

Zur Finanzierung der Theater und Orchester
Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 06.12.2001

I.

Die 166. Amtschefskonferenz der KMK hat bezogen auf die Theater und Orchester am 5./6. April 2001 in Mannheim folgenden Beschluss gefasst:

Zur Verbesserung des koordinierten Vorgehens bittet die Amtschefskonferenz den Kulturausschuss (der KMK), zur Vorbereitung der 296. Kultusministerkonferenz (am 6. Dezember 2001) durch eine Arbeitsgruppe für folgende Komplexe bundesweit Lösungsansätze zu recherchieren und Empfehlungen zu erarbeiten:

- Reduzierung der Schere zwischen Tarifaufwüchsen und Finanzierungsmöglichkeiten (z.B. Steigerung der Eigenfinanzierungsquote)
- Alternative Finanzierungsmöglichkeiten
- Vorschläge für ein verbessertes Zusammenwirken der Beteiligten (Ländervertreter-Intendanten im Deutschen Bühnenverein).

Anmerkung:

Der Beschluss geht auf eine Anregung Bremens zurück. Dort wurde geprüft, das Staatsorchester Bremen in eine private Rechtsform zu überführen, in der Musiker und Bürger der Stadt die Trägerfunktion wahrnehmen. Die bei diesem Orchester neu einzustellenden Mitarbeiter könnten ggf. ohne Bindung an bestehende Tarifverträge beschäftigt werden.

II.

Der Kulturausschuss hat sich in seiner 218. Sitzung am 27./28.09.2001 mit dem Beschluss der Amtschefskonferenz mit folgenden Ergebnissen befasst:

1. Mit Rücksicht auf die angespannte Haushaltssituation in Länder und Gemeinden sind die **Tarifsteigerungen** des öffentlichen Dienstes in den letzten Jahren eher gering ausgefallen. In einigen Jahren wurden Lohnsteigerungen von weniger als zwei Prozent vereinbart. Ab 1994 wurde das 13. Monatsgehalt eingefroren bzw. ausgesetzt.

Die Tarifsteigerungen in der Größenordnung dieser Jahre waren jedoch auch für Theater und Orchester unumgänglich, will man eine leistungsgerechte Bezahlung sicherstellen. Dies gilt um so mehr, als die Vergütungen im künstlerischen Bereich – mit Ausnahme der Orchester in den oberen Vergütungsgruppen – eher niedrig sind. Zudem ist ein Ausstieg aus der Tarifbindung angesichts bestehender Regelungen des Tarifvertragsgesetzes praktisch nicht möglich. Mit Sicherheit würden die Gewerkschaften im Übrigen die Tarifierhöhungen auch ohne eine solche Tarifbindung gegenüber den jeweiligen Arbeitgebern – gegebenenfalls im Wege des Arbeitskampfes – durchsetzen.

2. Die **Tarifverträge** bilden eine der wesentlichen Grundlagen für die organisatorischen und betrieblichen Handlungsabläufe in den Theatern und Orchestern. Sie haben auch erhebliche künstlerische Auswirkungen. Sie führen zu vielen Erleichterungen, schränken jedoch aufgrund des Interessenausgleichs zwischen den Tarifpartnern deren flexible Handhabung ein.

Die immer wieder aufgestellte Behauptung, die Tarifverträge, in denen die Arbeitsbedingungen der Theater- und Orchestermitarbeiter geregelt werden, seien verantwortlich für die in den jeweiligen Betrieben bestehenden Schwierigkeiten und die sich daraus ergebenden Kosten, ist falsch. Vor allem die Tarifverträge für das **künstlerische Personal** nehmen im notwendigen Maß Rücksicht auf die künstlerischen Bedürfnisse der Theater und Orchester. Die Beschränkung von Vergütungsregelungen auf Mindestgagen (NV Solo und BTT) oder Vergütungskorridore (NV Chor/Tanz) bzw. der Verzicht auf die Festlegung einer wöchentlichen Arbeitszeit (NV Solo, NV Chor/Tanz) sind Beispiele dafür. Der Deutsche Bühnenverein hat außerdem in den letzten Jahren gegenüber den Gewerkschaften erhebliche Veränderungen dieser Tarifverträge durchgesetzt. Dazu gehört unter anderem eine Flexibilisierung der Arbeitszeit bei den Orchestern, die in drei Schritten durch entsprechende Tarifabschlüsse mit der Deutschen Orchestervereinigung (DOV) vereinbart wurden. Diese Flexibilisierung umfasst sowohl die Ausdehnung der Probenzeiten als auch die vollständige Angleichung der bisher für die einzelnen Beschäftigungsgruppen unterschiedlich geregelten Proben- und Ruhezeiten. Der Bühnenverein wird bei den Tarifverhandlungen weitere Flexibilisierung einfordern. Diese bedürfen jedoch der Zustimmung der Gewerkschaften.

