

Konzept für das Anhaltische Theater Dessau

Fortführung der Arbeit des Anhaltischen Theaters in reduzierter Form mit Musiktheater, halbiertem Schauspiel und halbiertem Ballett und Puppentheater

Um für das Theater der Stadt und der Region unter den gegebenen wirtschaftlichen Umständen eine Perspektive zu schaffen unterbreitet die Theaterleitung im folgenden einen Vorschlag. Die Überlegungen dazu wurden möglich, nachdem 97% der Theatermitarbeiter ihre Bereitschaft erklärt haben, bei Erhalt aller Sparten, unbefristet in 90% Teilzeit zu arbeiten und dabei auch Personalreduzierungen in allen Bereichen bei Ausschluß von betriebsbedingten Kündigungen zuzustimmen. Auf diesen Prämissen fußt das folgende Alternativkonzept.

Inhalte des Konzeptes

Das Hauptaugenmerk des Konzeptes liegt darin, die Funktionen des Anhaltischen Theaters für die Stadt und die Region möglichst vollständig zu erhalten.

Das Anhaltische Theater wirkt insbesondere dadurch daß:

- es ein vitales städtisches Leben befördert – über ein Angebot von qualitativ hochwertiger darstellender Kunst für eine geistige und emotionale Auseinandersetzung mit Themen aus z.B. Gesellschaft, Geschichte, Ästhetik und Zeitgeschehen,
- über den Transfer des positiven Images des Anhaltischen Theaters kontinuierlich Identifikationsmöglichkeiten und Lokal-/ Regionalstolz erzeugt werden,
- der Bildungsstandort Dessau durch umfangreiche kulturelle Bildungsarbeit und Wertevermittlung attraktiv bleibt,
- es als starker Partner für die UNESCO Welterbestätten tatkräftig an der überregionalen Ausstrahlung von Stadt und Region mitwirkt.
- es als starker Partner für lokale Gruppen und Vereine im Freizeitbereich zur Verfügung steht

Mit all seinen Aktivitäten bildet das Theater ein Gegengewicht zum demographischen Wandel und ist damit ein „Bleibefaktor“.

Das heißt:

- Musiktheater

Es wird Produktionen im Musiktheater in der bisherigen Qualität geben (wenn zukünftig wahrscheinlich nur noch 4 statt 5, ergänzt um Formate wie Operngalas und konzertante Opern wie auch bisher) Hierbei werden anders als im Konzept der Stadt weiterhin spartenübergreifende Angebote in den Bereichen Musical und Operette stattfinden, da dafür sowohl Tänzer als auch Schauspieler zur Verfügung stehen. Grundsätzlich bedeutet das, daß durch Konzept der Theaterleitung die Produktionen von Operetten und Musicals eine größere Komplexität und Qualität haben werden als in der Variante der Stadt bzw. die Aufführung von Musicals durch das eigene Tanzensemble wirtschaftlich erst möglich werden.

Reduzierung bei Solisten und Chor um einige Stellen

- Konzerte

Die Anzahl der Sinfoniekonzerte soll mit acht je Saison gleich bleiben, nach Möglichkeit werden mehr Sonderkonzerte gespielt.

Reduzierung des Orchesters um einige Stellen

- Schauspiel, Ballett

Es wird ein Weihnachtsmärchen des Schauspiels geben. Evtl. kann jährlich noch ein Klassiker für die Schulen mit Kräften des Hauses und im Wesentlichen Materialien aus dem Fundus auf der großen Bühne produziert werden.

Weitere Schauspiel oder Ballettproduktionen auf der großen Bühne sind nicht mehr möglich.

Es wird kleine Produktionen und Projekte des Schauspiels und des Balletts im Alten Theater geben.

