

Sehr geehrte Damen und Herren der Parteien im Aufsichtsrat der TOO H

Dr. Bernd Wiegand (Oberbürgermeister)

Dr. Ulrike Wünscher (CDU/FDP)

Dr. Hans-Dieter Wöllenweber (CDU/FDP)

Rudenz Schramm (DIE LINKE)

Dr. Detlef Wend (SPD)

Dr. Inés Brock (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN),

sehr geehrte Vorsitzende des Kulturausschusses Dr. Annegret Bergner,

sehr geehrte Vorsitzende des Sozial-, Gesundheits- und Gleichstellungsausschusses Ute Haupt.

Mein Aufruf „Abgestraft für Elternzeit“ hat in kürzester Zeit enorme Resonanz gefunden. Zehntausende Menschen haben ihn im Internet gelesen bzw. in der Medienberichterstattung wahrgenommen. Das Thema „Angst vor Eltern(zeit)diskriminierung“ hat offensichtlich einen Nerv getroffen.

„Eltern sollten nicht in Angst um ihre berufliche Zukunft in

Elternzeit gehen müssen!“ heißt es in dem Aufruf und formuliert mein zentrales

Anliegen. Daher habe ich zu der gestern veröffentlichten Stellungnahme von Herrn Rosinski drei Nachfragen an Sie:

- 1) „Die Nichtverlängerung geschah allein aus der Bewertung der Arbeitsleistung“, sagt Stefan Rosinski, Geschäftsführer der Theater, Oper und Orchester GmbH Halle (TOOH). Diese Aussage steht im offenen Widerspruch zu seinem Handeln. Meine Arbeitsleistung kann unmöglich zu Beginn der Elternzeit noch für eine Vertragsverlängerung und Lob gereicht haben und sich dann während der Elternzeit so verschlechtert haben, dass ich nicht-verlängert werde. Das einzige was sich hier verändert hat, ist die Tatsache, dass ich Mutter geworden bin und eine Vertretung für mich eingesprungen ist.

Für Bühnengehörige im künstlerischen Bereich gibt es keine Verträge mit ordentlichem Kündigungsschutz: Finden Sie es tolerierbar, die Schutzlosigkeit von NV-Bühnen-Mitarbeitern zur Ausgestaltung elternfeindlicher Ziele zu nutzen?

Auf *Du bist Halle.de* äußert sich ein Kommentator unter dem Pseudonym *Halli* am [29. Oktober 2018 um 20:42 Uhr](#): „Ich verstehe den Aufruf nicht....., die Entscheidung wurde nicht getroffen, weil sie Mutter geworden ist SONDERN dass jemand anderes besser ist.“ Diese Äußerung beschreibt hier genau den Kern der Elternzeitfeindlichkeit: Ich gehe in Elternzeit und werde einer Konkurrenz um meinen Arbeitsplatz ausgesetzt. Gleichzeitig wurde meine vermeintlich eingeschränkte Belastbarkeit als Mutter innerhalb dieser Konkurrenzsituation im direkten Austausch mitgeteilt.

Teilen Sie den Standpunkt des Kommentators *Halli*, dass Beschäftigte in NV-Bühnen-Verträgen (und wahrscheinlich auch anderen Vertragsgefügen) dieser Konkurrenzbelastung als junge Eltern ausgesetzt sein sollen? Wollen Sie es unter Ihrer Aufsicht zulassen, dass junge Eltern aus *diesen* Gründen ihren Arbeitsplatz verlieren?

2) „Hier zählen allein *künstlerische* Gründe.“ behauptet Herr Rosinski und räumt gleichzeitig ein, dass der *künstlerische* Leiter der Musiktheatersparte, Intendant Florian Lutz, Rosinskis Einschätzung überhaupt nicht teilt. Wie kann es sein, dass ein Geschäftsführer über meine künstlerische Arbeit zu entscheiden hat? Ich arbeite laut meinem Stellenprofil und von Anfang an in enger Absprache mit meiner Abteilungsleiterin in und für die Oper. Herr Rosinski saß in dem Anhörungsgespräch mit meinen Bewerbungsunterlagen(!) in der Hand vor mir, aus denen er in Ermangelung anderer Kenntnis meiner Arbeit zitierte!
Ich bitte Sie, diesen widersprüchlichen Vorgang aufzuklären!

3) Herr Rosinski hat in seiner Stellungnahme einen Vorschlag für mich parat: „Sollte Frau Frazier mit der Entscheidung der Leitung der TOO H in der Form nicht zufrieden sein, dass sie sich zu Unrecht nichtverlängert sieht, steht ihr jederzeit der Rechtsweg offen.“
Und auf „DU bist Halle“ wird abschließend ergänzt: „[Den Rechtsweg] wiederum hat ihr auch schon der SPD-Ortsvorsitzende geraten.“

Sehr geehrter Herr SPD-Ortsvorsitzender, was meint „Du bist Halle“? Bei mir ist keine Kontaktaufnahme Ihrerseits eingegangen, sonst würde ich direkt bei Ihnen nachfragen wollen: **Ist Ihnen die Rechtslage des Normal-Vertrag (NV)-Bühne bekannt? Wahrscheinlich nicht, denn ich gehe davon aus, dass Sie andernfalls den Ratschlag von Geschäftsführer Stefan Rosinski nicht so ohne weiteres teilen würden.**

Anders als bei Arbeitsgerichtsprozessen üblich, gibt es bei Streitigkeiten um NV-Bühnen-Verträge (das sind die Standardverträge aller künstlerisch Beschäftigten an den Theatern, bspw. bei Sängern und Schauspielerinnen, Inspizienten, Mitarbeiterinnen der ÖA, Dramaturgen, Theaterpädagoginnen u.v.m.) keine staatliche Prozesskostenbeihilfe in erster Instanz. Dadurch ist für den Arbeitnehmer sofort ein finanziell hohes Risiko gegeben. Allein die einstündige Beratung durch einen Rechtsanwalt hat mich knapp 300 Euro gekostet. Selbst wenn ich in diesem Fall nur ein Restrisiko zu tragen hätte, kann (und wird) die TOO H den Prozess durch alle Instanzen jagen und wenn ich dann verlieren sollte, bin ich wirtschaftlich *wirklich dauerhaft* ruiniert. („Das sind schnell mehrere zehntausend Euro“).

Und was kann ich durch diesen Prozess gewinnen? Eine Abfindung in Höhe von +- 2200,- € oder dass ich in dem elternfeindlichen Umfeld der TOO H (unter Duldung der Politiker*innen der Stadt Halle?) ein weiteres Jahr arbeiten kann, bis Herr Rosinski die nächsten künstlerischen Gründe für eine Nicht-Verlängerung (er)finden darf. Verstehen Sie nun, warum Herr Rosinski auf den Rechtsweg verweist?

Und da frage ich Sie, als Eltern und als Politiker: Sind Sie dafür, dass in kommunal finanzierten Institutionen diese eltern- und elternzeitfeindlichen Standpunkte unter Ihrer Aufsicht gelten sollen?

Viele aufgebrachte Bürger*innen in Halle und darüber hinaus scheinbar nicht!