

Sicherheit im freien Fall

Leitfaden zu Vertrags- und Sozialversicherungsfragen
für Freischaffende in Film und Theater



Inhalt

Vorwort	5	Rechtsformen der Produzierenden	26
«Freischaffend»	6	Verbände, Beratungsstellen und Hilfseinrichtungen	29
Verträge	8	Beratung für Kulturschaffende	29
Wichtigste Punkte, die in einem Arbeitsvertrag zwischen Produktion und freischaffenden, temporär beschäftigten Arbeitnehmern enthalten sein sollten	8	Verbände	29
Wichtigste Punkte, die in einem (Werk-) Vertrag zwischen Produktion und freischaffenden, selbstständig Erwerbenden enthalten sein soll- ten	10	Berufliche Vorsorge	30
Sozialversicherungsbeiträge	11	Unterstützung in sozialen Notlagen	31
AHV/IV/EO	11	Aufbau eines selbstständigen Erwerbs	31
Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung	11	Gesundheitswesen/Krankenkasse	31
Arbeitslosenversicherung	13	Sozialinformation allgemein	32
Berufliche Vorsorge (BVG / Pensionskasse / II. Säule)	21	Steuerberater / Treuhänder	32
Familienausgleichskassen - Kinderzulagen	24	Versicherungen und private Vorsorge	33
Lohnausfallversicherung bei Unfall und Krankheit	24	Versicherungs- und Sozialversicherungsrecht	33

Wir danken folgenden Personen, Organisationen und Institutionen, die mit ihrer finanziellen Unterstützung oder mit Rat und Tat zum Zustandekommen dieser Broschüre beigetragen haben:

Charles Apothéloz-Stiftung / CAST

GBI, Arbeitslosenkasse, T. Fishman

Hollenstein Paul, Rechtsanwalt

Schweizerischer Verband der Filmproduzenten SFP, W. Egloff

SUISSCULTURE-CONTACT

SWISSPERFORM

Stiftung Solidaritätsfonds SUISSIMAGE, S. Künzi

Vorsorgestiftung Film und Audiovision / VFA

fairsicherungsberatung[®], Ruedi Ursenbacher

2. Auflage 2004

Text / verantwortlicher Redaktor: Hans Läubli, VTS

© Hans Läubli / VTS

Grafische Gestaltung: C. Rentschler

ISBN 3-033-00171-8

Vorwort

Wussten Sie, dass die AHV-Minimalrente für Einzelpersonen gerade 12'660 und die Maximalrente 25'320 Franken pro Jahr beträgt? Und dies auch nur, wenn die Rentnerin oder der Rentner während 41-44 Jahren brav die Beiträge bezahlt hat. Die Leistungen der IV sind entsprechend minimal und bei krankheits- und unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit wird ein selbstständig Erwerbender sehr schnell zum Sozialfall, wenn er nicht vorgesorgt hat. Natürlich hat jeder Anspruch auf Ergänzungsleistungen bis zum Existenzminimum und kann sich in Notlagen an öffentliche und private Hilfseinrichtungen wenden. Aber sein Alter am Existenzminimum zu fristen ist bitter, und der Bittgang zu Hilfseinrichtungen wird nach einem kreativen und arbeitsintensiven Leben oft zu Recht als erniedrigend empfunden. Selbstständig Erwerbende haben zudem keinerlei Anspruch auf eine Arbeitslosenentschädigung, was in den letzten Jahren dazu geführt hat, dass viele Kulturschaffende dazu gezwungen waren, ihre kreative Tätigkeit an den Nagel zu hängen und einer «anständigen» Arbeit nachzugehen. Die Gesetzgebung für die soziale Vorsorge geht in vielen Punkten an den Bedürfnissen und Verhältnissen der Freischaffenden im Kulturbereich vorbei, aber es gibt einige Möglichkeiten, sich doch abzusichern, ohne dass horrende Summen an private Versicherungseinrichtungen abgeliefert werden müssen. Die vorliegende Broschüre soll als Leitfaden dazu dienen, wie Sie selbst zu Ihrer persönlichen sozialen Sicherheit beitragen können. Denn ohne ein minimales soziales Sicherheitsnetz ist eine freie kreative Tätigkeit langfristig nicht möglich.

Oktober 2004



Hans Läubli

– Aus Gründen der Lesbarkeit wurden stellenweise im Text nur weibliche oder nur männliche Formen verwendet (z.B. Arbeitgeberin; Arbeitnehmer). Wo es sich aus der Logik des menschlichen Denkens ergibt, ist auch das nicht erwähnte Geschlecht mitgemeint.

– Die Höhe der an die Sozialversicherungen zu entrichtenden Abgaben wird regelmässig, meistens auf Anfang eines neuen Jahres, angepasst. Die in den einzelnen Kapiteln aufgeführten Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2004. Es wird empfohlen, ab dem Jahr 2005 die zuständigen Amtsstellen oder die Verbandssekretariate über die Höhe der zu leistenden Abgaben zu konsultieren.

– Der gesamte Text dieser Broschüre wird im Internet veröffentlicht. Dort werden bei Bedarf die notwendigen Änderungen vorgenommen. Sie finden den Text unter: <http://www.theaterschaffende.ch>

«Freischaffend»

Es lässt sich immer wieder feststellen, dass der Begriff «Freischaffende» falsch interpretiert wird. In weiten Kreisen herrscht die Meinung vor, wenn eine freischaffende Schauspielerin, Kamerafrau oder Regisseurin, ein freischaffender Beleuchter, Maskenbildner etc. die Sozialversicherungsbeiträge als selbstständig Erwerbende bzw. selbstständig Erwerbender selber abrechnen, sei damit dem Gesetz Genüge getan. Dem ist jedoch nicht so.

X war jahrelang als freischaffender Toningenieur tätig, hatte die von der AHV-Ausgleichskasse notwendige Bestätigung, als selbstständig Erwerbender abrechnen zu können, und leistete pflichtbewusst seine Beiträge (als selbstständig Erwerbender). Trotzdem wurde in der Folge einer AHV-Revision bei Y, einer seiner Arbeitgeberinnen, für mehrere temporäre Arbeitseinsätze von X eine Nachzahlung der AHV-Arbeitgeberinnen- und Arbeitnehmerbeiträge von einigen tausend Franken verlangt. Dies, obwohl X nachwies, dass er die AHV-Beiträge für diese Arbeitsleistungen als selbstständig Erwerbender geleistet hatte. Rekurse fruchteten nichts. Über alle Rechtsinstanzen wurde entschieden, dass Y die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für X der AHV abzuliefern habe. Das Verhältnis, unter welchem X für Y arbeitete, wurde von allen Rekursinstanzen klar als - gemäss Gesetz über die AHV (AHVG) - unselbstständig erwerbend beurteilt. Für unselbstständig Erwerbende hat die Arbeitgeberin unbedingt Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für AHV und Betriebsunfallversicherung und unter gewissen Bedingungen auch für BVG und Nichtberufsunfallversicherung abzurechnen.

Der Begriff «freischaffend» existiert in der Gesetzgebung nicht. Unterschieden wird lediglich zwischen unselbstständiger oder selbstständiger Erwerbstätigkeit. Die Gesetzgebung im Sozialversicherungsbereich (AHVG, BVG, UVG) umschreibt sehr restriktiv, wer als selbstständig erwerbend zu gelten hat.

Als selbstständig erwerbend gilt nur, wer:

- selber ein unternehmerisches Risiko trägt und vom Auftraggeber nicht wirtschaftlich abhängig ist
- und**
- arbeitsorganisatorisch nicht weisungsgebunden ist, also so und dann arbeitet, wie und wann er will
- und wer für die fristgerecht erbrachte Leistung (Tätigkeit oder Produkt) ein Honorar erhält.

Alle anderen arbeitsvertraglichen Verhältnisse gelten als unselbstständig.

Andersherum gesagt:

Gemäss Art. 5 Abs. 2 des AHVG und der entsprechenden Praxis gilt (allgemein) als unselbstständig erwerbend, wer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit für einen Arbeitgeber tätig wird und von diesem in wirtschaftlicher bzw. arbeitsorganisatorischer Hinsicht abhängig ist. Das Fehlen des Unternehmerrisikos ist dabei von wesentlicher Bedeutung. Die unselbstständige Erwerbstätigkeit ist nicht an den Titel eines Arbeitsvertrages gebunden. Vielmehr können Entgelte, die aus einem so genannten Auftrag, einem Werkvertrag oder aus anderen Verträgen fliessen, zum massgebenden Lohn aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit gehören.

Unerheblich ist, dass der freie Mitarbeiter nicht in einem festen Anstellungsverhältnis steht. Unselbstständig Erwerbender ist auch, wer nur gelegentlich für einen anderen tätig ist, auch wenn er einen eigenen Betrieb hat und hin und wieder für einen anderen Betrieb Arbeiten ausführt (z.B. ein Ton-techniker, der im eigenen Studio als selbstständig Erwerbender abrechnet, bei Dreharbeiten auf dem Set aber als Arbeitnehmer gilt.)

