

## Vorblatt

### Probleme:

- Das seit 1922 im Wesentlichen unverändert geltende SchauspG entspricht nicht mehr zur Gänze den Anforderungen eines modernen Bühnenarbeitsrechts. Die „Weiterentwicklung“ des Bühnenarbeitsrechts erfolgte lediglich über Kollektivverträge.
- Das SchauspG entspricht 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 Kunstschaaffenden in Österreich (kurz: IMAG) eingesetzten Arbeitsgruppe „Arbeitsrecht der Schauspieler/innen“;
- Modernisierung und Anpassung des Bühnenarbeitsrechts an das allgemeine Arbeitsvertragsrecht, insbesondere in den Bereichen Entlohnung, Arbeitsverhinderungs-, Urlaubs- und Arbeitszeitrecht unter Berücksichtigung der Besonderheiten im Bühnenarbeitsrecht.

### Inhalt:

- Außerkrafttreten des bisherigen Schauspielergesetzes (SchauspG) und Schaffung eines Bundesgesetzes über Arbeitsverhältnisse zu Theaterunternehmen (Theaterarbeitsgesetz – TAG), mit dem das Rechtsverhältnis zwischen Theaterunternehmen und Mitgliedern umfassend geregelt wird:
  - Neuregelung des Geltungsbereichs,
  - Schaffung einer neuen Entgeltgrenze im Bereich des Rücktrittsrechts und des Konkurrenzverbots,
  - Anpassung des Arbeitsverhinderungs- und des Urlaubsrechts unter Berücksichtigung der Besonderheiten im Bühnenarbeitsrecht,
  - europarechtskonforme Überarbeitung der arbeitszeitrechtlichen Sonderregelungen,
  - Anpassung des Systems der Nichtverlängerungserklärung an die kollektivvertragsrechtliche Praxis,
  - Neudefinition des Gastvertrages,
  - Nichtübernahme veralteter und materiell derogierter Bestimmungen des SchauspG,
  - redaktionelle Anpassungen und Vereinheitlichung der Terminologie;
- Anpassungen im UrlG, ArbVG, EFZG und ARG.

### Alternativen:

Beibehaltung des gegenwärtigen unbefriedigenden Rechtszustandes, insbesondere der vom allgemeinen Arbeitsvertragsrecht abweichenden Regelungen. 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 Mitglieder modernisiert und unter Beachtung der Besonderheit des „Bühnenarbeitsrechts“ an das allgemeine Arbeitsrecht angepasst. Andererseits wird durch die Neuregelung des Geltungsbereichs Rechtssicherheit sowohl für Theaterunternehmer/innen als auch Mitglieder 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 dem bisherigen § 10 SchauspG kommt es zu einer Verminderung der Verwaltungskosten für Theaterunternehmer/innen. Die im Bereich des § 3 TAG getroffene Adaption der bestehenden Informationspflicht schafft keine neue bzw. keine zusätzliche Informationsverpflichtung, sodass von keiner Mehrbelastung der Theaterunternehmer/innen auszugehen ist. Das TAG sieht zwar im Bereich der Urlaubsaufzeichnungen eine marginale Ergänzung der bestehenden Informationsverpflichtung vor; die daraus entstehenden Verwaltungskosten liegen unter der Bagatellgrenze gemäß § 5 Abs. 2 der 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 Bühnenarbeitsrechts und den heutigen Bedürfnissen der Theaterunternehmer/innen und der Schauspieler/innen; zudem steht das SchauspG in einigen Bereichen in Widerspruch zu 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-Umstellungsgesetzes 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 (BMS GZ 30.507/52-V/1/1985) zu keiner Einigung. Die „Weiterentwicklung“ des Bühnenarbeitsrechts 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 Interessengruppen aus dem Kunstbereich vertreten. Nach einer eingehenden Analyse der arbeitsvertragsrechtlichen Situation der Schauspieler/innen fanden im Zeitraum Herbst 2009 bis September 2010 Sozialpartnerverhandlungen mit dem Ziel statt, dass SchauspG zu novellieren.

Ziel der Verhandlungen 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 „Bühnenarbeitsrechts“ beibehalten wird. Das gibt dem Mitglied und anderen mit arbeitsrechtlichen Materien Vertrauten die Möglichkeit, eine Übersicht über das in

Österreich geltende Bühnenarbeitsrecht zu erlangen. Weiters besteht weitgehende Übereinstimmung dahingehend, dass das SchauspG auf Basis der Verhandlungsergebnisse zu modernisieren und an die zwischenzeitigen Entwicklungen der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung und der Theaterpraxis anzupassen ist.

Nach dem ursprünglichen Konzept sollte die Modernisierung des „Bühnenarbeitsrechts“ im Rahmen einer Novelle zum SchauspG erfolgen. Ein entsprechender Begutachtungsentwurf wurde seitens des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz mit GZ BMASK-462.209/0001-VII/9/2010 im Juli 2010 zur Begutachtung versandt. Im Hinblick auf die mit diesem Reformvorhaben verbundenen umfangreichen inhaltlichen Änderungen einerseits sowie auf diesbezügliche Anregungen im Begutachtungsverfahren andererseits wurde von einer Novellierung des SchauspG abgesehen. Das „modernisierte“ Bühnenarbeitsrecht soll nunmehr in Form eines neuen Bundesgesetzes erlassen werden, das grundsätzlich auf der Systematik des SchauspG aufbaut.

