

Sehr geehrte Damen und Herren,

soeben haben wir, das **ensemble-netzwerk**, die erste bundesweite Ensemble-Versammlung am Theater Bonn erfolgreich beendet. Es haben sich dort rund 250 Kolleginnen und Kollegen, hauptsächlich Schauspielerinnen und Schauspieler, getroffen. Aber auch Kolleg*innen der Regie, Dramaturgie, der Assistenz und Ausstattung waren da, ebenso wie Mitglieder von künstlerischen Leitungen und Kolleg*innen des Bühnenvereins.

Unseren Fokus versuchten wir dabei weitgehend auf Lösungsansätze zu legen, und uns nicht in ständigen Problembeschreibungen, die wir aus den Kantinen alle kennen, zu verlieren. Das war natürlich nicht immer möglich.

Trotzdem haben wir eine Reihe von essentiellen Bedürfnissen formuliert, die helfen sollen, die größtenteils prekären Arbeitsbedingungen an den deutschen Landes-, Staats- und Stadttheatern entscheidend zu verbessern. Damit wir eine Gleichbehandlung zwischen den künstlerischen Mitarbeitern und den Kollegen von Verwaltung und Technik herstellen. Damit wir ganz normale Arbeitsbedingungen, wie sie für alle Menschen gelten sollten, schaffen. Damit wir eine starke Theaterlandschaft mit gesunden und klugen Künstler*innen sind, die den gesellschaftspolitischen Problemen mit künstlerischen Mitteln trotz und ihren Auftrag erfüllen kann: Kunst zu machen.

Von vielen Punkten, die wir für dringend reformbedürftig halten, haben wir für den Beginn unserer gemeinsamen Gespräche die wichtigsten ausgesucht. Der einfacheren Lesbarkeit halber benutzen wir die männliche Form.

Wir schlagen grundsätzlich vor, dass das ensemble-netzwerk gemeinsam mit Mitgliedern des Bühnenvereins eine eigene Gruppe innerhalb des Bühnenvereins gründet, so dass wir in engem Kontakt bleiben können. Diese „Kontaktgruppe“ oder „Reformgruppe“ sollte ein Rederecht auf der Hauptversammlung erhalten und sich mindestens einmal im Jahr verbindlich treffen. Das Rederecht muss den Vertretern des ensemble-netzwerks genauso überlassen werden, wie den Vertretern des Bühnenvereins.

WAS BRAUCHEN WIR UM KÜNSTLERISCH ARBEITEN ZU KÖNNEN?

1.) Faire Bezahlung im Rahmen eines tariflich festgelegten Mindestgagensystems.

- Die Mindestgage für Berufsanfänger darf nicht unter € 3000.- liegen. Die Mindestgage nimmt jährlich an den Tariferhöhungen teil.
- Darauf aufbauend, soll es ein nachvollziehbares Gagen-System geben, das einen Gehaltsanstieg festsetzt, der ab dem dritten Jahr nach Berufsbeginn beginnt und alle weiteren drei bis fünf Jahre ebenfalls vollzogen wird. Künstlerische Exzellenz kann trotzdem extra vergütet werden. Die Höhe der Gagenstaffelung ist analog zu den Gehältern des öffentlichen Dienstes.

- Die Gagen nehmen auch dann an den Tariferhöhungen teil, wenn es einen Stufenaufstieg gab, damit sichergestellt wird, dass die Gagen „wettbewerbsfähig“ bleiben.
- Die Ensemblevertreter haben uneingeschränkte Einsicht in den Gagenplan des Ensembles und in den Spartenwirtschaftsplan. Mit dem Einblick soll die Einhaltung der Gleichbezahlung von Männern und Frauen und der gestaffelten Gagenerhöhungen kontrolliert werden.
- Bei der Verhandlung von Haustarifverträgen und den damit verbundenen Bedingungen werden die Ensemblevertreter mit beratender Stimme hinzugezogen



- Es wird angestrebt, jungen alleinstehenden Künstlerinnen im ersten Jahr nach Geburt eines Kindes ein Jahr bezahlte Baby-Zeit zu finanzieren, die sich nach dem Gehalt der Mutter richtet. Junge Mütter mit Kind genießen generell einen Kündigungsschutz von 3 Jahren. In diesem Zeitraum können sie bis zu drei Jahren unbezahlte Baby-Zeit in Anspruch nehmen und sind anschließend ein Jahr von Nichtverlängerungen ausgenommen. Ihre Wiedereingliederung wird aktiv von der Theaterleitung unterstützt.
- Es wird angestrebt, das Gagensystem des NV-Bühne an die Gagensysteme und Privilegien des TVöD / TVL und des TVK anzugleichen. Dies bezieht sich auf Gagen wie auch auf Regelarbeitszeiten und andere Vergünstigungen, wie Zuschläge an Sonn- und Feiertagen, die dort grundsätzlich einer Tagesgage entsprechen sollten.
- Es wird angestrebt für Gäste bundesweit einheitliche und verbindliche Gagen zu zahlen. Ein Probenmonat entspricht mindestens der Mindestgage, eine Abendvorstellung 1/15 einer Mindestgage.

