

Fair Pay!

Zwischen Wunsch und Realität

Clemens Christl

Die Forderung nach fairer und angemessener Bezahlung? Klingt simpel und nachvollziehbar. Was ist daran so schwierig? Alles oder zumindest fast alles – das scheint die Antwort nach bald zwei Jahren Behandlung auf Bundesebene zu sein. Andererseits: Viel fehlt nicht – werden einige große Baustellen bearbeitet, können die bisherigen Ergebnisse nachhaltige Wirkung entfalten.

Aktuelle Einkommenssituation

Quantitative Analysen gibt es mittlerweile viele, hilfreich finde ich an dieser Stelle einen anderen Hinweis: Im Herbst 2021 erschien der erste *Fair Pay Reader* (Hg. Kulturrat Österreich)¹ mit Aushandlungsergebnissen aus verschiedenen Interessenvertretungen und Gewerkschaften zu konkreten Zahlen: Mindestempfehlungen, Gehaltsschemata, Honorarkalkulationstools (angelehnt an bestehende Kollektivverträge), Honorarumfragen, Vergleiche zu anderen Branchen etc. Nicht wenige Künstler:innen und Kulturarbeiter:innen reagierten im persönlichen Gespräch mit: „Schön zu lesen, was wir verdienen sollten, unvorstellbar in der Realität.“ Erzielbare Einkommen insbesondere in der freien Szene, oft aber auch in den „Nebenrollen“ bei den Etablierten (von Stagehands bis zum Kassajob) sind für den größten Teil der Leute unterirdisch niedrig. An vielen Stellen erlauben

¹ Kulturrat Österreich (Hg.): *Fair Pay Reader*. Wien 2021. kulturrat.at/fair-pay-reader.

auch Subventionen nicht mehr als den Zukauf von Material und externen Dienstleistungen, eigene Honorare sind oft Luxus. Das liegt natürlich daran, dass die Einnahmenstruktur in Kunst und Kultur seit Jahrzehnten sinkt und die Kunst- und Kulturbudgets inflationsbereinigt in den 1990er-Jahren höher waren als heute. Es liegt aber auch an uns, die dort arbeiten. Oft sehen wir Selbstausschüttung als notwendigen Bestandteil unseres Tuns und kommen nur mühsam in die Gänge, wenn es gilt, nicht nur kleine Verbesserungen, sondern einen generellen Strukturwandel anzugehen. Klar ist: Das muss sich ändern.

Kampagnen

Bezahlung, bessere Bezahlung, soziale Absicherung – lauter Themen, um die herum sich historisch Interessenvertretungen in Kunst und Kultur gruppiert und organisiert haben. In unterschiedlichen Ländern agieren nicht nur diese im Kunst- und Kulturfeld schon länger unter dem Schlagwort Fair Pay. In Österreich hat die IG Kultur als Erste eine Kampagne dazu gestartet: *Fair Pay für Kulturarbeit*² – vor über zehn Jahren. Neben allgemeinen Forderungen wurden praktische Tools vorgestellt: das Gehaltsschema für Kulturarbeit, angelehnt an das Gehaltsschema der Vereine aus dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB), und parallel die Übersetzung für selbstständige Tätigkeiten auf Honorarbasis mit dem Honorarspiegel der Tiroler Kulturinitiativen (TKI). Beides wurde seither Jahr für Jahr angepasst und bildet im Zusammenspiel sicher den besten Spartenrahmen.

In etwa zur gleichen Zeit erschien die Richtgagenbroschüre der IG Freie Theaterarbeit mit einem ausführlichen Überblick zu Tätigkeiten und Mindestvorstellungen der Bezahlung.³ Seither ohne Update ist die Broschüre praktisch kaum mehr im Umlauf. Stattdessen setzt die freie Theaterszene mittlerweile auf vereinheitlichte Honoraruntergrenzen – was die Anwendung stark vereinfacht. Einige Jahre später folgte die Kampagne *Pay the Artist Now!* der IG Bildende Kunst, die vom Ansatz umgekehrt zunächst auf eine breite Bewusstseinsarbeit für die Notwendigkeit setzte, dass die Arbeit bildender Künstler:innen nicht nur im Rahmen von Verkäufen, sondern auch im Zusammenhang mit Ausstellungen und vielfältigen weiteren Tätigkeitsfeldern angemessen bezahlt sein muss. Erst 2021 folgten konkrete Zahlen in Form eines Honorarspiegels.

2 Fair Pay für Kultur. Eine Kampagne der IG Kultur und der Landesorganisationen. www.fairpaykultur.at.

3 freietheater.at/wp-content/uploads/2019/10/Richtgagen-Dowload-PDF.pdf.

