



Regierungsrat

Luzern, 15. Oktober 2019

ANTWORT AUF ANFRAGE

A 77

Nummer: A 77
Protokoll-Nr.: 1076
Eröffnet: 24.06.2019 / Bildungs- und Kulturdepartement

Anfrage Frye Urban und Mit. über die tiefen Löhne am Luzerner Theater

Die Ausbildungsgänge von Künstlerinnen und Künstlern, welche an der Oper, am Theater oder am Ballett engagiert werden, sind in den einzelnen Sparten und ganz besonders von Mensch zu Mensch sehr individuell und entsprechend unterschiedlich. Es gibt Künstlerinnen und Künstler, die einen Masterabschluss haben, aber auch solche, die privat studieren und keinen Master an einer Hochschule der Künste vorweisen können. Tänzerinnen und Tänzer beispielsweise absolvieren zumeist keine Hochschule, sondern spezialisierte Berufsschulen. Insofern ist ein Vergleich mit anderen Berufen, bei denen die Ausbildungswege teilweise genauso unterschiedlich und anspruchsvoll sind, nicht möglich.

Hinzu kommt, dass das Diplom kaum je entscheidend ist, wenn beispielsweise ein Sänger an einem Vorsingen vollends überzeugt oder eine Tänzerin eine sehr gute Audition absolviert. Deshalb führt das Luzerner Theater keine Liste der Ausbildungsabschlüsse der Angestellten. Gemäss Aussagen der Verantwortlichen verfügt nur ein kleiner Teil aller Theater-Mitarbeitenden über einen Masterabschluss.

Im künstlerischen Bereich sind befristete Arbeitsverträge durchaus branchenüblich. So wählt die künstlerische Leitung zwar beispielsweise Tänzerinnen und Tänzer aus, gearbeitet wird aber oftmals mit Gastchoreografen. Mit einer neuen künstlerischen Leitung eines Hauses kommt es zudem oftmals zu einer neuen Zusammensetzung des Teams.

Es kann vorkommen, dass der Anfangslohn von Angestellten mit und von solchen ohne Hochschulabschluss etwa gleich hoch ist. Dies ändert sich bei guter Eignung rasch: Bei Künstlerinnen und Künstlern ist ihr Marktwert entscheidend, und dieser kann unter Umständen rasch ansteigen, insbesondere bei Wechslen an grössere Häuser. Ein erfahrenes Ensemblemitglied kann in Luzern auch über 5'000 Franken pro Monat verdienen, wobei zu beachten ist, dass das Luzerner Theater immer einen 13. Monatslohn bezahlt (s. Frage 1).

Als Untergrenze auch für das technische Personal werden die Mindestbestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) stets eingehalten. Die technischen Mitarbeitenden stammen oft aus fachverwandten Berufen, da es für viele Theater-Berufe gar keine spezifische Ausbildung gibt (z.B. Requisiteur und Theaterbeleuchterin). Sie werden durch das Luzerner Theater zu Spezialistinnen und Spezialisten ausgebildet, was bei der Beurteilung der Lohnhöhe ebenfalls zu berücksichtigen ist. Vor einigen Jahren hat eine interne Untersuchung des Luzerner Theaters ergeben, dass keine systematische Schlechterstellung des technischen Personals im Vergleich zur Privatwirtschaft besteht.

Was die Entschädigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Luzerner Sinfonieorchesters betrifft, so unterstehen diese einem eigenen Gesamtarbeitsvertrag mit dem Schweizerischen Musikverband (SMV).

Zu Frage 1: Findet es der Regierungsrat richtig, dass hoch spezialisierte Arbeitnehmende mit einem Hochschulabschluss am Luzerner Theater kaum mehr verdienen als ungelernete Arbeitskräfte?

In der Spielzeit 2018/2019 waren am Luzerner Theater nur acht von rund 70 fest angestellten Künstlerinnen und Künstlern zur Mindestgage engagiert. Davon waren zwei Balletttänzer (Erst-Engagements nach der Ausbildung). Die übrigen sechs Stellen sind Assistenzen (Regieassistent, Ausstattungsassistent) mit einem erheblichen Mass an Ausbildungsanteil. Es handelt sich also um angehende Künstlerinnen und Künstler, welche (bezahlte) Berufspraktika als Teil einer Ausbildung absolvieren. Die übrigen fest angestellten Künstler verdienen mehr als die Mindestgage.

