

**Die Praxis der öffentlichen Kulturförderung bei der Umsetzung von Honorarempfehlungen**

**Schlussbericht zuhanden des Nationalen Kulturdialogs (NKD)**

Luzern/Lausanne, den 22. Februar 2022

**| Autorinnen und Autoren**

Vera Hertig (Projektleitung)

Christof Schwenkel, Dr. (Qualitätssicherung)

Clément Bourdin (Wissenschaftliche Mitarbeit)

Rahel Ettlín (Wissenschaftliche Mitarbeit)

**| INTERFACE Politikstudien**

Forschung Beratung GmbH

Seidenhofstrasse 12

CH-6003 Luzern

Tel +41 (0)41 226 04 26

Rue de Bourg 27

CH-1003 Lausanne

Tel +41 (0)21 310 17 90

[www.interface-pol.ch](http://www.interface-pol.ch)

**| Auftraggeber**

Nationaler Kulturdialog (NKD)

**| Zitiervorschlag**

Hertig, Vera; Schwenkel, Christof; Bourdin, Clément; Ettlín, Rahel (2022): Die Praxis der öffentlichen Kulturförderung bei der Umsetzung von Honorarempfehlungen. Schlussbericht zuhanden des Nationalen Kulturdialogs (NKD). Luzern/Lausanne: Interface.

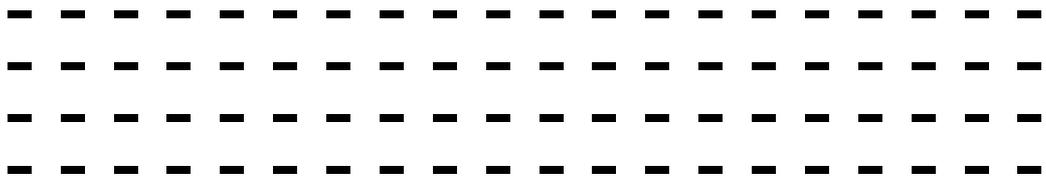
**| Laufzeit**

Juni 2021 bis Februar 2022

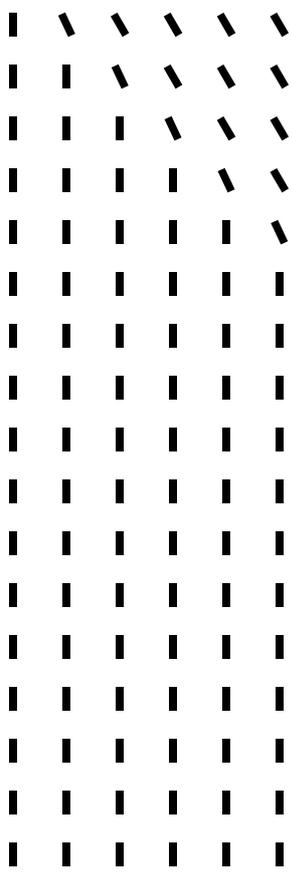
**| Projektreferenz**

Projektnummer: 21-35

<b>Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen</b>	<b>4</b>
Ziele und Methodik der Studie	5
Zentrale Ergebnisse der Studie	6
Empfehlungen zuhanden der öffentlichen Kulturförderung	11
<b>1. Einleitung</b>	<b>14</b>
1.1 Ausgangslage und Ziele	15
1.2 Fragestellungen	17
1.3 Methoden	17
<b>2. Ergebnisse zu bestehenden Honorarempfehlungen von Branchenverbänden</b>	<b>19</b>
2.1 Übersicht zu bestehenden Honorarempfehlungen	20
2.2 Unterschiede bei den Honorarempfehlungen	23
2.3 Handlungsfelder bei den Honorarempfehlungen	24
<b>3. Ergebnisse zur Praxis der öffentlichen Kulturförderung</b>	<b>26</b>
3.1 Bekanntheit von und Sensibilisierung zu Honorarempfehlungen	27
3.2 Beurteilung der bestehenden Honorarempfehlungen	32
3.3 Vorgaben zur Sicherstellung einer angemessenen Entlohnung	36
3.4 Kontrolle der Einhaltung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung	40
3.5 «Good Practice»-Beispiele bei der Anwendung und Kontrolle von Vorgaben	44
3.6 Auswirkungen der Praxis der öffentlichen Kulturförderung	49
3.7 Beurteilung des Handlungsbedarfs aus Sicht der öffentlichen Kulturförderung	52
<b>4. Vorschläge für ein Pilotprojekt mit Kulturförder-institutionen</b>	<b>56</b>
4.1 Grundsätzliche Überlegungen	57
4.2 Vorschläge für das geplante Pilotprojekt	58
<b>Anhang</b>	<b>62</b>
A 1 Übersicht Interviewpartner/-innen	63
A 2 Online-Befragung: Informationen zur Grundgesamtheit und Rücklauf	64
A 3 Details zu Honorarempfehlungen pro Kulturbereich	67



## **Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen**



**Im Folgenden werden die zentralen Erkenntnisse der Studie zusammengefasst und die Empfehlungen des Studienteams zu einer besseren Umsetzung von Honorarempfehlungen durch die öffentliche Kulturförderung präsentiert.**

Im gesamten Bericht wird der übergreifende Begriff «Honorarempfehlungen» verwendet. Darunter werden sämtliche Empfehlungen der Branchenverbände zu Mindest- und Richtwerten bezüglich Honorare, Gagen und Löhne von Kulturakteuren verstanden.

### Ziele und Methodik der Studie

Die Kulturbotschaft 2021–2024 des Bundes sieht vor, dass der Bund «dort, wo er Finanzhilfen spricht, künftig auf eine angemessene Entschädigung der Kulturschaffenden hinwirken» wird. Demgemäss sollen das Bundesamt für Kultur (BAK) und Pro Helvetia ihre Finanzhilfen innerhalb der Schweiz mit der Bedingung verbinden, dass die Finanzhilfeempfänger/-innen die Richtlinien der relevanten Branchenverbände zur Entschädigung von Kulturschaffenden einhalten. Auch bei anderen staatlichen Kulturförderern sind die Empfehlungen bezüglich angemessener Honorare und deren Umsetzung ein Thema.

### Ziele der Studie

Im Rahmen einer Arbeitsgruppe des Nationalen Kulturdialogs (NKD) beschäftigen sich der Bund, die Kantone und Gemeinden gemeinsam mit dem Thema der angemessenen Entlohnung von Akteuren im Kulturbereich. Die Arbeitsgruppe gab die vorliegende Studie mit dem Ziel in Auftrag, zu untersuchen, welche Honorarempfehlungen von Branchenverbänden existieren und wie die öffentliche Kulturförderung mit diesen Empfehlungen umgeht. Zudem sollen Informationen zur Bekanntheit und Sensibilisierung der Empfehlungen bei Förderinstitutionen und Förderempfänger/-innen erhoben werden. Ebenfalls sollte die Sicht der öffentlichen Kulturförderung zu Honorarempfehlungen und den möglichen Auswirkungen ihrer Praxis eingeholt werden.

### Methodisches Vorgehen

Wir haben folgende Methoden:

- *Online-Recherche*: Auf Grundlage von online verfügbaren Informationen haben wir eine Übersicht zu öffentlich zugänglichen Honorarempfehlungen von Branchenverbänden zu verschiedenen Kulturbereichen und Leistungen erstellt.
- *Explorative telefonische Interviews mit Vertretenden öffentlicher Kulturförderinstitutionen*: Als Grundlage für die Online-Befragung haben wir Vertretende von elf ausgewählten öffentlichen Kulturförderinstitutionen interviewt (Details zu Interviewteilernehmer/-innen siehe Abschnitt A 1.1 im Anhang).
- *Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen*: Wir haben eine Online-Befragung bei Personen mit Leitungsfunktion von Kulturförderstellen des BAK, Pro Helvetia, allen Kantonen, grösseren Städte (Mitglieder der Städtekonferenz Kultur [SKK]), regionalen Förderstellen, ausgewählten Bürger-/Bürgergemeinden und Lotterien durchgeführt. Insgesamt nahmen 111 Personen an der Befragung teil, wobei von einigen Institutionen mehrere Verantwortliche aus verschiedenen Förderbereichen antworteten (siehe Details zur Online-Befragung in Abschnitt A 2 im Anhang).

- *Fünf Fallstudien zu «Good Practices»:* Wir haben fünf Förderinstitutionen ausgewählt, die über gute Praxisansätze bei der Anwendung und der Kontrolle von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung auf Grundlage von Honorarempfehlungen verfügen. Um diese näher zu untersuchen, haben wir *Interviews* mit den zuständigen Personen der Förderinstitutionen geführt sowie ergänzende *Dokumente* analysiert, die uns zur Verfügung gestellt wurden (z.B. Leistungsvereinbarungen, Förderrichtlinien).

Basierend auf den Ergebnissen formulierten wir Empfehlungen zuhanden der öffentlichen Kulturförderung, die zu einer Verbesserung der Anwendung und Überwachung von Honorarempfehlungen bei Kulturakteuren führen können.

### Zentrale Ergebnisse der Studie

Die folgende Darstellung fasst die wichtigsten Erkenntnisse der Studie zusammen.

---

#### Zentrale Erkenntnisse der Studie auf einen Blick

---

##### Bekanntheit von Honorarempfehlungen

- Die Honorarempfehlungen der Branchenverbände sind den meisten öffentlichen Kulturförderinstitutionen bekannt: 74 Prozent der befragten öffentlichen Kulturförderinstitutionen kennen die für sie relevanten Honorarempfehlungen.
- 58 Prozent der Befragten geben an, dass ihre Förderinstitution Kulturakteure zu Empfehlungen informiert und sensibilisiert.
- Eine Mehrheit der Vertretenden von öffentlichen Kulturförderinstitutionen ist der Meinung, dass die Honorarempfehlungen auch den meisten geförderten Kulturakteuren bekannt sind.

##### Beurteilung der bestehenden Honorarempfehlungen

- In fast allen Kulturbereichen wurden Honorarempfehlungen durch Branchenverbände erarbeitet. In einigen Bereichen gibt es noch Verbesserungsmöglichkeiten und Handlungsbedarf (z.B. Populäre Musik, Neue interaktive Medien, Design, Games, Kunst und Bau).
- Honorarempfehlungen werden von öffentlichen Kulturförderinstitutionen für alle Kulturbereiche als notwendig beurteilt.
- 95 Prozent der Befragten geben an, dass Honorarempfehlungen für ihre Arbeit in der Kulturförderung grundsätzlich nützlich sind.

##### Anwendung von Honorarempfehlungen durch die öffentliche Kulturförderung

- Honorarempfehlungen spielen bei der öffentliche Kulturförderung – auf Ebene Bund, Kantone sowie Städte – eine Rolle: 77 Prozent der Befragten geben an, dass ihre Kulturförderinstitutionen bei der Förderung von Institutionen und/oder Projekten Vorgaben zur angemessenen Entlohnung formuliert.
- Vorgaben zur angemessenen Entlohnung sind nicht immer gleich verbindlich und werden in der Förderung nicht immer gleich strikt angewendet. Ausnahmen gibt es beispielsweise bei Kleinbeiträgen sowie im Bereich Nachwuchs- und Laienförderung.
- Kontrollen zur Umsetzung der Vorgaben werden punktuell auf Grundlage von Jahres-/Schlussrechnungen durchgeführt. Systematische Kontrollen und restriktive Sanktionierungsmechanismen (wie Kürzung von Fördergeldern) finden selten statt.
- 82 Prozent der Befragten beurteilen es als sinnvoll, dass die angemessene Entlohnung ein zwingendes Förderkriterium darstellt. 75 Prozent wünschten sich eine konsequentere Beobachtung und Kontrolle der Umsetzung von Vorgaben/Honorarempfehlungen.

---

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der durchgeführten Online-Befragung bei 111 Vertretenden von öffentlichen Kulturförderinstitutionen.

---

Im Folgenden werden die zentralen Erkenntnisse der Studie erläutert.

#### Bekanntheit von Honorarempfehlungen und Sensibilisierung

Sowohl die Interviews wie auch die Online-Befragung deuten darauf hin, dass die bestehenden Honorarempfehlungen der Branchenverbände *bei den meisten öffentlichen Kulturförderinstitutionen bekannt* sind. In der Online-Befragung geben 74 Prozent der Befragten an, dass sie die Honorarempfehlungen in den Bereichen, die für ihre Fördertätigkeit relevant sind, kennen. Eine Mehrheit der befragten Vertretenden von Kulturförder-

institutionen ist der Meinung, dass die Honorarempfehlungen *auch den meisten geförderten Kulturakteuren bekannt* sind – die Bekanntheit wird bei den Institutionen höher eingeschätzt als bei einzelnen Kulturschaffenden. Die Interviewten schätzen die Bekanntheit der Empfehlungen je nach Kulturbereich und Professionalität der Kulturschaffenden unterschiedlich hoch ein. Als vergleichsweise weniger hoch schätzen die Befragten die Bekanntheit bei weniger gut vernetzten Kulturakteuren sowie bei Kulturschaffenden in den Bereichen Visuelle Kunst und Populäre Musik ein.

Teilweise informieren Branchenverbände öffentliche Kulturförderinstitutionen zu den bestehenden Empfehlungen (z.B. durch Newsletter, informeller Austausch). So geben 38 Prozent der Befragten in der Online-Befragung an, dass sie von Branchenverbänden über die Erarbeitung und Weiterentwicklung von Empfehlungen informiert werden. Ein institutionalisierter Austausch oder eine Zusammenarbeit zwischen Förderinstitutionen und Branchenverbänden zu Honorarempfehlungen finden derzeit nicht statt. Gemäss den Befragten spielen die öffentlichen Kulturförderinstitutionen selbst eine wichtige Rolle bei der Information und Sensibilisierung von Kulturakteuren zu Honorarempfehlungen.

Es besteht ein Konsens dazu, dass das Bewusstsein für das Thema der Entlohnung im Kulturbereich während der Corona-Pandemie gestiegen ist. Insgesamt deuten die Studienergebnisse jedoch darauf hin, dass die Bekanntheit der Honorarempfehlungen bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen und auch bei Kulturakteuren noch erhöht werden könnte. Auf Seiten der öffentlichen Kulturförderung ist zudem ein Bedürfnis nach einem stärkeren Austausch mit Branchenverbänden und Kulturförderinstitutionen untereinander zum Thema Honorarempfehlungen beziehungsweise zur angemessenen Entlohnung erkennbar.

#### **Beurteilung der bestehenden Honorarempfehlungen von Branchenverbänden**

Die Online-Recherche zeigt, dass in fast allen Kulturbereichen Honorarempfehlungen durch Branchenverbände erarbeitet wurden (siehe Darstellung D 2.1). Unterschiede können bezüglich Verbindlichkeit, Differenzierung und Bemessung von Honorarempfehlungen sowie zwischen Regionen festgestellt werden. Bei den bestehenden Honorarempfehlungen konnten einzelne Handlungsfelder identifiziert werden. Dazu gehören beispielsweise Empfehlungen für Leistungen in den Bereichen Populäre Musik, Interaktive Medien, Design, Games, Kunst und Bau sowie bei Ausstellungen im historischen und naturkundlichen Bereich.

Die bestehenden Honorarempfehlungen der Branchenverbände werden von den Vertretenden öffentlicher Kulturförderinstitutionen für alle Kulturbereiche *als notwendig beurteilt*. 95 Prozent sind der Ansicht, dass die Empfehlungen für ihre Arbeit grundsätzlich nützlich sind. Es gibt einen Konsens dazu, dass die Empfehlungen keine strikten Vorgaben darstellen sollen, sondern Richtwerte beziehungsweise minimale Standards zur Entlohnung. In bestimmten Bereichen brauche es eine *gewisse Flexibilität und einen Verhandlungsspielraum*. Einzelne Vertretende der öffentlichen Kulturförderung geben zu bedenken, dass es den Empfehlungen an rechtlicher Verbindlichkeit fehle, damit sie als zwingende Standards angewendet und strikt eingefordert werden können. Manche Empfehlungen könnten zudem noch präzisiert oder besser auf andere Empfehlungen abgestimmt werden und es gebe Bereiche und Leistungen, wo Empfehlungen bisher fehlten. Grösseren Handlungsbedarf sehen die Vertretenden öffentlicher Kulturförderinstitutionen eher bei der Verbesserung der Durchsetzung einer angemessenen Entlohnung in der Kulturförderung. Die Erarbeitung und Weiterentwicklung von Honorarempfehlungen steht dabei nicht im Vordergrund.

### Anwendung von Honorarempfehlungen in der öffentlichen Kulturförderung

#### I Formulierung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung

Die Studie zeigt, dass Honorarempfehlungen von Branchenverbänden bei der Kulturförderung durch öffentliche Förderinstitutionen – sowohl auf Ebene Bund, Kantone wie auch Städte – eine Rolle spielen. In der Online-Befragung gaben 77 Prozent der Befragten an, dass ihre Förderinstitution in irgendeiner Form *Vorgaben* dazu macht, ob und allenfalls wie Förderempfänger/-innen eine angemessene Entlohnung erhalten beziehungsweise sicherstellen sollten. Entweder wird direkt auf bestehende Honorarempfehlungen verwiesen oder die Empfehlungen dienen als Grundlage zur Beurteilung einer angemessenen oder branchenüblichen Entlohnung. 23 Prozent der befragten Vertretenden von Kulturförderinstitutionen geben an, dass sie bei der Förderung keinerlei Vorgaben zur angemessenen Entlohnung machen. Während in der Online-Befragung alle Befragten von Förderstellen auf Bundesebene angeben, Vorgaben zur angemessenen Entlohnung zu machen, sind es bei den Vertretenden von kantonalen Förderstellen 88 Prozent, bei den städtischen Förderstellen 77 Prozent und bei den regionalen Förderstellen noch 57 Prozent. Es ist jedoch davon auszugehen, dass der Prozentsatz von öffentlichen Kulturförderinstitutionen, die solche Vorgaben formulieren, in der Realität etwas kleiner ist, als dies die Ergebnisse der Online-Befragung aufzeigen. Und zwar deshalb, weil in der Online-Befragung kleinere Städte und Gemeinden nicht befragt wurden. Gleichzeitig nahmen von den grösseren Förderinstitutionen (z.B. Pro Helvetia, BAK, Stadt Genf, Stadt Zürich), bei denen Honorarempfehlungen eher eine grössere Rolle spielen, teilweise mehrere Personen an der Befragung teil.

Vorgaben zur angemessenen Entlohnung auf Grundlage von Honorarempfehlungen werden sowohl bei der Institutionenförderung wie auch bei der Förderung von Projekten, Personen und Veranstaltungen formuliert.

- Bei der *Förderung von Institutionen*, die selbst Kulturakteure entlohnen, werden Vorgaben zur angemessenen Entlohnung in Leistungsvereinbarungen und Verträgen festgeschrieben. In der Online-Befragung gaben 51 Prozent der Befragten an, dass ihre Förderinstitution dies entsprechend praktiziert. Die Hälfte von diesen 51 Prozent verweist jeweils direkt auf bestehende Honorarempfehlungen.
- Bei der *Förderung von Projekten, Personen und Veranstaltungen* fliesst die angemessene Entlohnung als Förderkriterium bei der Gesuchbeurteilung ein und ist in Förderreglementen und/oder in Förderentscheiden entsprechend festgehalten. In der Online-Befragung gaben 44 Prozent der Befragten an, dass ihre Förderinstitution ein entsprechendes Förderkriterium definiert. In Interviews wird darauf hingewiesen, dass Fachjurys im Einzelfall diskutieren, ob die Vorgaben zur angemessenen Entlohnung eingehalten sind oder nicht.

Einige Förderinstitutionen geben an, dass ihre Vorgaben *keinen verpflichtenden Charakter* haben. Die Vorgaben seien als Empfehlung zu verstehen, woran sich die Geförderten orientieren sollen. Zudem gibt es Bereiche und Fälle, wo Kulturförderinstitutionen bewusst *keine Vorgaben formulieren oder diese weniger strikt anwenden*. Die Kulturförderung möchte Projekte nicht durch zu strikte Vorgaben, die nicht eingehalten werden können, verhindern. Dies ist beispielsweise bei Kleinbeiträgen sowie in den Bereichen der Nachwuchs- oder Laienförderung der Fall. Schwieriger anwendbar scheinen Vorgaben zudem in Bereichen, wo nicht eindeutig zwischen professioneller Kultur und Laienkultur unterschieden werden kann (z.B. im Bereich Populäre Musik). Insgesamt wird deutlich, dass Förderinstitutionen mit Vorgaben zur angemessenen Entlohnung bei der Förderung von Institutionen strikter sind als bei der Förderung von einzelnen Kulturschaffenden, die ihre Entlohnung selbst kalkulieren.

### I Kontrolle und Sanktionen bei Nicht-Einhaltung von Vorgaben

Die Angaben im Förderantrag und im Budget zur Entlohnung von Kulturakteuren orientieren sich an einer idealen Finanzierung, die fast nie zu 100 Prozent erreicht wird (weil z.B. nicht alle eingeplanten Förderbeiträge gesprochen wurden). Gemäss den Befragten sind es in der Folge häufig die Honorare, die in der Projektabwicklung gekürzt oder gar gestrichen würden. Entsprechend braucht es eine Kontrolle zum Zeitpunkt des Projektabschlusses. Somit kann überprüft werden, ob Vorgaben zur angemessenen Entlohnung tatsächlich eingehalten wurden.

Die Studie zeigt, dass in der öffentlichen Kulturförderung *kaum eine systematische und vertiefte Kontrolle* zu den tatsächlich ausbezahlten Honoraren bei den Geförderten stattfindet. In der Online-Befragung gibt etwa die Hälfte der Befragten, bei denen die angemessene Entlohnung eine Rolle in der Förderung spielt, an, dass sie *punktuellen Kontrollen* zur Einhaltung der Vorgaben durchführen. Nur 12 Prozent der Befragten geben an, dass ihre Förderinstitution in jedem Fall eine Kontrolle durchführt. 28 Prozent der Befragten geben an, dass Vorgaben nie kontrolliert werden. Der Anteil von Personen, die angeben, dass ihre Förderinstitution keine Kontrolle von Vorgaben durchführt, ist auf städtischer Ebene höher als auf Bundes- und Kantonsebene.

Wenn Kontrollen zur Einhaltung von Vorgaben stattfinden, werden diese meistens auf *Grundlage von Jahres- und Schlussrechnungen* getätigt. Dabei kontrollieren die Förderinstitutionen, ob die im Budget bei der Gesuchseinreichung geplante Honorarsumme mit der Schlussrechnung übereinstimmt. Bei grösseren Abweichungen werden weitere Abklärungen gemacht. Detailinformationen zu ausbezahlten Honoraren pro Person und Leistung fehlen in den meisten Fällen. Diese Praxis basiert auf dem Vertrauen darauf, dass die Angaben in der Schlussrechnung korrekt sind. Nur selten findet eine Kontrolle der tatsächlich ausbezahlten Honorare auf Grundlage einzelner Lohn-/Honorarabrechnungen oder durch direktes Nachfragen bei Honorarempfänger/-innen statt. Teilweise diskutieren die Förderinstitutionen die Einhaltung der Vorgaben zusätzlich in Gesprächen mit den Geförderten. Die Mehrheit der Befragten erachtet systematische vertiefte Kontrollen zu Honorarauszahlungen zum Zeitpunkt des Projektabschlusses als nicht umsetzbar. Dazu würden Ressourcen sowie auch Detailinformationen zu den einzelnen Honorarauszahlungen fehlen. Zudem beurteilen die meisten Förderinstitutionen den Aufwand zur Informationsbeschaffung und für Kontrollen, gerade bei mittleren und kleineren Förderbeiträgen, als nicht verhältnismässig.

62 Prozent der Befragten von Kulturförderinstitutionen, die Kontrollen durchführen, geben in der Online-Befragung an, dass Konsequenzen gezogen werden können, falls eine Nicht-Einhaltung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung festgestellt wird. *Restriktive Sanktionierungsmechanismen* bei Nicht-Einhaltung von Vorgaben (wie die Kürzung oder Rückzahlung von Fördergeldern) werden in der öffentlichen Kulturförderung jedoch kaum umgesetzt. In der Regel suchen die Förderinstitutionen bei Nicht-Einhaltung von Honorarempfehlungen das Gespräch mit den Geförderten, um nach Gründen zu fragen. Teilweise hat eine Nicht-Einhaltung zur Folge, dass die entsprechenden Personen/Institutionen in der Förderung zukünftig nicht mehr berücksichtigt oder strengere Vorgaben formuliert werden. Insgesamt wird deutlich, dass die meisten Kulturförderinstitutionen einen präventiven Ansatz – im Sinne von Sensibilisierung zur Wichtigkeit einer angemessenen Entlohnung – als sinnvoller erachten als eine strenge Kontrolle und restriktive Sanktionierung.

Eine Frage der Studie war es, mit welchen Instrumenten und Kennzahlen die öffentliche Kulturförderung ein Controlling zur Umsetzung von Honorarempfehlungen umsetzt. Wir verstehen unter Controlling oder Monitoring die systematische Erhebung und Beobach-

tung von vergleichbaren Informationen beziehungsweise Daten, die dazu verwendet werden, die eigenen Massnahmen möglichst effektiv und effizient zu steuern.<sup>1</sup> Wie bereits ausgeführt, finden in Einzelfällen Kontrollen zur Auszahlung von Honoraren statt. Keine der befragten Förderinstitutionen gibt aber an, ein Controlling oder Monitoring der Ergebnisse dieser Kontrollen umzusetzen. Entsprechend werden keine Daten erhoben, die Rückschlüsse auf sparten- oder geschlechterspezifische sowie regionale Unterschiede bei der Honorarauszahlung erlauben.

### **Auswirkungen der Praxis der öffentlichen Kulturförderung und Handlungsbedarf**

Aus Sicht der öffentlichen Kulturförderung sind positive und negative Auswirkungen der Anwendung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung beziehungsweise von Honorarempfehlungen möglich – sowohl für Kulturförderinstitutionen selbst wie auch für die Kulturakteure.

Als *positive Auswirkung* nennen die Befragten die Verbesserung der sozialen Sicherheit von Künstlern/-innen durch das Sicherstellen einer angemessenen Entlohnung. Aus Sicht vieler Befragten führt die Information zu Honorarempfehlungen und das Formulieren von Vorgaben in der Kulturförderung dazu, dass Kulturakteure zum Thema der angemessenen Entlohnung sensibilisiert werden. Dies könne zur Folge haben, dass einzelne Kulturakteure Mindesthonorare in der Praxis eher einfordern beziehungsweise Institutionen angemessen entlohnen. Zudem führe eine angemessene Entlohnung zu einer Professionalisierung des Kulturschaffens und zu einer verbesserten Attraktivität, Wertschätzung und Sichtbarkeit von Berufen im Kulturbereich. Eine *negative* Auswirkung sehen die Befragten darin, dass eine Pflicht zur Einhaltung einer angemessenen Entlohnung eine stärkere Selektion in der Kulturförderung zur Folge hat. In der Online-Befragung sind 80 Prozent der Meinung, dass eine konsequente Pflicht zur Einhaltung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung beziehungsweise von Honorarempfehlungen in der Kulturförderung dazu führt, dass bei gleichbleibendem Förderbudget weniger Vorhaben oder Institutionen gefördert werden können. Dies könne zu einer Reduktion der Diversität im Kulturschaffen führen, da gewisse Projekte oder Institutionen, welche die Vorgaben nicht einhalten können, nicht mehr unterstützt würden. Als negative Konsequenz erwähnen die Befragten den administrativen Aufwand, der durch systematische Kontrollen von Vorgaben bei Förderinstitutionen und Geförderten entsteht.

Insgesamt gibt es aus Sicht der öffentlichen Kulturförderung durchaus *Verbesserungspotenzial in der Förderpraxis*. Einerseits durch verstärktes Sensibilisieren bei Kulturakteuren und Institutionen zur Thematik der angemessenen Entlohnung, andererseits durch eine konsequentere Durchsetzung von Vorgaben in der Förderung. 82 Prozent beurteilen es in der Online-Befragung als sinnvoll, dass die angemessene Entlohnung ein zwingendes Förderkriterium darstellt. 75 Prozent wünschen sich eine konsequentere Beobachtung und Kontrolle der Umsetzung, auch wenn systematische umfassende Kontrollen mit den vorhandenen Ressourcen eher nicht als machbar und verhältnismässig beurteilt werden. Eher kritisch wird eine strenge Sanktionierung von Geförderten gesehen, die sich nicht an Honorarempfehlungen halten können. Dass einzelne Kulturschaffende, die sich selbst nicht angemessen entlohnen, sanktioniert werden, beurteilen nur 28 Prozent der Befragten als sinnvoll. Hier müssten Lösungen gefunden werden, wie förderwürdige kleine und weniger professionelle Kulturvorhaben, die sich aus bestimmten Gründen nicht an Honorarempfehlungen halten können, weiterhin unterstützt werden könnten. Aus Sicht vieler Befragten braucht es einen gemeinsamen Beschluss beziehungsweise

---

<sup>1</sup> Definition Controlling/Monitoring in Anlehnung an die Definition von Sager, F.; Hinterleitner, M. (2014): Evaluation. In: Schubert K.; Bandelow, N. (Hrsg.), Lehrbuch der Politikfeldanalyse. München: De Gruyter Oldenbourg (3. Auflage), S. 437–462.

eine gemeinsame Haltung der öffentlichen Kulturförderung (z.B. auf kantonaler Ebene) dazu, wie Vorgaben zur angemessenen Entlohnung auf Grundlage von Honorarempfehlungen durch die Kulturförderung umgesetzt werden sollten. Zudem gibt es aus Sicht der Befragten weitere Fragen zur Entlohnungs-Thematik, die in diesem Kontext geklärt werden müssten (z.B. Zahlung von Sozialleistungen). Auch wird ein Bedarf gesehen, die Förderpolitik und Instrumente in diesem Kontext grundsätzlich zu reflektieren – beispielsweise, ob mehr Qualität vor Quantität gefördert werden sollte, wie Fördergelder vermehrt direkt an die Entlohnung von Personen geknüpft werden oder wie unrealistische Finanzierungspläne in Budgets durch klarere Vorgaben verhindert werden könnten.

### Empfehlungen zuhanden der öffentlichen Kulturförderung

Im Folgenden sind Empfehlungen aufgeführt, die wir aufgrund der Studienergebnisse zur Verbesserung der Umsetzung und Überwachung von Honorarempfehlungen durch die öffentliche Kulturförderung ableiten können. Die Empfehlungen richten sich an den NKD und an die Vertretenden der öffentlichen Kulturförderung.

**I** Empfehlung 1: Bestehende Honorarempfehlungen von Branchenverbänden online verfügbar machen sowie Branchenverbände über die Ergebnisse der Studie zur Beurteilung der bestehenden Empfehlungen informieren.

Wir empfehlen, die bestehenden Empfehlungen der Branchenverbände (Empfehlungen pro Bereich/Leistung) zu zentralisieren und online verfügbar zu machen. Diese Übersicht soll regelmässig aktualisiert werden, damit sie dem neusten Stand entspricht. Dadurch wird sichergestellt, dass Honorarempfehlungen für Kulturförderinstitutionen und Kulturakteure leicht einsehbar sind und entsprechend ohne grossen Aufwand in der Praxis konsultiert werden können. Diese Dienstleistung sollte breit kommuniziert werden, damit die Bekanntheit der Honorarempfehlungen bei Kulturförderinstitutionen und Kulturakteuren weiter erhöht wird. Die Kommunikation sollte wiederum in Zusammenarbeit mit Branchenverbänden sowie Institutionen der Aus- und Weiterbildung im Kulturbereich geschehen, damit auch unerfahrenere und weniger gut vernetzte Kulturschaffende erreicht werden können.