Völlig anders in Struktur und gesetzlicher Basis sind die Bestrebungen um ein Urheber:innenvertragsrecht bezüglich der Vergütungsaufteilung zwischen Urheber:innen und ihren Produzent:innen/Verleger:innen gelagert: Ziel sind gesetzliche Eingriffe in die Vertragsfreiheit zugunsten der hier schwächeren Position der Urheber:innen, um diesen einen fairen Anteil zu garantieren. Intensiv eingesetzt hat sich hier die 2020 gegründete Initiative Urhebervertragsrecht – ein Zusammenschluss aus mehreren IGs.⁴ Allen gemeinsam ist bisher, dass eine breite Umsetzung der formulierten Gehalts- und Honorarvorstellungen fehlt. Partielle Erfolge gab es aber in allen Fällen. Derzeit bilden diese Kampagnen zudem das Fundament für die gemeinsamen Bestrebungen für Fair Pay quer durch alle Sparten und Branchen. Die skizzierten Informationen zeigen deutlich, welche unterschiedlichen Kampagnen-Möglichkeiten es gibt, welche Ansätze verfolgt, welche Probleme in den Diskussionen um Fair Pay auch in den Szenen eine Rolle spielen.

Probleme oder: unerwünschte Nebenwirkungen

Die Arbeitssituationen in der freien Kunst- und Kulturszene entziehen sich vielfach einem kollektiven Gegenüber von Arbeitnehmer:innen/Auftragnehmer:innen und -geber:innen. Kollektivverträge als Verhandlungsergebnisse sind in Kunst und Kultur entsprechend selten, lokal oder auf einzelne Häuser beschränkt. Entsprechend schwierig ist es, Referenzrahmen zu finden, anhand derer Künstler:innen und Kulturarbeiter:innen konkrete Zahlen aushandeln können. Dazu kommt das oben Angesprochene: Sind die Beträge zu hoch, nimmt sie keine:r ernst; sind sie zu niedrig, werden Einzelne runterverhandelt. Hier haben Künstler:innen und Kulturarbeiter:innen in ihren IGs in den vergangenen Jahren viel und gute Arbeit geleistet, wenn auch immer noch einzelne Sparten-Fehlstellen zu füllen sind und konkrete Arbeit in Richtung Vertretungsmandate notwendig bleibt.

Eng damit verbunden ist dies: Wenn wir Fair Pay durchsetzen, gibt's uns nicht mehr alle. Oder anders formuliert: Wie gelingt die Umstellung auf Fair Pay, ohne dass der kulturelle Output geringer wird? Die Lösung: Es braucht mehr Geld. Es braucht mehr Geld UND Fair Pay. Dafür sind Datenerhebungen notwendig, die es bisher nur rudimentär gibt, und klar definierte Schritte Richtung Ziel, etwa: Kommendes Jahr gibt es in diesem Umfang mehr Kunst- und Kulturförderung, damit geht sich eine flächen-

4 Initiative Urhebervertragsrecht. www.urhebervertragsrecht.at.

deckende Erhöhung auf 70 Prozent des Fair-Pay-Ziels aus, ein Jahr später geht es um 80 Prozent usw. Oder: In einer bestimmten Sparte wird die Umsetzung begonnen, die folgenden Sparten werden (mit einem Zeitplan) definiert. Vorschläge gibt es hierfür viele.

Ein zentrales Problem ist die föderale Struktur in Österreich und das daraus resultierende mehrgliedrige Fördersystem: Wo immer eine:r die Forderung nach Fair Pay vorbrachte, war die Ablehnung mit Verweis auf die jeweils anderen Ebenen vorhersehbar. „Wir als Land können nicht erhöhen, weil dann müsste auch der Bund.“ Oft genug war dies mit sehr realen Gefahren der negativen Förderkompensation verbunden: Wenn eine Ebene mehr zahlt, zahlt die andere entsprechend weniger (unabhängig von Begründung und Intention). Verhandlungstechnisch logisch war für die Interessenvertretungen, eine Entkoppelung durchzusetzen, die derzeit gelungen ist. Wenn jede Gebietskörperschaft unabhängig ihren Anteil erhöhen kann, heißt das praktisch jedoch auch, dass Fair Pay erst erreicht werden kann, wenn alle jeweils involvierten Gebietskörperschaften fertig umgestellt haben – insbesondere am Beginn fühlt sich dies für viele Kulturschaffende nach Peanuts für viel Arbeit an.