Reduzierung des Schauspielensembles von 16 auf 8 und des Ballettensembles von 14 auf 8

- Theaterpädagogik

Im Zusammenhang mit der Arbeit des Schauspiels im Alten Theater werden viele Aktivitäten der Theaterpädagogik stehen. Denn für einen großen Teil der Theaterpädagogik ist das Produzieren von Schauspielen die Grundlage.

Ein zweiter Schwerpunkt der Theaterpädagogik wird weiterhin der Bereich der musikalisch/ ästhetischen Bildung sein.

- Puppentheater

Es wird wie bisher Produktionen und Aufführungen des Puppentheaters im Alten Theater geben.

- Kooperationen

Es wird wie bisher eine Zusammenarbeit mit lokalen und regionalen Partnern geben. (Produktionen und Unterstützung von Projekten im Bauhaus, im Gartenreich Dessau-Wörlitz, lokalen und regionalen Initiativen etc.)

Wie bisher wird es die Zusammenarbeit mit den Festivals Kurt Weill und Impuls geben.

- Gastspielreisen

Es wird ähnlich wie bisher überregionale Gastspiele mit Produktionen des Musiktheaters geben.

- Zu Gast - Vorstellungen

Mehr als bisher wird es zur Auslastung der großen Bühne Zu-Gast-Aufführungen im Unterhaltungsbereich geben. Diese Aufführungen werden sich wie bisher finanziell selbst tragen bzw. einen kleinen Gewinn über einen Einnahmeanteil oder eine Miete ergeben.

- Sonstiges

Weitere Formate könnten in Abhängigkeit der Gesamtsituation noch entwickelt werden (z.B. Kooperationen oder Koproduktionen aller Sparten mit andern Bühnen, Tanztage Sachsen-Anhalt o.ä.)

Mit diesen Aktivitäten kann der Ruf und das Profil des Anhaltischen Theaters im Wesentlichen erhalten werden. In jedem Fall wird das Anhaltische Theater breiter und qualitätvoller aufgestellt sein als mit einem Konzept das nur noch Musik- und Puppentheater enthält und etwa die Hälfte der oben beschriebenen Arbeit nicht mehr erlauben würde.

Bausteine der Einsparungen

1. 90% unbefristete Teilzeit von min. 95% aller Mitarbeiter hierdurch werden ca. 1,8 Mio. Euro dauerhaft eingespart

2. Personalabbau durch natürliche Fluktuation

Zielgrößen der Sparten:

Schauspiel: 8 statt bisher 16

Ballett: 8 statt bisher 14

Sängersolisten: 8 statt bisher 10

Orchester: ca. 75 statt bisher 78,5

Chor ca. 33 statt bisher 38

Bis zum Ende des Jahres 2016 werden sich die VBE bereits um 36 verringern.

Es zeichnet sich bereits jetzt ab, daß die Zielgrößen in den Bereichen Schauspiel, Ballett und Sängersolisten durch Vertragsauflösungen von Seiten der Künstler bereits im Sommer 2015 erreicht sein werden.

In den Bereichen Orchester und Chor sind die Abgänge aufgrund von Erreichen der Altersgrenze oder freiwilligem Ausscheiden realistisch.

Übersicht Reduktion der Vollbeschäftigteneinheiten (VBE), incl. Vorschau bis 2021

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Red.-ges.
Leitung, Künstler, künstl. organ. MA	38,7	38,7	31,9	29,4	29,4	29,4	29,4	29,4	9,3
Sänger/Solisten	10	9	8	8	8	8	8	8	2
Chorsänger	38	36	35	35	34	34	33	33	5
Orchestermusiker	78,5	78,5	77,5	76,5	75,5	75,5	75,5	74,5	4
Puppenspieler	2	2	2	2	2	2	2	2	0
Tänzer	14	8	8	8	8	8	8	8	6
Schauspieler	14	11	9	9	8	8	8	8	6
Werkstätten (incl. Maske, Requis.)	56	54	49	47	46	45	45	44	12
Technik/ Haustechn./ Verwaltung	84	83	79	77	76	75	74	73	11
Gesamt	335,2	320,2	299,4	291,9	286,9	284,9	282,9	279,9	55,3

geplante Fluktuation durch Ruhestand und freiwilliges Ausscheiden nach Bereichen und Vergleichszahlen-Durchschnitt von freiwilligem Ausscheiden im Zeitraum 2010 bis 2013:

Abgänge bis 2018

	Durchschnitt 2010-2013	durch Ruhestand und bereits bek. freiw. Abgänge	notwend. Fluktuation freiwillige Abgänge	Gesamt 2014-2018
Leitung, Künstler, künstl. organ. MA	2,5	3	6,3	9,3
Sänger/Solisten	1,75	2	0	2
Chorsänger	1,25	2	2	4
Orchestermusiker	3,25	3	0	3
Puppenspieler	0	0	0	0
Tänzer	4,5	6	0	6
Schauspieler	3	3	3	6
Werkstätten (incl. Maske, Requis.)	0,75	4	6	10
Technik/ Haustechn./ Verwaltung	2,25	5	3	8
Gesamt	19,25	28	20,3	48,3

Im Bereich der Künstlerischen Leitung und Organisation sind Abgänge von 7 VBE bis 2016 zum Teil bedingt durch Erreichen der Altersgrenze und zum Teil schon wegen der Reduzierung der Leistungen des Theaters mehr als

Wahrscheinlich. Jüngere Mitarbeiter aus den Bereichen Dramaturgie oder Regieassistenten werden sich Herausforderungen an anderen Orten suchen.

Auch in den Bereichen der Werkstätten und Technik zeichnen sich bereits im Jahr 2014 Abgänge durch freiwilliges Ausscheiden von Mitarbeitern (Maske, Theatermaler, Beleuchtung) ab. Durch diese Abgänge, zusammen mit den Abgängen wegen Erreichen der Altersgrenze innerhalb der nächsten fünf Jahre, werden die angegebenen Zielgrößen realistisch. Allerdings muß hier damit gerechnet werden, daß aufgrund der relativ geringen Fluktuation in den Werkstätten, einige wenige Mitarbeiter aus Werkstätten wenigstens vorübergehend zumutbare andere Aufgaben in anderen Bereichen übernehmen müssen.

Selbstverständlich sind 100-prozentige Prognosen hier nicht möglich. Der Abbau kann sich in manchen Bereichen sowohl ein Jahr früher oder später realisieren. In der Summe ist der Abbau von 48,3 VBE bis 2018 sehr wahrscheinlich. Drei Viertel dieses notwendigen Abbaus ist bereits Ende 2016 geschafft. Ein weiterer Abbau nach 2018 um ein bis zwei Mitarbeiter pro Jahr kann als sicher gelten. Verzögerungen bei der Fluktuation oder Fluktuation an Stellen, an denen eine Wiederbesetzung zwingend notwendig ist, kann entweder durch Umsetzungen innerhalb des Hauses oder durch zeitweiliges freilassen von einzelnen Stellen entgegengewirkt werden.

Die Personalreduzierung erbringt eine Einsparung von ca. 1 Mio. Euro und hält die Personalkosten trotz der eingerechneten Steigerungen (ca. 300 TEUR jährlich) bis 2018 konstant.

3. Weniger Produktionen auf großen Bühne

Statt jährlich 11 Produktionen (davon 4 bis 5 im Musiktheater) auf der großen Bühne soll es dann nur noch 5 bzw. max. 6 geben (davon 4 im Musiktheater und das Weihnachtsmärchen). Evtl. kann mit Kräften aus dem Haus und Dekorationen aus dem Fundus noch ein Schauspielklassiker für die Schulen zusätzlich produziert werden. Hierdurch läßt sich eine Einsparung an Sachmitteln für den Spielbetrieb, Material und Gästekosten von ca. 500 TEUR erbringen.