Bezogen auf das **nichtkünstlerische Personal** hat die Kultusministerkonferenz durch ihren Beschluss vom 9. Dezember 1999 auf die bestehenden Notwendigkeiten hingewiesen. Es ist Aufgabe der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder als

Arbeitgeberverband der Länderseite, über diese von der Kultusministerkonferenz gewünschten Änderungen zu befinden und sie ggf. im Rahmen der Tariferhandlungen des öffentlichen Dienstes umzusetzen. Die Vergleichbarkeit mit anderen Branchen stellte sich bisher als ein Hindernis dar. Es sollte daher ein theater- und orchesterspezifischer Branchentarifvertrag angestrebt werden.

Selbst wenn bei den Tarifverträgen für das **künstlerische oder nichtkünstlerische Personal** alle bisher geäußerten Forderungen gegenüber den Gewerkschaften durchgesetzt werden könnten, wäre damit allenfalls eine Einsparung von 1 – 2 % der Personalkosten verbunden. Der Gewinn läge eher in der Erleichterung der betrieblichen und künstlerischen Arbeitsabläufe.

Ein **Austritt aus dem Deutschen Bühnenverein** befreit von den tariflichen Bindungen nicht. Er wird auch unabhängig davon nicht empfohlen. Bei einem Austritt würde nicht nur die Solidarität der Arbeitgeber gegenüber den Gewerkschaften in Frage gestellt. Es käme zu einer Schwächung des jeweils ausgetretenen Unternehmens. Der einzelne Betrieb wird es schwerer haben, sich gegenüber einer bundesweit organisierten Gewerkschaft durchzusetzen. So hat die IG Medien zuletzt bei den Stella-Musical-Betrieben weitaus arbeitnehmerfreundlichere Regelungen erreicht, als sie der Bühnenverein jemals zugelassen hat.

3. Immer noch muss festgestellt werden, dass die **tariflichen Möglichkeiten nicht ausreichend genutzt** werden. Die Theater- und Orchesterbetriebe sollen sorgfältig alle ihre Möglichkeiten überprüfen. Durch sogenannte Bühnenbräuche oder durch schriftliche Zusagen sind manchen Einrichtungen jedoch Bindungen entstanden, die nur mit großen rechtlichen Schwierigkeiten gelöst werden können. Darüber hinaus erschweren Mitbestimmungsrechte von Personal- und Betriebsräten ggf. notwendige Änderungen.

Die Politik setzt die **Rahmenbedingungen** (Gesetze) für künstlerisches Arbeiten. Langfristig sind hier grundsätzlich Entlastungsmöglichkeiten etwa durch Änderungen in der Mitbestimmung oder der Lohnfortzahlung möglich. Diese sind jedoch (unabhängig von der politischen Durchsetzbarkeit) nicht in der Verantwortung der Theater und ihrer Träger, weitgehend auch nicht der Länder, sondern beim Bund zu sehen.

4. In einzelnen Theater- und Orchesterbetrieben – vor allem in den neuen Ländern – besteht immer noch ein Defizit bei den **Eigeneinnahmen**. Ihre Höhe sollte im Wesentlichen von folgender Faustregel bestimmt werden:

...