Warum ist hier überhaupt in erster Linie von Subventionen die Rede? Die Einnahmenstrukturen in Kunst und Kultur sind ähnlich divers wie die Arbeitssituationen. Während mit einem Kulturverein um die Gage oder mit einem kleinen Verlag um das Honorar verhandelt werden kann, sieht die Situation bei den großen Playern anders aus: Einseitige Honorarvorgaben der Auftraggeber:innen sind die Regel, nicht die Ausnahme. Ein großer Teil der Kunst- und Kulturproduktion ist jedoch öffentlich finanziert – und dieses Gegenüber ist greifbarer und zudem bei fairer Bezahlung in die Verantwortung nehmbar: Politik und Verwaltung lassen sich sehr ungerne nachweisen, dass sie Kunst und Kultur nur zum Hungerlohn ermöglichen. Wir dürfen nur nicht lockerlassen. Und: Wenn es gelingt, stehen auch private Player unter Zugzwang.

Politische Entwicklung seit 2020 und Stand der Dinge

Anfang 2020 hat es das Wortpaar Fair Pay erstmals in ein österreichisches Regierungsprogramm geschafft: noch nicht die Umsetzung, aber immerhin das Vorhaben, eine Fair-Pay-Strategie zu entwickeln. Dann kam Corona, und die aufflammende Debatte stand auf Hold. Interessenvertretungen setzten das Thema Fair Pay sehr bald erneut auf die Tagesordnung – auch mit dem Fokus, angesichts der Krise lange notwendige Verände-

rungen endlich umzusetzen. Im Herbst 2020 initiierte Kunst- und Kulturstatssekretärin Andrea Mayer einen *Fairness-Prozess* in zwei getrennten Arbeitsgruppen mit Interessenvertretungen sowie mit den Kunst- und Kulturverwaltungseinheiten der Bundesländer.⁵ Die auffällige Betonung des „Fair“ unter gleichzeitiger Auslassung der Bezahlung haben viele im Feld als bewusst gewählte Ansage verstanden: Unter dem Titel „Fairness“ können viele verschiedene (und auch notwendige) Maßnahmen überlegt werden, die dann nicht alle umgesetzt werden – eine einfache Möglichkeit, das auf Fördergeber:innenseite nicht unbedingt beliebte Topic Fair Pay zu begraben, zumal sich ein Mehr an Fairness immer schnell und ohne Kosten postulieren lässt. Im ersten öffentlichen Akt des Fairness-Prozesses, einem international angelegten Symposium im September 2021, hätte sich diese Befürchtung beinahe bestätigt: Im veröffentlichten Programm kam faire Bezahlung nicht mehr explizit vor. Unter dem Druck der Interessenvertretungen wurde das Thema Fair Pay dann doch zentral gesetzt.

Parallel beauftragte der Bund eine erste Fair-Pay-Gap-Studie. Gesucht wurde die Differenz zwischen tatsächlicher Bezahlung und dem notwendigen finanziellen Mehrbedarf, wenn nach den Vorschlägen der Interessenvertretungen honoriert würde. Die Ergebnisse lagen zu Beginn 2022 vor. Diese ergaben jedoch lediglich eine erste Richtschnur: aufgrund mangelhaften Timings und Fragen mit teils unpräziser Vermischung von Arbeitssituationen (angestellt und selbstständig), Strukturen und Honoraren. Um nicht nur zu verhandeln, sondern auch zu handeln, startete der Bund alsbald eine Pilotphase Fair Pay mit dem Ziel, den Bundesanteil an Subventionen entsprechend den Ergebnissen der Fair-Pay-Gap-Studie auf Fair-Pay-Niveau zu heben. Gespräche zu Struktur und Setting dieser Pilotphase fanden jedoch erst im Nachhinein statt, in der Fokusgruppe Fair Pay (auf Einladung des Bundes unter Beteiligung von Ländern, Städte- und Gemeindebund sowie den Interessenvertretungen). Das ursprüngliche Ziel der Fokusgruppe Fair Pay (aus Sicht der IGs), endlich tief in die Materie einzusteigen, Probleme zu identifizieren, Lösungen auszuhandeln und Umsetzungsschritte zu definieren, ein Vorgehen, das seit 2020 zugesagt war, wurde nicht eingelöst.

Erfolgreich waren die Gebietskörperschaften aber im Finden einer bisher so nicht vorstellbaren Zusammenarbeit. Als Ergebnis liegt seit dem

⁵ BMKOeS: Fairness in Kunst und Kulturarbeit. www.bmkoes.gv.at/Kunst-und-Kultur/Fairness.html.

Frühsommer 2022 eine gemeinsame Fair-Pay-Strategie vor.⁶ Das unter Ausschluss der IGs verhandelte Papier umfasst nur wenige Seiten, entspricht aber immerhin einer Absichtserklärung. Neben der Entkoppelung der Fair-Pay-Bemühungen auf Ebene der Gebietskörperschaft enthält es ein Bekenntnis zu Maßnahmen mit dem Ziel einer faireren Bezahlung – und lässt leider ein neu entstandenes Problem offen: die Berechnungsgrundlage für Fair Pay.