Mehr Produktionen können mit den dann noch vorhandenen finanziellen Mitteln sowie dem reduzierten Personal in Technik und Werkstätten nicht mehr hergestellt werden.

Mit dem Konzept der Stadt wäre die Reduktion des Personals in Technik und Werkstätten noch höher und damit die technische Leistungsfähigkeit noch geringer. (vgl. weiter unten – Vergleich mit Personalkonzept der Stadt)

Das bedeutet, daß es auch in dieser Variante nicht mehr als 5 Produktionen auf der großen Bühne geben kann, zumal für mehr Produktionen in gewohnter Qualität auch nicht ausreichend Orchesterdienste zur Verfügung stünden.

Folgende Zielgrößen sollen ab dem Jahr 2016 jährlich erreicht werden:

Anzahl der Vorstellungen:	ca. 425
Anzahl der Besucher:	150.000 (incl. Gastspiele und theaterpäd. Angebote)
Eigeneinnahme:	ca. 2,1 Mio. Euro
Kostendeckungsgrad:	ca. 10%

Einnahmequote

Im Vergleich zum bisherigen Konzept der Stadt sind im Alternativkonzept Eigeneinnahmen in gleicher Höhe geplant. Leistungsumfang und Erfolgsaussichten sind jedoch mit dem Konzept der Theaterleitung größer als mit dem Konzept der Stadt. Daher werden die Eigeneinnahmen mit dem Konzept der Theaterleitung in keinem Fall geringer ausfallen als mit dem bisherigen Konzept der Stadt.

Auch im Vergleich zur Einnamenschätzung der ICG hält das Konzept der Theaterleitung ein größeres Leistungsspektrum bereit. Zum Beispiel sind in den Berechnungen der ICG keine Einnahmen aus Zu Gast-Vorstellungen geplant gewesen. Diese Einnahmen betragen vor der Strukturänderung bereits 250 bis 300 TEUR jährlich. Eine Erhöhung der Eintrittspreise, die ICG erst für das Jahr 2017 eingeplant hatte, ist nun schon für das Jahr 2014 in Vorbereitung.

Weitere Erläuterungen zum Alternativkonzept

- Die Umsetzung des Alternativkonzeptes beinhalten in den Jahren 2014 und 2015 bereits Einschnitte in den Spiel- und Produktionsplan. Im Jahr 2016 wird die neue, reduzierte Angebots-Struktur umgesetzt sein.
- Voraussetzung für dieses Konzept ist die Absenkung der Arbeitszeit um 10% in allen Bereichen (90% Teilzeitmodell basierend auf Einzelverträgen). Eine entsprechende Dynamisierung von jährlich 2% ist in die Berechnungen eingeflossen.

Die Tarifsteigerungen, die sich aus dem Verhandlungsergebnis der Tarifparteien für die Jahre 2014 und 2015 sind extra ausgewiesen. Sie betragen aufgrund des Sockelbetrages und der Vergütungsstruktur am Anhaltischen Theater fast 3,5% (€ 90,- bedeuten bei einer Bruttogage von € 2.000,- = 4,5% und bei einer Bruttogage von € 3.600,- = 3,5% und erst ab € 3.000 = 3%)

- Die zugrunde gelegte natürliche Fluktuation bei den Mitarbeitern bis 2021 beruht auf der Annahme, daß in diesem Zeitraum 23 Mitarbeiter von der Möglichkeit Gebrauch machen, mit 63 Jahren in den Ruhestand zu gehen und weitere ca. 30 Mitarbeiter aus anderen Gründen das Theater verlassen. Bis zum Jahr 2018 beträgt die Reduzierung ca. 48 VBE aus allen Bereichen.
- Eine Reduktion von technischem Personal oder Werkstattmitarbeitern über die prognostizierten 55 hinaus sowie ein stufenweiser Abbau des Teilzeitmodells kann nach Umsetzung des Konzeptes weiter verfolgt, die Möglichkeiten dafür regelmäßig überprüft werden. Wenn z.B. in den Werkstätten die Mitarbeiter für die Produktion von allen 4 Musiktheaterwerken nicht mehr ausreichen, könnten 1-2 Produktionen nicht mehr selbst hergestellt, sondern von anderen Theatern fertige Inszenierungen abgekauft werden, um sie dann mit eigenem Ensemble neu einzurichten.
- Erhalten werden beide Spielstätten – Großes Haus und Altes Theater.

