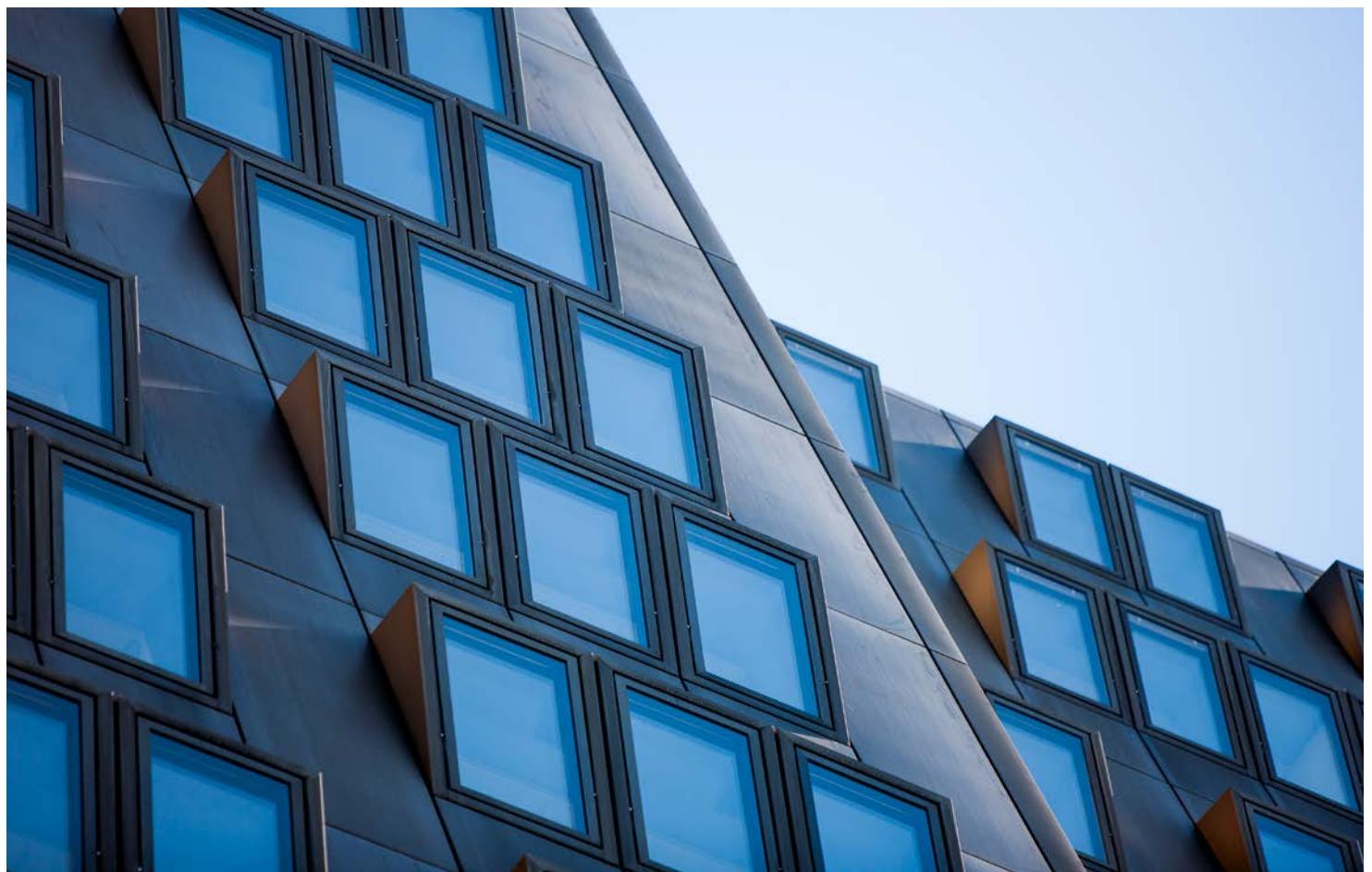




Volksoper Wien GmbH

Reihe BUND 2024/27 Bericht des Rechnungshofes



III-1223 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXVII. GP
Rechnungshof GZ 2024-0.658.861 (005.120)

www.parlament.gv.at (Neuverteilung von III-1223 der Beilagen XXVII.GP gem. § 21 Abs. 1a GOG-NR)



Vorbemerkungen

Vorlage

Der Rechnungshof erstattet dem Nationalrat gemäß Art. 126d Abs. 1 Bundes–Verfassungsgesetz nachstehenden Bericht über Wahrnehmungen, die er bei einer Gebrauchsüberprüfung getroffen hat.

Berichtsaufbau

In der Regel werden bei der Berichterstattung punkteweise zusammenfassend die Sachverhaltsdarstellung (Kennzeichnung mit 1 an der zweiten Stelle der Textzahl), deren Beurteilung durch den Rechnungshof (Kennzeichnung mit 2), die Stellungnahme der überprüften Stelle (Kennzeichnung mit 3) sowie die allfällige Gegenäußerung des Rechnungshofes (Kennzeichnung mit 4) aneinandergereiht.

Das in diesem Bericht enthaltene Zahlenwerk beinhaltet allenfalls kaufmännische Auf– und Abrundungen.

Der vorliegende Bericht des Rechnungshofes ist nach der Vorlage über die Website des Rechnungshofes www.rechnungshof.gv.at verfügbar.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Rechnungshof Österreich

1030 Wien, Dampfschiffstraße 2

www.rechnungshof.gv.at

Redaktion und Grafik: Rechnungshof Österreich

Herausgegeben: Wien, im September 2024

AUSKÜNFTEN

Rechnungshof

Telefon (+43 1) 711 71 – 8946

E-Mail info@rechnungshof.gv.at

facebook/RechnungshofAT

Twitter: @RHSprecher

FOTOS

Cover, S. 9: Rechnungshof/Achim Bieniek
S. 22, 30: Barbara Pálffy/Volksoper Wien



Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	5
Glossar	6
Prüfungsziel	11
Kurzfassung	11
Zentrale Empfehlungen	16
Zahlen und Fakten zur Prüfung	17
Prüfungsablauf und –gegenstand	19
Grundlagen	20
Die Volkssoper als Teil des Bundestheater-Konzerns	20
Gesetzliche kulturpolitische und wirtschaftliche Ziele	24
Gebarungsübersicht und Kennzahlen	26
Umsetzung der kulturpolitischen Ziele	29
Künstlerische Planung	29
Zielgruppenarbeit	33
Kunst– und Kulturvermittlung	36
Sinfonische Konzerte	37
Auswirkung der kulturpolitischen Vorgaben auf die Auslastung	39
Steuerungsinstrumente	43
Unternehmenskonzepte	43
Zielvereinbarungen	44
Finanzierung	47
Personal	52
Personalstruktur und –strategie	52
Entwicklung des Ensembles	56
Gastkünstlerinnen und –künstler	59
Besetzung von Orchesterstellen	62
Musikdirektor	63
Gleichstellung und Diversität	65
Gewalt– und Mobbingprävention	70



Aufbau– und Ablauforganisation	71
Geschäftseinteilung und Arbeitsplatzbeschreibung	71
Prozessdefinitionen	72
Interne Kommunikation	73
Neuorganisation des Kartenvertriebs	74
IT–Betrieb	76
Compliance	78
Interne Revision	78
Vergabe von unentgeltlichen oder ermäßigten Karten	80
Nebenbeschäftigte	81
Verein „Symphonieorchester der Volksoper Wien“	84
Schlussempfehlungen	89
Anhang A	96
Ressortbezeichnung und –verantwortliche	96
Anhang B	97
Öffentliche Mittel für die Volksoper Wien GmbH	97
Anhang C	99
Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger	99



Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Aufwands– und Ertragslage der Volksoper in den Geschäftsjahren 2013/14 bis 2022/23	26
Tabelle 2: Entwicklung ausgewählter Kennzahlen	28
Tabelle 3: Höhe der Abgangentschädigungen von ehemaligen Ensemblemitgliedern	58



Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Volksoper als Teil des Bundestheater-Konzerns	22
Abbildung 2: Organigramm der Volksoper	23
Abbildung 3: Zeitlicher Ablauf von Neuproduktionen	30
Abbildung 4: Auslastung im Zeitablauf und durchschnittliche Auslastung nach Monaten 2016/17 bis 2018/19	40
Abbildung 5: Bedingte Erwartungswerte der Auslastung nach Wochentag und Genre 2016/17 bis 2018/19	41
Abbildung 6: Entwicklung der Basisabgeltung 1999/2000 bis 2022/23	49
Abbildung 7: Personalstruktur der Volksoper	53
Abbildung 8: Zeitlicher Ablauf der Nichtverlängerungen	57
Abbildung 9: Frauenanteil gesamt sowie auf Leitungsebene	66



Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BThOG	Bundestheaterorganisationsgesetz
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
COVID	corona virus disease (Coronaviruskrankheit)
d.h.	das heißt
EDV	elektronische Datenverarbeitung
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EUR	Euro
G(es)mbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GP	Gesetzgebungsperiode
GZ	Geschäftszahl
HR	Human Resources
i.d.(g.)F.	in der (geltenden) Fassung
IT	Informationstechnologie
KV	Kollektivvertrag
Mio.	Million
Mrd.	Milliarde
rd.	rund
RH	Rechnungshof
S.	Seite
TZ	Textzahl
u.a.	unter anderem
vgl.	vergleiche
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WLAN	Wireless Local Area Network (drahtloses lokales Netzwerk)
Z	Ziffer
z.B.	zum Beispiel



Glossar

Basisabgeltung

Als Basisabgeltung werden die Zahlungen bezeichnet, die der Bund für die Erfüllung des kulturpolitischen Auftrags an die Bundestheater–Holding GmbH und die Bühnengesellschaften leistet (§ 7 Abs. 2 Bundestheaterorganisationsgesetz).

Choransagerin bzw. Choransager

Die Choransagerin bzw. der Choransager ist ein Mitglied des Chors, das bestimmte Aufgaben wahrnimmt, z.B. die Einteilung der Dienste.

Customer Relationship Management

Das Customer Relationship Management (Kundenbeziehungsmanagement) gestaltet Beziehungen und Interaktionen einer Organisation mit bestehenden und potenziellen Kunden auf Grundlage von gesammelten und verknüpften Kundendaten. Beispiele dafür sind Kundenakquisition über E-Mail–Marketing, Telefon–Marketing, Kunden–Events sowie Bonus–Systeme (Rabatte) auf der Basis von Kundendaten oder Kundenprofilen.

Eigendeckungsgrad

Der Eigendeckungsgrad zeigt das Verhältnis der Eigenerlöse zu den gesamten Aufwendungen und gibt an, in welchem Ausmaß sich die Volksoper Wien GmbH durch Umsätze aus der Vermarktung ihres künstlerischen Angebots sowie durch private Sponsoren sowie Fördererinnen und Förderer finanziert. Außerordentliche Erträge, z.B. Gewinnbeteiligungen oder Erlöse aus dem Verkauf von Immobilien, werden bei der Ermittlung des Eigendeckungsgrads nicht berücksichtigt.

Ensemble

Das Ensemble ist die Gesamtheit der Künstlerinnen und Künstler, die an der Volksoper mit Dienstvertrag als Solistin bzw. Solist für zumindest ein Jahr engagiert sind (Bühnendienstvertrag).

Gast, Gastvertrag

Nach § 41 Abs. 1 Theaterarbeitsgesetz entsteht ein Gastvertrag, wenn eine Künstlerin bzw. ein Künstler (Gast) zur Mitwirkung verpflichtet wird

- an höchstens fünf Aufführungen in einem Spieljahr (Z 1) oder
- an höchstens 60 Aufführungen im Spieljahr gegen ein Entgelt, das die durchschnittlichen Bezüge eines vergleichbaren Ensemblemitglieds übersteigt (Z 2).

In der Gruppe der Gastverträge wurde im Betrieb der Volksoper zwischen kurzfristigen Abendverträgen und mittelfristigen Residenzverträgen unterschieden.



Gastspiele

Gastspiele sind Vorstellungen – inklusive dazugehörender Proben, technischer Einrichtung etc. – von Produktionen, die an einem Ort außerhalb Wiens durchgeführt werden.

Leading Team

Das Leading Team besteht aus den Personen, die für die künstlerische Umsetzung der Produktionen der Volksoper verantwortlich sind (z.B. für Regie, Musikleitung, Kostüm, Bühnenbild, Choreografie, Lichtdesign).

Penetrationstest

Ein Penetrationstest, auch IT–Sicherheitsaudit, ist ein Verfahren zur Identifikation von Sicherheitslücken einer IT–Infrastruktur.

Repertoirestück

Der Begriff Repertoirestück bezeichnet ein Bühnenstück, das regelmäßig am Spielplan des Theaterunternehmens steht.

Residenzverpflichtung

Beschäftigte haben erreichbar zu sein und dementsprechend den Wohnsitz und Aufenthaltsort so zu wählen, dass sie zu den Terminen (Proben, Vorstellungen) pünktlich erscheinen können. Sie haben während der Vertragslaufzeit ihre Erreichbarkeit bis 16:00 Uhr sicherzustellen, damit sie bei Änderungen des Spiel- oder Probenplans bzw. bei Änderungen der Besetzung noch eingesetzt werden können und ihr rechtzeitiges Erscheinen im Musiktheater gewährleistet ist.

Sinfonische Aufführung

Im Gegensatz zu einer Opernaufführung ist das Orchester auf der Bühne und führt ein Werk konzertant auf.

Stage Management

Das Stage Management koordiniert den Ablauf von Proben und Vorstellungen mit besonderem Augenmerk auf die Schnittstellen zwischen künstlerisch relevanten Bereichen (z.B. Regie, Bühnentechnik, Kostüm, Lichttechnik). Stage Management ist bei Musical–Produktionen üblich.

Substitutvertrag

Ein Substitutvertrag regelt die vollständige Weitergabe einer Leistungsverpflichtung an eine andere Person; Beispiel: Ein Mitglied des Orchesters gibt seine Dienstplicht für eine Abendvorstellung an eine andere Person weiter.



Theaterarbeitsgesetz (TAG)

Das Theaterarbeitsgesetz gilt für das Arbeitsverhältnis von Personen, die sich einem Theaterunternehmen zur Leistung künstlerischer Arbeiten in einem oder mehreren Kunstfächern zur Aufführung von Bühnenwerken verpflichten (Bühnenarbeitsvertrag gemäß § 1 Abs. 1).

Wiederaufnahme

Als Wiederaufnahme wird ein Bühnenstück bezeichnet, das nach längerer Unterbrechung im Theaterunternehmen wieder – mit Dekoration, Kostümen und Regiekonzept der ursprünglichen Inszenierung – am Spielplan steht.



Die Volksoper war als Bühnengesellschaft Teil des Bundestheater-Konzerns. Ihr kulturpolitischer Auftrag sowie eine wirtschaftliche, zweckmäßige und sparsame Gebarung waren gesetzlich geregelt.

KULTURPOLITISCHE UND WIRTSCHAFTLICHE ZIELE IN KONKURRENZ

Das Bundestheaterorganisationsgesetz enthielt konkrete Vorgaben für die Führung und Organisation der Bühnengesellschaften, die deren wirtschaftlichen Handlungsspielraum einschränkten. Für die Erfüllung des kulturpolitischen Auftrags erhielt die Volksoper eine Basisabgeltung aus Bundesmitteln, zuletzt in Höhe von 49,99 Mio. EUR; die Erlöse aus dem Kartenvertrieb betrugen 8,58 Mio. EUR (Geschäftsjahr 2022/23). Der Eigendeckungsgrad lag im überprüften Zeitraum bei rd. 20 %.

BERÜCKSICHTIGUNG DER ZIELERREICHUNG BEI MITTELVERTEILUNG

Die Leistungs- und Zielvereinbarungen sollten als strategisches Steuerungsinstrument optimiert werden. Zum Teil wurden die in den Leistungs- und Zielvereinbarungen festgelegten Vorhaben von der Volksoper nicht bzw. nicht termingerecht umgesetzt. Zum Beispiel verzögerten sich die Schaffung von klaren Abläufen, Kommunikationswegen und Ansprechpersonen für Gastkünstlerinnen und Gastkünstler sowie die Durchführung von Mitarbeitergesprächen. Bei der Verteilung der öffentlichen Mittel wäre daher die Erreichung der im Vorhinein festgelegten Ziele zu berücksichtigen.

HANDLUNGSBEDARF BEI GESCHÄFTSPROZESSEN UND COMPLIANCE

Die Volksoper beschäftigte rd. 570 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Personalstruktur war komplex und die Steuerungsmöglichkeit bei wesentlichen Abläufen an Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen gebunden. Die Flexibilität der Geschäftsführung war dadurch eingeschränkt.

Die Meldungen von Nebenbeschäftigung und darauf aufbauend die Abfragen für das Monitoring der Nebenbeschäftigungen funktionierten nicht.

Nach Ansicht des RH bestand Handlungsbedarf bei sämtlichen Geschäftsprozessen der Volksoper, weil vollständige Prozessdefinitionen fehlten. Überdies blieben Compliance-Aspekte zum Teil unberücksichtigt: Zum Beispiel gab es weder eine schriftliche Vereinbarung mit dem Verein „Symphonieorchester der Volksoper Wien“ noch zur Vergabe von unentgeltlichen Karten über den Betriebsrat.



Volksoper Wien GmbH



WIRKUNGSBEREICH

- Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

Volksoper Wien GmbH

Prüfungsziel



Der RH überprüfte von März bis Juli 2023 die Volksoper Wien GmbH und die Bundestheater–Holding GmbH sowie das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport. Die Volksoper wurde aufgrund einer Stichprobe nach dem Zufallsprinzip ausgewählt.

Prüfungsziel war es, die Erfüllung des gesetzlichen Auftrags durch die Volksoper Wien GmbH zu beurteilen. Der RH überprüfte insbesondere, welche Maßnahmen die Volksoper zur Umsetzung ihrer kulturpolitischen Ziele traf, welche Steuerungsinstrumente sie dafür einsetzte und wie sie sich finanzierte. Darüber hinaus überprüfte der RH die Organisation der Volksoper Wien GmbH, das Management der personellen Ressourcen – mit den Schwerpunkten künstlerisches Personal sowie Gleichstellung und Diversität – und Compliance–Aspekte.

Der überprüfte Zeitraum umfasste die Geschäftsjahre 2013/14 bis 2022/23, wobei der Schwerpunkt auf den Geschäftsjahren 2018/19 bis 2022/23 lag.