Das TAG setzt die weitgehend konsensual ausgearbeiteten Arbeitsergebnisse der AG „Arbeitsrecht“ um.

Im Wesentlichen enthält das TAG folgende Regelungen:

- Neuregelung des Geltungsbereichs (§ 1):  
Das TAG 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.  
Künftig wird auf den Unternehmensbegriff im Sinne des UGB abgestellt.  
Klarstellung, dass das TAG für alle an Theaterunternehmen im Sinne des TAG 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 Leistungen zu erbringen hat (§ 3);
- Klare gesetzliche Regelung der Entlohnung von Vorproben (§ 7);
- Aufnahme einer Entgeltfortzahlungsregelung für Arbeitsunfälle sowie Kur- und Erholungsaufenthalte (§ 9);
- 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 Ersatzleistung für nicht verbrauchten Urlaub;
- Korrespondierend zur Angleichung des Urlaubsrechts im TAG erfolgt eine Bereinigung des Geltungsbereichs des UrlG (Art. 2);
- Europarechtskonforme Überarbeitung der arbeitszeitrechtlichen Sonderregelungen:  
Die bisherigen arbeitszeitrechtlichen Regelungen werden grundsätzlich beibehalten. Im Sinne der zwingenden Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie wird insbesondere eine gesetzliche Regelung der wöchentlichen Ruhezeit für Mitglieder (§ 17), aber auch für sonstige Theaterarbeitnehmer/innen (§ 44) vorgesehen.
- Schaffung einer neuen Entgeltgrenze im Bereich des Konkurrenzverbots und des Rücktrittsrechts (§§ 20 und 34);
- Modifizierung des Systems der Nichtverlängerungserklärung entsprechend der kollektivvertragsrechtlichen Praxis dahingehend, dass die Initiative zur Nichtverlängerung künftig beim/bei der Theaterunternehmer/in liegt (§ 27).
- Regelung der Rechtsfolgen einer unterlassenen Verständigung des Betriebsrats von einer Nichtverlängerungserklärung im ArbVG (Art. 3).
- Neudefinition des Gastvertrages (§ 41);

- Redaktionelle Anpassungen und Vereinheitlichung der Terminologie (z.B. wird durchgehend auf die Begriffe „Bühnenarbeitsvertrag“ oder „Arbeitsverhinderung“ abgestellt);
- Nichtübernahme veralteter und teilweise materiell derogierter Bestimmungen des SchauspG:
  - Nichtübernahme des in sich widersprüchlichen und zu anderen Bestimmungen des SchauspG in Widerspruch stehenden § 6 SchauspG (Herabsetzung und Einstellung des Entgelts),
  - Nichtübernahme der nicht mehr zeitgemäßen Regelung der Benefizvorstellung gemäß § 10 SchauspG (der Wegfall der Rechnungslegungspflicht nach § 10 Abs. 1 letzter Satz SchauspG führt zudem zu einer Reduktion der Verwaltungskosten für Theaterunternehmer/innen),
  - Nichtübernahme der durch die Entwicklung des kollektiven Arbeitsrechts überholten Bestimmungen des § 26 SchauspG (Theaterbetriebsordnung).
  - Nichtübernahme des begünstigten Austrittsrechts der Schauspielerin bei Verehelichung „während der Vertragsdauer“ nach § 31 SchauspG (dieser Bestimmung wurde mit dem EheRWG, BGBl. 412/1975, materiell derogiert),
  - Nichtübernahme der in Widerspruch zu den §§ 3 ff AVRAG bzw. der Betriebsübergangsrichtlinie stehenden „Betriebsübergangs- und Haftungsregelung“ des bisherigen § 33 Abs. 1 und 3 SchauspG.

Die Erlassung des TAG wird gleichzeitig zum Anlass genommen, inhaltlich zusammengehörige Bestimmungen aus systematischen Gründen sowie aus Gründen der leichteren Lesbarkeit zu einheitlichen Paragraphen bzw. „Regelungsblocken“ zusammenzufassen. Das bedingt auch eine Umnummerierung der aus dem SchauspG „bekannten“ Paragraphenreihung wie folgt:

Paragrafen	
SchauspG	TAG
§ 1 Abs. 1	§ 1 Abs. 1
§ 1 Abs. 2	§ 1 Abs. 2
§ 1 Abs. 3	§ 3 Abs. 1
§ 1 Abs. 4	§ 3 Abs. 2
§ 2 Abs. 1	§ 3 Abs. 3
§ 2 Abs. 2	§ 3 Abs. 4
§ 2 Abs. 3	entfällt
§ 3	entfällt
§ 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 8
§ 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 6
§ 48	§ 42 Abs. 7
§ 50	§ 40
§ 51	§ 43
§ 52	§ 41
§ 53 Abs. 3	§ 45

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 (Theaterarbeitsgesetz)**

#### **Zum Titel:**

Im Schrifttum zum SchauspG wurde der Titel „Schauspielergesetz“ als „zu eng“ kritisiert, da die Bestimmungen dieses Gesetzes nicht nur auf Schauspieler/innen im engeren Sinne, sondern auf alle in § 1 Abs. 1 SchauspG genannten Personen anzuwenden ist, die sich einem Theaterunternehmen gegenüber zur Leistung künstlerischer Dienste verpflichten (vgl. *Kapfer/Bündsdorf*, Schauspielergesetz, 1; *Kozak/Balla/Zankel*, Schauspielergesetz, 39). Mit dem Titel „Theaterarbeitsgesetz – TAG“ wird nunmehr zum Ausdruck gebracht, dass das Gesetz auf alle im Rahmen von Bühnenarbeitsverhältnissen an Theaterbühnen künstlerisch tätige Personen anzuwenden ist.

