



GOOD PRACTICE FÜR VERANSTALTER*INNEN UND THEATERSCHAFFENDE

Stand: 15. Dezember 2020

Dieses Merkblatt erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.

Als Berufsverband für die freien Theaterschaffenden ist es uns ein grosses Anliegen, dass Kulturschaffende fair entlohnt werden. Gleichzeitig sehen sich unsere Veranstalter*innen-Mitglieder zur Zeit mit einer grossen Planungsunsicherheit konfrontiert. Sie wissen nicht, welche Anlässe noch stattfinden können und ob oder welche Entschädigungen sie erhalten werden. Um für beide Seiten ein grösseres Mass an Klarheit zu schaffen, legen wir zuerst die rechtliche Sicht auf die Problematik dar und sprechen dann unsere Empfehlungen aus.

Absagen von Engagements aus rechtlicher Sicht

1. Pacta sunt servanda

Grundsätzlich sind Verträge einzuhalten, auch in Zeiten von Covid-19. Verträge müssen immer im Einzelfall angeschaut werden, um die Verhältnisse zu klären. Erscheint dies nötig, so nehmt mit uns Kontakt per Mail auf: info@tpunkt.ch. In der Schweiz können Verträge auch mündlich geschlossen werden, wenn sich die Parteien über die wichtigsten Bedingungen einigen (Termin, Honorar usw).

2. Freiwillige Absage von Veranstaltungen

Zuwenig Reservationen („Bleiben Sie zuhause!“), erhöhte Schutzauflagen, wechselnde Vorschriften zur zulässigen Auslastung usw. Es gibt für Veranstaltende derzeit zahlreiche Gründe und Erschwernisse, aufgrund derer sie einen geplanten Anlass lieber absagen. Aber solange kein Verbot oder eine andere Einschränkung besteht, die den Anlass objektiv verunmöglicht, sind solche Absagen aus rechtlicher Sicht „freiwillig“.



Sie gelten als Kündigung oder Rücktritt, und die vereinbarte Entschädigung bleibt grundsätzlich geschuldet. Enthält der Vertrag keine Regeln zu Rücktritt, Kündigung sowie den finanziellen Folgen, oder verstossen diese gegen zwingendes Recht (z. B. Arbeitsrecht), gelten folgende gesetzlichen Regeln:

- **Arbeitsvertrag:** Freiwillige Absage > Kündigung (unter Beachtung der Vereinbarung/Vorschriften) oder Annahmeverzug der Arbeitgeberin (Art. 324 OR) > Lohn ist geschuldet, auch wenn nicht gearbeitet werden kann. Diese Regel darf nicht zuungunsten der Arbeitnehmenden abgeändert werden.
- **Werkvertrag:** Freiwillige Absage > Rücktritt ist jederzeit möglich (Art. 377 OR) > volle Schadloshaltung (vereinbartes Honorar und Auslagen sind geschuldet).

3. Unfreiwillige Absage von Veranstaltungen

Wenn nun eine Veranstaltung aufgrund eines Verbotens, einer Krankheit, eines Wasserschadens oder aus anderen ungeplanten Umständen nicht stattfinden kann, dann stellt das aus rechtlicher Sicht eine Unmöglichkeit dar. Aus rechtlicher Sicht ist entscheidend, ob es sich um eine verschuldete oder unverschuldete Unmöglichkeit handelt. Bei einer verschuldeten Unmöglichkeit haftet grundsätzlich der / die Verursachende. Wenn die Unmöglichkeit unverschuldet eintritt, können unter gewissen Umständen Forderung und Gegenforderung des Vertrages erlöschen (Art. 119 OR). Aber nicht jede unverschuldete Unmöglichkeit führt zu einer Befreiung der vertraglichen Pflichten. Dies ist im Einzelfall zu prüfen.