Kurzfassung

Kulturpolitische und wirtschaftliche Ziele

Die Volksoper Wien GmbH (in der Folge: **Volksoper**) wurde im Juni 1999 als 100 %-Tochter der Bundestheater–Holding GmbH (in der Folge: **Holding**) gegründet. Sie hatte ihren kulturpolitischen Auftrag – geregelt im Bundestheaterorganisationsgesetz – unter den Erfordernissen einer wirtschaftlichen, zweckmäßigen und sparsamen Gebarung sowie im Rahmen der ihr zur Verfügung stehenden Mittel zu erfüllen. Ihre Ziele – die kulturpolitischen und die wirtschaftlichen – standen insofern in Konkurrenz, als das Bundestheaterorganisationsgesetz konkrete Vorgaben für die Führung und Organisation der Bühnen enthielt, die den wirtschaftlichen Handlungsspielraum der Bühnengesellschaften, so auch der Volksoper, einschränkten. ([TZ 2](#), [TZ 3](#))



Der kulturpolitische Auftrag der Volksoper umfasste u.a. das Führen eines ganzjährigen Repertoiretheaters für Oper, Spieloper, Operette, Musical, Ballett und modernen Tanz mit Neuinszenierungen und Wiederaufnahmen. Weiters war das Ensembleprinzip zu pflegen, ein breites Publikum anzusprechen und Musikvermittlung durchzuführen. Sinfonische Konzerte umfasste der kulturpolitische Auftrag nicht. Die Auslastungen und somit die Karteneinnahmen waren wesentlich von den kulturpolitischen Vorgaben bestimmt; sie variierten nach Jahreszeit, Wochentag und Genre sowie danach, ob es sich um eine Neuproduktion handelte. (TZ 5, TZ 6, TZ 7, TZ 8, TZ 9, TZ 10)

Für die Erfüllung des kulturpolitischen Auftrags erhielt die Volksoper eine Basisabgeltung aus Bundesmitteln. Die Höhe der Basisabgeltung belief sich 2022/23 auf 49,99 Mio. EUR; die Erlöse aus Karteneinnahmen betrugen 8,58 Mio. EUR. Der Eigendeckungsgrad rangierte im überprüften Zeitraum rund um 20 %. (TZ 3, TZ 13, TZ 14)

Finanzierung und Steuerung

Seit dem Jahr 2016 schloss die Holding mit der Volksoper Leistungs- und Zielvereinbarungen ab. Jedoch bestanden weder Konsequenzen im Fall ihrer Nichteinhaltung noch finanzielle Anreize zur Zielerreichung, wodurch sich ihre Wirksamkeit als Steuerungsinstrument verminderte. Dies wurde bei der Volksoper etwa durch verschiedene Vorhaben sichtbar, die in den Leistungs- und Zielvereinbarungen festgelegt waren, jedoch bislang gar nicht bzw. nicht termingerecht umgesetzt wurden. Weitere Mängel traten bei der Struktur sowie der formalen und inhaltlichen Ausgestaltung der Ziele auf, insbesondere durch den fehlenden Bezug zur Erreichung übergeordneter strategischer Ziele. Auch die Berichterstattung der Volksoper gegenüber der Holding über den Umsetzungsstatus der vereinbarten Ziele war ungenügend. (TZ 12)

Die Volksoper finanzierte sich zu rd. 20 % aus eigenen Erlösen und zu rd. 80 % aus öffentlichen Mitteln. Der weitaus bedeutendste öffentliche Zuschuss war die jährliche Basisabgeltung. Die Basisabgeltung der Volksoper stieg in den 23 Jahren seit der Ausgliederung in unregelmäßigen Abständen von 33,08 Mio. EUR auf 49,99 Mio. EUR; dies entsprach einer durchschnittlichen jährlichen Steigerungsrate von 1,81 %. Die Beweggründe sowohl für die Festsetzung der absoluten Höhe der Basisabgeltung als auch für die beschlossenen Erhöhungen waren intransparent, weil diese nicht nachvollziehbar mit der Erreichung vereinbarter Ziele verknüpft wurden. (TZ 4, TZ 13, TZ 14)



Personal

Das Personal mit einem durchschnittlichen Anteil von 70 % am Gesamtaufwand stellte die wichtigste Aufwandsposition der Volksoper dar. So hatte die Volksoper in der Saison 2022/23 rd. 570 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 35 verschiedenen Arbeitsbereichen. Die Aufgabenvielfalt führte zu einer komplexen Personalstruktur. Das ständige Personal bestand aus etwa 20 Dienstnehmergruppen, für die unterschiedliche gesetzliche Grundlagen sowie Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen maßgeblich waren. Zudem richteten sich diese Regelungen einerseits an einzelne Personen (z.B. Solistinnen und Solisten) und andererseits an Kollektive (Orchester, Chor). Die Flexibilität der Geschäftsführung bei der Einteilung der Proben- und Vorstellungstermine war durch dieses Regelwerk eingeschränkt. Umso kritischer sah es der RH daher, dass die Volksoper bislang keine Personalstrategie erstellt hatte. (TZ 15)

Mit Bestellung der neuen künstlerischen Direktorin kam es zu – gesetzlich zulässigen – Nichtverlängerungen von Bühnendienstverträgen. Zur Abfederung allfälliger Härten aufgrund der Nichtverlängerung bot die Volksoper einen Sozialplan an. Die tatsächliche Anwendung der im Sozialplan angeführten Kriterien für die Bemessung der Höhe der Abgangentschädigung war nicht nachvollziehbar. (TZ 16)

Die Fluktuation der Personen mit Bühnendienstvertrag nahm seit der Bestellung der neuen künstlerischen Direktorin im Jahr 2020 zu. Die Anzahl der fixen Ensemblemitglieder nahm ab, während jene der Gäste stieg. Gastverträge verfügten über Merkmale selbstständiger und unselbstständiger Arbeit. Die Rechtsnatur von Gastverträgen war häufig umstritten und im Einzelfall unklar. Entgegen den Leistungs- und Zielvereinbarungen setzte die Volksoper bis Mitte 2023 keine wesentlichen Maßnahmen zur Verbesserung der Kommunikation mit Gästen. (TZ 17)

Die Besetzung freier Orchesterstellen unterlag im überprüften Zeitraum der Probenspielordnung. In mehreren Fällen wurde diese uneinheitlich gehandhabt bzw. in einzelnen Punkten nicht eingehalten. (TZ 19)

In der Volksoper waren im Bereich Technik Frauen ebenso unterrepräsentiert wie auf Leitungsebene im Bereich Kunst. Die Begründung der Unterrepräsentation von Frauen im Bereich Technik – die Schwere der körperlichen Arbeit – war nur zum Teil schlüssig, insbesondere unter Berücksichtigung der innovativen Entwicklungen der Bühnentechnik der Volksoper. Die Volksoper unterließ bei Ausschreibungen im Bereich Technik den – von der Holding im Frauenförderungsplan vorgegebenen – Hinweis, dass Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen werden. (TZ 21)



Organisation

Die Volksoper verfügte über keine Geschäftseinteilung, welche die Aufgaben der einzelnen Organisationseinheiten festlegte, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Organisationseinheiten zuordnete und insbesondere die Verantwortlichkeiten bei ineinander greifender Leistungserstellung definierte. Bis 31. August 2021 sollten die Arbeitsplatzbeschreibungen aller Positionen der Verwaltung fertiggestellt sein; im Juli 2023 lagen sie noch nicht vollständig vor. (TZ 23)

Die Volksoper verfügte in wesentlichen Bereichen – wie der künstlerischen Planung und der Personaladministration – über keine vollständigen Prozessdefinitionen. (TZ 24)

Gemäß Bundestheaterorganisationsgesetz oblag der jeweiligen Bühnengesellschaft die Entscheidung über den Kartenverkauf und der Theaterservicegesellschaft ART for ART die Erbringung von Leistungen des Kartenvertriebs. Organisatorisch war der Kartenvertrieb der Volksoper in die Abteilung Kommunikation/Öffentlichkeitsarbeit eingegliedert. Ab 2019 erfolgte durch den Einsatz einer neuen Softwarelösung eine konzernweite Neuordnung des Kartenvertriebs durch die Holding. Das neue Kartenvertriebssystem sollte im Sinne einer integrierten Lösung verschiedene Funktionalitäten wie Ticketdruck und Zutrittskontrolle abdecken. Es sollte insbesondere auch ein wirkungsvolles Customer Relationship Management und damit die zielgruppenspezifische Kommunikation mit bestehenden und potenziellen Kunden ermöglichen. Die Implementierungskosten des neuen konzernweiten Kartenvertriebssystems betrugen 1,29 Mio. EUR. (TZ 26)

Compliance

Die Volksoper stellte dem Aufsichtsrat, dem künstlerischen und technischen Betriebsrat (zur Weitergabe an das Personal) sowie den Solistinnen und Solisten kostenlose Dienstkarten für Vorstellungen in der Volksoper zur Verfügung. Ebenso stellte sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermäßigte Karten zur Verfügung. Über die Vergabe der kostenlosen bzw. ermäßigten Karten lag keine schriftliche Vereinbarung vor. (TZ 29)

Der Verein „Symphonieorchester der Volksoper Wien“ bestand fast ausschließlich aus Musikerinnen und Musikern, die zugleich Teil des Volksopernorchesters – also Bedienstete der Volksoper – waren. Das Symphonieorchester der Volksoper Wien bestritt im überprüften Zeitraum Konzerte im In- und Ausland. Zwischen der Volksoper und dem Symphonieorchester der Volksoper Wien bestand keine schriftliche Vereinbarung über die wechselseitigen Rechte und Pflichten. Eine klare Trennung zwischen den Sphären der Volksoper und des Symphonieorchesters der



Volksoper Wien war mitunter nicht möglich (z.B. Jubiläumskonzert anlässlich des 100-jährigen Bestehens des Vereins). (TZ 31)

Die Volksoper hatte bis zur Zeit der Gebarungsüberprüfung keine Abläufe für die Meldung von Nebenbeschäftigung geschaffen bzw. auch keinen Prozess konziert, der geeignet war, ein Monitoring der Nebenbeschäftigung sicherzustellen. Auch waren die Abläufe nicht geeignet, erteilte Genehmigungen von Nebenbeschäftigung systematisch abzubilden. Ein Abgleich mit den Einkommensteuer- und Lohnsteuerdaten der Spielzeit 2020/21 ergab, dass insgesamt 6 % der Beschäftigten einer unselbstständigen Beschäftigung nachgingen, ohne dies der Volksoper gemeldet zu haben. (TZ 30)



Auf Basis seiner Feststellungen hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

ZENTRALE EMPFEHLUNGEN

Volksoper Wien GmbH

- Eine Geschäftseinteilung wäre zu erstellen, die sowohl die Organisationseinheiten und deren Aufgabengebiete als auch die Verantwortlichkeiten beinhaltet. (TZ 23)
- Der Ablauf der Meldung von Nebenbeschäftigung wären im Organisationshandbuch eindeutig zu regeln und in einem elektronischen Prozess so zu organisieren, dass dieser ein Monitoring ermöglicht und erteilte Genehmigungen systematisch abbildet. (TZ 30)
- Mit dem Verein „Symphonieorchester der Volksoper Wien“ wäre eine schriftliche Vereinbarung über die wechselseitigen Rechte und Pflichten zu treffen. Dabei wäre insbesondere darauf zu achten, dass diese Vereinbarung die wirtschaftlichen Interessen der Volksoper Wien GmbH bestmöglich wahrt und der Außenauftritt des Symphonieorchesters der Volksoper Wien klarer von den Tätigkeiten der Volksoper Wien GmbH abgegrenzt wird, sodass potenzielle Interessenkonflikte entfallen. (TZ 31)

Bundestheater–Holding GmbH

- Der Vorschlag über die Verteilung der Basisabgeltung an das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport wäre künftig nachvollziehbar nach objektiven Kriterien zu erstellen. Die Gewährung öffentlicher Mittel wäre insbesondere mit der Erfüllung des kulturpolitischen Auftrags zu verknüpfen. In diesem Sinne wäre bei der Verteilung der Basisabgeltung auf die Bühnengesellschaften die Erreichung festgelegter Ziele zu berücksichtigen. (TZ 14)

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

- Vor dem Hintergrund professioneller Arbeitsteilung wäre die technische Abwicklung des Kartenvertriebs zu evaluieren. (TZ 26)



Zahlen und Fakten zur Prüfung

Volksoper Wien GmbH					
Rechtsgrundlage	Bundestheaterorganisationsgesetz – BThOG, BGBl. I 108/1998 i.d.g.F.				
Geschäftsjahr (jeweils 1. September bis 31. August)	2013/14	2014/15	2021/22	2022/23 ¹	Veränderung 2013/14 bis 2022/23
	in 1.000 EUR				in %
Gewinn– und Verlustrechnung					
Erträge	50.548	50.765	56.682	60.947	20,57
<i>davon</i>					
<i>Erlöse aus Kartenvertrieb</i>	8.825	8.726	6.211	8.579	-2,79
<i>Basisabgeltung</i>	39.768	39.501	45.559	49.988	25,70
Aufwendungen	-53.016	-53.447	-57.621	-61.387	15,79
<i>davon</i>					
<i>Personalaufwand</i>	-36.607	-37.167	-41.748	-43.061	17,63
	Anzahl				in %
Personal					
MitarbeiterInnen in Vollzeitäquivalenten (Jahresdurchschnitt)	529	522	518	523	-1,06
BesucherInnen	311.786	315.210	203.636	302.694	-2,92

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: Volksoper

¹ vorläufiges Ergebnis



Volksoper Wien GmbH



Prüfungsablauf und –gegenstand

- 1 (1) Der RH überprüfte von März bis Juli 2023 die Volksoper Wien GmbH (in der Folge: **Volksoper**) und die Bundestheater–Holding GmbH (in der Folge: **Holding**) sowie das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (in der Folge: **Ministerium**¹). Die Volksoper wurde aufgrund einer Stichprobe nach dem Zufallsprinzip ausgewählt. Der RH wendet dieses Verfahren an, um seine präventive und beratende Wirkung zu verstärken.

Der überprüfte Zeitraum umfasste die Geschäftsjahre 2013/14 bis 2022/23, wobei der Schwerpunkt auf den Geschäftsjahren 2018/19 bis 2022/23 lag. Die Geschäftsjahre 2019/20 bis 2021/22 waren von der COVID–19–Pandemie geprägt. Die COVID–19–Hilfsmaßnahmen waren nicht Gegenstand dieser Überprüfung.²

Prüfungsziel war es, die Erfüllung des gesetzlichen Auftrags durch die Volksoper zu beurteilen, insbesondere

- welche Maßnahmen die Volksoper zur Umsetzung ihrer kulturpolitischen Ziele traf,
- welche Steuerungsinstrumente sie dafür einsetzte und
- wie sie sich finanzierte.

Darüber hinaus überprüfte der RH die Organisation der Volksoper, das Management der personellen Ressourcen – mit den Schwerpunkten künstlerisches Personal sowie Gleichstellung und Diversität – und Compliance–Aspekte.

Aufgrund der Einbettung der Volksoper in den Bundestheater–Konzern sowie der konzerninternen Aufgabenverteilung war auch die Holding Gegenstand der Gebaungsüberprüfung.

(2) Zu dem im März 2024 übermittelten Prüfungsergebnis nahmen die Volksoper und die Holding im Mai 2024 Stellung. Das Ministerium übermittelte seine Stellungnahme im Juni 2024. Der RH erstattete seine Gegenäußerungen im September 2024.

¹ Die Angelegenheiten der Kunst und Kultur ressortierten im überprüften Zeitraum zu wechselnden Bundesministerien, siehe dazu Anhang A. Der RH verwendet im vorliegenden Bericht einheitlich die Bezeichnung **Ministerium**.

² Der RH verweist diesbezüglich u.a. auf seine Berichte „COVID–19 – Struktur und Umfang der finanziellen Hilfsmaßnahmen“ (Reihe Bund 2021/25); „COVID–19 – Struktur und Umfang der finanziellen Hilfsmaßnahmen: Datenaktualisierung“ (Reihe Bund 2022/12); „COVID–19–Kurzarbeit“ (Reihe Bund 2022/7); „COVID–19–Maßnahmen für Kunstschaflende sowie Kulturvermittlerinnen und –vermittler“ (Reihe Bund 2022/25).



Grundlagen

Die Volksoper als Teil des Bundestheater-Konzerns

2.1 (1) Der auf der Grundlage des Bundestheaterorganisationsgesetzes (**BThOG**)³ im Jahr 1999 errichtete Bundestheater-Konzern bestand aus fünf Gesellschaften, die jeweils als Gesellschaft mit beschränkter Haftung (**GmbH**) organisiert waren:

- der Holding als Muttergesellschaft,
- den drei Bühnengesellschaften Wiener Staatsoper GmbH, Volksoper Wien GmbH und Burgtheater GmbH sowie
- der ART for ART Theaterservice GmbH (in der Folge: **ART for ART**), die mit ihren Kostüm- und Dekorationswerkstätten für die Ausstattung der Produktionen der Bühnengesellschaften verantwortlich zeichnete und weitere konzerninterne Dienstleistungen erbrachte.

Die Aufgaben der Holding bestanden seit der Ausgliederung der Bundestheater insbesondere in der Ausübung der Gesellschafterrechte. Dazu gehörte etwa, die kaufmännische Geschäftsführung der Bühnengesellschaften zu bestellen sowie Richtlinien über das Zusammenwirken der vier Tochtergesellschaften zu erlassen.

Mit der BThOG-Novelle 2015 erhielt die Holding die Funktion einer strategischen Management-Holding einschließlich neuer Aufgaben. Im Gesetz ausdrücklich verankert wurden etwa der Abschluss von Leistungs- und Zielvereinbarungen (in der Folge: **Zielvereinbarungen**) mit den Tochtergesellschaften (TZ 12), die Festlegung von Prüfrechten und begleitender Kontrolle sowie die Errichtung und die Weiterentwicklung konzerneinheitlicher Dienstleistungen (Buchhaltung und Rechnungswesen, Finanzcontrolling, Personalverrechnung, Internes Kontrollsysteem und IT-System). Demgegenüber wurde der Holding die Kompetenz zur Bestellung der kaufmännischen Geschäftsführung der Bühnengesellschaften, so auch der Volksoper, entzogen und der zuständigen Bundesministerin bzw. dem zuständigen Bundesminister zugewiesen. Das Ministerium legte auch die Verteilung der Basisabgeltung auf die Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns fest. Die Holding hatte dafür einen Vorschlag zu erstellen.

(2) Zur konzernweiten Bündelung von Prozessen errichtete die Holding im Jahr 2017 Shared Service Center⁴ für Finanzbuchhaltung und Personalverrechnung. Der RH hatte bereits in seinem Bericht „Bundestheater–Holding GmbH“ (Reihe Bund 2014/32) eine konzernweite Buchhaltung im Sinne von Shared Service Centers angeregt. Die Holding schuf ab dem Jahr 2020 weiters zentrale Stellen für IT, HR-Management sowie für Datenschutz- und Compliance-Angelegenheiten. In der

³ BGBI. I 108/1998 i.d.g.F.

⁴ Shared Service Center waren zentral bei der Holding eingerichtete Organisationseinheiten, die Dienstleistungen für alle Konzerngesellschaften erbrachten.



Volksoper Wien GmbH

Spielzeit 2022/23 wurde eine neue Software für den Kartenvertrieb konzernweit implementiert ([TZ 26](#)).