Ferner ist es ohne Bedeutung, ob der freie Mitarbeiter pauschal entschädigt wird oder für seinen Arbeitsaufwand Rechnung stellt.

Weiter ist es ohne Belang, ob der freie Mitarbeiter auswärts tätig ist und demzufolge seine Arbeitszeit und Arbeitsorganisation selber bestimmen kann oder ob er bereits einer Ausgleichskasse als selbstständig Erwerbender angeschlossen ist. Das Entgelt kann trotzdem zum massgebenden Lohn gehören.

Gemäss dieser Definition kann mit Fug und Recht behauptet werden, dass Film- und Theaterschaffende, sofern sie nicht selber produzieren, nur in den allerseltensten Fällen als selbstständig erwerbend gelten. Dass Produzierende ihre freischaffenden Mitarbeiter als selbstständig Erwerbende abrechnen lassen, kann jahrelang gutgehen - bis einmal ein eifriger und aufmerksamer AHV-Revisor vorbeikommt.

Verträge

In der Regel wird zwischen der Film- und Theaterproduktion und dem freischaffenden Mitarbeiter ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen, bei selbstständig Erwerbenden, welche die oben ausführlich beschriebenen Kriterien erfüllen, sind es sogenannte Werkverträge.

Wichtigste Punkte, die in einem Arbeitsvertrag zwischen Produktion und freischaffenden, temporär beschäftigten Arbeitnehmern enthalten sein sollten

Arbeitsumfang

Im Vertrag sollte möglichst genau umschrieben sein, welche Leistungen vom Arbeitnehmer erbracht werden sollen.

Zeitraum der zu erbringenden Arbeitsleistung

Der Vertrag sollte den Zeitraum genau eingrenzen, innerhalb dessen die Arbeitsleistung erbracht werden soll. Ein befristeter Arbeitsvertrag ist für den festgelegten Zeitraum verbindlich und nicht kündbar.

Salär

Die Höhe des Salärs (brutto) ist tages-, wochen-, oder monatsweise festzulegen. Es kann auch eine Pauschalsumme für die gesamte, im Vertrag festgelegte Arbeitsleistung festgelegt werden. Es sollte vertraglich abgemacht werden, wann die Zahlung des Salärs fällig ist (wöchentlich, zweiwöchentlich, monatlich) und bei Pauschalsummen eine schrittweise Zahlung wie z.B. 1/3 bei Vertragsunterzeichnung, 1/3 in der Halbzeit, 1/3 bei Vertragsende.

Abzüge/Zulagen

Im Vertrag müssen die Abzüge für Sozialversicherungsbeiträge aufgeführt sein. Dies sind:

- AHV/IV/ALV/EO
- BVG (II. Säule/Pensionskasse): obligatorisch bei einer Anstellung von über 3 Monaten
- Nichtberufsunfallversicherung (NBU)

Als Zulage separat aufzuführen ist unbedingt die

- Ferienzulage, mindestens 8,33% (für unter 20-Jährige mindestens 10,64%)

Die Ferien sind gesetzlich vorgeschrieben und können nicht durch vertragliche Vereinbarung wegbedingt werden. Es ist deshalb unbedingt zu empfehlen, auch bei einem Pauschalvertrag auszurechnen, wieviel von der Lohnsumme auf die Ferienprozente entfallen und dies schriftlich festzuhalten. Wenn die Ferien im Vertrag nicht separat ausgewiesen sind, kann der Arbeitnehmer diese nachträglich einfordern und wird vor jedem Gericht Recht erhalten.

Ebenfalls enthalten sein sollten speziell vereinbarte Zulagen wie:

- Überzeitzuschläge
- Nachtarbeitszuschläge
- Reiseentschädigungen
- Spesen
- Prämien
- Gewinnbeteiligung

Standardverträge

– Für das freie Theater haben die Vereinigten Theaterschaffenden der Schweiz (VTS) einen minimalen Standardvertrag ausgearbeitet. Dieser kann beim Sekretariat der VTS bezogen oder von der Website www.theaterschaffende.ch heruntergeladen werden. Auch für die Theaterschaffenden der französischsprachigen Schweiz existieren Standardverträge. Diese können beim Syndicat Suisse Romande de Spectacle (SSRS) bezogen werden. Für grössere Bühnen bestehen sowohl in der Deutschschweiz als auch in der Westschweiz Gesamtarbeitsverträge. Auskünfte und Beratung hierüber bieten SBKV (Schweizerischer Bühnenkünstlerverband) für die Deutschschweiz oder SSRS (Westschweiz).

– Für Filmtechnikerinnen und Filmtechniker wurden von den Filmfachverbänden die „Allgemeinen Anstellungsbedingungen“, (AAB) mit dazugehörigen Standardvertragsformularen ausgearbeitet. Sie sind für Verträge zwischen Mitgliedern der Filmfachverbände SSFV, SFP, SFA, FDS, ARC verbindlich, können aber auch von Nichtverbandsmitgliedern angewendet werden. Die AAB und die dazugehörigen Vertragsformulare können beim Schweizer Syndikat Film und Video (SSFV) gratis bezogen oder von der Website www.ssfv.ch heruntergeladen werden.

– Für Filmschaffende haben die Berufsverbände der schweizerischen Filmbranche gemeinsam mit SUISSIMAGE Musterverträge ausgearbeitet. Diese finden sich unter www.suissimage.ch.

Wichtigste Punkte, die in einem (Werk-) Vertrag zwischen Produktion und freischaffenden, selbstständig Erwerbenden enthalten sein sollten

Bei einem Werkvertrag, in welchem der Vertragspartner seine obligatorischen Sozialleistungen selber abrechnet und bezahlt, sollte von der Auftraggeberin darauf bestanden werden, dass der Auftragnehmer eine entsprechende Bestätigung für selbstständig Erwerbende der kantonalen AHV-Ausgleichskasse vorweist. Wie oben beschrieben ist durch eine solche Bestätigung jedoch nicht unbedingt erwiesen, dass die Auftraggeberin von der Verpflichtung befreit ist, für den Auftragnehmer die Sozialleistungen abzurechnen. (Siehe Kapitel «Freischaffend»). Wer ganz sicher gehen will, kann sich bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse eine konkrete Bestätigung also eine, die sich auf die konkret in Frage stehende Tätigkeit bezieht, ausstellen lassen. Im Vergleich zum Arbeitnehmer, sollten für eine mit Werkvertrag oder Auftrag engagierte Person rund 25% mehr Honorar gerechnet werden, da diese ja sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberinnenbeiträge für die Sozialleistungen selber tragen muss und keine Ferienzulagen erhält.

Offerte

Basis des Vertrages sollte eine Offerte des Auftragnehmers bilden.

Art, Ziel und Umfang des Auftrages

Im Vertrag sollte genau umschrieben sein, welchen Umfang der Auftrag beinhaltet, welche Leistung erbracht werden muss. Es sollte ebenfalls genau festgelegt sein, ob und welches Verbrauchsmaterial und welche Miete von Werkzeug, Maschinen, Werkstätte oder sonstigen Räumlichkeiten sowie welche Spesen im Honorar enthalten sind. Die Honorarwerte für die bestellte Leistung, Verbrauchsmaterial, Miete und Spesen sollten separat aufgeführt sein.

Frist

Es sollte der genaue Zeitpunkt festgelegt werden, bis wann spätestens der Auftrag erfüllt und das Ergebnis abgeliefert werden muss.

Honorar

Ein genaues Honorar sollte schriftlich vereinbart werden. Dies kann eine Pauschalsumme für den gesamten Auftrag sein oder sich stunden-, tage-, wochen- oder monatsweise berechnen. Es sollte festgelegt werden, wann die Honorarzahlung fällig wird. Zu empfehlen sind schrittweise Zahlungen wie z.B. 1/3 bei Vertragsunterzeichnung, 1/3 in der Halbzeit, 1/3 bei Übergabe der Arbeit.

Sozialversicherungsbeiträge

Von der Arbeitgeberin für ihre Arbeitnehmer abzurechnende Sozialversicherungsbeiträge:

AHV/IV/EO

Für unselbstständig erwerbende Mitarbeiter sind die AHV-/IV-/EO-Beiträge bei der zuständigen Kasse durch die **Arbeitgeberin** abzurechnen. Zur Zeit (2004) beläuft sich der Abgabebetrag auf 10,10 % des Bruttolohnes und ist paritätisch (50% Arbeitgeberin / 50% Arbeitnehmer) zu tragen. Der Arbeitnehmerbeitrag wird durch die Arbeitgeberin vom Lohn abgezogen.