Zu den Berechnungen

- Die Berechnungen zeigen die Fördermittel, die Eigeneinnahmen sowie die Kosten – unterteilt in Personal- und Sachaufwand – für die Jahre 2014 bis 2021. Im Personalaufwand ist nur der Aufwand für das festangestellte Personal enthalten – im Sachaufwand alle anderen Kosten, incl. Gästekosten.
- Die Dynamisierung der Förderung erfolgte gemäß der Absichtserklärung von Land und Stadt, ab dem Jahr 2016 eine 2%ige Steigerung der Kosten für das festangestellte Personal jeweils hälftig zu übernehmen.
- Den Berechnungen des Alternativkonzeptes ist eine Förderung durch das Land gemäß dem bisher vorliegenden Entwurf des Landes zum Theatervertrag abgebildet (5,5 Mio. Euro in 2014 + Dynamisierung ab 2016).
- Bei den Betrachtungen bleiben die Thematiken Investitionen und Abschreibungen, sowie ggf. Sonderabschreibungen für Inszenierungen unberücksichtigt.

Vorteile/ Chancen

- Bei niedrigeren Gesamtkosten (durch Wegfall von Abfindungen und möglichen Kosten wegen Arbeitsrechtsstreit) bleiben die Funktionen des Anhaltischen Theaters weitestgehend erhalten.

- Der durch geringere Leistungsfähigkeit des Anhaltischen Theaters eintretende Attraktivitätsverlust fällt bei Erhalt aller Ensembles geringer aus als beim Wegfall von Schauspiel und Ballett, da spartenübergreifende Produktionen weiterhin möglich sind (in Musical, Operette, Puppentheater).
- D.h. ein Imageschaden für die Stadt durch Theaterkürzung kann verringert werden, Imagetransfer von Theater auf Stadt ist weiterhin möglich.
- Die Theaterpädagogik behält die volle Grundlage ihrer Arbeit (Musik und Schauspiel)
- Das Anhaltische Theater verfügt über mehr Potential für Kooperationen mit den Welterbestätten.
- Damit ist die Überlebensfähigkeit des Anhaltischen Theaters als Ensembletheater ist höher.

Nachteile/ Risiken

- Durch die Verkleinerung der Ensembles sinkt die Leistungsfähigkeit des Theaters und damit sinken auch die Erfolgschancen. (Allerdings sinken die Erfolgschancen nach einer Schließung von Schauspiel und Ballett noch mehr.)
- Im Zuge der Umstrukturierung kann es (vorübergehend) einen Verlust von Besuchern geben und es könnte das Einnahmeziel nicht erreicht werden.
- Der Personalabbau durch natürliche Fluktuation könnte langsamer gehen als prognostiziert. (Dem gegenüber stünde das unkalkulierbare Risiko von Kündigungsschutzklagen bei betriebsbedingten Kündigungen.)