- Durch die öffentliche Finanzierung von Theaterbetrieben wird das spielfertige Haus einschließlich der Bezahlung von künstlerischem und nichtkünstlerischem Personal zur Verfügung gestellt.
- Die für die einzelnen Produktionen anfallenden Kosten werden durch die Eigeneinnahmen gedeckt.

Eine Relation zwischen Eigeneinnahmen und öffentlicher Finanzierung von 15 % zu 85 % wird grundsätzlich als sachgerecht angesehen. Die Grenze wird durch die Verletzung des künstlerischen Auftrags bestimmt. Von daher ergibt sich je nach Theater und Orchester bzw. Region und Auftrag eine unterschiedliche Betrachtungsweise.

5. Wirtschaftlicher Erfolg eines Theater- und Orchesterbetriebes ist keine Frage der **Rechtsform**. Es gibt wirtschaftlich sehr erfolgreiche Theaterbetriebe, wie etwa das Thalia Theater in Hamburg, das als GmbH über Eigeneinnahmen von bis zu 30 % verfügt. Ähnliche Eigeneinnahmen erreicht jedoch auch der Regiebetrieb Staatsoper München. Vielmehr ist auf einen Zusammenhang zwischen künstlerischer Leistungsfähigkeit und wirtschaftlichem Erfolg aufmerksam zu machen. Das gilt auch für den Bereich Sponsoring. Gerade die besonders hoch mit öffentlichen Mitteln ausgestatteten Betriebe, wie etwa die Staatsoper München, haben aufgrund ihrer künstlerischen Erfolge die beste Möglichkeit, Sponsoren zu gewinnen. Darüber hinaus hängt der Erfolg der Sponsorengewinnung auch von regionalen Besonderheiten ab. Es gibt viele Wirtschaftsbetriebe, die keinerlei Neigung zu einer privaten Kulturförderung haben, und zwar unabhängig von der Qualität des jeweils lokalen Theater- oder Orchesterbetriebes.

Verstärkt ist zu überprüfen, das Umland einer theatertragenden Stadt in die Finanzierung einzubeziehen. Wenn auch das in dieser Hinsicht vorbildliche sächsische Kulturraumgesetz in andere Länder nicht übertragbar erscheint, können doch stärkende Regelungen in den Gemeindefinanzierungsgesetzen getroffen werden; im Einvernehmen der Beteiligten sind öffentlich-rechtliche Vereinbarungen bzw. die Errichtung von Zweckverbänden denkbar.

6. Um den Theater- oder Orchesterbetrieben bessere Möglichkeiten zu wirtschaftlichem Handeln zu geben, sollten zusätzlich erwirtschaftete Einnahmen im Betrieb verbleiben und in spätere Haushaltsjahre übertragen werden können. Gleichzeitig sollten Haushaltspositionen weitgehend deckungsfähig sein. Unter diesen Voraussetzungen müssen durch eine **Budgetierung**, die durch langfristige Zuwendungsverträge abgesichert werden sollte, ein finanzieller Spielraum und flexibler Mitteleinsatz erreicht werden.

Solche flexible Strukturen lassen sich sowohl in Regie- oder Eigenbetrieben als auch in einer GmbH realisieren. Je nach Haushaltsrecht des jeweiligen Landes kann allerdings die Organisationsform einer öffentlich getragenen GmbH die Handhabungen erleichtern.

7. Im Falle der Umwandlung eines Theaterträgers in eine GmbH favorisiert der Kulturausschuss die **Rechtsform der öffentlich getragenen GmbH**. Eine vollständige Privatisierung, also eine GmbH in privater Trägerschaft, ist – wie das Beispiel Metropol-Theater in Berlin gezeigt hat – mit erheblichen Risiken verbunden. Die Existenzsicherung, die ein öffentlicher Betrieb genießt, ließe sich bei einer Privatisierung nur durch einen unbefristet abgeschlossenen Fördervertrag erreichen. Allerdings erlaubt es die GmbH in öffentlicher Trägerschaft – soweit landesrechtlich zulässig -, Dritte, also auch Privatpersonen, als Gesellschafter zu beteiligen. Auf die besonderen Probleme einer Beteiligung von Arbeitnehmern an der Trägerschaft, weist die Arbeitsgruppe ausdrücklich hin. Diese kann zu einer Vermischung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerpositionen ebenso führen wie zu einer Beteiligung von Arbeitnehmern an Unternehmensentscheidungen, bei denen eine solche Beteiligung eher sachfremd ist, z.B. bei der Auswahl des Leitungspersonals, bei Vergütungen, bei der Festlegung sonstiger Arbeitsbedingungen. Die Vorstellung, man könne sich durch eine Rechtsformänderung und gleichzeitigem Austritt aus dem Arbeitgeberverband den tariflichen Bindungen