Die Studie gibt Hinweise auf einzelne Handlungsfelder bei Honorarempfehlungen in gewissen Kulturbereichen und für gewisse Leistungen. Wir empfehlen dem NKD, dass die Ergebnisse der vorliegenden Studie (siehe Abschnitte 2.3 und 3.2) an die Branchenverbände übermittelt werden, mit dem Hinweis, wo bestehende Honorarempfehlungen aus Sicht der öffentlichen Kulturförderung neu erarbeitet oder weiterentwickelt werden sollten.

**I** Empfehlung 2: «Good Practice»-Ansätze in der Kulturförderung bei der Anwendung und Kontrolle von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung bekannt machen sowie die Weiterverbreitung und Weiterentwicklung dieser Förderpraxis unterstützen.

Die Studie zeigt auf, dass die Praxis der öffentlichen Kulturförderung bezüglich der Anwendung und Durchsetzung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung noch verbessert werden kann. Ein Ziel sollte sein, dass zukünftig alle öffentlichen Förderinstitutionen Vorgaben zur angemessenen Entlohnung auf Grundlage von Honorarempfehlungen in der Förderung machen – sei es als Förderkriterium zur Beurteilung von Gesuchen im Bereich der Projekt-/Personenförderung oder als Vorgabe in Leistungsvereinbarungen mit Institutionen.

Eine gute Praxis der öffentlichen Kulturförderung umfasst aus unserer Sicht Folgendes:

- *Vorgaben zur angemessenen Entlohnung beziehungsweise zur Anwendung von Honorarempfehlungen als Förderkriterium und als Bestandteil von Leistungsvereinbarungen und Verträgen:* Eine angemessene Entlohnung sollte ein zwingendes Kriterium für den Förderentscheid öffentlicher Förderinstitutionen sowie ein Evaluationskriterium für abgeschlossene Förderungen in allen Kulturbereichen darstellen. Gewisse Ausnahmen können für den Bereich der Nachwuchsförderung und der Laienkultur definiert werden. In diesem Zusammenhang beurteilen wir es auch als zielführend, wenn bei der schriftlichen Definition von Vorgaben auf die bestehenden Honorarempfehlungen als Grundlage für die Beurteilung einer angemessenen Entlohnung verwiesen wird.
- *Systematische Kontrollen zur Einhaltung von Vorgaben auf Grundlage der eingereichten Schluss-/Erfolgsrechnungen, in Kombination mit punktuell vertieften Kontrollen:* Wenn Vorgaben formuliert werden, sollte auf Grundlage der Schlussrechnungen auch immer eine Kontrolle stattfinden, um zumindest grobe Abweichungen bezüglich Honorarauszahlungen im Vergleich zum eingereichten Budget feststellen zu können. Im Falle von Abweichungen sollte schriftlich oder mündlich eine Begründung bei den Geförderten eingeholt werden. Punktuell beurteilen wir es auch als zielführend, vertiefte Kontrollen durchzuführen; also detaillierte Informationen bei Geförderten zu den ausbezahlten Honoraren pro Person und zur Art/Dauer der Leistung einzuholen. Dies insbesondere dann, wenn die Honorare nicht direkt durch die öffentliche Hand, sondern durch geförderte Institutionen an Dritte ausbezahlt werden. Der Fokus sollte hier zudem auf Bereichen liegen, in denen Honorarempfehlungen gemäss Erfahrung der Förderstellen weniger gut umgesetzt werden. In begründeten Einzelfällen (z.B. bei Verdacht auf falsche Angaben in Schlussabrechnungen) können zusätzlich Auszahlungsbelege verlangt oder bei den Honorarempfängern/-innen direkt nachgefragt werden.
- *Vorsehen von Konsequenzen bei Nicht-Einhaltung von Vorgaben:* Zudem sollte die Möglichkeit dazu bestehen, Geförderte bei Nicht-Einhaltung von Vorgaben sanktionieren zu können. In den Förderrichtlinien kann beispielsweise die Möglichkeit vorgesehen sein, Anteile von Förderbeträgen nicht auszubezahlen oder zurück zu fordern, falls die vereinbarten Honorare nicht bezahlt worden sind. Vor einer solchen Sanktionierung sollten Förderinstitutionen aus Sicht der Studie jedoch zuerst immer das Gespräch mit den Geförderten suchen und nach möglichen Gründen fragen. Eine Sanktion kann auch dadurch erfolgen, dass eine allfällige nächste Gesuchseinreichung nicht möglich ist.
- *Gesuchstellende und Geförderte über Honorarempfehlungen informieren und zum Thema angemessene Entlohnung sensibilisieren:* Dies kann über Infoveranstaltungen, bilaterale Beratungen oder Gespräche mit Kulturakteuren zu verschiedenen Zeitpunkten geschehen – zum Beispiel bei der Gesucheingabe oder der Schlussbeurteilung eines Projekts. Zudem sollten die Vorgaben zur angemessenen Entlohnung mit Verweis auf Honorarempfehlungen den Kulturakteuren schriftlich kommuniziert werden (z.B. via Merkblätter, Förderreglemente, Förderentscheide).

In der Studie wurde sichtbar, dass die Befragten teilweise nicht wissen, wie andere Förderinstitutionen Vorgaben zur angemessenen Entlohnung in der Förderung konkret umsetzen. Daher schlagen wir vor, dass Institutionen der öffentlichen (und allenfalls auch privaten) Kulturförderung über «Good Practice»-Ansätze in diesem Bereich informiert werden – beispielsweise im Rahmen von Infoveranstaltungen oder durch die schriftliche Aufbereitung von Praxisbeispielen.

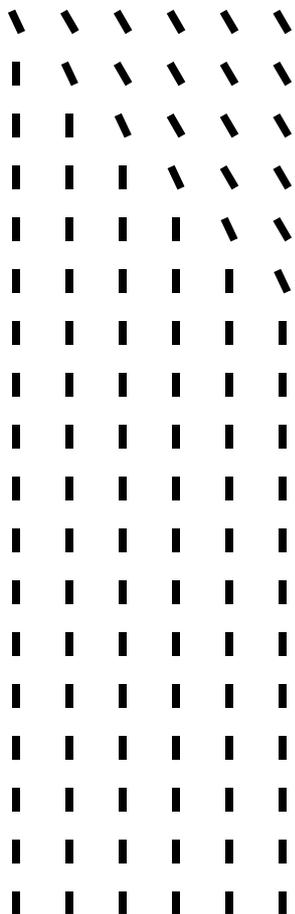
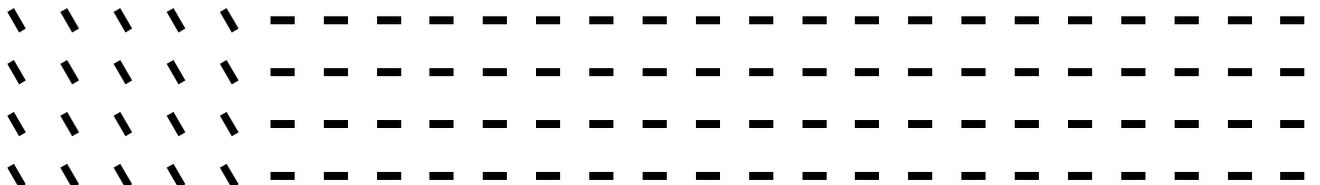
Aus unserer Sicht ist es sinnvoll, dass der NKD die vorgängig beschriebene *Anwendbarkeit guter Praxisansätze beweist, weiterentwickelt und verbreitet*. Daher unterstützen wir die Idee des NKD bezüglich Durchführung eines Pilotprojekts mit möglichst vielen interessierten und unterschiedlichen öffentlichen Förderstellen. Im Rahmen eines Pilotprojekts kann die Anwendung und Kontrolle von Vorgaben zur Einhaltung von Honorarempfehlungen «getestet» und der damit verbundene Aufwand und mögliche Schwierigkeiten bei der Anwendung dokumentiert werden. Es können neue innovative Ansätze ausprobiert werden. Zudem könnten Förderinstitutionen Daten dazu erheben, wie hoch Honorarauszahlungen in den verschiedenen Kulturbereichen tatsächlich ausfallen, welche Unterschiede bestehen (bspw. in Bezug auf das Geschlecht der Geförderten), in welchen Kulturbereichen die grössten Defizite bezüglich angemessener Entlohnung existieren und welche Gründe dafür sind. Diese Informationen können dazu genutzt werden, die Förderpraxis weiter zu entwickeln (vgl. dazu Vorschlag für Pilotprojekt in Kapitel 4).

**I Empfehlung 3:** Wiederkehrender und spartenübergreifender Austausch zwischen öffentlichen Kulturförderinstitutionen und Branchenverbänden zum Thema Honorarempfehlungen/angemessene Entlohnung gewährleisten und Politik zu dieser Thematik sensibilisieren.

In der Studie hat sich ein Bedürfnis der öffentlichen Kulturförderung nach einem *Austausch untereinander und mit Branchenverbänden zum Thema der angemessenen Entlohnung und der Anwendung von Honorarempfehlungen* gezeigt. Wir gehen davon aus, dass ein solch regelmässig stattfindender Austausch (z.B. alle zwei Jahre) zwischen den Förderinstitutionen und den Branchenverbänden dazu führt, dass sich die Förderpraxis bezüglich angemessener Entlohnung und Anwendung von Honorarempfehlungen verbessert. Zudem können auch Hinweise dazu gesammelt werden, in welchen Bereichen Empfehlungen weiterentwickelt werden müssten oder wie Kulturakteure noch besser informiert und sensibilisiert werden können. Die öffentlichen Kulturförderinstitutionen erachten es zudem als wichtig, dass eine gewisse Einigkeit dazu erreicht wird, wie die Kulturförderung dazu beitragen soll, eine angemessene Entlohnung sicherzustellen. Ein gemeinsamer Austausch kann auch die *Entwicklung einer solchen gemeinsamen Haltung in der öffentlichen Kulturpolitik* begünstigen.

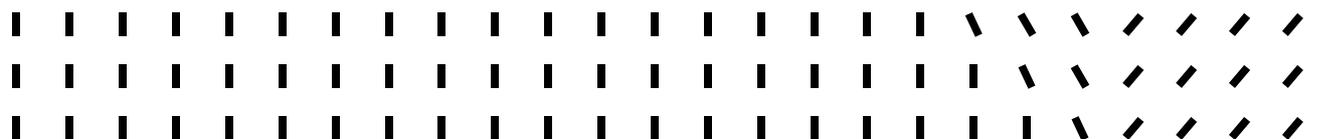
Wir empfehlen, dass ein solcher Austausch in einem ersten Schritt *spartenübergreifend geschieht*, da das Thema der angemessenen Entlohnung und der Anwendung von Honorarempfehlungen für alle Kulturbereiche relevant ist und eine möglichst einheitliche Vorgehensweise über alle Sparten hinweg angestrebt werden sollte. Es scheint uns zudem sinnvoll, dass auch einzelne Institutionen aus dem Kulturbereich an solchen Austauschen teilnehmen, da diese eine wichtige Rolle bei der Entlohnung von Kulturakteuren spielen.

Zudem empfehlen wir den Kulturförderstellen, Anliegen im Hinblick auf Honorarempfehlungen und angemessene Entlohnung in der Kultur stärker an die politische Ebene heranzutragen (auf nationaler, kantonaler und kommunaler Ebene). Dies kann dazu beitragen, dass das Thema der angemessenen Entlohnung bei politischen Entscheidungsträgern/-innen ein grösseres Gewicht erhält und vermehrt in politische Entscheide und konzeptionelle Grundlagen (z.B. Kulturstrategien) einfließt. Wir empfehlen den Kulturförderinstitutionen, ein möglichst koordiniertes Vorgehen anzustreben – idealerweise auch unter Einbezug der nationalen und regionalen Branchenverbände.



## 1. Einleitung

In diesem Kapitel werden die Ausgangslage, die Ziele, die Fragestellungen und das methodische Vorgehen der vorliegenden Studie beschrieben.



### 1.1 Ausgangslage und Ziele

Gemäss Kulturbotschaft des Bundes 2021–2024 gibt es zwar verschiedene Honorar-, Gagen- oder Richtlohnempfehlungen von spartenspezifischen Interessensgemeinschaften, jedoch werden diese von Veranstaltern und Institutionen nicht oder nur teilweise umgesetzt. Auch in Zukunft soll im Kulturbereich ein freier Markt zwischen Angebot und Nachfrage bestehen. Die Kulturbotschaft 2021–2024 des Bundes sieht jedoch vor, dass der Bund «dort, wo er Finanzhilfen spricht, künftig auf eine angemessene Entschädigung der Kulturschaffenden hinwirken» wird. Das Bundesamt für Kultur (BAK) und Pro Helvetia verbinden deshalb stufenweise seit 2021 ihre Finanzhilfen innerhalb der Schweiz mit der Bedingung, dass die Finanzhilfeempfänger die Richtlinien der relevanten Branchenverbände zur Entschädigung von Kulturakteuren einhalten. Ausnahmen von diesem Grundsatz können sich in begründeten Fällen rechtfertigen (z.B. Kleinproduktionen von Nachwuchskünstlern/-innen). Wo es derzeit keine Empfehlungen der Branchenverbände gibt, sollen das BAK und Pro Helvetia in Zusammenarbeit mit der Szene sowie mit interessierten Kantonen und Städten eine Praxis zur Angemessenheit der Entschädigung entwickeln. Auch bei anderen staatlichen Kulturförderern sind die Empfehlungen bezüglich angemessener Honorare und deren Umsetzung ein Thema. Beispielsweise sollen in der Stadt Zürich subventionierte Institutionen stärker für das Thema Honorierung sensibilisiert werden<sup>2</sup> und im Kanton St. Gallen wird geprüft, inwiefern Kulturinstitutionen und -organisationen mit einer kantonalen Leistungsvereinbarung dazu verpflichtet werden sollen, Kulturakteure angemessen zu entlohnen.<sup>3</sup>

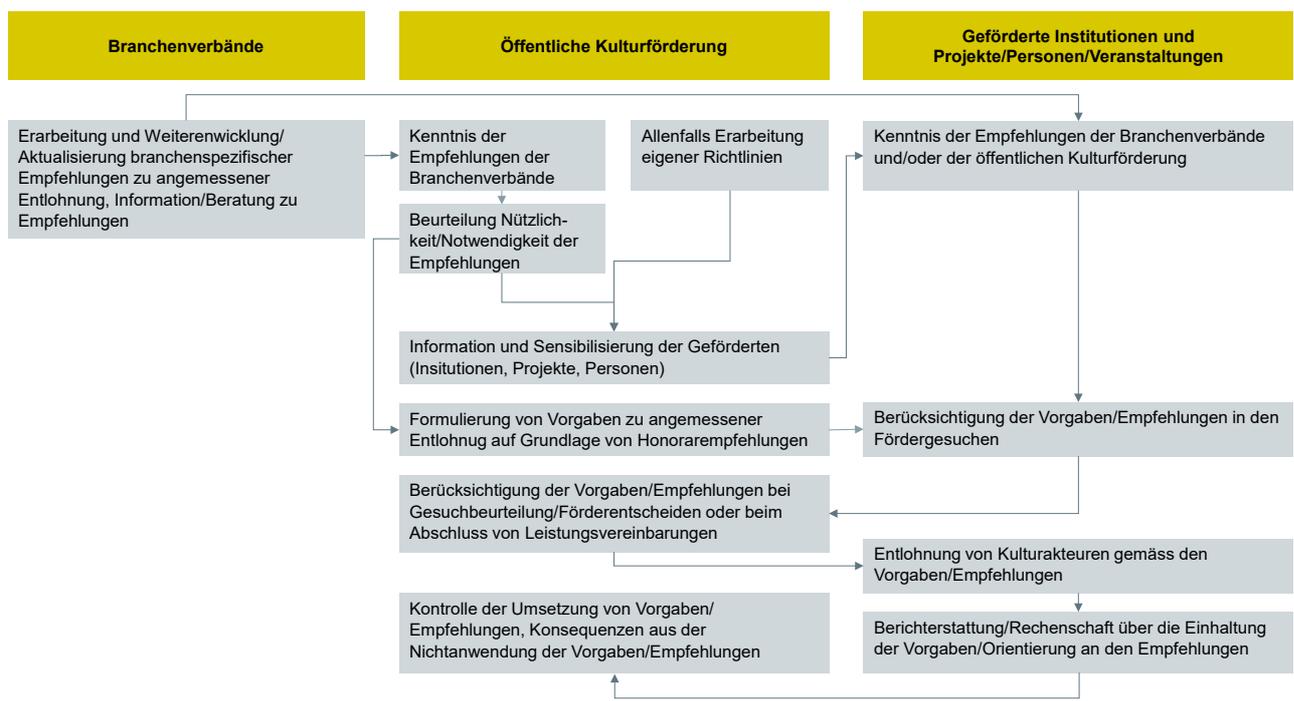
Im Rahmen einer Arbeitsgruppe des NKD beschäftigen sich der Bund, die Kantone und Gemeinden gemeinsam mit dem Thema der Entlohnung von Akteuren im Kulturbereich. Im Rahmen dieser Arbeitsgruppe wurde die vorliegende Studie in Auftrag gegeben, die sich mit der Frage beschäftigt, wie die öffentliche Kulturförderung mit Vorgaben und Empfehlungen zu Honoraren, Gagen und Löhnen umgehen. Die folgende Darstellung zeigt die Wirkungsmechanismen bezüglich der Honorarempfehlungen, die im Rahmen der Studie untersucht werden sollen.

---

<sup>2</sup> Stadt Zürich (2019): Kulturleitbild 2020–2023, S. 29.

<sup>3</sup> Kanton St. Gallen (2020): Kulturförderstrategie 2020–2027.

D 1.1: Wirkungsmodell Praxis der öffentlichen Kulturförderung bei der Anwendung von Honorarempfehlungen



Quelle: Darstellung Interface.

Im Zentrum der Studie steht die Praxis der öffentlichen Kulturförderung in der Schweiz. Berücksichtigt wurden sowohl Förderstellen des Bundes, der Kantone und Städte wie auch weiterer Körperschaften, die öffentliche Gelder vergeben (z.B. Bürger-/Burgergemeinden, Lotterien, regionale Förderstellen). Mit dem Blickwinkel der Kulturschaffenden zum Thema angemessene Entlohnung beschäftigt sich eine weitere Studie, die von der Konferenz der Kulturbeauftragten in Auftrag gegeben wurde und deren Ergebnisse ebenfalls 2022 vorliegen sollen.

Die vorliegende Studie verfolgt die folgenden vier Ziele:

- *Erstellung einer Übersicht zu den vorhandenen Honorarempfehlungen* von Branchenverbänden in der Schweiz.
- *Analyse der Praxis der öffentlichen Kulturförderung* – und zwar bezüglich Bekanntheit und Beurteilung von bestehenden Honorarempfehlungen der Branchenverbände, Einschätzung zur Bekanntheit dieser Empfehlungen bei öffentlichen Kulturförderstellen und Förderempfängern/-innen (Institutionen, einzelne Kulturakteure), Anwendung von Honorarempfehlungen bei der Förderung (z.B. in Form von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung sowie deren Kontrolle auf Einhaltung bei Geförderten).
- *Beschreibung möglicher Auswirkungen*, die sich aus Sicht der öffentlichen Kulturförderung aufgrund der Anwendung von Honorarempfehlungen bei der öffentlichen Hand ergeben können.
- *Aufzeigen von Empfehlungen zuhanden der öffentlichen Kulturförderung* für die Verbesserung der Durchsetzung einer angemessenen Entlohnung bei Kulturakteuren – inklusive Erarbeitung eines Vorgehensvorschlags für ein Monitoring zur Kontrolle und Überwachung der Einhaltung von Vorgaben bezüglich angemessener Entlohnung beziehungsweise Honorarempfehlungen durch Kulturakteure.

### 1.2 Fragestellungen

Die folgende Darstellung enthält die zentralen Fragestellungen, die mit der vorliegenden Studie beantwortet werden sollen.

D 1.2: Zentrale Fragestellungen der Studie	
Übergeordnetes Thema	Fragestellungen
Übersicht zu bestehenden Empfehlungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Für welche Leistungen liegen Empfehlungen von Branchenverbänden zu Honoraren vor? Wo gibt es Unklarheiten oder Handlungsbedarf?</li> <li>- Wie hoch fallen die Empfehlungen aus? Welche Unterschiede gibt es (Sparten/Regionen)?</li> </ul>
Kenntnis und Beurteilung der Empfehlungen durch öffentliche Kulturförderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sind die Empfehlungen den öffentlichen Kulturförderstellen bekannt? Gibt es einen regelmässigen Austausch von öffentlichen Kulturförderstellen mit Branchenverbänden zum Thema?</li> <li>- Wie beurteilen die Kulturförderstellen die vorhandenen Empfehlungen? Werden die Empfehlungen als notwendig und nützlich erachtet?</li> <li>- Entsprechen die Empfehlungen den Vorstellungen der Kulturförderstellen bezüglich angemessener Honorare?</li> </ul>
Kommunikation und Sensibilisierung durch öffentliche Kulturförderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werden die Informationen zu Empfehlungen/Honoraren kommuniziert? Wenn ja, wie?</li> <li>- Erfolgt eine Sensibilisierung der Empfänger/-innen von Fördermitteln bezüglich der Empfehlungen/der Bezahlung angemessener Honorare?</li> </ul>
Anwendung von Empfehlungen durch öffentliche Kulturförderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beeinflusst die Orientierung an den Empfehlungen die Förderentscheide der öffentlichen Kulturförderung? Inwiefern ist die Orientierung an den Empfehlungen/sind angemessene Honorare als Förderkriterien definiert?</li> <li>- Sind die Orientierung an den Empfehlungen/angemessene Honorare Bestandteil von Verträgen oder Leistungsvereinbarungen?</li> <li>- Welche Unterschiede gibt es bei der Praxis der öffentlichen Hand bezüglich Sparten/Regionen/Projektförderung/Personenförderung/Institutionenförderung?</li> <li>- Welche «Good Practices» können bezüglich Umsetzung durch die Förderstellen aufgezeigt werden?</li> </ul>
Kontrolle der Umsetzung beziehungsweise Einhaltung der Vorgaben durch die Geförderten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie kontrolliert die öffentliche Kulturförderung die Umsetzung der Empfehlungen/die Einhaltung der Vorgaben durch die Geförderten?</li> <li>- Gibt es systematische oder stichprobenartige Kontrollen der Fördergesuche und Schlussberichte/Schlussabrechnungen?</li> <li>- Mit welchen Massnahmen/Instrumenten/Kennzahlen wird ein Controlling umgesetzt?</li> <li>- Gibt es Sanktionierungsmechanismen bei Nicht-Einhaltung von Vorgaben/Empfehlungen beziehungsweise wenn keine angemessene Entlohnung geschieht?</li> <li>- Welche «Good Practices» können bezüglich Kontrolle/Monitoring aufgezeigt werden?</li> </ul>
Auswirkungen der Anwendung von Empfehlungen bei der öffentlichen Hand	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Welche Auswirkungen hat die Anwendung von Empfehlungen zu angemessener Entlohnung/Honoraren bei der öffentlichen Hand bereits heute?</li> <li>- Welche Auswirkungen erwarten die Förderstellen von einer konsequenten/konsequenteren Anwendung von Empfehlungen?</li> <li>- Welche Erwartungen und Bedürfnisse haben die Förderstellen zum Thema Empfehlungen/angemessene Entlohnung?</li> </ul>

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Ausschreibung zur Studie des Nationalen Kulturdialogs.

### 1.3 Methoden

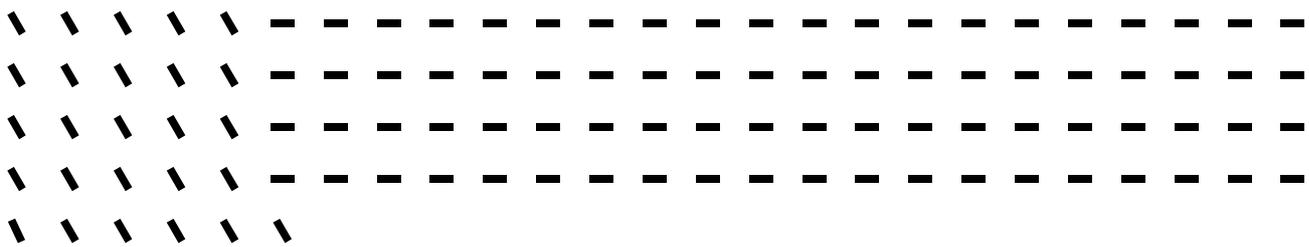
Zur Beantwortung der Fragestellungen wurden die folgenden Methoden eingesetzt.

- *Online-Recherche zu Empfehlungen:* Mittels einer Online-Recherche haben wir zusammengetragen, für welche Kulturbereiche und Leistungen Branchenverbände Ho-

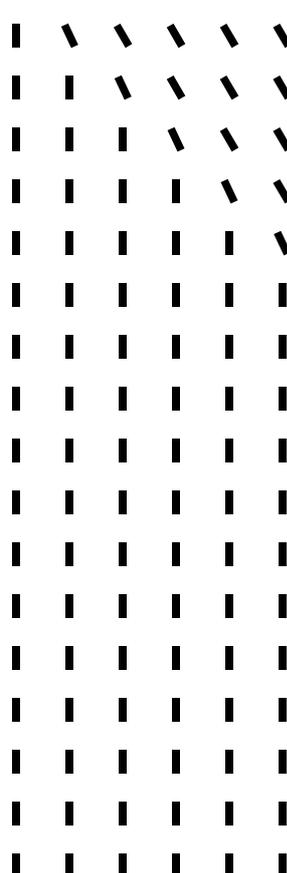
norarempfehlungen für Kulturakteure formulieren und öffentlich zugänglich publizieren oder zumindest öffentlich darauf hinweisen. Diese Übersichtliste soll zeigen, welche Empfehlungen für Kulturförderinstitutionen und Kulturakteure zugänglich sind.

- *Explorative telefonische Interviews*: Mit insgesamt elf Vertretenden von öffentlichen Kulturförderinstitutionen haben wir ein exploratives telefonisches Interview geführt. Eine Liste der Gesprächspartner/-innen findet sich im Abschnitt A 1.1 im Anhang.
- *Online-Befragung*: Um eine breite Übersicht zur Praxis der öffentlichen Kulturförderung zu erhalten, führten wir vom 14. Oktober bis 2. November 2021 eine Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen auf Ebene Bund, Kantone und Städte durch. Der Link zur Befragung wurde an Personen mit Leitungsfunktion von insgesamt 133 Institutionen gesendet. Den angeschriebenen Personen wurde die Möglichkeit gegeben, den Link zur Befragung an weitere Personen in ihrer Förderinstitution weiterzuleiten, die über Fördergesuche befinden oder (Vor)-Entscheide treffen, bei welchen die Honorierung von Kulturakteuren eine Rolle spielt (z.B. Verantwortliche für die Kulturförderung in einzelnen Sparten). Insgesamt haben 111 Personen den Fragebogen ausgefüllt. Detaillierte Informationen zum Rücklauf sind im Abschnitt A 2 im Anhang aufgeführt.
- *Fallstudien zu «Good Practices» (Interviews, Dokumentenanalyse)*: Auf der Grundlage der Ergebnisse in der Online-Befragung haben wir gemeinsam mit dem Auftraggeber fünf Förderinstitutionen auf Ebene Bund, Kantone und Städte ausgewählt, die bei ihrer Förderung Vorgaben zur angemessenen Entlohnung auf Grundlage von Honorarempfehlungen machen und diese in irgendeiner Form kontrollieren (Auswahl Interviewpartner/-innen siehe Abschnitt A 10 im Anhang). Ziel der Fallstudien war es, die Praxis der ausgewählten Förderinstitutionen zu vertiefen. Dazu haben wir Interviews mit den zuständigen Personen der Förderstellen geführt sowie Dokumente analysiert, die uns von den Förderstellen zur Verfügung gestellt wurden (z.B. Leistungsvereinbarungen, Förderrichtlinien, Gesuchformulare). Die Erkenntnisse zur Praxis der Förderinstitutionen bezüglich Kontrolle zur Einhaltung von Vorgaben und Honorarempfehlungen dienten als Grundlage für die Vorschläge eines Monitoring-Systems.

Das folgende Kapitel 2 zeigt auf, welche Honorarempfehlungen von Branchenverbänden bestehen und wo es noch Handlungsbedarf gibt. In Kapitel 3 werden die Ergebnisse zur Praxis der öffentlichen Kulturförderung bezüglich Bekanntheit und Information sowie Umsetzung und Kontrolle von Honorarempfehlungen in der Förderung aufgezeigt. In Kapitel 4 werden Empfehlungen zuhanden der öffentlichen Kulturförderung zur Verbesserung der Durchsetzung und Überwachung einer angemessenen Entlohnung auf Grundlage von Honorarempfehlungen formuliert.



## **2. Ergebnisse zu bestehenden Honorarempfehlungen von Branchenverbänden**



**In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Online-Recherche zu den bestehenden Honorarempfehlungen von Branchenverbänden aufgezeigt und es wird dargestellt, wo Handlungsfelder bestehen.**

### 2.1 Übersicht zu bestehenden Honorarempfehlungen

Die folgende Darstellung gibt eine Übersicht über die bestehenden Honorarempfehlungen von Branchenverbänden, die wir im Rahmen der Studie mittels Online-Recherche zusammentragen konnten. Entsprechend sind nur Empfehlungen aufgeführt, die in irgendeiner Form online publiziert wurden und auch von Externen, wie beispielsweise von Mitarbeitenden von Kulturförderstellen oder Kulturakteuren, gefunden werden können.