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit zu prüfen, ob die Arbeitgeberin ihm die abgezogenen Beiträge tatsächlich überwiesen hat. Hierzu muss er folgendermassen vorgehen: Auf seinem persönlichen Versicherungsausweis sind verschiedene Nummern aufgestempelt. Diese Nummern entsprechen den verschiedenen AHV-Ausgleichskassen. Die Adressen befinden sich in allen offiziellen Telefonbüchern der Schweiz auf der letzten Seite. Die Ausgleichskasse, deren Nummer als letzte auf dem persönlichen Ausweis aufgeführt ist, erstellt auf schriftliche Anfrage hin gegen eine kleine Gebühr einen Kontoauszug aller bisher benutzten Ausgleichskassen. Fehlen Beiträge, sollte die zuständige Ausgleichskasse darauf aufmerksam gemacht werden. Die Höhe der AHV- oder IV-Rente richtet sich nach den Beiträgen. Sind diese nicht voll verbucht (44 Arbeitsjahre), kann daraus eine reduzierte Rente resultieren.

Selbstständig Erwerbende benötigen eine entsprechende Bestätigung, die sie bei der Ausgleichskasse ihres Wohnkantones beantragen können. Der Beitrag an die AHV/IV/EO beträgt für selbstständig Erwerbende mit einem Jahreseinkommen ab 50'700 Franken 9,5% (AHV 7,8%, IV 1,4%, EO 0,3%) (Stand 2004). Unterhalb dieses Einkommens ist der Beitrag, je nach Höhe des Einkommens abgestuft, tiefer. Ein Merkblatt mit Informationen über die Beitragsstufen kann unter www.ahv.ch (Merkblätter/Beiträge AHV/IV/EO/ALV/2.02) heruntergeladen werden.

Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung

Der Arbeitnehmer ist durch die Arbeitgeberin gegen Berufsunfall und, sofern er nicht nachweislich privat gegen Nichtberufsunfall versichert ist und über 8 Stunden pro Woche beschäftigt wird, auch gegen Nichtberufsunfall zu versichern. Für bestimmte Branchen wie z.B. die Filmproduktion ist die

SUVA zuständig. Im Theaterbereich muss die Versicherung bei einer privaten Versicherungsgesellschaft abgeschlossen werden.

Die Prämien für die Berufs- und die Nichtberufsunfallversicherung unterscheiden sich bei den Versicherungsgesellschaften nicht wesentlich. Die Prämie für die Berufsunfallversicherung ist von der Arbeitgeberin zu bezahlen, diejenige für die Nichtberufsunfallversicherung kann vom Lohn abgezogen werden.

Die Prämien der SUVA hängen von der Betriebsart ab, da in den verschiedenen Branchen das Risiko unterschiedlich hoch ist. Für die Filmproduktion beläuft sich zur Zeit die Prämie der Betriebsunfallversicherung auf 0,477%, diejenige der Nichtberufsunfallversicherung beträgt 1,72% (Stand 2004) des Bruttolohnes. Der Arbeitnehmer ist automatisch der Nichtberufsunfallversicherung unterstellt, wenn er für eine Arbeitgeberin mehr als 8 Stunden pro Woche arbeitet.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Nichtberufsunfalles, der sich während der Zeit eines Arbeitsverhältnisses oder bis einen Monat darüber hinaus ereignet, bezahlt die Nichtberufsunfallversicherung (NBU) bis zur Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit, bis zum Beginn einer Rente oder bis zum Tod des Versicherten 80% des Lohnes sowie Arzt- und Medikamentenkosten. Nach Ablauf der Frist von einem Monat nach dem letzten Arbeitsverhältnis kann die NBU durch den Arbeitnehmer selber für 25 Franken pro Monat (Stand 2004) maximal bis zu 6 Monaten verlängert werden (Abredeversicherung).

Für selbstständig Erwerbende ist die Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung nicht obligatorisch. Sie können sich jedoch freiwillig gegen Berufs- und Nichtberufsunfall versichern.

Arbeitslosenversicherung

Die Anwendungen im Bereich des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) und der Arbeitslosenversicherungsverordnung (AVIV) werden aufgrund von Gerichtsurteilen immer wieder geändert bzw. angepasst. Die Verbände setzen sich dafür ein, dass für die im Kulturbereich tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Regelungen gefunden werden, die ihrer Arbeitssituation entsprechen. Bei einer allfälligen Änderung werden die Verbandsmitglieder der betroffenen Verbände umgehend informiert.

Die Berechnung der Höhe der Arbeitslosenentschädigung basiert ausschliesslich auf dem Einkommen aus unselbstständiger Tätigkeit. Einkommen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit wird bei Arbeitslosigkeit nicht berücksichtigt.

Der Beitrag an die Arbeitslosenversicherung beträgt 2% bis zu einem Einkommen von 106'800 Franken (Stand 2004) und wird je hälftig vom Arbeitnehmer und von der Arbeitgeberin getragen. Die Abrechnung erfolgt mit der AHV/IV/EO-Abrechnung durch die Arbeitgeberin.

Besonderheiten der ALV für freischaffende (befristet angestellte) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Das Verfahren für den Erhalt von Arbeitslosenentschädigung ist im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) und in der Arbeitslosenversicherungsverordnung (AVIV) geregelt. Wie alle Gesetze und Verordnungen, die im Zusammenhang mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stehen, gehen auch diese vom «Normalfall» d.h. vom Festangestellten aus. Auf die Besonderheiten unserer Berufe geht das AVIG (Art. 13 Abs. 4 und 5) und die AVIV (Art. 8, 12a und 37 Abs. 3bis) ein.

Oft bekunden Mitarbeiterinnen und Berater der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), der Arbeitsämter und der Arbeitslosenkassen, vor allem in den kleinen Kantonen, Mühe im Umgang mit den Besonderheiten unserer Berufe. Untenstehend ein paar Erläuterungen und Tipps zur Praxis für arbeitslose Film- und Theaterschaffende.

Beitragspflicht

Beitragspflichtig und somit auch entschädigungsberechtigt sind alle, die gemäss der entsprechenden Sozialversicherungsgesetzgebung als Arbeitnehmer gelten. Hierbei gelten dieselben Kriterien, wie sie in dieser Broschüre unter dem Kapitel «Freischaffend» beschrieben sind, auch dann wenn die Arbeitgeberin es versäumt hat, die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen abzurechnen.

Beitragszeit für die Berechtigung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung

Unter anderem ist die Beitragszeit eine Hürde, über welche Leute aus unseren Berufen immer wieder stolpern. Berechtig zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung ist, wer innerhalb der letzten zwei Jahre vor Eintritt der Arbeitslosigkeit wenigstens 12 Monate als Arbeitnehmer tätig war. Dies gilt auch für Teilzeitarbeit.

Setzt sich die Beitragszeit in den letzten 24 Monaten aus kurzfristigen Engagements zusammen, werden diese zusammengezählt. Für das Erlangen der Berechtigung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung müssen hierbei 360 Kalendertage ausgewiesen werden, wobei einzelne Arbeitstage, bis zur Höchstzahl von 5 Arbeitstagen innerhalb einer Woche, mit dem Faktor 1,4 multipliziert werden). Mit vorwiegend Einzelengagements kann es leicht passieren, dass jemand diese 12 Monate nicht erreicht und somit nicht bezugsberechtigt ist.

Gemäss AVIG Art. 13 Abs. 4 und AVIV Art. 12a werden für Arbeitnehmer unserer Berufe, bei denen häufig wechselnde oder befristete Anstellungen üblich sind (AVIV Art. 8) bei befristeten Arbeitsverträgen die ersten 30 Kalendertage doppelt gezählt. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die weniger als 30 Tage dauern, werden die gesamten Arbeitstage doppelt gerechnet. Diese Regelung gilt nicht für unbefristete Arbeitsverhältnisse d.h. Arbeitsverträge deren Dauer nicht definiert ist und die eine Kündigungsfrist enthalten.

Für die Ermittlung der Beitragszeit spielt es keine Rolle, welcher Art die Arbeit ist und wieviel Zeit an einem Tag diese in Anspruch nimmt. Es muss sich jedoch um unselbstständige Erwerbstätigkeit handeln.

Beispiel

Berechnung der Berechtigung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung

Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
							Beginn Berechnung	16.10.		A1	
	A2	A3		A4 A5		A6 A7 A8	A9				A10
				A11		A12			Beginn Taggeldbezug	16.10.	

