



Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1069 København K

12. september 2022

Fremsendt pr. e-mail til bm@bm.dk, abr@bm.dk og akl@bm.dk med angivelse af journalnummer 2021 – 9687.

Høringsvar over forslag til lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår

Dansk Teater takker for muligheden for at afgive høringssvar over forslag til lov om ansættelsesbeviser og visse ansættelsesvilkår.

Dansk Teater er branche- og arbejdsgiverorganisation for 82 professionelle teatre /scenekunstproducenter i Danmark – lige fra Det Kongelige Teater og de store landsdelsscener til egnsteatre, små storbyteatre og til de mindre projektteatre. Dansk Teater er arbejdsgiverpart i 18 kollektive overenskomster med de relevante faglige organisationer, der dækker forskellige medarbejdergrupper på teatrene (skuespillere, teknikere, musikere, administrative medarbejdere, instruktører, scenografer m.fl)

Det ligger Dansk Teater på sinde og er en del af foreningens strategi, at assistere teatrene med at sikre gode arbejdsforhold for ansatte på teatrene. Herunder så vidt det er muligt at skabe gennemsigtighed og forudsigelighed i de medvirkende lønmodtageres vilkår, som også er direktivets og lovforslagets sigte.

Dog vækker dele af forslaget bekymring for scenekunstrådet. Særligt forudser vi, at de materielle mindstekrav til fremtidige ansættelser i lovforslagets §§ 7-10 kommer til at udfordre den praksis præget af bl.a. mange tidsbegrænsede opgave/projektansættelser, som teaterbranchen i årtier har benyttet i forbindelse med ansættelser til de mange og meget forskelligartede teaterproduktioner. Vi frygter, at forslaget, hvis det vedtages med sin nuværende ordlyd og indhold vil udfordre scenekunstbranchen massivt, da netop denne branche har nogle af de kendetegn, som direktivet italesætter (løser tilknytning til arbejdspladsen, korttidsansættelser, skiftende arbejdstider m.v.). Elementer som vi mener fortsat bedst aftales og håndteres i dialog og forhandlinger mellem branchens overenskomstparter.

Der er tale om forskellige specialistfunktioner i branchen, som bliver hyret ind til den enkelte teaterproduktion/forestilling, hvor prøve- og spilleforløb er dynamiske processer, der ofte undergår ændringer undervejs og derfor også stiller krav om fleksibilitet i rammevilkår som f.eks. de kollektive overenskomster indgået på området.



DANSK · TEATER

I teaterbranchen er ansættelsesformerne ofte atypiske på den måde at der kun i begrænset omfang er tale om fastansættelser, men derimod tidsbegrænsede ansættelser (freelancere) skæve arbejdstider, og specialiserede fagligheder. Typisk vil en lønmodtager arbejde på flere forskellige teatre samtidigt. Altså markant forskelligt fra den traditionelle fastansættelse på fuld tid hos en enkelt arbejdsgiver.

I de følgende afsnit fremgår Dansk Teaters bemærkninger til de enkelte bestemmelser i lovforslaget, der giver anledning til bekymring for den danske scenekunstbranche.

Til § 7 – Lønmodtagerens ret til anden beskæftigelse

Teatrene i den danske scenekunstbranche tilgodeser gerne en lønmodtagers ønske og behov for ansættelse på en anden arbejdsplads; dette gælder sågar i adskillige af Dansk Teaters overenskomster, som specifikt regulerer spørgsmålet. Dog kræver overenskomsterne, at beskæftigelse på en anden arbejdsplads skal godkendes konkret af teaterledelsen. Ved indførelsen af lovforslagets § 7 vil der blive vendt op og ned på teaterbranchens hidtidige praksis.

I bestemmelsens 2. led fremgår det, at lønmodtagerens anden beskæftigelse er tilladt, medmindre det er i uoverensstemmelse med arbejdsgiverens fastlagte tidsplan. Ofte er det umuligt for teatrene at fastlægge en eksakt og ufravigelig tidsplan for lønmodtageren, når de aftaler ansættelsen. Dette skyldes, at teatre indgår ansættelseskontrakter helt op til to år inden selve ansættelsens begyndelse, fordi repertoiret planlægges flere sæsoner i forvejen.

