

Personalentwicklung im Eigenbetrieb Stadttheater und Musikdirektion Aachen
Hier: Antrag der Fraktion Grüne im Rat der Stadt Aachen zur Tagesordnung
für die Sitzung des Betriebsausschusses Theater und VHS am 12.05.2016

Eingangsfragen

- Existiert ein formuliertes Personalentwicklungskonzept für den Eigenbetrieb?
nein
- Wird ein solches Konzept für sinnvoll/hilfreich erachtet?
nicht vorbehaltlos
- Wenn nein: Warum?
siehe Folgetext
- Wenn ja: Wann wird das in Angriff genommen?
- In welcher Form werden die in der Vorlage erwähnten Dienstleistungen der Stadt zum Thema Personalentwicklung den MitarbeiterInnen konkret angeboten?
Konkrete Ansprache bzw. Wünsche/Anforderungen der MitarbeiterInnen
- Gibt es eine Zahl, die deutlich macht, ob und wie weit diese Dienstleistungen in Anspruch genommen werden?
Nein
- Gibt es innerhalb des Betriebes eine Beteiligung der Personalvertretung am Thema Personalentwicklung?
Im konkreten Einzelfall ja
- Ist der Eigenbetrieb beteiligt an der Erarbeitung des ganzheitlichen Personalmanagementkonzeptes (GPM) der Stadt Aachen (s. Vorlage VHS)?
Im Rahmen einer eintägigen Veranstaltung, die von FB 11 veranstaltet wurde.

Grundsätzliches

Stadttheater und Musikdirektion Aachen (SMD) ist als städtischer Quasi-Eigenbetrieb vom Grundsatz her eingebettet in das Personalentwicklungsprogramm der Stadt Aachen.

Dies bedeutet, dass alle Dienstleistungen, welche die Stadt Aachen im Rahmen von Personalentwicklung anbietet, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von SMD ebenfalls offen stehen.

„Ziel der Personalentwicklung bei der Stadt Aachen ist es, Leistungs- und Lernpotenziale von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit dem Verwaltungsbedarf systematisch zu fördern.“

Die Unterschiede in der Ausgestaltung des Personalmanagements gegenüber der Zentralverwaltung ergeben sich aus der Komplexität von SMD, da hier im

grundsätzlichen Gegensatz zur Restverwaltung unterschiedlichste Berufsgruppen tätig sind, die von unterschiedlichen tariflichen Regelwerken erfasst werden. Im Übrigen handelt es sich bei einem Theaterbetrieb nicht um einen Verwaltungsbereich im herkömmlichen Sinne.

Neben dem künstlerischen Bereich mit SchauspielerInnen, SängerInnen und sonstigen künstlerisch tätigen MitarbeiterInnen, die vom Normalvertrag Bühne erfasst werden, gibt es die nichtkünstlerischen Beschäftigten in der Verwaltung, den Werkstätten, auf der Bühne usw., die vom TVöD erfasst werden. Darüber hinaus gilt für die MusikerInnen im Orchester der TVK (Tarifvertrag für die Musiker in Kulturorchestern).

Tarifsteigerungen werden in der Regel in Anlehnung an den öffentlichen Dienst verhandelt und finanzwirksam. Jedoch führen die unterschiedlichen Tarife und deren Eigenarten immer wieder dazu, dass Tarifsteigerungen oftmals mit zeitlichem Versatz und differenzierten Regelungen umgesetzt werden.

Eine echte Tarifeinheit zwischen den Berufsgruppen gibt es zur Zeit nicht.

Die künstlerischen Beschäftigten im Wirkungskreis des NV-Bühne arbeiten zumeist auf der Grundlage von befristeten Arbeitsverträgen.

Um ein solches Arbeitsverhältnis zu beenden, werden im Theater so genannte Nichtverlängerungsmittelungen mit einer Frist von bis zu 12 Monaten zum Ende einer Spielzeit ausgesprochen.

Dagegen arbeiten alle anderen Beschäftigten in der Regel auf der Basis von unbefristeten bzw. sachgrundbefristeten Arbeitsverträgen.

Diese differenzierte Betrachtung ist wesentlich, da sich alle

Personalentwicklungsmaßnahmen an diesen unterschiedlichen

Vertragsausgestaltungen, der Bindung und der Besonderheit der jeweiligen

Anforderungen der betroffenen MitarbeiterInnen an die Institution Stadttheater und Musikdirektion orientieren müssen.