**D 2.1: Übersicht bestehende Honorarempfehlungen**

<i>Leistungen im Bereich</i>		<i>Branchenverband/-verbände</i>	<i>Dokument mit Empfehlung</i>
Film	Filmproduktion und -technik (Produktion, Regie, Kamera, Licht, Ton Szenenbild, Kostüm, Maske, Schnitt usw.)	Schweizer Syndikat Film und Video (SSFV), Verband Filmregie und Drehbuch Schweiz (ARF/FDS), Gruppe Autoren Regisseure Produzenten (GARP), Interessensgemeinschaft Unabhängige Schweizer Filmproduzenten (IG); Schweizerischer Verband der Filmproduzentinnen (SFP)	Empfohlene Wochen-Richtlöhne (2016)
	Regie und Drehbuch im Spiel- und Dokumentarfilm	Schweizer Syndikat Film und Video (SSFV) Verband Filmregie und Drehbuch Schweiz (ARF FDS)	Richtlöhne im Tagesengagement (2009) Leitfaden und Orientierungswerte zur Entschädigung für Drehbuch und Regie (2012)
	Filmproduktion und -technik im Animationsfilm (Künstlerische/technische Leitung, Design/Storyboard, Produktion, Kamera usw.)	Groupement Suisse du film d'animation (GSFA/STFG)	Empfohlene Richtlöhne GSFA (2020)
	Schauspiel TV/Kino	Schweizer Syndikat Film und Video (SSFV)	Mindestgagen Film (TV und Kino) (2020)
	Schauspiel Werbung	Schweizer Syndikat Film und Video (SSFV), t. Theaterschaffende Schweiz, SzeneSchweiz Berufsverband Darstellende Künste, Le Syndicat Suisse Romand du Spectacle (SSRS)	Richtlinien zu Schauspielgagen und Buy-outs bei Werbeproduktionen (2021)
	Sprechen	Vereinigung professioneller Sprecherinnen und Sprecher (VPS ASP)	Tarifliste in Allgemeine Geschäftsbedingungen (2021) und Website (VSP ASP)

Leistungen im Bereich		Branchenverband/-verbände	Dokument mit Empfehlung
Tanz/ Theater	Berufe im Freien Theater (Schauspiel, Regie, Text, Kostümbild, Choreografie, Theaterpädagogik usw.)	t. Theaterschaffende Schweiz <sup>4</sup>	Richtgagen und Richtlöhne für Berufe im Freien Theater (2016)
	Mindestlohn Theater	Le Syndicat Suisse Romand du Spectacle (SSRS)	Le salaire minimum recommandé par le SSRS (Empfehlungen und Gesamtarbeitsvertrag)
	Tanz (Auftritt, Tournee, Theaterpädagogen/-innen usw.)	Danse Suisse – Berufsverband der Schweizer Tanzschaffenden	Richtgagen und Honorare auf der Website von Danse Suisse und Leitfaden zur Diffusion für die freischaffenden Schweizer Compagnien/Künstler/-innen (2015)
	Tanz	Rencontres professionnelles de danses – Genève. Empfehlung wird unterstützt von SSRS, AVDC und Danse Suisse	Recommandations salariales pour les danseurs-euses! interprètes travaillant en Suisse romande (2016)
Musik	Musikerleistungen im Orchester bei fallweiser Verpflichtung (Zuzüger) (z.B. Aufführungs-/Probepauschale, Tonaufnahme)	Schweizerischer Musikerverband (SMV)	Tarifordnung SMV (2016)
	Club- und Festival-Konzerte Jazz/improvisierte Musik	SONART – Musikschaffende Schweiz <sup>5</sup>	Schweizer Live Musik Vereinbarung des Jazz und der improvisierten Musik (o.D.)
	Engagements von Musikern/-innen, Orchester und DJs im Gast- und Unterhaltungsgewerbe.	Verband Schweizerischer Konzertlokale, Cabarets, Dancings und Diskotheken (ASCO)/Schweizerischer Musikverband (SMV)	Richtlinientarif für Musiker, Orchester und Disk-Jockeys (2010)
	Auftrag Komposition	Schweizerischer Tonkünstlerverein (STV) (seit 2017 SONART)	Richtlinien für Kompositionshonorare (2010)
	Noten-Kopist/-in	SONART – Musikschaffende Schweiz	Tabelle für Musikkopisten (2009)
Visuelle Kunst	Leistungen bildende Künstler/-innen (Ausstellung, Performance, Podiumsdiskussion usw.)	Visarte – Interessenvertretung der professionellen bildenden Künstlerinnen und Künstler in der Schweiz	Leitlinie Vergütung von Leistungen bildender Künstlerinnen und Künstler (2016)
	Leistungen Künstler/-innen in Museen/Ausstellungsräumen (Ausstellungen, Performance, Mitwirkungsvergütung usw.)	Verband der Schweizer Museen (VMS), Vereinigung der Schweizer Kunstmuseen (VSK), Vereinigung Schweizer Institutionen für zeitgenössische Kunst (VSIZK)	Empfehlung zur Zahlung von Honoraren für Künstlerinnen und Künstler (2021)

<sup>4</sup> Der Verband t. wurde 2018 durch die Fusion vom Berufsverband der freien Theaterschaffenden (ACT) und der Vereinigung KünstlerInnen – Theater – VeranstalterInnen, Schweiz (KTV ATP) gegründet.

<sup>5</sup> SONART ist der Nachfolgeverband der Organisationen Schweizer Musik Syndikat (ggr. 1997), Musikschaffende Schweiz (ggr. 2011) und Schweizerischer Tonkünstlerverein (ggr. 1900), die sich durch die Fusion am 25.11.2017 zu SONART – Musikschaffende Schweiz zusammengeschlossen haben. Quelle: <https://www.sonart.swiss/de/verband/ueber-uns/>.

Leistungen im Bereich	Branchenverband/-verbände	Dokument mit Empfehlung
Projektbezogene Entschädigung Bildende Kunst	Visarte – Interessenvertretung der professionellen bildenden Künstlerinnen und Künstler in der Schweiz	Honorar- und Projektrechner Visarte auf Website (kostenpflichtig für Nicht-Mitglieder)
Performancekunst	Performance Art Network CH (PANCH)	PANCH: Honorarempfehlung für Performancekunst
Literatur/ Journalismus	Leistungen von Autoren/-innen <sup>6</sup> (z.B. Podiumsdiskussion, Lesung, Auftrag literarische Texte, Übersetzungen)	Autorinnen und Autoren der Schweiz (A*dS) Honorarempfehlung des A*dS für Autorinnen und Autoren, Übersetzerinnen und Übersetzer (2017)
Kultur-journalistische Leistungen (Anstellung, Honorar freie Mitarbeit, Fotografie usw.)	Impressum – Die Schweizer Journalistinnen, Gewerkschaft Medien und Kommunikation (Syndicom)	Löhne in der Presse ab 1. Januar 2020 Empfehlung über die Mindestlöhne und Mindestentgelte (2020)
Übergeordnetes/ Sonstiges	Fotografische Auftragsarbeiten	Schweizer Berufsfotografen und Filmgestalter (SBF) SBF Honorar-Empfehlungen zur Kalkulation fotografischer Auftragsarbeiten (muss auf Website angefordert werden)
Gestalterische Aufträge	Swiss Graphic Designers (SGD)	Honorarsystem (kostenpflichtig für Nicht-SGD-Mitglieder)
Kunstgeschichte (z.B. wissenschaftliche Recherche)	Vereinigung der Kunsthistorikerinnen und Kunsthistoriker in der Schweiz (VKKS)	Berechnungsmodell für Stundenhonorar zum Ausfüllen (o.D., online verfügbar)
	Vereinigung der Geisteswissenschaftler im Wallis (VWG) (inkl. Kunstgeschichte)	Richttarife für geisteswissenschaftliche Berufe (o.D.)
Kulturvermittlung	Mediamus Verband Kulturvermittlung im Museum	Benchmark Honorare für Fachleute im Bereich Bildung und Vermittlung in Schweizer Museen (2017)
	Kulturvermittlung Schweiz (KVS); wird unterstützt durch: A*dS, Archijeunes, Bibliosuisse, cineducation.ch, Danse Suisse, kulturvermittlung-zh, La Lucarne, mediamus, Musikvermittlung Schweiz+, Reso – Tanznetzwerk Schweiz, Schweizer Musikrat, Schweizerischer Werkbund, Stiftung Bibliomedia Schweiz, t. Theaterschaffende Schweiz, Visarte	Empfehlungen für Honorare, vertragliche Vereinbarungen und soziale Sicherheit für selbständig erwerbende und freischaffende Kulturvermittler*innen (2021)

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Recherche.

Legende: o.D. = ohne Datum.

<sup>6</sup> Mit Autorinnen und Autoren sind gemäss Dokument folgende Berufstätige gemeint: Schriftsteller/-innen von literarischen Texten (fiktional oder nicht-fiktional), Textperformer/-innen (u.a. Spoken Poetry, Slam Poetry, installative Textformen), Literarische Übersetzer/-innen, Hör- oder Fernsehspielautoren/-innen, Theaterautoren/-innen, Drehbuchautoren/-innen, Comics- und Graphic-Novel-Autoren/-innen, Buchillustratoren/-innen.

## 2.2 Unterschiede bei den Honorarempfehlungen

Wie die Übersichtsliste zu den Honorarempfehlungen zeigt, existieren für alle übergeordneten Kulturbereiche Orientierungspunkte zur Bemessung von Honoraren und Gagen. Die Art, wie diese festgelegt sind, ist jedoch sehr heterogen. Auf folgende Unterschiede ist dabei hinzuweisen:

- *Unterschiedliche Bemessung der Leistung/Differenzierung:* Die Verbände gehen bei der Bemessung der Leistung unterschiedlich vor. So werden Honorarempfehlungen beispielsweise je nach Sparte und Leistung pro Auftritt/Ausstellung, pro Stunde, pro Woche, pro Tag, pro Seite und mit oder ohne Proben berechnet. Zudem sind Spesen, Ferienentschädigungen und Sozialabgaben unterschiedlich geregelt. Schliesslich differenzieren manche Branchenverbände ihre Honorarempfehlungen hinsichtlich des Orts der Aufführung/Ausstellung (z.B. grosse, mittlere oder kleine Kunsthalle; In-Festival oder Off-Festivalkonzert) oder definieren verschiedene Lohnstufen. Gewisse Branchenverbände formulieren zu den Honorarempfehlungen sonstige Orientierungshilfen und Tipps wie Beispielbudgets, Empfehlungen zur Erlösbeteiligung an der Auswertung, Verhandlungs-Checklisten und Musterverträge.
- *Unterschiede in der Verbindlichkeit:* Zum grössten Teil formulieren die Verbände unverbindliche Empfehlungen für Honorare. Ausnahmen bestehen an Theatern und Berufssinfonieorchestern, die einen Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen haben.<sup>7</sup> Hier gelten für festangestellte Mitarbeitende verbindliche Mindestgagen, die regelmässig (z.B. pro Spielzeit) aktualisiert werden.<sup>8</sup> Im Tarifvertrag zwischen dem Schweizerischen Musikerverband (SMV) und orchester.ch (Verband Schweizerischer Berufsorchester) werden auch Honorare für Personen, die als Zuzüger/-innen bei Konzerten spielen, verbindlich festgelegt.<sup>9</sup>
- *Regionale Unterschiede:* In gewissen Kulturbereichen gibt es regionale Branchenverbände, die Honorarempfehlungen für Künstler/-innen einer bestimmten Region erlassen – beispielsweise RP Danses Genève (2016) «Recommandations salariales pour les danseurs-euses! interprètes Travaillant en Suisse romand». Auch Bühnen in der Romandie, die in der Union des théâtres romands organisiert sind, haben ihre Gesamtarbeitsverträge regional mit dem Syndicat Suisse Romand du Spectacle (SSRS) ausgehandelt.
- *Unterschiede zwischen Verbänden bei gleichen Leistungen:* In einzelnen Fällen gibt es unterschiedlich hohe Empfehlungen für dieselben Leistungen. Zum Beispiel stimmt die Empfehlung von VMS, VSK, VSIZK zur Zahlung von Honoraren (2021) für eine Performance mit einem Künstler/einer Künstlerin nicht mit den Empfehlungen von PANCH und Visarte für dieselbe Leistung überein (max. CHF 1'000 vs. mind. CHF 1'200.-). Dasselbe gilt für Gruppenausstellungen.

<sup>7</sup> GAV Solo zwischen dem Schweizerischen Bühnenverband (SBV) und dem Schweizerischen Bühnenkünstlerverband (SBKV) vom 22. April 2014; GAV Chor und Ballett-/Tanz zwischen dem Schweizerischen Bühnenverband (SBV) und dem Schweizerischen Bühnenkünstlerverband (SBKV) vom 16. November 2015; Convention Collective de Travail zwischen der Union des Théâtres Romands (UTR) und dem Syndicat Suisse Romand du Spectacle (SSRS) vom 7. Oktober 2013; Gesamtarbeitsverträge zwischen dem Schweizerischen Musikerverband (SMV) und 12 professionellen Orchestern.

<sup>8</sup> Beispielsweise zeigt folgendes Dokument die Mindestgagen für die Spielzeit 2021/22 an elf Deutschschweizer Bühnen auf: <https://www.szeneschweiz.ch/wp-content/uploads/2021/02/Mindestgagen-2021-22.pdf>, Zugriff am 3.1.2022.

<sup>9</sup> Tarifvertrag zwischen dem Verband Schweizerischer Berufsorchester (orchester.ch) und dem Schweizerischen Musikerverband (SMV) vom 1. September 2006.

### I Höhe der Honorarempfehlungen

Im Abschnitt A 3 im Anhang werden die Höhe der jeweiligen Empfehlungen in Franken aufgezeigt. Insgesamt zeigt sich auch hier die grosse Heterogenität in der Bemessung – beispielsweise nach Monatshonoraren, Auftrittsgagen, Probehonoraren, Stundenlöhnen – die einen Vergleich der Empfehlungen schwierig macht. Auch werden von manchen Branchenorganisationen Mindesthonorare festgelegt, andere wiederum zeigen eine Bandbreite von Richtlöhnen auf.

Die folgende Darstellung illustriert beispielhaft das Spektrum der Honorarempfehlungen anhand von Wochengagen, Tagesgagen und Stundengagen. Dabei werden minimale und maximale Werte aus der Darstellung DA 8 im Anhang dargestellt.

D 2.2: Bandbreite Honorarempfehlungen		
	<i>Minimaler Betrag</i>	<i>Maximaler Betrag</i>
Stundengagen	60 Franken Kopisten Musik	120 Franken Unterrichtsstunde Theaterpädagogik
Tagesgagen	500 Franken Berufseinstieg Theater Romandie	1'800 Franken Erfahrene/-r Schauspieler/-in Film
Wochengagen	400 Franken Diverse Aufträge Autoren/-innen (z.B. Recherche)	4'750 Franken Director of Photography/Chef Kamera Film

Quellen: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Recherche.

Die Honorarempfehlungen für Stunden, Tage und Wochen weisen eine grosse Bandbreite in ihrer Höhe auf. Auch für Auftritte und künstlerisches Schaffen variieren die Empfehlungen (wie zu erwarten) je nach Sparte, Erfahrung und Beruf der Kulturakteure. Auch aufgrund der Unterschiedlichkeit in der Arbeitsweise (z.B. zeitlich begrenztes Projekt im Film mit langer Vorbereitung vs. feste Anstellung an einem Theater) ist es selbst für Angehörige einer bestimmten Berufsgruppe praktisch unmöglich, eine «typische» Entlohnung bei Einhaltung der Empfehlungen (bspw. für ein Jahr gerechnet) zu bestimmen.

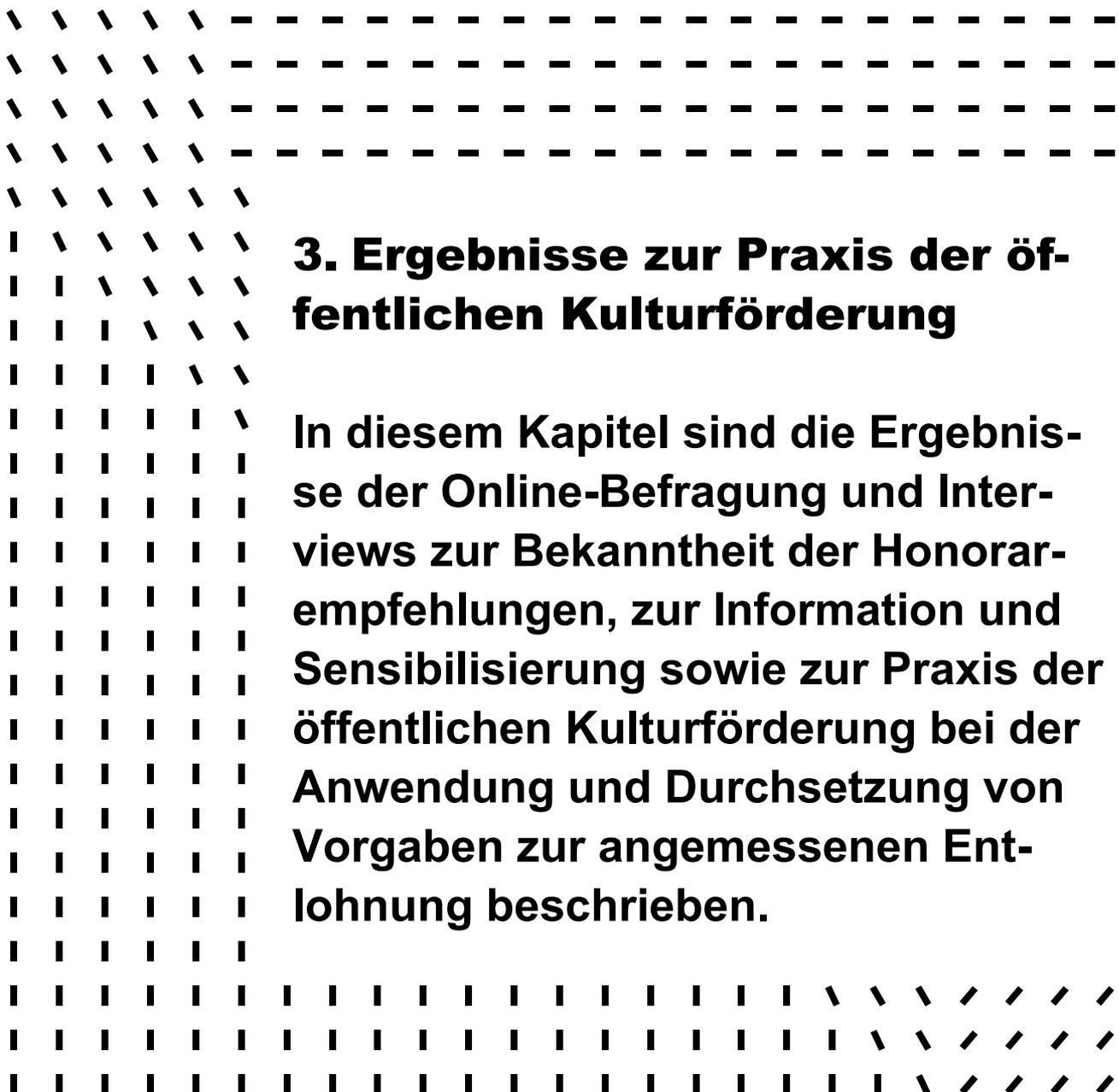
### 2.3 Handlungsfelder bei den Honorarempfehlungen

Aus unserer Sicht gibt es Handlungsfelder bei den Empfehlungen in den folgenden Bereichen respektive für folgende Leistungen:

- *Konzert Rock/Pop/elektronische Musik/Volksmusik/DJ-Auftritt*: Es ist unklar, ob die SONART-Empfehlung für Jazz/improvisierte Musik auch auf andere Stilrichtungen der aktuellen populären Musik anwendbar ist. Auf der Website von SONART wird erwähnt, dass die Vereinbarung eine breite Unterstützung bei anderen Organisationen von Berufsmusikern/-innen anderer Stilrichtungen und Kulturakteure der Schweiz erfährt. Zusätzlich gibt es einen Richtlinien tariffür Musiker/-innen, Orchester und DJs des Verbands Schweizerischer Konzertlokale, Cabarets, Dancings und Diskotheken (ASCO) – diese Empfehlung datiert jedoch aus dem Jahr 2010 und wurde nicht mehr aktualisiert.
- *Interaktive Medien/Design/Games*: In diesem Bereich wurden im Rahmen der Online-Recherche keine spezifischen Empfehlungen gefunden.
- *Teilnahme Wettbewerbsjury*: Zwar gibt es Richtlinien je nach Kanton und Förderinstitution für die Entlohnung der Teilnahme an Wettbewerbsjurs im Kulturbereich, aber eine übergreifende Empfehlung von Verbänden fehlt.

- *Kunst und Bau*: Der Bereich Kunst und Bau wird auf der Website von Visarte ausdrücklich genannt. Aus unserer Sicht ist jedoch fraglich, ob die Empfehlungen von Visarte aufgrund der Besonderheiten des Bereichs Kunst und Bau sinngemäss angewendet werden können.
- *Ausstellungen ausserhalb der bildenden Kunst*: Für die Konzeption und Umsetzung von Ausstellungen im historischen oder naturkundlichen Bereich hat die Online-Recherche keine Hinweise auf Empfehlungen gefunden.

In der vorliegenden Studie wurden auch die Vertretenden von öffentlichen Kulturförderstellen zu möglichen Handlungsfeldern bei bestehenden Honorarempfehlungen gefragt. Am häufigsten wird dabei eine Lücke im Bereich der zeitgenössischen, populären (nicht klassischen) Musik verortet (vgl. dazu Abschnitt 3.2.2).



### **3. Ergebnisse zur Praxis der öffentlichen Kulturförderung**

**In diesem Kapitel sind die Ergebnisse der Online-Befragung und Interviews zur Bekanntheit der Honorarempfehlungen, zur Information und Sensibilisierung sowie zur Praxis der öffentlichen Kulturförderung bei der Anwendung und Durchsetzung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung beschrieben.**

### 3.1 Bekanntheit von und Sensibilisierung zu Honorarempfehlungen

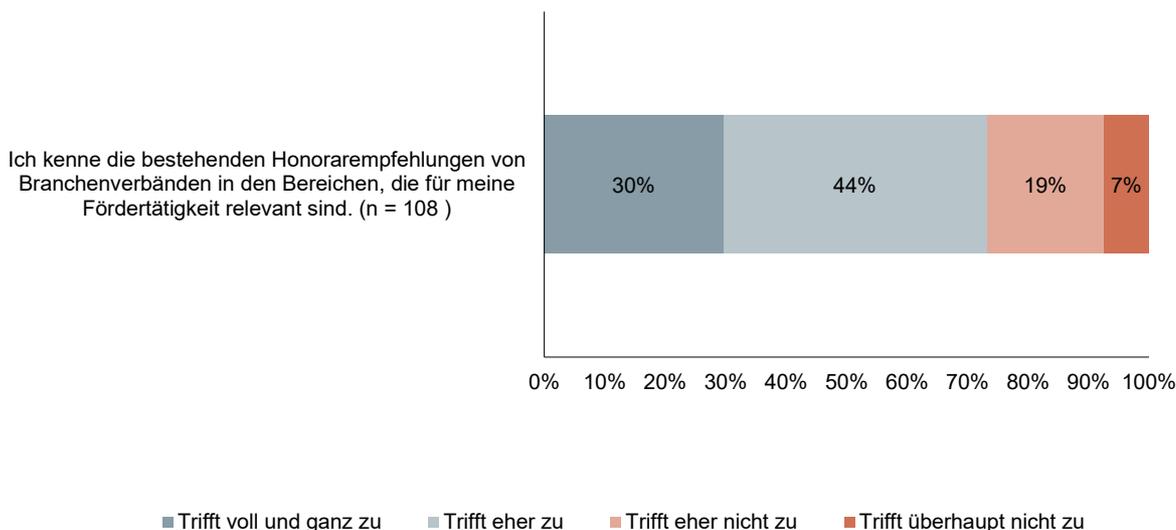
Im Folgenden sind die Ergebnisse der Online-Befragung und der Interviews zur Bekanntheit der Honorarempfehlungen bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen und Kulturakteuren sowie zur Information und Sensibilisierung zu Honorarempfehlungen aufgeführt.

#### 3.1.1 Bekanntheit der Empfehlungen bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen

##### | Ergebnisse aus der Online-Befragung

Die folgende Darstellung zeigt die Ergebnisse der Online-Befragung zur Beurteilung der Bekanntheit von Honorarempfehlungen bei der öffentlichen Kulturförderung.

**D 3.1: Bekanntheit der Empfehlungen bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen**



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen.

Mit 74 Prozent gibt eine grosse Mehrheit der Befragten an, dass ihnen die bestehenden Honorarempfehlungen in den Bereichen, die für ihre Fördertätigkeit relevant sind, bekannt sind. 26 Prozent der Befragten sind die Empfehlungen (eher) nicht bekannt. Zwischen den verschiedenen Kulturbereichen, Arten der Förderinstitutionen und Sprachregionen sind keine relevanten Unterschiede erkennbar.

##### | Ergebnisse aus den Interviews

Auch in den Interviews geben bis auf wenige Ausnahmen alle Personen an, dass sie die Empfehlungen der Branchenverbände gut kennen. Das Bewusstsein für Themen wie

angemessene Entlohnung und faire Arbeitsbedingungen sei bei Vertretenden der öffentlichen Kulturförderung in den letzten Jahren gestiegen und damit auch die Bekanntheit der Honorarempfehlungen. Gemäss den Interviewten hängt die Bekanntheit der bestehenden Honorarempfehlungen bei Kulturförderakteuren vor allem davon ab, wie gut diese im Kulturbereich vernetzt sind und im Austausch mit den Verbänden stehen. Zudem bemerken die Interviewten, dass nicht alle Branchenverbände in allen Regionen gleich gut verankert seien.

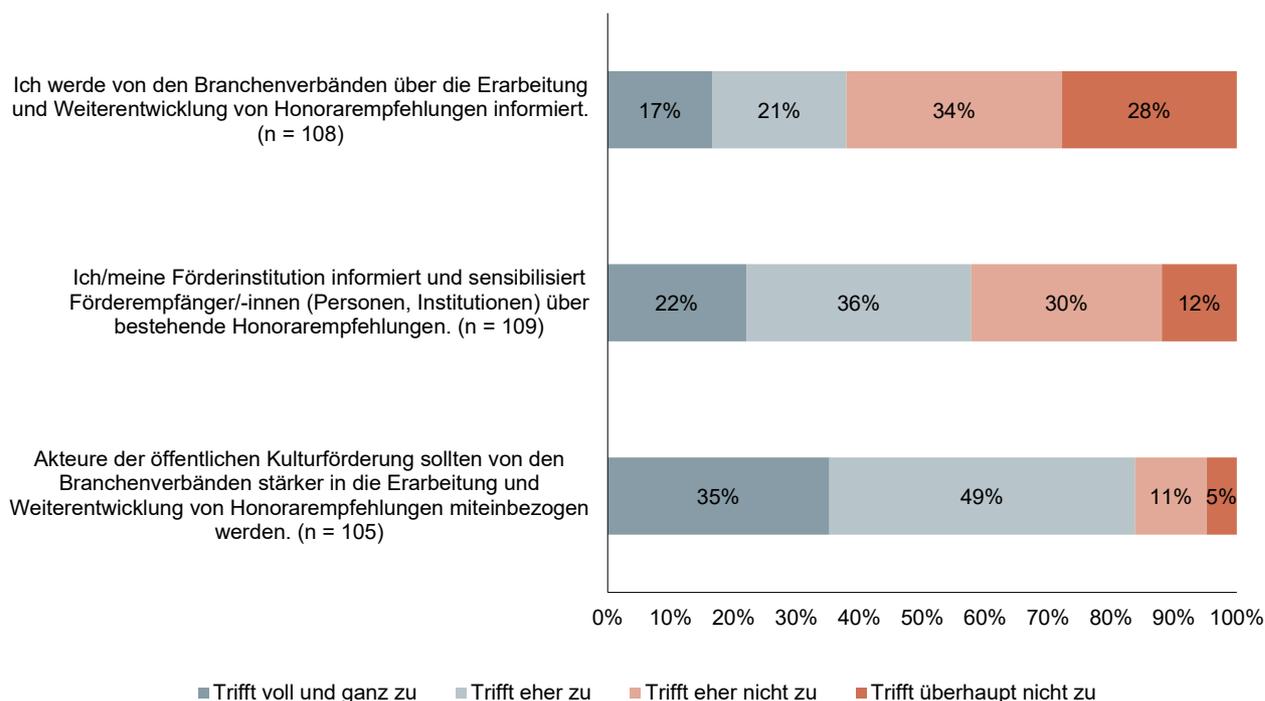
Einige der Interviewten geben an, dass es für ihre Arbeit nützlich wäre, wenn sie über eine Übersichtsliste der bestehenden Empfehlungen von verschiedenen Branchenverbänden verfügen würden. Drei der interviewten Vertretenden von Förderinstitutionen verfügen über interne Übersichtslisten zu den bestehenden Empfehlungen, die von den Mitarbeitenden der Förderabteilungen genutzt werden.

### 3.1.2 Information, Sensibilisierung und Austausch zu Empfehlungen

#### Ergebnisse aus der Online-Befragung

Die folgende Darstellung fasst die Ergebnisse aus der Online-Befragung zur Information und Sensibilisierung zu Honorarempfehlungen zusammen.

#### D 3.2: Information, Sensibilisierung und Austausch zu Empfehlungen



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen.

Eine Minderheit von 38 Prozent der Vertretenden von öffentlichen Kulturförderinstitutionen gibt an, dass sie von den Branchenverbänden über die Erarbeitung und Weiterentwicklung von Honorarempfehlungen informiert werden. 58 Prozent der Befragten geben an, dass ihre Förderinstitution Kulturakteure über Honorarempfehlungen informiert beziehungsweise sensibilisiert. Zudem ist eine klare Mehrheit von 84 Prozent der Meinung, dass die Akteure der öffentlichen Kulturförderung stärker in die Erarbeitung und Weiterentwicklung der Empfehlungen miteinbezogen werden sollten. Bei diesen Ergeb-

nissen sind keine relevanten Unterschiede bezüglich Kulturbereich, Art der Förderinstitution oder Sprachregion erkennbar.

#### I Ergebnisse aus den Interviews

Einige der interviewten Vertretenden von Förderinstitutionen geben an, von nationalen und regionalen Branchenverbänden zu den bestehenden Empfehlungen und Entwicklungen in diesem Bereich informiert zu werden – beispielsweise über Newsletter/Mailings oder über informelle und persönliche Kontakte. Zudem bestätigen die Interviewten, dass die öffentliche Kulturförderung eine wichtige Rolle bei der Kommunikation und Sensibilisierung der Kulturakteure zu den Honorarempfehlungen spielt. Gewisse Förderer informieren Kulturakteure zu Empfehlungen (z.B. im Rahmen von Beratung zur Gesuchstellung, Hinweise zu Honorarempfehlungen in Merkblättern zur Gesuchseinreichung oder auf der Website). Eine wichtige Rolle in der Information und Sensibilisierung spielen gemäss einiger Interviewter zudem Kulturinstitutionen (z.B. Theater, Museen) sowie Ausbildungsorgane von Kulturakteuren. Damit sollen die Geförderten zum Thema angemessene Entlohnung sensibilisiert dazu motiviert werden, die entsprechenden Richtwerte beim Kulturschaffen umzusetzen beziehungsweise aktiv bei Institutionen, bei denen sie angestellt sind, einzufordern.