#### **Zum Inhaltsverzeichnis:**

Entsprechend den Legistischen Richtlinien (LRL 111 und 119) wird dem TAG ein Inhaltsverzeichnis vorangestellt und eine Gliederung in Abschnitte vorgenommen.

#### **Zu § 1:**

Entgegen der Überschrift „Inhalt des Bühnendienstvertrages“ hat § 1 Abs. 1 und 2 SchauspG 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 TAG 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, d.h. 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 zugutekommt 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 Arbeitsmittel 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 Vertrages.

Wer seine künstlerischen Leistungen nicht frei gestalten kann und an bestimmte Vertragsbühnen, an vorgegebene Proben- und Aufführungszeiten, an den Proben- und Stückplan oder an Regelungen, wie er/sie sich bei der Durchführung der Arbeit zu verhalten hat, gebunden ist und sich laufenden 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. Die Vereinbarung einer generellen Vertretungsbefugnis schließt die persönliche Abhängigkeit und Arbeitnehmer/inneneigenschaft aber nur dann aus, wenn dadurch nicht mehr von Arbeitsleistungen in persönlicher Abhängigkeit gesprochen werden kann. Diese Beurteilung käme uU dann in Betracht, wenn das Ablehnungsrecht tatsächlich wiederholt ausgeübt wird oder bei objektiver Betrachtung zu erwarten ist, dass eine solche Nutzung erfolgt (vgl. etwa OGH 19.12.2007, 9 Ob A 118/07d).

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 18.12.1979, 4 Ob A 124/79, Folgendes festgehalten: „Ob ein Bühnenvertrag iSd § 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 TAG 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/der anderen 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 für ein Theaterunternehmen, an dem er/sie nicht regelmäßig tätig ist, herstellt. Dass künstlerische Tätigkeiten durchaus im Rahmen eines Werkvertrags ausgeübt werden können, zeigt etwa die Entscheidung des OGH vom 21.10.1987, 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.

Im Vergleich zum bisherigen § 1 Abs. 1 SchauspG sieht § 1 Abs. 1 keine demonstrative Aufzählung der unter das TAG fallenden Kategorien von Mitgliedern vor, weil aufgrund der ständigen Entwicklungen der Fachbezeichnungen im künstlerischen Bereich auch eine bloß demonstrative Aufzählung immer wieder zu aktualisieren wäre. Materiell bringt die Nichtübernahme der demonstrativen Aufzählung keine Änderungen mit sich. Somit gelten die Bestimmung des TAG für Personen, die ihre künstlerischen Tätigkeiten im Rahmen eines Bühnenarbeitsverhältnisses erbringen. Das sind u.a.: Darsteller/innen, Spielleiter/innen, Dramaturg/innen, Kapellmeister/innen, Musiker/innen, Regieassistenten und -innen, Inspizienten und -innen sowie Souffleur/innen, aber auch Korrepetitor/innen, Bühnenbildner/innen, Kostümbildner/innen und künstlerische Assistenten und Assistentinnen oder Licht-, Ton-, und Videodesigner/innen.

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, Operettensänger/in, Ballettmitglied, Mimiker/in“. Daher schlägt *Kapfer* vor, den Begriff „Kunstgattung“ durch den Begriff „Kunstfach“ zu ersetzen. Unter dem Begriff „Kunstgattung“ wird 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, waren sowohl 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 u.a. mit dem Arbeitsrechtlichen Begleitgesetz – ArbBG, BGBl. Nr. 833/1992) erscheint die Voraussetzung der hauptsächlichlichen Inanspruchnahme der Erwerbstätigkeit für den Geltungsbereich des SchauspG weder zeitgemäß noch sachlich gerechtfertigt. Es ist nicht klar erkennbar, aus welchen Gründen das Abstellen auf die hauptsächlichliche Inanspruchnahme dem Wesen des Bühnenarbeitsvertrages besser entsprochen wird. Selbst *Kapfer/Bündsdorf*, Schauspielergesetz, 18, halten fest, dass die gewählte Formulierung „keine sehr glückliche Umschreibung der hauptsächlichlichen Inanspruchnahme der Erwerbstätigkeit“ darstellt. Durch den Entfall des zeitlichen Mindestausmaßes der Erwerbstätigkeit soll die Anwendung des TAG 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 hauptsächlichlichen 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. Nicht maßgeblich ist, ob die wirtschaftliche Tätigkeit tatsächlich dauerhaft ausgeübt wird, solange nur die planmäßige Absicht auf eine kontinuierliche Tätigkeit gerichtet ist. Eine solche Absicht ist anzunehmen, wenn sie auf eine grundsätzliche offene Zahl von Geschäftsabschlüssen hin ausgerichtet ist, die einen dauerhaften Erwerb ermöglichen, sie sich von Ihrer Intention her also nicht in der Vornahme von Einzelhandlungen oder Gelegenheitsgeschäften erschöpfen. 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; *diess.* „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 5 ff).

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

#### **Zu § 2:**

Dem SchauspG fehlte bislang eine „dynamische Verweisungsklausel“.