Vergleich zum bisherigen Konzept der Stadt

Personalkonzept Stadt / Personal Alternativkonzept

In den Sparten Ballett und Schauspiel sind bisher 38 Mitarbeiter beschäftigt (incl. Dramaturgen, Trainingsleiter, Inspizient, Souffleur etc.) Das bisherige Konzept der Stadt rechnet mit einer Personalreduzierung von 80 Mitarbeitern. Dabei werden die Stärken in Chor und Orchester vorerst auf dem jetzigen Niveau belassen. Das bedeutet also eine Reduzierung von 42 Mitarbeitern bei Werkstätten und Technik. Im Alternativkonzept beträgt die Personalreduzierung bei Werkstätten und Technik bis 2021 nur 23 Mitarbeiter. Die Reduzierung der Arbeitszeit um 10% bedeutet zwar ein rechnerisches Volumen von gut 30 Stellen. Bei der Theaterarbeit kommt es jedoch darauf an, wieviel Mitarbeiter gleichzeitig für die Betreuung einer Vorstellung zur Verfügung stehen können. Daher ist beim Alternativkonzept die technische Leistungsfähigkeit durch größere technische Personalstärke besser.

Zudem weist das bisherige Konzept der Stadt ab dem Jahr 2016 noch eine Finanzierungslücke von 1 Mio. Euro aus. Daher rechnet das Konzept der Stadt ab diesem Zeitpunkt mit einer Reduzierung der Stärken des Chors und Orchesters um 6 bis 8 Stellen. Nach dieser Reduzierung wäre auch die Leistungsfähigkeit von Chor und Orchester geringer als beim Alternativkonzept, da dieses nur mit einer Reduzierung bei Chor und Orchester von 4 bis 5 Stellen rechnet.

Künstlerische Leistung/ Attraktivität

Zu den vielfältigeren künstlerischen Möglichkeiten, die das Alternativkonzept bietet, gehört in erster Linie die Möglichkeit für spartenübergreifende Inszenierungen, die vor allen bei Produktionen von Operette und Musical benötigt werden (siehe oben – Inhalte des Konzeptes). D.h. die künstlerische Leistung und Qualität des Musiktheaters wird mit dem Konzept der Theaterleitung erheblich besser sein, als mit einem 2-Sparten Konzept.

Unter dem Blickwinkel des Verkaufs sind spartenübergreifende Produktionen, die nur mit dem Konzept der Theaterleitung wirtschaftlich sinnvoll sind, wesentlich attraktiver für das Publikum und damit erzielen sie mehr Einnahmen.

Altes Theater

Das Alte Theater wird vom Anhaltischen Theater seit sechs Jahren ohne eine zusätzliche Förderung, mit dem vorhandenen Personal mitbetrieben (incl. Kosten für Betrieb und Instandhaltung). Sie ist die Heimat des Puppentheaters. Eine Privatisierung des Betriebs im Alten Theater (es besteht eine Zweckbindung für die gewährten Bau-Fördermittel) dürfte die Stadt kaum von den Kosten für Betrieb und Instandhaltung entlasten, da die Besucherkapazität für ein vollständiges kommerzielles Betreiben des Hauses nicht ausreicht. Zudem müsste dann eine ebenfalls nicht aufwandsfreie Lösung für das Puppentheater gefunden werden.

Ohne den Weiterbetrieb des Alten Theaters durch das Anhaltische Theater ist das Alternativkonzept incl. eines sehr großen Teils der Theaterpädagogik nicht umsetzbar.

Kostensteigerungen

Kostensteigerungen von jährlich min 2% (Inflation, Tarifsteigerungen); werden sowohl mit dem bisherigen Konzept der Stadt als auch mit dem der Theaterleitung sowie mit jedem anderen Konzept anfallen. Bei einer Gesamtförderung von 15 Mio. Euro bedeutet das jährliche Kostenaufwuchs von etwa 300 TEUR. D.h. jegliche Theaterstruktur ist nur dann zukunftsfähig, wenn die Kostensteigerungen durch entsprechende Dynamisierung der Förderung finanziert werden. Wir befinden uns mit dem Thema Theaterfinanzierung grundsätzlich auf dem Boden des Dilemmas der Finanzwirtschaft im öffentlichen Sektor. Ein Erwirtschaften dieser Steigerungen durch das Theater selbst ist allein aus strukturellen Gründen nicht möglich (bekannt, untersucht und beschrieben seit 1967 - vgl. Baumol's cost disease).

