

ENSEMBLE - NETZWERK

FAIRNESS—CHARTA

Stand: 3.3.2021

Vorschläge des Ensemblesnetzwerkes für fairen Umgang der Theaterleitung mit den künstlerischen Beschäftigten

Vorgeschlagen werden Regelungen, die den Tarifvertrag NV-Bühne ergänzen bzw. zugunsten der künstlerischen Mitarbeiter erweitern. Sie sollen im Dialog mit den Betroffenen nach und nach ergänzt werden. Es ist absehbar, dass es für die verschiedenen Berufsgruppen und Gewerke Sonderregelungen geben wird. Gespräche mit den jeweiligen Netzwerken einerseits, mit Leitung & Ensemblevertretern interessierter Theater werden geführt.

Die Themenbereiche sind: **Bezahlung** (I), **Arbeitszeit** (II), **Mitbestimmung** (III) **Sozialschutz** (IV) und **Respekt** (V)
Sonderregelungen für Assistierende (VI)



ENSEMBLE - NETZWERK

I. Bezahlung

— Die Einstiegsgage für Anfänger*innen mit abgeschlossener Ausbildung beträgt € 3000.- (Grundgehalt, Stufe 1)

— Es wird ein Mindestgagenstufensystem eingeführt:
Das Grundgehalt wird entweder jährlich um € 100.- /oder zweijährlich um € 200.- aufgestockt.

Die höchste Mindestgagenstufe wird nach sechs Jahren mit € 3600.- (Grundgehalt, Stufe 7) erreicht.

Entscheidend für die Einstufung ist die Zahl der abgeschlossenen Berufsjahre. *(Beispiel: eine Schauspielerin, die neu engagiert wird, aber schon sechs oder mehr Berufsjahre an anderen Theatern oder frei gearbeitet hat, erhält eine Mindestgage gem. Stufe 7)*

— Dazu kommen jeweils die jährlichen Aufstockungsbeträge gem. den von VER.DI ausgehandelten Tariferhöhungen.

— Die Grundgehaltsstufen müssen spätestens alle fünf Jahre der Steigerung der Lebenshaltungskosten gem. Index des statistischen Bundesamtes angepasst werden.

— Es steht den vertragsschließenden Parteien frei, höhere Zahlungen in Form von Gehaltszulagen, Spielgeldern oder Leistungsprämien zu vereinbaren.

— Ein Mindestgagenstufensystem gilt auch für Schauspielgäste: Die Mindestabendgagen (ohne Berücksichtigung ev. anfallender Spesen) betragen grundsätzlich 10% der nach obigem Maßstab zu errechnenden Monatsgage: € 300.- sind demnach die Mindestvorstellungsgage.

Probengagen werden auf Monatsgagenbasis gem. obigem Maßstab bezahlt



ENSEMBLE - NETZWERK

—wir regen an, auch für Regie-Teams (Regie, Bühne, Kostüm, Musik, Video) Sockelgagen gem. den Empfehlung des Regie-Netzwerks zu verabreden.

—Überschreitungen der Regelarbeitszeit (s.II), müssen, wenn sie nicht innerhalb festzulegender Zeitrahmen durch entsprechende Freizeit ausgeglichen werden können, finanziell abgegolten werden. Dabei wird jeweils der Stundenlohn zugrunde gelegt, der sich aus der Monatsgage und der Regelstundenzeit errechnet.

—Für Sonderhonorare (z.B. Honorare für kurzfristige Übernahmen) sollte ein nachvollziehbares Raster entwickelt werden, das jährlich unter Mitbestimmung auch der Ensemblevertretung überprüft wird. (BR ist gem Betr.VerfG ohnehin beteiligt)

II. Arbeitszeit

—Die Regelarbeitszeit beträgt pro Woche 40 Stunden. Sie kann im Rahmen des ArbZG überschritten werden.

—Als Arbeitszeit gelten grundsätzlich die Zeit, während der sich die Kolleg*innen im Theater aufzuhalten haben, also auch Schminkzeiten, Anproben und ev. dazwischenliegende Bereitschafts- bzw. Wartezeiten, sowie berufsspezifische Vor- und Nachbereitungszeiten.

—Anrechnung von Arbeitsstunden für

a) Textlernen, (Schauspieler*innen)

b) Stücke/Werke lesen (Dramaturg*innen)

c) begleitende Bildungsmaßnahmen (Sprechen/ Singen/ Tanzen/ Fechten)

d) Produktionsvorbereitungen /Aufbaukontrolle



ENSEMBLE - NETZWERK

(Assistenten*innen)

Für Berechnung und ggfls. pauschalierte Bezahlung der Punkte a) bis d) kann ein Raster entwickelt werden, das jährlich -unter Mitbestimmung der Ensemblevertretung überprüft wird.

