

Mütter! Courage!

Über mangelnden Nichtverlängerungsschutz in der Elternzeit und unsoziales Personalmanagement an der Theater, Oper und Orchester GmbH Halle

von Dorte Lena Eilers

Unter dem Schlagwort „Abgestraft für Elternzeit“ postete die Musikpädagogin Barbara Frazier am 28. Oktober einen Aufruf auf Facebook. Völlig unerwartet war ihr durch den Geschäftsführer der Theater, Oper und Orchester GmbH Halle (TOOH) Stefan Rosinski während der Elternzeit die Nichtverlängerung ihres Vertrages ausgesprochen worden. Unerwartet deshalb, weil Frazier ein Jahr zuvor, ebenfalls während der Elternzeit, noch von eben jenem Geschäftsführer verlängert worden war.

Nun sind Nichtverlängerungen im System des Normalvertrags Bühne, über den die meisten künstlerisch Beschäftigten angestellt sind, gängige Praxis. Viele Verträge sind auf ein Jahr befristet. Die Unsicherheit, die darin steckt, teilen Bühnenmitarbeiterinnen und -mitarbeiter mit befristet Beschäftigten aller Branchen: Entscheidet ein Chef, die Anstellung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters in Elternzeit nach dem regulären Auslaufen der Vertragszeit nicht zu verlängern, kann er dies tun. Durch die massive Zunahme von Zeitarbeitsverträgen im Zuge der Hyperflexibilisierung unterliegen gerade Frauen, die eine Familie gründen wollen, dem Risiko, sich durch eine Schwangerschaft in die Arbeitslosigkeit zu manövrieren. Solange dies gesetzlich nicht gelöst ist, obliegt es einem aufgeklärten Personalmanagement, dem Hire-and-Fire-Prinzip US-amerikanischer Prägung Werte wie soziale Verantwortung, Beschäftigtenschutz und Moral entgegenzusetzen.

2017 konnten die Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA) und die Vereinigung deutscher Opernchöre und Bühnentänzer e. V. immerhin den Nichtverlängerungsschutz für Mütter bis zu vier Monate nach der Geburt durchsetzen. Ein befristeter Vertrag, der während dieser Zeit auslaufen würde, verlängert sich somit automatisch. Gegenüber anderen Branchen ein Plus für die Arbeitswelt Theater. Die GDBA-Forderungen nach einer Ausweitung dieses Schutzes auf die Elternzeit von Müttern und Vätern stünde laut Präsident Jörg Löwer indes ganz unten auf der Liste der Arbeitgeber. Im Bereich der Bühnenkünste kommt hinzu, dass die Flexibilität der Arbeitsverträge nicht unbedingt infrage gestellt wird. „Wir sind ausdrücklich für die Beibehaltung der Zeitverträge. Aber wir wollen eine Begrenzung der Willkür in diesem Bereich“, erneuerte das Ensemble-Netzwerk anlässlich des Hallenser Falls (der nur einer von vielen ist) eine alte Forderung.

Was geht im Kopf eines Geschäftsführers vor, der einer jungen Mutter den Arbeitsplatz entzieht? Stefan Rosinski erklärte in einer Stellungnahme: Der Tarifvertrag Normalvertrag Bühne lasse für eine ordentliche Nichtverlängerung allein künstlerische Gründe zu. Die Nichtverlängerung sei aus der Bewertung der Arbeitsleistung von Frau Frazier als Mitarbeiterin geschehen. Diese sei ihr ausführlich durch die Leiterin der Theaterpädagogik als ihrer Vorgesetzten, Sylvia Werner, und den Geschäftsführer, Stefan Rosinski, dargelegt worden. Künstlerische Aspekte sollten in Kunstinstitutionen natürlich immer im Vordergrund stehen. Nur mischen sich hier bei Personalentscheidungen die klaren Regelungen eines Vertragstextes mit ästhetischen Kriterien, was tatsächlich Raum für faktisch schwer überprüfbare Entscheidungen lässt. In Halle jedoch kommt eine Merkwürdigkeit hinzu. Wie nämlich lässt es sich erklären, dass die Beurteilung der Arbeitsleistung von Barbara Frazier 2017 noch zu einer Verlängerung geführt hat, im Jahr darauf indes zu einer Nichtverlängerung, wenn sie in dieser Zeit, da in Elternzeit, gar nicht gearbeitet hat? Einziger Grund kann hier nur sein, dass ihre Vertretung in den Augen der Geschäftsführung bessere Leistungen erbracht hat. Dieser Konkurrenzsituation sind alle befristet beschäftigten Mütter und Väter in Elternzeit ausgesetzt. Schlimm genug, haben sie, da sie ja nicht vor Ort sind, keinen Einfluss auf die Situation. In Halle besteht die Besonderheit, dass die Nichtverlängerung entgegen dem Willen der künstlerischen Leiter der Oper, Florian Lutz, Veit Güssow und Michael von zur Mühlen, ausgesprochen wurde. Was einen weiteren Konflikt an dem Haus berührt: den mal offen, mal intern ausgefochtenen Streit zwischen Geschäftsführung und Opernleitung.

Zahlen und Gesetze sind das eine. Leitungskompetenz bedeutet aber auch, die personellen Prozesse im Haus verantwortungsvoll zu moderieren. Eine Arbeitsleistung, die der Aufsichtsrat der TOOH schleunigst auf Qualität prüfen sollte. Das Handeln der Geschäftsführung mag juristisch sauber sein, moralisch tragfähig ist es nicht. Rosinskis Hinweis, Barbara Frazier stünden alle juristischen Mittel offen, später flankiert von einem Brief, der sie unter Androhung weiterer Schritte dazu auffordert, ihre Aussagen zurückzuziehen, ist nicht nur zynisch. Er ist für eine Kulturinstitution, deren Geschäftsleitung wissen sollte, dass es bei NV-Bühne-Prozessen für Geringverdiener keine Prozesskostenhilfe gibt, denkbar unwürdig. //

Abgerufen am: 26.08.2019