- A1:** 15. Nov. – 31. Dez. befristetes Arbeitsverhältnis (Theater) = 1 Monat und 14 Kalendertage (+1 Beitragsmonat) = **Total: 2 Monate, 14 Kalendertage**
- A2:** 3. Feb. befristetes Arbeitsverhältnis (Sprecher) 1 Arbeitstag / 1,4 Kalendertage x 2 = **Total: 2,8 Kalendertage**
- A3:** 4. März – 10. März befristetes Arbeitsverhältnis (Gastspiel) 5 Arbeitstage / 7 Kalendertage x 2 = **Total: 14 Kalendertage**
- A4:** 3. Mai – 7. Mai befristetes Arbeitsverhältnis (Drehtage): 5 Arbeitstage / 7 Kalendertage x 2 = **Total: 14 Kalendertage**
- A5:** 15. Mai – 17. Mai befristetes Arbeitsverhältnis (Gastspiel): 3 Arbeitstage / 4,2 Kalendertage x 2 = **Total: 8,4 Kalendertage**
- A6:** 1.- 4. Juli befristetes Arbeitsverhältnis (Gastspiel) 4 Arbeitstage / 5,6 Kalendertage x 2 = **Total: 11,2 Kalendertage.**
- A7:** 7.Juli – 10. Juli befristetes Arbeitsverhältnis (Gastspiel): 4 Arbeitstage / 5,6 Kalendertage x 2 = **Total: 11,2 Kalendertage**
- A8:** 17. Juli befristetes Arbeitsverhältnis (Drehtag) 1 Arbeitstag / 1,4 Kalendertage x 2 = **Total: 2,8 Kalendertage**
- A9:** 1. Aug. – 30. Sept. unbefristetes Arbeitsverhältnis (Theater) = **Total 2 Beitragsmonate.**
- A10:** 13. Dez. – 17. Feb. unbefristetes Arbeitsverhältnis (Theater) 1 Beitragsmonat +28 Arbeitstage x 1,4 = 39.2 Kalendertage = **Total: 2 Beitragsmonate, 9,2 Kalendertage**
- A11:** 10. Mai – 8. Juni befristetes Arbeitsverhältnis (Theater) 22 Arbeitstage x 1,4 = 30,8 Kalendertage x 2 = 66.6 Kalendertage = **Total: 2 Beitragsmonate, 6,6 Kalendertage.**
- A12:** 18. Juli – 16. Oktober befristetes Arbeitsverhältnis (Theater) 2 Beitragsmonate + 22 Arbeitstage x 1,4 30,8 Kalendertage (+ 1 Beitragsmonat) = **Total: 3 Beitragsmonate, 0,8 Kalendertage.**

(Je nach Berechnungsjahr kann die Berechnung der einzelnen Kalendertage leicht variieren).

Insgesamt ergibt dieses Beispiel 14 Beitragsmonate und 5 Tage was für die Berechtigung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung ausreicht.

Rahmenfrist für den Leistungsbezug von Arbeitslosenentschädigung

Sind die Voraussetzungen gegeben, hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Anspruch auf Arbeitslosenentschädigungen während einer Rahmenfrist von 2 Jahren. Der Anspruch auf Taggelder variiert je nach Alter. Bis zum 55igsten Altersjahr besteht Anspruch auf 400 danach bis zur Pensionierung auf 520 Taggelder.

Versicherter Verdienst (vV)

Der versicherte Verdienst berechnet sich bei festangestellten Arbeitnehmern in der Regel aus dem Monatsverdienst des letzten Monats vor dem Eintritt der Arbeitslosigkeit. Das gilt in unsern Berufen für diejenigen, die vor Eintritt der Arbeitslosigkeit mehr als sechs Monate für die gleiche Arbeitgeberin tätig waren und während dieser Zeit immer denselben Monatslohn bezogen haben. Weicht der Durchschnittslohn der letzten 6 Monate mindestens 10% vom Lohn des letzten Beitragsmonats ab, wird der Durchschnittslohn dieser 6 Monate als Grundlage zur Berechnung des versicherten Lohnes genommen.

Bei freischaffenden, temporär angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unserer Berufe wird der versicherte Verdienst anders errechnet. Er berechnet sich aus dem Gesamteinkommen der letzten 12 Kalendermonate dividiert durch die Anzahl Monate, in denen gearbeitet worden ist. Nur am Anfang und am Ende der zu betrachtenden 12 Kalendermonate werden allenfalls nicht ganze Monate berücksichtigt.

Beispiel für die Berechnung des versicherten Verdienstes:

(Quelle: Secco Schulungsunterlagen AVIG Revision 2003)

Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
						Berechnung vers. Verdienst ab 16.10					A10
20'000				A11 8'000		A12 30'000				Taggeldbezug 16.10.	

A10: 13. Dez. – 17. Feb.

A11: 10. Mai – 8. Juni

A12: 18. Juli – 16. Okt.

Versicherte Verdienst (vV) = Fr. 6'808.- (58'000 : 8.52 Monate).

Das Beispiel ist für die Betroffene günstig. Abgesehen davon, dass die wenigsten Freischaffenden unserer Berufe Löhne in der dargestellten Höhe erhalten, sähe es schlechter aus, wenn sie im März und April noch je einen Drehtag oder ein einzelnes Gastspiel mit einem kleinen Tageshonorar von je Fr. 500) gehabt hätte. Dann nämlich würde der versicherte Verdienst durch 10.52 Monate dividiert = Fr. 5'313.- (59'000 : 10.52 Monate). Andererseits würde sich die Beitragszeit nur um 5,6 Tage erhöhen.

Bei Dreharbeiten für audiovisuelle Produktionen oder bei Theatergastspielen empfiehlt es sich u.U. nicht Verträge als Einzeltage, sondern über die Dauer vom ersten bis zum letzten Drehtag, resp. Gastspiel einen befristeten Teilzeit-Arbeitsvertrag abzuschliessen, da ja das Honorar nicht nur den Tag auf dem Filmset resp. auf der Bühne sondern auch die Arbeitszeit für das individuelle Einstudieren der Rolle resp. für Wiederaufnahmeproben beinhaltet.

Ausland

EU und EFTA

Mit den Staaten der EU und EFTA besteht ein Abkommen. Für diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Schweizer Bürgerinnen sind und zeitweise in einem dieser Länder arbeiten, zählt diese Arbeit als Beitragszeit und für die Berechnung des versicherten Lohnes, **wenn auf dem Lohn Sozialabzüge getätigt wurden**. Schweizer Staatsbürger, die sich in anderen Ländern innerhalb des EU- und EFTA-Raumes niederlassen, sind dort bezugsberechtigt, wenn sie die Bedingungen erfüllen. Dasselbe gilt für Staatsbürgerinnen aus dem EU- und EFTA-Raum, die sich in der Schweiz niederlassen.

Befreiung von der Beitragszeit

Ausland

(EU / EFTA siehe oben)

Schweizer Bürgerinnen und Niedergelassene (C-Ausweis), die nach einem mehrjährigen Auslandsaufenthalt in die Schweiz zurückkehren und keine Arbeit finden, sind zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung berechtigt (Befreiung von der Beitragszeit), wenn sie innerhalb der letzten zwei Jahre vor Eintritt der Arbeitslosigkeit mehr als 12 Monate im Ausland waren und dort mindestens 12 Monate (ca. 260 Arbeitstage) als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer tätig waren.

Ausbildung/Krankheit/Unfall/Anstaltsaufenthalt

Im Anschluss an eine Ausbildung oder Krankheit, einen Unfall oder Anstaltsaufenthalt besteht Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wenn die Ausbildung (oder/und Krankheit/Unfall/Arbeitsunfähigkeit infolge Mutterschaft/Anstaltsaufenthalt) in den letzten zwei Jahren insgesamt mehr als 12 Monate angedauert hat. Diese Entschädigungen werden nach einer vorgegebenen Pauschale berechnet und sind in der Regel sehr gering (260 Taggelder).

Trennung/Scheidung

Wer infolge Trennung oder Scheidung aus wirtschaftlichen Gründen eine Erwerbstätigkeit aufnehmen oder erweitern muss, hat bei Anmeldung innerhalb eines Jahres nach dem Ereignis ebenfalls Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Diese Entschädigungen werden nach einer vorgegebenen Pauschale berechnet und sind in der Regel sehr gering (260 Taggelder).

Kindererziehung

Für Kindererziehung gilt eine Spezialregelung.

Arbeitsmarktliche Massnahmen

Alle Bezüger von Arbeitslosenentschädigung können verpflichtet werden, Massnahmen für Umschulung, Weiterbildung und Eingliederung anzunehmen, die nach Ansicht der zuständigen Sachbearbeiter des Arbeitsamtes oder RAV die Chancen für den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben des Arbeitslosen erhöhen. Es kann sich hierbei um Kurse oder Einsatzprogramme handeln. Wer sich solchen verordneten Massnahmen widersetzt, riskiert, dass die Arbeitslosenentschädigung für einige Zeit oder im Wiederholungsfalle ganz gestrichen wird.

Andererseits besteht auch ein Recht auf Weiterbildungskurse, welche die Möglichkeit für den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben begünstigen. Der oder die Arbeitslose kann selbst Vorschläge unterbreiten und Antrag zur Kostenübernahme solcher Kurse durch die Arbeitslosenversicherung stellen.

Grundsätzlich geht eine Anstellung immer vor. Wer also eine Anstellung angeboten bekommt, kann oder muss verordnete oder selbst gewählte arbeitsmarktliche Massnahmen ablehnen resp. abbrechen und die ihm angebotene Arbeit annehmen.

Gleiches gilt allenfalls für Zwischenverdienste. Hier sollte allerdings nur in Absprache mit dem zuständigen Berater die arbeitsmarktliche Massnahme zu Gunsten eines Zwischenverdienstes abgebrochen werden.

