26.05.2003

Neudruck!

Antrag

der Fraktion der FDP

Tarifliche Rahmenbedingungen für Kunst und Kultur verbessern

I. Der Landtag möge beschließen:

Die Landesregierung wird beauftragt, sich für eine Verbesserung der tarifvertraglichen Rahmenbedingungen für Theater, Museen, Bibliotheken und sonstige dem Öffentlichen Dienst angehörende Kultureinrichtungen einzusetzen. Insbesondere wird die Landesregierung als Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder aufgefordert, den Abschluss von Spartenarbeitsverträgen zu realisieren, die den tatsächlichen Anforderungen der jeweiligen Sparten (Theater, Museen, Bibliotheken etc.) besser gerecht werden.

II. Begründung

A

Im Jahr 2000 befanden sich nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 53% der Museen unmittelbar in staatlicher oder gemeindlicher Trägerschaft. Werden Beteiligungen öffentlicher Träger an privatrechtlich ausgestalteten Gesellschaften, Stiftungen und Vereinen hinzugezählt, ist davon auszugehen, dass sogar 70-80 % aller Museen maßgeblich von öffentlichen Trägern abhängen.

Im Bereich der Theater zeichnet sich ein ähnliches Bild ab: 1999 besuchten ca. 20 Millionen Menschen staatliche oder kommunale Theater, 10 Millionen Menschen private Theater.

In den meisten staatlichen oder kommunalen Institutionen gelten für das Personal die Regelungen des Öffentlichen Dienstes in Form der Tarifverträge BAT und BMT-G bzw. BAT-O und BMT-O. Darüber hinaus gibt es an den Theatern besondere Tarifregelungen für künstlerisches Personal.

Im Hinblick auf die historische Entwicklung ist die Eingliederung von Kultureinrichtungen in den Öffentlichen Dienst nachvollziehbar, zumal die meisten Institutionen seinerzeit als städtische Eigenbetriebe geführt wurden. Fast durchweg finden sich heute jedoch rechtlich eigenständige und ökonomisch eigenverantwortlich wirtschaftende Kulturinstitutionen, die zum Teil

Datum des Originals: 26.05.2003/Ausgegeben: (26.05.2003) 28.05.2003

Die Veröffentlichungen des Landtags sind fortlaufend oder auch einzeln gegen eine Schutzgebühr beim Archiv des Landtags Nordrhein-Westfalen, 40002 Düsseldorf, Postfach 10 11 43, Telefon (0211) 884 - 2439, zu beziehen.

im direkten Konkurrenzkampf mit privaten Anbietern - z.B. des Eventbereichs - stehen. Die Kulturbetriebe bleiben - der veränderten Ausgangslage ungeachtet - jedoch an tarifliche Regelungen gebunden, die ihren besonderen Eigenarten nicht Rechnung tragen und selbst für alltägliche Aufgabenstellungen eines Kulturbetriebs oft keine angemessene Regelungen bieten können.

Für nahezu alle Kultursparten lassen sich Themengebiete ausmachen, hinsichtlich derer seitens der Tarifparteien zwingender Handlungsbedarf besteht:

- Arbeitszeit

Die Tarifverträge werden dem im Kulturbereich durchweg bestehenden Erfordernis, Personal an Wochenenden oder abends einzusetzen, nicht angemessen gerecht. Die Manteltarifverträge BAT und BMT-G sind dem Leitbild büroüblicher Arbeitszeiten verhaftet und behandeln Arbeit außerhalb der normalen Bürostunden als besonders zu regelnde (und am besten zu vermeidende) Ausnahme. Insbesondere im Kulturbereich wird Personal jedoch gerade dann gebraucht, wenn „normale“ Arbeitnehmer nicht ihrer Tätigkeit nachgehen und Zeit finden, Veranstaltungen zu besuchen. In Kulturbetrieben ist damit die im Flächentarifvertrag besonders geregelte Ausnahme gerade die Regel.

Nachfolgend ein Beispiel aus dem besonders personalintensiven Bühnenbereich:

Theateraufführungen finden bis auf wenige Ausnahmen wie zum Beispiel Vorführungen für Kinder oder Vorstellungen am Nachmittag in den Abendstunden statt. Je nach technischem Aufwand wird ein Stück von 2 bis 20 Bühnentechnikern und Beleuchtern „hinter den Kulissen“ betreut. Nach der tariflichen Systematik des Arbeitertarifvertrags BMT-G leisten Techniker ab 20 Uhr zuschlagspflichtige Nacharbeit. Der Nachtarbeitszuschlag kostet das Theater 20 % mehr Stundenlohn. Arbeitet der Bühnentechniker an einem Sonntag - einem der regelmäßig besucherstarken Tag -, muss ihm das Theater sogar 30 % mehr Lohn zahlen.