Enthält der Vertrag keine Regeln zu bestimmten Situationen, die eine Absage von Veranstaltungen regeln oder verstossen diese gegen zwingendes Recht, gelten folgende gesetzliche Regeln:



- **Arbeitsvertrag:**

Veranstaltungsverbot / Betriebsschliessung > Mehrheitliche Lehrmeinung: Risikobereich des Arbeitgebers > unverschuldeter Annahmeverzug der Arbeitgeberin (Art. 324 OR) > Lohn ist geschuldet, auch wenn nicht gearbeitet werden kann (darf nicht zuungunsten des ArbN abgeändert werden)

Krankheit des Arbeitnehmers > Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin (Art. 324a OR) > Lohn ist geschuldet (bei Vertragsdauer von mind. 3 Mt.), auch wenn nicht gearbeitet werden kann (zwingende Regel) > Lohnfortzahlungspflicht ist zeitlich beschränkt

Quarantäne des Arbeitnehmers > Umstritten: Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers oder Corona-Ewerbsersatz (<https://www.ahv-iv.ch/p/6.13.d>)

Arbeitnehmer kommt nicht zur Arbeit aus Angst vor Ansteckung > kein Anspruch auf Lohnfortzahlung, ausser der Arbeitgeber weigert sich, adäquate Schutzmassnahmen zu treffen

Infos zu Arbeitsverhältnis & Corona:

<https://www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/coronavirus>

- **Werkvertrag:**

Betriebsschliessung > Zufall, der beim Veranstalter eingetreten ist (Art. 378 OR) > Vergütung der bisher geleisteten Arbeit des Kulturschaffenden sowie Auslagen, aber kein Ersatz des gesamten, vereinbarten Honorars

Veranstaltungsverbot > Umstritten: Zufall, der beim Veranstalter eingetreten ist (Art. 378 OR) > Vergütung der bisher geleisteten Arbeit des Kulturschaffenden sowie Auslagen, aber kein Ersatz des gesamten, vereinbarten Honorars

Reiseverbot/Quarantäne/Krankheit o.ä. des

Kulturschaffenden > Anlass kann nicht stattfinden >

Grundsatz: Vertrag erlischt (Ausnahme: Ersatz stellen) > keine gegenseitigen Ansprüche



Empfehlungen von t. Theaterschaffende Schweiz

Wir empfehlen bei Arbeitsverträgen:

Liegt ein Arbeitsvertrag vor, ist der Lohn vollumfänglich geschuldet, auch wenn keine Vorstellungen stattfinden können. Denn trotz objektiver Unmöglichkeit, die Arbeitsleistung zu erbringen, besteht weiterhin ein zwingender Lohnanspruch (Art. 324 OR). Es besteht hier kein Spielraum für besondere Empfehlungen.

Wir empfehlen bei Werkverträgen:

- Die Veranstaltenden bemühen sich, mit den Künstler*innen ein Ersatzdatum zu finden (Verschiebung). Verschobene Gastspiele bedeuten für die Künstler*innen aber in jedem Fall einen Ausfall, denn am Verschiebungsdatum kann kein anderes Engagement angenommen werden und die Fixkosten (Atelier, Proberaum, Equipment usw.) oder die vorgelagerten Kosten für Entwicklung des Werkes bestehen trotzdem.
- Bei den Anträgen für Ausfallentschädigungen führen die Veranstaltenden immer auch die Löhne und Honorare der Künstler*innen, Techniker*innen usw. als Schadensposten auf.
- Veranstaltende mit hohem Subventionierungsgrad oder solche, die als Kulturunternehmen Ausfallentschädigung geltend machen können (Gagen = Teil des Ausfalls), zahlen mindestens 80% der vereinbarten Gage, bei guter Finanzierung 100%.
- Nichtsubventionierten Veranstaltenden oder solchen, die keine Ausfallentschädigung beantragen können, empfehlen wir folgende Lösung: Auszahlung von mindestens 50% der vereinbarten Gage zum ursprünglichen Veranstaltungstermin und für die verschobene Veranstaltung 100% der vertraglich vereinbarten Gage.

Die aktuellen Möglichkeiten für Kulturunternehmen (z.B. Vereine, Veranstalter*innen), Entschädigungen zur erhalten, sind auf unserer Corona-Seite aufgeführt: www.tpunkt.ch/corona .