TIPP

Die Verpflichtung zur Teilnahme an arbeitsmarktlichen Massnahmen wird sehr unterschiedlich gehandhabt. Meistenorts existieren für unsere Berufe keine brauchbaren Angebote. Es ist jedenfalls sehr empfehlenswert, sich selbst nach geeigneten Kursangeboten umzusehen, um die Zeit der Arbeitslosigkeit mit für das berufliche Fortkommen sinnvollen Kursen zu nutzen, zumal der Arbeitslosenversicherung ein Antrag für die Übernahme der Kurskosten gestellt werden kann.

Zumutbare Arbeit

Bezügerinnen und Bezüger von Arbeitslosenentschädigung können verpflichtet werden, auch berufsfremde zumutbare Arbeit anzunehmen. Sie sind auch verpflichtet, sich bei ihrer Suche um zumutbare berufsfremde Arbeit zu bemühen. Auch diese Verpflichtung wird von Kanton zu Kanton und von Sachbearbeiter zu Sachbearbeiterin unterschiedlich gehandhabt. Meistens werden die Betroffenen nach einer bestimmten Zeit des Bezugs von Arbeitslosenentschädigung aufgefordert, sich auch in berufsfremden Gebieten um Arbeit zu bemühen.

Wer sich nicht genügend bemüht, riskiert, dass ihm die Arbeitslosenentschädigung für einige Zeit oder im Wiederholungsfalle ganz gestrichen wird.

TIPP

Hier gilt es den gesunden Menschenverstand walten zu lassen. Allenfalls ist es angebracht, sich für eine berufsfremde Anstellung zu bewerben und evt. eine berufsfremde Arbeit als Zwischenverdienst anzunehmen. Es ist kaum anzunehmen, dass ein Schauspieler als Bankangestellter oder eine Aufnahmeleiterin als EDV-Programmiererin eine Stelle findet. **Falls jemand vom RAV zur Annahme einer unzumutbar scheinenden Arbeit verpflichtet wird, ist ein Rekurs auf jeden Fall in Erwägung zu ziehen.**

Beratung, Auskünfte

Für die Vermittlung für arbeitsmarktliche Massnahmen etc. sind die Beraterinnen und Berater der regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zuständig, für die Berechnung der Taggelder die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter der Arbeitslosenkassen. Die Arbeitslosen können die Arbeitslosenkassen bei Eintritt der Arbeitslosigkeit selbst wählen.

TIPPS

Arbeitslosenkasse

Wir empfehlen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unserer Berufsgattungen, die Arbeitslosenkasse der GBI (Gewerkschaft Bau und Industrie) zu wählen. Diese Kasse ist gesamtschweizerisch tätig und verfügt über Spezialistinnen und Spezialisten, die sich bereits mit den Besonderheiten unserer Berufe auseinandergesetzt haben.

Es ist zu empfehlen, sich nicht bei der ersten Unstimmigkeit mit seinem Berater oder seiner Beraterin anzulegen. Bei Unklarheiten, soll man sich genaue Auskünfte über das Wie und Warum eines Entscheides geben lassen. Wenn man nicht einverstanden ist, soll man sich danach von einer anderen Stelle beraten lassen. **Wer gar nicht einverstanden ist, kann eine Verfügung verlangen und danach allenfalls Einsprache erheben (siehe unten).**

Rechtsauskünfte

Leider ist es so, dass man immer wieder auf Beraterinnen und Berater trifft, die sich mit den neuen Gesetzesbestimmungen und mit den Besonderheiten unserer Berufe nicht auskennen.

Die meisten Verbandssekretariate haben Erfahrung im Bereich der Arbeitslosenversicherung und können Betroffene beraten. Allenfalls können sie an spezialisierte Juristinnen oder Juristen weiter verweisen.

In grösseren Städten bieten kompetente Stellen gratis Beratung an (z.B Zürich/Bern: «IMPULS»; Zürich: «Dienststelle für Arbeitslose»).

Verfügung

Wer grundsätzlich mit einem Entscheid der Kasse oder des RAV nicht einverstanden ist, kann eine Verfügung verlangen und danach innerhalb von 30 Tagen Einspruch erheben. Es ist zu empfehlen, vor diesem Schritt eine Juristin oder einen Juristen zu konsultieren.

– **VORSICHT: Die Einsprachefrist beträgt 30 Tage ab dem Empfangsdatum einer Verfügung.**
Wenn diese Frist verpasst wird, ist der Entscheid der Arbeitslosenkasse unumstösslich gültig.

Berufliche Vorsorge (BVG / Pensionskasse / II. Säule)

Mit Einzahlungen in die sogenannte 2. Säule (BVG) wird eine über die AHV hinausgehende Altersvorsorge getroffen. Ausserdem werden die Risiken für den Invaliditäts- und den Todesfall versichert.

Selbstständig Erwerbende

Für selbstständig Erwerbende ist die zweite Säule freiwillig. Die Vorsorgestiftung Film- und Audiovision (VFA) und die Charles Apothéloz-Stiftung (CAST) bieten verschiedene Vorsorgepläne (Risikoversicherung, Altersvorsorge) für selbstständig Erwerbende im Theater- oder Audiovisionsbereich an. Ausserdem buhlen zahllose Versicherungsgesellschaften und Banken mit möglichen und unmöglichen Angeboten um neue Kunden. Eine unabhängige Versicherungsberatung lohnt sich auf jeden Fall vor dem Abschluss der sehr kostspieligen Lösungen. Selbstständig Erwerbende berappen ihre Beiträge zu 100% selber, während für Arbeitnehmer die Arbeitgeberin die Hälfte der Beiträge übernehmen muss.

Festangestellte Mitarbeiter

Als festangestellt gelten Mitarbeiter, die mindestens 3 Monate jährlich bei derselben Arbeitgeberin beschäftigt sind. Für diese ist die zweite Säule obligatorisch. Die BVG-Beiträge müssen von der Arbeitgeberin über eine registrierte Vorsorgeeinrichtung abgerechnet werden. Bei juristischen Personen (Aktiengesellschaft, Stiftung, Verein etc.) sind alle Lohnempfänger zu versichern (inkl. Inhaberin).

Freischaffende

Für Freischaffende existieren besondere Bestimmungen. Für den Film- und den Theaterbereich wurden drei Stiftungen geschaffen, die den Besonderheiten dieser Arbeitsverhältnisse, soweit dies das Gesetz erlaubt, gerecht werden. Arbeitnehmer, Arbeitgeberinnen und selbstständig Erwerbende, die aus irgendeinem Grund noch keiner Vorsorgeeinrichtung angehören, können sich jederzeit einer dieser drei Stiftungen anschliessen. Ebenso ist grundsätzlich ein Übertritt aus einer anderen Vorsorgeeinrichtung (z.B. Auffangeinrichtung) möglich.

Die Charles Apothéloz-Stiftung (CAST)

Die Charles Apothéloz-Stiftung (CAST) wurde vom Schweizerischen Bühnenkünstlerverband (SBKV) gegründet.

Freischaffende aus dem Theaterbereich melden sich selber bei der CAST an und definieren ihr jährliches Einkommen, für welches sie sich versichern wollen. Der Beitragssatz beträgt für alle Freischaffenden 12%; dieser Beitrag umfasst einerseits die Prämie für die Risikoversicherung (Leistungen bei

Invalidität oder im Todesfall), andererseits die Altersgutschriften. Diese werden den Versicherten auf ein individuelles Konto gutgeschrieben und verzinst und beim Erreichen des AHV-Alters in Form einer Rente ausbezahlt (kann auch in Barauszahlung umgewandelt werden). Arbeitgeberinnen sind grundsätzlich verpflichtet, sich im Umfang des bei ihnen erzielten Verdienstes hälftig an den Versicherungsbeiträgen zu beteiligen, wenn sie beim Eingehen des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitnehmer auf dessen Versicherung bei der CAST aufmerksam gemacht wurden.

Gerät ein Versicherter in eine wirtschaftliche Notsituation, kann die CAST auf Antrag einen Teil der Versicherungsbeiträge übernehmen, um seinen Versicherungsschutz aufrecht zu erhalten.

Die CAST bietet auch für selbstständig Erwerbende und Betriebe mit Festangestellten Vorsorgelösungen an.

Adresse für Formulare und für Auskünfte: Charles Apothéloz-Stiftung, Militärstrasse 76, Postfach 3976, 8021 Zürich, Tel 01 297 90 53, Fax 01 297 90 40

Die Vorsorgestiftung Film und Audiovision (VFA)

www.vfa.ch

Die VFA wurde von den Filmfachverbänden gegründet. Beitreten können alle, die im Bereich freies Film- und Audiovisionsschaffen tätig sind und

- die Mitglied eines Stifterverbandes der VFA sind, oder
- die für eine Arbeitgeberin tätig sind, die einem Stifterverband der VFA angehören (vgl. Merkblatt der VFA vom 21.05.04).

(Stand 2004) Die Beiträge werden je zur Hälfte durch Arbeitgeberin und Arbeitnehmer getragen.

