47):

Zu § 42:

Die in den bisherigen §§ 46 bis 48 erfolgte Regelung der Vermittlung von Bühnenarbeitsverhältnissen soll aus Gründen besserer Übersichtlichkeit nunmehr in einem eigenen Paragrafen geregelt werden. § 42 Abs. 1 entspricht inhaltlich unverändert dem bisherigen § 46. Die § 46 Abs. 2 bis 7 entsprechen grundsätzlich dem bisherigen § 47. Der bisherige § 47 Abs. 3 wird lediglich in der Z 1 verändert und der Hinweis auf den durch die GewO 1973 aufgehobenen § 21 GewO 1859 durch den Hinweis auf § 5 Abs. 3 AMFG ersetzt. Dadurch wird einerseits klargestellt, dass ein Vermittlungsentgelt nur verlangt oder entgegengenommen werden darf, wenn der Bühnenarbeitsvertrag durch die Vermittlungstätigkeit zu Stande gekommen ist; andererseits wird die maximale Höhe des Vermittlungsentgelts mit 10 vH des gesamten Bruttoarbeitsentgelts begrenzt. Weiters wird der bisherige § 47 Abs. 3 um eine lit. f ergänzt und klargestellt, dass die Vermittlung nur durch nach dem AMFG befugte Vermittler erfolgen darf. § 46 Abs. 8 entspricht grundsätzlich dem bisherigen § 48, allerdings wird auf die Neuregelung des Abs. 3 lit. a Bedacht genommen.

Zu § 43:

§ 43 Abs. 1 entspricht dem bisherigen § 51. § 43 Abs. 2 stellt aus Gründen der Rechtssicherheit klar, dass für mit sonstigen Diensten befasste Theaterarbeitnehmer/innen die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des ABGB zur Anwendung kommen; die Bestimmungen der GewO finden auf diese Personengruppe mangels Vorliegen eines Gewerbetriebes iSd GewO keine Anwendung (vgl. auch *Kapfer/Bündsdorf*, Kommentar zum Schauspielergesetz, 4).

§ 43 Abs. 3 bis 6 enthält Bestimmungen über die wöchentliche Ruhezeit, die für andere Theaterarbeitnehmer/innen sowohl nach Abs. 1 als auch nach Abs. 2 gelten:

- § 43 Abs. 3 entspricht § 17 Abs. 3.

- § 43 Abs. 4 enthält jene Gründe, aus denen andere Theaterarbeitnehmer/innen während der in der Arbeitszeiteinteilung vorgesehenen wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt werden dürfen. Diese wurden aus § 11 Abs. 1 des Arbeitsruhegesetzes übernommen.
- § 43 Abs. 5 und 6 entspricht § 17 Abs. 6 und 7.

Zu § 44:

Die novellierten Bestimmungen werden durchwegs geschlechtsneutral formuliert. Mit der in § 45 getroffenen Generalklausel soll klargestellt werden, dass auch alle in den übrigen Bestimmungen des Bü-ARG enthaltenen personenbezogenen Bezeichnungen bis zu einer entsprechenden geschlechtsneutralen Neuformulierung im Sinne eines geschlechtergerechten Sprachgebrauchs zu verwenden sind.

Zu § 45:

Dem SchauspG fehlte bislang eine „dynamische Verweisungsklausel“. § 45 stellt im Sinne der Rechtsanwender/innen nunmehr klar, dass die im Bü-ARG verwiesenen Bundesgesetze in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden sind.

Zu § 46:

§ 46 Abs. 1 bis 7 (Inkrafttreten) entspricht dem bisherigen § 53.

Gemäß § 47 Abs. 8 sollen die Neuregelungen mit 1.1.2011 in Kraft treten. Die Neuregelung des § 9 soll nur für Arbeitsverhinderungen gelten, die erstmals nach dem 31.12.2010 auftreten. Ebenso sollen die urlaubsrechtlichen Bestimmungen für Urlaubsjahre gelten, die nach dem Inkrafttreten des Bü-ARG beginnen.

Zu § 47:

Diese Bestimmung ordnet entsprechend den legislativen Richtlinien das Ausserkrafttreten der bisherigen §§ 46 bis 53 SchauspG mit Ablauf des 31.12.2010 an.

Zu Art. 2 (Änderung des Urlaubsgesetzes)

Zu Z 1 (§ 1 Abs. 3):

Nach § 1 Abs. 2 UrlG findet das UrlG keine Anwendung auf Arbeitsverhältnisse, die dem SchauspG unterliegen. Als Ausnahme von der Ausnahme sieht § 1 Abs. 3 UrlG die Anwendung der §§ 5 und 12 UrlG auf Arbeitverhältnisse nach dem SchauspG vor. Nach der Neukonzeption des Bü-ARG soll – auch im Sinne einer leichteren Lesbarkeit – der Urlaubsanspruch der Mitglieder umfassend im Bü-ARG geregelt werden. Im gegebenen Zusammenhang ist zu betonen, dass § 15 Abs. 5 Bü-ARG klarstellt, dass die Regelungen des § 5 UrlG im Bereich des Bü-ARG mit den in dieser Bestimmung getroffenen Maßnahmen gelten soll. Dieser Neukonzeption entsprechend kann die Ausnahmeregelung des § 1 Abs. 3 UrlG entfallen.

Zu Art. 3 (Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes)

Zu Z 1 (§ 133 Abs. 4):

Die unterlassene Verständigung des Betriebsrats von der Nichtverlängerung eines Bühnenarbeitsvertrages war bisher sanktionslos. Nunmehr wird durch § 133 Abs. 4 zweiter Satz ein Beratungsrecht des Betriebsrats über die Nichtverlängerung und durch den dritten Satz eine Sanktion gegen die unterlassene Verständigung des Betriebsrats eingeführt. Während das Unterbleiben einer vom Betriebsrat verlangten Beratung keiner besonderen Sanktion unterliegt, hat die unterlassene Verständigung des Betriebsrats von der Nichtverlängerung die Rechtsunwirksamkeit der Nichtverlängerungsanzeige zur Folge. Das Bühnenarbeitsverhältnis verlängert sich in diesem Fall um ein Jahr. Obwohl diese Bestimmung dem in § 105 Abs. 1 und 2 ArbVG geregelten betriebsverfassungsrechtlichen „Kündigungsverfahren“ nachgebildet ist, wird dadurch die Rechtsnatur der Nichtverlängerungsanzeige nicht verändert. Diese ist nach wie vor keine Kündigungserklärung, sondern eine bloße Bekräftigung der durch den Arbeitsvertrag bzw. durch das Bü-ARG vorgesehenen Beendigung durch Fristablauf. Die Nichtverlängerungserklärung bedarf auch keiner Begründung, auch eine Anfechtung in analoger Anwendung der §§ 105 ff ArbVG ist ausgeschlossen. Dem Mitglied bleibt es auch im Fall einer Verlängerung des Arbeitsvertrages auf Grund der unterlassenen Verständigung des Betriebsrats (von der Nichtverlängerung) unbenommen, mittels schriftlicher Erklärung iSd des § 27 Bü-ARG die Verlängerung zu verhindern.