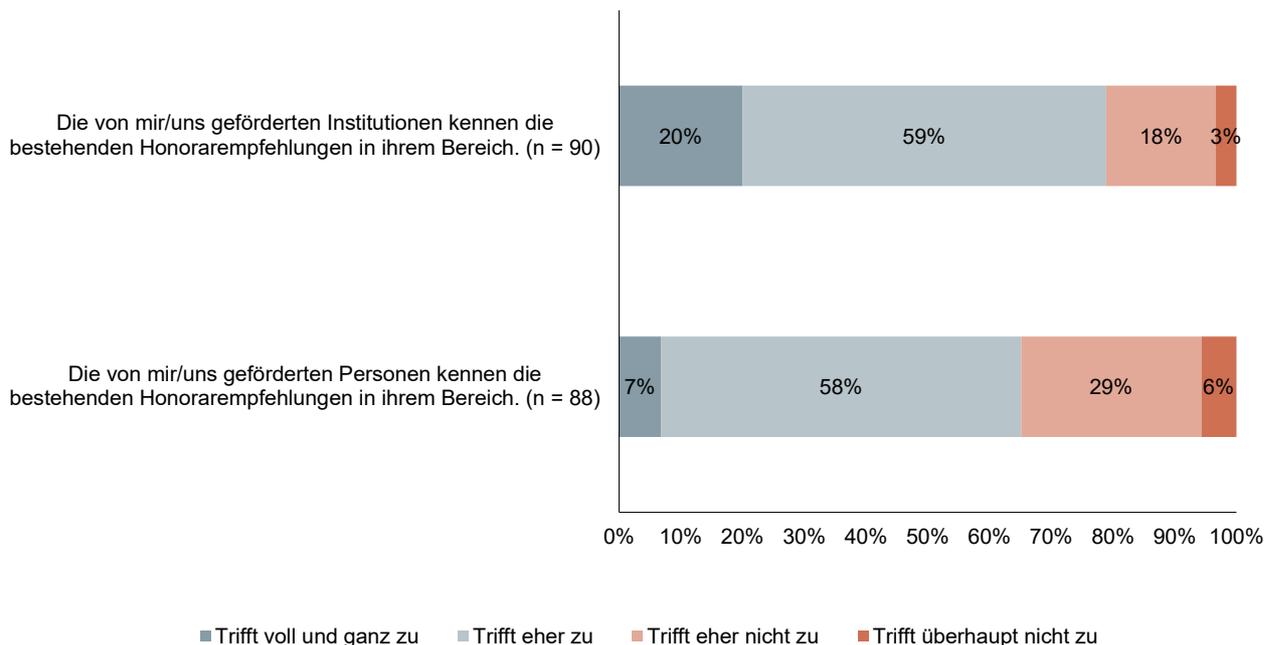
Ein Austausch mit Branchenverbänden und anderen Förderstellen zum Thema angemessene Entlohnung und Honorarempfehlungen findet gemäss den Interviewten vor allem durch informelle, meist spartenspezifische Treffen und Kontakte statt. Ein regelmässiger Austausch finde aktuell aber nicht statt – ausser teilweise auf kantonaler Ebene in institutionalisierten Gefässen der im Kanton aktiven Kulturförderstellen. Zudem gibt keine interviewte Person an, dass sie bei der Erarbeitung der Empfehlungen durch nationale Branchenverbände miteinbezogen wurde. In den Interviews wird deutlich, dass den öffentlichen Kulturförderinstitutionen sehr wenig bis nichts bekannt ist darüber, wie andere Akteure der Kulturförderung mit den Empfehlungen umgehen beziehungsweise diese in ihrer Förderpraxis anwenden.

### 3.1.3 Bekanntheit und Stellenwert der Empfehlungen bei den Kulturakteuren

#### I Ergebnisse aus der Online-Befragung

Die folgende Darstellung zeigt die Einschätzung der an der Online-Befragung teilnehmenden Vertretenden von öffentlichen Kulturförderinstitutionen zur Bekanntheit von Honorarempfehlungen bei geförderten Institutionen und Personen.

D 3.3: Bekanntheit der Empfehlungen bei den Geförderten



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen.

Eine Mehrheit der befragten Vertretenden von Kulturförderinstitutionen (79% bzw. 65%) ist der Meinung, dass die Honorarempfehlungen bei den Geförderten bekannt sind – die Bekanntheit wird bei den Institutionen höher eingeschätzt als bei den einzelnen Kulturakteuren. Wertet man die Einschätzungen der Befragten nach Sprachregion ihrer Kulturförderinstitution aus, zeigt sich, dass die Bekanntheit der Empfehlungen bei den Geförderten von Deutschschweizer Förderinstitutionen positiver eingeschätzt wird als von Institutionen aus der französischsprachigen Schweiz. In der französischen Schweiz geben nur 48 Prozent der Befragten an, dass die Honorarempfehlungen den geförderten Personen bekannt sind.

**I Ergebnisse aus den Interviews**

Die Interviewten schätzen die Bekanntheit der Empfehlungen je nach Kulturbereich und Professionalität der Kulturschaffenden unterschiedlich ein. Die Bekanntheit der Empfehlungen und allgemein das Bewusstsein für eine angemessene Entlohnung sei beispielsweise davon abhängig, wie gut organisiert und vernetzt die Kulturakteure untereinander und mit Branchenverbänden und Gewerkschaften sind. Zudem gebe es Unterschiede je nach Professionalisierungsgrad von Kulturschaffenden. Auch sei das Bewusstsein für eine angemessene Entlohnung bei denjenigen Kulturschaffenden tendenziell niedriger, die in der Kulturszene weniger gut vernetzt sind. Der Stellenwert der Empfehlungen sei zudem dann höher, wenn klare Auftragsverhältnisse bestünden – beispielsweise im Bereich Tanz und Theater.

In den Interviews wurden folgende Unterschiede bezüglich Bekanntheit und Stellenwert von Honorarempfehlungen bei Kulturakteuren nach Kulturbereich festgestellt:

- Im *Bereich Film* wird die Bekanntheit für die Empfehlungen am höchsten eingeschätzt, da es sich um eine professionalisierte Sparte mit hohen Förderbeträgen handle. Dies zeige beispielsweise das Vorhandensein zahlreicher Branchenverbände sowie Gesuchinstrumente mit hohem Detaillierungsgrad (z.B. Gesuchformular des BAK mit Details zu einzelnen Löhnen, das auch von kantonalen Stellen verwendet wird).
- Im *Bereich Theater und Tanz* wird die Bekanntheit unterschiedlich eingeschätzt. Einige schätzen die Bekanntheit hoch ein, da die Kulturschaffenden und Institutionen gut organisiert und vernetzt seien – insbesondere in der Westschweiz. Einige beurteilen die Bekanntheit von Empfehlungen und ihren Stellenwert im Bereich Tanz als eher tief («Tanz ist eine junge Sparte mit höherer Bereitschaft zur Selbstausbildung»).
- Im *Bereich Visuelle Kunst* wird die Bekanntheit von Honorarempfehlungen bei Künstlern/-innen als eher tief beurteilt. Es fehle teilweise an einem Bewusstsein auf Seiten der Kunstschaffenden für das Thema der angemessenen Entlohnung. Dazu komme, dass die Empfehlungen von Visarte noch relativ jung seien und der Branchenverband regional nicht überall gleich präsent sei. Es werde in der Szene als relativ normal angesehen, dass Künstler/-innen für Ausstellungen nicht entlohnt werden. Einerseits existiere immer noch der «Mythos vom bescheidenen Künstler», bei dem die Entlohnung nicht im Vordergrund stehen darf. Andererseits würden Museen damit argumentieren, dass eine Ausstellung auch andere Quellen für Einkommen ermögliche (Galerien, Verkauf usw.). Insgesamt sei dies ein Bereich, wo Institutionen eine entscheidende Rolle bei der angemessenen Entlohnung spielten.
- Im *Bereich Klassische Musik* wird die Bekanntheit von Empfehlungen als hoch eingeschätzt. So seien beispielsweise die Empfehlungen vom SMV bekannt und der Bereich der Orchester mit den bestehenden GAV gut geregelt.
- Im Bereich *Populäre Musik* (Pop, Rock, Hiphop, Elektronik usw.) wird die Bekanntheit und auch die Umsetzung von Honorarempfehlungen bei Kulturschaffenden als tief beurteilt. Ein Grund dafür sei, dass hier die bestehenden Empfehlungen lückenhaft seien (siehe Abschnitt 2.3). Zudem sei es schwierig, zwischen Professionellen und Amateuren/-innen zu unterscheiden. Viele Musiker/-innen würden ihre Musik nicht hauptberuflich betreiben und seien es sich gewohnt, für Auftritte nicht (angemessen) entlohnt zu werden («Im Musikbereich gibt es, wie auch in der bildenden Kunst, viele selbständige Künstler/-innen, die nicht informiert sind und Gagen nicht verhandeln, sondern einfach froh sind, dass sie auftreten oder ausstellen können»). Auch seien die Förderbeiträge in diesem Bereich häufig zu tief, als dass eine angemessene Entlohnung sichergestellt werden könne.
- Im Bereich *Literatur* schätzen die Interviewten die Bekanntheit der bestehenden Empfehlungen zwar als relativ hoch ein, jedoch werde in diesem Bereich häufig die Erfahrung gemacht, dass die Empfehlungen nicht angewendet werden (können). Verlage seien oft von einer sehr kommerziellen Logik geprägt und müssten Rendite machen. Literaturveranstalter würden sich angemessene Ansätze nicht leisten können.

Mehrere Interviewte sind der Meinung, dass in der Corona-Pandemie das Bewusstsein für Fragen rund um Arbeitsbedingungen und Entlohnung im Kulturbereich stark gestiegen sei, da Kulturakteure vermehrt gezwungen waren, sich mit diesen Themen auseinanderzusetzen. Die Pandemie habe aber ebenfalls deutlich gemacht, dass es immer noch viele Kulturakteure gibt, die bei diesem Thema zu wenig informiert sind. Mehrere Interviewte sind deshalb der Meinung, dass es wichtig sei, Kulturakteure noch stärker zu den bestehenden Honorarempfehlungen zu informieren, um deren Stellenwert zu erhöhen – beispielsweise im Rahmen der Ausbildung von Kulturakteuren, Netzwerktreffen oder durch Sensibilisierungsarbeit der öffentlichen Kulturförderung. Auch gibt es den Wunsch nach stärkerer Verankerung des Themas angemessene Entlohnung in der Politik

und einem verstärkten politischen Lobbying durch nationale Branchenverbände. Dazu brauche es aber ein gemeinsames Auftreten und eine Koordination zwischen den Branchenverbänden.

### 3.2 Beurteilung der bestehenden Honorarempfehlungen

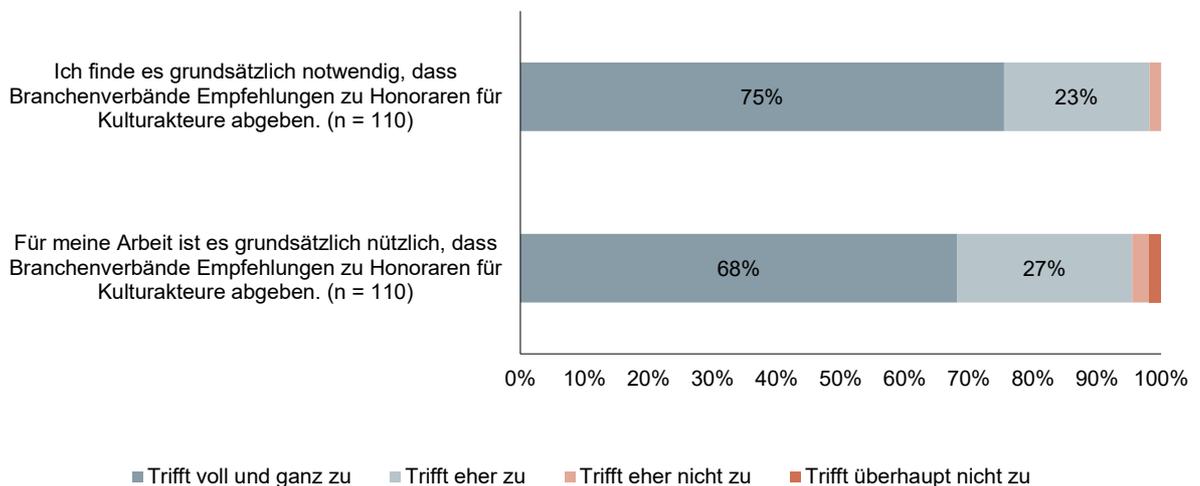
Im Folgenden wird aufgeführt, wie die bestehenden Honorarempfehlungen von Branchenverbänden von den befragten öffentlichen Kulturförderinstitutionen in der Online-Befragung und den Interviews beurteilt wurden.

#### 3.2.1 Beurteilung der Empfehlungen insgesamt und nach Kulturbereichen

##### Ergebnisse aus der Online-Befragung

Die Vertretenden der Kulturförderinstitutionen wurden in der Online-Befragung nach der Notwendigkeit beziehungsweise Nützlichkeit der Empfehlungen für ihre Arbeit gefragt. Die folgende Darstellung zeigt die Ergebnisse auf.

**D 3.4: Beurteilung der bestehenden Empfehlungen durch öffentliche Kulturförderinstitutionen**



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen

Fast alle Befragten (98%) gaben an, dass sie es grundsätzlich als notwendig beurteilen, dass Branchenverbände Honorarempfehlungen abgeben. Weiter gaben 95 Prozent der Befragten an, dass die Honorarempfehlungen grundsätzlich nützlich für ihre Arbeit sind. Es wurden keine nennenswerten Unterschiede zwischen Sprachregionen, Kulturbereichen oder Art der Förderinstitution festgestellt.

Im Folgenden wird aufgezeigt, wie die bestehenden Honorarempfehlungen in der Online-Befragung nach Kulturbereich beurteilt wurden. Die Beurteilung geschah jeweils nach zwei Aspekten: erstens, ob die Empfehlungen den Vorstellungen einer angemessenen Entlohnung von Kulturakteuren entsprechen und zweitens, ob die Empfehlungen in ihrer Ausgestaltung und Formulierung nützlich sind.

Die Zahlen in der folgenden Darstellung sind wie folgt zu lesen: Das «n» zeigt die Anzahl Personen auf, denen die Empfehlung im jeweiligen Kulturbereich bekannt sind und eine Bewertung dazu abgegeben haben. Der Prozentsatz entspricht dem Anteil dieser Personen, die eine positive Bewertung der Empfehlung abgaben («Trifft voll und ganz

zu» oder «Trifft eher zu»). Zum Beispiel bedeutet «50% (n = 100)», dass 50 Personen eine positive Beurteilung abgegeben haben.

**D 3.5: Beurteilung von Empfehlungen nach Kulturbereichen**

	Von denjenigen Befragten, denen die jeweiligen Honorarempfehlungen bekannt sind, stimmen xy% zu, dass die Empfehlungen ...	
	ihren Vorstellungen einer angemessenen Entlohnung entsprechen.	in ihrer Ausgestaltung/Formulierung für die Arbeit nützlich sind.
Visuelle Kunst	77% (n = 47)	91% (n = 53)
Darstellende Kunst	93% (n = 55)	98% (n = 63)
Literatur	91% (n = 44)	92% (n = 50)
Musik	80% (n = 56)	87% (n = 61)
Film	91% (n = 32)	98% (n = 43)
Geschichte, Gedächtnis, Kulturerbe, Lebendige Traditionen	87% (n = 15)	92% (n = 24)
Design, Architektur, Interaktive Medien	100% (n = 14)	100% (n = 19)

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen

Die bestehenden Honorarempfehlungen werden über alle Kulturbereiche hinweg jeweils von einer grossen Mehrheit der Befragten, denen die bestehenden Empfehlungen bekannt sind, positiv beurteilt – das heisst, die Empfehlungen entsprechen ihren Vorstellungen einer angemessenen Entlohnung von Kulturakteuren und sie beurteilen diese als nützlich in ihrer Ausgestaltung/Formulierung. *Etwas kritischer* werden Empfehlungen in den Bereichen *Visuelle Kunst* und *Musik* beurteilt – hier sind 23 Prozent beziehungsweise 20 Prozent der Befragten der Ansicht, dass die Empfehlungen (eher) nicht ihren Vorstellungen einer angemessenen Entlohnung von Kulturakteuren entsprechen.

Der Anteil an Befragten, denen für die ihnen relevanten Kulturbereichen *keine Empfehlungen bekannt* sind, liegt in den verschiedenen Kulturbereichen grösstenteils bei 20 Prozent – mit Ausnahme von zwei Bereichen: im Bereich Geschichte, Gedächtnis, Kulturerbe und Lebendige Traditionen geben 62 Prozent (n = 11) an, dass ihnen keine Empfehlungen bekannt sind. Im Bereich Design, Architektur, Interaktive Medien geben 37 Prozent (n = 8) an, dass ihnen keine Honorarempfehlungen bekannt sind. Auch in der Online-Recherche zu bestehenden Empfehlungen, die im Rahmen der Studie durchgeführt wurde, wurden für diesen Bereich keine Empfehlungen gefunden (siehe Abschnitt 2.3).

In der Online-Befragung geben nur 20 Prozent der Befragten an, dass ihre Förderinstitution *eigene Empfehlungen oder Richtwerte zur Bemessung/Beurteilung von Honoraren* entwickelt hat oder mit eigenen Standards arbeitet. Zu erwähnen sind hier gesetzliche Vorgaben des Kantons zu Mindestlöhnen, Mindestgagen für Konzerte (insb. im Bereich

Populäre Musik), Übersetzungen, Lesungen und Residenzen von Künstlern/-innen, ein Tarifsysteem für Kommissionsentschädigungen, Sitzungen und Konferenzteilnahmen sowie Regelungen zur Berücksichtigung von Freiwilligenarbeit in kulturellen Projekten.

### I Ergebnisse aus den Interviews

Die Interviewten beurteilen die bestehenden Empfehlungen der Branchenverbände als notwendig – und zwar für alle Kulturbereiche. Mehrere Interviewte sehen die angemessene Entlohnung als eine der grössten Herausforderung der Kulturpolitik, wie dies auch die Studie von Suisseculture Sociale und Pro Helvetia gezeigt habe.<sup>10</sup> Die Interviewten sind der Meinung, dass die Honorarempfehlungen als gemeinsame Richtwerte, Standards und Orientierungshilfen zur Beurteilung einer angemessenen Entlohnung und damit auch zur Professionalität eines Vorhabens nützlich seien. Für die Kulturakteure selbst seien Honorarempfehlungen eine wichtige Grundlage, um über Entlohnung verhandeln zu können. Als strikt anwendbare Vorgaben seien sie aber nicht geeignet, da es für die Kulturakteure immer auch einen gewissen Spielraum und Flexibilität in der Anwendung brauche. Einzelne geben zudem an, dass eine rechtliche Verbindlichkeit der Empfehlungen fehle, um diese als zwingende Standards anzuwenden und einzufordern. Neben der Angabe von Mindesthonoraren seien zudem andere Aspekte im Kontext der angemessenen Entlohnung ebenso zentral, beispielsweise die Frage nach der Sozialvorsorge oder der Entrichtung von Spesen (nicht in jeder Empfehlung berücksichtigt).

Als Adressaten der Empfehlungen werden in erster Linie die Kulturakteure selbst gesehen – einerseits Institutionen, die Kulturakteure entlohnen, und andererseits einzelne Kulturakteure, die eine angemessene Entlohnung in ihrem Vorhaben einkalkulieren und von Institutionen aktiv einfordern sollten. Die meisten Interviewten sehen auch die öffentliche Kulturförderung in der Pflicht, die Empfehlungen wo möglich als Richtwerte für die Beurteilung einer angemessenen Mindestentlohnung anzuwenden. Die Empfehlungen seien auch ein wichtiges Instrument, um politischen Druck zu erzeugen und für eine angemessene Entlohnung im Kulturbereich zu argumentieren. Einzelne Interviewte sehen es hingegen nicht als zwingende Aufgabe der öffentlichen Kulturförderung, eine angemessene Entlohnung einzufordern. Entsprechend ist für sie die öffentliche Kulturförderung nicht oder zumindest nicht primärer Adressat der Empfehlungen.

Die Interviewten erwähnen, dass es für sie als Vertretende von Kulturförderstellen schwierig sei, die Angemessenheit der Empfehlungen im Detail zu beurteilen und dass sie dies als Aufgabe der Branchenverbände und Kulturakteure selbst sehen. Die Nützlichkeit der Empfehlungen sei insgesamt dadurch eingeschränkt, dass die rechtliche Bindung nicht gegeben sei. Eine allgemeine Herausforderung sei zudem, eine Balance zu finden zwischen zweckmässiger Differenzierung (z.B. unterschiedliche Empfehlungen nach Leistung, Ausbildungsgrad, Erfahrung, Grösse des Auftritts) und der Gefahr einer Überreglementierung, welche die Anwendung erschwere oder sogar verunmögliche.

Auch in den Interviews geben einige Personen an, dass ihre Förderinstitution über eigene Orientierungswerte zur Bemessung einer angemessenen Entlohnung verfügt, beispielsweise im Bereich der Populärmusik (in Anlehnung an SONART) oder für Fälle, wo die Institution selbst als Veranstalter auftritt (z.B. einer Lesung). Zudem gebe es Institutionen, die mit Mitarbeitenden über Löhne diskutieren und selbst entsprechende Lohnbänder festgelegt haben oder Reflexionen von lokalen Vereinigungen von Künstlern/-innen zum Thema angemessene Entlohnung oder faire Arbeitsbedingungen integriert haben.

---

<sup>10</sup> Ecoplan (2021): Soziale Absicherung von Kulturschaffenden. Studie im Auftrag von Suisseculture Sociale und Pro Helvetia, Bern.

Zudem würden Benevol-Richtlinien bei der Entlohnung von Freiwilligenarbeit im Kulturbereich teilweise eine Rolle spielen.

### 3.2.2 Lücken und Verbesserungspotenzial bei bestehenden Empfehlungen

#### I Ergebnisse der Online-Befragung

In der Online-Befragung wurden die öffentlichen Kulturförderinstitutionen gefragt, wo es aus ihrer Sicht Lücken bei den Honorarempfehlungen gibt. Insgesamt 50 Personen nannten in den offenen Antworten folgende Lücken (Mehrfachnennungen möglich):

- Leistungen in den Bereichen Populäre Musik und Chöre (n = 23)
- Leistungen im Bereich Bildende Kunst (n = 12), zum Beispiel plastische Kunst, Ausstellungen und sonstige Veranstaltungen mit bildenden Künstlern/-innen.
- Leistungen im Bereich der Literatur (n = 6), und zwar für Jugendliteratur, Comics, Lesungen.
- Leistungen im Bereich Film (n = 4), und zwar für Musiker/-innen und Schauspieler/-innen.
- Leistungen im Bereich Darstellende Künste (n = 3), und zwar für den Werkbeitrag Tanz.
- Leistungen im interdisziplinären Kunstbereiche zwischen Tanz, Theater und Konzerte (n = 3), beispielsweise Sounds Arts/Performance mit hohem Aufwand für Proben.
- Leistungen im Bereich Administration und Logistik im Kulturbereich (n = 3), fehlende Differenzierung zwischen Produktionsleitung und Backoffice/Administration.
- Leistungen im Laienbereich sowie in Bereichen mit hohem Anteil an Eigenleistung (z.B. kulturelle Bildung) sowie Vergütung von Ehrenamt (n = 3).

Diese decken sich teilweise mit den Handlungsfeldern, die das Studienteam im Rahmen der Online-Recherche festgestellt hat (siehe Ausführungen in Abschnitt 2.3).

#### I Ergebnisse aus der Online-Befragung und den Interviews

In der folgenden Darstellung sind die Inputs zum Verbesserungspotenzial der bestehenden Honorarempfehlungen aus den Interviews und der Online-Befragung in den einzelnen Kulturbereichen zusammengefasst.

**D 3.6: Inputs zu den Empfehlungen in den einzelnen Kulturbereichen aus Interviews und der Online-Befragung**

	<i>Inputs aus den Interviews</i>	<i>Inputs aus der Online-Befragung</i>
Visuelle/Bildende Kunst	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visarte-Empfehlungen sind eher zu hoch für einen Bereich, wo Künstlerhonorare nicht sehr üblich sind – insbesondere bei Gruppenausstellungen.</li> <li>- Empfehlungen teilweise lückenhaft und zu wenig differenziert (z.B. bei Werkauftrag bildende Kunst).</li> <li>- Mit Projekt-/Honorarrechner von Visarte lassen sich keine realistischen Beträge ausrechnen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Honorarempfehlungen für die Umsetzung sind sehr niedrig.</li> <li>- Vorbereitungsarbeit und tatsächliche Arbeit (nicht nur Ausstellungen) werden nicht berücksichtigt.</li> <li>- Durchsetzung der Empfehlungen wird als unrealistisch erachtet (nicht konkret genug und nicht genügend kommuniziert durch den Branchenverband).</li> </ul>
Darstellende Kunst	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empfehlungen von Danse Suisse und t. Theater-schaffen sind eher zu tief angesetzt (Monatslohn von CHF 4'500.-). Verbände seien daran, diese zu überarbeiten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empfehlungen sind zu niedrig angesetzt (v.a. im Bereich der Technik).</li> <li>- Bereichsübergreifende Leistungen, die sowohl Tanz wie auch Theater betreffen, sind in Empfehlungen nicht berücksichtigt.</li> </ul>

	<i>Inputs aus den Interviews</i>	<i>Inputs aus der Online-Befragung</i>
Literatur	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Autorenverband Ads verwendet zu komplexe Berechnungsarten, zu unterschiedliche Tarifikationen, was die Anwendung erschwert.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Empfehlungen variieren stark, da der Bereich sehr breit ist.</li> <li>– Die indirekte Förderung der Autoren/-innen via Verlage ist nicht berücksichtigt.</li> </ul>
Musik	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Im Bereich Aktuelle/Zeitgenössische Musik (Rock, Pop, Elektronische Musik) ist unklar, inwiefern die geltenden Empfehlungen von SONART für Jazz anwendbar sind. Im Bereich der aktuellen Musik ist es schwierig, Professionelle Musiker/-innen von Laien-Musikern/-innen zu differenzieren.</li> <li>– Tarifordnung SMV ist nur bedingt anwendbar für die Werkförderung von einzelnen Interpreten/-innen.</li> <li>– Berechnung von Tarifen für Komposition STV ist schwierig, da der Aufwand für Komposition und Marktwerk der Komponisten/-innen sehr unterschiedlich. Für junge Komponisten/-innen ist die Empfehlung eher zu hoch.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Teilweise sehr differenzierte Empfehlungen (z.B. Klassik), andere fehlen komplett (z.B. Populäre Musik, Technik, Orchester).</li> <li>– Empfehlungen sollten nach verschiedenen Kategorien aufgeschlüsselt werden (z.B. Vorbereitung, Produktion, Bühne).</li> </ul>
Film	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Empfehlungen grundsätzlich angemessen, aber abhängig von der Höhe der Rückstellungen (Löhne werden nur vollständig ausbezahlt, wenn Finanzierungsziel erreicht wurde).</li> <li>– Im Bereich Drehbuch sind Empfehlungen eher zu niedrig angesetzt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Lückenhafte Empfehlungen für Drehbuchautoren/-innen, Regisseure/-innen, Produzenten/-innen, Techniker/-innen.</li> <li>– Arbeitsaufwand und Vorschussarbeit werden nicht einberechnet beziehungsweise bezahlt.</li> </ul>
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zur neuen Empfehlung im Bereich Kulturvermittlung gibt es noch wenig Erfahrungen in der Anwendung.</li> <li>– Ansätze für Juryteilnahmen: in Städten/Kantonen sehr unterschiedlich geregelt – Richtwerte wären sinnvoll, um zu vereinheitlichen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Freiberufliche Mandate müssen definiert werden (z.B. Autoren/-innen, Komponisten/-innen).</li> <li>– Empfehlungen im Bereich der Kulturvermittlung sind zu tief angesetzt.</li> <li>– Ausdifferenzierung zwischen konzeptioneller, künstlerisch-educativer und rein organisatorischen Tätigkeiten notwendig.</li> </ul>

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung und Interviews mit öffentlichen Kulturförderstellen.

### 3.3 Vorgaben zur Sicherstellung einer angemessenen Entlohnung

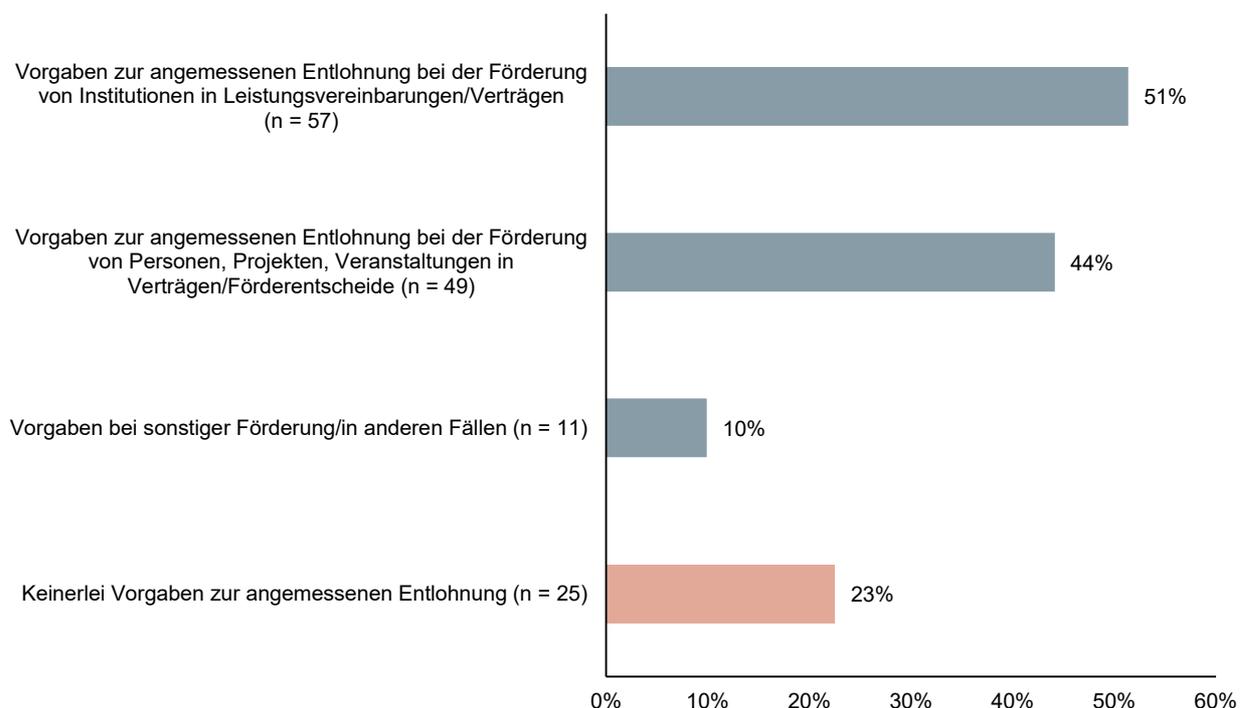
Im Folgenden sind die Ergebnisse aus der Online-Befragung und den Interviews dazu aufgeführt, ob und in welcher Form öffentliche Kulturförderinstitutionen Vorgaben zur angemessenen Entlohnung auf Grundlage von Honorarempfehlungen formulieren.

#### 3.3.1 Arten von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung/Honorare

##### I Ergebnisse aus der Befragung

In der Online-Befragung gaben 77 Prozent der Befragten an (n = 86), dass ihre Förderinstitution in irgendeiner Form Vorgaben dazu macht, ob und allenfalls wie Förderempfänger/-innen (Personen, Institutionen) eine angemessene Entlohnung erhalten beziehungsweise sicherstellen müssen. Welche Form der Vorgaben gemäss Online-Befragung gemacht werden, ist in der folgenden Darstellung ersichtlich.

## D 3.7: Praxis der öffentlichen Kulturförderung bezüglich Vorgaben zur angemessenen Entlohnung



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderstellen.

Legende: Mehrfachantworten möglich.