Zusätzlich zu den Zuschlägen sieht das Tarifrecht für Bühnentechniker auch noch einen sogenannten Theaterbetriebszuschlag von 5,93 € je Arbeitstag vor, der die „besonderen Erschwernisse der üblicherweise unregelmäßigen täglichen Arbeitszeit“ abgelten soll.

An privaten Theatern sind solche Zuschlagsregelungen unbekannt. Mit den dort beschäftigten Technikern wird ein fester Monatslohn vereinbart, der aufgrund der ungünstigen Dienstzeiten und der harten körperlichen Arbeit auf der Bühne höher ausfällt als bei einem vergleichbaren Werkstattarbeiter. Zuschläge für die Ableistung „normaler“ Arbeit kennt man dort jedoch nicht.

Auch im Hinblick auf flexible Arbeitszeitregelungen – an dieser Stelle seien Arbeitszeitkonto, Jahresarbeitszeit und Ausgleichskorridore erwähnt - unterliegen die dem Öffentlichen Dienst angegliederten Kultureinrichtungen nicht mehr nachvollziehbaren Beschränkungen, die in Nordrhein-Westfalen in Einzelfällen sogar verschärft wurden.

Nachfolgend auch hierzu ein Beispiel aus der Bühnentechnik:

Der Berufsalltag auf einer Bühne verlangt von den Bühnentechnikern eine hohe zeitliche Flexibilität, da der Arbeitsaufwand differiert. Aufgrund des Besucherandrangs

sind z. B. insbesondere die Wintermonate besonders arbeitsintensiv. Aber auch innerhalb einer Woche kann es zu erheblichen Schwankungen kommen. In NRW wird durch den Zusatztarifvertrag BZT-G geregelt, dass dem Bühnentechniker Überstundenzuschläge zu zahlen sind, wenn er an einem Tag länger als 8 Stunden arbeitet, unabhängig davon, ob die Überstunden am nächsten Tag ausgeglichen werden können. Das Theater, das den 8-Stunden-Tag nicht strikt einhält, wird finanziell benachteiligt.

Solche Tarifregelungen kosten die zunehmend um ihre Existenz ringenden Theater in Nordrhein-Westfalen jedes Jahr immense Summen und verhindern zeitgemäße und flexible Arbeitszeitregelungen.

- Einfache Tätigkeiten

Einfache Tätigkeiten wie die des Aufsehers im Museum oder der Garderobiere im Theater sind im Öffentlichen Dienst kaum mehr zu bezahlen. Gerade in den personalintensiven Kultureinrichtungen fallen jedoch solche einfachen Tätigkeiten in erheblichem Umfang an.

Um Geld zu sparen, haben deshalb die meisten Theater seit Jahren keine fest angestellten Garderobieren mehr, sondern studentische Aushilfen.

Wenn Kultureinrichtungen studentische Aushilfen engagierten, konnten sie marktübliche Vergütungen aushandeln, die in der Regel zwischen 5 bis 7 € betragen. Seit dem Frühjahr 2002 jedoch machen die Tarifparteien des öffentlichen Dienstes den BAT auch für die Aushilfen geltend. Abendaushilfen müssen eingruppiert werden und haben folglich einen Weihnachts- und Urlaubsgeldanspruch. Die Studierenden, die zum Beispiel im Museum an der Garderobe arbeiten, erhalten inklusive der Sonderleistungen einen Stundenlohn von 12 bis 13 €, da die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes für solche einfachen Hilfstätigkeiten keine entsprechende niedrigere Lohngruppe vorsehen.

Viele andere Kultureinrichtungen versuchen den unsachgemäßen tariflichen Regelungen zu entkommen, indem die Aufgaben an nicht an Tarife gebundene Drittunternehmen übertragen.

- Leistungsbezogene Vergütung und Lohnkorridor

Die Vergütung im Öffentlichen Dienst steht - einmal festgelegt - nahezu unverrückbar fest. Auf die Lohnentwicklung kann unabhängig von Einsatz und Leistung kaum Einfluss genommen werden.

Die einzelnen Lohn- bzw. Vergütungsgruppen des Öffentlichen Dienstes sind unflexibel. Einmal vorgenommene Grundeingruppierungen werden in der Praxis der Kultureinrichtungen in der Regel nicht mehr verändert, auch wenn sich Tätigkeitsschwerpunkte verschieben. Eine befristete Höhergruppierung ist oft problematisch, eine Herabgruppierung in der Regel unmöglich.