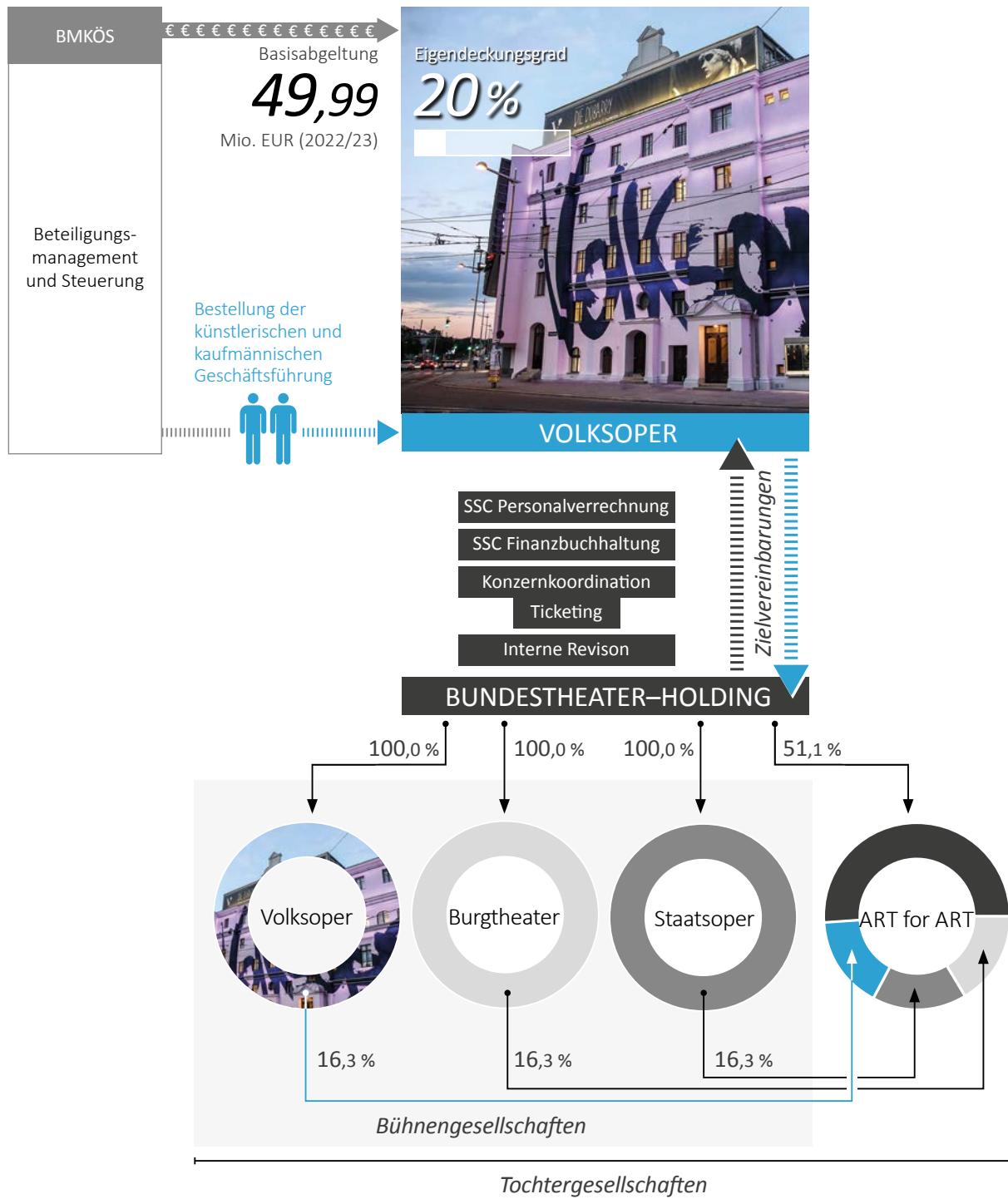
Eine externe Evaluierung der errichteten Shared Service Center bestätigte 2022 eine stärkere konzernweite Standardisierung und Vereinheitlichung durch deren Einführung. Sie erhöhten konzernweit die Transparenz; die Holding konnte ihre konzernweite Steuerungsfunktion besser wahrnehmen. Die externe Evaluierung identifizierte weitere Handlungsfelder, wie eine verstärkte Bündelung von fachlichen Spezialthemen (z.B. Altersteilzeit im Bereich Personalverrechnung) bzw. eine Weiterentwicklung der HR-Prozesse.



Volksoper Wien GmbH

Nachstehende Abbildung gibt einen Überblick über die Einbettung der Volksoper in den Bundestheater-Konzern:

Abbildung 1: Volksoper als Teil des Bundestheater-Konzerns



BMKÖS = Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport
 SSC = Shared Service Center

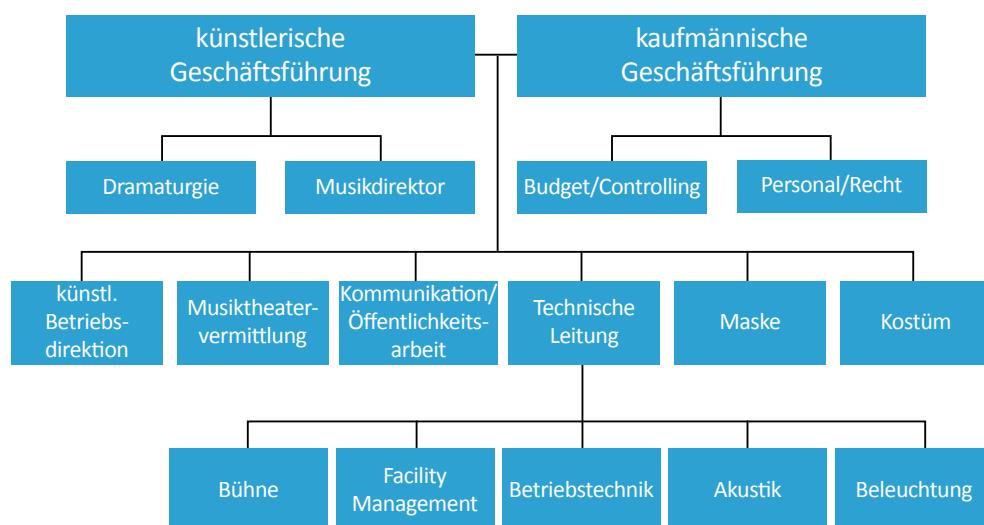
Quellen: BThOG; Volksoper; Holding; Darstellung: RH



(3) Die Volksoper war – in allen künstlerischen Fragen eigenständig – als repräsentatives Repertoiretheater für Oper, Spieloper, Operette, Musical, Ballett und modernen Tanz zu führen. Darüber hinaus zählten Marketing und Öffentlichkeitsarbeit, die Instandhaltung der bühnentechnischen Einrichtungen sowie die Entscheidung über den Kartenverkauf zu ihren Aufgaben (TZ 26).

Die folgende Abbildung zeigt die von der künstlerischen und der kaufmännischen Geschäftsführung verantworteten Organisationseinheiten:

Abbildung 2: Organigramm der Volksoper



Quelle: Volksoper; Darstellung: RH

2.2 (1) Der RH stellte fest, dass die BThOG–Novelle 2015 der Holding neue Aufgaben zuwies, darunter die Aufgabe, konzerneinheitliche Dienstleistungen in administrativen Kernbereichen zu erbringen und weiterzuentwickeln. Dass diese Kompetenzen die Rolle der Holding gegenüber den Tochtergesellschaften in wirtschaftlicher und koordinativer Hinsicht in Bezug auf administrative Prozesse stärkten, erachtete der RH als zweckmäßig. Er verwies jedoch darauf, dass die Novelle die Kompetenz zur Bestellung der kaufmännischen Geschäftsführung der Tochterunternehmen von der Holding zur zuständigen Bundesministerin bzw. zum zuständigen Bundesminister verlagerte. Dies widersprach dem Ziel der Novelle, eine strategische Management–Holding zu schaffen.

(2) Der RH hielt fest, dass Aufgaben der Volksoper, wie Personalverrechnung und Finanzbuchhaltung, zunehmend konzernweit koordiniert bzw. erfüllt wurden. Er anerkannte, dass die Holding nicht nur dezentrale Abläufe durch Richtlinien konzernweit zu vereinheitlichen versuchte, sondern die Personalverrechnung und Finanz-



buchhaltung in Shared Service Center bündelte, wie der RH-Bericht „Bundestheater–Holding GmbH“ (Reihe Bund 2014/32) angeregt hatte. Der RH verwies auf die externe Evaluierung und die darin identifizierten Handlungsfelder zur Weiterentwicklung der HR–Prozesse und der verstärkten Bündelung von fachlichen Spezialthemen.

Er empfahl der Holding, weitere administrative Prozesse zu bündeln, um Synergieeffekte zu lukrieren.

- 2.3 Laut Stellungnahme der Holding sei geplant, weitere Synergien durch eine konzernweite Arbeitsgruppe zur Vorbereitung der ab dem Geschäftsjahr 2025/26 verpflichtenden Nachhaltigkeitsberichterstattung zu heben. Weitere Shared Service Center im engeren Sinne seien nicht vorgesehen.

Gesetzliche kulturpolitische und wirtschaftliche Ziele

- 3.1 (1) Der im BThOG formulierte kulturpolitische Auftrag für die Bühnengesellschaften
- umfasste u.a. die Repräsentation österreichischer Bühnenkunst,
 - betonte den Gesichtspunkt der Kunst– bzw. Kulturvermittlung an ein breites Publikum sowie besonders an Kinder und Jugendliche,
 - enthielt auch – teils konkrete – Vorgaben für die Führung der Bühnen und sah dabei z.B.
 - einen ganzjährigen Spielbetrieb (September bis Juni),
 - die Führung als Repertoiretheater mit einer „entsprechenden Anzahl“ jährlicher Neuinszenierungen sowie
 - die Pflege des Ensembleprinzips vor.

Die Volksoper hatte im Besonderen das „qualitativ hervorragende“ Angebot an Operette zu erhalten.

Diese kulturpolitischen Vorgaben hatten Auswirkungen auf die Auslastung (TZ 10). Darüber hinaus waren die Theater nach den Erfordernissen einer wirtschaftlichen, zweckmäßigen und sparsamen Gebarung unter Bedachtnahme auf die verfügbaren Mittel zu leiten (TZ 13).

(2) Die Gesellschaften des Bundestheater–Konzerns hatten in Unternehmenskonzepten (TZ 11) insbesondere die jeweiligen Unternehmensziele und die verfolgten Strategien darzulegen. Die Holding hatte mit ihren Tochtergesellschaften Zielvereinbarungen abzuschließen, die sich am kulturpolitischen Auftrag orientieren mussten. Alle Gesellschaften des Bundestheater–Konzerns hatten ein Planungs– und Berichterstattungssystem einzurichten.



- 3.2 (1) Der RH hielt fest, dass die übergeordneten Ziele der Bühnengesellschaften in der Erfüllung des kulturpolitischen Auftrags sowie in der Erzielung einer wirtschaftlichen, zweckmäßigen und sparsamen Gebarung bestanden. Er hob hervor, dass diese kulturpolitischen und wirtschaftlichen Ziele insoweit in Konkurrenz zueinander standen, als das BThOG konkrete Vorgaben für die Führung und Organisation der Bühnen enthielt, die den wirtschaftlichen Handlungsspielraum der Bühnengesellschaften einschränkten.
- (2) Der RH stellte fest, dass die Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns den gesetzlichen Auftrag in ihren Unternehmenskonzepten zu interpretieren hatten: Sie mussten darin strategische Unternehmensziele formulieren und diese in den Zielvereinbarungen auf operative und messbare Teilziele sowie konkrete Maßnahmen zur Zielerreichung herunterbrechen. Sie hatten schließlich ihre Planung unter der Prämisse ausgeglichener Budgets auf diese Ziele auszurichten und die Zielerreichung im Rahmen eines Berichtswesens systematisch zu überwachen. Diese gesetzlichen Vorgaben waren somit auf die Wahrnehmung der Controlling-Funktion durch die Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns gerichtet. Der RH geht auf die verwendeten Steuerungsinstrumente ab TZ 11 näher ein.



Gebarungsübersicht und Kennzahlen

- 4 (1) Die folgende Tabelle stellt die Aufwands– und Ertragslage der Volksoper im überprüften Zeitraum überblicksartig dar:

Tabelle 1: Aufwands– und Ertragslage der Volksoper in den Geschäftsjahren 2013/14 bis 2022/23

	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
in 1.000 EUR					
Erträge	50.548	50.765	56.910	56.057	55.958
davon Erlöse aus Kartenvertrieb	8.825	8.726	9.679	8.983	8.970
Basisabgeltung	39.768	39.501	43.210	39.791	45.200
außerordentliche Erträge ¹	0	0	0	5.397	0
Aufwendungen	-53.016	-53.447	-55.316	-54.197	-55.225
davon Personalaufwand	-36.607	-37.167	-38.150	-37.749	-38.195
Betriebserfolg	-2.468	-2.683	1.594	1.861	733
Finanzerfolg	2.501	2.792	3	-0,3	15
davon Beteiligungserträge ART for ART	2.483	2.788	0	0	0
Ergebnis vor Steuern	33	110	1.596	1.861	748
Rücklagengebarung	0	0	0	-93	-37
Jahresgewinn/-verlust	33	110	1.596	1.768	710
Gewinn-/Verlustvortrag aus dem Vorjahr	0	33	142	1.739	3.506
Bilanzgewinn/-verlust	33	142	1.739	3.506	4.217

	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	Veränderung 2013/14 bis 2022/23
in 1.000 EUR						
Erträge	55.924	56.351	56.636	56.682	60.947	20,57
davon Erlöse aus Kartenvertrieb	9.548	6.981	1.688	6.211	8.579	-2,79
Basisabgeltung	43.959	43.959	43.959	45.559	49.988	25,70
außerordentliche Erträge ¹	0	4.296	10.019	3.029	234	–
Aufwendungen	-56.136	-53.252	-50.922	-57.621	-61.387	15,79
davon Personalaufwand	-39.188	-37.074	-36.484	-41.748	-43.061	17,63
Betriebserfolg	-212	3.099	5.715	-939	-440	–
Finanzerfolg	2.179	28	9	-0,9	240	–
davon Beteiligungserträge ART for ART	2.155	0	0	0	0	–
Ergebnis vor Steuern	1.967	3.127	5.724	-940	-200	–
Rücklagengebarung	-98	-9.212	-5.724	940	200	–
Jahresgewinn/-verlust	1.869	-6.085	0	0	0	–
Gewinn-/Verlustvortrag aus dem Vorjahr	4.217	6.085	0	0	0	–
Bilanzgewinn/-verlust	6.085	0	0	0	0	–

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: Volksoper

¹ Immobilien, COVID-19-Zuschüsse



Die der Volksoper jährlich zukommende Basisabgeltung (**TZ 13**) betrug im Geschäftsjahr 2013/14 39,77 Mio. EUR und stieg bis 2022/23 um 25,70 % auf 49,99 Mio. EUR; dies entsprach einer durchschnittlichen jährlichen Steigerungsrate von 2,57 % für den überprüften Zeitraum.

- Die Basisabgeltung war im Geschäftsjahr 2016/17 vergleichsweise gering, die Volksoper erzielte in diesem Geschäftsjahr außerordentliche Erträge aus dem Verkauf von Immobilien.
- Die Höhe des Personalaufwands stieg im überprüften Zeitraum von 36,61 Mio. EUR um 17,63 % auf 43,06 Mio. EUR; dies entsprach einer durchschnittlichen jährlichen Steigerungsrate von 1,82 %.
- Positive Betriebserfolge wurden als Gewinnvortrag in das folgende Geschäftsjahr übertragen oder den Rücklagen zugeführt; negative Betriebserfolge wurden durch Gewinnausschüttungen der ART for ART oder durch Auflösung von Rücklagen ausgeglichen.
- Lockdowns und Zutrittsbeschränkungen führten in der Zeit der COVID–19–Pandemie zu einem Einbruch der Erlöse aus dem Kartenvertrieb, vor allem im Geschäftsjahr 2020/21, aber auch zu einem Rückgang des Personalaufwands.
- Die Volksoper erhielt finanzielle COVID–19–Hilfsmaßnahmen (insbesondere Kurzarbeitsbeihilfe), die den COVID–19–bedingten Erlösrückgang mehr als ausglichen. Dadurch erzielte die Volksoper in den Geschäftsjahren 2019/20 und 2020/21 die besten Ergebnisse im überprüften Zeitraum und dotierte bis zum 31. August 2021 (Gewinn–)Rücklagen in Höhe von rd. 15 Mio. EUR.



(2) Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung ausgewählter Kennzahlen:

Tabelle 2: Entwicklung ausgewählter Kennzahlen

	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
in %					
Eigendeckungsgrad ¹	20,4	21,1	24,8	20,0	19,5
Verhältnis Basisabgeltung zu Aufwendungen	75,0	73,9	78,1	73,4	81,8
Anteil Personalaufwand an Aufwendungen	69,0	69,5	69,0	69,7	69,2
Verhältnis Personalaufwand zu Basisabgeltung	92,1	94,1	88,3	94,9	84,5
Anzahl					
MitarbeiterInnen in Vollzeitäquivalenten ²	529,0	522,0	529,0	527,1	520,8
Vorstellungen	317	328	310	318	321
BesucherInnen	311.786	315.210	315.382	298.714	300.019
<i>davon</i>					
<i>Kinder und Jugendliche, Schülergruppen, Studierende (in %)</i>	35.952 (11,53)	42.515 (13,49)	38.328 (12,15)	38.187 (12,78)	38.714 (12,90)
Anzahl Neuproduktionen	10	8	8	8	8
in %					
Sitzplatzauslastung	82,1	82,0	83,2	78,1	76,5
	2018/19	2019/20 ³	2020/21 ³	2021/22 ³	2022/23
in %					
Eigendeckungsgrad ¹	21,4	15,3	5,2	14,1	17,9
Verhältnis Basisabgeltung zu Aufwendungen	78,3	82,5	86,3	79,1	81,4
Anteil Personalaufwand an Aufwendungen	69,8	69,6	71,6	72,5	70,1
Verhältnis Personalaufwand zu Basisabgeltung	89,1	84,3	83,0	91,6	86,1
Anzahl					
MitarbeiterInnen in Vollzeitäquivalenten ²	519,4	521,1	517,5	517,9	523,4
Vorstellungen	323	206	121	301	328
BesucherInnen	311.986	224.136	57.561	203.636	302.694
<i>davon</i>					
<i>Kinder und Jugendliche, Schülergruppen, Studierende (in %)</i>	39.755 (12,74)	34.961 (15,60)	6.914 (12,01)	26.231 (12,88)	66.828 (22,08)
Anzahl Neuproduktionen	9	5	6	10	8
in %					
Sitzplatzauslastung	80,4	89,5	67,3	60,8	78,0

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: Volksoper

¹ Eigenerlöse/Aufwendungen

² einschließlich Lehrlingen

³ Grau hinterlegt sind die von der COVID–19–Pandemie beeinträchtigten Spielzeiten. Die Sitzplatzauslastung erreichte ihren Höchstwert von 89,5 % in der Spielzeit 2019/20, weil pandemiebedingte Sitzplatzsperrungen das Gesamtangebot an Plätzen reduzierten.



- Der Eigendeckungsgrad rangierte im überprüften Zeitraum – mit Ausnahme der Jahre der COVID–19–Pandemie – rund um 20 %; er erreichte seinen höchsten Wert von 24,8 % im Geschäftsjahr 2015/16⁵ und sank in den von der COVID–19–Pandemie beeinträchtigten Spielzeiten deutlich.
- Der Personalaufwand belief sich durchschnittlich auf 89 % der Basisabgeltung mit dem Höchstwert von 94,9 % im Geschäftsjahr 2016/17.
- In den Geschäftsjahren vor der COVID–19–Pandemie (2013/14 bis 2018/19) wurden durchschnittlich rd. 309.000 Besucherinnen und Besucher gezählt, davon rd. 39.000 Kinder und Jugendliche.
- Die jährliche Anzahl der Neuproduktionen lag – mit Ausnahme der von der COVID–19–Pandemie beeinträchtigten Spielzeiten – zwischen acht und zehn.