51 Prozent der Befragten geben an, dass ihre Förderinstitution Vorgaben bei der Förderung von Institutionen (die wiederum selbst Honorare ausrichten) im Rahmen von Verträgen und Vereinbarungen formuliert. 44 Prozent der Befragten machen Vorgaben bei der Förderung von Projekten, Personen oder Veranstaltungen und halten diese in Verträgen beziehungsweise in Förderentscheiden fest. 23 Prozent der Befragten geben an, dass sie keinerlei Vorgaben zur angemessenen Entlohnung von Kulturakteuren machen. Bei der Präzisierung, was unter «Vorgaben bei sonstiger Förderung, in anderen Fällen» gemeint ist, wird von den Befragten am häufigsten (n = 7) angegeben, dass die Vorgaben ihrer Förderstelle *keinen verpflichtenden Charakter* hätten, sondern es sich eher um Empfehlungen handle. Andere erwähnen Vorgaben zum Lohngleichheitsgebot von Frau und Mann oder zu sozialverträglichen Anstellungsbedingungen und Versicherungen.

Die Online-Befragung zeigt, dass nicht alle Förderstellen bei ihren Vorgaben zur angemessenen Entlohnung *explizit auf bestehende Honorarempfehlungen der Branchenverbände verweisen*. Bei den Kulturförderstellen, die Vorgaben bei der Förderung von Institutionen machen, bezieht sich rund die Hälfte (n = 29 von 57) in den Verträgen/Vereinbarungen auf bestehende Honorarempfehlungen. Bei den Förderstellen, die Vorgaben bei der Förderung von Personen, Projekten und Veranstaltungen machen, sind es 55 Prozent (n = 27 von 49), die in den entsprechenden Verträgen und Förderentscheiden auf bestehende Empfehlungen verweisen. Die restlichen Förderstellen verknüpfen ihre Vorgaben jeweils nicht explizit mit bestehenden Honorarempfehlungen.

Die Online-Befragung gibt zudem Hinweise auf *gewisse Unterschiede je nach Art der Förderstelle*. Während alle Personen von Förderstellen auf Bundesebene (Pro Helvetia, BAK) angeben, Vorgaben zur angemessenen Entlohnung zu machen, sind es bei den Vertretenden von kantonalen Förderstellen 88 Prozent (n = 30 von 34), bei den städti-

schen Förderstellen 77 Prozent (n = 36 von 47) und bei den regionalen Förderstellen noch 57 Prozent (n = 8 von 14). Bei den Ortsbürgergemeinden geben zwei von drei Befragten an, dass sie entsprechende Vorgaben machen und bei den Lotterien nur einer von drei Befragten. Relevante Unterschiede nach Sprachregionen sind keine feststellbar.

### I Ergebnisse aus den Interviews

Bei fast allen der interviewten Vertretenden von Kulturförderinstitutionen spielen Vorgaben zur Entlohnung von Kulturakteuren eine Rolle in der Kulturförderung. Diejenigen, die Vorgaben zur angemessenen Entlohnung machen, geben an, dass die bestehenden Honorarempfehlungen der Branchenverbände für die Beurteilung einer angemessenen Entlohnung massgeblich sind. Jedoch wird in den Vorgaben – wie dies die Online-Befragung bereits zeigte – *nicht immer explizit auf bestehende Honorarempfehlungen von Branchenverbänden verwiesen*. Stattdessen wird von der «Sicherstellung einer angemessenen» oder «branchenüblichen Entlohnung» gesprochen. Dies einerseits deshalb, da gewisse Förderinstitutionen die rechtlich unverbindlichen Honorarempfehlungen nicht als zwingende Richtwerte festlegen möchten. Andererseits lasse eine solche Formulierung mehr Flexibilität und Markt-Wettbewerb zu. Auch bei den Interviewten zeigen sich zudem Unterschiede bezüglich der *Verbindlichkeit der Formulierung von Vorgaben*. Während gewisse Förderstellen nur vorgeben, dass sich die Kulturakteure an den Honorarempfehlungen «orientieren» oder diese «berücksichtigen» müssen (im Sinne einer Empfehlung), sprechen andere von einer zwingenden Einhaltung der Vorgaben.

Die Interviewten führen folgende Beispiele an, bei denen Vorgaben zur angemessenen Entlohnung beziehungsweise zu Honorarempfehlungen eine Rolle spielen.

- *Angemessene Entlohnung als Förderkriterium bei der Förderung von Projekten, Personen, Veranstaltungen:* Auf Grundlage des eingereichten Förderantrags und des darin enthaltenen Budgets prüfen die Förderinstitutionen, ob die Vorgaben zur angemessenen Entlohnung berücksichtigt sind. Teilweise ist die angemessene Entlohnung als Förderkriterium formuliert und im Förderreglement festgehalten (z.B. Stadt Biel, Burgergemeinde Bern). Teilweise fliesst die Frage nach einer angemessenen Entlohnung und die Einhaltung von Honorarempfehlungen implizit ein, wenn die Professionalität oder Machbarkeit eines Projekts beurteilt wird (z.B. Kanton Neuenburg). Die Einhaltung des Förderkriteriums wird meist durch die Geschäftsstelle vorgeprüft, um allfällige Abweichungen festzustellen, und fliesst dann zur Beurteilung in die Diskussion der Jury ein. Einige Förderstellen geben an, dass die Antragstellenden im Förderantrag bestätigen müssen, dass sie die Richtlinie mit den entsprechenden Vorgaben zur angemessenen Entlohnung gelesen haben und diese einhalten. Zudem werden die Förderempfänger/-innen bei einem positiven Förderentscheid teilweise nochmals schriftlich darüber informiert, dass sie sich bei der Projektabwicklung an den Honorarempfehlungen orientieren müssen (z.B. Stadt Biel).
- *Vorgaben in Leistungsvereinbarungen/Verträgen bei der Institutionenförderung:* Bei (wiederkehrender) Förderung von Institutionen wird die Einhaltung einer angemessenen Entlohnung oder Honorarempfehlungen teilweise vertraglich in der Leistungsvereinbarung festgehalten (z.B. Stadt Wil, Stadt Biel, Burgergemeinde Bern). Einige der interviewten Vertretenden von Förderinstitutionen sehen solche Vorgaben in Leistungsvereinbarungen nur in gewissen Bereichen vor – beispielsweise die Stadt Genf mit grossen Institutionen im Bereich der Darstellende Künste, wo auf die Mindestlöhne der Gewerkschaft SSRS (Syndicat Suisse Romand du spectacle) und den GAV mit der UTR (Union des Théâtres Romands) verwiesen wird.

Ein interessantes Praxisbeispiel ist folgendes: Bei dem länder- und kantonsübergreifenden Ausstellungsformat «Heimspiel» der involvierten Kantone Appenzell Ausserrhoden,

Innerrhoden, St. Gallen, Thurgau und Glarus wurde im Vorfeld zwischen Kulturförderstellen und involvierten Institutionen fixe Richtlinien zu Ausstellungshonoraren (auf Grundlage von Honorarempfehlungen) verhandelt und gemeinsam im Projektauftrag verbindlich festgelegt. Die Institutionen verpflichteten sich, mit den zur Verfügung gestellten Förderbeträgen die Honorare entsprechend auszubehalten. In Abschnitt 3.5 sind weitere Beispiele zu «Good Practice»-Ansätzen bei der Formulierung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung und deren Kontrolle aufgeführt.

Der interviewte Vertreter der Loterie Romande gibt an, dass sie als kantonale Verteilorganisation von Lotteriegeldern mehrheitlich subsidiär fördern (als Ergänzung zu Kanton/Gemeinde). Sie gehen davon aus, dass die öffentlichen Kulturförderstellen das Kriterium der Professionalität oder der angemessenen Entlohnung bereits berücksichtigen. Daher spielen Honorarempfehlungen bei ihrer Förderung eine untergeordnete Rolle.

### 3.3.2 Ausnahmen bei Vorgaben zur angemessenen Entlohnung/Honorare

In der Online-Befragung wurden die Vertretenden der öffentlichen Kulturförderinstitutionen gefragt, ob es Fälle gebe, wo ihre Förderinstitution bewusst auf *Vorgaben zur angemessenen Entlohnung beziehungsweise zur Einhaltung von Honorarempfehlungen verzichtet*. Die folgende Darstellung fasst zusammen, wo Ausnahmen bei der Formulierung von Vorgaben gemacht werden (offene Frage, Berücksichtigung ab 3 Nennungen).

**D 3.8: Antworten zu Ausnahmen bei Vorgaben zur angemessenen Entlohnung**

<i>Bereich ohne Vorgaben</i>	<i>Anzahl Nennungen</i>
Kleinst- beziehungsweise Bagatelbeiträge für einzelne Kulturschaffende, Vereine oder Kleinstinstitutionen	10 Nennungen
Laienbereich, nicht-professionelles Kulturschaffen	6 Nennungen
Förderung des Vertriebs und der Promotion und Verlagsförderung	4 Nennungen
Bereiche, wo Empfehlungen nicht realistisch sind beziehungsweise von Kulturschaffenden nicht angewendet werden können (z.B. Literatur, freie Szene) oder wo es keine Empfehlungen gibt (z.B. Populärmusik)	4 Nennungen
Residenzen, Stipendien für Kulturschaffende	4 Nennungen
Nachwuchsprojekte, Gesuche im Bereich der Jugendkultur	3 Nennungen
Gesuche, die aus dem Swisslos-Fonds finanziert werden und wo deshalb weniger strikte Vorgaben bei der Kulturförderung gelten	3 Nennungen

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen.

#### I Ergebnisse aus den Interviews

Auch in den Interviews zeigt sich, dass es Ausnahmen in der Anwendung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung je nach Förderinstrument oder Kulturbereich gibt. So gibt eine Interviewte an, dass sie bei der Unterstützung von Einzelpersonen teilweise bewusst keine Vorgaben machen (freie Verwendung von Mitteln, z.B. bei der Recherche-Förderung) oder weniger zwingende Vorgaben definieren (z.B. im Bereich Literatur, wo die Entlohnung stark vom Markt abhängt). Eine andere Person gibt an, dass sie sich im Bereich Bildende Kunst in einer Transitionsphase befinden würden. Man informiere zwar über Visarte-Empfehlungen, deren Einhaltung werde aber noch nicht zwingend vorausgesetzt. Insgesamt wird deutlich, dass die meisten Förderinstitutionen bei der Institutionenförderung strikter eine angemessene Entlohnung verlangen als bei der Förderung von einzelnen Kulturschaffenden, die sich selbst entlohnen.

In den Interviews werden folgende Bereiche genannt, in denen es Ausnahmen oder Handlungsspielräume in der Formulierung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung gibt.

- *Neue, kleinere Veranstalter/Institutionen*: Beispielsweise im Bereich der Visuellen Kunst (z.B. nicht professionell geführte Ausstellungsräumen, Off-Space) oder Veranstalter von Nischenkultur (z.B. improvisierte Musik), die sich Honorare gemäss den Empfehlungen schlicht nicht leisten könnten.
- *Newcomer und Nachwuchskünstler/-innen*: Es sei wichtig, dass Nachwuchskünstler/-innen Erfahrungen sammeln könnten, auch wenn sie dafür allenfalls mal weniger Entlohnung erhalten würden. Jedoch seien auch Nachwuchskünstler/-innen oft mit Lohndumping konfrontiert, was nicht unproblematisch sei.
- *Semi-professionelle und nicht-professionelle Kulturschaffende*: Während in einigen Bereichen gut unterschieden werden kann zwischen professionellen und nicht-professionellen Kulturschaffenden (z.B. im Theater abhängig von Ausbildung, Auftrittsvolumen, Anerkennung), sei dies in anderen Bereichen schwieriger (z.B. Populäre Musik – mehr autodidaktische Ausbildung). Für die Verbindlichkeit von Vorgaben sei es teilweise auch entscheidend, ob der Geförderte von seiner Kultur leben könne oder ob er über andere, relevantere Einkommensquellen verfügt (z.B. Musikprofessor, der nebenbei Musikauftritte hat).
- *Berücksichtigung unterschiedlicher Finanzrealitäten*: Es sei teilweise eine regionale Differenzierung bei den Vorgaben notwendig, da beispielsweise zwischen Zürich und Neuenburg ein anderes Lohnniveau vorherrsche. Gemäss den Interviewten nicht anwendbar sind Honorarempfehlung der Schweizer Branchenverbände auf das Ausland (z.B. bei Veranstaltenden einer Tourneeförderung in Deutschland).

Einige Interviewte äussern die Meinung, dass sie eine möglichst einheitliche Anwendung von Vorgaben zu angemessener Entlohnung oder zur Einhaltung von Honorarempfehlungen ohne Unterscheidung nach Kulturbereich begrüssen würden. Andere Interviewte sind der Meinung, dass Empfehlungen nicht in jedem Bereich gleich strikt zur Anwendung kommen können; dass es also hier je nach Bereich oder Art der Förderung mehr oder weniger Verhandlungs- und Beurteilungsspielraum brauche. Ein Interviewter äussert sich wie folgt dazu: «Wo man als Förderer Verantwortung hat, ist bei der Verhandlung mit Veranstaltern oder Institutionen, die Kulturakteure entlohnen. Wenn ein Künstler aber direkt einen Förderantrag stellt und bereit ist, unter diesen Bedingungen zu arbeiten, dann kann man als Förderer nicht immer verlangen, dass er die Mindestgage erhält – weil dann würde der Förderer entweder ein Konzert verunmöglichen oder das persönliche Defizit des Künstlers noch erhöhen, weil er nicht genügend Einnahmen generiert».

### 3.4 Kontrolle der Einhaltung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung

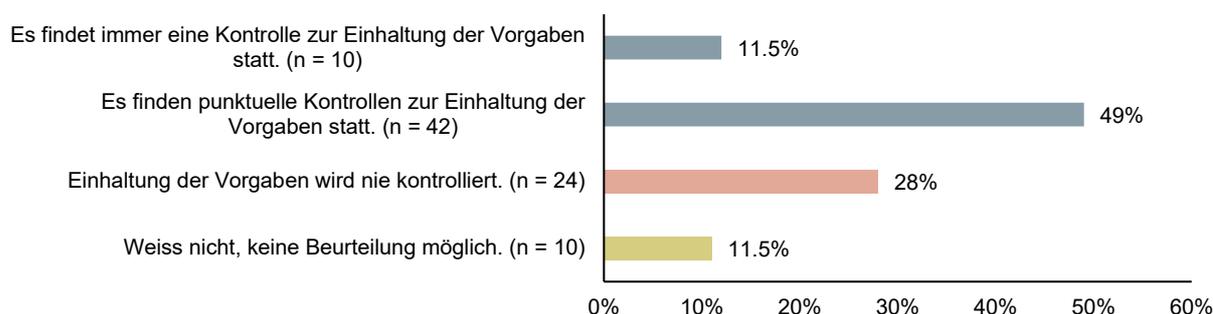
Im Folgenden wird aufgezeigt, ob und wie die öffentlichen Kulturförderinstitutionen gemäss Online-Befragung und Interviews ihre Vorgaben zur angemessenen Entlohnung beziehungsweise zu Honorarempfehlungen auf ihre Einhaltung hin kontrollieren.

#### 3.4.1 Art und Häufigkeit der Kontrollen

##### I Ergebnisse aus der Online-Befragung

Die Vertretenden der öffentlichen Kulturförderstellen wurden in der Online-Befragung dazu befragt, ob und wie sie die Vorgaben zur angemessenen Entlohnung kontrollieren. Folgende Darstellung fasst die Antworten zusammen.

**D 3.9: Kontrolle der Einhaltung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung**



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen.

Die Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderstellen zeigt, dass am häufigsten *eine punktuelle Kontrolle der Vorgaben* zur angemessenen Entlohnung stattfindet. Von denjenigen Vertretenden, die angeben, dass ihre Förderstelle solche Vorgaben definiert, führen 49 Prozent eine Kontrolle zur Einhaltung der Vorgaben durch. Nur 11.5 Prozent der Befragten geben an, dass ihre Förderinstitution in jedem Fall eine Kontrolle durchführt. 28 Prozent der Vertretenden geben an, dass ihre Förderstelle die Einhaltung der Vorgaben nie kontrolliert.

Der Anteil von Personen, die angeben, dass ihre Förderinstitution keine Kontrolle von Vorgaben durchführt, ist auf städtischer Ebene höher als auf Bundes- und Kantonebene (40% zu 23%). Das gleiche gilt für den Anteil der Vertretenden aus der französischsprachigen Schweiz im Vergleich mit Vertretenden aus der deutschsprachigen Schweiz (37% zu 24%).

Folgende Darstellung fasst die Antworten zur Frage zusammen, in welchen Fällen eine punktuelle Kontrolle stattfindet (offene Frage, Berücksichtigung ab 3 Nennungen).

**D 3.10: Antworten in der Online-Befragung zu Fällen, wo punktuelle/stichprobenartige Kontrolle stattfindet**

Bereich ohne Vorgaben	Anzahl Nennungen
Kontrollen werden bei <i>mehrfährigen Leistungsvereinbarungen/-verträgen mit Institutionen</i> durchgeführt.	7 Nennungen
Kontrollen werden nur durchgeführt, wenn es <i>Hinweise</i> (z.B. von Kulturschaffenden, anderer Förderstellen) dazu gibt, dass die entsprechende Person, Veranstaltung, Institution die Kulturschaffenden nicht angemessen entlohnt.	4 Nennungen
Kontrollen beschränken sich auf <i>spezifische Bereiche, wo grosses Handlungspotenzial/grosser Handlungsbedarf</i> bezüglich angemessener Entlohnung geortet wird (z.B. Festivals, Ausstellungen im Bereich bildende Kunst, Lesungen von Autoren/-innen).	3 Nennungen
Kontrollen werden <i>nur bei grossen Förderbeiträgen</i> und/oder <i>hohen Eingabesummen</i> bei Schlussabrechnungen durchgeführt	3 Nennungen

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen.

In den Antworten der Online-Befragung wird deutlich, dass die tatsächlich ausbezahlten Honorare pro Person und Leistung in den wenigsten Fällen kontrolliert werden.

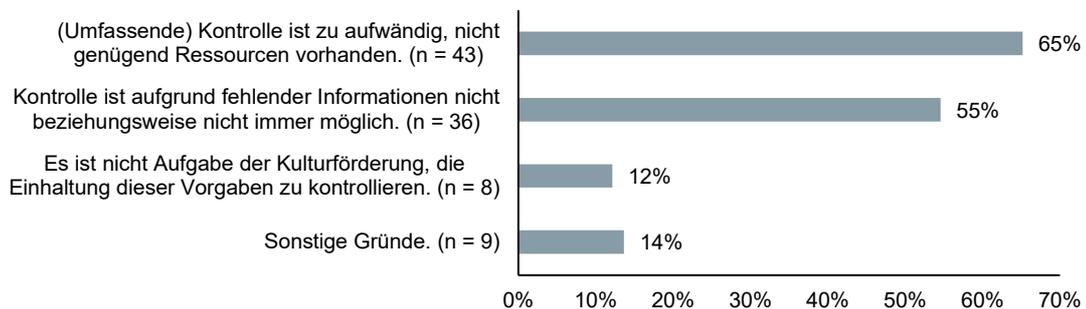
- Die meisten Befragten (n = 14) geben an, dass die Kontrolle *auf Grundlage von Schlussabrechnungen* (bei Projekten, Veranstaltungen) oder *jährlichen Berichten*

(bei Institutionen) geschieht. Die Angaben zur Honorarsumme werden jeweils mit den Angaben des Budgets im Gesuch verglichen. Werden dabei relevante Abweichungen festgestellt, finden meist weitere Abklärungen statt. Einige Befragte präzisieren, dass oftmals nicht genau festgestellt werden kann, ob und in welcher Höhe Honorare pro Person/Leistung ausbezahlt wurden, da hierzu Detailinformationen fehlen würden. Auch basiere diese Praxis auf dem Vertrauen darauf, dass die Angaben in der Schlussabrechnung mit den tatsächlich ausbezahlten Honoraren übereinstimmen.

- Eine *punktueller Kontrolle der tatsächlich ausbezahlten Löhne* auf Grundlage einzelner Honorarabrechnungen oder durch eine vertiefte Kontrolle von Arbeitsverträgen scheint nur in sehr seltenen Fällen praktiziert zu werden, beispielsweise in der Filmförderung (n = 4).
- Wenige Befragte (n = 5) geben zudem an, dass sie *keine Kontrolle aufgrund schriftlicher Dokumente* durchführen, sondern dass sie das Thema Einhaltung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung beziehungsweise von Honorarempfehlungen in *mündlichen Gesprächen* mit den Geförderten thematisieren.

Die Personen, die angaben, dass sie Vorgaben zur angemessenen Entlohnung nur punktuell oder gar nicht kontrollieren (n = 66), wurden nach den Gründen gefragt, weshalb keine oder keine umfassende Kontrolle durchgeführt wird. Die folgende Darstellung fasst die Antwort zusammen (Mehrfachantworten möglich).

**D 3.11: Gründe, weshalb keine (umfassenden) Kontrollen stattfinden**



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen.

Legende: Mehrfachantworten möglich.

Der häufigste Grund, weshalb keine oder nur eine punktueller Kontrolle stattfindet, ist, dass (systematische) Kontrollen als zu aufwändig eingeschätzt werden beziehungsweise nicht genügend Ressourcen dafür vorhanden sind. Zudem sind Kontrollen aufgrund fehlender Informationen zu den tatsächlich ausbezahlten Honoraren nicht (immer) möglich. Acht Personen sehen es nicht als Aufgabe der Kulturförderung an, die Einhaltung der Vorgaben zu kontrollieren. Als sonstige Gründe wurde genannt, dass ein politisches Bewusstsein fehle und daher die Vorgaben beziehungsweise deren Kontrolle keine Priorität hätten oder dass unklar sei, was mögliche Sanktionen/Konsequenzen von einer Nicht-Einhaltung sind und daher auf Kontrollen verzichtet werde. Weiter geben drei Personen an, dass es nicht einfach sei, nachprüfbar Angaben von Geförderten dazu einzuholen, ob Honorare auch tatsächlich ausbezahlt wurden. Drei weitere Personen merken an, dass sie einen präventiveren Ansatz im Sinne von Sensibilisierung zur Wichtigkeit einer angemessenen Entlohnung als sinnvoller erachten, als eine strenge Kontrolle mittels Sanktionierung.

### I Ergebnisse aus den Interviews

Die Interviewten betonen mehrfach, dass sich die Angaben im Förderantrag und im Budget zur Entlohnung von Kulturakteuren an einer idealen Finanzierung orientieren, die fast nie zu 100 Prozent erreicht werde (z.B., weil nicht alle eingeplanten Förderbeiträge gesprochen wurden oder weil sonstige Einnahmen, wie beispielsweise Eintritte, nicht in gewünschter Masse realisiert werden konnten). Als erstes seien es dann die Honorare, die in der Projektabwicklung gekürzt würden. Ein Interviewter äussert sich dazu wie folgt: «Die Honorare sind meistens die einzige Manövriermasse, wo der Geförderte etwas einsparen kann – Infrastruktur- und Materialkosten müssen sowieso bezahlt werden». Das heisst, dass Förderinstitutionen erst bei Projektabschluss überprüfen können, ob die Vorgaben zur angemessenen Entlohnung tatsächlich eingehalten wurden. Nur im Bereich Film gebe es zurzeit einen Mechanismus, der greife: Es muss ein definitives Finanzierungsdossier vorliegen, bevor Förderbeträge ausbezahlt werden – wird die Finanzierung nicht erreicht, muss das Projekt redimensioniert werden.

Die Interviewten sind sich dahingehend einig, dass eine systematische vertiefte Kontrolle von tatsächlich ausbezahlten Honoraren für die öffentliche Kulturförderung kaum möglich sei. Gemäss allen Interviewten ist die Kontrolle der Einhaltung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung beziehungsweise zu Honorarempfehlungen in der Realität stark eingeschränkt. Oftmals würden die Informationen zu einzelnen Honoraren und weiteren Angaben (wie genauer Zeit-/Arbeitsaufwand, Art der Leistung und Anstellung) von Kulturakteuren nicht standardmässig vorliegen. Dies im Einzelfall einzuholen und zu kontrollieren, um es dann mit den Angaben im Budget zu vergleichen, wäre gerade bei grösseren Projekten mit enormem administrativem Aufwand für die Förderinstitution und für die Geförderten verbunden. Bei kleineren Projekten sei ein solcher Kontrollaufwand zudem nicht verhältnismässig zum Förderbeitrag. In der Regel fällt die Kontrolle dann systematisch(er) aus, wenn die Vorgaben in einer Leistungsvereinbarung oder einem Vertrag festgehalten und damit auch rechtlich verbindlicher sind. Eine interviewte Person gibt an, dass ihre Kulturförderinstitution nicht in die Rolle der Arbeitsrechtspolizei treten wolle, sondern bei der Einhaltung von Vorgaben auch auf die Arbeitgeberverantwortung der geförderten Institutionen setze.

### 3.4.2 Konsequenzen/Sanktionen bei der Nicht-Einhaltung von Vorgaben

#### I Ergebnisse der Online-Befragung

In der Online-Befragung wurde von 62 Prozent der Vertretenden öffentlicher Kulturförderstellen (n = 32 von 52) angegeben, dass Geförderte «sanktioniert» beziehungsweise Konsequenzen gezogen werden können, falls eine Nicht-Einhaltung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung festgestellt wird. Auf die Frage, welche Konsequenzen eine Nicht-Einhaltung von Vorgaben für die Geförderten haben kann, antworten die Befragten Folgendes (offene Frage, Berücksichtigung ab 3 Nennungen).

**D 3.12: Antworten zu Konsequenzen/Sanktionen bei Nicht-Einhaltung von Vorgaben**

<i>Bereich ohne Vorgaben</i>	<i>Anzahl Nennungen</i>
Massnahmen zur Sensibilisierung werden ergriffen – beispielsweise Aufforderung zum Gespräch, Einholung einer schriftlichen Erläuterung, weshalb Vorgaben nicht eingehalten wurden oder Warnung beziehungsweise Androhung von Sanktionen für künftige Förderung.	9 Nennungen
Kürzung beziehungsweise (teilweise) Rückzahlung des gesprochenen Förderbetrags. Eine Förderstelle gibt an, dass sie einen Restbetrag des Förderbetrags (10%) zurückbehalten für den Fall, dass Vorgaben nicht eingehalten werden.	9 Nennungen
Verweigerung künftiger Finanzierungen oder Nicht-Berücksichtigung bei künftigen Förderanfragen.	8 Nennungen

Bereich ohne Vorgaben	Anzahl Nennungen
Kündigung oder Anpassung von Verträgen/Vereinbarungen mit strikteren Vorgaben zur angemessenen Entlohnung.	3 Nennungen

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen.

Als Begründung, weshalb keine Konsequenzen vorgesehen sind, wenn Vorgaben nicht eingehalten werden, nennen zwei Befragte, dass die Vorgaben der Förderinstitution zur angemessenen Entlohnung nicht genügend verpflichtend sind, sondern nur Empfehlungscharakter hätten. Zwei weitere Befragte geben an, dass ihre Institution nicht über die entsprechenden Kompetenzen verfügen würden, um Sanktionen auszusprechen und dass es rechtlich als nicht möglich beurteilt werde, bereits gesprochene Förderbeträge zurückzufordern beziehungsweise nicht auszuzahlen.

### I Ergebnisse aus den Interviews

Die meisten Interviewten geben an, dass ihre Förderinstitution keine strengen Sanktionsmechanismen im Fall einer Nicht-Einhaltung von Vorgaben vorsieht. Insbesondere kleinere Projekte sowie Einzelpersonen wolle man bewusst nicht «bestrafen», wenn sie ihre Finanzierungsziele nicht erreichen und in der Folge keine angemessene Entlohnung sicherstellen können. Einige Interviewte geben an, dass sie prospektiv Konsequenzen ziehen. Das heisst, die Person oder Institution wird in der künftigen Förderung nicht mehr berücksichtigt, wenn mehrfach festgestellt wird, dass keine angemessene Entlohnung sichergestellt wurde – oder es wird im Gespräch nach einer Lösung gesucht. Ein Interviewter führt aus: «Wenn wir merken, dass ein Veranstalter systematisch die Entlohnung nicht einhält oder nicht transparent aufzeigen kann, wie er entlohnt, dann fördern wir ihn nicht mehr. Wenn er sagt, er brauche mehr Fördermittel, um angemessen zu entlohnen, kann man darüber diskutieren.» Einzelne Interviewte erwähnen, dass es rechtlich unklar sei, ob man bereits gesprochene Förderbeträge streichen kann. Dies wird insbesondere auch deshalb als problematisch gesehen, da die öffentliche Kulturförderung selbst keine Garantie dafür geben kann, dass jeweils alle Förderbeiträge bewilligt werden.

### 3.5 «Good Practice»-Beispiele bei der Anwendung und Kontrolle von Vorgaben

Im Rahmen der Studie wurden Beispiele für «Good Practice»-Ansätze bei der Anwendung und Kontrolle von Vorgaben zur Sicherstellung einer angemessenen Entlohnung auf Grundlage von Honorarempfehlungen identifiziert und vertieft untersucht. Die Auswahl wurde auf Grundlage der Ergebnisse der Online-Befragung vorgenommen. So wurden Kulturförderinstitutionen ausgewählt, die in der Befragung angaben, dass sie Vorgaben zur Einhaltung von Honorarempfehlungen formulieren und diese (zumindest punktuell) auch kontrollieren. Eine weitere Bedingung war, dass die Teilnehmenden der jeweiligen Förderinstitution in der Befragung angaben, dass sie bereit sind, weitere Auskünfte zu ihrer Praxis zu geben. Weiter wurde darauf geachtet, dass mehrere Sprachregionen und Institutionen aller drei Ebenen (Bund, Kanton, Städte) vertreten sind.

Die folgende Darstellung D 3.13 beschreibt die Praxis der ausgewählten Förderinstitutionen.