#### **Zu § 3:**

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 SchauspG. 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 des Weiteren der Vorrang der freiwilligen Interessenvertretungen (§ 6 ArbVG) zur Erteilung der Zustimmung zur Unentgeltlichkeit klargestellt. Die Unentgeltlichkeit soll nur mit voriger Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaft vereinbart werden können. Vorstellbar ist etwa, dass diese Zustimmung für bestimmte Fälle, wie etwa Charityveranstaltungen, erteilt wird.

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 § 3 Abs. 3 weiterhin die Möglichkeit haben, vom/von der Theaterunternehmer/in die Aushändigung einer schriftlichen Aufzeichnung der gesamten getroffenen Vereinbarung (also den 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, wird der bisherige § 2 Abs. 3 SchauspG nicht übernommen.

#### **Zu § 4:**

§ 4 entspricht - mit den erforderlichen redaktionellen Anpassungen – dem bisherigen § 4 SchauspG.



**Zu § 5:**

Der bisherige § 5 SchauspG wird legislativ bereinigt. § 5 entspricht inhaltlich unverändert dem bisherigen § 5 Abs. 2 SchauspG (Rechtsunwirksamkeit eines Bühnenarbeitsvertrages auf Probe). Die an dieser Stelle „verfehlten“ Bestimmungen des bisherigen § 5 Abs. 1 und 3 SchauspG 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 § 6:**

§ 6 entspricht dem bisherigen § 7 SchauspG mit den durch die Änderung der Paragrafenbezeichnung erforderlichen Zitat Anpassung.

**Zu § 7:**

§ 7 entspricht weitgehend dem bisherigen § 8 SchauspG. 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. Den Vertragsparteien bleibt es unbenommen, ein Arbeitsverhältnis für die Dauer der Vorproben zu vereinbaren. Damit ist sichergestellt, dass dem Mitglied für die Teilnahme an Vorproben die festen Bezüge zustehen.

**Zu § 8:**

§ 8 entspricht dem bisherigen § 9 SchauspG.

**Zu § 9:**

§ 9 entspricht grundsätzlich den bisherigen §§ 11 und 12 SchauspG:

- § 9 Abs. 1 entspricht - abgesehen von zwei Neuerungen - inhaltlich dem bisherigen § 11 Abs. 1 SchauspG: In Angleichung an das Arbeitsverhinderungsrecht des § 8 Abs. 1 AngG wird vorgesehen, dass ein Mitglied auch im Fall einer Arbeitsverhinderung wegen Arbeitsunfall oder Berufskrankheit Anspruch auf Fortzahlung der festen Bezüge bis zu acht Wochen hat. Die Bestimmung des bisherigen § 11 Abs. 1 letzter Halbsatz SchauspG, wonach das Spielgeld entfällt, wenn die Zahl der für den Monat vereinbarten Spielgelder trotz Arbeitsverhinderung erreicht wurde, führte in der Praxis zu Rechtsunsicherheiten, und zwar dann, wenn in den Fällen des bisherigen § 9 Abs. 3 SchauspG (= § 8 Abs. 3 TAG) 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 es - 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 sprachlich modernisiert dem bisherigen § 11 Abs. 2 SchauspG. Diese Regelung ist beizubehalten, da berufsspezifische Verhinderungen auftreten können, die nicht als Krankheit zu qualifizieren sind, wie z.B. eine Stimmveränderung.
- § 9 Abs. 3 entspricht dem bisherigen § 11 Abs. 3 SchauspG.
- Im § 9 Abs. 4 wird der Bezugsfortzahlungszeitraum auf acht Wochen erstreckt und klargestellt, dass der Anspruch auf die festen Bezüge ohne Rücksicht auf Zeiten einer anderen Arbeitsverhinderung gebührt. Im Gegenzug entfällt die begünstigte Entgeltfortzahlungsregelung des bisherigen § 11 Abs. 4 dritter Satz SchauspG. § 11 Abs. 4 zweiter Satz SchauspG kann aufgrund der auch im Bereich des TAG zu beachtenden absoluten Beschäftigungsverbote nach dem MSchG entfallen.
- § 9 Abs. 5 sieht in Angleichung an das Arbeitsverhinderungsrecht des § 8 Abs. 1 AngG und an die dazu ergangene Rechtsprechung, die wiederholt klargestellt hat, dass diese Aufenthalte in den Bereich Krankheit/Unglücksfall „fallen“, die Bezugsfortzahlung nach Maßgabe des § 9 Abs. 1 für die in dieser Bestimmung angeführten Aufenthalte (insb. für den Fall eines Kur- und Erholungsaufenthaltes) vor.

- § 9 Abs. 6 entspricht grundsätzlich dem bisherigen § 11 Abs. 5 SchauspG. Diese Bestimmung wird allerdings dahingehend modernisiert, dass die Bestätigung der Arbeitsverhinderung von einem/einer Arzt/Ärztin mit einem Krankenkassenvertrag, einem Theaterarzt oder Theaterärztin oder der zuständigen Krankenkasse ausgestellt werden kann.
- Der § 12 Abs. 1 SchauspG wird nicht übernommen, da die Verknüpfung des Entlassungs- bzw. des Austrittsrechts mit dem Entgeltfortzahlungsanspruch aus heutiger Sicht nicht schlüssig nachvollziehbar ist. Weiters ist anzumerken, dass im Hinblick auf die Geltung des MSchG eine Entlassung wegen Niederkunft vorweg ausscheidet. Die Frage, ob eine Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall im Einzelfall Grundlage einer Entlassung sein kann, ist - wie im allgemeinen Arbeitsvertragsrecht (vgl. z.B. § 27 Z 2 AngG) - nach § 31 Z 2 und 3 TAG zu beurteilen. Zudem sieht § 32 Z 4 TAG im Fall der Arbeitsunfähigkeit bzw. für den Fall, dass die Arbeit nicht ohne Schaden für die Gesundheit fortgesetzt werden kann, die Möglichkeit des begründeten Austritts vor.
- Das im bisherigen § 12 Abs. 2 SchauspG normierte Entlassungsverbot bei Schwangerschaft kann im Hinblick auf die uneingeschränkte Geltung des MSchG entfallen.
- §§ 9 Abs. 7 und 8 entsprechen dem bisherigen § 12 Abs. 1 letzter Satz und Abs. 3 SchauspG.