2.) Die Dokumentation von Arbeitszeit

Die Arbeitszeit aller Mitarbeiter muss vom Arbeitgeber aufgezeichnet und dokumentiert werden, so dass sie von den Mitarbeiter*innen überprüft werden kann. Es ist bekannt, dass die gesetzliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden an allen Theatern von vielen Mitarbeiter*innen überschritten wird. Es ist ebenfalls bekannt, dass dies illegal ist und wir es gemeinsam verändern müssen. Das Theater ist eine öffentlich geförderte Einrichtung, um den Bürgern den Zugang zu Bildung

und Kultur zu gewährleisten. Dabei dürfen wir nicht gegen die Bundesgesetze verstoßen.

— Als Arbeitszeit sind sämtliche Tätigkeiten zu werten, die auf Anweisung durch die Theaterleitung bzw. mit ihrem Wissen verrichtet werden, inklusive Maskenzeiten, Anproben, Kritik-Sitzungen, Matineen und Publikumsgespräche etc., sowie der notwendigen Fahrzeit zwischen zwei Betriebsstätten. Bereitschaftszeiten zählen ebenfalls zur Arbeitszeit, ebenso Proben, die zwar angesetzt, aber nicht durchgeführt wurden.

— Der Maßstab für Proben ist der Probenplan. Überschreitungen der dort angegebenen Zeiten müssen dokumentiert werden.

— Außerdem wird bei Darstellern für körperliche, geistige und mentale Vorbereitungsarbeit pauschal je angetretener Probe eine Stunde, sowie je geleisteter Vorstellung eine halbe Stunde angerechnet, gleich, ob diese innerhalb oder außerhalb des Theaters geleistet wird. Dies meint diverse Tätigkeiten, die zur Vor- und Nachbereitung von Proben nötig sind, wie z.B. Text lernen, Materialmappen bearbeiten, Recherche, das Aufrechterhalten der körperlichen Kondition, notwendiges Duschen nach Vorstellungen etc.

— Bei Assistenten sind Vor- und Nachbereitungsarbeiten in vollem Umfang auf die Wochenarbeitszeit anzurechnen.

— Überstunden werden durch Freizeit ausgeglichen. Die Ausgleichsfreizeit ist grundsätzlich in ganzen freien Tagen zu gewähren; diese sollen, wenn möglich, zusammenhängend gewährt werden. Überstunden, die nicht innerhalb von drei Monaten durch Freizeit ausgeglichen werden, werden bezahlt. Dabei wird der Stundenlohn, der sich aus Monatsgage und Regelarbeitszeit ergibt, berücksichtigt. Nicht ausgeglichene Überstunden werden im Fall einer Nichtverlängerung zum Spielzeitende ausbezahlt.

— Nach einer Premiere haben Darsteller und Assistenten Anspruch auf 5 probenfreie Tage.



- Ausnahmen von den beiden vorstehenden Punkten sind nur in Absprache mit den Betroffenen und der Ensemblevertretung möglich.

3.) Einbeziehung und Schutz der Ensemblevertretung.

Jedes Ensemble muss jährlich mindestens zwei Ensemblevertreter*innen wählen. Aktiv und passiv wahlberechtigt sind alle vom Geltungsbereich erfassten Berufsgruppen mit festen Verträgen sowie alle Schauspieler mit Gastverträgen.

- Die Ensemblevertreter haben ein Informationsrecht in allen künstlerischen, sozialen, finanziellen und geschäftspolitischen sowie strukturellen Fragen des Theaterunternehmens.
- Ein Beratungsrecht und Vetorecht in allen künstlerischen und sozialen Fragen, insbesondere in Bezug auf den Spielplan und auf beabsichtigte Neuengagements. Der Spielplan ist vor Verabschiedung mit der Ensemblevertretung abzustimmen.
- Die Ensemblevertretung muss in die Lage versetzt werden, anstehende Fragen auf einer Ensembleversammlung zu besprechen, bevor entsprechende Entscheidungen gefällt werden.
- Bei der Verhandlung von Haustarifverträgen und den damit verbundenen Bedingungen werden die Ensemblevertreter mit beratender Stimme hinzugezogen
- Die Ensemblevertretung hat das Recht, einmal im Vierteljahr eine Versammlung einzuberufen, die für die Teilnehmer als Arbeitszeit gewertet wird. Diese Regelversammlung ist bei der Disposition zu berücksichtigen. Darüber hinaus darf die Ensemblevertretung im Bedarfsfall zusätzliche Versammlungen einberufen, die nicht als Arbeitszeit gewertet werden. Proben- und Vorstellungsbetrieb dürfen durch die außerordentlichen Versammlungen nicht gestört werden.