**D 3.13: Fallstudie zu «Good Practice»-Ansätzen in der öffentlichen Kulturförderung**

Förderinstitution	Art der Vorgaben zur angemessenen Entlohnung beziehungsweise Anwendung von Honorarempfehlungen	Kontrolle der Einhaltung von Vorgaben	Konsequenzen/Sanktionen bei Nicht-Einhaltung der Vorgaben	Controlling/Monitoring
Stadt Wil	<p>Seit 2021 sind bei der Förderung von Institutionen, die gemeinsam mit dem Kanton St. Gallen gefördert werden, in den Leistungsvereinbarungen Vorgaben mit direktem Verweis zur Berücksichtigung von Honorarempfehlungen der Branchenverbände definiert. Die Vorgaben werden durch eine Klausel in der Leistungsvereinbarung festgehalten.<sup>11</sup></p> <p>Bei der Projekt- und Personenförderung gibt es keine Vorgaben.</p>	<p>Die Einhaltung der Vorgaben wird auf Grundlage der in der jährlichen Berichterstattung/Erfolgsrechnung angegebenen Honorarsumme kontrolliert. Die geförderten Institutionen müssen im Jahresbericht zudem schriftlich über die Einhaltung der Honorarempfehlungen berichten. Zudem wird die Einhaltung von Honorarempfehlungen im jährlichen Austausch mit den geförderten Institutionen bei Bedarf thematisiert.</p> <p>Es werden keine zusätzlichen Vorlagen zur Kontrolle der Einhaltung von Vorgaben verwendet und auch keine Angaben über einzeln ausbezahlte Honorare oder Auszahlungsbelege verlangt beziehungsweise kontrolliert.</p>	<p>Bisher sind keine formellen Konsequenzen/Sanktionen bei Nicht-Einhaltung dieser Vorgaben definiert.</p> <p>Wenn eine Nicht-Einhaltung festgestellt wird, wird das Gespräch mit der geförderten Institution gesucht.</p>	<p>Bisher ist keine Dokumentation von Informationen zur Einhaltung beziehungsweise Nicht-Einhaltung von Honorarempfehlungen vorgesehen.</p>
Stadt Basel	<p>Bei der Produktionsförderung (Projekt, Personen, Veranstaltungen) ist die angemessene Entlohnung beziehungsweise faire Berechnung von Honoraren als Förderkriterium definiert. Die Vorgaben sind in den spartenspezifischen Merkblättern (Richtlinien, Förderbestimmungen) vermerkt – es wird explizit auf Empfehlungen der Branchenverbände verwiesen.<sup>12</sup></p> <p>Die Einhaltung des Förderkriteriums im Budget wird durch die</p>	<p>Die Einhaltung der Vorgaben wird auf Grundlage der Schlussabrechnung der Vorhaben kontrolliert. Je nach Detailgrad des Ursprungsantrages fällt die Schlussabrechnung bezüglich Honorarerauszahlung detaillierter aus (z.B. höhere Genauigkeit bei SMV-Tarifen). Bei Abweichungen zum Budget wird eine schriftliche Begründung eingefordert.</p>	<p>Bei Förderungen über 5'000 Franken wird meistens eine Vereinbarung abgeschlossen, die eine Rückforderung oder Einbehaltung von Förderbeiträgen vorsieht, wenn das Projekt nicht gemäss</p>	<p>Bisher findet in den meisten Bereichen kein Controlling zur Einhaltung von Vorgaben statt (Ausnahme Filmförderung). Abweichungen sind projektspezifisch dokumentiert, aber es gibt keine Statistiken/Auswertungen dazu.</p>

<sup>11</sup> Die Formulierung in den Leistungsvereinbarungen der Stadt Wil lautet wie folgt: «Die <Name der Institution> informiert sich bei den relevanten Branchenverbänden über die empfohlenen Mindesthonorare. Sie macht ihre Honorarzahungen an Kulturschaffende gegenüber dem Amt für Kultur und der Fachstelle Kultur der Stadt Wil weitgehend transparent und berichtet über ihre Erfahrungen in diesem Zusammenhang z.B. im Jahresbericht.»

<sup>12</sup> Beispiel «Merkblatt Spartenspezifische Förderbestimmungen im Bereich Literatur» des Kantons Basel-Stadt (1. Februar 2018): «Der Fachausschuss beurteilt Gesuche nach folgenden Kriterien: (...) Budgetierung der gesetzlichen Sozialbeiträge und faire Berechnung der Honorare (vgl. Honorarempfehlungen des Berufsverbandes AdS gemäss [www.a-d-s.ch](http://www.a-d-s.ch)). Siehe [file:///C:/Users/vhertig/AppData/Local/Temp/Spartenspezifische%20F&ouml%3brderbestimmungen%20Fachausschuss%20Literatur%20BS\\_BL.pdf](file:///C:/Users/vhertig/AppData/Local/Temp/Spartenspezifische%20F&ouml%3brderbestimmungen%20Fachausschuss%20Literatur%20BS_BL.pdf), Zugriff am 03.01.2022.

<p>Geschäftsstelle vorgeprüft und dann in der Fachjury qualitativ diskutiert. Kleinere, begründete Abweichungen werden in der Regel toleriert – je nach Kulturbereich ist der Beurteilungsspielraum kleiner/grösser (z.B. im Bereich Literatur grösserer Spielraum). Wenn Abweichungen sehr gross sind, kommt der Antrag nicht in die Jury.</p>	<p>Es werden in der Regel keine Auszahlungsbelege eingefordert (Ausnahme Film oder bei Zweckbindungen). Bei Honorarauszahlung für Dritte kann nicht kontrolliert werden, ob Honorare tatsächlich ausbezahlt wurden.</p>	<p>Gesuch umgesetzt wurde. Solche Sanktionierungen kommen in der Praxis jedoch sehr selten vor.</p>	<p>Im Bereich der projektbezogenen Orchesterförderung (neue vertragliche Regelung von Honoraren<sup>13</sup>) ist geplant, ein Controlling aufzubauen. Dazu bräuchte es ein technisches Tool zur Eingabe/Auswertung von Honorarauszahlungen, um den Aufwand möglichst klein zu halten.</p>
<p>Bei einer Zusage wird nochmals darauf hingewiesen, dass die Berücksichtigung der Honorarempfehlungen zwingend ist. Keine Vorgaben gibt es bei sehr kleinen Förderbeiträgen.</p>			
<p>In Einzelfällen gibt es eine Zweckbindung: Das heisst, der Förderbeitrag ist direkt an die Auszahlung des Honorars geknüpft (kein Standard).</p>			
<p>Im Bereich Populäre Musik (Förderung geschieht durch RVF Basel) gibt es keine formellen Vorgaben zur angemessenen Entlohnung.</p>			

<p>Stadt Lausanne (<i>Bereiche Darstellende Kunst, Visuelle Kunst, Musik</i>)</p>	<p>Bei der Projektförderung ist die angemessene Entlohnung als Kriterium im Förderreglement definiert, wobei die Verbindlichkeit je nach Kulturbereich unterschiedlich ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Im Bereich Darstellende Kunst wird die zwingende Einhaltung der Mindestlöhne gemäss GAV zwischen SSRS und UTR verlangt.<sup>14</sup></li> <li>– Im Bereich Visuelle Kunst wird darauf aufmerksam gemacht, dass die Jury die angemessene Entlohnung der</li> </ul>	<p>Im Bereich Darstellende Kunst findet eine Kontrolle der Einhaltung von Mindestlöhnen auf Grundlage der Schlussabrechnungen statt. Die Geförderten müssen ein detailliertes Budget mit Informationen zu den engagierten Personen, ihrem Beruf und den ausbezahlten Honoraren einreichen. Zudem wird kontrolliert, ob die Bedingungen zur beruflichen Vorsorge eingehalten wurden. Für die Zukunft wird diskutiert, zusätzlich die Lohnausweise</p>	<p>Mögliche Sanktionen bei Nicht-Einhaltung sind nicht schriftlich/formell geregelt. Bisher wurden keine Sanktionen ausgesprochen. Nicht in Frage kommen rückwirkende Konse-</p>	<p>Es findet kein Controlling zur Einhaltung von Vorgaben bezüglich angemessener Entlohnung statt. Wenn administrative oder künstlerische Vorgaben nicht erfüllt werden, wird dies schrift-</p>
---	--	--	--	---

<sup>13</sup> Im Kanton Basel-Stadt wurden Subventionen im Bereich der projektbezogenen Orchesterförderung erhöht und gleichzeitig die Einhaltung von Honorarempfehlungen des SMV in den Leistungsvereinbarungen mit den Orchestern vertraglich festgehalten.

<sup>14</sup> Ville de Lausanne (2021) : Instructions relatives à l'usage des subventions accordées par la Ville de Lausanne : « *En matière de salaire et de prévoyance, il est notamment attendu des structures et compagnies soutenues qu'elles assurent un salaire minimum respectant si possible les recommandations du Syndicat Suisse Romand du Spectacle (...) mais correspondant au moins au salaire minimal défini à l'article VII de la CCT signée entre l'UTR et le SSRS (...).* »

- Künstler/-innen mitberücksichtigt (mit Verweis auf Visarte-Empfehlungen).<sup>15</sup>
- Im Bereich Populäre Musik gibt es keine Vorgaben, da Honorarempfehlungen fehlen beziehungsweise diese in der Praxis nicht umgesetzt werden können.

Bei der Institutionenförderung werden Vorgaben zur Berücksichtigung von Honorarempfehlungen in Leistungsvereinbarungen festgeschrieben.

Die Vorgaben zur angemessenen Entlohnung werden den Gesuchstellenden in verschiedenen Dokumenten kommuniziert (z.B. Information zur Gesuchstellung, Instruktionen zum Förderentscheid).

<p>Kanton Basel-Landschaft</p>	<p>Bei der professionellen Projekt-/Produktionsförderung ist die Einhaltung von Honorarempfehlungen der Branchenverbände als Kriterium im Förderreglement festgehalten. Mit der Gesuchseinreichung verpflichtet sich der Gesuchsteller zur Einhaltung der Honorarempfehlungen. Bevor die Einhaltung der Vorgaben im Gesuch mit dem Fachausschuss diskutiert wird, findet eine Vorprüfung mit Nachbearbeitungsfrist statt.</p> <p>Keine formellen Vorgaben gibt es im Bereich der Laienkultur mit hohem Anteil an ehrenamtlicher Arbeit sowie bei Kleinstbeiträgen. Schwierig sei die Anwendung von Vorgaben in Fällen, wo nicht klar zwischen Laienkultur und professioneller Kultur unterschieden werden könne (z.B. Populäre Musik, Offspace-Ausstellungen).</p>	<p>Die Einhaltung der Vorgaben wird auf Grundlage des Schlussberichts kontrolliert. Ausbezahlte Honorarsummen müssen ausgewiesen werden. Je nach Detaillierungsgrad des Gesuchs werden Einzelhonorare pro Person aufgezeigt – dies ist aber nicht immer der Fall.</p> <p>Abweichungen zum Budget, besonders im Bereich der Honorare, bedürfen einer schriftlichen Begründung seitens der Gesuchstellenden.</p> <p>Bei Kompositionshonoraren gibt es eine personenspezifische Förderung. Dort werden Auszahlungsbelege/-nachweise zu den Honorarauszahlungen verlangt.</p>	<p>Bei Nicht-Einhaltung der Vorgaben gemäss Gesuch müssen Förderbeträge teilweise zurückbezahlt werden. Dies kommt in der Praxis jedoch sehr selten vor.</p> <p>Werden Abweichungen bei der Auszahlung von Honoraren festgestellt, wird immer zuerst das Gespräch mit den Geförderten gesucht.</p>	<p>Bei Nicht-Einhaltung der Vorgaben wird dies schriftlich im Dossier vermerkt (Aktennotiz). Es findet aber kein Controlling zur Einhaltung von Vorgaben statt.</p>
--------------------------------	--	---	--	---

<sup>15</sup> Ville de Lausanne (2021) : Directive concernant l'octroi de soutiens ponctuels dans le domaine des arts visuels, Art. 4 Critères : « *Réalisme et adéquation avec l'impact escompté du budget du projet, la Commission sera particulièrement attentive à la juste rémunération des artistes (voir les recommandations pour les honoraires d'artiste en annexe)* » – mit Auflistung der Visarte-Empfehlungen im Anhang.

Auch bei der Förderung von Institutionen sind in den Leistungsvereinbarungen Vorgaben zur Einhaltung von Honorarempfehlungen definiert.<sup>16</sup>

Die Vorgaben werden den Kulturschaffenden bilateral in Sitzungen (bei neuen Akteuren) sowie im Rahmen von Infoveranstaltungen kommuniziert.

<p>Pro Helvetia (Bereich Literatur)</p>	<p>Pro Helvetia hat selbst Tarife und Bandbreiten festgelegt (in Absprache mit Verbänden, Partnern im Ausland usw.). In der Wegleitung Literatur ist vorgesehen, dass für literarische Übersetzungen Schweizer Autoren/-innen für 1'800 Zeichen 60 Franken (Prosa) respektive 120 Franken (Lyrik) bezahlt werden sollen. Pro Helvetia übernimmt die Differenz des vom Verlag veranschlagten Honorars.</p> <p>Bei internationaler Präsenz von Schweizer Autoren/-innen oder in einer anderen Sprachregion sieht die Wegleitung ein Honorar von 600 Franken pro Lesetag vor.</p>	<p><i>Übersetzung:</i> Pro Helvetia fordert den Vertrag zwischen Verlag und Übersetzer/in. Gesuche werden im Programm Absidion geprüft und mit der Tabelle mit landesüblichen Ansätzen verglichen. Bei Vorliegen des Belegexemplars wird punktuell geprüft, ob der/die Übersetzer/-in vom Verlag bezahlt wurde. Teilweise wird Belegexemplar die Bestätigung der Ausbezahlung beigelegt. Das Netzwerk von Pro Helvetia hilft auch, Schwarze Schafe unter Verlagen zu identifizieren.</p> <p><i>Lesung:</i> Es gibt keine systematische Kontrolle, sondern punktuelle und informelle Gespräche mit Autoren/-innen nach Lesungen. Insbesondere Anrufe bei Personen, die bei Festivals lesen, mit denen Pro Helvetia noch wenig Erfahrungen gemacht hat. Teilweise erhält Pro Helvetia Belege zur Ausbezahlung der Lesehonorare.</p>	<p><i>Übersetzung:</i> Bei Hinweisen darauf, dass Übersetzer/-in nicht angemessen bezahlt wurde, sucht Pro Helvetia den Dialog mit dem Verlag. Weitere Eskalationsstufe sieht die Ausbezahlung des Honorars direkt an den/die Übersetzer/-in vor. Ausserdem würde Verlag in Zukunft nicht mehr gefördert.</p> <p><i>Lesung:</i> Mögliche Sanktion könnte sein, ein Festival nicht mehr zu berücksichtigen.</p>	<p>Alle Gesuche laufen über das Programm Absidion. Dort wird auch vermerkt, wenn ein Verlag/ein Festival sich nicht an die Tarife von Pro Helvetia hält.</p> <p>Eine grössere Systematisierung zum Nachweis der Ausbezahlung an Autoren/-innen und Übersetzer/-innen würde keinen grossen Aufwand bedeuten und könnte die Geförderten auch stärker sensibilisieren.</p>
---	--	---	--	---

Quelle: Darstellung Interface.

<sup>16</sup> Die Formulierung in der Leistungsvereinbarung lautet wie folgt: «Alle Kunstschaffenden erhalten vom Beitragsnehmer Produktionsbeiträge (...) sowie ein Honorar für die künstlerischen Leistungen. Der Beitragsnehmer orientiert sich dabei an den Leitlinien des Berufsverbands und entrichtet Sozialabgaben auch bei geringfügigen Löhnen und Gagen von nichtselbständig erwerbenden Kunstschaffenden».

### I Übergreifende Erkenntnisse aus den «Good Practice»-Ansätzen

Alle aufgeführten Institutionen formulieren in Vorgaben zur angemessenen Entlohnung auf Grundlage von Honorarempfehlungen und kontrollieren diese auf ihre Einhaltung hin. Bei der Untersuchung der «Good Practice»-Ansätze wird Folgendes sichtbar:

- Die Verbindlichkeit der Vorgaben zur angemessenen Entlohnung sind in den untersuchten Beispielen teilweise je nach Kulturbereich unterschiedlich geregelt. Insbesondere in den Bereichen Visuelle Kunst und Populäre Musik werden eher keine oder weniger strikte Vorgaben formuliert. Wenn Vorgaben formuliert sind, besteht mehr Spielraum in der Einhaltung und ihre Einhaltung wird weniger streng kontrolliert.
- Eine Kontrolle von tatsächlich ausbezahlten Honoraren auf Grundlage von Auszahlungsbelegen findet bei den untersuchten Beispielen mehrheitlich nicht statt. Die Kontrolle basiert in der Regel auf dem Vertrauen, dass die in der Schlussrechnung angegebenen Honorarsummen auch tatsächlich so an Dritte ausbezahlt wurden. Wenn, dann werden punktuell vertiefte Kontrolle durchgeführt – beispielsweise durch Pro Helvetia im Bereich Literatur durch gezieltes Nachfragen bei einzelnen Honorarempfängern/-innen.
- Eine Sanktionierung bei Nicht-Einhaltung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung findet in der Praxis nicht oder nur sehr selten statt. Diese werden in der Regel als letztes Mittel gesehen, wenn Vorgaben gemäss Gesuch absichtlich und unbegründet nicht eingehalten werden. Stattdessen wird jeweils versucht, Diskrepanzen in einem Gespräch mit den Geförderten zu klären.
- Es findet kein Controlling oder Monitoring zur Anwendung von Honorarempfehlungen beziehungsweise Honorarauszahlungen statt.<sup>17</sup> Dazu bräuchte es detaillierte Angaben zu den ausbezahlten Honoraren pro Künstler/-in nach Bereich, Art und Dauer der Leistungen sowie allenfalls weitere Angaben (z.B. Geschlecht, Alter, Ausbildung, Erfahrung der Person oder Art des Projekts/der Institution). Dies würde eine enorme zusätzliche Arbeit für Förderer und Geförderte bedeuten – einerseits für das Einholen der Informationen mittels entsprechender Vorlagen, andererseits für die Datenerfassung und -auswertung mit einem geeigneten digitalen Tool.

### 3.6 Auswirkungen der Praxis der öffentlichen Kulturförderung

Im Folgenden werden die Erkenntnisse aus der Online-Befragung und den Interviews dazu beschrieben, was die Auswirkungen der Praxis der öffentlichen Kulturförderung bezüglich Anwendung von Honorarempfehlungen sind beziehungsweise sein könnten.

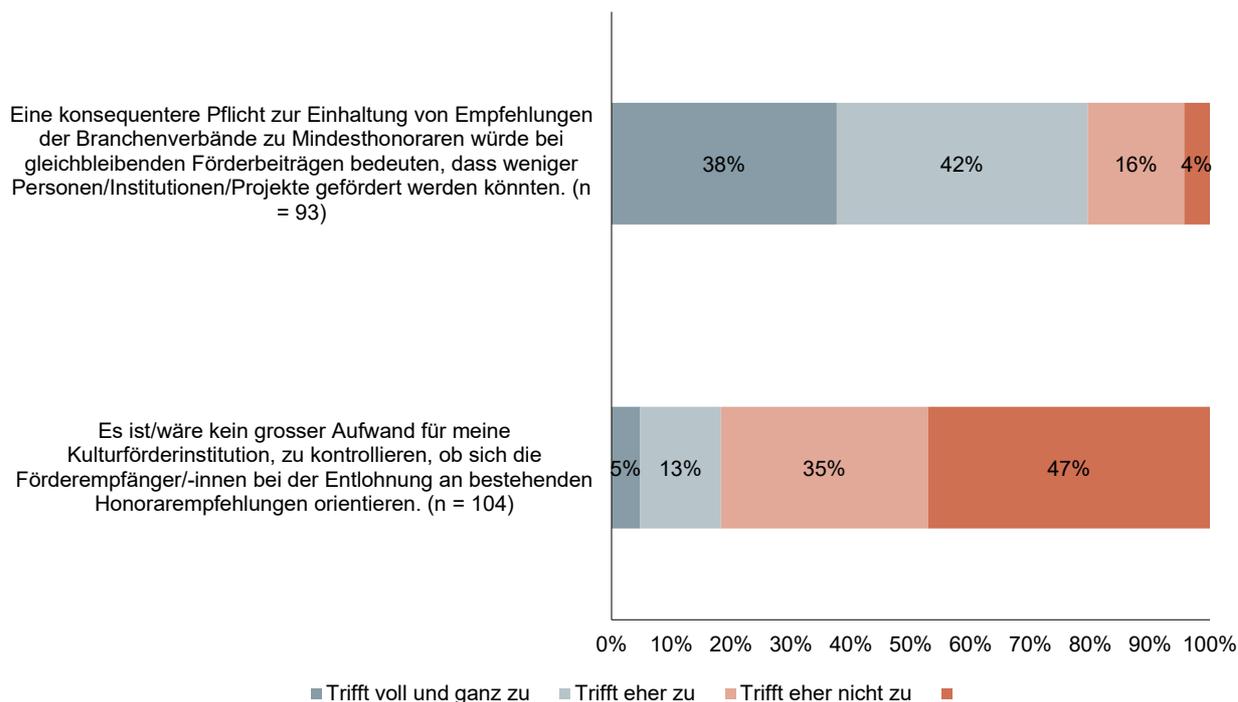
#### I Ergebnisse aus der Online-Befragung

In der Online-Befragung wurde gefragt, welche Auswirkungen eine konsequente Umsetzung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung beziehungsweise zu Honorarempfehlungen durch die öffentliche Kulturförderung hat beziehungsweise hätte. Die Beurteilungen der Befragten sind in der folgenden Darstellung ersichtlich.

---

<sup>17</sup> Unter Controlling oder Monitoring verstehen wir die systematische Erhebung und Beobachtung von vergleichbaren Informationen oder Daten, die dazu verwendet werden, die eigenen Massnahmen möglichst effektiv und effizient zu steuern (vgl. dazu Sager, F.; Hinterleitner, M., 2014).

**D 3.14: Beurteilung von Auswirkungen einer konsequenten Praxis bei Vorgaben**



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen.

80 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass eine konsequentere Pflicht zur Einhaltung von Honorarempfehlungen bei gleichbleibenden Förderbudgets dazu führt, dass weniger Projekte, Personen, Veranstaltungen oder Institutionen gefördert werden könnten. Zudem gibt es ein Konsens dazu, dass Kontrollen von Vorgaben einen eher grossen Aufwand für Förderinstitutionen bedeuten. Dabei sind keine relevanten Unterschiede zwischen Art der Förderinstitution und Sprachregionen in der Beurteilung erkennbar.

Die Befragten hatten die Möglichkeit, mögliche positive und negative Auswirkungen einer konsequenten Anwendung von Vorgaben durch die öffentliche Kulturförderung zu nennen. Die meistgenannten Antwortkategorien sind in der folgenden Darstellung aufgelistet (offene Frage, Berücksichtigung ab 3 Nennungen).

**D 3.15: Antworten zu Auswirkungen einer konsequenten Anwendung von Vorgaben**

Positive Auswirkungen	Anzahl Nennungen
Verbesserung der sozialen Sicherheit von Künstlern/-innen durch Sicherstellen einer angemessenen Entlohnung.	43 Nennungen
Professionalisierung von Kulturschaffern.	21 Nennungen
Verbesserte Attraktivität, Wertschätzung und Sichtbarkeit von Berufen im Kulturbereich.	12 Nennungen
Harmonisierung und Gleichbehandlung der Kulturakteure in Bezug auf die Entlohnung.	7 Nennungen
Grösserer politischer Druck, das Kulturförderbudget zu erhöhen.	3 Nennungen

Negative Auswirkungen	Anzahl Nennungen
Stärkere Selektion in der Kulturförderung, weniger Diversität durch Wegfallen von Unterstützung (insb. für kleinere, unprofessionellere Projekte).	30 Nennungen
Erhöhter administrativer Aufwand bei Förderinstitutionen (für Kontrolle von Vorgaben) und bei Geförderten (zur Verfügung stellen von entsprechenden Informationen).	20 Nennungen
Erhöhung des Kulturförderbudgets, da höhere Förderbeiträge gesprochen werden müssten oder Reduktion der geförderten Projekte bei gleichbleibendem Budget.	12 Nennungen
Überreglementierung der Kulturförderung, fehlende Flexibilität bei der Förderung, übertriebene Institutionalisierung, mehr staatliche Regulierung.	9 Nennungen
Nachwuchsprobleme, da nur noch etablierte und angemessen entlohnte Akteure von Förderung profitieren.	4 Nennungen
Schärfere Trennung zwischen Laien und Professionellen in der Kulturförderung.	2 Nennungen

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen.

Die wichtigsten positiven Auswirkungen einer konsequenten Anwendung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung durch die öffentliche Kulturförderung werden in der Verbesserung der sozialen Sicherheit und einer stärkeren Professionalisierung von Kulturschaffenden gesehen. Mögliche negative Auswirkungen sehen die Befragten bezüglich einer stärkeren Selektion in der Kulturförderung und damit einer Reduktion von Diversität – beispielsweise, weil kleinere und unprofessionellere Kulturprojekte weniger gefördert werden. Zudem erwähnen die Befragten den administrativen Aufwand, der durch die Kontrollen von Vorgaben bei Förderinstitutionen und Geförderten entsteht.

**I Ergebnisse aus den Interviews**

In den Interviews wurden die Vertretenden von Förderinstitutionen, die Vorgaben zur angemessenen Entlohnung formulieren und kontrollieren, gefragt, welche Auswirkungen sie bei dieser Praxis bereits heute beobachten können. Dabei wurde Folgendes erwähnt:

- *Grösseres Bewusstsein, Sensibilisierung von Kulturförderern und Kulturakteuren für die Entlohnungsthematik:* Gemäss mehreren Interviewten führen bereits die Diskussionen rund um die Rolle von Honorarempfehlungen in der Kulturförderung dazu, dass sowohl die Mitarbeitenden bei Kulturförderinstitutionen wie auch Kulturschaffende selbst über die Problematik der Entlohnung im Kulturbereich sensibilisiert werden. Im besonderen Masse gelte dies, wenn Vorgaben zur angemessenen Entlohnung schriftlich formuliert und an die Antragstellenden kommuniziert oder in bilateralen Gesprächen thematisiert werden.
- *Erhöhung von Förderbeiträgen in gewissen Bereichen:* Gemäss der Aussage einiger Förderstellen führte die Einführung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung beziehungsweise zu Honorarempfehlungen zu einer Erhöhung der Förderbeiträge. Im Kanton Basel-Stadt gab es beispielsweise einen politischen Vorstoss der Kulturkommission, dass Subventionen im Bereich der projektbezogenen Orchesterförderung erhöht werden sollen. Dies in Kombination mit der Forderung an die Kulturabteilung, die Einhaltung von Honorarempfehlungen des SMV in den Leistungsvereinbarungen vertraglich einzufordern. Dies wurde nun etappenweise umgesetzt.

- *Auslösen einer grundsätzlichen Debatte über die Förderpraxis:* Zwei Interviewte geben an, dass die Diskussion um die Sicherstellung einer angemessenen Entlohnung in der Kulturförderung bei ihnen dazu geführt habe, dass die Förderpraxis generell oder in bestimmten Bereichen in Frage gestellt wurde. Es wurde beispielsweise diskutiert, ob es Sinn mache, Kleinstbeiträge zu sprechen oder ob Beiträge erhöht werden müssten, dafür weniger Projekte/Institutionen unterstützt werden sollten. Zudem wurde diskutiert, Förderbeiträge vermehrt direkt an die Entlohnung von Personen zu knüpfen oder Defizitgarantien zu sprechen, wenn Honorare nicht ausbezahlt werden können.

Die Interviewten wurden auch dazu befragt, welche Auswirkungen sie erwarten würden, wenn Vorgaben zur angemessenen Entlohnung beziehungsweise zu Honorarempfehlungen noch konsequenter angewendet und durchgesetzt würden. Aus Sicht mehrerer Interviewten müsste dies mit einem grundsätzlichen Überdenken der heutigen Förderpraxis einhergehen. Will die Kulturpolitik weniger Projekte, Institutionen, Personen oder Institutionen mit höheren Förderbeiträgen fördern? Wie wird die damit einhergehende Selektion/Triage umgesetzt – worauf wird der Fokus gelegt? Heute sei die Förderpolitik teilweise widersprüchlich, wenn sie ein vielfältiges und breites Kulturschaffen fördern und gleichzeitig sicherstellen will, dass Kulturakteure angemessen entlohnt werden. Gleichzeitig sollten auch Lösungen gefunden werden, damit weiterhin herausragende kleinere, weniger professionelle Kulturvorhaben unterstützt werden, die Honorarempfehlungen nicht einhalten können.

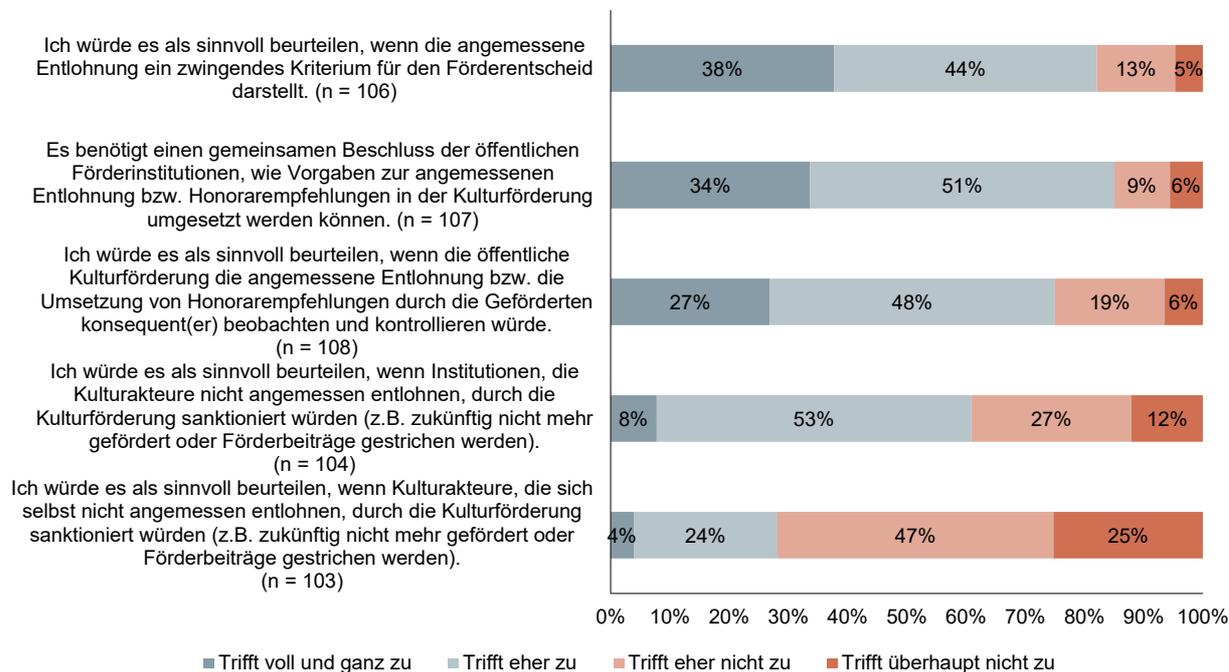
Die Interviewten betonen, dass systematische vertiefte Kontrollen von Förderinstitutionen zur Einhaltung einer angemessenen Entlohnung zu viele Ressourcen binden würden – Ressourcen, die in die Kulturförderung und nicht in die Administration fließen sollten. Zudem müssten die administrativen Aufwände der Kontrollen in Relation zu den Förderbeiträgen stehen. Auch für die Geförderten selbst bedeute es einen grösseren administrativen Aufwand, wenn Details der Entlohnung aufgezeigt werden müssten.

### 3.7 Beurteilung des Handlungsbedarfs aus Sicht der öffentlichen Kulturförderung

#### I Ergebnisse aus der Online-Befragung

In der Online-Befragung wurden den Befragten verschiedene Aussagen zum möglichen Handlungsbedarf betreffend die Praxis der öffentlichen Kulturförderung bei der Anwendung und Kontrolle von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung vorgelegt. Die folgende Darstellung zeigt die Beurteilung zu diesen Aussagen auf.

D 3.16: Beurteilung des Handlungsbedarfs zur künftigen Praxis



Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen.

Eine grosse Mehrheit von 82 Prozent der Befragten würde es als sinnvoll beurteilen, wenn die angemessene Entlohnung ein zwingendes Kriterium für den Förderentscheid darstellt. Auch eine konsequentere Beobachtung und Kontrolle der Umsetzung einer angemessenen Entlohnung beziehungsweise von Honorarempfehlungen durch Geförderte wird von 75 Prozent der Befragten befürwortet. Diese Mehrheit fällt bei den teilnehmenden Personen aus der französischsprachigen Schweiz jeweils etwas höher aus als bei den Vertretenden von Institutionen aus der deutschsprachigen Schweiz.