Ein Schritt zurück: Das Bundesland Salzburg ging das Problem strukturierter und mit dem klaren Ziel an, Fair Pay auf allen Ebenen der Kunst und Kultur durchzusetzen. Neben der Differenzierung in Anstellungen gemäß Gehaltsschema der IG Kultur Österreich (in Umsetzung) und Honorare (in Aushandlung) hat das Land Salzburg Umsetzungsschritte definiert und vor allem die Grundlagen mit den IGs ausgehandelt: Betrachtet werden die Subventionen aller Ebenen im Verhältnis zu den notwendigen Ausgaben; das Bundesland ersetzt den prozentuellen Anteil des Landes. Sonstige Einnahmen, Sponsoring oder Ticketeinnahmen sind nicht Teil der Berechnungsgrundlage zur anteilmäßigen Fair-Pay-Aufstockung.

Der Bund zieht in der Pilotphase Fair Pay jedoch die Gesamteinnahmen als Basis heran. Das bedeutet: Um auf Fair-Pay-Niveau zu kommen, sind nicht nur die anderen Gebietskörperschaften gefragt, sondern auch alle anderen Einnahmen entsprechend zu erhöhen. Dies unterstellt zum einen, dass sich Fördernehmer:innen nicht ausreichend um eigene Einnahmen bemühen (angesichts des permanenten Geldmangels allerorts absurd), und wird zum anderen zum Vorteil für genau jene, die – aus welchen Gründen immer – über keine oder kaum andere Einnahmen als Subventionen verfügen. Auf die Spitze getrieben könnten jene Kulturvereine fair bezahlen, die ihre Ticketpreise und Mitgliedsbeiträge auf null setzen. Die Opposition zum bisherigen Setting des Bundes kommt aber nicht nur aus den Interessenvertretungen, sondern auch aus vielen Bundesländern – eventuell ist das Problem bis zum Drucktermin dieses Artikels gelöst.

Ähnliches gilt auch bezüglich der im Sommer laufenden Gespräche zwischen IGs und Bund bzw. wo die Ressourcen es zulassen auch zwischen IGs und den Ländern. Im Bund geht es zentral um die Fortsetzung der

⁶ BMKOeS, neun Bundesländer, Städte- und Gemeindebund: Fair Pay Strategie. www.bmkoes.gv.at/Kunst-und-Kultur/Neuigkeiten/Fair-Pay-Strategie-der-Gebietsk%C3%B6rperschaften-f%C3%BCr-den-Kulturbereich.html.

Pilotphase Fair Pay im Jahr 2023. Die Zeit drängt: Erste Stichtage für Jahresanträge sind bereits im Herbst. Die zentrale pragmatische Forderung aus den IGs zielt auf die Inkludierung von Fair Pay in den Förderantrag. Solange das nicht gelingt, steht Fair Pay im Bund noch auf der Kippe.

To do?

Im Grunde genommen ist es sehr einfach: Auf allen Ebenen die klare Zusage erhalten, Fair Pay zu ermöglichen. Alle Informationen sammeln und die notwendigen Daten erheben. Einen Umsetzungspfad bauen. Vernünftigerweise geschieht dies unter Einbeziehung aller Akteur:innen im Feld, schon, um deren Wissen verwendbar zu machen, aber auch, um vermeidbare Fehler rechtzeitig zu finden. Idealerweise in einem Verhandlungssetting auf Augenhöhe. Vor allem an Letzterem scheitert es noch vielerorts: Verhandlungspartner:innen sind IGs in manchen Bundesländern, im Bund jedoch (noch) nicht.

In einem nächsten Schritt kann es dann notwendig werden, Verhandlungspartner:innen auch im jeweiligen Feld zu finden. Einen Vorschmack gibt das oben kurz erwähnte Urheber:innenrecht: Ein Bestandteil ist seit Jahresbeginn, dass Verbände von Auftragnehmer:innen und -geber:innen Vergütungsregeln aushandeln können, die bei positivem Abschluss verbindlich gelten. Entgegen den Forderungen aus den IGs ist dieser Mechanismus jedoch nur optional, nicht zwingend. Quasi analog dazu bereitet die europäische Kommission die Möglichkeit von Kollektivvertragsverhandlungen von Verbänden (Solo-)Selbstständiger mit ihren Gegenübern vor. Letzteres zu finden, wird nicht überall möglich sein. Im Auge behalten müssen wir es dennoch.

Zentral wird jedoch sein, dass sich die Fördergeber*innen auf einen Paradigmenwechsel im Förderwesen einlassen: Wenn faire und angemessene Bezahlung verpflichtend ist, kann nicht mehr beliebig an den Förderhöhen geschraubt werden.

Clemens Christl arbeitet für den Kulturrat Österreich