

Gehaltsschema für Kulturarbeit /Kulturvereine ab 1.1.2022

Empfehlung: Mindestbruttogehalt für Vollzeitanstellung, 14 Monatsgehälter

Tätigkeit	1.-5. Jahr Betriebs-	6.-11. Jahr Betriebs-zugehörigkeit	12.-18. Jahr Betriebs-	ab 19. Jahr Betriebs-
Tätigkeiten ohne besondere Vorkenntnisse, Flyer verteilen, Mithilfe bei Massensendungen etc. HausarbeiterIn, Reinigungspersonal, Kassa, Saaldienst, Aufsichtspersonal, Garderobendienst, FahrerIn, Aushilfen	€ 1.718,00	€ 1.859,00	€ 2.028,00	€ 2.208,00
Betreuung von Veranstaltungen mit entsprechenden Kenntnissen aber unter Aufsicht z.B. Assistenz bei Licht- und Tontechnik, Abendkasse etc. Administrative, organisatorische Tätigkeiten mit entsprechenden Kenntnissen aber unter Aufsicht z.B. Organisation von Flügen und Hotel für KünstlerInnen, Anmieten von Räumlichkeiten, Abwicklung von Aussendungen etc. Sekretariat, Infostelle mit Frontdesk, FilmvorführerIn, Haustechnik, Abendbetrieb, Abenddienst	€ 2.282,00	€ 2.648,00	€ 3.010,00	€ 3.377,00
Durchführung von Recherchen, Erstellen von Projektdokumentationen, Jahresberichten udgl. aus vorhandenem Material, Vorbuchhaltung, Projektassistenz, Marketing, Redaktion von Programmen, Bibliotheksbetreuung, selbständiges erledigen administrativer Aufgaben, Kassaführung, Abrechnungen, Archiv, allgemeiner Schriftverkehr, Organisation von Veranstaltungen, Ausstellungsorganisation, Mitgliederadministration, selbständige Betreuung der Datenbank, Newsletter etc.	€ 2.531,00	€ 2.939,00	€ 3.352,00	€ 3.761,00
Komplexe organisatorische Tätigkeiten, Projektumsetzung, qualifizierte Tätigkeiten: z.B. Kontakt und Betreuung von KünstlerInnen oder ReferentInnen, Abwicklung von projektbezogenen Bestimmungen (z.B. Steuern und Abgaben), qualifizierte technische Tätigkeiten mit einschlägiger Ausbildung (z.B. techn. Produktionsleitung), Buchhaltung, FachreferentInnen, Workshopleitungen (inhaltlich), Teamleitung, Bereichsleitung, Büroleitung, Personalverrechnung, Erarbeitung von Publikationen, Programmheften, Katalogen, Text- und Bildredaktion, Radioredaktion, Webredaktion, Öffentlichkeitsarbeit: qualifizierte Tätigkeiten (z.B. Entwicklung von PR-Konzepten, Organisation von Pressekonferenzen etc.), Texte für diverse Medien, Contentmanagement und Contententwicklung der Web-Auftritte, Vertretung auf Podien und bei öffentlichen Diskussionen, Vernetzungsarbeit, Geschäftsführungsassistenz, ProgrammiererInnen, qualifizierte Archivarbeit z.B. mit restauratorischen Tätigkeiten	€ 2.872,00	€ 3.332,00	€ 3.790,00	€ 4.254,00
Qualifizierte, selbstständige Tätigkeiten wie Konzepterstellung und inhaltliche / künstlerische Programmierung eines Kulturprojektes, Festivals oder Jahresprogramms, Geschäftsführung, KuratorInnentätigkeit, wissenschaftliche Angestellte, Projektentwicklung, Organisationsentwicklung, leitende Tätigkeiten wie Projektleitung und Finanzverantwortung, Verantwortung und Durchführung der Personalentwicklung, Personalführung, Entwicklung der Unternehmensstrategie, Budgeterstellung und Budgetkontrolle, Abrechnungskontrolle, Erstellen der Subventionsansuchen	€ 3.741,00	€ 4.307,50	€ 4.875,50	€ 5.442,50



Gehaltsschema der IG Kultur Österreich - Erläuterungen

VOLLZEIT

Das Gehaltsschema der IG Kultur Österreich weist Bruttogehälter für Vollzeitäquivalente aus. Unser gesellschaftspolitischer Anspruch besteht in der Forderung nach einer 35 Stunden Woche. Das Gehaltsschema kann allerdings auf die für Euren Verein vereinbarte Vollzeitregelung angewendet werden. Wieviele Stunden in eurer Organisation als Vollzeit bewertet werden, müsst ihr entweder in den Arbeitsverträgen oder in einer Betriebsvereinbarung festlegen.