⁵ Dafür waren die höchsten Karteneinnahmen in der Geschichte der Volksoper in Höhe von 9,68 Mio. EUR sowie die Erträge aus dem Japan–Gastspiel maßgeblich.

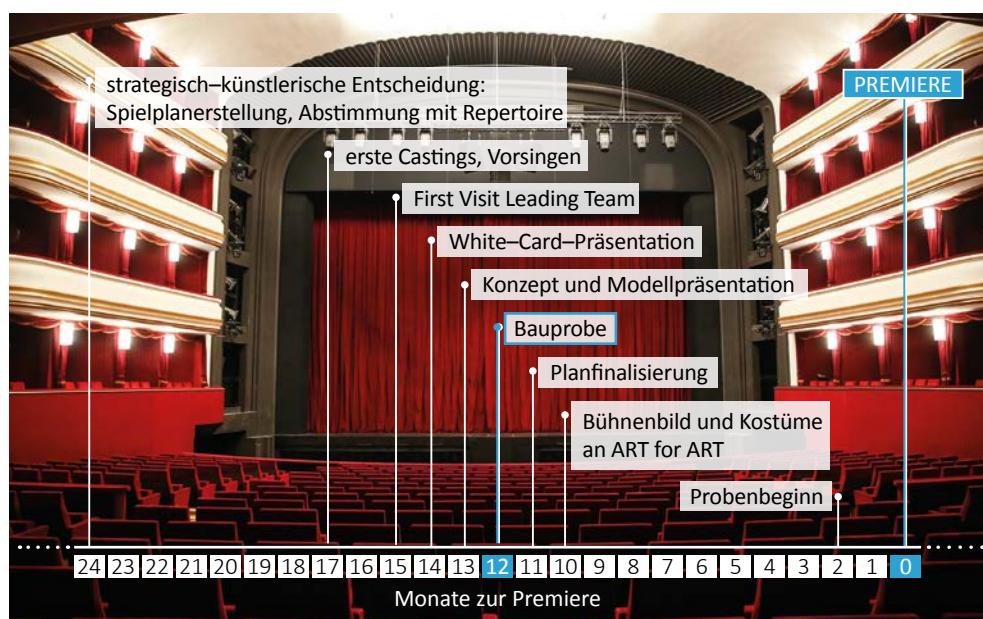
Umsetzung der kulturpolitischen Ziele

Künstlerische Planung

5.1

- (1) Die künstlerische Planung der Volksoper nahm ihren Ausgang in der Erstellung des Spielplans, der die Aufführung von Neuproduktionen sowie die Pflege des Repertoires durch Wiederaufnahmen oder Neuinszenierungen vorsah. Aufgrund der langen Vorlaufzeit insbesondere für die Erarbeitung und Umsetzung neuer Produktionen erfolgte die Festlegung des Spielplans rund zwei Jahre im Vorrhinein.
- (2) Die folgende Abbildung veranschaulicht den zeitlichen Ablauf von Neuproduktionen:

Abbildung 3: Zeitlicher Ablauf von Neuproduktionen



Quelle: Volksoper; Darstellung: RH

Die rund ein Jahr vor der Premiere abgehaltene Bauprobe fungierte als wesentlicher Abstimmungstermin zwischen den künstlerisch verantwortlichen Personen (z.B. aus den Bereichen Regie, Bühnen- und Kostümbild, Lichttechnik, Choreografie) und war Ausgangspunkt der künstlerischen Detailplanung.



(3) Die künstlerische Detailplanung einzelner Produktionen war budgetären Einschränkungen und wirtschaftlichen Vorgaben unterworfen:

- Das Ausstattungsbudget war von der Verpflichtung der Volksoper geprägt, eine bestimmte Menge an Produktionsstunden der Werkstätten der ART for ART abzunehmen.⁶ Dieses Abnahmenvolumen wurde auf alle Produktionen verteilt. Das auf eine Produktion entfallende Volumen entsprach dem Budget für Kostüme und Dekorationen und legte den Rahmen für die Verhandlungen der Volksoper mit den für die künstlerische Umsetzung verantwortlichen Personen fest.
- Die Volksoper verfolgte bei der Besetzungsplanung das Ziel, die Kosten für die eingesetzten Solistinnen und Solisten (Ensemblemitglieder und Gäste) durch die Karteneinnahmen zu decken. Dabei berücksichtigte sie die kollektivvertraglichen Bezugssteigerungen.

(4) Maßgeblichen Einfluss auf die künstlerische Planung hatte darüber hinaus die zeitliche Verfügbarkeit der Bühne sowie der Probebühnen, weil diese – bei gegebener künstlerischer Qualität, d.h. vor allem unter Berücksichtigung der erforderlichen Probezeit – die Anzahl möglicher Neuproduktionen limitierte.

Die Volksoper setzte seit 2021 eine virtuelle Bühne ein. Diese 3D–Visualisierung simulierte u.a. Bühnenraum, Zuschauerraum, Beleuchtung und Dekoration. Ziel war es, den Zeitaufwand für die Programmierung von Licht– und Szenenverwandlung auf der realen Bühne zu reduzieren. Die Phase der Planung und Konzeption von Bühnenbildern konnte durch diese Technik auch ortsunabhängig stattfinden, wodurch die Zusammenarbeit der relevanten Akteurinnen und Akteure erleichtert wurde. Die stark limitierte Probezeit auf der Bühne konnte somit effizienter genutzt werden.

(5) Zur Optimierung des künstlerischen Produktionsprozesses führte die Volksoper mit der Spielzeit 2022/23 im szenischen Dienst⁷ ein Stage Management ein. Ziel war, die Steuerung der Bühnenabläufe sowie das Zusammenspiel zwischen den einzelnen künstlerischen Bereichen – wie Regie, Bühnenbild, Lichttechnik, Choreografie – über den gesamten Produktionszyklus zu verbessern.

⁶ Die ART for ART stand zu 51,1 % im Eigentum der Holding und zu je 16,3 % im Eigentum der Bühnengesellschaften. Die Bühnengesellschaften hatten sich in einem Syndikatsvertrag zur Abnahme von Produktionsstunden der Werkstätten der ART for ART in einem gewissen Ausmaß verpflichtet. Die Volksoper beschaffte die benötigten Kostüme und Dekorationen in aller Regel von der ART for ART und nur in einzelnen Fällen von anderen Lieferanten bzw. Theatern (z.B. war beabsichtigt, die Kostüme für „Salome“ vom Theater Mailand zu kaufen).

⁷ Der szenische Dienst setzt sich aus Personen aus den Bereichen Korrepetition, Spielleitung, Regieassistentenz, Stage Management und Inspizienz zusammen.



5.2 (1) Der RH hielt fest, dass die Volksoper die Ausstattung und Besetzung ihrer Produktionen unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte plante.

(2) Der RH erkannte, dass die Volksoper sowohl durch die Einführung des Stage Managements als auch durch einen innovativen Einsatz der Theatertechnik zur Umsetzung des kulturpolitischen Auftrags – Aufführung von Neuproduktionen und Stücken aus dem Repertoire – beitrug. Der RH hob hervor, dass durch den Einsatz der virtuellen Bühne eine Rationalisierung in den (rein technischen) Unterstützungs- und Vorleistungen stattfand, sodass die limitierte Bühnenzeit in höherem Ausmaß künstlerisch genutzt werden konnte. Damit wurde ein wirtschaftliches Ziel (Sparsamkeit) mit einem kulturpolitischen Ziel (höchste künstlerische Qualität) verbunden. Zur Förderung dieser Ansätze verwies der RH auf seine Ausführungen zur Verknüpfung der Finanzierung mit finanziellen Anreizen ([TZ 14](#)).

Der RH empfahl der Volksoper, ihre innovativen Ansätze im bühnentechnischen Bereich weiterzuverfolgen.

Er empfahl der Holding, innovative Projekte der Bühnengesellschaften zu fördern, etwa in den Zielvereinbarungen ([TZ 12](#)).

Dem Ministerium empfahl der RH, Innovationen, die sowohl die künstlerische Qualität als auch die Wirtschaftlichkeit erhöhen, für andere Kultureinrichtungen vermehrt sichtbar zu machen, um den Wissenstransfer zu stärken.

5.3 (1) Laut Stellungnahme des Ministeriums werde es die Bundestheater dazu anregen, im Austausch mit anderen Kultureinrichtungen über Innovationen in ihren Unternehmen, die die künstlerische Qualität und auch die Wirtschaftlichkeit erhöhen, zu berichten.

(2) Die Holding teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass sie zukünftig im Anlassfall mehr bühnenspezifische Innovationsprojekte in die Zielvereinbarungen aufnehmen werde, etwa in den Bereichen Bühnentechnik, Vermittlung oder Audience Development.

(3) Die Volksoper sagte die Umsetzung zu.



Zielgruppenarbeit

Öffentlichkeitsarbeit und Publikumsbindung

- 6.1 (1) Der kulturpolitische Auftrag an die Volksoper verlangte eine „zeitgemäße Weiterentwicklung“ des Begriffs „Volksoper“ sowie die Kulturvermittlung für ein breites Publikum. Die Volksoper verstand sich – gemäß ihrem 2023 erstellten Unternehmenskonzept – als „Haus des Publikums“. Sie strebte an, u.a. durch folgende Maßnahmen sowohl das Stammpublikum zu binden als auch neue Zielgruppen zu erschließen:
- Einführung einer neuen – ermäßigten – Kartenkategorie für Personen unter 30 Jahren (U30),
 - Kooperation mit einer digitalen Verkaufsplattform (App),
 - Kooperationen mit verschiedenen (zum Teil internationalen) Institutionen, um unterschiedliche sozioökonomische Gruppen bzw. Menschen mit besonderen Bedürfnissen zu erreichen,
 - Auftritte des Opernstudios in den Bundesländern,
 - Bereitstellung von Videos, Präsentationen und Informationen zu neuen Produktions sowie zum Spielplan. Diese Bereitstellung war nicht barrierefrei, weil Untertitel und Transkripte fehlten.
- (2) Zur Publikumsbindung gestaltete die Volksoper zum einen spezielle Angebote für Förderer, etwa ein exklusives Vorkaufsrecht für Vorstellungen oder die Teilnahme an Backstage–Führungen.⁸ Zum anderen hatte die Volksoper gemäß § 16 BThOG zweimal jährlich Publikumsgespräche⁹ zu führen. Bis Ende 2021 fanden die Publikumsgespräche in der Regel vor Abendveranstaltungen statt. Die Volksoper bewarb die Veranstaltungen kaum aktiv, die Teilnehmerzahl lag durchschnittlich bei zehn Personen. Informiert und diskutiert wurde über die Programmgestaltung, etwaige Probleme im Kartenvertrieb und Besetzungen. Seit 2022 fanden die Publikumsgespräche im Zuge von Programmpräsentationen oder im Rahmen von sogenannten Foyer–Veranstaltungen statt.
- 6.2 (1) Der RH anerkannte die Ansätze der Volksoper, ein breites Publikum anzusprechen, und hob insbesondere die niederschwellige Aktivitäten im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit hervor (z.B. ihre Kooperationen).

⁸ Das Angebot begann bei einem Jahresbeitrag von 60 EUR für junge Fördererinnen bzw. Förderer unter 30 Jahren und endete bei einem Jahresbeitrag von 3.000 EUR für „Mäzene“. In der Saison 2022/23 hatte die Volksoper 305 Mitgliedschaften im Förderkreis.

⁹ Nach dem BThOG waren Inhalte dieses Austauschs zwischen der Geschäftsführung der Volksoper und dem Publikum insbesondere die Erfüllung des kulturpolitischen Auftrags, Marketing und Kartenvertrieb sowie Organisationsabläufe.



Kritisch sah der RH, dass die Barrierefreiheit bei Präsentationen, Videos und Informationen zu den Spielplänen der Volksoper nicht gegeben war.

Der RH empfahl der Volksoper daher, die umfassende Barrierefreiheit ihrer digitalen Inhalte sicherzustellen. Es wären insbesondere Transkripte und Untertitel – in verschiedenen Sprachen – bei Videos zu ergänzen.

(2) Der RH stellte fest, dass die Volksoper zur Publikumsbindung ein vielfältiges Angebot für Förderer hatte. Zugleich bestand mit den Publikumsgesprächen ein gesetzlich festgelegtes Format, um mit dem Publikum in Kontakt zu treten. Er hielt jedoch kritisch fest, dass die Volksoper das Potenzial zum Austausch mit dem Publikum im Rahmen der Publikumsgespräche nicht ausschöpfte, indem sie das Format nicht attraktiv gestaltete. Er erachtete die Publikumsgesprächen als wichtiges Instrument, um das Publikum an der Weiterentwicklung der Volksoper zu beteiligen, seine Wahrnehmungen und Ansprüche frühzeitig zu identifizieren sowie allenfalls neue Förderer zu gewinnen.

Der RH empfahl der Volksoper, die Publikumsgespräche so zu gestalten, dass sowohl möglichst viele Zuschauerinnen und Zuschauer teilnehmen als auch das Interesse am Austausch ihrer Wahrnehmungen zur Volksoper gefördert wird.

6.3 Laut Stellungnahme der Volksoper habe sie erste Maßnahmen zur Sicherstellung der Barrierefreiheit ihrer digitalen Inhalte gesetzt und verfolge diese weiter. Die Publikumsgespräche setze sie in zeitlicher Nähe zu Foyer–Veranstaltungen bzw. Veranstaltungen des Förderkreises der Volksoper an.

Zielgruppenanalysen

7.1 (1) Zum Zweck der Zielgruppenanalyse führte die Volksoper bis 2018 jährliche Publikumsbefragungen durch. Abgefragt wurden neben demografischen Daten u.a. auch die Informationsquellen über das Programm der Volksoper sowie das Motiv des Volksopernbesuchs. Die Publikumsbefragungen zum Nachfrageverhalten der Besucherinnen und Besucher waren nicht so angelegt, dass ihre Ergebnisse über die Jahre vergleichbar waren und repräsentative Aussagen erlaubten. Zudem erhob die Volksoper keine Daten zu Nicht–Besucherinnen und Nicht–Besuchern.

(2) Das Ministerium beauftragte im Herbst 2022 eine Grundlagenstudie zur kulturellen Beteiligung in Österreich. Laut dieser Studie besuchten 13 % bis 15 % der Bevölkerung im Jahr 2022 Opern, Operetten, Lesungen und Tanz– oder Ballettaufführungen. 40 % der Befragten gaben an, dass sie mehr Überblick über die aktuellen Eintrittspreise und das aktuelle Kulturangebot bräuchten. Die Studie hielt fest, dass für Nicht–Besucherinnen und Nicht–Besucher beharrliche Barrieren für den Kulturbetrieb bestehen.



such bestanden, u.a. die Wahrnehmung, dass sie selbst nicht Zielgruppe der kulturellen Angebote seien.

- 7.2 Der RH bemängelte, dass die Publikumsbefragungen der Volksoper nicht vergleichbar angelegt waren und keine repräsentativen Aussagen erlaubten. Er hielt die vom Ministerium im Jahr 2022 beauftragte Grundlagenstudie zur kulturellen Beteiligung für zweckmäßig, weil sie Ansätze zur Erhöhung der kulturellen Beteiligung identifizierte.

Der RH empfahl der Volksoper, aus den Ergebnissen der Grundlagenstudie zur kulturellen Beteiligung Maßnahmen für die eigenen Vertriebs-, Kommunikations- und Marketingprozesse abzuleiten.

Er empfahl dem Ministerium und der Holding, konkrete Vorhaben aus den Ergebnissen der Grundlagenstudie zur kulturellen Beteiligung herunterzubrechen und im Rahmen der Zielvereinbarungen umzusetzen.

- 7.3 (1) Das Ministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass es die Bühnengesellschaften bereits mit der Ableitung von Maßnahmen aufgrund der Ergebnisse der Grundlagenstudie zur kulturellen Beteiligung beauftragt habe und die Ergebnisse Eingang in die Zielvereinbarungen fänden.

(2) Laut Stellungnahme der Holding seien die Maßnahmen aus der Grundlagenstudie zur kulturellen Beteiligung geprüft worden und es sei geplant, die daraus resultierenden Empfehlungen in die Zielvereinbarungen ab 2024/25 einzuarbeiten.

(3) Die Volksoper verwies in ihrer Stellungnahme auf bereits bestehende zahlreiche Angebote, um den in der Grundlagenstudie zur kulturellen Beteiligung benannten deutlichen Besuchsschranken bzw. Hindernisgründen bei Kulturnutzung entgegenzuwirken. Zum Thema Kulturnutzung des jungen Publikums verwies die Volksoper auf die Ausweitung der U30-Angebote sowie auf die Angebote der Abteilung für Musiktheatervermittlung für den Schul- und Bildungsbereich. Soziale Aspekte des Musiktheaterbesuchs seien mit Vor- und Nachbereitungen abgedeckt worden (z.B. Musiktheatervermittlung für Newcomer, Buddyklassen).

Die jährlichen Publikumsbefragungen seien im Zeitraum 2007 bis 2018 in Kooperation mit dem Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaften mit einem Sample von durchschnittlich 1.200 Personen durchgeführt worden. Dabei seien stets Daten wie Geschlecht, Alter, Herkunft, Beschäftigungsstatus, Art des Eintrittskartenkaufs, bevorzugtes Genre und hauptsächlich besuchtes Musiktheater abgefragt worden. Durch diese Kontinuität über zehn Jahre hinweg sei die Vergleichbarkeit der Ergebnisse gegeben; die erhobenen Daten könnten als valide und repräsentativ angesehen werden. Andere Themen wie Medienkonsum, Informationsquellen,



Bekanntheit des Förderkreises, Zufriedenheit mit dem Spielplan etc. seien schwerpunktmäßig, dafür aber inhaltlich detaillierter abgefragt worden.

- 7.4 Zu Publikumsbefragungen der Volksoper in Kooperation mit dem Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaften entgegnete der RH der Volksoper, dass grundsätzliche methodische Mängel der Erhebung durch oftmalige Wiederholung nicht ausgeglichen werden können. Die erhobenen Daten konnten z.B. dadurch verzerrt sein, dass die Zusammensetzung des befragten Publikums vom Spielplan während des limitierten Befragungszeitraums (zumeist – aber nicht durchgehend – April und Mai) abhing und dadurch nicht die potenzielle Breite des Publikums repräsentierte. Auch der Musical–Schwerpunkt 2016 konnte die Erhebung verzerren. Daher konnte schon aus diesen Gründen nicht von einer Zufallsauswahl der Befragten – die ein wesentliches Gütekriterium statistischer Erhebungen war – ausgegangen werden. Hinzu kam, dass statistische Kennzahlen fehlten, um die Ergebnisse der Befragung einzuordnen. Der RH hielt daher seine Kritik aufrecht, dass die erhobenen Daten nicht repräsentativ waren.

Kunst– und Kulturvermittlung

- 8.1 Der kulturpolitische Auftrag umfasste für die Volksoper die Kulturvermittlung für ein breites Publikum und explizit die Schaffung von Zugangs– und Nutzungsmöglichkeiten für das gesamtösterreichische Publikum. Die Abteilung für Musikvermittlung – bestehend aus zwei Vollzeitäquivalenten (**VZÄ**) – setzte Aktivitäten für Kinder, Jugendliche und Erwachsene rund um Vorstellungen und Themenbereiche der Volksoper. Der Orchester–Kollektivvertrag enthielt hierfür auch die Verpflichtung der Orchestermitglieder, an pädagogischen Veranstaltungen wie Seminaren, Workshops und Schulprojekten mitzuwirken.