Dem Arbeitnehmer werden 6% vom AHV-pflichtigen Lohn abgezogen und von der Arbeitgeberin zusammen mit den 6% Arbeitgeberbeitrag am Ende jedes Quartals mittels eines Abrechnungsformulars abgerechnet und an die Vorsorgestiftung Film und Audiovision überwiesen. 60 – 65% der Beiträge werden danach den betreffenden Arbeitnehmern auf ein individuelles Konto gutgeschrieben und verzinst und beim Erreichen des AHV-Alters bar ausbezahlt (kann in Rente umgewandelt werden). 25 – 30% der Beiträge fliessen in die Invaliditäts- und/oder Todesfallversicherung. Weitere 5% der Beiträge werden für Verwaltungskosten und Beiträge an den Sicherheitsfonds aufgewendet. Wer in einem

Jahr kein Einkommen erzielt, muss lediglich für den Anteil, den er als Risikoversicherung (Invalidität und/oder Todesfall) versichert hat, aufkommen. Allerdings wird ihm in diesem Falle nichts auf seinem Alterskonto gutgeschrieben.

Für Interpretierende, die der SWISSPERFORM angeschlossen und ab und zu oder regelmässig für die Audiovision tätig sind, werden die Risikoprämien und besondere Altersgutschriften aus einem speziellen Fonds übernommen.

Die VFA bietet auch für selbstständig Erwerbende und Betriebe mit Festangestellten Vorsorgelösungen an.

Adresse für Formulare und für Auskünfte:

Vorsorgestiftung Film und Audiovision, Postfach 2210, 8031 Zürich, Tel: 01 272 21 49.

Die Fondation Artes et Comoedia

Diese Vorsorgeeinrichtung wird getragen vom Syndicat Suisse Romand de Spectacle (Arbeitnehmer), von der Télévision Suisse Romande und der Union des Théâtres Romands (Arbeitgeberinnen). Es können ausschliesslich Beiträge für Arbeitnehmer aus allen Bereichen des Theaterschaffens abgerechnet werden, die ihren Wohnsitz im französischsprachigen Teil der Schweiz oder in einem an die Schweiz grenzenden französischen Departement haben. Die Arbeitgeberin schliesst sich der Vorsorgeeinrichtung an und verpflichtet sich damit, Vorsorgebeiträge für alle Arbeitnehmer aus den Bereichen des Theaterschaffens bei dieser Vorsorgeeinrichtung abzurechnen, sobald ein Vertrag mit einem Einkommen von über Fr. 5'000 abgeschlossen wird oder der Arbeitnehmer bereits bei dieser Vorsorgeeinrichtung versichert ist. Dem Arbeitnehmer werden 7% des AHV-pflichtigen Lohnes abgezogen, die Arbeitgeberin trägt 8% bei. Insgesamt 13% werden der Altersvorsorge auf einem individuellen Konto des Arbeitnehmers gutgeschrieben, 2% für die Risikoversicherung abgezogen.

Wenn das jährliche Einkommen des Arbeitnehmers unter Fr. 5'000 fällt, verfällt der Versicherungsschutz. Der Arbeitnehmer kann jedoch beantragen, sich freiwillig dem Versicherungsschutz zu unterstellen. In diesem Falle muss er mindestens ein Einkommen von Fr. 5'000 jährlich selber abrechnen, d.h. 750 Franken (15%) pro Jahr selber einbezahlen. In diesem Falle werden für die Risikodeckung 5% abgezogen. Die Altersgutschrift beträgt lediglich 10%.

Bei dieser Vorsorgeeinrichtung ist ein überobligatorischer Versicherungsschutz eingebaut. Zusätzlich zu einer dem versicherten Einkommen entsprechenden Invalidenrente, wird im Invaliditätsfall jedem und jeder Versicherten eine jährliche Rente von Fr. 7'000 ausbezahlt.

Adresse für Formulare und für Auskünfte: Artes et Comoedia, c/o Experco Partenaires SA, 9, rue du Valais, CP 274, 1211 Genève 21, Tel. 022 716 16 73, Fax 022 716 16 67

Wer sowohl beim Film als auch beim Theater beschäftigt ist, kann bei der einen Vorsorgeeinrichtung angemeldet sein und sich die Beiträge, die von der Arbeitgeberin auf eine andere Vorsorgeeinrichtung überwiesen wurden, auf diejenige, die er selber gewählt hat, überweisen lassen.

Familienausgleichskassen - Kinderzulagen

Die Kinderzulagen sind kantonal geregelt. In der Regel werden die Abgaben mit der AHV-Abrechnung abgewickelt. Die Regelungen können bei den zuständigen kantonalen Ämtern erfragt werden. Eine entsprechende Abklärung lohnt sich.

Lohnausfallversicherung bei Unfall und Krankheit

Arbeitgeberinnen sind bei Krankheit oder Unfall während einer gewissen Zeit zur Lohnfortzahlung verpflichtet, aber nur wenn ein Arbeitsverhältnis länger als drei Monate dauert. Dies trifft auf viele temporär beschäftigte Arbeitnehmer der Theater- und Filmberufe nicht zu. Natürlich ist es möglich, vertraglich eine Lohnfortzahlungspflicht oder den Abschluss einer entsprechenden Versicherung vorzusehen.

Für Arzt-, Medikamenten- und Pflegekosten kommt in der Regel die Krankenkasse auch bei Unfall auf, sofern der Zusatz in der Prämie bezahlt wird (bescheidene Zusatzprämie).

Selbstständig Erwerbende müssen sich für Lohnausfall sowohl bei Unfall als auch Krankheit selber versichern lassen.

Die allermeisten Versicherungsgesellschaften bieten Lohnausfallversicherungen an. Dabei sind Preis/Leistungsverhältnisse sehr unterschiedlich. Ein Vergleich zwischen verschiedenen Angeboten lohnt sich. Dabei ist auf Folgendes zu achten

– Der Versicherte sollte die jährliche Lohnsumme, für welche er sich versichern will, selber festlegen und bei Bedarf jedes Jahr ändern können. Es empfiehlt sich, mittels eines Budgeterhebungsbogens selber zu ermitteln, wieviel man im Jahr zum Leben braucht, um so die Höhe der zu versichernden Lohnsumme festzulegen. Budgeterhebungsbogen können bei www.asb-budget.ch heruntergeladen werden.

– Es soll eine Wartefrist festgelegt werden können. Durch die Verlängerung der Wartefrist sollten die Prämien merklich zurückgehen. In der Regel empfiehlt sich eine Wartefrist von 30 Tagen.

– Die Taggelder sollten während 720 Tagen ausbezahlt werden. Bei Mutterschaft sollte während 16 Wochen ein Geburtsgeld bezahlt werden (allerdings nur möglich, wenn die Versicherung wenigstens 9 Monate vor der Geburt des Kindes abgeschlossen wurde).

– Die im Vergleich Kosten/Leistung günstigste uns bekannte Lohnausfallversicherung bietet die «fairsicherungsberatung» an, ein in Bern ansässiges privates Versicherungsberatungsbüro mit einer Filiale in Zürich. Es handelt sich um eine kollektive Lohnausfallversicherung, die bei der KPT Versicherungen AG abgeschlossen wird:

Prämien Stand 2004 (in % des versicherten Lohnes)

Wartefrist	Selbstständig Erwerbende Krankheit und Unfall	Selbstständig Erwerbende Krankheit, Unfall und Mutterschaft	Arbeitnehmer Krankheit
30 Tage	1.80%	3.06%	1.20%
60 Tage	1.25%	2.05%	0.85%
90 Tage	0.90%	1.25%	0.65%

Auskunft «fairsicherungsberatung»:

Bern: Holzikofenweg 22, Postfach, 3001 Bern, Tel. 031 378 10 10 Fax 031 378 10 19,

Zürich: Zweierstr. 50, 8004 Zürich Tel. 01 242 75 75

fair@fairsicherungsberatung.ch

Natürlich können die Prämien sich verändern. Bei einer Prämienhöhung empfiehlt es sich, die neuen Prämien mit denjenigen von anderen Anbietern wiederum zu vergleichen. Der Versicherungsvertrag ist bei Prämienhöhungen jeweils kündbar.

Rechtsformen der Produzierenden

Grundsätzliches

Ein Theater oder ein Film lässt sich nicht von einer Einzelperson produzieren. Es handelt sich immer um Gemeinschaftswerke, an denen mehrere Personen beteiligt sind. Es ist unbedingt notwendig, dass zwischen den einzelnen Beteiligten vor Aufnahme der gemeinsamen Arbeit die Verhältnisse geklärt sind. Dafür gibt es aus rechtlicher Sicht verschiedene Möglichkeiten, die sich grob in zwei Kategorien einteilen lassen:

- Jene Rechtsformen, in denen die Beteiligten persönlich haften (Einzelfirma, einfache Gesellschaft)
- Jene Rechtsformen, in denen eine juristische Person gegründet wird, welche dann für Verbindlichkeiten der Produktion haftet (Verein, GmbH, Aktiengesellschaft)

Sobald bei einer Produktion mehrere Personen beteiligt sind, ist es eigentlich immer empfehlenswert, eine juristische Person zu gründen. Selbst wenn aber eine Produktionsgemeinschaft keine juristische Person gründet oder sich für keine Rechtsform entscheiden will, so sollten die Beteiligten auf jeden Fall im Voraus eine schriftliche Vereinbarung über die geplante Zusammenarbeit abschliessen.