Das Luzerner Theater wird von einer privatrechtlichen Stiftung getragen. Der Zweckverband grosse Kulturbetriebe erteilt dem Theater einen Leistungsauftrag und macht gewisse Vorgaben. Zudem delegiert der Zweckverband grosse Kulturbetriebe je eine städtische und kantonale Vertretung in den Stiftungsrat. Einen direkten Einfluss auf die Löhne hat der Kanton aber nicht. Die Festlegung von branchenspezifischen Mindestlöhnen ist Sache der Branchenvertreter und wird durch die Verbände Schweizerischer Bühnenverband (SBV) und Schweizerischer Bühnenkünstlerverband (SBKV) in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) geregelt. Das Luzerner Theater ist Mitglied des Schweizerischen Bühnenverbands und am Gesamtarbeitsvertrag beteiligt. Die Mindestgagen werden regelmässig angepasst. Die für das Luzerner Theater für die Saison 2018/2019 geltende Mindestgage wird auf die Saison 2019/2020 hin von 3'700 Franken auf 3'800 Franken erhöht. Darüber hinaus leistet das Luzerner Theater einen im GAV nicht vorgeschriebenen 13. Monatslohn und – wenn es der Geschäftsgang zulässt – ein freiwilliges Weihnachtsgeld an seine Angestellten. Von Belang sind ausserdem diverse Lohnnebenleistungen (s. Frage 6).

Zu Frage 2: Findet der Regierungsrat, dass diese Entlohnung ethischen Grundsätzen genügt?

Über die letzten zwölf Jahre hat das Luzerner Theater die Mindestgagen um 15 Prozent angehoben (von 3'300 auf 3'800 Franken). Mit Blick darauf wie auch auf die Ausführungen zu Frage 1 sowie namentlich der Tatsache, dass das Luzerner Theater die GAV mit SBV und SBKV einhält, kommt unser Rat zum Schluss, dass sich das Luzerner Theater schon seit geraumer Zeit mit Lohn- und Gagenfragen auseinandersetzt und im Rahmen seiner Möglichkeiten gerade bei den tiefen Einkommen für eine kontinuierliche Steigerung besorgt ist. Insofern ist unser Rat der Ansicht, dass die ethischen Grundsätze gewahrt werden.

Zu Frage 3: Glaubt der Regierungsrat, dass die Besucherinnen und Besucher des Luzerner Theaters diese Löhne als gerecht empfinden würden, wenn sie wüssten, wie viel die Ensemblemitglieder verdienen, und kann sich der Regierungsrat vorstellen, dass das Publikum eine bessere Bezahlung wünschen würde, auch wenn dadurch möglicherweise die Eintrittspreise erhöht werden müssten?

Der Leistungsauftrag des Zweckverbandes mit dem Luzerner Theater sieht vor, dass dieses möglichst viele Publikumskreise erreicht, also in seiner Preispolitik einen niederschweligen Zugang sicherstellt.

Im Übrigen kann unser Rat nicht beurteilen, wie die Besucherinnen und Besucher des Luzerner Theaters die Löhne beurteilen und ob sie bereit wären, höhere Eintrittspreise zu bezahlen.

Zu Frage 4: Findet der Regierungsrat, dass die Weiterbildungsmöglichkeiten des Luzerner Theaters für Tänzerinnen und Tänzer, die ihren Beruf nur wenige Jahre ausüben können, dieser besonderen Situation genügend Rechnung tragen?

Das Luzerner Theater engagiert oft Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger und bietet ihnen eine Laufbahnentwicklung, bevor sie an grösseren Häusern engagiert werden. Nur selten sind Tänzerinnen und Tänzer am Luzerner Theater tätig, deren Karriere dort zu Ende geht, und die umgeschult werden müssen.

Das Luzerner Theater fördert – auch gemäss Leistungsauftrag mit dem Zweckverband grosse Kulturbetriebe – die Weiterbildungsmöglichkeiten all seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Beratung von Angestellten bei einem absehbaren Berufswechsel findet einerseits im Rahmen von Mitarbeitergesprächen, andererseits insbesondere durch den Branchenverband SBKV statt. Sowohl für Mitglieder als auch Nichtmitglieder gibt es seit Ende der neunziger Jahre die vom SBKV gegründete Schweizerische Stiftung für die Umschulung von darstellenden Künstlerinnen und Künstlern SSUDK, welche konkret die Beratung und Unterstützung von darstellenden Künstlerinnen und Künstlern, insbesondere beim Berufswechsel von Tänzerinnen und Tänzern bezweckt.

Darstellende Künstlerinnen und Künstler, welche einen Berufswechsel vollzogen haben, unterstützt das Luzerner Theater regelmässig durch neue Engagements (z.B. ehemalige Tänzerin oder ehemaliger Tänzer als Choreografin, Korrepetitor, Ballettmeisterin etc.).

Aus der Sicht unseres Rats nimmt das Luzerner Theater seine Verantwortung gegenüber den Tänzerinnen und Tänzern wie auch gegenüber allen anderen Angestellten wahr.

Zu Frage 5: Findet der Regierungsrat, dass von einer für beide Seiten fairen Arbeitsmarktsituation gesprochen werden kann, wenn auf eine Stelle oft weit über hundert Interessenten kommen?