—Überschreitungen der Arbeitszeit werden durch Freizeit, möglichst in zusammenhängenden Phasen, oder Geld (s. I) ausgeglichen.

— Samstage bleiben grundsätzlich probefrei. Ausgenommen sind Premierenvorbereitungstage.

— Probenpläne (Woche/Tag) sind ab dem Zeitpunkt ihrer Veröffentlichung für beide Seiten verbindlich und können nur im Einvernehmen geändert werden



ENSEMBLE - NETZWERK

III. Mitbestimmung

- Zweijährlich werden Ensemblevertreter gewählt.
- Diese sind gegen Nichtverlängerungen analog zu Betriebsräten geschützt.

Mitwirkungsrechte:

- Einsicht in Gagenlisten (auch von Gästen und Regie-Teams) bei gleichzeitiger Schweigepflicht.
- Einspruchsrecht in sozialen Fragen, insbesondere
 - bei Arbeitsüberlastung/ Unterforderung
 - Schwangerenschutz
 - Nichtverlängerungen in sozialen Härtefällen
 - bei Besetzungen im Regiebereich-bei nachgewiesenen Verstößen gegen die Regeln des respektvollen Umgangs. (s. V.)
 - bei nachgewiesenem Gender-Pay-Gap.
- Recht auf frühzeitige Information und Diskussion der künstlerischen Pläne.

Zur Vermeidung von Konkurrenzproblemen sollte der BR die hier verfasste Mitbestimmung des Ensembles ausdrücklich anerkennen.



ENSEMBLE - NETZWERK

IV. Sozialschutz

Verbot der Nichtverlängerungsmitteilung

- bei Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren und mehr.
- von Schwangeren
- von Eltern bis zum abgeschlossenen 2. Lebensjahr der Kinder
- Garantie auf mindestens 1 volle Spielzeit nach Rückkehr aus der Elternzeit
- Wegfall des Nichtverlängerungsgrundes 'Intendantenwechsel'
- Abfindungen von 1 Jahresgage bei Nichtverlängerungen.
- Im Falle einer wesentlichen Beeinträchtigung der zur Ausübung des Berufes erforderlichen Qualifikationen durch Krankheit oder Unfall, insbesondere durch Abnutzung bei Tänzer*innen oder Sänger*innen, wird sich das Theater in Absprache mit dem Mitglied um eine Berufsumschulung bemühen und die Kosten dafür übernehmen, soweit nicht andere Institutionen dafür eintreten.

V. Respekt

- auf Proben herrscht Alkoholverbot

Kein Zwang zu

- Nacktauftritten
- gesundheitsgefährdenden Aktionen
- aktiver Kränkung von religiösen Überzeugungen in der Rolle oder der Rolleninterpretation.

Verbot von

- Beleidigungen/Beschimpfungen
 - öffentlichen Herabsetzungen
- 

ENSEMBLE - NETZWERK

—sexistischen Handlungen oder Bemerkungen.

Es wird ein Gremium (je 1 Vertreter von Ensemble/Leitung/Betriebsrat) eingerichtet, dem Beschwerden aus diesem Bereich vorgetragen werden können.

Verstöße werden sanktioniert

—entweder arbeitsrechtlich (je nach Schwere bzw. Häufigkeit: Ermahnung/Abmahnung/außerordentliche Kündigung)

—oder durch Bußgelder.

Gespräche über vertragsrelevante Details (Geld/Rollen/Vertragsdauer), die von der Leitung angestrebt werden, müssen grds. vorangekündigt werden

—unter Nennung des Themas

—mit ausreichendem zeitlichem Vorlauf

—versehen mit dem Hinweis, dass der/die Kollegin ein Mitglied von BR oder EV mitbringen darf.

VI. Sonderregelungen für Assistierende

Gage: Assistent*innen erhalten im 1. Arbeitsjahr ein Basisgehalt von €2600.-, im 2. Arbeitsjahr eine Aufstockung von plus € 200.-, sowie die jeweils fälligen TE.

Jeder Assistierende hat Anspruch, vor Ende seiner Vertragszeit eine eigene künstlerische Arbeit in seinem Arbeitsbereich zu erstellen.



ENSEMBLE - NETZWERK

Dieser Vorschlag sollte zwischen den Parteien des Betriebes diskutiert und ggfls. geändert oder ergänzt, also den jeweiligen Bedürfnissen angepasst werden. Wichtig und letztlich entscheidend ist eine Verstetigung der Regeln durch Fortwirkungsklauseln, die auch die Nachfolger der vertragsschließenden Geschäftsleitung bindet. Sie kann dann nur durch Abschluss neuer Regeln verändert werden, deren Wirksamkeit der Zustimmung der gewählten Ensemblevertretung bedarf.

Entwurf: Vorstand des ensemble-netzwerk e.V.

