

# Landeshauptstadt Magdeburg

## Stellungnahme der Verwaltung

| Stadtamt                               | Stellungnahme-Nr. | Datum      |
|--|-------------------|------------|
| FB 04                                  | S0184/04          | 04.06.2004 |
| zum/zur                                |                   |            |
| Anfrage F0109/04                       |                   |            |
| Bezeichnung                            |                   |            |
| Verträge mit Schauspielern und Sängern |                   |            |
| Verteiler                              |                   |            |
| Der Oberbürgermeister                  |                   | 15.06.2004 |

Arbeitsverträge von solistisch tätigen Künstlern beurteilen sich nach dem Tarif „Normalvertrag Bühne (Solo)“.

Arbeitsverträge auf der Grundlage des Normalvertrages Bühne (Solo) sind stets befristete Verträge. Die Zulässigkeit der Befristung ist höchstinstanzlich anerkannt. Mit ihr wird die grundrechtlich geschützte Kunstfreiheit (Art. 5 III Grundgesetz) gewährleistet. Für die künstlerische Innovation ist der stete Wechsel künstlerischer Konstellationen unabdingbar.

Die Beendigung der befristeten Solistenverträge erfolgt im sog. Nichtverlängerungsverfahren gemäß §§ 61 ff. Normalvertrag Bühne. Durch eine form- und fristgerecht ausgesprochene Nichtverlängerungserklärung bestätigt der jeweilige Vertragspartner (Theater oder Solist) die im Arbeitsvertrag niedergelegte Befristung des künstlerischen Arbeitsverhältnisses. Aufgrund der tariflich vorgesehenen Fristvorschriften hat der Solist dann 9 bzw. 12 Monate Zeit für seine künstlerische Neuorientierung.

Bei einer aufgrund eines Intendantenwechsels ausgesprochenen Nichtverlängerung sieht das Tarifrecht unter bestimmten Voraussetzungen eine nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit abgestufte Abfindung des Solisten vor.

Bei einer Nichtverlängerungserklärung nach Normalvertrag Bühne handelt es sich rechtlich um keine Kündigung. Eine Nichtverlängerungserklärung unterfällt weder dem Kündigungsschutzgesetz noch sind andere Kündigungsverbote einschlägig.

Im aufgegriffenen Personalfall verhält es sich so, dass die Schauspielerin bereits während ihrer Erziehungszeit vom 04. Dezember 2002 bis 28. November 2003 den Probe- und Spielbetrieb im Rahmen der gesetzlich erlaubten 30 Wochenstunden wieder aufgenommen hatte. Seit dem 15. Oktober 2003 bis zum Ende ihrer Elternzeit hatte sie sich vertraglich für die Wiederaufnahme einer Inszenierung am Theater verpflichtet, bereits im Juni 2003 hat sie gelegentlich in verschiedenen Rollen mitgespielt. Die betroffene Schauspielerin hat die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses infolge der Nichtverlängerungserklärung im Rahmen eines vor dem Bühnenschiedsgericht geschlossenen rechtskräftigen Vergleiches auch anerkannt.

Grundsätzlich führt der Generalintendant des Theaters Magdeburg die Nichtverlängerungsverfahren im Rahmen seiner Personalhoheit eigenverantwortlich nach den vorgenannten rechtlichen Maßgaben durch.

Dr. Koch