Häufig fehlen deshalb Anreize und Angebote für eine effiziente Personalentwicklung in Kultureinrichtungen.

Dringend überprüft werden muss die Regelung der Einheitslöhne über Flächentarifverträge. Für Kultureinrichtungen bedeutet die gängige Praxis, dass ihren Besonderheiten im Hinblick auf Größe, Bedeutung, regionale Lage und damit auch ihrer finanziellen Situation in keiner Weise Rechnung getragen wird. Im Theaterbereich ist es im Bereich des künstlerischen Personals völlig selbstverständlich, dass große Opern- und Schauspielhäuser ein völlig anderes Lohngefüge haben als zum Beispiel Kinder- und Jugendtheater. Für den nichtkünstlerischen Bereich gilt jedoch mit Ausnahme der Unterscheidung in Ost- und Westlohn ein bundesweiter Einheitstarif. Nicht selten führt dies dazu, dass die Darsteller und künstlerischen Hauptakteure weniger verdienen als das technische Personal. Die Tarifparteien sollten hier die Einführung von Lohnkorridoren in Betracht ziehen; also in den jeweiligen Lohngruppen einen Spielraum lassen, der entweder durch einen Bezirkstarifvertrag oder in der Kultureinrichtung durch die Betriebspartner ausgefüllt werden könnte.

- Tarifliche Öffnungsklauseln und Günstigkeitsprinzip

Die Regeldichte der heutigen Tarifverträge ist zu groß. Von der Berechnung des Dienstjubiläums bis zu Erschwerniszuschlägen ist nahezu alles geregelt. Damit wird den Betrieben die Möglichkeit entzogen, auf Besonderheiten vor Ort zu reagieren und ggf. zu regeln. Die Tarifparteien sollten sich daher bei neuen Tarifverträgen selbst Beschränkungen auferlegen und – dort, wo möglich - Öffnungsklauseln für betriebliche Regelungen vorsehen.

Gerade die kontroversen Debatten der letzten Monate über die Schließungen oder finanzielle Beschneidungen von Kultureinrichtungen haben gezeigt, dass große Teile der Belegschaft solidarisch zu ihrer Einrichtung stehen und auch bereit wären, Lohn einbußen hinzunehmen, bevor diese geschlossen oder teilgeschlossen werden.

Mitarbeiter und Kulturschaffende vor Ort werden zu häufig durch Entscheidungen von Funktionären fremdbestimmt. Deshalb ist es sinnvoll, im Rahmen einer Erweiterung des Günstigkeitsprinzips, Abweichungen vom Tarifvertrag dort zu ermöglichen, wo sich ein großer Teil der Belegschaft in freier und geheimer Abstimmung für diese ausspricht.

B

Sparten- und Bezirkstarifverträge könnten ein bedeutsamer Lösungsansatz für eine umfassende Tarifreform sein. Bei grundsätzlichem Verbleib der öffentlichen Kultureinrichtungen im Öffentlichen Dienst bieten Spartentarifverträge umfassende Möglichkeiten, um für alle betrieblichen und organisatorischen Besonderheiten von Kultureinrichtungen angemessene und bezahlbare tarifliche Lösungen zu finden. Eigene Spartentarifverträge könnten darüber hinaus die jeweilige Sondermaterie (z. B. Theater, Museen, Bibliotheken etc.) zusammenhängend und in sich stimmig regeln, ohne jeweils auf die allgemeinen Regelungen der Flächentarifverträge Bezug nehmen zu müssen. Ihnen kommt damit eine sehr viel weitgehendere Regelungskompetenz zu, als den wenigen, unzusammenhängenden und teilweise unsystematischen Sonderregelungen in den Anlagen der jetzigen Flächentarifverträge.

Karl Peter Brendel
Dietmar Brockes
Brigitta Capune-Kitka
Dr. Ute Dreckmann
Holger Ellerbrock
Horst Engel
Angela Freimuth
Dr. Stefan Grill
Christian Lindner
Dr. Robert Orth
Dr. Gerhard Papke
Dr. Jana Pavlik
Ingrid Pieper-von Heiden
Christof Rasche
Dr. Stefan Romberg
Joachim Schultz-Tornau
Jan Söffing
Marianne Thomann-Stahl
Prof. Dr. Friedrich Wilke
Ralf Witzel
Dr. Ingo Wolf