Det er Dansk Teaters frygt, at bestemmelsen kommer til at betyde, at en kommende ansat på et teater kræver prøve- og spilletider planlagt allerede ved kontraktens indgåelse, det vil sige *to år før den pågældende sæson*. Hvis ikke teatret er i stand til dette, risikerer det, at den ansatte vælger at tage andet arbejde i samme periode, og at teatret enten står uden den ansatte, når prøve- og spilleperioder går i gang eller risikerer at blive sanktioneret for at forhindre lønmodtagerens sideløbende beskæftigelse.

Til § 8 – Minimumsforudsigtelighed i arbejdet

Dansk Teater mener, at det er uklart, hvilket varsel, der er tale om. Bestemmelsen henviser til lovforslagets § 3, stk. 2, nr. 12, litra c, som kalder det et "minimumsvarsel", men denne bestemmelse uddyber ej heller, hvor dette "minimum" ligger.

Dansk Teater mener desuden, at varsler typisk forhandles af arbejdsmarkedets parter, eller i mangel på samme indeholdes varsler i ledelsesretten.

Vi ønsker derfor redegørelse af, hvad der skal forstås ved minimumsvarsel, og om det fremover kan forhandles ved kollektivt overenskomst.

Til § 9 – Formodning for, at en lønmodtager ansat på tilkaldbasis er ansat på minimumsantal betalte timer



DANSK · TEATER

Som vi tidligere har redegjort for i dette høringsbrev, benytter teatrene sig i stor grad af korttidsansættelser, og lønmodtagerne har ofte sidebeskæftigelse på mange forskellige teatre og på film/tv-området. Da lovforslaget ikke nærmere definerer, hvordan begrebet "tilkaldebasis" skal forstås, er vi i Dansk Teater bekymrede for, at vores branche med vores mange atypiske og kortvarige ansættelser, rammes uforholdsmæssigt hårdt af denne bestemmelse.

Der er tale om nye regler, som kan gribe ind i den måde, hvorpå den danske scenekunstbranche længe har virket, og dette skaber naturligvis bekymring hos os på vegne af vores medlemsteater.

Dansk Teater anmoder derfor Ministeriet om en præcisering af begrebet "tilkaldebasis" og nærmere oplysning af, hvilke lønmodtagergrupper der nyder beskyttelse efter bestemmelsen.

Til § 15 – Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde ved afskedigelse

Med denne bestemmelse indføres der en lønmodtagerret til at modtage en skriftlig begrundelse for afskedigelse eller den anden ugunstige foranstaltning fra arbejdsgivers side, hvis lønmodtageren har påberåbt sig sine rettigheder i henhold til lovforslaget. Dette er en ny minimumsrettighed for lønmodtageren, og Dansk Teater ønsker blot at understrege, at spørgsmålet om skriftlig begrundelse ved afskedigelse traditionelt forhandles mellem arbejdsmarkedets parter i Danmark igennem de kollektive overenskomster

I samme bestemmelses stk. 3 bemærker vi, at der med det nye lovforslag indføres en ny bevisbyrderregel om delt bevisbyrde, som træder i stedet for den nuværende ligefremme bevisbyrde.

Der er her tale om en fravigelse af den traditionelle juridiske hovedregel om ligefrem bevisbyrde, og vi er bekymrede for, at teatrene rammes uforholdsmæssigt hårdt og ofte af sanktionering – ikke fordi de faktisk har forbrudt sig mod nogen bestemmelser, men fordi de nu også skal løfte bevisbyrden.

Med venlig hilsen

Dansk Teater

Peter Mark Lundberg, direktør

Spørgsmål kan rettes til

Adea Basha, juridisk konsulent. T: 31 12 28 85 E: adea@danskteater.org

Charlotte Bach, chefkonsulent. T: 53 77 62 25 E: cb@danskteater.org