entziehen, ist unzutreffend. Diese ergeben sich nicht nur aus § 613 a BGB. Vielmehr ist nach den bisherigen Erfahrungen im Zusammenhang mit der Umwandlung eines Theater- und Orchesterbetriebes in eine GmbH davon auszugehen, dass Personal- und Betriebsräte die Gleichbehandlung auch neuer Arbeitnehmer auf dem Wege der Mitbestimmung erzwingen werden. Darüber hinaus bestehen Gewerkschaften und Personalräte bei den Übernahmevereinbarungen auf eine Fortgeltung der Tarifverträge unter Einbeziehung der neuen Arbeitnehmer.

8. Der Kulturausschuss spricht sich für eine **Verstärkung des Marketing-Sektors** in Theaterbetrieben aus. Marketing umfasst die Bereiche Kommunikationspolitik, Distributionspolitik, Preispolitik und Produkt- und Programmpolitik. Die Berücksichtigung von Marketinggesichtspunkten bei der Produkt- und Programmpolitik muss allerdings ihre Grenze finden, wo die Kunstfreiheit berührt oder das künstlerische Profil des Hauses beeinträchtigt wird. Es gibt jedoch auch neben dem Spielplan Maßnahmen zur Verbesserung des Marketing, wie theaterpädagogische Veranstaltungen, Lesungen und

Workshops, sowie z. B. die Herausgabe einer Theaterzeitung, das Pausenbuffet, das Betreiben eines Restaurationsbetriebes oder die Vermietung von Theaterräumlichkeiten für theaterfremde Veranstaltungen, soweit es der Spielplan erlaubt. Hingewiesen wurde in der Arbeitsgruppe auch darauf, dass ein verbessertes Marketing häufig eine bessere Finanzausstattung im personellen (z.B. Ausweitung der Kassenöffnungszeiten) und im sachlichen Bereich (z.B. mehr Werbematerialien) notwendig macht.

9. Das Ziel, die **Zusammenarbeit der Beteiligten zu verbessern**, wird ausdrücklich unterstützt. Es wird – nicht nur - angesichts der angespannten finanziellen Situation der Theater- und Orchesterbetriebe als ein Vorzug angesehen, dass mit dem Deutschen Bühnenverein eine Organisation existiert, an deren Tätigkeit und Meinungsbildung sowohl die Träger der Theater- und Orchesterbetriebe als auch deren künstlerische Leiter und Intendanten beteiligt sind. Zudem ist eine Diskussion in Gang gekommen, wie die Organisationsstruktur und der Ablauf der Jahreshauptversammlung so geändert werden können, dass die Kommunikation zwischen allen Beteiligten weiter verbessert wird.

10. Ein für die finanzielle Situation der Theater und Orchester wichtiges Problem ist die **Bewältigung der Tarifsteigerungen**. Diese sind zwar von den Theatern und Orchestern zu übernehmen, können aber von ihnen nicht beeinflusst werden. Werden sie nicht von den (öffentlichen) Trägern, die im Übrigen für die Tarifsteigerungen mitverantwortlich sind, durch Subventionserhöhungen ausgeglichen, besteht für die Theater und Orchester die Gefahr einer künstlerischen Einengung. Tarifsteigerungen entsprechen jedoch dem normalen Gang der Volkswirtschaft und betreffen alle wirtschaftlichen privaten und öffentlichen Bereiche. Die Theater und Orchester müssen deshalb in die Lage versetzt werden, diese Kosten erwirtschaften zu können.