

Anfrage

der Abgeordneten Dr.ⁱⁿ Helga Krismer-Huber

gemäß § 39 Abs. 2 LGO 2001

an Landeshauptfrau Mag.^a Johanna Mikl-Leitner

betreffend Personalführung Bühne Baden – ein Sittenbild für familienunfreundlichen Betrieb

Am 26. November hat das Oberlandesgericht Wien in der Angelegenheit Theater Baden Betriebs GmbH und einem Orchestermusiker zu Recht erkannt, dass der Orchestermusiker zu Unrecht entlassen wurde. Gültigkeit hat das Theaterarbeitsgesetz (TAG) und der Kollektivvertrag für die Mitglieder des Orchesters in Baden. Die Spielzeit läuft im Sommer von 1. Juni bis Mitte September und die Winterspielzeit von Ende September bis 30. April. Die verbleibende Zeit ist spielfrei. Die Bühne Baden setzt 4 Urlaubswochen im Mai und eine im September fest. Da die DienstnehmerInnen nicht angehört werden, unterschrieb der Beklagte seit Jahren nicht.

Eine Feststellungsklage des Betriebsrates fand im Orchester keine Mehrheit, weshalb der Beklagte privat den Weg zum Arbeitsgericht beschritt. Es ist offensichtlich, dass die Orchestermitglieder um ihre Stellung bangten und sich nicht traute, das Vorhaben zu unterstützen. Die Betriebsführerin drohte dem Orchestermitgliedern, dass das Orchester in der jetzigen Form nicht weiter bestehen bleiben werde, wenn der Beklagte Anklage erhebe.

Im Dezember 2017 brachte der Beklagte die Anklage doch ein, weil er wieder einen Sommer mit nur einer Woche Urlaub mit seinen Kindern verbringen konnte. Da es auch Aushilfen bei Erkrankungen von Orchestermitgliedern gilt zu besorgen, ist die Sorge unbegründet, dass es zum betriebswirtschaftlichen Zusammenbruch des Betriebes kommt, würde man sich auf familienfreundliche, partnerschaftliche Übereinkommen einigen.

Der Druck auf die Betriebsräte wurde seitens der Geschäftsführung bei Verhandlungen über Zulagen und dergleichen mehr erhöht, indem diese Forderungen mit der Privatklage junktiniert wurden, was zur Folge hatte, dass der Betriebsratsvorsitzende den Beklagten aufforderte, seine Privatklage zurück zu ziehen. Der Beklagte war zeitgleich bemüht, seine KollegInnen in einem Schreiben zu erklären, warum er den Schritt wagte. Die Betriebsführerin erhielt das Schreiben und sprach umgehend die Entlassung aus. Das Gericht stellt zusammenfassend fest, dass der Inhalt dieser E-Mail im Hinblick auf die Begleitumstände nicht als erheblich ehrverletzend gilt. Die Trübung des Verhältnisses zwischen der Geschäftsführerin, der Klägerin und dem Beklagten sei weniger auf das E-Mail vom 7.3.2018 als auf die jahrelangen Auseinandersetzungen in der Urlaubsfrage zurückzuführen, stellt das Gericht fest. Die Klägerin Theater Baden Betriebs GmbH hat den Beklagten wiedereinzustellen und hat auflaufende Kosten von circa Euro 150.000.- zu übernehmen.

Als Abgeordnete gehe ich davon aus, dass auch auf die Betriebsführerin ein hoher betriebswirtschaftlicher Druck seitens der NÖ Kulturwirtschaft GmbH lastet, da die Urlaubsfrage seit Jahren ein Streitthema ist. Der gemeinsame Familienurlaub im Sommer muss in einem gewissen Ausmaß in jedem Betrieb des Landes Niederösterreichs gewährleistet werden, genauso wie Dienstautos nicht hinterfragt werden. Familienzeit ist kostbar und es sind nur wenige Jahre, wo Kinder die Eltern zum Urlauben brauchen und wünschen. Mit den anfallenden Kosten in dem Verfahren von geschätzten Euro 150.000.- hätte der Betrieb viele Wochen Kinder glücklich machen können.

Ein braucht ein klares Leitbild in allen Betrieben des Landes, um familienfreundlich zu gelten und um den Druck in Betrieben raus zu nehmen.

Die Gefertigte stellt daher folgende

Anfrage

1. Warum wird ein Betriebsrat entlassen?
2. Wurde in Betrieben der NÖ Kulturwirtschafts GmbH bereits öfter Entlassungen von BetriebsrätInnen ausgesprochen?
3. Wie viele arbeitsrechtliche Verfahren waren in Betrieben der Kulturwirtschaft GmbH vor Gericht, wie viele fanden außergerichtliche Einigung?
4. Wie hoch belaufen sich die betriebswirtschaftlichen Kosten für negative richterliche Entscheidungen in den letzten 10 Jahren in Betrieben der NÖ Kulturwirtschaft GmbH und speziell, seit das Stadttheater mehrheitlich vom Land als Bühne Baden übernommen wurde?
5. Warum wird im Familienland Niederösterreich für KünstlerInnen keine Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf speziell an der Bühne Baden ermöglicht?
6. Was werden sie der GmbH als Eigentümergevertreterin anweisen, um die Zufriedenheit der KünstlerInnen mit kleinen Kindern zu steigern und um sie in den Betrieben zu halten, insbesondere der OrchestermusikerInnen?
7. Wie gewährleisten Sie familienfreundlichere Betriebe, insbesondere im Kulturbereich?