Weniger grosse Zustimmung gibt es für eine strengere Sanktionierung von Geförderten bei Nicht-Einhaltung von Vorgaben beziehungsweise Honorarempfehlungen. 61 Prozent der Befragten würde es zwar noch als sinnvoll beurteilen, wenn Institutionen, die nicht angemessen entlohnen, durch die Kulturförderung sanktioniert würden. Einer Sanktionierung von Kulturaktuellen, die sich selbst nicht angemessen entlohnen, können hingegen nur 28 Prozent zustimmen.

Eine Mehrheit der Befragten von 85 Prozent stimmt zudem der Aussage zu, dass es einen gemeinsamen Beschluss der öffentlichen Kulturförderung benötigt, wie Vorgaben zur angemessenen Entlohnung oder zur Anwendung von Honorarempfehlungen durch die öffentliche Kulturförderung umgesetzt werden könnten. Auch hier stimmen die Vertretenden der französischsprachigen Schweiz deutlicher zu als diejenigen der deutschsprachigen Schweiz (97% zu 75%).

In der Online-Befragung wurde die Frage gestellt, welche Voraussetzungen es bräuchte, damit Kulturförderinstitutionen die Vorgaben zur angemessenen Entlohnung beziehungsweise zu Honorarempfehlungen konsequenter beobachten und kontrollieren könnten. Wie in der folgenden Darstellung ersichtlich, steht auch hier die Ressourcen-Thematik im Vordergrund (offene Frage, Berücksichtigung ab 3 Nennungen).

**D 3.17: Offene Frage zu Voraussetzungen für eine konsequentere Anwendung und Kontrolle**

Antwortkategorien	Anzahl Nennungen
Mehr personelle/finanzielle Ressourcen bei der öffentlichen Kulturförderung	40 Nennungen
Präzise Honorarempfehlungen von Branchenverbänden für alle Bereiche/Leistungen und entsprechende Übersicht/Vorlagen zur Anwendung für die Kulturförderung (z.B. Checkliste, Raster mit Mindestgagen)	21 Nennungen
Besseres Know-how/Kenntnisse der Empfehlungen, stärkere Sensibilisierung bei Kulturschaffenden	14 Nennungen
Rechtliche Grundlage mit Definition des Geltungsbereichs für die Anwendung von Empfehlungen oder Stellungnahme zur gemeinsamen/einheitlichen Praxis in der Kulturförderung	7 Nennungen

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen.

Auf die Frage, ob es Bereiche gibt, wo die Befragten eine Pflicht zur Einhaltung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung beziehungsweise zu Honorarempfehlungen nicht als sinnvoll beurteilen, werden in der Online-Befragung folgende Antworten gegeben (vgl. dazu Darstellung D 3.8 zu Ausnahmen bei der Formulierung von Vorgaben): Laienbereich, Ehrenamt, semi-professionelles Kulturschaffen (n = 17), Jugendkultur und Nachwuchsprojekte (n = 7), Kleinstprojekte, Spezialprojekte, Einzelprojektförderung (n = 5), Veranstaltungen im Ausland (n = 3) sowie regional verankerte Projekte, die stark auf dem aktiven Gemeinde- und Vereinswesen basieren (n = 3). Acht Befragte geben an, dass für sie eine Pflicht zur angemessenen Entlohnung keine Lösung darstelle, sondern bei der Entlohnung Werte wie Selbstverantwortung der Kulturschaffenden und der freie Markt gelten sollten. Mehrere Befragte (n = 5) führen nochmals aus, dass sich auch Massnahmen zur Information und Sensibilisierung von Kulturschaffenden zu den geltenden Honorarempfehlungen positiv auf die Entlohnung von Kulturakteuren auswirken können. Zwei Befragte führen die Idee aus, dass eine unabhängige Ombudsstelle für die angemessene Entlohnung von Kulturakteuren eingerichtet werden könnte.

**I Ergebnisse aus den Interviews**

Die Interviewten beurteilen es mehrheitlich als sinnvoll, dass die öffentliche Kulturförderung einen Beitrag zur angemessenen Entlohnung von Kulturschaffenden leistet. Einerseits, indem verstärkt über die bestehenden Honorarempfehlungen und das Thema angemessene Entlohnung informiert und sensibilisiert wird. Andererseits, indem Kulturförderinstitutionen bei ihrer Förderung entsprechende Vorgaben formulieren. Auch sollte bei der Beurteilung von Fördergesuchen verstärkt darauf geachtet werden, dass ein realistisches Budget oder Geschäftsmodell vorliegt. Damit werde sichergestellt, dass nicht von Anfang an schon klar ist, dass im Nachhinein bei Honoraren gekürzt werden muss. Die meisten Interviewten sind sich einig dahingehend, dass es eine gewisse Art von Kontrolle der Vorgaben braucht, damit diese auch ernst genommen werden. Systematisch vertiefte Kontrollen werden nicht als machbar beurteilt. Einige der Interviewten sehen es aber als durchaus realistisch an, punktuell genauere Kontrollen zur tatsächlichen Ausbezahlung von Honoraren durchzuführen. Gemäss den Interviewten sollten dazu insbesondere mehrjährig geförderte Institutionen oder grössere Projekte ausgewählt werden, wo sich der Aufwand im Verhältnis zum Förderbeitrag rechtfertigt. Auch ein gemeinsamer Beschluss von Kulturförderinstitutionen – beispielsweise auf kantonaler Ebene – zur Anwendung von Honorarempfehlungen in der Kulturförderung wird mehrheitlich begrüsst. Zudem sollten gemäss einiger Interviewten «Good Practice»-Ansätze von Kulturförderinstitutionen bekannter gemacht werden.

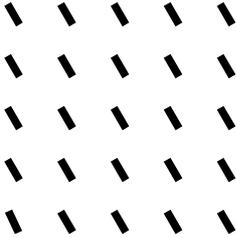
Gemäss den Interviewten ist die Orientierung an Honorarempfehlungen bei der Entlohnung jedoch nur ein Faktor, um die soziale Sicherheit von Kulturakteuren zu verbessern.

Gemäss den Interviewten müssten auch die Zahlung von Sozialleistungen auf Kantons- und Städteebene geklärt sowie andere arbeitsrechtliche Fragen diskutiert werden. Auch wird ein Bedarf gesehen, die Förderpolitik und -instrumente grundsätzlich zu diskutieren – beispielsweise, ob vermehrt Qualität vor Quantität gefördert werden sollte, wie Fördergelder öfter direkt an die Entlohnung von Personen geknüpft werden könnten oder wie sichergestellt werden kann, dass Gesuche mit realistischen Budgets beziehungsweise Finanzierungsmodellen gefördert werden.

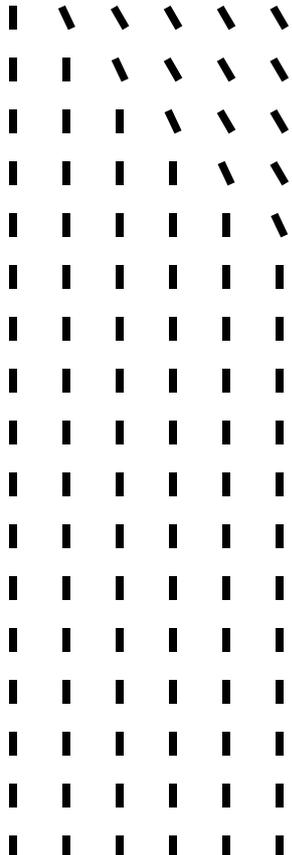
Neben der Praxis der Kulturförderung ist es aus Sicht der Interviewten aber genauso zentral, dass Kulturakteure und insbesondere Institutionen ihre Eigenverantwortung zur Sicherstellung einer angemessenen Entlohnung wahrnehmen – indem sie angemessene Löhne auszahlen, diese aktiv einfordern und in den Budgets realistisch einplanen. Als interessante Praxis wird erwähnt, dass einzelne Institutionen ihre Entlohnung transparent machen – das heisst, im Detail ausweisen, was jede/-r Angestellte verdient.<sup>18</sup> Zudem sei es auch Aufgabe der Kulturakteure (und ihren Branchenverbänden) selbst, politischen Druck auf Institutionen auszuüben. Wenn beispielsweise gewisse Institutionen nicht angemessenen entlohnen, dann kann das publik gemacht werden. Als Förderinstitution schaue man dann automatisch genauer hin.

---

<sup>18</sup> <https://auawirleben.ch/verantwortung/manifest#/>; Zugriff am 20.12.2021. Das Theaterfestival Bern publiziert die Jahreslöhne sowie die Lohnstruktur der Festangestellten online. Relevante Vorstands- und Stiftungsratsmitgliedschaften, Einsitze in Jurys und Kommissionen und andere Nebentätigkeiten des Kernteams werden ebenfalls kommuniziert.



## **4. Vorschläge für ein Pilotprojekt mit Kulturförderinstitutionen**



**Der NKD möchte mit öffentlichen Kulturförderinstitutionen ein Pilotprojekt umsetzen, um die Einhaltung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung konsequenter zu kontrollieren und zu überwachen. Im Folgenden sind Vorschläge für die mögliche Umsetzung formuliert.**

#### 4.1 Grundsätzliche Überlegungen

Gemäss Besprechung mit dem Auftraggeber ist geplant, dass der NKD ein Pilotprojekt mit interessierten öffentlichen Förderinstitutionen umsetzt. Im Rahmen dieses Pilotprojekts soll ein Monitoring-System zu Honorarauszahlungen von Kulturakteuren umgesetzt beziehungsweise getestet werden. Ziel davon ist, Erkenntnisse zur Kontrolle und zur Einhaltung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung zu gewinnen. Diese Erkenntnisse können dazu dienen, die Förderpraxis bezüglich Vorgaben zur angemessenen Entlohnung und Anwendung von Honorarempfehlungen zu optimieren.

##### I Definition Monitoring-System

Wir verstehen unter *Monitoring* die routinemässige, permanente und systematische Sammlung von vergleichbaren Daten, um Veränderungen oder Trends bei der Umsetzung von Massnahmen, beim Verhalten der Zielgruppen oder bei Wirkungen von Massnahmen feststellen zu können. Monitoring-Daten können im Rahmen eines Controllings verwendet werden, um die Umsetzung von Massnahmen zu bewerten und Prozesse besser steuern zu können.<sup>19</sup> Für das hier beschriebene Pilotprojekt würde dies bedeuten, dass öffentliche Kulturförderinstitutionen im Rahmen eines Pilotprojekts systematisch vergleichbare Informationen oder Daten zur Auszahlung von Honoraren bei geförderten Institutionen und Projekten sammeln. Dies mit dem Ziel, die Einhaltung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung beziehungsweise die Anwendung von Honorarempfehlungen konsequenter zu kontrollieren und zu beobachten und allenfalls Massnahmen ableiten zu können, um die Einhaltung besser durchsetzen zu können.

##### I Erkenntnisse aus der Studie zur bisherigen Förderpraxis

Die vorliegende Studie hat gezeigt, dass Kontrollen zur Einhaltung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung, wenn überhaupt, eher oberflächlich auf Grundlage von Angaben zu Honorarsummen in Schlussabrechnung durchgeführt werden. In der Regel liegen den Förderstellen keine Detailinformationen zu ausbezahlten Honoraren pro entlohnte/-r Künstler/-in und Art der erbrachten Leistung vor. Es werden auch nicht systematisch und routinemässig Informationen oder Daten zur Einhaltung von Vorgaben beziehungsweise zur Auszahlung von Honorarempfehlungen erhoben, die ein Monitoring oder Controlling erlauben würden.

Auf Grundlage dieser Erkenntnisse identifizieren wir einen Optimierungsbedarf in der Förderpraxis vieler Kulturförderinstitutionen, insbesondere was die Kontrolle von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung auf Grundlage von Honorarempfehlungen betrifft (vgl. dazu Empfehlung 2 auf Seite 11 des vorliegenden Berichts zur guten Förderpraxis aus Sicht von Interface). Wir unterstützen die Idee des NKD bezüglich Durchführung

---

<sup>19</sup> Vergleiche dazu die Definition von Controlling/Monitoring von Sager, F.; Hinterleitner, M. (2014): Evaluation. In: Schubert K.; Bandelow, N. (Hrsg.), Lehrbuch der Politikfeldanalyse. München: De Gruyter Oldenbourg (3. Auflage), S. 437–462.

eines Pilotprojekts, um die Anwendbarkeit guter Praxisansätze zu beweisen, weiter zu entwickeln und zu verbreiten. Im Rahmen eines Pilotprojekts können Kontrolle von Vorgaben zur Einhaltung von Honorarempfehlungen «getestet» und der damit verbundene Aufwand und mögliche Schwierigkeiten bei der Anwendung dokumentiert werden. Zudem können Daten dazu erhoben werden, wie die Honorarauszahlungen in den verschiedenen Kulturbereichen tatsächlich ausfallen, welche Unterschiede bestehen, in welchen Kulturbereichen die grössten Defizite bezüglich angemessener Entlohnung existieren und welche Gründe dafür sind. Diese Informationen können wiederum dazu dienen, die Förderpraxis weiter zu entwickeln. Auf Grundlage dieser Überlegungen formulieren wir im Folgenden zwei Vorschläge beziehungsweise Varianten für das vom NKD geplanten Pilotprojekt.

#### 4.2 Vorschläge für das geplante Pilotprojekt

Im Folgenden beschreiben wir zwei verschiedene Varianten, wie aus unserer Sicht ein Pilotprojekt mit öffentlichen Kulturförderstellen zur besseren Umsetzung und Beobachtung von Vorgaben zur angemessenen Entlohnung umgesetzt werden könnte. Die zwei Varianten unterscheiden sich massgeblich bezüglich Aufwand und Erkenntnisgewinn. Auf der Grundlage dieser Vorschläge kann in Abstimmung mit den am Pilotprojekt teilnehmenden Förderstellen diskutiert werden, welches die Bedürfnisse sind und wie die Varianten konkret umgesetzt werden könnten.

##### I Variante 1: Umsetzung eines umfassenden Monitoring-Systems (vergleichbare quantitative und qualitative Datenerhebung und -auswertung)

Eine Möglichkeit ist es, im Rahmen eines Pilotprojekts ein umfassendes Monitoring-System zu entwickeln und zu testen. Damit könnten systematisch über verschiedene Förderstellen und alle Förderbereiche hinweg vergleichbare Daten zu Honorarauszahlungen erhoben und diese dann übergreifend ausgewertet werden. Damit könnte vertieft untersucht werden, ob Honorarempfehlungen eingehalten werden und ob sparten-, geschlechterspezifische oder regionale Unterschiede bei der Honorarauszahlung bestehen. Auch könnten Bereiche und Leistungen im Kulturbereich identifiziert werden, in denen eine angemessene Entlohnung zurzeit nicht oder nur selten umgesetzt wird. Die Daten müssten durch die teilnehmenden Förderinstitutionen bei den Geförderten zum Zeitpunkt des Projektabschlusses eingeholt werden. Dabei gilt aus unserer Sicht Folgendes zu beachten:

- Erstens müsste der *Inhalt des Monitorings* (d.h. die zu erhebenden Daten) festgelegt werden, je nachdem, welche Fragestellungen untersucht werden sollen. In Darstellung D 4.1 sind Beispiele für mögliche Daten aufgeführt, die aus unserer Sicht eingeholt und ausgewertet werden könnten.
- Zweitens müssten *entsprechende Hilfsmittel* (Vorlagen zur Einholung von Daten, Datenbank zur Erfassung der Daten) erarbeitet und den teilnehmenden Förderstellen zur Verfügung gestellt werden (z.B. Excel-Liste). Damit die Daten vergleichbar sind, müssen alle mit denselben Methoden und Instrumenten arbeiten. Der Aufwand für die Geförderten dürfte dabei nicht allzu gross sein – das heisst, es bräuchte einfach verständliche, nicht zu komplexe Formulare.
- Drittens bräuchte es eine *zentrale Stelle*, welche die Daten entlang der Fragestellungen für alle Förderstellen auswertet und die Erkenntnisse daraus – in Abstimmung mit den teilnehmenden Förderstellen – aufbereitet und schriftlich festhält.

**D 4.1: Beispiele für Inhalt des Monitorings zu Honorarauszahlungen**

Art der Informationen	Zu erhebende Daten
Informationen zur erbrachten Leistung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art der Leistung (je nach Kulturbereich unterschiedlich zu kategorisieren, analog zu bestehenden Honorarempfehlungen, damit Vergleiche möglich sind, siehe Darstellungen in Abschnitt A 3 im Anhang)</li> <li>- Dauer beziehungsweise Zeitaufwand der Leistungserbringung</li> </ul>
Informationen zum ausbezahlten Honorar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Höhe Honorarauszahlung insgesamt (in Schweizer Franken)</li> <li>- Honorar pro Minute, Stunde, Tag, Woche, Monat (je nach Leistung)</li> <li>- Art der Spesenregelung und weitere im Honorar geregelte Aspekte</li> </ul>
Informationen zur entlohnten Person	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alter</li> <li>- Berufserfahrung im entsprechenden Kulturbereich</li> <li>- Geschlecht</li> <li>- Professionelle Ausbildung</li> <li>- Informationen zum Anstellungsverhältnis</li> </ul>
Informationen zur entlohnenden Institution (falls vorhanden)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Art und Grösse der Institution (z.B. je nach Anzahl Eintritte oder Angestellte)</li> </ul>
Informationen zu allfälligen Abweichungen von Vorgaben beziehungsweise Honorarempfehlungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Höhe der Abweichung</li> <li>- Gründe für die Abweichung (z.B. aus Sicht der Geförderten, aber auch aus Sicht Kulturförderinstitution)</li> </ul>

Quelle: Darstellung Interface.

Die Einführung und Umsetzung eines solchen Systems wäre mit einem deutlichen Aufwand verbunden. Gemäss den geführten Gesprächen scheinen die meisten Förderinstitutionen eher keine zusätzlichen Ressourcen für die Administration aufwenden zu können – und sie möchten den Aufwand für die geförderten Kulturakteure auch nicht massgeblich erhöhen. Zudem arbeiten die Förderinstitutionen mit unterschiedlichen Förderinstrumenten, Vorlagen und Tools im Gesuchmanagement, was eine Erhebung von vergleichbaren Daten zusätzlich herausfordernd gestaltet.

**I Variante 2: Qualitativer Erfahrungsaustausch auf Grundlage von punktuellen Kontrollen**  
 Als zweite Variante schlagen wir einen weniger aufwändigen Ansatz für die teilnehmenden Förderinstitutionen und Geförderten vor. Und zwar punktuelle vertiefte Kontrollen zur Umsetzung von Honorarempfehlungen in bestimmten Bereichen und, darauf basierend, die Umsetzung eines qualitativen Erfahrungsaustausches zu den daraus gewonnenen Erkenntnissen.

- Wir schlagen vor, dass die teilnehmenden Förderinstitutionen neben Vergleichen der Honorarsumme in Schlussabrechnungen und eingereichten Budgets auch *punktuell vertiefte Kontrollen* durchführen – insbesondere, wenn Honorare nicht von der öffentlichen Hand, sondern beispielsweise von einer geförderten Institution bezahlt werden. Für diese vertieften Kontrollen werden detailliertere Informationen zur Höhe von Honorarauszahlungen pro Kulturakteur und Leistung benötigt, um allfällige Abweichungen von Honorarempfehlungen feststellen zu können. Im Gegensatz zu Variante 1 werden jedoch keine flächendeckenden und vergleichbaren Daten eingeholt. Jeder Förderinstitution wird es selbst überlassen, wie diese Informationen bei Geförderten eingeholt werden (z.B. mittels eigenen Vorlagen, in mündlichen Gesprächen). In welchen Bereichen vertiefte Kontrolle durchgeführt werden sollen, müssten die teilnehmenden Institutionen vorgängig gemeinsam diskutieren. Aus unserer Sicht sollten insbesondere Bereiche ausgewählt werden, wo Honorarempfehlungen erfah-

rungsgemäss weniger konsequent umgesetzt werden (z.B. Visuelle Kunst, Literatur, Populäre Musik; vgl. dazu Hinweise in Abschnitt 3.1.3). Wichtig ist, dass die Kulturförderinstitutionen die Erkenntnisse aus diesen vertieften Kontrollen schriftlich festhalten.

- Auf Grundlage der eingeholten Informationen treffen sich die teilnehmenden Förderinstitutionen zu *regelmässigen Erfahrungsaustauschen* (z.B. alle drei Monate), wo die gewonnenen Erkenntnisse zur Umsetzung der Kontrollen und den Honorarauszahlungen vertieft diskutiert werden. Im Rahmen dieser Austausche können beispielsweise die folgenden Fragestellungen diskutiert werden:
  - In welchen Bereichen und für welche Leistung werden Vorgaben zur angemessenen Entlohnung beziehungsweise zu bestehenden Honorarempfehlungen grundsätzlich eingehalten? In welchen Bereichen beziehungsweise bei welchen Leistungen werden diese nicht oder nur selten eingehalten und was sind die Gründe dafür?
  - Wie hoch ist der Aufwand der öffentlichen Kulturförderinstitutionen und der Geförderten für die vertieften Kontrollen zur Einhaltung von Honorarempfehlungen? Wie kann dies möglichst effizient umgesetzt werden? Wann wird der Aufwand als verhältnismässig eingeschätzt und wann nicht?
  - Wo bestehen Schwierigkeiten beziehungsweise Herausforderungen in der Praxis bei der Durchsetzung und Kontrolle von Vorgaben zu Honorarauszahlungen (z.B. fehlende oder kaum vergleichbare Informationen, fehlende oder unrealistische Honorarempfehlungen)?
  - Was bedeuten die gewonnenen Erkenntnisse zur Kontrolle und Einhaltung von Honorarempfehlungen für die Förderpraxis der öffentlichen Kulturförderung («Lessons Learned»)? Gibt es Anpassungsbedarf bei der Förderpraxis?

Auch bei dieser Variante scheint uns wichtig, dass die in den Erfahrungsaustauschen diskutierten Erkenntnisse schriftlich festgehalten werden, um diese Erkenntnisse wiederum mit anderen Förderinstitutionen teilen zu können.

**I Vergleich der beiden Varianten**

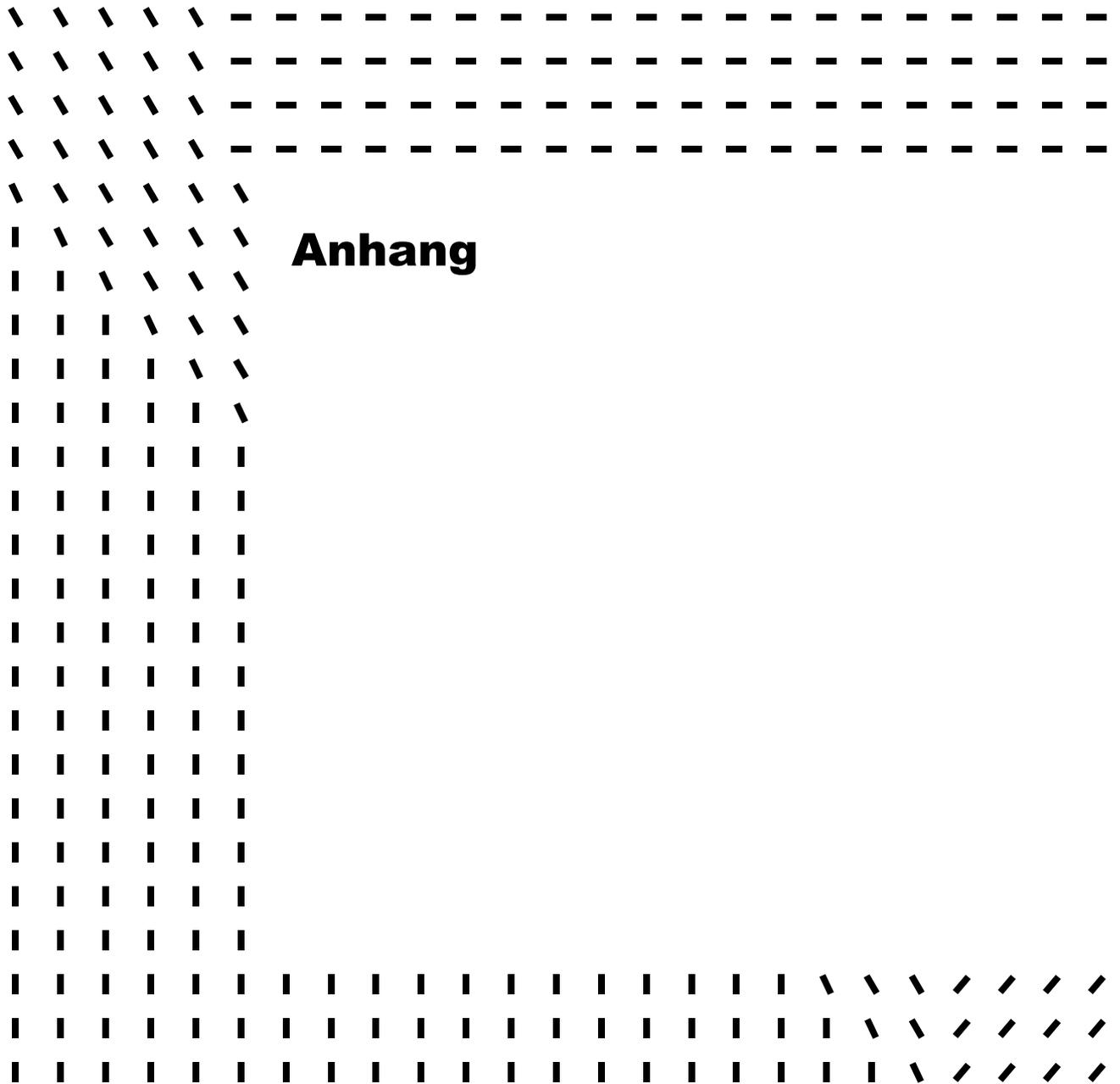
In der folgenden Darstellung sind zur besseren Übersicht die Vor- und Nachteile der beiden Varianten zusammengefasst.

**D 4.2: Vergleich Vor- und Nachteile der zwei Varianten für ein Pilotprojekt**

<i>Varianten</i>	<i>Vorteile</i>	<i>Nachteile</i>
Variante 1 «Umfassendes Monitoring-System»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es werden flächendeckende und vergleichbare Daten zu Honorarauszahlungen, möglichen Unterschieden (z.B. pro Bereich, Geschlecht, Region) und Gründen für Abweichungen von Honorarempfehlungen erhoben. Daraus können vertiefte Erkenntnisse über Förderbereiche und -institutionen hinweg gewonnen werden.</li> <li>- Die gewonnenen «Lessons Learned» für die öffentliche Förderpraxis basieren auf den Auswertungen von Daten durch eine zentrale Stelle.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Datenerfassung und -auswertung bedeuten einen grossen administrativen Aufwand für die teilnehmenden Förderstellen und die Geförderten.</li> <li>- Es besteht die Herausforderung, dass vergleichbare Daten trotz sehr unterschiedlichen Förderinstrumenten/-systemen erhoben werden müssen (Bedarf an einheitlichen Vorlagen, Methoden, Tools für die Datenerfassung).</li> <li>- Es braucht eine zentrale Stelle mit entsprechenden Ressourcen, um die erhobenen Daten zentral zu verwalten und auszuwerten sowie um entsprechende Hilfsmittel/Tools (z.B. Vorlagen, Datenbank) zu entwickeln.</li> </ul>

<i>Varianten</i>	<i>Vorteile</i>	<i>Nachteile</i>
Variante 2 «Punktuelle Kontrollen und Erfahrungsaus- tausch»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es findet ein qualitativer Erfahrungsaus- tausch zwischen Förderstellen statt.</li> <li>- Die teilnehmenden Förderstellen entschei- den selbst, wie sie die Informationen bei den Geförderten erheben und auswerten.</li> <li>- Der Aufwand für die teilnehmenden För- derstellen und Geförderte bleibt im Ver- gleich zu Variante 1 deutlich geringer.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es können keine Erkenntnisse auf Grundlage von vergleichbaren, systematisch erhobenen Daten über Förderstellen und Förderbereiche hinweg gewonnen werden. «Lessons Learned» werden gemeinsam in Gesprächen definiert.</li> <li>- Es findet keine Aggregation/Auswertung von Daten durch eine zentrale Stelle statt. Jede Förderstelle ist selbst verantwortlich für die Informationsgewinnung.</li> </ul>

Quelle: Darstellung Interface.



## A 1 Übersicht Interviewpartner/-innen

### A 1.1 Explorative Interviews

Mit den folgenden Personen wurden telefonische explorative Interviews geführt.

**DA 1: Explorative Interviews**

<i>Förderinstitution</i>	<i>Anzahl Interviews</i>	<i>Interviewpartner/-innen</i>
Städtische Kulturförderstellen	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Virginie Keller (Cheffe du Service culturel, Ville de Genève)</li> <li>– Kristin Schmidt (Co-Leiterin Kulturförderung, Stadt St. Gallen)</li> <li>– Michel Vust (Delegierter für Kultur, Stadt Biel)</li> </ul>
Kantonale Kulturförderstellen	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Katrin Grögel (Co-Leiterin Abteilung Kultur, Kanton Basel-Stadt)</li> <li>– Anne-Catherine Sutermeister (Cheffe du Service de la culture, Canton du Valais)</li> <li>– Michael Achermann (Geschäftsführer Aargauer Kuratorium) und Hannes Gut (Stellvertretender Geschäftsführer)</li> <li>– Marie-Thérèse Bonadonna (Cheffe du Service de la culture, Canton de Neuchâtel)</li> </ul>
Bundesamt für Kultur	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Danielle Nanchen (Chefin Sektion Kulturschaffen, BAK)</li> </ul>
Pro Helvetia	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Andri Hardmeier (Leiter Abteilung Musik, Pro Helvetia)</li> </ul>
Lotterie oder kantonale Verteilorganisation	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Blaise Triponez (Secrétaire général, Fondation d'aide sociale et culturelle (FASC), Loterie Romande Vaud)</li> </ul>
Burgergemeinde	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Patrizia Crivelli (Leiterin Fachstelle Engagements in Kultur und Gesellschaft, Burgergemeinde Bern)</li> </ul>

Quelle: Darstellung Interface.

### A 1.2 Interviews im Rahmen der Fallstudien zu «Good Practices»

Folgende Darstellung enthält Informationen zu den im Rahmen der «Good Practice»-Fallstudien interviewten Personen.

DA 2: Interviews zu den Fallstudien («Good Practices»)	
Förderinstitution	Interviewpartner/-innen
Stadt Lausanne	– Michael Kinzer (Chef du service de la culture)
Stadt Wil	– DePasquale Valentina (Kulturbeauftragte, Leiterin Fachstelle Kultur)
Stadt Basel	– Dominika Hens (Beauftragte für Kulturprojekte im Bereich Musik, Literatur und Kulturvermittlung)
Kanton Basel-Landschaft	– Fredy Bünter (Leiter Projekt- und Produktionsförderung und Vermittlung)
Pro Helvetia, Abteilung Literatur	– Aurélia Despont (Spécialiste Littérature)

Quelle: Darstellung Interface.

Zudem wurde ein kurzes telefonisches Gespräch mit Alain Schnetz, Geschäftsleiter der Popförderung und des Musiknetzwerks der Region Basel geführt, da diese für die Kantone Basel-Landschaft und Basel-Stadt die Förderung im Bereich Populäre Musik wahrnehmen.

### A 2 Online-Befragung: Informationen zur Grundgesamtheit und Rücklauf

Die folgenden Darstellungen enthalten Detailinformationen zur Grundgesamtheit und zum Rücklauf der Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen.