**Zu § 10:**

§ 10 entspricht dem bisherigen § 13 SchauspG.

**Zu § 11:**

§ 11 entspricht materiell dem bisherigen § 14 SchauspG. In sprachlicher Hinsicht wurde der Begriff „Lieferung“ in der Überschrift durch den Begriff „Bereitstellung“ ersetzt. Weiters wird entsprechend der kollektivvertraglichen Praxis vorgesehen, dass - wenn erforderlich - neben den Ankleider/innen auch Friseur und Friseurinnen sowie Maskenbildner/innen vom/von der Arbeitgeber/in kostenlos beizustellen sind.

**Zu §§ 12 und 13:**

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

**Zu § 14:**

In § 14 wird in Anlehnung an die Fürsorge- und Treuepflicht eine gegenseitige Interessenwahrungspflicht vorgesehen. Anzumerken ist, dass in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz die (privatrechtliche) Fürsorge- und Treuepflicht des Theaterunternehmers oder der Theaterunternehmerin durch das ASchG samt Durchführungsverordnungen, welche auch im Bereich des TAG uneingeschränkt Anwendung finden, konkretisiert wird. Im Einzelfall können diese Pflichten allerdings auch über die geltenden Arbeitnehmer/innenschutzvorschriften hinausgehen.

**Zu § 15:**

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

Diese seit Inkrafttreten des SchauspG unveränderte Bestimmung ist nicht mehr zeitgemäß und widerspricht den Grundsätzen des Urlaubsrechts. Zudem ist die Urlaubsregelung des § 18 SchauspG 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 SchauspG 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 Arbeitszeitrichtlinie wird das Urlaubsrecht - unter Berücksichtigung der bestehenden Besonderheiten des Bühnenarbeitsrechts - so weit wie möglich an das allgemeine Urlaubsrecht angeglichen:

- § 15 Abs. 1 legt den jährlichen Urlaubsanspruch mit mindestens 24 Werktagen fest (= vier Urlaubswochen). Das bisherige Anwachsen des Urlaubsanspruches um 2 Werktage für jedes weitere Arbeitsjahr wird beibehalten. Klargestellt wird, dass dieser Urlaubszuwachs bereits mit dem Beginn des weiteren Arbeitsjahres anfällt.

- Auch für Mitglieder, deren Bühnenarbeitsverhältnis kürzer als sechs Monate dauert, soll entsprechend der Arbeitszeitrichtlinie (vgl. auch das Urteil des EuGH RS C-173/99, BECTU) 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 auch der kollektivvertragsrechtlichen Praxis. Ab dem zweiten Urlaubsjahr entsteht der Urlaubsanspruch zur Gänze mit Beginn des Arbeitsjahres. Weiters wird (nach Vorbild des § 2 Abs. 2 letzter Satz UrlG) klargestellt, dass sich der Urlaubsanspruch durch bezügefrie Zeiten nicht verkürzt, sofern gesetzlich nicht ausdrücklich anderes angeordnet ist (vgl. etwa § 15f Abs. 2 MSchG oder § 7c VKG).
- § 15 Abs. 3 entspricht dem bisherigen § 18 Abs. 3 SchauspG, 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 TAG 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 ausdrücklich klar, dass die Regelung des § 5 UrlG (Erkrankung während des Urlaubs) auf Mitglieder anzuwenden ist (siehe dazu auch Art. 2).
- § 15 Abs. 6 und 7 entspricht dem bisherigen § 18 Abs. 5 und 6 SchauspG. Abs. 6 Z 1 wird allerdings in Orientierung an die Bestimmung des § 8 Abs. 1 Z 3 UrlG dahingehend ergänzt, dass die Urlaubsaufzeichnungen auch den Zeitpunkt der Auszahlung des Urlaubsentgelts zu enthalten haben. Im Hinblick auf den 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 Urlaubsaufzeichnungen eine Verwaltungsstrafe vor.
- § 15 Abs. 9 erklärt im Hinblick auf das Ziel einer Anpassung an das allgemeine Urlaubsrecht folgende urlaubsrechtliche Bestimmungen im Bereich des TAG 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 schon derzeit für Mitglieder iSd SchauspG geltenden §§ 16 bis 18 UrlG (Pflegefreistellung) finden uneingeschränkt auf Mitglieder iSd § 1 TAG Anwendung; auf diese Bestimmungen braucht daher nicht verwiesen werden.

**Zu § 16:**

§ 16 entspricht - mit den erforderlichen redaktionellen Anpassungen - dem bisherigen § 19 SchauspG.