Das Spektrum der Musikvermittlung umfasste insbesondere spezielle Angebote für Familien und Kinder (Familienmatineen, familienfreundliche Produktionen) sowie digitale Angebote (Junge Volksoper@home) mit speziellen Inhalten für Schulen, insbesondere Mittelschulen. Diese enthielten anschauliche – altersgerecht didaktisch aufbereitete – Materialien zur Vor- und Nachbereitung im Unterricht. Für Schulklassen, die aufgrund der Entfernung an Veranstaltungen in Wien nicht teilnehmen konnten, bot die Volksoper das Projekt „Junge Volksoper connected“ mit sogenannten „Online–Pinnwänden“ an. Im Schuljahr 2022/23 nahmen 122 Schulen an diesem Projekt teil. Die Volksoper analysierte das Nutzerverhalten bei den digitalen Angeboten nicht (z.B. Verweildauer, Absprungrate).

- 8.2 Der RH bewertete die Umsetzung des kulturpolitischen Auftrags durch das umfassende Angebot der Musikvermittlung für verschiedene Zielgruppen positiv. Er verwies insbesondere auf die zur Verfügung gestellten unterschiedlichen Formate



der Musikvermittlung, die didaktische Aufbereitung der Inhalte sowie auf die Bestrebungen der Volksoper, Barrieren für einen Theaterbesuch abzubauen.

Unter Verweis auf seine Ausführungen in TZ 6 zur Öffentlichkeitsarbeit sowie in TZ 7 zu Zielgruppenanalysen betonte der RH die Bedeutung der Musikvermittlung, um neue Zielgruppen anzusprechen und an die Volksoper zu binden. Er kritisierte daher die fehlende Messung des Nutzerverhaltens zu den angebotenen digitalen Maßnahmen im Bereich der Musikvermittlung. Der RH verwies dazu auf seinen Bericht „Neue Formen der Kulturvermittlung aufgrund der COVID-19-Pandemie“ (Reihe Bund 2023/8).

Für eine zielgerichtete und bedarfsorientierte Weiterentwicklung empfahl der RH daher der Volksoper, die Nachfrage nach verschiedenen Angeboten der Musikvermittlung strukturiert zu erheben und auszuwerten. Insbesondere wäre das Nutzerverhalten bei den digitalen Angeboten zu analysieren.

- 8.3 Die Volksoper teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass das Nutzerverhalten bereits ausgewertet und aufgrund der Rückmeldungen analysiert werde. Die Implementierung des neuen Customer Relationship Managements (Kundenbeziehungsmanagement) werde weitere Auswertungsmöglichkeiten schaffen.

Sinfonische Konzerte

- 9.1 (1) Die Volksoper veranstaltete in der Spielzeit 2022/23 einen Konzertzyklus (fünf Konzerte) zur Aufführung sinfonischen Repertoires, um die künstlerische Qualität des Orchesters zu heben und neues Publikum für die Volksoper zu erschließen. Die Volksoper war als Musiktheater eingerichtet, sinfonische Konzerte waren nicht vom kulturpolitischen Auftrag umfasst.

Eines der fünf Konzerte bestritt das Volksopernorchester im Wiener Konzerthaus unter Beteiligung einer externen Solistin, die anderen vier auf der Bühne der Volksoper. An den fünf Spieltagen fanden in der Volksoper keine Aufführungen nicht-sinfonischer Werke statt.¹⁰

Die Tätigkeit im Rahmen der sinfonischen Konzertprogramme ordnete die Volksoper den regulären Dienstpflichten der Orchestermitglieder zu.

- (2) Die Volksoper vereinbarte mit der Wiener Konzerthausgesellschaft, dass sämtliche Leistungen und Rechte der Volksoper für das Konzert im Konzerthaus durch die Zahlung eines pauschalen Honorarbetrags von 20.000 EUR abgegolten waren. Die

¹⁰ mit Ausnahme einer „Junge Volksoper Familienmatinee“ am Vormittag eines Konzertabends



Ausgaben der Volksoper für dieses Konzert beliefen sich auf 16.991 EUR, der Volksoper verblieben somit Einnahmen von 3.009 EUR.

Demgegenüber betrug der durchschnittliche Nettoerlös eines Konzertabends in der Volksoper (ohne Solistinnen bzw. Solisten) in der Spielzeit 2022/23 mehr als 9.264 EUR.

- 9.2 Der RH hielt fest, dass sinfonische Konzerte eine taugliche Maßnahme darstellen konnten, um die künstlerische Qualität des Volksopernorchesters zu steigern sowie neue Zielgruppen zu erschließen. Er wies jedoch kritisch darauf hin, dass die Aufführung sinfonischen Repertoires nicht zum gesetzlich vorgesehenen Aufgabenbereich des – öffentlich finanzierten – Volksopernorchesters gehörte. Zudem waren durch das Einstudieren und Veranstalten sinfonischer Konzerte Ressourcen der Volksoper gebunden. Vor dem Hintergrund der öffentlichen Finanzierung kritisierte der RH die Bindung von Ressourcen für Tätigkeiten, die nicht vom kulturpolitischen Auftrag der Volksoper umfasst waren (TZ 13).

Der RH empfahl daher der Volksoper, nur solche Maßnahmen zur Qualitätssteigerung im künstlerischen Bereich zu setzen, die im Einklang mit dem gesetzlich definierten kulturpolitischen Auftrag stehen.

- 9.3 Die Volksoper teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass sie die Aufzählung der Genres in § 2 Abs. 5 BThOG als nicht taxativ verstehe. Konzerte hätten in der Volksoper seit Anbeginn eine lange Tradition; sie seien ein wichtiges Instrument zur Steigerung der künstlerischen Qualität des Orchesters und somit der Volksoper als Ganzes. Darüber hinaus sei ein sinfonisches Konzert für das Volksopernorchester eine seltene Gelegenheit, im Mittelpunkt zu stehen und gut sichtbar als selbstständiges Kollektiv wahrgenommen zu werden. Derartige Auftritte seien auch ein Zeichen der Wertschätzung für die Orchestermitglieder.

- 9.4 Der RH hielt gegenüber der Volksoper fest, dass sinfonische Konzerte eine taugliche Maßnahme darstellen konnten, um die künstlerische Qualität des Volksopernorchesters zu steigern. Er verblieb jedoch bei seiner Ansicht, dass die Aufführung sinfonischen Repertoires nicht zum gesetzlich vorgesehenen Aufgabenbereich des – öffentlich finanzierten – Volksopernorchesters gehörte. Der RH stellte klar, dass seine Empfehlung darauf abzielte, die Ressourcen der Volksoper jenen Tätigkeiten vorzubehalten, die vom kulturpolitischen Auftrag umfasst sind.



Auswirkung der kulturpolitischen Vorgaben auf die Auslastung

- 10.1 (1) Der RH überprüfte die Auswirkungen des kulturpolitischen Auftrags der Volksoper (TZ 3) auf die Auslastung anhand eines Regressionsmodells. Die Auslastung ist für den Eigendeckungsgrad maßgeblich, weil sie – bei gegebenen Preisen – unmittelbar auf die Eigenerlöte wirkt. Darüber hinaus ist eine hohe Auslastung Voraussetzung für die Wirksamkeit der Preisgestaltung.

Um die Auswirkungen der COVID–19–Pandemie auf die Auslastung auszublenden, verwendete der RH die Vorstellungen der Spielzeiten 2016/17 bis 2018/19 für seine Analyse.

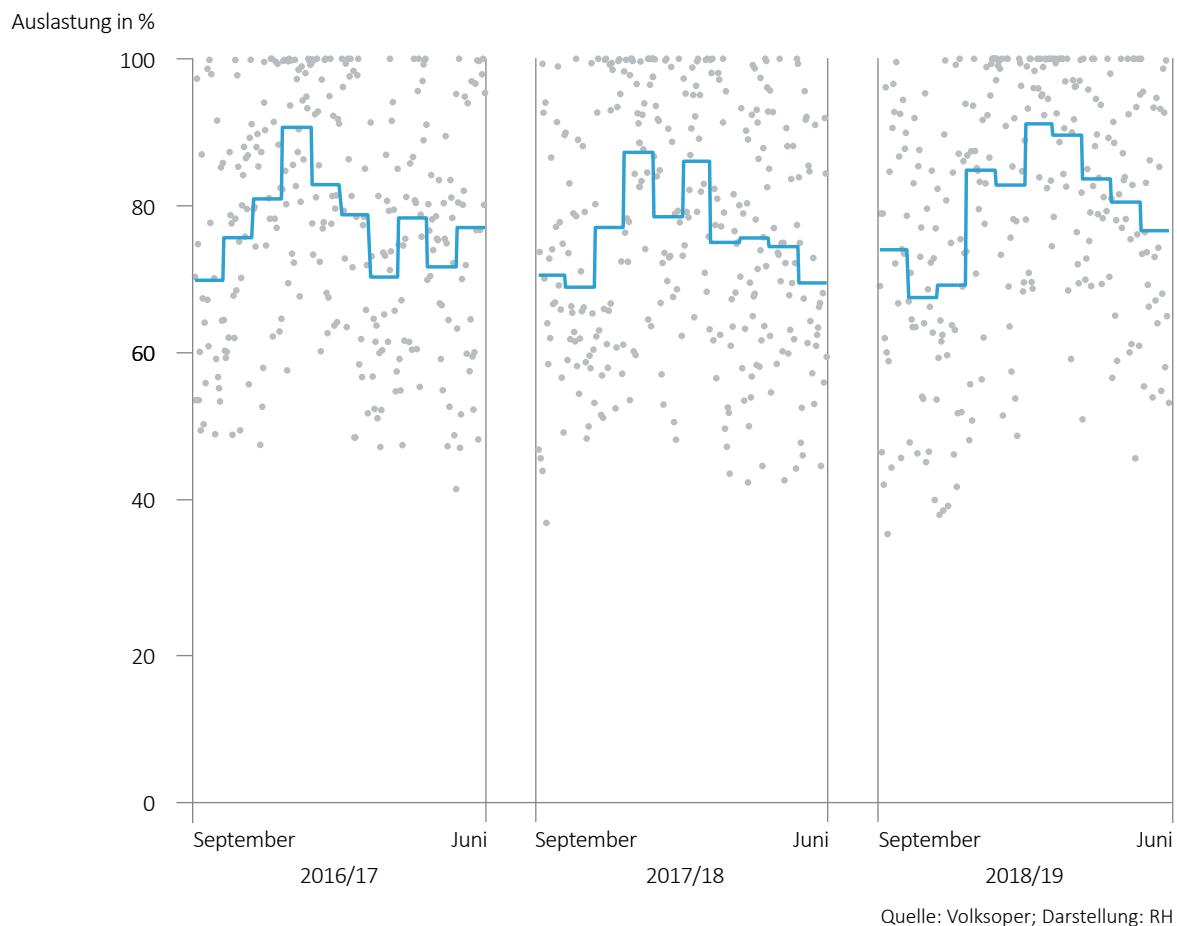
Im Folgenden wird die Auslastung differenziert nach den einzelnen Vorgaben des kulturpolitischen Auftrags analysiert. Im Interesse möglichst unverzerrter Aussagen berücksichtigte der RH zusätzlich u.a. die Preiskategorie, weil die Volksoper versuchte, die erfahrungsgemäß geringe Auslastung von Vorstellungen an bestimmten Wochentagen durch Preissenkungen zu erhöhen.



(2) Ganzjähriger Spielbetrieb – Monate und Wochentage der Vorstellung

Wie in der folgenden Abbildung 4 erkennbar, konnte die Volksoper ihre höchste Auslastung in den Wintermonaten Dezember, Jänner und Februar erzielen; demgegenüber war sie in den Herbstmonaten September bis November sowie in den Frühjahrsmonaten März bis Juni schlechter ausgelastet:

Abbildung 4: Auslastung im Zeitablauf und durchschnittliche Auslastung nach Monaten
2016/17 bis 2018/19

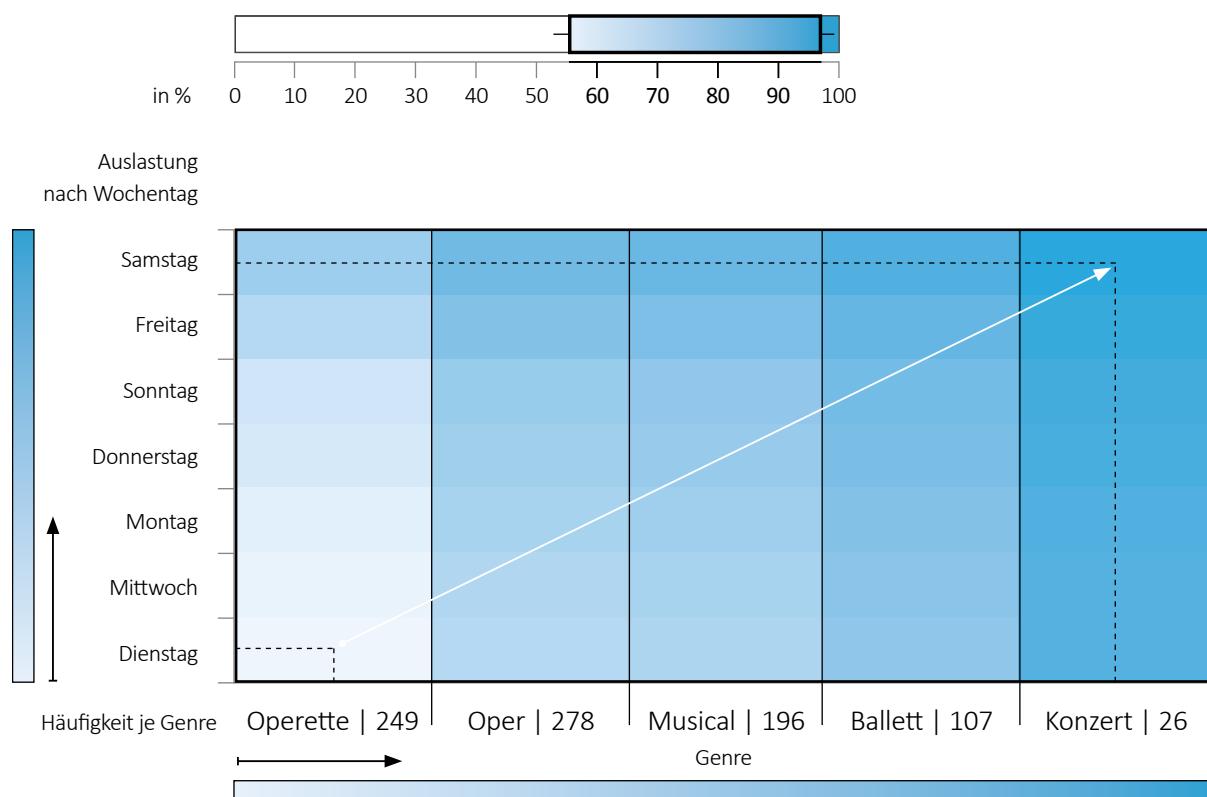


Quelle: Volksoper; Darstellung: RH



Die folgende Abbildung 5 zeigt, dass die Volksoper ihre höchste Auslastung an Freitagen und Samstagen erzielen konnte; von Montag bis Donnerstag lag sie auf einem geringeren Niveau, wobei sich diese Tage untereinander nicht signifikant unterscheiden:

Abbildung 5: Bedingte Erwartungswerte der Auslastung nach Wochentag und Genre 2016/17 bis 2018/19



Quelle: Volksoper; Darstellung: RH

(3) Genre – Schwerpunkt Operette

Die Volksoper hatte Aufführungen in den Genres Oper, Operette, Musical, Ballett und Konzert. Die beste Auslastung in den drei untersuchten Spielzeiten 2016/17 bis 2018/19 erzielten – neben den wenigen Konzerten – vor allem Ballettaufführungen. Die Analyse zeigte, dass die Genres Musical und Oper ungefähr gleiche Auslastungen erzielten. Die bessere Auslastung des Musicals war vorrangig darauf zurückzuführen, dass die kostenintensiv produzierten Musicals in der Regel an besucherstarken Tagen aufgeführt wurden. Demgegenüber errechnete sich die signifikant schlechtere Auslastung der Operette selbst dann, wenn relevante, im Zusammenhang stehende Einflussgrößen (z.B. der Wochentag) im statistischen Modell kontrolliert wurden.



(4) Repertoiretheater

Stücke, die in der jeweiligen Spielzeit ihre Premiere hatten, sowie Wiederaufnahmen waren im Durchschnitt signifikant besser ausgelastet als regelmäßig aufgeführte Stücke.

Zudem stieg die Auslastung mit der Zahl der gespielten Vorstellungen an. Dieser Effekt war bei Stücken, die in der jeweiligen Spielzeit ihre Premiere hatten, und bei Wiederaufnahmen jedoch weniger stark ausgeprägt als bei regelmäßig aufgeführten Stücken.

- 10.2 Der RH hielt fest, dass sich die kulturpolitischen Vorgaben, wie der ganzjährige Spielbetrieb (September bis Juni), die Aufführung verschiedener Genres sowie die Führung als Repertoiretheater auf die Auslastung der Volksoper auswirkten. Er hob hervor, dass die Operette signifikant schlechter ausgelastet war. Dieses Resultat behielt seine Gültigkeit auch dann, wenn weitere Einflussgrößen (z.B. der Wochentag) im statistischen Modell berücksichtigt wurden.

Der RH verwies darauf, dass die Erfüllung des kulturpolitischen Auftrags die wirtschaftlichen Handlungsspielräume der Volksoper einschränkte, eine höhere Auslastung sowie höhere Erlöse aus dem Kartenvertrieb und dadurch einen höheren Eigendeckungsgrad zu erzielen.

Der RH empfahl dem Ministerium und der Holding, die Umsetzung des spezifischen kulturpolitischen Auftrags der Volksoper bei der Festsetzung der Basisabgeltung transparent zu machen und bei ihrer Verteilung zu berücksichtigen.

- 10.3 (1) Laut Stellungnahme des Ministeriums weise die vom Aufsichtsrat beschlossene Ein- und Mehrjahresplanung die Aufwendungen der Bühnengesellschaften im Zusammenhang mit der Erfüllung des jeweiligen kulturpolitischen Auftrags aus; sie stelle die nachvollziehbare Grundlage für den Vorschlag der Holding zur Aufteilung der Basisabgeltung dar.

Das Ministerium sehe den kulturpolitischen Auftrag der Volksoper in ihrem Spielplan und Angebot wirksam umgesetzt und durch öffentlich zugängliche Berichte wie den jährlichen Geschäftsbericht oder den Kunst- und Kulturbericht des Ministeriums gut dokumentiert.

Das Ministerium werde die Holding ersuchen, ihrem Vorschlag für die Aufteilung der Basisabgeltung auch künftig die erforderlichen Erläuterungen beizustellen und den Bezug zum kulturpolitischen Auftrag darzulegen, um die Transparenz noch weiter zu erhöhen.