Nachstehend sind die wichtigsten Punkte zu den einzelnen Rechtsformen kurz beschrieben:

Der Einzelproduzierende / die Einzelunternehmerin

Wenn eine Einzelperson beschliesst, eine eigene Produktion zu lancieren und keine andere juristische Form wählt, so ist sie gegenüber Behörden, Lieferanten, Mitarbeiterinnen etc. allein verantwortlich. Alle Verpflichtungen, die eine Mitarbeiterin gegenüber aussen für die Produktion eingeht, werden von der Produzentin verantwortet, sofern die Mitarbeiterin nicht absichtlich oder grobfahrlässig gegen die Interessen der Produzentin gehandelt hat. Der Name einer Einzelfirma muss aus dem Familiennamen des Inhabers gebildet werden, mit oder ohne Vornamen. Dabei darf kein Zusatz beigefügt werden, der ein Gesellschaftsverhältnis andeutet (z.B. «& Co», oder ähnlich). Bei einem wirtschaftlichen Fiasko der Produktion wird die Produzentin von den Gläubigern persönlich belangt. Dies kann zu Betreibung, Pfändung und Schuldscheinen führen, die ein Leben lang belasten können. Erreicht eine Einzelfirma einen Umsatz von über Fr. 100'000.- pro Jahr, muss sie sich ins Handelsregister eintragen lassen, was unter anderem zur Folge hat, dass sie buchführungspflichtig wird sowie der Betreibung auf Konkurs unterliegt.

Diese Rechtsform ist nicht empfehlenswert, ausser die Produzentin verfügt über ein ausreichendes finanzielles Polster.

Die einfache Gesellschaft

Wenn mehrere Einzelpersonen sich für eine gemeinsame Produktion zusammenschliessen und erklären, dass sie das Unternehmen, ob mit Gewinn oder Verlust, gemeinsam tragen wollen, so bilden sie, sofern sie keine andere Rechtsform (Verein, GmbH, Aktiengesellschaft) wählen, eine einfache Gesellschaft. In Bezug auf die Gründung einer einfachen Gesellschaft bestehen keine gesetzlichen Formvorschriften; eine mündliche Vereinbarung genügt. Es empfiehlt sich aber trotzdem dringend, einen schriftlichen Gesellschaftsvertrag abzuschliessen, um beispielsweise die Geschäftsführung, die Gewinn- und Verlustaufteilung sowie die Aufteilung von Arbeitsaufgaben und Kompetenzen zu regeln. Wurde nichts Abweichendes vereinbart, so unterliegt die einfache Gesellschaft den Bestimmungen von OR Art. 530-551.

Trotz ihrer Bezeichnung als ‚Gesellschaft‘ ist diese Rechtsform keine juristische Person. Dies hat zur Folge, dass die Mitglieder der einfachen Gesellschaft für alle Verpflichtungen, die von Mitarbeiterinnen oder von den Produzierenden selbst für die Produktion eingegangen werden, persönlich und solidarisch haftbar sind. Jedes einzelne Mitglied der einfachen Gesellschaft kann für die Schulden der Produktion betrieben und gepfändet werden, selbst wenn nicht es persönlich diese Geschäfte abgeschlossen hat.

Diese Rechtsform ist am wenigsten empfehlenswert.

Der Verein

Zwei Personen genügen, um einen Verein zu gründen. Der Verein ist eine juristische Person. Arbeitsverträge, Lieferantenaufträge, Bewilligungen etc. können über den Verein abgewickelt werden. Zur Gründung eines Vereins genügt es, dass der Wille, als Verein zu bestehen, in den Statuten zum Ausdruck gebracht wird. Die Statuten müssen in schriftlicher Form festgehalten werden und Auskunft über den Zweck, die Mittel und die Organisation des Vereins geben. Weiter sollte der Verein über einen eigenen Namen verfügen.

Bei Schäden oder einem finanziellen Fiasko ist der Verein lediglich mit dem Vereinsvermögen haftbar, sofern ein entsprechender Artikel in den Statuten enthalten ist. Um eine persönliche Haftung der Vereinsmitglieder vollständig auszuschliessen, muss der Mitgliederbeitrag in den Statuten in Form eines fixen Beitrages festgelegt werden. In den Statuten muss festgehalten sein, dass das Vereinsmitglied höchstens mit seinem Mitgliederbeitrag haftbar ist.

Betreibt der Verein ein nach kaufmännischer Art geführtes Gewerbe, so ist er (in gewissen Branchen jedoch erst ab einem Umsatz von Fr. 100'000.- pro Jahr) zur Eintragung ins Handelsregister verpflichtet, womit er der Buchführungspflicht unterliegt (wie die Einzelfirma). Als Gewerbe gilt für das Handelsregister jede selbstständige, auf dauernden Erwerb ausgerichtete wirtschaftliche Tätigkeit.

Die Vereinsform ist für Kleinproduktionen am empfehlenswertesten, weil sie die in die Produktion involvierten Einzelpersonen entlastet und einfach und ohne finanziellen Aufwand zu gründen ist. Doch Vorsicht! Bei fahrlässigen oder gesetzwidrigen Handlungen können die Vereinsverantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden.

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) oder die Aktiengesellschaft (AG)

Beide sind Rechtsformen, die für grössere Produktionen oder bei einer kontinuierlichen Produzententätigkeit zu empfehlen sind. Für die Gründung einer AG ist ein Eigenkapital von Fr. 100'000 für eine GmbH eines von Fr. 20'000 erforderlich (Stand 2004). Für die Gründung ist es unbedingt empfehlenswert, eine rechtskundige Person, am besten eine Juristin, beizuziehen.

Schlusswort

Grundsätzlich gilt nach der Schweizerischen Gesetzgebung auch eine mündliche Abmachung. Wenn eine Produzentin mit einem Mitarbeiter eine Abmachung trifft, die ein Entgelt beinhaltet, ist daraus ein Arbeits- oder ein Auftragsverhältnis abzulesen und das vereinbarte Honorar muss bezahlt werden. Es ist nicht statthaft, dass einem Mitarbeiter am Anfang einer Produktion ein Honorar zugesichert wird um dann bei Produktionsende festzustellen, dass die Erträge nun doch kleiner als vorgesehen waren und der Mitarbeiter nun auf einen Teil des Honorars zu verzichten habe. An einem Verlust (Honorarverzicht) müssen nur jene mittragen, die umgekehrt auch an einem Gewinn beteiligt sind. Nur wer nicht auf Anweisung eines anderen arbeitet, sondern gleichberechtigtes Mitglied einer Produktionsgemeinschaft ist, beispielsweise als Mitglied einer einfachen Gesellschaft, eines Vereins oder als Mitinhaber einer GmbH, kann bei einem Verlust in die Verantwortung miteinbezogen werden.

Verbände, Beratungsstellen und Hilfseinrichtungen

Beratung für Kulturschaffende

Beratung allgemein

Kulturbüro

www.kulturbuero.ch

Zürich, Stauffacherstrasse 100, 8004 Zürich,
Tel. 01 242 42 82, Fax 01 242 42 92,
zuerich@kulturbuero.ch

Bern, Rathausgasse 53, Postfach, 3000 Bern 7,
Tel. 031 312 32 72, Fax 031 312 32 73,
bern@kulturbuero.ch

Beratung in Sozialversicherungsfragen und in sozialer Notlage

Suisseculture Sociale,
Postfach, 8035 Zürich,
Tel. 01 253 19 65 (jeweils Di 14 - 17 Uhr),
suisseculturecontact@tiscali.ch

Beratung für in der Schweiz lebende
Künstlerinnen und Künstler aus Afrika, Asien
und Südamerika
www.coordinarte.ch

Kultur und Entwicklung,

Bollwerk 35, Postfach 632, 3000 Bern 7,
Tel. 031 311 62 60, Fax 031 312 24 02,
culture@bluewin.ch

Verbände

Theater

VTS, Vereinigte Theaterschaffende der Schweiz
www.theaterschaffende.ch
Bollwerk 35, 3011 Bern,
Tel. 031 312 80 08, Fax 031 312 80 49
vts@theaterschaffende.ch

SSRS, Syndicat Suisse Romand du Spectacle
www.ssrs.ch
Rue du Grand-Pré 5, 1007 Lausanne
Tel. 021 621 80 67, Fax 021 621 80 69,
apermanence@ssrs.ch

SBKV, Schweizerischer Bühnenkünstlerverband
www.sbkv.com
Eidmattstrasse 51, 8032 Zürich,
Tel. 01 380 77 77, Fax 01 380 77 78,
sbkv@sbkv.com

KTV, Vereinigung für KünstlerInnen-Theater-
VeranstalterInnen Schweiz
www.ktv.ch
Obergasse 1, Postfach, 3350, 2502 Biel 3,
Tel. 032 323 50 85, Fax 032 323 50 72,
info@ktv.ch