**Zu § 17:**

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

In Abs. 2 wird zunächst der bisherige § 20 Abs. 2 SchauspG 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 Theaterunternehmer/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 Interessen von Arbeitnehmer/innen 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/inne/n 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 bzw. ein Entfall in einzelnen Wochen mit Ausgleich in der nächsten oder der vorangegangenen Woche möglich. Zur Berechnung dürfen nur mindestens 24-stündige Ruhezeiten herangezogen werden. Eine wöchentliche Ruhezeit von 24 Stunden in der ersten Woche und von 48 Stunden in der zweiten Woche wäre daher zulässig, nicht hingegen eine Ruhezeit von 12 Stunden in der ersten Woche und von 60 Stunden in der zweiten Woche.

Abs. 4 ermöglicht eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes durch Kollektivvertrag auf bis zu einem Jahr. Andere Abweichungen darf der Kollektivvertrag nicht zulassen. Eine Durchrechnung über das Spieljahr ist daher möglich. Der Kollektivvertrag kann die Ermächtigung auch an die Betriebsvereinbarung weitergeben. Dabei kann er den möglichen Durchrechnungszeitraum für die Betriebsvereinbarung begrenzen.

Abs. 5 behandelt jene Fälle, in denen ein Kollektivvertrag nicht möglich ist, weil der/die Arbeitgeber/in nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft und auch nicht selbst kollektivvertragsfähig ist. In diesem Fall kann zwar die Betriebsvereinbarung den Durchrechnungszeitraum verlängern, höchstens jedoch auf 13 Wochen. Diese unterschiedliche Regelung ist wegen des möglichen Ungleichgewichts zwischen den Vertragspartner/innen auf Betriebsebene gerechtfertigt.

Abs. 6 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. Anderenfalls setzt der/die Theaterunternehmer/in einen Straftatbestand nach Abs. 9. 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. 7 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.

Abs. 7 Z 1 ermöglicht das Einspringen für verhinderte Mitglieder, wobei eine Vereinbarung zwischen dem einspringenden Mitglied und dem/der Theaterunternehmer/in notwendig ist.

Abs. 7 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. 8 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 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. 9 enthält Strafbestimmungen für Übertretungen der Abs. 3 bis 8. 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. Diese Bestimmung ist auch maßgeblich für die Bestellung von verantwortlichen Beauftragten.

Kontrollbehörde ist das zuständige Arbeitsinspektorat, Strafbehörde die Bezirksverwaltungsbehörde.

**Zu §§ 18 und 19:**

Diese Bestimmungen entsprechen den bisherigen §§ 21 und 22 SchauspG.

**Zu § 20:**

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

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 SchauspG verwendete Formulierung „über seine Dienstpflicht hinaus“ entfallen. Eine Beschränkung der Erwerbstätigkeit nach dem Ende des Bühnenarbeitsverhältnisses wäre im Rahmen einer Konkurrenzklausele gemäß § 2c AVRAG zu vereinbaren.

Das in § 20 Abs. 3 geregelte vertragliche Konkurrenzverbot entspricht - mit den erforderlichen Zitat Anpassungen – grundsätzlich dem bisherigen § 23 Abs. 3 SchauspG. § 20 Abs. 3 1. Satz 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.

§ 20 Abs. 4 entspricht - sprachlich modernisiert - dem bisherigen § 23 Abs. 4 SchauspG.

**Zu § 21:**

§ 21 entspricht im Wesentlichen den bisherigen §§ 24 und 25 SchauspG.

**Zu § 22:**

§ 22 entspricht grundsätzlich dem bisherigen § 27 SchauspG. 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. Abweichend vom bisherigen § 27 Abs. 3 SchauspG begrenzt Abs. 3 den zulässigen Höchstwert der Konventionalstrafe mit der „Höhe der einjährigen festen Bezüge“ und nicht mehr mit der „Höhe des einjährigen Entgelts“; damit harmonisiert diese Bestimmung auch mit § 5. Die übrigen Wirksamkeitsbeschränkungen der Vertragsstrafe wurden unverändert beibehalten.

Im Zusammenhang mit dem Entfall der Regelung des bisherigen § 3 Abs. 2 SchauspG (Vereinbarung einer Konventionalstrafe mit Minderjährigen) ist festzuhalten, dass die Vereinbarung einer Konventionalstrafe mit einem/einer zum Zeitpunkt der Vereinbarung minderjährigen Arbeitnehmer/in als Angelegenheit des außerordentlichen Wirtschaftsbetriebes nach § 154 Abs. 3 ABGB zwingend der gerichtlichen Genehmigung und - bei gemeinsamer Obsorge der Eltern - der Zustimmung beider Elternteile bedarf.

**Zu § 23:**

§ 23 entspricht materiell dem bisherigen § 28 SchauspG. Die Neuformulierung des bisherigen Abs. 1 sowie der Entfall des bisherigen Abs. 5 ergeben sich einerseits aus dem Entfall des bisherigen § 26 SchauspG, andererseits aus dem bestehenden Anpassungsbedarf an das ArbVG, welches auf Theaterunternehmen im Sinne des TAG (aber auch auf Theaterunternehmen im Sinne des SchauspG) Anwendung findet.

Ordnungsstrafen iSd dieser Bestimmung sind Disziplinarstrafen. Daher sind die §§ 96 Abs. 1 Z 1 und 102 ArbVG auch auf Theaterunternehmen zwingend anzuwenden. § 133 ArbVG sieht für Theaterunternehmen bezüglich Disziplinarmaßnahmen keine Ausnahme vor.