Zusätzlich bestätigt der Bericht der ICG, daß das Anhaltische Theater diese Kostensteigerungen nicht mit Effizienzsteigerungen oder Einnahmesteigerungen erwirtschaften kann (vgl. Bericht, Mitte August 2013 der ICG; S. 11 bis 14)

D.h. wenn die Theaterstruktur erhalten werden soll wird auch nach dem Jahr 2018 eine Dynamisierung der Theaterförderung notwendig sein.

Förderanteil der Stadt

Jahr	2016	2017	2018	Gesamt
<i>Land gemäß Theatervertrag (u. entsprechender Fortschreibung)</i>	6,0	6,1	6,2	18,3
Stadt gemäß Theatervertrag	8,5	8,6	8,7	25,8
Stadt gemäß Konzept d. Theaterleitung	9,0	9,0	8,9	26,9

Aus der Tabelle ist ersichtlich, daß mit dem Alternativkonzept der Förderbetrag der Stadt bis zum Jahr 2018 über dem Betrag liegt, den der Entwurf des Theatervertrages für die Stadt vorsieht. Durch die kürzlich erfolgten Tariferhöhungen für den öffentlichen Dienst für die Jahre 2014 und 2015 liegt der Förderbedarf, unabhängig davon, welches Konzept zum Tragen kommt, jährlich um etwa 250 TEUR höher.

Im Gesamtzeitraum 2016 bis 2021 wäre mit dem Alternativkonzept der Förderbetrag der Stadt kumuliert um 1,7 Mio. Euro höher. Letzteres gilt aber nur, wenn die Finanzierungslücke (1 Mio. Euro) im Konzept der Stadt ab 2016 tatsächlich durch Abbau von Stellen in Chor und Orchester (je 6 bis 8) geschlossen würde. Sollten die Stellen doch nicht gestrichen sondern der Zusätzliche Betrag von der Stadt übernommen werden, erhöhte sich die kumulierte Förderung im Zeitraum 2016 bis 2021 um 6 Mio. Euro und läge damit kumuliert um 4,3 Mio. Euro höher als mit dem Alternativkonzept.

Hintergrund

Der durch Geldentwertung entstandene, nicht ausgeglichene Kaufkraftverlust der Fördermittel (gegenüber dem Jahr 2001 waren die Fördermittel im Jahr 2013 ca. 1,5 Mio. Euro weniger wert; nicht eingerechnet die Erhöhung der MwSt) wurde bisher durch Effizienzsteigerungen und Haustarifverträge sowie durch Einschnitte im Angebot weitestgehend ausgeglichen. Zusätzlich führen nun die vom Landtag Sachsen Anhalt beschlossenen Kürzungen der Fördermittel ab 2014 um 2,9 Mio.

EUR/ 18% der Gesamtförderung (nach bereits 2013 erfolgter Kürzung von 205 TEUR) dazu, daß die Arbeit des Anhaltischen Theaters nicht wie bisher fortgesetzt werden kann.

Die Gutachter der ICG weisen in Ihrem Bericht vom August 2013 darauf hin, daß das Theater keine signifikanten Möglichkeiten für eine Effizienzsteigerung mehr hat und daß der Betrieb eines Musiktheaters in seiner bisherigen Form/ Qualität nach der Mittelkürzung des Landes nicht mehr möglich ist.

Das Anhaltische Theater ist seiner Geschichte, seiner Funktion und seiner Größe nach (im übrigen auch schon vor 1938 mit über 1.000 Plätzen) das Theater des Landes Anhalt. Es ist vor diesem Hintergrund kein klassisches Stadttheater und verdient die besondere Förderung des Landes.