Aber auch hier stehen die üblichen allgemeinen Anforderungen an

Personalentwicklung und –management, nämlich die Förderung zur Aneignung von Qualifikationen zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft im Vordergrund.

Personalplanung/demographische Entwicklung

Bei der Personalplanung gelten zum einen die üblichen Anforderungen an die Personalverantwortlichen, die berücksichtigen müssen, für welche aktuellen oder absehbaren Vakanzen entsprechende Nachfolgeplanungen erforderlich werden.

Während dies im künstlerischen Bereich durch die nicht zu starke vertragliche Bindung durch Vorsprechen, Vordirigate, Vorsingen etc. auf dem gesamtdeutschen Personalmarkt bzw. durch Beauftragung spezieller Künstleragenturen geregelt werden kann, ist dies bei den im TVöD-Bereich eingesetzten Beschäftigten anders. Hier gilt es zu klären, wie dieses Personal gefunden werden kann (interner Markt SMD, interner Markt Stadt Aachen, Personalbörse Stadt Aachen, externer Markt). Dies bedeutet, dass entsprechende Stellenbeschreibungen erstellt werden und gegebenenfalls fortgeschrieben werden müssen.

Personalbestand (Stand 31.05.2016)

Festbeschäftigte:

349 Personen, davon 274 Vollbeschäftigte (ab 30 Wochenstunden) und 75 Teilzeitbeschäftigte. VZÄ: 308,5

Nachrichtlich:

51 Geringfügige Aushilfen (Extrachor, Statisten u.ä.)

11 Praktikanten

42 Teilspielzeitverträge

Aufteilung:	Personen	VZÄ-IST
Betriebsleitung	2	2
Sekretariat	2	1,5
Personalvertretung	1	1
Verwaltung	44	29
Künstl. Betrieb (backstage)	21	18,5
Künstl. Betrieb (on stage)	32	32
Musiktheater (backstage)	11	10,5
Chor	22	22,5
Orchester	84	74
Techn. Abteilungen	63	60
Werkstätten	<u>67</u>	<u>57,5</u>
	349	308,5

Führungspositionen:

Vakanz

1.	Betriebsdirektor	2017
2.	Generalmusikdirektor	2017
3.	Verwaltungsdirektor	2018
4.	Generalintendant	2020
5.	Stellv. TD	2020
6.	Chefdramaturg	2026

Die Position der Betriebsdirektorin wurde bereits intern neu besetzt. Sämtliche übrigen, in den kommenden 10 Jahren vakant werdenden Führungspositionen werden durch strukturierte Auswahlverfahren oder durch Findungskommissionen extern besetzt. Eine gezielte Qualifikation von Beschäftigten für diese Positionen ist somit obsolet.

Fortbildung/sich verändernde Anforderungen

Auch an Theatern haben sich in vielen Bereichen die Anforderungen an das Personal erheblich verändert. Dies gilt für alle Beschäftigtengruppen.

Besondere Qualifizierungsmaßnahmen bei MusikerInnen (z.B. Spielen von Barockinstrumenten) sind hier ebenso zu nennen, wie Tanz-, Sprech- oder Bewegungscoachings.

Die Herausforderungen, die EDV, Internet und damit zusammenhängend Neue Medien mit sich bringen, sind auch an Theatern von immenser Bedeutung. Hier ist es Ziel, die jeweiligen Beschäftigten für die neuen Herausforderungen aus- und fortzubilden.

Dies reicht von der Fortbildung zur „Socialmediafachkraft (für die Bereiche Facebook, Instagram, Twitter etc.), über das Schulen mit CAD-Programmen, der permanenten Schulung an den komplexen Ticketingsystemen oder Buchhaltungssystemen (SAP), bis hin zur Fortbildung in den Bereichen Customer-Relationship-Management, um das Theater auch in den nächsten Jahren im Markt der Kulturbetriebe vernünftig auf zu stellen. Für berufsspezifische Weiterbildungen z.B. im Bereich der Maskenbildnerie oder des Beleuchtungswesens werden die entstehenden Kosten regelmäßig übernommen. In den Fällen, in denen MitarbeiterInnen nicht mehr auf den bisherigen Arbeitsplätzen eingesetzt werden können, werden Qualifikationen für andere Tätigkeiten gefördert und finanziert.