Das KJBG findet im Bereich des TAG Anwendung. Damit findet auch § 22 Abs. 2 KJBG Anwendung. Nach dieser Bestimmung dürfen Disziplinarmaßnahmen über Jugendliche nur verhängt werden, wenn

dies in einem Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung gem. § 97 Abs. 1 Z 24 ArbVG vorgesehen ist. Geldstrafen dürfen als Disziplinarmaßnahmen nicht verhängt werden.

**Zu § 24:**

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

**Zu § 25:**

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

**Zu § 26:**

§ 26 entspricht dem bisherigen § 36 SchauspG (Freizeit während der Kündigungsfrist - Gastspielurlaub). Diese Bestimmung wird inhaltlich unverändert beibehalten, jedoch aus systematischen Gründen nach dem neuen § 25 eingefügt. Weiters erfolgt eine Anpassung der Paragrafenbezeichnung an den Inhalt dieser Bestimmung.

**Zu § 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.

In Abs. 2 wird ausdrücklich klargestellt, 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.

Im Sinne der Rechtssicherheit stellt Abs. 3 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. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des TAG bestehende kollektivvertragliche Bestimmungen, die derartige Regelungen bereits vorsehen, bleiben insoweit berührt.

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

**Zu § 28:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 34 SchauspG (idF des IRÄ-BG).

**Zu § 29:**

§ 29 entspricht dem bisherigen § 35 SchauspG. 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 § 30:**

Diese Bestimmung entspricht dem bisherigen § 37 SchauspG.

**Zu § 31:**

§ 31 entspricht - mit den erforderlichen redaktionellen Anpassungen - grundsätzlich dem bisherigen § 38 SchauspG.

**Zu § 32:**

§ 32 entspricht dem bisherigen § 39 SchauspG.

**Zu § 33:**

§ 33 entspricht dem bisherigen § 40 SchauspG.

**Zu § 34:**

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

§ 5 Abs. 3 SchauspG verfügte in der ursprünglichen Fassung die Nichtgeltung der Schutzbestimmung des § 5 Abs. 1 SchauspG 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 SchauspG nach der herrschenden arbeitsrechtlichen Lehre ohne die Bezugnahme auf „Steuereinheiten“ gelesen. Dementsprechend entfiel mit dem 1. Euro-Umstellungsgesetz Bund, BGBl. I Nr. 98/2001, die Bezugnahme auf „Steuereinheiten“.

Nach *Dittrich/Tades*, Arbeitsrecht, Anm. 3 zu § 5, und *Kapfer/Bündsdorf*, Kommentar zum Schauspielergesetz, 43 ff, ist § 5 Abs. 3 SchauspG korrigierend dahin auszulegen, dass diese Bestimmung die Nichtgeltung der Schutzbestimmung des § 5 Abs. 1 SchauspG 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 SchauspG 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 Konkurrenzklausalrechts 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 17fache 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 §§ 35 bis 37:**

Die §§ 35 bis 37 entsprechen den bisherigen §§ 41 bis 43 SchauspG.

**Zu § 38:**

§ 38 entspricht dem bisherigen § 44 SchauspG.

**Zu § 39:**

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

**Zu § 40**

§ 39 entspricht dem bisherigen § 50 SchauspG.

**Zu § 41:**

§ 41 Abs. 1 regelt - mit drei wesentlichen Abweichungen vom bisherigen § 52 SchauspG - das Vorliegen von Gastverträgen: Zum einen wurde in Abgrenzung zum Gastspiel der bisherige Begriff „Gastspielvertrag“ durch den Begriff „Gastvertrag“ ersetzt. Zum anderen wurde im Hinblick auf die gängige Theaterpraxis klargestellt, dass auch im Fall des Gastvertrages vom „Typ I“ (Verpflichtung des Gastes für nicht mehr als fünf Aufführungen) auf das Spieljahr als Betrachtungszeitraum abzustellen ist. Weiters wurde im Hinblick auf die Erfordernisse der arbeitsrechtlichen Praxis die komplexe und missverständliche Definition des Gastvertrages vom „Typ II“ (vgl. dazu auch *Kozak/Balla/Zankel*, Schauspielergesetz, 259) transparenter gestaltet. 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“ als Vergleichsmaßstab nicht mehr auf die „meisten übrigen an demselben Theaterunternehmen angestellten Mitglieder“, sondern nur mehr auf die im selben Kunstfach tätigen übrigen Mitglieder des jeweiligen Theaterunternehmens abgestellt wird. Weiters ist entscheidend, dass das Entgelt des Gastes die festen Bezüge, die der vorgenannten Vergleichsgruppe durchschnittlich gebühren, übersteigt. Vorgesehen wird weiters, dass der/die Theaterunternehmer/in dem Gast im Fall der Gerichtsanhängigkeit die Höhe

der durchschnittlichen festen Bezüge der im selben Kunstfach tätigen übrigen Mitglieder auf Verlangen bekannt zu geben hat.

§ 41 Abs. 2 entspricht - mit den durch die Änderung der Paragrafenbezeichnungen erforderlichen Zitat Anpassungen - dem bisherigen § 52 Abs. 2 SchauspG. Anzumerken ist, dass auch Gäste iSd § 41 entsprechend der Vorgaben des Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie einen Urlaubsanspruch nach Maßgabe des § 15 erwerben.

**Zu § 42:**

Die in den bisherigen §§ 46 bis 48 SchauspG erfolgte Regelung der Vermittlung von Bühnenarbeitsverhältnissen soll aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit nunmehr in einem eigenen Paragrafen geregelt werden.