DA 3: Teilnehmende und Rücklauf nach Förderebene		
Förderinstitutionen	Direkt angeschriebene Personen (Leitende Förderinstitutionen)	Antwortende Personen (mehrere pro Förderinstitution möglich)
Bund (BAK, Pro Helvetia)	16	8 (7%)
Kanton (inkl. Verwaltungsstellen sowie weitere kantonale Förderinstitutionen)	38	34 (31%)
Regionale Förderorganisationen	33	14 (13%)
Städte (Mitglieder SKK)	27	47 (42%)
(Orts-)Bürgergemeinde/Bürgergemeinde	11	3 (2.5%)
Lotterie/Verteilorganisation Lotteriegelder	8	3 (2.5%)
Sonstiges		2 (2%)
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>111 (100%)</b>

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen.

Legende: Der Fragebogen wurde mittels offenem Link versendet – das heisst, er konnte von den angeschriebenen Personen an weitere Verantwortliche in ihrer Stelle weitergeleitet und durch diese beantwortet werden. Entsprechend kann die Grundgesamtheit nicht eindeutig bestimmt werden.

Folgende Darstellung enthält Information zu den Teilnehmenden der Online-Befragung nach Kanton der Förderstelle, bei der sie beruflich tätig sind.

**DA 4: Teilnehmende nach Kantonszugehörigkeit**

<i>Kanton</i>	<i>Antwortende Personen</i>
Aargau	2
Appenzell Ausserrhoden	3
Appenzell Innerrhoden	1
Basel-Landschaft	2
Basel-Stadt	4
Bern	9
Fribourg	7
Genève/Genf	23
Glarus	1
Graubünden	2
Jura	2
Luzern	6
Neuchâtel/Neuenburg	5
Nidwalden	0
Obwalden	0
St. Gallen	10
Schaffhausen	1
Schwyz	1
Solothurn	0
Thurgau	3
Ticino/Tessin	1
Uri	1
Valais/Wallis	3
Vaud/Waadt	7
Zug	2
Zürich	13

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen.

Folgende Darstellung enthält Informationen zur Anzahl Teilnehmenden der Online-Befragung nach Sprachregion.

**DA 5: Zuteilung Kantonszugehörigkeit nach Sprachregion**

<i>Sprachregion</i>	<i>Anzahl Antworten</i>
Zweisprachige Kantone (Bilingual)	7 (7%)
Deutschsprachige Kantone	60 (58%)
Französischsprachige Kantone	35 (34%)
Italienischsprachige Kantone	1 (1%)
<b>Total</b>	<b>103 (100%)</b>

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen.

Legende: Antworten aus den Kantonen Wallis, Freiburg und Bern wurden in der Befragung als zweisprachig klassifiziert.

Folgende Darstellung zeigt die Anzahl Teilnehmenden nach kulturellem Bereich auf, in welchem sie Kulturförderung betreiben (Mehrfachantworten möglich).

**DA 6: Teilnehmende nach Kulturbereich**

<i>Kultureller Bereich</i>	<i>Anzahl Antworten (Mehrfachantworten möglich)</i>
Visuelle Kunst (Bildende Kunst, Fotografie usw.)	71 (64%)
Darstellende Künste (Theater, Tanz, Kleinkunst usw.)	76 (68%)
Literatur	68 (61%)
Musik	77 (69%)
Film	57 (51%)
Geschichte, Gedächtnis, Kulturerbe, Lebendige Traditionen	55 (50%)
Design, Architektur, Interaktive Medien	34 (31%)
Sonstiges	17 (15%)

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen.

Folgende Darstellung zeigt die Antwortenden pro Förderebene und Sprachzugehörigkeit.

**DA 7: Teilnehmende nach Förderebene und Sprachregion**

Förderstelle	Bilingual	Deutsch	Italienisch	Französisch	Keine Kantonszugehörigkeit
Bund (BAK, Pro Helvetia)					8
Kulturförderung eines Kantons	4	22	1	7	
Städtische/kommunale Kulturförderung	2	23	0	22	
Regionale Kulturförderung	0	12	0	2	
(Orts-)Bürgergemeinde/Burgenngemeinde	0	2	0	1	
Lotterie beziehungsweise Verteilorganisa- tion von Lotteriegeldern	0	0	0	3	
Sonstiges	1	1	0	0	

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Befragung bei öffentlichen Kulturförderinstitutionen.

### A 3 Details zu Honorarempfehlungen pro Kulturbereich

Im Folgenden sind Details zu den bestehenden Empfehlungen der in Darstellung D 2.1 aufgeführten Branchenverbänden, geordnet nach Bereich, aufgeführt. Folgende Darstellung enthält Informationen des Bereichs Film.

**DA 8: Details zu den Empfehlungen im Bereich Film**

Dokument	Art der Leistung	Höhe und Bemessung der Empfehlung	Sonstige Regelungen/ Spesen
Verband Filmregie und Drehbuch Schweiz (ARF/FDS) (2012): Leitfaden und Orientierungswerte zur Entschädigung für Drehbuch und Regie. <sup>20</sup>	Drehbuch Honorar Spielfilm (Kino/TV) für Film-Budget bis CHF 1,8 Mio.	CHF 75'000.–	Ohne Kosten der Rechte am vorbestehenden Werk und Erlösbeteiligung an Auswertung, inkl. Abgeltung Urheberrechte für Produktion/Erstauswertung
	für Film-Budget bis CHF 2,5 Mio.	CHF 90'000.–	
	für Film-Budget bis CHF 3,5 Mio.	CHF 105'000.–	
	für Film-Budget bis CHF 4,5 Mio.	CHF 120'000.–	
	Regie Bruttolohn Spielfilm (Kino/TV) für Film-Budget bis CHF 1,8 Mio.	CHF 75'000.–	
	für Film-Budget bis CHF 2,5 Mio.	CHF 100'000.–	
	für Film-Budget bis CHF 3,5 Mio.	CHF 125'000.–	
für Film-Budget bis CHF 4,5 Mio.	CHF 150'000.–		
Drehbuch Honorar Dokfilm (Kino/TV)	für Film-Budget bis CHF 300'000.–	CHF 25'000.–	
	für Film-Budget bis CHF 600'000.–	CHF 40'000.–	
	für Film-Budget bis CHF 900'000.–	CHF 50'000.–	
	für Film-Budget bis CHF 1,2 Mio.	CHF 60'000.–	

<sup>20</sup> <https://arf-fds.ch/de/downloads/mustervertraege/leitfaden-und-orientierungswerte-entschaedigung-regie-und-drehbuch.pdf>, Zugriff am 02.09.2021.

Dokument	Art der Leistung	Höhe und Bemessung der Empfehlung	Sonstige Regelungen/ Spesen
	Regie Bruttolohn Dokfilm (Kino/TV) für Film-Budget bis CHF 300'000.– für Film-Budget bis CHF 600'000.– für Film-Budget bis CHF 900'000.– für Film-Budget bis CHF 1.2 Mio.	CHF 50'000.– CHF 80'000.– CHF 100'000.– CHF 120'000.–	
Schweizer Syndikat Film und Video (SSFV), Verband Filmregie und Drehbuch Schweiz (ARF/FDS), Gruppe Autoren Regisseure Produzenten (GARP), Interessensgemeinschaft unabhängige Schweizer Filmproduzenten IG; Schweizerischer Verband der Filmproduzentinnen (SFP) (2016): Empfohlene Wochen-Richtlöhne. <sup>21</sup>  <i>In der Tabelle (rechte Sparte) sind Beispiele aufgeführt – das Dokument enthält noch Empfehlungen für weitere Positionen in den Bereichen Produktion, Aufnahmeleitung, Regie-Assistenz, Kamera, Licht&amp;Grip, Ton, Szenenbild, Kostüm, Maske, Schnitt, Postproduktion Ton.</i>	Produktionsleitung	CHF 2'105.– bis 2'735.–	Die Empfehlungen beziehen sich auf einen <i>Wochenlohn mit 50 Arbeitsstunden</i> . Die aufgeführten Richtlöhne sind empfohlene Grundlöhne, die zuzüglich Ferienentschädigung den Bruttolohn ergeben.  Es sind drei Lohnstufen je nach Anzahl realisierte Filme oder Berufsjahre definiert.
	1. Aufnahmeleitung	CHF 1'510.– bis 1'965.–	
	1. Regie-Assistenz	CHF 1'710.– bis 2'220.–	
	DOP/Chef-Kamera	CHF 3'655.– bis 4'750.–	
	Chef-Beleuchter/-in	CHF 1'640.– bis 2'130.–	
	Tonmeister/-in	CHF 1'870.– bis 2'430.–	
	Szenenbild	CHF 1'870.– bis 2'430.–	
	Kostümbilder/-in	CHF 1'750.– bis 2'275.–	
	Chef-Maskenbildner/-in	CHF 1'670.– bis 2'170.–	
	Chef-Editor/-in	CHF 1'670.– bis 2'170.–	
	Ton-Editor/-in	CHF 1'470.– bis 1'910.–	
Schweizer Syndikat Film und Video SSFV (2009): Richtlöhne im Tagesengagement. <sup>22</sup>  <i>In der Tabelle (rechte Sparte) sind Beispiele aufgeführt – das Dokument enthält noch Empfehlungen für weitere Positionen.</i>	Produktionsleiter/-in	CHF 605.– bis 785.–	Ein <i>Tageslohn bezieht sich auf 9 Arbeitsstunden</i> . Die aufgeführten Richtlöhne sind empfohlene Grundlöhne, welche zuzüglich Ferienentschädigung den Bruttolohn ergeben.  Es sind drei Lohnstufen je nach Anzahl realisierte Filme oder Berufsjahre definiert.
	Aufnahmeleiter/-in	CHF 475.– bis 615.–	
	Chef-Kameramann/-frau	CHF 1'185.– bis 1'340.–	
	Chef-Beleuchter/-in	CHF 530.– bis 600.–	
	Tonmeister/-in	CHF 530.– bis 600.–	
	Ausstattungsleitung/Szenenbild	CHF 685.– bis 775.–	
	Kostümbildner/-in	CHF 595.– bis 775.–	
	Chef-Editor/-in	CHF 620.– bis 700.–	
Groupement Suisse du film d'animation GSFA (2020) : Empfohlene Richtlöhne für Animationsfilme. <sup>23</sup>	Künstlerische Leitung	CHF 5'200.– bis 6'700.–	Es sind drei Lohnstufen je nach Anzahl realisierte Filme oder Berufsjahre definiert.
	Technische Leitung	CHF 5'200.– bis 6'500.–	
	Design/Storyboard	CHF 4'800.– bis 6'200.–	

<sup>21</sup> <https://www.ssfv.ch/de/arbeiten-im-film/richtloehne-im-wochenengagement>; Zugriff am 02.09.2021.

<sup>22</sup> <https://www.ssfv.ch/de/arbeiten-im-film/richtloehne-im-tagesengagement>; Zugriff am 02.09.2021.

<sup>23</sup> [https://swissanimation.ch/files/0-gsfa\\_richtloehne\\_20200921.pdf](https://swissanimation.ch/files/0-gsfa_richtloehne_20200921.pdf); Zugriff am 02.09.2021.

Dokument	Art der Leistung	Höhe und Bemessung der Empfehlung	Sonstige Regelungen/ Spesen
In der Tabelle (rechte Sparte) sind Beispiele aufgeführt – das Dokument enthält noch Empfehlungen für weitere Positionen)	Herstellungsleitung	CHF 5'500.– bis 6'800.–	
	Produktionsleitung	CHF 5'000.– bis 6'500.–	
	Chef/-in Kamera	CHF 5'200.– bis 6'700.–	
Schweizer Syndikat Film und Video (SSFV) (2020): Mindestgagen Schauspiel Film (TV und Kino):	Tagesgage für Schauspiel-Einsteiger/-innen	mind. CHF 1'400.–	SSFV empfiehlt keine Halbtagesgagen.
	Tagesgage für erfahrene Schauspieler/-innen	ab CHF 1'800.–	
Schweizer Syndikat Film und Video (SSFV)/t. Theaterschaffende Schweiz/SzeneSchweiz und Le Syndicat Suisse Romand du Spectacle (2021): Richtlinien zu Schauspielgagen und Buyouts bei Werbeproduktionen.	Schauspiel Mindest-Tagesgage (brutto)	CHF 1'500.–	
	Nutzungsentschädigungen (Buyouts) für Ausstrahlung Werbespots (zusätzlich zur Gage) für 1 Jahr	Je nach Art (TV, Kino, Online usw.) zwischen 25 und 100% der Tagesgage	
Vereinigung professioneller Sprecherinnen und Sprecher (VSP ASP) (2021): Allgemeine Geschäftsbedingungen und Website (VSP ASP), Tarifliste 2021. <sup>24</sup>	Visual-Medium Spots für ein Visual Medium (TV/Kino/Internet usw.)	CHF 525.– (1. Spot) bis CHF 292.– (5. Spot oder Wiederverwendung)	Die Brutto-Ansätze verstehen sich inklusive Ferienentschädigung und gesetzliche Vorsorge, Unfallversicherung, Administration; exkl. Spesen- und Reisezeitentschädigung.
	Lipsync für Spielfilme/Trickfilme	mind. CHF 467.– (halber Tag) mind. CHF 817.– (ganzer Tag)	

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Recherche.

<sup>24</sup> [https://www.vps-asp.ch/uploads/media\\_items/tarife-infos-herunterladen-pdf-1.original.pdf](https://www.vps-asp.ch/uploads/media_items/tarife-infos-herunterladen-pdf-1.original.pdf), Zugriff am 02.09.2021.

Folgende Darstellung enthält Honorarempfehlungen des Bereichs Theater.

**DA 9: Details zu den Empfehlungen im Bereich Theater**

<i>Dokument</i>	<i>Art der Leistung</i>	<i>Höhe und Bemessung der Empfehlung</i>
t. Theaterschaffende Schweiz (2016): Richtgagen und Richtlöhne für Berufe im Freien Theater <sup>25</sup>	Brutto-Richtlohn für Probe Schauspieler/-in	CHF 1'250.– pro Woche
	Brutto-Gage für Schauspieler/-in pro Auftritt	CHF 500.– (einmaliger Auftritt) CHF 400.– (mehrmaliger Auftritt)
	Brutto-Richtgage für Regie-Auftrag	CHF 15'000.–
	Brutto-Richtgage für Bühnen-/Kostümbild	CHF 6'000.– (ohne Materialkosten)
	Brutto-Richtlohn für Maskenbild Brutto-Richtgage für Maskenbild	CHF 700.– pro Tag CHF 400.– pro Aufführung
	Brutto-Richtgage für Ausstattung (Bühnenbild und Kostümbild in Personalunion)	CHF 10'000.–
	Brutto-Richtgage für technische Probenbetreuung (inkl. Lichtkonzept)	CHF 4'000.–
	Honorar für Auftragstext	CHF 10'000.– bis 15'000.– (exkl. Tantiemen)
	Brutto-Richtlohn Musikalische Leitung und Choreografie	CHF 1'500.– pro Woche
	Honorar für Grafik	CHF 2'000.–
	Brutto-Richtlohn Dramaturgie	CHF 1'250.– pro Woche
	Brutto-Richtlohn Assistenz	CHF 750.– pro Woche
	Brutto-Richtlohn Produktionsleitung	CHF 5'000.– pro Monat
	Brutto-Richtlohn für Theaterpädagogen/-in (Projekt mit Jugendlichen) Brutto-Richtlohn für eine Unterrichtsstunde	CHF 5'000.– (100 Stunden) bis 12'000.– (300 Stunden) CHF 120.–
Le salaire minimum recommandé par le SSRS	Brutto-Lohn für Berufseinstieg (ohne Ferien)	CHF 4'500.– pro Monat CHF 1'500.– für eine Woche CHF 500.– für einen Tag CHF 300.– für Dienst von 3,5 Stunden CHF 100.– für eine Stunde

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Recherche.

<sup>25</sup> <https://www.tpunkt.ch/files/Richtgagen-und-Richtlo%CC%88hne.pdf>, Zugriff am 02.09.2021.

Folgende Darstellung enthält Honorarempfehlungen des Bereichs Tanz.

**DA 10: Details zu den Empfehlungen im Bereich Tanz**

Dokument	Art der Leistung	Höhe und Bemessung der Empfehlung	Sonstige Regelungen/ Spesen
Danse Suisse (2015): Richtgagen und Honore <sup>26</sup> , Leitfaden zur Diffusion für die freischaffenden Schweizer Compagnien/Künstler/-innen	Mindest-Brutto-Lohn für Tänzer/-innen	CHF 4'500.– pro Monat	
	Lohn- und Honorarempfehlungen für Tanzpädagogen/-innen	CHF 60.– bis 100.– pro Stunde	
	Gastspiel mit 6 Personen und 2 Vorstellungen	CHF 8'750.–	ohne Spesen, inklusive Sozialabgaben
	Gage für Choreograf/-in oder Tänzer/-in bei Tournee mit 6 Personen und 2 Vorstellungen	CHF 1'000.–	
	Gage für technische Leitung bei Tournee mit 6 Personen und 2 Vorstellungen	CHF 1'500.–	
RP Danses Genève (2016) : Recommandations salariales pour les danseurs-euses! inter-prêtes Travaillant en Suisse romand	Brutto-Lohn (Minimum) für eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden	ab CHF 4'500.– bis CHF 6'000.– oder mehr pro Monat (je nach Ausbildungsniveau und Arbeitserfahrung).	

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Recherche.

Folgende Darstellung enthält Honorarempfehlungen des Bereichs Musik.

**DA 11: Details zu den Empfehlungen im Bereich Musik**

Dokument	Art der Leistung	Höhe und Bemessung der Empfehlung	Sonstige Regelungen/ Spesen
Schweizerischer Musikverband (SMV) (2020): Tarifordnungen <sup>27</sup>	Live Performance Konzert, Oper oder Operette bis max. 3 Stunden	CHF 175.– (Probe) CHF 203.– (Aufführung) plus Zusatzentschädigung für Überzeit, Stimmführer usw.	ohne Reisespesen, Verpflegung und Mehraufwands-Entschädigung bei Ortswechsel; ohne Ferienentschädigung von 8,33 Prozent, zuzüglich Zusatzentschädigungen für Überzeit, Abspielentschädigungen, weitere spezielle Leistungen.
	Musical, Variété, Revue bis max. 3 Stunden	CHF 175.– (Probe) CHF 218.– (Aufführung) plus Zusatzentschädigung für Überzeit, Stimmführer usw.	
	Live Performance Kammermusik, Aufführung bis max. 2 Stunden	CHF 700.–	
	Sitzungen mit Tonaufnahme bis 3 Stunden	CHF 224.–	
	Arbeits- und Archivaufnahmen Mitschnitte Speziell angesetzte Dienste	CHF 868.– CHF 214.–	

<sup>26</sup> <https://www.dansesuisse.ch/de/tools/richtgagen>, Zugriff am 02.09.2021.

<sup>27</sup> <https://smv.ch/wp-content/uploads/2020/11/Tarifordnung-20201101.pdf>, Zugriff am 02.09.2021.

Dokument	Art der Leistung	Höhe und Bemessung der Empfehlung	Sonstige Regelungen/ Spesen
STV Richtlinien für Kompositionshonora- re <sup>28</sup>	Sitzung zur Tonbildaufnahme bis zu 3 Stunden	CHF 260.–	
	Honorar Aufnahme für Bühnenaufführungen	CHF 184.–	
	Werk für ein Instrument solo	CHF 400.– pro Min.	Ohne Kosten für Aufführungsmaterial
	Werk für Klavier, Orgel, Harfe Akkordeon	CHF 450.– pro Min.	
	Kammernmusik mit 2 bis 9 Instrumentalisten	CHF 500.– bis 600.– pro Min.	
	Kammer-, Symphonie-, Blasorchester	CHF 900.– (bis 15 Stimmen) pro Min. CHF 1'000.– (ab 15 Stimmen) pro Min.	
	Werk für Orchester mit Vokalsolist/-in/Chor	CHF 1'000.– pro Min.	
	Werk für Chor a cappella	CHF 400.– pro Min.	
	Werk für Chor mit 1 bis 2 Instrumenten	CHF 500.– pro Min.	
	Werk für Vokalensemble ab 6 Solostimmen	CHF 550.– pro Min.	
Elektronische Musik/Komposition	CHF 500.– pro Min. (mit Studiomi- ete plus CHF 300.–)		
SONART Jazz <sup>29</sup>	Clubkonzert oder Off-Festivalkonzert pro Musi- ker/-in	CHF 400 bis 500.– pro Konzert	
	In-Festivalkonzert pro Musiker/-in	CHF 800 bis 1'000.– pro Konzert	
Kopisten Honorare <sup>30</sup>	Grundtarif auf Stundenbasis:	CHF 60.– pro Stunde	Ohne Pauschalbetrag für Herstellen der Titelseite usw.
	Tarif pro gedruckte Seite	CHF 30.– (Minimaltarif) bis CHF 100.– pro Seite	
Verband Schweizeri- scher Konzertlokale, Cabarets, Dancings und Diskotheken (ASCO), Schweizeri- scher Musikverband (SMV): Richtlinienar- tif für Musiker, Orchester	Einzelmusiker	mind. CHF 132.–	Minimalansätze zuzüglich Kost und Logis, exklusiv Feri- enentschädigung.
	Musiker im Duo	mind. CHF 125.–	
	Musiker im Trio	mind. CHF 123.–	
	Musiker im Quartett	mind. CHF 121.–	
	Musiker im Quintett	mind. CHF 119.–	

<sup>28</sup> <https://www.sonart.swiss/files/Dienstleistungen/Honorrarrichtlinien/Richtlinien%20f%C3%BCr%20Kompositionshonorare.pdf>, Zugriff am 02.09.2021.

<sup>29</sup> [https://www.sonart.swiss/files/Projekte%20-%20Kampagnen/SMS\\_Live-Musik-Vereinbarung\\_DE.pdf](https://www.sonart.swiss/files/Projekte%20-%20Kampagnen/SMS_Live-Musik-Vereinbarung_DE.pdf), Zugriff am 02.09.2021.

<sup>30</sup> [https://www.sonart.swiss/files/Dienstleistungen/Honorrarrichtlinien/Bar\\_Kopisten-STV\\_2009.pdf](https://www.sonart.swiss/files/Dienstleistungen/Honorrarrichtlinien/Bar_Kopisten-STV_2009.pdf), Zugriff am 02.09.2021.

<i>Dokument</i>	<i>Art der Leistung</i>	<i>Höhe und Bemessung der Empfehlung</i>	<i>Sonstige Regelungen/Spesen</i>
und Disk-Jockeys (2010) <sup>31</sup>	Musiker im Sextett	mind. CHF 117.–	
	DJ Profi (mind. 2 Jahre Berufserfahrung)	mind. CHF 3'450.– (brutto pro Monat bei freier Logis)	
	DJ Amateur oder Profi ohne Berufserfahrung	mind. CHF 2'700.– (brutto pro Monat bei freier Logis)	

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Recherche.

Folgende Darstellung enthält Honorarempfehlungen des Bereichs Visuelle Kunst.

**DA 12: Details zu den Empfehlungen im Bereich Visuelle Kunst**

<i>Dokument</i>	<i>Art der Leistung</i>	<i>Höhe und Bemessung der Empfehlung</i>	<i>Sonstige Regelungen/Spesen</i>
Visarte <sup>32</sup>	Konzipierung, Planung und Ausführung von Werken	CHF 90.– pro Stunde	Für Ausstellungen mit vorhandenen Werken für eine Zeitdauer von vier Wochen.
	Ausstellungshonorar kleine Ausstellungsorte, subventionierte Offspaces, öffentliche Bildungseinrichtungen	CHF 500.–	
	Ausstellungshonorar mittlere Kunsthalle und Museum mit Besucherzahlen bis 10'000 pro Jahr, mittlere Unternehmen, öffentliche Verwaltung	CHF 1'000.–	Ohne Spesen, Transport, Versicherung, Werbung, Vernissage
	Ausstellungshonorar grosse Kunsthalle und Museum mit Besucherzahlen bis 50'000 pro Jahr, grosse Unternehmen	CHF 3'000.–	
	Ausstellungshonorar zentrale Museen mit Besucherzahlen über 50'000 pro Jahr	CHF 5'000.–	
	Pro Performance, Aktion, Intervention und Künstler/-in	mind. CHF 1'200.–	
	Mithilfe Auf- und Abbau, Transporte, Verpackung	mind. CHF 60.– pro Stunde mind. CHF 300.– pro Tag	
	Eröffnungsrede oder Vortrag	mind. CHF 500.–	
	Podiumsdiskussion, Künstler/-in-Gespräch, Vermittlungsleistung (Z.B. Führung)	mind. CHF 300.–	
	Gruppenausstellungen	Budgetierung mittels Visarte-Projektrechner	
PANCH – Performance	Performance mit 1 Künstler/-in	CHF 1'200.–	Ohne Zusatzkos-

<sup>31</sup> [https://smv.ch/wp-content/uploads/2012/07/SMV-ASCO\\_Richtlinienetarif-d.pdf](https://smv.ch/wp-content/uploads/2012/07/SMV-ASCO_Richtlinienetarif-d.pdf), Zugriff am 22.12.2021.

<sup>32</sup> <https://visarte.ch/de/dienstleistungen/kuenstlerhonorare/>, Zugriff am 21.12.2021.

Dokument	Art der Leistung	Höhe und Bemessung der Empfehlung	Sonstige Regelungen/Spesen
Art Network CH: Honorarempfehlung für Performancekunst <sup>33</sup>			ten/Spesen
Empfehlung VMS; VSK, VSIZK zur Zahlung von Honoraren für Künstlerinnen und Künstler (2021)	Sehr kleine Institutionen (bis 1'000 Eintritte pro Jahr)	CHF 500.-	Ohne Per Diem (Ausgleich für vor Ort entstehende Lebenskosten), Spesen, Produktions- und Fremdkosten usw.
	Kleine Institutionen (bis 10'000 Eintritte pro Jahr)	CHF 1'000.-	
	Mittlere Institutionen (bis 50'000 Eintritte pro Jahr)	CHF 3'000.-	
	Grosse Institutionen /über 50'000 Eintritte pro Jahr)	CHF 5'000.-	
	Performance mit 1 Künstler/-in	max. CHF 1'000.-	
	Zusätzliche Tätigkeiten im Zusammenhang mit Ausstellung (Mitwirkungsvergütung, z.B. Vortrag, Führung)	Pauschal zwischen CHF 100.- und 500.-	
	Ausstellung durch mehrere Kunstschaffende (Duos, Kollektive, Gruppenausstellungen):	Empfohlene Ausstellungshonorare durch Anzahl Künstler/-innen	

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Recherche.

Folgende Darstellung enthält Honorarempfehlungen des Bereichs Literatur/Journalismus.

**DA 13: Details zu den Empfehlungen im Bereich Literatur/Journalismus**

Dokument	Art der Leistung	Höhe und Bemessung der Empfehlung	Sonstige Regelungen/Spesen
Honorarempfehlung des AdS für Autorinnen und Autoren, Übersetzerinnen und Übersetzer (2017)	Übersetzung Prosa	mind. CHF 80.- pro Seite (plus CHF 500.- Kontextualisierungspauschale bis zu 5 Seiten)	Ohne Spesen, Reisekosten usw. Tiefere Ansätze für Folgeveranstaltungen (z.B. Lesereise)
	Übersetzung Lyrik	CHF 150.- pro Gedicht (bis 5 Zeilen)	
	Lesung mit anschliessendem Gespräch pro Autor/-in/, Übersetzer/-in oder Autorengespräche	mind. CHF 600.- (ab mind. 30 Min.) mind. CHF 400.- (unter 30 Min.)	
	Teilnahme an öffentlichen Diskussionen (z.B. Podium)	mind. CHF 300.- mind. CHF 600.- mit Moderation	
	Schreibateliers, Werkstätten	mind. CHF 800.- (halber Tag) mind. CHF 1'250.- (ganzer Tag)	
	Mentorat	mind. CHF 500.-	

<sup>33</sup> [https://panch.li/v2\\_19/wp-content/uploads/2019/03/Honorarempfehlung\\_Kuenstlerinnen\\_D.pdf](https://panch.li/v2_19/wp-content/uploads/2019/03/Honorarempfehlung_Kuenstlerinnen_D.pdf), Zugriff am 22.12.2021.

Dokument	Art der Leistung	Höhe und Bemessung der Empfehlung	Sonstige Regelungen/ Spesen
	Diverse Aufträge (z.B. Recherche)	mind. CHF 80.– pro Stunde mind. CHF 500.– pro Tag	
	Auftrag literarische Texte	mind. CHF 600.– (bis 4000 Zeichen)	
	Literarische Reportagen	mind. 80.– (pro 1'000 Zeichen, für Texte bis 20'000 Zeichen) mind. CHF 100.– (pro 1'000 Zeichen, für Texte bis 40'000 Zeichen)	
	Rezensionen	CHF 80.– pro 1'000 Zeichen (bis 8'000 Zeichen) CHF 120.– pro 1'000 Zeichen (über 8'000 Zeichen)	
	Veranstaltungen an Schulen	Siehe Honorarempfehlungen zu Lesung, Werkstätten usw. – mehr Informationen in der Publikation «Fit für die Schule» des A*ds <sup>34</sup>	

Quelle: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Recherche.

Folgende Darstellung enthält Honorarempfehlungen des Bereichs Übergeordnetes/Sonstiges.

**DA 14: Details zu den Empfehlungen im Bereich Übergeordnetes/Sonstiges**

Dokument	Art der Leistung	Höhe und Bemessung der Empfehlung	Sonstige Regelungen/ Spesen
Mediamus (2017): Benchmark Honorare für Fachleute im Bereich Bildung und Vermittlung in Schweizer Museen	Führung freie Kulturvermittlung, Guides in Museum mit 40'000 Besuchenden pro Jahr	CHF 100.– pro Stunde	inklusive Spesen
	Führung freie Kulturvermittlung, Guides in Museum mit 15'000 Besuchenden pro Jahr	CHF 80.– pro Stunde	exklusiv Spesen
Empfehlungen für Honorare, vertragliche Vereinbarungen und soziale Sicherheit für selbständig erwerbende und freischaffende Kulturvermittler*innen (2021) <sup>35</sup>	Vor- und Nachbereitungsarbeit ist immer Teil der kulturvermittelnden Tätigkeit	CHF 60.– bis 100.– pro Stunde (× Faktor 1,5) in Relation zu Berufserfahrung und lokalen/institutionellen Gegebenheiten	exklusiv Spesen
	Reisezeit	CHF 60.– bis 100.– pro Stunde (× Faktor 0,5); ab 4 Stunden Pauschale vereinbaren	

Legende: Darstellung Interface, basierend auf der Online-Recherche.

<sup>34</sup> [https://www.a-d-s.ch/import/pdfs/AdS\\_Schullesungen\\_Print\\_D\\_.pdf](https://www.a-d-s.ch/import/pdfs/AdS_Schullesungen_Print_D_.pdf), Zugriff am 20.12.2021.

<sup>35</sup> [https://www.kulturvermittlung.ch/fileadmin/webmaster/Dokumente/Arbeitsbedingungen/Empfehlungen\\_an\\_KVM\\_aktualisiert\\_190721\\_1\\_.pdf](https://www.kulturvermittlung.ch/fileadmin/webmaster/Dokumente/Arbeitsbedingungen/Empfehlungen_an_KVM_aktualisiert_190721_1_.pdf), Zugriff am 20.12.2021.