Das vorliegenden Alternativkonzept soll nun die Möglichkeit bieten, die oben beschriebenen Funktionen des Anhaltischen Theaters als produzierendes Ensemble- und Repertoiretheater zu erhalten und eine mittelfristige Umwandlung in ein Bespieltheater zu vermeiden. Hierfür ist es notwendig, das Anhaltische Theater mit Mitarbeitern aller vier Sparten weiterzuführen.

Die Initiative des Personals des Anhaltischen Theaters, dauerhaft 90% Teilzeitverträge abzuschließen und einem Personalabbau von ca. 50 Stellen (ohne betriebsbedingte Kündigungen) zuzustimmen, zusammen mit der Absicht des Landes und der Stadt ab 2016 ihre Theaterförderung zu dynamisieren, um die zukünftigen Personalkostensteigerungen auszugleichen, bilden die notwendige Grundlage dafür das Konzept.

Fazit:

Wirtschaftlich sind sich das bisherige Konzept der Stadt und das Alternativkonzept (auch auf längere Sicht) sehr ähnlich. Der Unterschied im Förderbedarf liegt im Wesentlichen in den Jahren der Anpassung auf das neue Konzept (2014 und 2015).

Bei den Eigeneinnahmen bergen beide Konzepte identische Risiken.

Die künstlerische Qualität und die Leistungsfähigkeit der Technik, die für die große Bühne essentiell ist, werden mit dem Alternativkonzept besser sein, als mit dem bisherigen Konzept der Stadt. Ebenso ist für das Publikum die Attraktivität der Musiktheaterproduktionen bei Operette und Musical, durch die Möglichkeit von spartenübergreifendem Arbeiten, wesentlich höher mit dem Alternativkonzept.

Damit sind die Chancen für eine erfolgreiche Arbeit und für das Fortbestehen eines Ensemble und Repertoiretheaters im Anhaltischen Theater mit dem Alternativkonzept wesentlich größer.

Zahlenübersicht
Alternativkonzept

(4 Sparten aber halbiertes Ensemble im Schauspiel und Ballett)

Übersicht Personal-VBE

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018	Red.- ges.
Leitung, Künstler, künstl. organ. MA	38,7	38,7	31,9	29,4	29,4	9,3
Sänger/Solisten	10	9	8	8	8	2,0
Chorsänger	38	36	35	35	34	4,0
Orchestermusiker	78,5	78,5	77,5	76,5	75,5	3,0
Pupenspieler	2	2	2	2	2	0,0
Tänzer	14	8	8	8	8	6,0
Schauspieler	14	11	9	9	8	6,0
Werkstätten (incl. Maske, Requis.)	56	54	49	47	46	10,0
Technik/ Haustechn./ Verwaltung	84	83	79	77	76	8,0
Gesamt	335,2	320,2	299,4	291,9	286,9	48,3

Erträge/ Aufwand (in Mio. Euro)

(mit Landesförderung gemäß Entwurf Theatervertrag)

Gesamt Durchschnitt

Land	5,5	5,5	6,0	6,1	6,2	29,3	5,9
Stadt	11,0	10,2	9,2	9,1	8,9	48,4	9,7
Einnahmen	2,0	2,0	2,1	2,1	2,2	10,4	2,1
Personalaufw.	15,3	14,9	14,5	14,5	14,5	73,7	14,7
Sachaufwand	3,2	2,8	2,8	2,8	2,8	14,4	2,9
Aufwand durch Tarifsteigerungen 2014, 2015	0,22	0,27	0,26	0,25	0,24	1,24	0,25
Zusätzl. Zuschuss der Stadt wg. Tarifabschluss	0,22	0,27	0,26	0,25	0,24	1,24	0,25
Summe Erträge	18,72	17,97	17,56	17,55	17,54	89,34	17,87
Summe Aufwand	18,72	17,97	17,56	17,55	17,54	89,34	17,87

A

10.04.2014

André Bucker
 Generalintendant

Friedrich Meyer
 Verwaltungsdirektor