Abs. 1 entspricht inhaltlich unverändert dem bisherigen § 46 SchauspG.

Abs. 2 bis 6 entsprechen grundsätzlich dem bisherigen § 47 SchauspG. Der bisherige § 47 Abs. 3 SchauspG (nunmehr: § 42 Abs. 4) 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. Im Hinblick auf § 5 Abs. 3 AMFG kann der bisherige § 47 Abs. 6 SchauspG entfallen; zudem wird in Z 6 klargestellt, dass die Vermittlung nur durch nach dem AMFG befugte Vermittler/innen erfolgen darf.

Abs. 7 entspricht inhaltlich dem bisherigen § 48 SchauspG.

**Zu § 43:**

Abs. 1 entspricht dem bisherigen § 51 SchauspG. 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 Vorliegens eines Gewerbetriebes iSd GewO keine Anwendung (vgl. auch *Kapfer/Bündsdorf*, Kommentar zum Schauspielergesetz, 4). Auch hier wird aus systematischen Gründen (siehe die Erläuterungen zu § 1 Abs. 1) im Gesetzestext von einer demonstrativen Aufzählung der von dieser Bestimmung erfassten Berufsgruppen abgesehen. Abs. 1 findet demnach Anwendung auf Sekretär/innen, Kassierer/innen oder Buchhalter/innen; Abs. 2 findet hingegen Anwendung etwa auf Theaterportier/innen oder Garderobier/innen.

**Zu § 44:**

Diese Bestimmung enthält Regelungen über die wöchentliche Ruhezeit, die für andere Theaterarbeitnehmer/innen nach § 43 gelten:

- Abs. 1 bis 3 entsprechen § 17 Abs. 3 bis 5.
- 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 ARG übernommen.
- Abs. 5 und 6 entsprechen § 17 Abs. 8 und 9.

**Zu § 45:**

Diese Bestimmung regelt die Vollziehung.

**Zu § 46:**

Nach Abs. 1 sollen die Neuregelungen mit den in dieser Bestimmung vorgesehenen Maßgaben mit 1.1.2011 in Kraft treten und für alle Bühnenarbeitsverhältnisse iSd TAG, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem 31.12.2010 liegt, gelten. Damit gilt das TAG auch für Gastverträge, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach diesem Zeitpunkt liegt. § 9 soll nur für Arbeitsverhinderungen gelten, die erstmals nach dem 31.12.2010 auftreten. Ebenso sollen die urlaubsrechtlichen Bestimmungen des § 15 Abs. 1, 2 und 9 nur für jene Urlaubsjahre gelten, die nach dem Inkrafttreten des TAG beginnen.

Nach Abs. 2 tritt § 27 am 1.3.2011 in Kraft. Dieses Datum wurde einerseits im Hinblick auf die derzeitige Regelung des § 32 SchauspG gewählt; andererseits soll damit den Vertragsparteien ausreichend Zeit zur Implementierung der Systemumstellung im Bereich der Nichtverlängerungserklärung zur Verfügung stehen. Damit gilt z.B. für das Spieljahr 2010/2011 noch die bisherige Regelung des § 32 SchauspG. Für das Spieljahr 2011/2012 hat die allfällige Abgabe einer Nichtverlängerungserklärung zum maßgeblichen Stichtag nach Maßgabe des § 27 zu erfolgen.



Abs. 3 stellt klar, dass das TAG auch für Bühnenarbeitsverhältnisse iSd SchauspG gilt, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor dem 1.1.2011 liegt. Für zum 31.12.2010 laufende Gast(spiel)verträge gilt weiterhin § 52 SchauspG.

Abs. 4 und 5 ordnet - spiegelbildlich zu Abs. 1 und 2 - entsprechend den legislativen Richtlinien das Außerkrafttreten des SchauspG mit den vorgesehenen Übergangsbestimmungen an.

Abs. 6 ordnet an, dass in anderen Bundesgesetzen getroffene Verweise auf das SchauspG künftig als Verweise auf das TAG gelten. Für den Bereich des Arbeitsrechts nehmen die Art. 2 bis 5 dieses Bundesgesetzes die erforderlichen Anpassungen vor.

Abs. 7 stellt klar, dass bestehende kollektivvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen über die wöchentliche Ruhezeit durch das In-Kraft-Treten dieses Bundesgesetzes nicht berührt werden, soweit sie auch nach diesem Bundesgesetz hätten abgeschlossen werden können. Sie müssen daher inhaltlich den §§ 17 oder 44 entsprechen. Für Betriebsvereinbarungen kommt als weitere Voraussetzung hinzu, dass entweder kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann oder der Kollektivvertrag sie zur Regelung ermächtigt.

#### **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 Arbeitsverhältnisse nach dem SchauspG vor. Nach der Neukonzeption des TAG soll – auch im Sinne einer leichteren Lesbarkeit - der Urlaubsanspruch der Mitglieder umfassend im TAG geregelt werden. Im gegebenen Zusammenhang ist zu betonen, dass § 15 Abs. 5 TAG klarstellt, dass die Regelungen des § 5 UrlG im Bereich des TAG uneingeschränkt 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. 1):**

Redaktionelle Anpassung.

##### **Zu Z 2 (§ 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 „Kündigungsvorverfahren“ 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 TAG 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 TAG die Verlängerung zu verhindern.

#### **Zu Art. 4 und 5 (Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes)**

Redaktionelle Anpassung.