Ausbildung/Führungskräfteentwicklung und -unterstützung

Theater Aachen sieht es als Verpflichtung an, besonders in dem Bereich Ausbildung Vorreiter zu sein. Die nachhaltig große Nachfrage aus dem gesamten Bundesgebiet und aus den Niederlanden und Belgien nach Ausbildungsplätzen bestärkt uns in unserem Bestreben, aktiv etwas gegen die hohe Jugendarbeitslosigkeit zu unternehmen.

Neben dem Angebot der 10 Orchesterpraktikantenstellen in enger Zusammenarbeit mit der Musikhochschule Köln, bildet Theater Aachen in allen (künstlerisch-) handwerklichen Bereichen aus und dies auch über den eigenen Bedarf hinaus.

Hierfür stellt der Betrieb bis zu 16 Ausbildungsstellen zur Verfügung:

6 Fachkräfte für Veranstaltungstechnik

3 Maskenbildner

3 Tischler

1 Maßschneider

1 Theatermaler

1 Theaterplastiker

1 Elektroniker.

Darüber hinaus stellt die Theaterverwaltung einen Ausbildungsplatz im Bereich Personal und Organisation für städtische Auszubildende und für Auszubildende des Aachener Stadtbetriebs zur Verfügung.

Die Erfolge, die bei den Abschlussprüfungen erzielt werden, zeigen immer wieder den hohen Ausbildungsstandard in den einzelnen Werkstätten. Auch hier werden den jeweiligen auszubildenden Personen entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten geboten.

Darüber hinaus werden den MitarbeiterInnen selbstverständlich Teilnahme an den im Rahmen der städtischen Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen angebotenen Kurse bzw. Lehrgänge ermöglicht.

Dies reicht von der Teilnahme an Angestelltenlehrgängen bis zur Teilnahme an sonstigen angebotenen Kursen/Lehrgängen.

Das Theater Aachen beteiligt sich aktiv am Programm „Kompetent managen I und II“ durch Stellen von entsprechenden Mentoren und Praktika, aber auch durch eine Vielzahl von Praktika in den unterschiedlichsten Bereichen

Den Beschäftigten steht das komplette Fortbildungsangebot der Stadtverwaltung zur Verfügung. Dieses spricht den überwiegenden künstlerischen und künstlerisch-technischen Personenkreis allerdings nicht an. Insbesondere aus dem Bereich des Orchesters aber auch aus anderen Abteilungen werden spezielle berufsbezogene Fortbildungen wie z.B. Meisterkurse, spezielle Spieltechniken für Instrumente, Atemtechnikkurse oder Fachmessenbesuche gezielt gefördert und unterstützt. Hierbei werden sowohl Einzel- als auch Gruppenfortbildungen, wie z.B. für die Beleuchtungsabteilung finanziert.

Die Ausgaben für Fortbildungen belaufen sich zur Zeit auf 23 Teuro

Gesundheitsmanagement/“Gesundes Theater“

Theater sieht es als wesentliches Ziel, die Gesundheit der MitarbeiterInnen zu erhalten, zu fördern bzw. wieder herzustellen.

Dies reicht von den Gesundheitsmaßnahmen, die im städtischen Programm angeboten werden, bis hin zu speziellen Unterstützungen z.B. bei MusikerInnen. Bei entsprechenden fachärztlichen Empfehlungen werden anerkannte gesundheitsfördernde Trainingsmaßnahmen im Rahmen von Anschubfinanzierungen unterstützt.

Das Betriebseingliederungsmanagement einschließlich intensiver Rückkehrergespräche ist ein wesentlicher Faktor, die Wiedereingliederung der Beschäftigten nach längerer Abwesenheit zu erleichtern. Die extrem niedrige Krankheitsquote über alle Beschäftigtengruppen des Theaters zeigt die Wirksamkeit dieser Maßnahmen.

Die Fehlzeitenquote der Beschäftigten des Theaterbetriebes belief sich im Jahr 2015 auf 5,87 %. Im gleichen Zeitraum lag die Fehlzeitenquote bei der Kernverwaltung bei 9,27 %. Die Fehlzeitenquote aller Eigenbetriebe in 2014 lag bei 9,96%.
(Quelle: FB 11)

Teamentwicklung

Das Mediationsprogramm der Stadt Aachen, aber auch externe Mediationen werden vollinhaltlich genutzt, um sich abzeichnende Konflikte zu bereinigen oder Teambildungsprozesse zu fördern.