Zu beachten ist: Die tägliche Normalarbeitszeit darf acht Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten. Weitere Informationen zu Arbeitszeiten findet ihr unter https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/ArbeitsRuhezeit_rg_bf.pdf. Da wir uns für eine Reduzierung der Vollzeitregelungen bei vollem Lohnausgleich einsetzen, müssen die in unserem Gehaltsschema ausgewiesenen Bruttogehälter nicht hochgerechnet werden. Siehe allerdings auch unsere Erklärung zu Untergrenzen.

UNTERGRENZEN - MINDESTSTANDARD

Das Gehaltsschema ist eine Empfehlung, die als Untergrenzen zu verstehen ist. Eine Überzahlung in allen Bereichen ist selbstverständlich erlaubt. Wir schlagen vor in diesem Falle einen bestimmten Prozentsatz über alle Gehaltsstufen zu ziehen und diese Anpassung den Arbeitnehmer*innen und Fördergeber*innen zugänglich zu machen. Siehe auch unsere Ausführungen zur Transparenz.

VORRÜCKUNGEN

Entgegen den üblichen biennialen Vorrückungen, beinhaltet unser Gehaltsschema größere Vorrückungen in 5 Jahres Schritten. Dies ist vor allem den unstabilen Fördersituationen geschuldet. Solltet ihr über Mehrjahresverträge mit valorisierten Summen verfügen, und ein Gehaltsschema mit biennialen Vorrückungen anwenden wollen, meldet Euch bitte bei uns. Wir arbeiten dieses dann mit Euch aus.

VORDIENSTZEITEN - EINSTUFUNG VON NEUEINSTELLUNGEN

Das vorliegende Gehaltsschema sieht vor, Neueinstellungen immer in Stufe 1 einzuordnen und erst nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit in die höhere Entlohnungsstufe vorrücken zu lassen. Dies hat Vor- und Nachteile: Es führt zu maximaler Transparenz innerhalb der Organisation, benachteiligt aber ältere Arbeitnehmer*innen mit viel Erfahrung im jeweiligen Bereich beim Neueinstieg.

Da unser Gehaltsschema nur eine Empfehlung ist, kann natürlich jeder Verein selbst entscheiden, ob er Vordienstzeiten (also Erfahrungen, die Bewerber*innen bei anderen Arbeitgeber*innen gemacht haben oder Studienzeiten) einberechnen will. In diesem Fall ist es von Vorteil Richtlinien für den eigenen Betrieb zu erstellen. Siehe auch unsere Ausführungen zur Transparenz.

TRANSPARENZ

Das Gehaltsschema soll einerseits gegenüber den Förderstellen ein Beleg für die Berechnung der Personalkosten in den Förderanträgen und Abrechnungen sein, andererseits auch innerhalb der Organisation Transparenz über Gehälter und Vorrückungen bieten. Bei vielen Förderstellen herrschten viele Jahre willkürliche Ansichten über angemessene Honorare und Gehälter. Im Zuge der Fair Pay Kampagne ist es gelungen das Gehaltsschema der IG Kultur Österreich als Richtwert bei Beiräten und Förderstellen zu etablieren. Nur mehr sehr vereinzelt wird dieses als „zu hoch“ bewertet.

PRAKTISCHE ANWENDUNG - EINREICHUNG BEI FÖRDERUNGEN

Wir empfehlen grundsätzlich für Einreichungen um Förderungen das Gehaltsschema als Berechnungsgrundlage für die Personalkosten zu verwenden und dieses auch dem Antrag beizulegen. Wenn es allenfalls - z.B. aufgrund verminderter Förderungen - zur Nichteinhaltung des Gehaltsschemas kommt, kann auf dessen Basis auch genau der Prozentsatz der Unterzahlung ausgewiesen werden.

Wir empfehlen in jedem Fall das Gehaltsschema anzuwenden und quer über alle Arbeitsbereiche prozentuelle Anpassungen / Kürzungen vorzunehmen. Innerhalb unserer Fair Pay Kampagne verhandeln wir und die Landesorganisationen zur Zeit mit allen Förderstellen Anhebungen der Förderungen an die Gehaltsempfehlungen der Interessenvertretungen.