(2) Laut Stellungnahme der Holding erfolge ihr Vorschlag an das Ministerium zur Verteilung der Basisabgeltung (TZ 14) stets bedarfsorientiert, wobei sich der Bedarf der einzelnen Gesellschaften u.a. aus der Umsetzung des jeweiligen kulturpolitischen Auftrags und den damit erzielbaren Erlösen ergebe.

- 10.4 (1) Der RH entgegnete dem Ministerium, dass die Aufteilungsvorschläge der Holding lediglich die auf die einzelnen Bühnengesellschaften entfallenden Anteile an der Basisabgeltung auswiesen. Sie nahmen jedoch nicht Bezug auf den kulturpolitischen Auftrag und enthielten keine Erläuterung der vorgeschlagenen Aufteilung. Er hielt fest, dass seine Empfehlung vor diesem Hintergrund auf die Schaffung von Transparenz – und nicht auf deren weitere Erhöhung – gerichtet war.
- (2) Der RH stellte gegenüber der Holding klar, dass seine Empfehlung darauf abzielte, Transparenz zu schaffen, auf welche Art und Weise und anhand welcher konkreten und messbaren Ziele der kulturpolitische Auftrag der Volksoper bei der Verteilung der Basisabgeltung berücksichtigt wird. Er verwies auf seine Ausführungen in TZ 12 und TZ 14.

Steuerungsinstrumente

Unternehmenskonzepte

- 11.1 (1) Die im überprüften Zeitraum relevanten Unternehmenskonzepte der Volksoper – erstellt im Frühjahr 2008 (in der Folge: **Unternehmenskonzept 2008**) sowie im Frühjahr 2023 (in der Folge: **Unternehmenskonzept 2023**) – richteten ihren Fokus auf die kultur- und gesellschaftspolitischen Zielsetzungen, die künstlerische Ausrichtung, die Kommunikation mit den Zielgruppen und die Vermarktung des künstlerischen Angebots. Sie verwiesen darauf, dass sich die Volksoper – wie jeder andere Kulturbetrieb und ungeachtet der mit Ausgliederung verbundenen Betonung des betriebswirtschaftlichen Aspekts – in einem Spannungsfeld zwischen ökonomischen und künstlerischen Zielsetzungen bewege und der Handlungsspielraum für Effizienzsteigerungen durch den kulturpolitischen Auftrag begrenzt sei.
- (2) Das Unternehmenskonzept 2008 hob hervor, dass die Volksoper besonderen Wert auf Pluralismus, Kunstvermittlung und die Erhaltung eines Ensembletheaters lege, und wies auf das „strategische Eckwertecontrolling“ hin: In diesem ordnete die Volksoper den jeweiligen kulturpolitischen bzw. wirtschaftlichen Zielen unternehmensspezifische Kennzahlen zu, dem Ziel der Kunstvermittlung z.B. die Besucheranzahl oder die Anzahl der von Kindern und Jugendlichen bezogenen Karten.



(3) Das Unternehmenskonzept 2023 zeichnete ein Zukunftsbild der Volksoper als Haus des Publikums sowie der Künstlerinnen und Künstler. Es ging auf die Beurteilung des künstlerischen und wirtschaftlichen Erfolgs anhand messbarer Größen nicht detailliert ein. Als wesentliche steuerungsrelevante Kennzahlen führte es neben den Einnahmen aus dem Kartenverkauf die Ensemble- und Gästekosten sowie das Produktionsbudget für Dekorationen und Kostüme an.

- 11.2 Die Unternehmenskonzepte der Volksoper hatten nach Ansicht des RH im Wesentlichen visionären Charakter; sie spiegelten das Spannungsfeld zwischen künstlerischen Motiven und wirtschaftlichen Erfordernissen wider.

Zielvereinbarungen

- 12.1 (1) Die Holding schloss mit der Volksoper im Juni 2016 erstmals Zielvereinbarungen ab.¹¹ Diese waren jährlich für einen Zeitraum von jeweils drei Jahren abzuschließen und hatten sich laut den Gesetzesmaterialien¹² am kulturpolitischen Auftrag zu orientieren. Die Rechtsfolgen einer allfälligen Nichteinhaltung waren in den Vereinbarungen festzulegen. Diese Festlegung der Konsequenzen fehlte in den vorgelegten Zielvereinbarungen.
- (2) Die Zielvereinbarungen sahen eine im Wesentlichen vierteljährliche¹³ Berichtspflicht der Volksoper über den Stand der Zielerreichung vor. Das Nichterreichen oder Abweichen von Zielen war ausführlich zu begründen. Die Volksoper legte dem Aufsichtsrat regelmäßig eine sogenannte Maßnahmenevidenz vor, die Informationen zum Status der Zielerreichung in tabellarischer Form enthielt. Diese Maßnahmenevidenz ging auf den Umsetzungsstand einzelner Ziele nicht ein und enthielt keine nachvollziehbaren Begründungen für das Abweichen von Zielen.
- (3) Die Zielvereinbarungen wiesen mehrere Gliederungs- bzw. Überschriftenebenen auf, ohne diese näher zu bezeichnen (z.B. als Handlungsfelder, strategische Ziele etc.). In dieser Struktur konkretisierten die Holding und die Volksoper Ziele in Form von „Vorhaben“ und ordneten diesen „Meilensteine“ mit entsprechenden Umsetzungsterminen und „Kennzahlen“ für die Messung der Zielerreichung zu. Eine Zuordnung zu allenfalls übergeordneten Zielen war dieser Struktur nicht zu entnehmen.

¹¹ Diese Verpflichtung bestand seit Inkrafttreten der BThOG–Novelle 2015, BGBl. I 100/2015.

¹² Erläuterungen zur Regierungsvorlage der BThOG–Novelle 2015 (679 der Beilagen XXV. GP)

¹³ Die Volksoper hatte die Holding „gleichzeitig mit den Quartalsberichten“ bzw. „zeitgleich mit der Übermittlung der Unterlagen für die jeweiligen Aufsichtsratssitzungen“ zu informieren; weiters musste sie zehn Tage nach dem Verstreichen des Termins für die Umsetzung bzw. das Erreichen eines Meilensteins eine kurze Statusmeldung an die Holding übermitteln. Die Verpflichtung der Volksoper, zusammen mit dem Jahresabschluss einen umfassenden Bericht vorzulegen, war in der ersten Zielvereinbarung enthalten. Die Controlling–Richtlinie 2017 des Bundestheater–Konzerns enthielt die Verpflichtung, zum Jahresabschluss (erstmals im Jänner 2018) umfassend über die Zielerreichung zu berichten.



Beispielsweise bestand ein erstmals im Jahr 2020 vereinbartes Vorhaben darin, die Quartalsberichterstattung einer Revision zu unterziehen. Als Meilenstein hatte die Volksoper die Vorgaben aus der Revision umzusetzen. Die Maßnahmenevidenz vom November 2022 enthielt für das Ziel den Status „erledigt“, ohne auf den Anlass für die Revision, auf ihr Ergebnis oder die daraus resultierenden Vorgaben einzugehen. Auf Nachfrage teilten die Volksoper und die Holding dem RH mit, dass weder ein Revisionsbericht erstellt noch Vorgaben dokumentiert worden seien. Die im Juni 2023 abgeschlossene Zielvereinbarung enthielt dieses Vorhaben abermals, jedoch hatten es Holding und Volksoper auf Anregung des RH dahingehend konkretisiert, dass die Revision – nunmehr „Evaluierung“ – der Quartalsberichterstattung sich auf die Korrektheit der Daten und Kennzahlberechnungen sowie auf Verständlichkeit und Aussagekraft bezog.

Ein weiteres Beispiel war das Vorhaben „Leistungskennzahlen“¹⁴, das die Zielvereinbarungen bereits seit dem Jahr 2016 enthielten, ohne dass die dahinterstehende Absicht daraus hervorging.

- 12.2 (1) Das BThOG sah mit den Zielvereinbarungen ein weiteres Instrument zur Stärkung der Steuerungsfunktion der Holding vor. Deren Stellenwert zeigte sich nach Ansicht des RH nicht zuletzt darin, dass die Zielvereinbarungen ausdrücklich Rechtsfolgen für den Fall einer Nichteinhaltung vorzusehen hatten. Der RH erachtete eine Stärkung der Rolle der Holding gegenüber den Tochtergesellschaften in Bezug auf die Zielerreichung als zweckmäßig (siehe [TZ 2](#)).

Der RH kritisierte, dass die Vertragspartner Holding und Volksoper im Gegensatz dazu keine Konsequenzen für diesen Fall vorsahen und daher das Abweichen von Zielen folgenlos blieb. Dies verminderte die Wirksamkeit der Zielvereinbarungen als Steuerungsinstrument. Der RH verwies in diesem Zusammenhang auf verschiedene in den Zielvereinbarungen festgelegte Vorhaben, die bis zur Zeit der Gebarungsüberprüfung nicht bzw. nicht termingerecht umgesetzt wurden ([TZ 23](#), [TZ 15](#), [TZ 17](#), [TZ 30](#)).

Ein Anreizsystem ist eine wesentliche Voraussetzung für die Wirksamkeit von Zielvereinbarungen. Der RH verwies dazu auf seine Empfehlung in [TZ 14](#), die Erreichung festgelegter Ziele bei der Verteilung der Basisabgeltung auf die Bühnengesellschaften zu berücksichtigen.

- (2) Der RH bemängelte die ungenügende Berichterstattung der Volksoper über den Umsetzungsstatus der vereinbarten Ziele. Er erblickte darin einen wesentlichen Mangel, weil Transparenz über den Grad der Zielerreichung sowohl Voraussetzung

¹⁴ bis 2018 „Bekanntgabe von Leistungskennzahlen“; ab 2018 „Leistungskennzahlen“



für die Identifikation und Ausschöpfung von Verbesserungspotenzialen als auch für eine regelmäßige Überarbeitung des Zielekatalogs ist.

Der RH empfahl der Volksoper daher, künftig umfassend über den Umsetzungsstatus aller vereinbarten Ziele zu berichten und dabei insbesondere auch die Gründe für das Abweichen oder das Nichterreichen von Zielen sowie die daraus gezogenen Schlussfolgerungen nachvollziehbar darzulegen.

(3) Der RH erachtete Struktur und formale Ausgestaltung der Zielvereinbarungen als unzweckmäßig. Wenngleich die Festlegung von Vorhaben mit Meilensteinen oder Kennzahlen geeignet war, strategische Ziele auf konkrete Maßnahmen herunterzubrechen, vermisste der RH insbesondere die nachvollziehbare Zuordnung zu den allenfalls übergeordneten Ebenen. Kritisch sah er auch, dass die Formulierung der Ziele nicht in allen Fällen ihren tatsächlichen Gehalt sowie ihren Beitrag zur Umsetzung übergeordneter strategischer Ziele verdeutlichte. Er vermerkte, dass die Holding und die Volksoper in den im Juni 2023 abgeschlossenen Zielvereinbarungen in dieser Hinsicht bereits punktuelle Verbesserungen vornahmen.

(4) Die Zielvereinbarungen hätten nach Ansicht des RH das Potenzial, als wesentliches Bindeglied zwischen dem kulturpolitischen Auftrag und dem operativen Geschäft der Bühnengesellschaften zu fungieren, d.h. die übergeordneten Ziele der Volksoper in messbare (Teil-)Ziele überzuführen und die Strategiumsetzung im Rahmen eines strukturierten Prozesses zu überwachen.

Zur Ausschöpfung dieses Potenzials wäre es insbesondere erforderlich, in den Zielvereinbarungen auf strategisch relevante Ziele zu fokussieren, diese Ziele unmissverständlich zu formulieren, sie mit objektiven Messgrößen zu versehen und ein Anreizsystem für das Erreichen der Ziele vorzusehen.

Der RH betonte, dass er diese Maßnahmen nicht isoliert betrachtete: Er erachtete insbesondere allfällige finanzielle Anreize für das Erreichen der Ziele nur unter der Voraussetzung als zweckmäßig, dass Form und Inhalt der Zielvereinbarungen vorher grundlegend verbessert werden. Dabei war es aus Sicht des RH z.B. erforderlich, die Zielvereinbarungen stärker auf den kulturpolitischen Auftrag auszurichten und Einvernehmen über die Tauglichkeit diesbezüglicher Messgrößen zu erzielen.

Der RH empfahl der Holding und der Volksoper, künftige Zielvereinbarungen auf strategisch relevante Ziele zu fokussieren und diesen Teilziele zuzuordnen, die aussagekräftig bzw. aktionsorientiert formuliert sind. Der Beitrag der Teilziele zur Erreichung der strategischen Ziele wäre nachvollziehbar darzulegen.

Der RH empfahl der Holding und der Volksoper weiters, Maßnahmen zur Erfüllung des kulturpolitischen Auftrags in den Fokus künftiger Zielvereinbarungen zu rücken.



- 12.3 (1) Die Holding gab in ihrer Stellungnahme an, die Empfehlungen zu den künftigen Zielvereinbarungen in Zusammenarbeit mit dem Ministerium und der Volksoper umsetzen zu wollen. Die Erfüllung des kulturpolitischen Auftrags werde einen Schwerpunkt in künftigen Zielvereinbarungen darstellen, aber auch Ziele zur Effizienzsteigerung und Prozessoptimierung würden darin weiterhin berücksichtigt. Damit werde den im BThOG geforderten Grundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit, deren Berücksichtigung letztlich der Erfüllung des kulturpolitischen Auftrags zugutekommen, Rechnung getragen.
- (2) Laut Stellungnahme der Volksoper würden strategisch relevante Ziele weiterhin gemeinsam mit dem Ministerium und der Holding identifiziert und die konkrete Messbarkeit der Umsetzung von Teilzielen verbessert. Die Berichterstattung zur Erreichung und Nichterreichung der einzelnen Meilensteine werde gemeinsam mit der Holding überarbeitet. Der kulturpolitische Auftrag stehe im Fokus der gesamten Geschäftstätigkeit der Volksoper; die Geschäftsführung werde auf eine Berücksichtigung in den Zielvereinbarungen hinwirken.

Finanzierung

- 13 Die Volksoper finanzierte sich zu rd. 20 % aus eigenen Erlösen und zu rd. 80 % aus öffentlichen Mitteln (TZ 4). Der weitaus bedeutendste öffentliche Zuschuss war die jährliche Basisabgeltung. Diese hatte der Bund gemäß § 7 Abs. 2 BThOG der Holding und den Bühnengesellschaften für Aufwendungen zu leisten, die im Zusammenhang mit der Erfüllung des kulturpolitischen Auftrags entstanden.

Die Höhe der Basisabgeltung des Bundestheater-Konzerns legte der Gesetzgeber nach Maßgabe jährlicher Verhandlungen – zwischen dem Bund als Eigentümer und dem Bundestheater-Konzern – im BThOG beträchtlich fest. Sie belief sich bei Gründung des Konzerns für das Geschäftsjahr 1999/2000 auf 133,64 Mio. EUR und stieg bis zum Geschäftsjahr 2022/23 auf 186,94 Mio. EUR; dies entsprach einer Steigerung um insgesamt 40 % oder einer durchschnittlichen jährlichen Steigerungsrate von 1,47 %. Die Basisabgeltung machte für diesen Zeitraum gesamt 3,561 Mrd. EUR aus, davon entfielen 928,91 Mio. EUR oder 26 % auf die Volksoper.

Seit der BThOG–Novelle 2015 konnte der Bund gemäß § 7 Abs. 2a BThOG – zusätzlich zur Basisabgeltung – nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten einen finanziellen Beitrag zu baulichen Investitions- oder Instandhaltungsmaßnahmen, betrieblichen Erfordernissen und kulturpolitischen Sondervorhaben der Bühnengesellschaften leisten. Der Bundestheater-Konzern hatte seitdem unter diesem Titel in den Geschäftsjahren 2019/20 bis 2022/23 Zuschüsse in Höhe von insgesamt



8,44 Mio. EUR erhalten, davon die Volksoper 0,40 Mio. EUR im Geschäftsjahr 2022/23 für die Errichtung einer Photovoltaik-Anlage.

In den von der COVID-19-Pandemie betroffenen Geschäftsjahren 2019/20 bis 2021/22 vergütete der Bund dem Bundestheater-Konzern gemäß § 7 Abs. 3 BThOG¹⁵ außerordentliche Aufwendungen; der Konzern erhielt zudem finanzielle Hilfen des Bundes, die (auch) auf anderen Rechtsgrundlagen beruhten.¹⁶

Zu einer Zusammenstellung der dem Bundestheater-Konzern bzw. der Volksoper im überprüften Zeitraum – neben der Basisabgeltung – zugeflossenen Bundesmittel siehe Tabelle C im Anhang B.

- 14.1 (1) Die Verteilung der Basisabgeltung auf die Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns legte das Ministerium fest, wobei es den diesbezüglichen Vorschlägen der Holding stets zustimmte. Das Ministerium überwies den einzelnen Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns die auf sie entfallenden Anteile monatlich gemäß einem Überweisungsplan.
- (2) Die Basisabgeltung der Volksoper blieb nach der Ausgliederung im Jahr 1999 über acht Spielzeiten im Wesentlichen unverändert und wurde für die Spielzeit 2007/08 um 6,28 % erhöht. Insgesamt stieg sie in den 23 Jahren seit der Ausgliederung in unregelmäßigen Abständen von 33,08 Mio. EUR auf 49,99 Mio. EUR; dies entsprach einer Erhöhung um 51 % bzw. einer durchschnittlichen jährlichen Steigerungsrate von 1,81 %. In einzelnen Jahren erfolgte gegenüber dem Vorjahr eine Verringerung; für den deutlich erkennbaren Rückgang im Geschäftsjahr 2016/17 war etwa der Umstand maßgeblich, dass die Volksoper in diesem Geschäftsjahr aufgrund außerordentlicher Erträge aus dem Verkauf von Immobilien einen geringeren Finanzierungsbedarf aufwies (TZ 4).

¹⁵ Gemäß § 7 Abs. 3 BThOG erhielt der Bundestheater-Konzern in den Geschäftsjahren 2020/21 und 2021/22 Zuwendungen aus dem COVID-19-Krisenbewältigungsfonds in Höhe von insgesamt 18,39 Mio. EUR, davon die Volksoper 3,75 Mio. EUR.

¹⁶ Der Bundestheater-Konzern erhielt in den Geschäftsjahren 2019/20 bis 2021/22 im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie finanzielle Hilfen des Bundes in Höhe von insgesamt 52,57 Mio. EUR, davon die Volksoper 13,55 Mio. EUR. Der weitaus größte Teil davon betraf die Kurzarbeitsbeihilfe mit 49,89 Mio. EUR (davon Volksoper 13,24 Mio. EUR).