ASTEJ, Association Suisse du Théâtre pour l'Enfance et la Jeunesse

www.astej.ch

Gessnerallee 13, 8001 Zürich,

Tel. 01 226 19 19, Fax 01 226 19 18,

info@astej.ch

UNIMA SUISSE, Vereinigung Puppen-und Figurentheater

www.unimasuisse.ch

Postfach 2328, 8401 Winterthur,

Tel. 052 213 69 91 Fax 052 213 69 91,

info@unimasuisse.ch

Film

SSFV, Schweizer Syndikat Film und Video

www.ssfv.ch

Josefstrasse 106, Postfach 2210, 8031 Zürich,

Tel. 01 272 21 49, Fax 01 272 21 94,

info@ssfv.ch

SFP, Schweizerischer Verband der Filmproduzenten

www.swissfilmproducers.ch

Zinggstrasse 16, 3007 Bern,

Tel. 031 372 40 01, Fax 031 372 40 53,

info@swissfilmproducers.ch

SFA Swiss Film Association

www.swissfilm.org

Theaterstrasse 4, 8001 Zürich,

Tel. 01 258 41 10, Fax 01 258 41 11,

info@swissfilm.org

ARF / FDS, Verband Filmregie und Drehbuch Schweiz

www.realisateurs.ch

Neugasse 10, 8005 Zürich,

Tel 01 253 19 88, Fax 01 253 19 48,

info@realisateurs.ch

GARP, Gruppe Autoren, Regisseure, Produzenten

www.garp-cinema.ch

Postfach 1211, 8034 Zürich,

Tel. 043 344 59 45, Fax 043 344 59 45,

info@garp-cinema.ch

Berufliche Vorsorge

Artes et Comoedia, c/o Experco Partenaires SA,

9, rue du Valais, CP 274, 1211 Genève 21,

Tel. 022 716 16 73, Fax 022 716 16 67.

CAST, Charles Apothéoz-Stiftung,

Militärstrasse 76, Postfach 3976, 8021 Zürich,

Tel. 01 297 90 53, Fax 01 297 90 40.

VFA, Vorsorgestiftung Film und Audiovision

www.vfa.ch

Sekretariat, Postfach 2210, 8031 Zürich,

Tel. 01 272 21 49, Fax 01 272 21 94,

sekretariat@vfa-fpa.ch

www.vfa-fpa.ch

Unterstützung in sozialen Notlagen

Film und Audiovision

Suissimage Solidaritätsfonds

www.suissimage.ch

Neuengasse 23, 3001 Bern,

Tel. 031 313 36 40, Fax 031 313 36 37,

soli@suissimage.ch

Theater / Film und

Audiovision / Musik: Interpreten

Schweizerische Interpretenstiftung

www.interpreten.ch

Eidmattstrasse 51, 8032 Zürich,

Tel. 01 383 54 43, Fax 01 383 93 63,

info@interpreten.ch

Grand-Pré 5, 1007 Lausanne,

Tel./Fax 021 621 80 66,

antennenromande@interpreten.ch

Aufbau eines selbstständigen Erwerbs

Gründerzentren

www.grueze.ch

Bern: Tel. 031 335 62 62,

info@grueze.ch

Budgetberatung (Private Budgetberechnung)

www.asb-budget.ch

Arbeitsgemeinschaft

Schweizerischer Budgetberatungsstellen (ASB),

Hashubelweg 7, 5014 Gretzenbach,

Tel. 062 849 42 45.

Gesundheitswesen/Krankenkasse

Patientenstellen

www.patientenstelle.ch

Patientenstelle Zürich, Hofwiesenstrasse 3,

8042 Zürich,

Tel. 01 361 92 56

Patientenstelle Thurgau, Zürcherstrasse 194a,

8501 Frauenfeld,

Tel. 052 721 52 92

Patientenstelle Aargau, Bahnhofstrasse 57,

5001 Aarau,

Tel. 062 837 50 15

Patientenstelle Ticino,

Via Visconti 1, 6500 Bellinzona,

Tel. 091 826 11 28

Patientenstelle Basel,
Hebelstrasse 53, 4002 Basel,
Tel. 061 261 42 41

Patientenstelle Luzern,
St. Karli-Quai 12, 6000 Luzern,
Tel. 041 410 10 14

Patientenorganisationen

www.spo.ch

Lausanne:
Rue du Bugnon 21, 1005 Lausanne,
Tel. 021 314 73 88, Fax 021 314 73 89

Zürich:
Zähringerstrasse 32, 8001 Zürich,
Tel. 01 252 54 22, Fax 01 252 54 43

Bern:
Eigerplatz 12, 3007 Bern,
Tel. 031 372 13 11, Fax 031 372 13 16

St. Gallen:
Rosenbergstr. 85, 9000 St. Gallen,
Tel. 071 278 42 40, Fax. 071 278 20 40

Oltén:
Im Spitalpark, Fährweg 10, 4600 Oltén,
Tel. 062 206 77 26

Hotline für Nichtmitglieder:
0900 56 70 47, (Fr. 2.13 pro Min inkl. MWST),
Montag bis Freitag 9.00 bis 15.00

Sozialinformation allgemein

IZS Informationszentrum Sozialdepartement,
Fraumünsterstrasse 21, 8022 Zürich
Tel. 01 246 66 05/06 Fax 01 212 06 10,
izs@sd.stzh.ch

Sozialdienst des Fürsorgeamtes

der Stadt Bern,
Predigergasse 10, Postfach 917, 3000 Bern 7,
Tel. 031 321 60 27, Fax 031 321 72 54
oder Frankestrasse 1, Postfach 712, 3018 Bern,
Tel. 031 997 88 88, Fax 031 997 88 89

Steuerberater / Treuhänder

Schweizerischer Treuhänder-Verband
www.stv-usf.ch
Schwarztorstrasse 26, Postfach 8108, 3001
Bern, Tel. 031 382 10 85, Fax 031 382 10 87,
info@stv-usf.ch

Versicherungen und private Vorsorge

«fairsicherungsberatung»
www.fairsicherung.ch
Bern: Holzikofenweg 22, Postfach, 3001 Bern,
Tel. 031 378 10 10 Fax 031 378 10 19,
Zürich: Zweierstr. 50, 8004 Zürich
Tel. 01 242 75 75
fair@fairsicherungsberatung.ch

VZ Vermögenszentrum, VZ

www.vermoegenszentrum.ch

Basel:
Aeschengraben 20, 4051 Basel,
Tel. 061 279 89 89, Fax 061 279 89 90,
vzbasel@vermoegenszentrum.ch

Bern:
Spitalgasse 33, 3011 Bern,
Tel. 031 329 26 26, Fax 031 329 26 27,
vzbern@vermoegenszentrum.ch

Lausanne:
Rue du Petit-Chêne 11, 1003 Lausanne,
Tel. 021 341 30 30, Fax 021 341 30 31,
vzlausanne@vermoegenszentrum.ch

St. Gallen:
Neugasse 48-, 9000 St. Gallen,
Tel. 071 231 18 18, Fax 071 231 18 19,
info@vermoegenszentrum.ch

Zug:
Bahnhofstrasse 12, 6300 Zug,
Tel. 041 726 11 11, Fax 041 726 11 12,
vzzug@vermoegenszentrum.ch

Zürich:
Beethovenstrasse 24, 8002 Zürich,
Tel. 01 207 27 27, Fax 01 207 27 28,
vzzuerich@vermoegenszentrum.ch

Versicherungs- und Sozialversicherungsrecht

Stiftung zum Schutz der Versicherten, ASSI,
Nenzlingerweg 1b, Postfach, 4223 Blauen,
Tel. 061 761 44 88

fairsicherungsberatung®

optimal **versichert**
zu **fairen** konditionen

Die unabhängige Beratungsstelle
in allen Versicherungsfragen

- für Private
- für Selbstständigerwerbende
- für Betriebe
- für Institutionen

fairsicherungsberatung®

holzikofenweg 22, postfach 6058,
3001 bern
tel. 031 378 10 10, fax 031 278 10 19
e-mail fair@fairsicherung.ch,
internet www.fairsicherung.ch

**CHARLES APOTHELOZ-
STIFTUNG**

zur Sicherung
von Kulturschaffenden

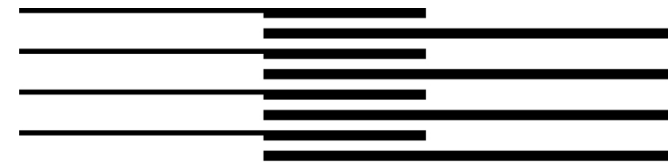
**Die Vorsorgeeinrichtung
für Bühnenschaffende**

Militärstrasse 76,
Postfach 3976, 8021 Zürich

Auskünfte: Yolanda Schweri,
Tel. 01 297 90 53 / Fax 01 297 90 40
Schweri@brebo.ch

suissimage

Stiftung Solidaritätsfonds
Fondation de solidarité
Fondazione di solidarietà



SWISSPERFORM



VTS Vereinigte Theaterschaffende der Schweiz