- Eine Nichtverlängerungsmitteilung darf an die Ensemblevertreter während ihrer Amtszeit, sowie zwei Jahre danach, nicht ausgesprochen werden. Für außerordentliche Kündigungen gelten analog die Schutzbestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes für Betriebsräte.
- Die Arbeit im Rahmen der Ensemblevertretung wird auf die Wochenarbeitszeit angerechnet.
- Es wird angestrebt, dass Ensemblevertreter nach Bedarf bei Leitungssitzungen sowie an Sitzungen des Aufsichtsgremiums als Gäste teilnehmen, damit diese dort ihre Anliegen vortragen und ihre Belange vertreten und diskutieren.



Dies sind nur einige unserer Reformpläne.

Weitere Punkte, über die wir mit Ihnen in naher Zukunft in Kontakt treten müssen sind:

Gleichbezahlung von Männern und Frauen, die Nichtverlängerung während der Elternzeit, Finanzierung der Kinderbetreuung am Abend, Kündigungsschutz ab einem gewissen Alter bei Leitungswechseln, das Mitspracherecht des Ensembles bei einer Inszenierung durch den Intendanten (nicht jeder gute Intendant ist ein guter Regisseur), zusätzliche Regiegagen für inszenierende Intendanten, die Ausrichtung auf Leitungsteams und somit die Abschaffung der Einzelintendanz, über die Möglichkeit, dass bei einem Leitungswechsel das künstlerische Personal übernommen wird und erst nach einem Jahr nicht verlängert werden kann, die generelle Nichtverlängerungspraxis bei Intendantenwechseln, das Anwenden der Open Space Methode innerhalb des Betriebes und noch viele andere Themen.

Nach dem Austausch mit Mitgliedern des Bühnenvereins, aber auch der GDBA auf der ersten bundesweiten Ensemble-Versammlung ist uns klar geworden, dass es eine erschreckende Diskrepanz in der Beschreibung der Arbeitswirklichkeit zwischen den Schauspielern und den Institutionen zu geben scheint. Dies wollen wir ändern.

Wir bitten Sie dabei, sich mit größtmöglicher Sensibilität und Ehrlichkeit dem Dialog zu öffnen und Missstände anzuerkennen, auch wenn dafür noch nicht sofort Lösungsmöglichkeiten vorstellbar scheinen.

Eine Theaterreform hat begonnen. Sie ist dringend notwendig.

Wir sind der Meinung, dass es zusätzlich wichtig ist, gemeinsam Initiativen zu entwickeln, damit wir uns an die Öffentlichkeit und Politik wenden, um für bessere Ausstattung für die Stadttheater zu sorgen. Dies meint zum Beispiel das Projekt „40.000 Bühnenmitarbeiter*innen treffen ihre Abgeordneten“, welches dabei helfen soll, bei wichtigen und zukünftigen Entscheidungsträgern die Theater-Lobby zu verstärken. Wir wollen gemeinsam mit den Mitgliedern des Bühnenvereins bei den Rechtsträgern für Mittel werben, um soziale Gerechtigkeit herzustellen.

Dafür wünschen wir uns, dass Sie anerkennen, dass die Arbeitsbedingungen an den deutschen Stadttheatern derzeit so nicht mehr tragbar sind. Dies betrifft nicht nur kleine oder mittelkleine Häuser in der Provinz; es betrifft auch die großen Häuser.

Wir sind uns sicher, dass die Theaterreform uns allen ein erhöhtes Selbstbewusstsein als Theatermacher*innen beschert wird, und dies wird unweigerlich in den nächsten Jahren zu anderen künstlerischen Ergebnissen führen.

Anbei erhalten Sie die ersten drei Ausgaben des ensemble-netzwerks, unserer kleinen, schmutzigen Schülerzeitung, die Ihnen einen Einblick in die derzeitige Arbeits- und Gefühlslage der Theatermacher*innen versetzt. Außerdem das Protokoll des Open Space.

Bei Bedarf können Sie sich gerne auch telefonisch an uns wenden.

Mit freundlichen Grüßen und einem lauten YOU ARE NOT ALONE

Lisa Jopt, Johannes Lange und Sebastian Rudolph,
stellvertretend für das ganze ensemble-netzwerk