Es gibt viele Stellen in der Privatwirtschaft wie auch in der Verwaltung, auf welche mehrere Dutzend bis über hundert Bewerbungen eingehen. Eine solche Arbeitsmarktsituation ist als normal zu beurteilen.

Zu Frage 6: Ist der Regierungsrat bereit, mittels Durchsetzung der Eignerstrategie darauf hinzuwirken, dass das Luzerner Theater die Löhne so weit anpasst, dass diese mindestens 4'000 Franken betragen, den Mindestlohn, welchen die an Grösse vergleichbaren Theater in Bern oder Sankt Gallen bezahlen?

Die genannten Theater in Bern und St. Gallen sind bezüglich ihrer Grösse nur sehr bedingt vergleichbar mit Luzern, betrug doch der Gesamtaufwand von «Konzert und Theater St. Gallen» 2017/2018 rund 40 Mio. Franken, bei «Konzert Theater Bern» waren es rund 48 Mio. Franken. In diesen Zahlen ist jeweils auch der Konzertbetrieb enthalten. Das Luzerner Theater verzeichnete einen Betriebsaufwand von 25 Mio. Franken (ohne Konzertbetrieb). Auch sind die Besucherzahlen in St. Gallen und in Bern deutlich höher als jene des Luzerner Theaters.

Die Eignerstrategie betrifft wie ausgeführt den Zweckverband grosse Kulturbetriebe und nicht das privatrechtlich von einer Stiftung getragene Luzerner Theater. Sie stützt sich auf § 20e des Gesetzes über die Steuerung von Finanzen und Leistungen (FLG, SRL Nr. 600). Gemäss Eignerstrategie wird vom Zweckverband erwartet, dass er die Kulturinstitutionen darin unterstützt, marktgerechte Arbeits- und Anstellungsbedingungen sowie Weiterbildungsmöglichkeiten zu bieten.

Die Mindestgage des Luzerner Theaters ab Saison 2019/2020 berücksichtigt unter anderem lokale Gegebenheiten und lässt einen Unterschied zu Bern/St. Gallen von monatlich 200 Franken erklären. Die gleiche Mindestgage wie Luzern bezahlen auch andere Theater (Theater Biel Solothurn, Theater Neumarkt Zürich). Wird die (vom GAV nicht vorgeschriebene) 13. Monatsgage berücksichtigt, so beträgt die derzeitige Mindestgage am Luzerner Theater 4'116 Franken.

Zu berücksichtigen sind zudem diverse Lohnnebenleistungen des Luzerner Theaters wie beispielsweise Personalkantine, Freikarten, vergünstigtes Bus-Abonnement, Personalanlässe

u.a. Nicht selten können gerade junge Künstlerinnen und Künstler auch für weitergehende Aufgaben eingesetzt werden, was nebst einer künstlerischen Entwicklungsmöglichkeit auch einen bescheidenen Zusatzverdienst mit sich bringt (z.B. Chorsängerin übernimmt kleine Solrolle, Tänzer schafft eigene Choreografie, Regieassistentin inszeniert eigenes Stück, Bühnen- oder Kostümassistent entwirft eigenes Bühnen- bzw. Kostümbild). Fallweise sind zudem Nebenbeschäftigungen möglich (z.B. Konzert- oder Kirchenverpflichtungen von Sängerinnen und Sängern).

Zu Frage 7: Hält es der Regierungsrat für vertretbar, dass vom Gesamtbudget (25 Mio.) 1 Prozent mehr für die Löhne des Bühnenpersonals verwendet wird und so die Lohnsituation entscheidend verbessert werden kann?

Die Budget- und Finanzplanung liegt in der institutionellen Unabhängigkeit des Luzerner Theaters und gesamtstrategisch in der Verantwortung des Stiftungsrats. Es ist nicht Aufgabe unseres Rates, punktuelle Lohnerhöhungen einzufordern.

Zu Frage 8: Falls dadurch weniger Produktionen möglich werden könnten, erachtet dies der Regierungsrat als verkraftbar, wenn dadurch die Lohnsituation verbessert werden kann?

Aus Sicht unseres Rates und des Zweckverbands grosse Kulturbetriebe ist die Einhaltung der Leistungsvereinbarung massgeblich, in welcher eine minimale Anzahl der Produktionen vorgegeben ist. Ansonsten liegt dieser Entscheid im Ermessen des Luzerner Theaters.

Zu Frage 9: Ist der Regierungsrat bereit, im Zusammenhang mit der Finanzierung eines neuen Theaterbaus auch die betrieblichen Strukturen, insbesondere die Lohnstrukturen, zu überprüfen und zu verbessern?

In Zusammenhang mit der Planung des neuen Theaters werden durch den Zweckverband grosse Kulturbetriebe die betrieblichen Strukturen überprüft. Die Löhne des künstlerischen und technischen Personals sind nicht Bestandteil dieser Überprüfung, da wie ausgeführt die Branchenverbände für die Bestimmung der Mindestgagen zuständig sind.