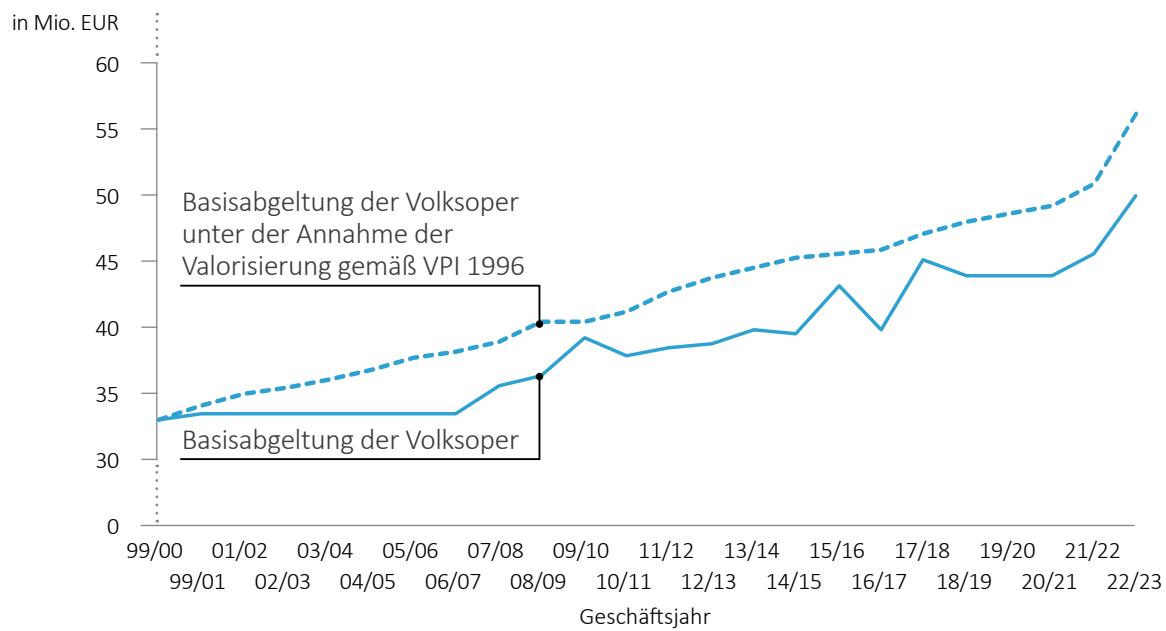
Siehe dazu etwa die RH-Berichte „COVID-19 – Struktur und Umfang der finanziellen Hilfsmaßnahmen“ (Reihe Bund 2021/25), „COVID-19 – Struktur und Umfang der finanziellen Hilfsmaßnahmen: Datenaktualisierung“ (Reihe Bund 2022/12) sowie „COVID-19-Kurzarbeit“ (Reihe Bund 2022/7).



Volksoper Wien GmbH

Die folgende Abbildung veranschaulicht diese Entwicklung (Daten siehe Tabelle B im Anhang B):

Abbildung 6: Entwicklung der Basisabgeltung 1999/2000 bis 2022/23



VPI = Verbraucherpreisindex

Quellen: Volksoper; Statistik Austria; Darstellung: RH

Die Abbildung zeigt, dass die Erhöhung der Basisabgeltung im Zeitraum 1999 bis 2022 insgesamt hinter dem Verbraucherpreisindex zurückblieb. Sowohl die Volksoper als auch die Holding wiesen in ihren Unternehmenskonzepten auf diesen Umstand hin.

(3) Die Holding und das Bundesministerium für Finanzen (in der Folge: **Finanzministerium**) sprachen sich in der Vergangenheit für eine größere Flexibilität des Mittel-einsatzes aus:

- Das Finanzministerium regte in seiner Stellungnahme zur BThOG–Novelle 2015 – im Zusammenhang mit der Erhöhung der Basisabgeltung um einen festen Betrag – an, den vorgesehenen Steigerungsbetrag „unter sachlichen Gesichtspunkten auf die Absätze 2 (Basisabgeltung) und 2a („Zusatzmittel“) des § 7“ zu verteilen.
- Nach Ansicht der Holding – in ihrem Unternehmenskonzept 2021 – sollte die Basisabgeltung nicht mehr direkt an die Tochtergesellschaften, sondern an die Holding fließen. Sie könnte die Mittel dann bedarfsorientiert unter Bedachtnahme auf aktuelle wirtschaftliche Entwicklungen an die Tochtergesellschaften weiterleiten, wodurch ihre Position als strategische Management–Holding gestärkt werde. Eine derartige Konstruktion würde zudem die Schaffung von Anreizsystemen ermöglichen.



(4) Der RH hielt in seiner Stellungnahme zur BThOG–Novelle 2015 kritisch fest, dass die Gesetzesmaterialien keine Angaben darüber enthielten, ob die Gewährung der zusätzlichen Basisabgeltung an die Erreichung bestimmter Ziele oder Kennzahlen geknüpft sei oder von Rationalisierungsmaßnahmen abhängig gemacht werde. Auch blieb aus Sicht des RH offen, in welcher Art und Weise betriebliche Erfordernisse, etwa die Bezugserhöhungen des Personals der Bühnengesellschaften, bei der Bemessung allfälliger weiterer Bundesmittel zu berücksichtigen seien. Daher könne weder die Angemessenheit der Erhöhung der Basisabgeltung überprüft noch ein wirtschaftlicher Mitteleinsatz sichergestellt werden.

- 14.2 (1) Der RH hielt fest, dass die Beweggründe sowohl für die Festsetzung der absoluten Höhe der Basisabgeltung als auch für die beschlossenen Erhöhungen intransparent waren, weil diese nicht nachvollziehbar mit der Erreichung vereinbarter Ziele verknüpft wurden. Er verwies diesbezüglich auf seine Stellungnahme im Rahmen der Begutachtung der BThOG–Novelle 2015.

Der RH verwies zudem auf seine Ausführungen in TZ 12, dass die Wirksamkeit von Zielvereinbarungen als Steuerungsinstrument wesentlich vom Vorhandensein eines Anreizsystems abhängt. Er betonte, dass für ihn die Erreichung jener Ziele im Vordergrund stand, die auf die Erfüllung des kulturpolitischen Auftrags gerichtet waren. So könnte ein Teil der Basisabgeltung erfolgsabhängig gewährt werden z.B. zur Finanzierung konkreter, von der Volksoper vorgeschlagener Projekte, die der Umsetzung von Maßnahmen zur Kunst- und Kulturvermittlung bzw. der Verbesserung der Zielgruppenarbeit dienen.

Der RH empfahl der Holding, den Vorschlag über die Verteilung der Basisabgeltung an das Ministerium künftig nachvollziehbar nach objektiven Kriterien zu erstellen. Die Gewährung öffentlicher Mittel wäre insbesondere mit der Erfüllung des kulturpolitischen Auftrags zu verknüpfen. In diesem Sinne wäre bei der Verteilung der Basisabgeltung auf die Bühnengesellschaften die Erreichung festgelegter Ziele zu berücksichtigen.

Der RH empfahl der Volksoper, konkrete Projekte zur Umsetzung des kulturpolitischen Auftrags zur Aufnahme in die Zielvereinbarung vorzuschlagen und mit der Holding entsprechende Ziele zu vereinbaren.

- (2) Der RH verwies auf den Vorschlag der Holding, die Basisabgeltung auf die Tochtergesellschaften künftig selbst zu verteilen. Nach Ansicht des RH könnte das Ministerium unter der Voraussetzung etablierter, wirksamer Zielvereinbarungen auf Basis eines Anreizsystems in Erwägung ziehen, ob künftig die Holding die Basisabgeltung verteilen soll.



- 14.3 (1) Die Holding teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass ihr Vorschlag an das Ministerium zur Verteilung der Basisabgeltung stets bedarfsorientiert erfolge, wobei sich der Bedarf der einzelnen Gesellschaften aus der Umsetzung des jeweiligen kulturpolitischen Auftrags ergebe. Weitere bedarfsbestimmende Faktoren, etwa Sonderprojekte oder Investitionsvorhaben, würden in den Budgetverhandlungen berücksichtigt. Die Aufteilung der Basisabgeltung sei zuletzt unter der Maßgabe erfolgt, dass alle Gesellschaften in den Planjahren entweder einen gleich hohen Anteil an Gewinnrücklagen, gemessen am Betriebsaufwand, oder einen gleich hohen Bilanzverlust, gemessen am Stammkapital, aufweisen.

Die Ausschüttung eines Teils der Basisabgeltung in Abhängigkeit von der Erreichung vereinbarter Ziele setze die Verfügbarkeit von Mitteln voraus, die über den betriebsnotwendigen Aufwand hinausgingen. Die Holding werde die Empfehlung in Zusammenarbeit mit dem Ministerium prüfen.

(2) Laut Stellungnahme der Volksoper würden strategisch relevante Ziele gemeinsam mit dem Ministerium und der Holding identifiziert und die konkrete Messbarkeit der Umsetzung von Teilzielen verbessert.

- 14.4 Der RH entgegnete der Holding, dass seine Empfehlung, den Vorschlag über die Verteilung der Basisabgeltung an das Ministerium künftig nachvollziehbar nach objektiven Kriterien zu erstellen, auf die Schaffung von Transparenz abzielte. Insbesondere darüber, auf welche Art und Weise und anhand welcher konkreten und messbaren Ziele der kulturpolitische Auftrag sowie andere bedarfsbestimmende Faktoren bei der Verteilung der Basisabgeltung auf die Bühnengesellschaften berücksichtigt werden.



Personal

Personalstruktur und –strategie

15.1 (1) Im überprüften Zeitraum stieg die Höhe des Personalaufwands von 36,61 Mio. EUR um 18 % auf 43,06 Mio. EUR; dies entsprach einer durchschnittlichen jährlichen Steigerungsrate von 1,82 %. Der Personalstand (im Jahresdurchschnitt) sank von 529 VZÄ (2013/14) auf rd. 523 VZÄ (2022/23). Der durchschnittliche Anteil des Personalaufwands an den Gesamtaufwendungen betrug 70 %, im Verhältnis zur Basisabgeltung machte der Personalaufwand durchschnittlich 89 % aus.

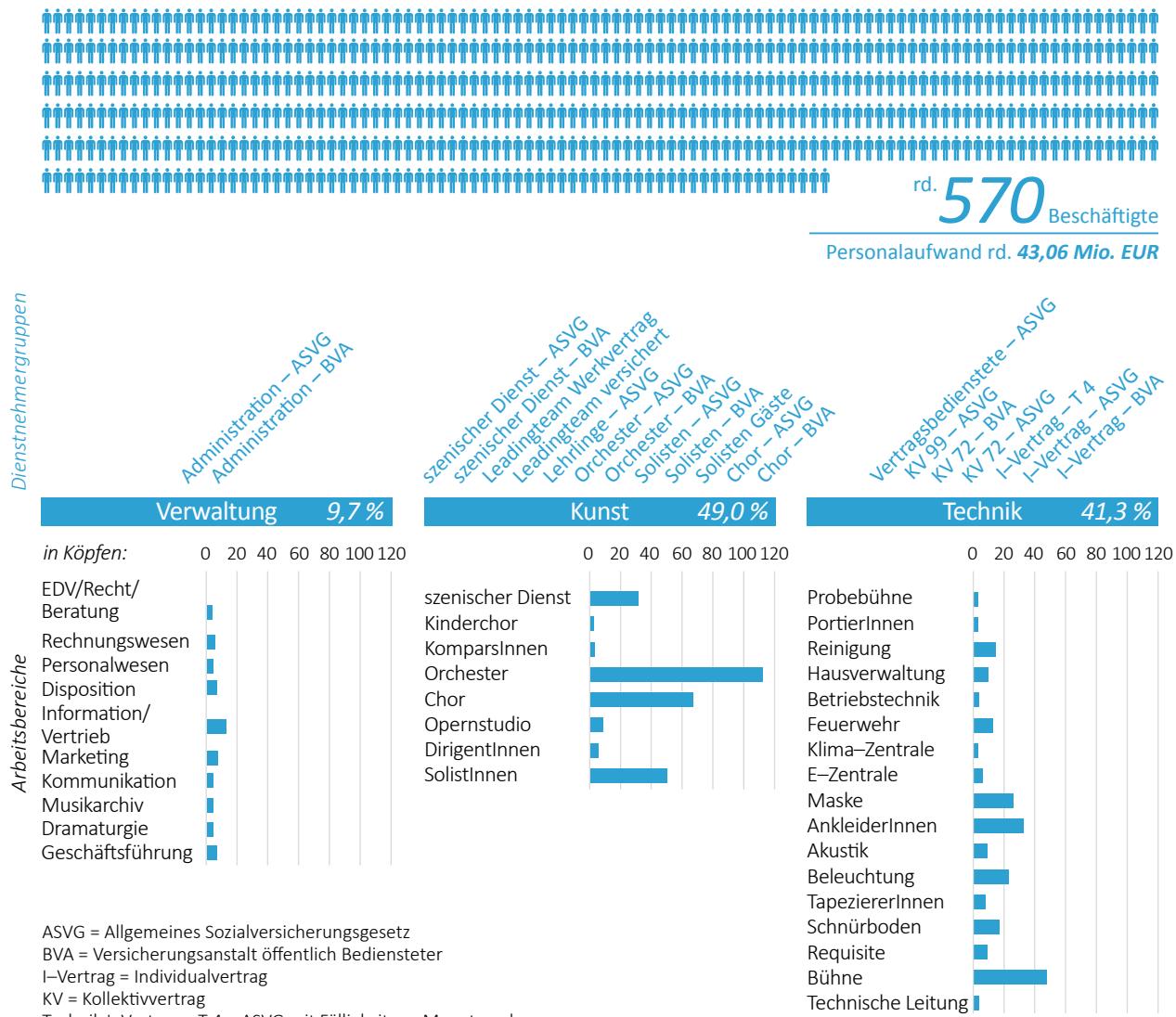
(2) In der Saison 2022/23 beschäftigte die Volksoper rd. 570 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (in Köpfen) in 35 verschiedenen Arbeitsbereichen.

Die Aufgabenvielfalt führte zu einer entsprechend komplexen Personalstruktur. So bestand das ständige Personal aus etwa 20 Dienstnehmergruppen, für die unterschiedliche gesetzliche Grundlagen sowie Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen maßgeblich waren. Zudem richteten sich diese Regelungen einerseits an einzelne Personen (z.B. Solistinnen und Solisten) und andererseits an Kollektive (Orchester, Chor).



Die folgende Abbildung veranschaulicht die Komplexität der Personalstruktur in der Volksoper:

Abbildung 7: Personalstruktur der Volksoper



Quelle: Volksoper; Darstellung: RH

Die Komplexität und Unterschiedlichkeit der Regelungen für die einzelnen Dienstnehmergruppen hatten unmittelbare Auswirkungen auf die Planung und Steuerung des Proben- und Vorstellungsdienstes. So war etwa die Diensteinteilung sowohl beim Orchester als auch beim Chor in den einzelnen Stimmgruppen frei und selbstständig, lediglich die gleichmäßige Beschäftigung war sicherzustellen. Diese Einteilung legte beim Orchester eine Turnusführerin bzw. ein Turnusführer aus der jeweiligen Stimmgruppe fest. Jene des Chors erfolgte durch die Choransagerin bzw.



den Choransager, die bzw. den die Direktion der Volksoper aufgrund eines Dreivorschlags des Betriebsrats und nach vorheriger Beratung mit diesem bestellte. Bei den Solistinnen und Solisten erstellte hingegen die Volksoper einen Monats- sowie einen Wochenplan mit den Vorstellungs- und Probenterminen.

(3) In ihrem Unternehmenskonzept 2023 hielt die Volksoper mehrere strategische Überlegungen fest, die die Personalstruktur betrafen und über die Formalia eines Stellenplans hinausgingen. Sie umfassten z.B. ein Bekenntnis zum Ensembleprinzip bei gleichzeitiger Verkleinerung des Ensembles (TZ 16), dessen Mitglieder dann öfter eingesetzt werden sollten. Eine eigene Personalstrategie hatte die Volksoper aus dem Unternehmenskonzept nicht abgeleitet. Der RH hatte in Vorberichten bereits auf fehlende Personalstrategien in anderen Bühnengesellschaften hingewiesen.¹⁷

(4) Die Holding besetzte im Herbst 2022 eine Stelle für „Human Resources Management“, u.a. um eine Personalstrategie für den Bundestheater-Konzern zu entwickeln. Die Volksoper schrieb für September 2023 die Stelle eines bzw. einer „Personalleiter:in/HR-Manager:in“ neu aus; zu deren bzw. dessen Aufgaben zählten u.a. Personalplanung und –entwicklung sowie Personalorganisation.

(5) Das Ziel der unternehmensweiten Ausrollung der Mitarbeitergespräche fand sich in den Zielvereinbarungen ab 2018/19. Im Geschäftsjahr 2022/23 fanden lediglich Schulungen der Führungskräfte für Mitarbeitergespräche statt; bis Juni 2023 wurden keine Mitarbeitergespräche geführt. Die Mitarbeitergespräche waren in der Zielvereinbarung 2022/23 nicht mehr enthalten, wurden aber für das Jahr 2023 wieder aufgenommen.

15.2 Der RH wies darauf hin, dass das Personal mit einem durchschnittlichen Anteil von 70 % am Gesamtaufwand die wichtigste Aufwandsposition der Volksoper darstellte. Zudem war ihre Personalstruktur wegen der Vielfalt der Dienstnehmergruppen und Arbeitsbereiche komplex und die Steuerungsmöglichkeit der Volksoper bei wesentlichen Abläufen an Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen gebunden. Die Flexibilität der Geschäftsführung bei der Einteilung der Proben- und Vorstellungstermine war dadurch eingeschränkt.

Umso kritischer wies der RH darauf hin, dass die Volksoper bislang keine Personalstrategie erstellt hatte. Er verwies in diesem Zusammenhang auf das Fehlen sowohl einer Geschäftseinteilung (TZ 23) als auch von Prozessdefinitionen (TZ 24).

Der RH beurteilte positiv, dass die Holding im Herbst 2022 eine Stelle für „Human Resources Management“ schuf, die eine konzernweite Personalstrategie entwickeln

¹⁷ RH-Berichte „Burgtheater GmbH“ (Reihe Bund 2016/6, TZ 45) und „Wiener Staatsoper GmbH“ (Reihe Bund 2018/32, TZ 31)



sollte. Ebenso verwies er darauf, dass die Volksoper die Leitung der Personalabteilung ab September 2023 mit einem ausdrücklichen Hinweis auf die strategische Aufgabe des „Human Resources Managements“ ausschrieb.

Der RH empfahl der Volksoper, in Abstimmung mit der Holding eine – über einen Stellenplan hinausgehende – Personalstrategie zu formulieren.

Der RH verwies darauf, dass jährliche Mitarbeitergespräche laut den bis 2021 abgeschlossenen Zielvereinbarungen bereits seit 2021 durchgeführt werden sollten, bis Juni 2023 jedoch keine Mitarbeitergespräche geführt wurden. Er wiederholte seine Kritik an der mangelhaften Wirksamkeit der Zielvereinbarungen (TZ 12).

Er empfahl der Volksoper, die Ausrollung der Mitarbeitergespräche zügig durchzuführen.

- 15.3 Laut Stellungnahme der Volksoper erfolge die strategische Personalplanung, –entwicklung und –organisation laufend. Die Volksoper werde die Personalstrategie in Abstimmung mit der Holding weiter ausformulieren und detaillierter verschriftlichen. Weiters beabsichtige sie, Mitarbeitergespräche ab 2023/24 in allen Abteilungen abzuhalten.
- 15.4 Der RH hob hervor, dass die Volksoper keine schriftliche Personalstrategie vorgelegt hatte und nahm Kenntnis von ihrem Vorhaben, ihre Ansätze und Überlegungen zu Personalplanung, –entwicklung und –organisation in Abstimmung mit der Holding zu verschriftlichen und nachvollziehbar in einem Strategiepapier darzulegen.



Entwicklung des Ensembles

16.1

(1) Die Fluktuation der Personen mit Bühnendienstvertrag nahm seit der Bestellung der neuen Direktorin im Jahr 2020 zu.¹⁸ Die Anzahl der fixen Ensemblemitglieder nahm ab, während jene der Gäste stieg.

(2) Die Volksoper konnte die Bühnendienstverträge ihrer Ensemblemitglieder beenden, indem sie eine Nichtverlängerung aussprach; anderenfalls galt das Dienstverhältnis als um ein weiteres Jahr verlängert.¹⁹ Befristete Bühnendienstverhältnisse bedurften – im Unterschied zu anderen befristeten Arbeitsverhältnissen – zu ihrer Beendigung einer ausdrücklichen Mitteilung, dass sie nicht verlängert werden. Die Erklärung der Nichtverlängerung hatte bis zum 31. Jänner jenes Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endete, schriftlich zu erfolgen. Dieser Termin wurde für jene Personen, die dem Ensemble mehr als fünf Jahre angehörten, kollektivvertraglich²⁰ auf den 15. Oktober des vorangegangenen Jahres vorverlegt.

(3) Anfang März 2021 – Kulturbetriebe waren zu dieser Zeit aufgrund der COVID-19-Pandemie geschlossen – lud die designierte Direktorin alle Ensemblemitglieder brieflich zu einem Vorsingen bzw. Vorsprechen auf der Probebühne ein, um „eine fundierte Entscheidung über Verlängerungen und Nichtverlängerungen“ zu ermöglichen. Die Vorsingen bzw. Vorsprechen fanden ca. 20 Tage später statt und dauerten jeweils etwa 15 Minuten.

(4) Im April 2021 sprach die Volksoper gegenüber 35 der insgesamt 68 Ensemblemitglieder (51 %) die Nichtverlängerung des Bühnendienstvertrags mit Wirksamkeit zum 31. August 2022 aus; 19 dieser 35 Personen bot sie eine Fortsetzung der Zusammenarbeit im Rahmen von Abend– oder Residenzverträgen an.²¹

Zwei der mit 31. August 2022 nichtverlängerten Mitglieder des Ensembles befanden sich mit Stand März 2023 erneut als Ensemblemitglieder im Personalstand der Volksoper.

¹⁸ Mit 1. September 2022 wechselte die künstlerische Geschäftsführung der Volksoper. Bereits im Oktober 2020 wurde die neue künstlerische Geschäftsführung dem Aufsichtsrat der Volksoper vorgestellt. Im November 2020 wurde der neuen künstlerischen Geschäftsführung eine Prokura erteilt, um die nötigen Vorbereitungshandlungen in Bezug auf die Übernahme der künstlerischen Geschäftsführung mit der Spielzeit 2022/23 zu ermöglichen.

¹⁹ § 27 Abs. 1 Theaterarbeitsgesetz; die Erklärung der Nichtverlängerung führte zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Fristablauf. Bühnendienstverträge waren in der Regel mit Ablauf einer Spielzeit am Ende der Theaterferien (31. August) befristet.

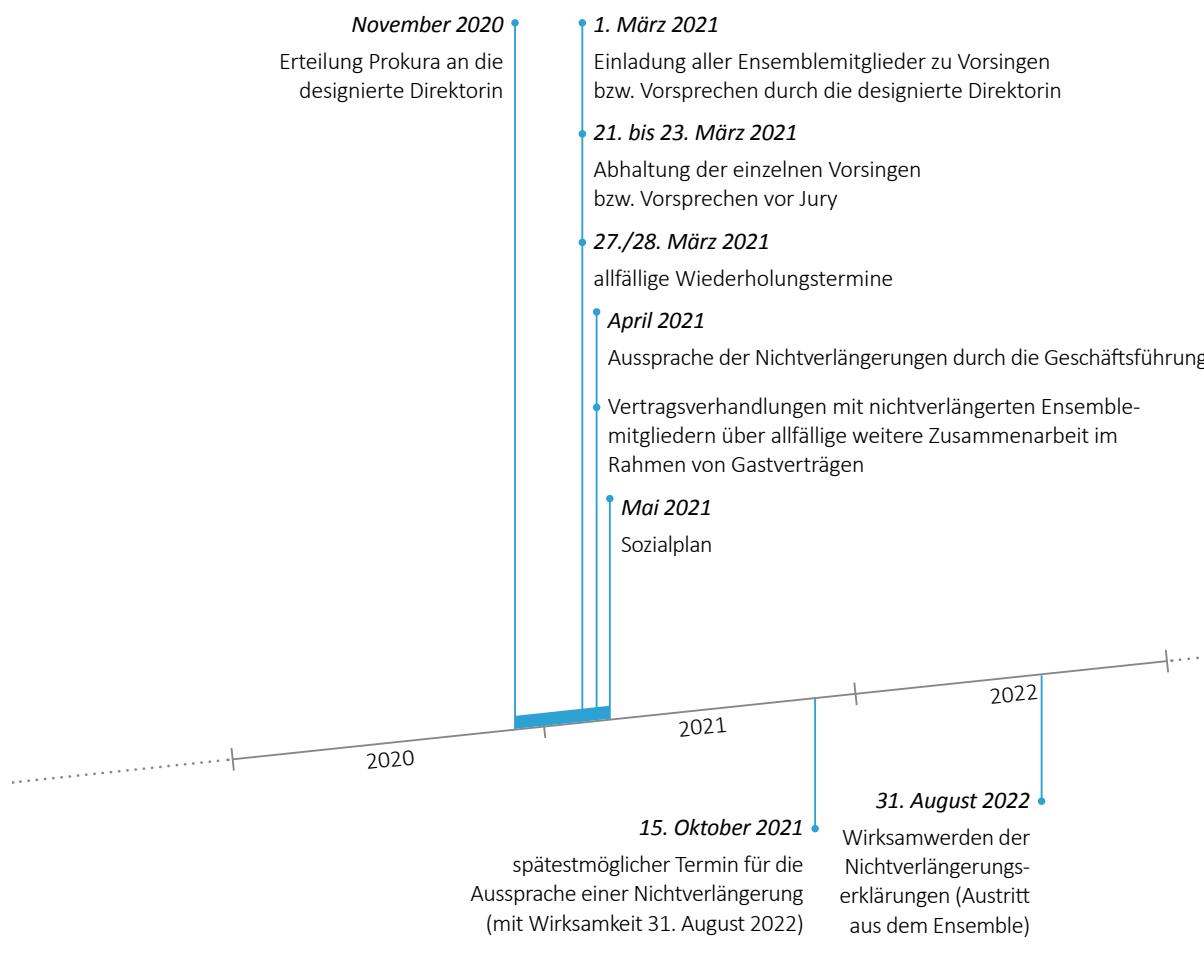
²⁰ § 9 Abs. 2 des Kollektivvertrags für Solistinnen und Solisten sowie für Mitglieder des szenischen Dienstes im Gesamtbereich der Österreichischen Bundestheater (KV SOLO), abgeschlossen zwischen der Holding und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Younion_Die Daseinsgewerkschaft

²¹ Mit drei der 19 Personen, denen die Volksoper Folgeangebote machte, kam keine Einigung zustande.



Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die Ereignisse in Zusammenhang mit den Nichtverlängerungserklärungen im Zuge des Direktionswechsels:

Abbildung 8: Zeitlicher Ablauf der Nichtverlängerungen



(5) Im Mai 2021 bot die Volksoper jenen 16 Personen, denen gegenüber die Nichtverlängerung ohne Unterbreitung eines Folgeangebots ausgesprochen wurde, einen Sozialplan an, um allfällige soziale Härten abzufedern. Dieser sah insbesondere Abgangsschädigungen von ein bis vier Monatsgehältern vor, für deren Höhe die Dauer des Engagements an der Volksoper, das Alter und die damit verbundenen Aussichten auf dem Arbeitsmarkt sowie sonstige individuelle Aspekte ausschlaggebend sein sollten.



Die folgende Tabelle vergleicht die Höhe der Abgangentschädigungen von vier ehemaligen Ensemblemitgliedern:

Tabelle 3: Höhe der Abgangentschädigungen von ehemaligen Ensemblemitgliedern

ehemaliges Ensemblemitglied	Alter	Dienstjahre	Abgangentschädigung in Monatsgehältern
A	39	8	2
B	56	9	1
C	56	18	2
D	50	10	3

Quelle: Volksoper

So betrug z.B. die einem 50-jährigen Mitglied mit zehn Dienstjahren angebotene Abgangentschädigung drei Monatsgehälter, während einem 56-jährigen Mitglied mit 18 Dienstjahren zwei Monatsgehälter angeboten wurden.

16.2

(1) Der RH hielt fest, dass die Volksoper die Nichtverlängerungen im Einklang mit den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen aussprach. Die Aussprache erfolgte lange vor dem kollektivvertraglich vorgesehenen Termin, womit die Volksoper ihren Ensemblemitgliedern viel Zeit für die allenfalls erforderliche Neuorientierung ermöglichte.

(2) Der RH erachtete es als zweckmäßig, dass die Volksoper über die Nichtverlängerung von Bühnendienstverträgen auf der Grundlage eines persönlichen Eindrucks entschied. Zugleich stellte er fest, dass den betroffenen Personen nur eine kurze Vorbereitungszeit zur Verfügung stand und sie sich aufgrund der damaligen COVID-19–bedingten Schließung von Kulturbetrieben nicht in Übung befanden.

Der RH konnte nicht ausschließen, dass der knapp bemessene Zeitrahmen sowie die rasche Entscheidungsfindung einer umfassenden und substantiierten Beurteilung der Künstlerinnen und Künstler entgegenstanden. So waren zwei der ursprünglich nichtverlängerten Personen bereits in der unmittelbar darauffolgenden Saison neuerlich Teil des Ensembles.

(3) Der RH anerkannte, dass die Volksoper einen Sozialplan anbot. Er hielt jedoch kritisch fest, dass eine tatsächliche Anwendung der darin angeführten Bemessungskriterien für die Höhe der Abgangentschädigung anhand der vorgelegten Unterlagen nicht nachvollziehbar war.

Der RH empfahl der Volksoper, bei der Bemessung von Abgangentschädigungen nachvollziehbare Kriterien anzuwenden und diese transparent zu kommunizieren.



Dabei wären Ungleichbehandlungen zwischen den betroffenen Personen zu vermeiden.

- 16.3 Laut Stellungnahme der Volksoper würden künftige Sozialpläne – wie in der Vergangenheit – mit dem Betriebsrat abgestimmt und nachvollziehbare Kriterien ermittelt, wobei auf Härtefälle Bedacht genommen werde.

Gastkünstlerinnen und –künstler

- 17.1 (1) Die im Jahr 2020 neu bestellte künstlerische Direktorin änderte die Personalpolitik. Dies ging mit einer erhöhten Anzahl an Gastverträgen und einer kürzeren durchschnittlichen Beschäftigungsdauer (d.h. einer geringeren Laufzeit der Bühnendienstverträge) einher.
- (2) Gastverträge vereinten Merkmale selbstständiger und unselbstständiger Arbeit. Ihre Rechtsnatur war umstritten. Im April 2022 urteilte das Bundesfinanzgericht den Gastvertrag eines Opernsängers als Werkvertrag und die daraus resultierenden Einnahmen als Einkünfte aus selbstständiger Arbeit.²² Die Volksoper behandelte Gastverträge pauschal als Dienstverträge (von teils sehr kurzer Dauer), meldete die betroffenen Personen als Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer bei der Österreichischen Gesundheitskasse an und führte Lohnsteuerbeiträge ab.
- (3) Zur Lösung dieser Abgrenzungsschwierigkeiten führten die Holding und die Bühnengesellschaften zur Zeit der Gebarungsüberprüfung Gespräche mit der Österreichischen Gesundheitskasse. Zugleich bereitete das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft unter Beteiligung der Holding und der Sozialpartner eine Novelle des Theaterarbeitsgesetzes – das eine Definition von Gastverträgen enthielt – vor. Gegenstand waren insbesondere der Gästebegriff sowie die Regelungen über den Ausschluss der Entgeltfortzahlung für Gäste und die Vermittlung von Bühnenarbeitsverträgen.
- (4) Die zwischen Holding und Volksoper geschlossenen Zielvereinbarungen definierten ab der Periode 2021/22 das Ziel, die Situation der Gäste zu verbessern, und beinhalteten für die Volksoper den Meilenstein, bis zum 31. August 2022 „klare Abläufe, Kommunikationswege und Ansprechpersonen für Gäste“ zu schaffen. Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung sagte die Volksoper die Ausarbeitung einer „Willkommensmappe“ für Gäste zu. Ab der Saison 2023/24 händigte die Volksoper zur besseren Orientierung ein Informationsblatt u.a. über die Ansprechpersonen an die Gäste aus. Weiters klärte das Informationsblatt über wesentliche Eckpunkte der Sozialversicherungspflicht auf und empfahl den Gästen, sich – im Falle mehrerer

²² Bundesfinanzgericht 8. April 2022, RV/4100586/2016



Beschäftigungen sowie geringfügiger Beschäftigung – über allfällige sozialversicherungs- und steuerrechtliche Folgen zu informieren.

- 17.2 (1) In Anbetracht der komplexen Frage der rechtlichen Qualifikation von Gastverträgen und der sich daraus ergebenden Unsicherheiten für die Betroffenen in sozialversicherungs-, steuer- und pensionsrechtlicher Hinsicht befürwortete der RH die Vorgehensweise der Holding und der Bühnengesellschaften, Gespräche mit dem Sozialversicherungsträger (Österreichische Gesundheitskasse) zu führen. Der RH wertete die Bestrebungen zur Novellierung des Theaterarbeitsgesetzes hinsichtlich Gastverträge positiv.

Er empfahl der Holding und der Volksoper, die Gespräche bzw. Verhandlungen mit der Österreichischen Gesundheitskasse weiterzuverfolgen, um eine Klärung der Rechtsnatur von Gastverträgen im Sinne der Rechtssicherheit herbeizuführen.

- (2) Der RH kritisierte, dass die Volksoper – entgegen den Zielvereinbarungen – keine wesentlichen Maßnahmen zur Verbesserung der Kommunikation mit Gästen setzte. Er hielt fest, dass es ab der Saison 2023/24 ein Informationsblatt für Gäste gab.

Er empfahl der Volksoper, – über die Aushändigung eines Informationsblatts hinausgehend – die Verbesserung der Abläufe und den Ausbau der Kommunikationswege mit den Gästen weiter voranzutreiben.

- 17.3 (1) Die Volksoper teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass sie die Kommunikationswege noch einmal überprüfen und allfällige Verbesserungsmöglichkeiten evaluieren werde.
- (2) Zur rechtlichen Qualifikation von Gastverträgen gaben sowohl die Holding als auch die Volksoper in ihren Stellungnahmen an, dass die Gespräche mit der Österreichischen Gesundheitskasse abgeschlossen seien. Laut Holding werde das Verhandlungsergebnis innerhalb der Österreichischen Gesundheitskasse österreichweit als Standarddokument bei Abgrenzungsfragen Werkvertrag/Bühnenarbeitsvertrag ausgerollt. Die Volksoper teilte zudem mit, dass Verträge mit den Gastkünstlerinnen und Gastkünstlern gegebenenfalls den neuen gesetzlichen Regelungen angepasst würden.

- 18.1 Die vom Ministerium in Auftrag gegebene Studie „Soziale Lage der Kunstschafterinnen und Kunst- und Kulturvermittler/innen in Österreich“ wies im Jahr 2018 auf die prekäre Lebenssituation von Kunstschafterinnen hin.²³ Als Problem identifizierte die

²³ Beispielsweise leisteten Kunstschaftere in kurzfristigen Anstellungsverhältnissen zwar Beiträge zur Arbeitslosenversicherung, konnten die „erforderlichen Anwartschaftszeiten für den Bezug der Versicherungsleistung [...] jedoch aufgrund der Diskontinuitäten der Beschäftigungen im Anstellungsverhältnis kaum erreichen“, vgl. Wetzel u.a., Soziale Lage der Kunstschafterinnen und Kunst- und Kulturvermittler/innen in Österreich (2018) S. 17.



Studie u.a. eine komplexe und aus Sicht der Betroffenen vielfach als unklar und unübersichtlich beschriebene sozialversicherungsrechtliche Situation, insbesondere im Fall von Mehrfachbeschäftigung.

Im Herbst 2020 startete die zuständige Staatssekretärin²⁴ die Initiative „Fairness Prozess“. Diese hatte zum Ziel, „Fairness in Kunst und Kultur in Österreich zu verbreiten“²⁵. Sie umfasste u.a. die Bereitstellung zweckgewidmeter Fair–Pay–Mittel durch den Bund.²⁶

- 18.2 Der RH hielt fest, dass das Erwerbsleben von Gastkünstlerinnen und –künstlern häufig von diskontinuierlichen, zum Teil sehr kurzfristigen Anstellungsverhältnissen oder von mehrfachen Einkommensarten geprägt war. Dies ging in Bezug auf ihre soziale Absicherung mit sozialversicherungsrechtlichen Problemen einher.

Der RH befürwortete die Initiative des Ministeriums für mehr Fairness in Kunst und Kultur im Sinne der Verbesserung der sozialen Lage von Künstlerinnen und Künstlern.

Der RH empfahl der Volksoper, das Interesse freischaffender Künstlerinnen und Künstler an sozialer Absicherung bei der Vertragsgestaltung mit Gastkünstlerinnen und –künstlern weitestmöglich zu berücksichtigen.

- 18.3 Die Volksoper merkte in ihrer Stellungnahme an, dass sie im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten auf die soziale Absicherung der Gastkünstlerinnen und –künstler, wie bereits durch die Residenzverträge, Rücksicht nehme.

²⁴ Kunst– und Kulturstaatssekretärin Mag.^a Andrea Mayer

²⁵ <https://www.bmkoes.gv.at/Kunst-und-Kultur/Fairness-Fair-Pay.html> (abgerufen am 5. Juli 2023)

²⁶ Fair–Pay–Mittel sollten einen Beitrag zur fairen Bezahlung aller im Rahmen der bestehenden Förderprogramme beteiligten KunstschaFFenden leisten. Konkret wurden Zuschüsse zu Personalkosten (Honoraren) gewährt, die einen großen Fair Pay Gap – dies wurde bei Antragstellung kalkuliert – aufwiesen.



Besetzung von Orchesterstellen

19.1

Die Besetzung freier Orchesterstellen unterlag der im Jahr 2007 abgeschlossenen Probespielordnung, die Teil des Orchester–Kollektivvertrags war.²⁷ Die Probespielordnung sah vor, dass der Besetzung freier Orchesterstellen eine öffentliche Ausschreibung voranzugehen hatte. Sie normierte Regeln insbesondere für den Ablauf von Probespielen und für die Wertung der Bewerberinnen und Bewerber durch eine Probespieljury. An mehreren Stellen enthielt sie Kann–Bestimmungen sowie Formulierungen wie „grundsätzlich“ oder „nach Möglichkeit“.²⁸

Ob auch ein Probespiel abzuhalten war, wenn eine Stelle auf kurze Zeit befristet zu besetzen war, ging aus der Probespielordnung nicht hervor. Die Volksoper gab dem RH gegenüber an, eine öffentliche Ausschreibung zum Probespiel nur dann vorzunehmen, wenn das betreffende Beschäftigungsverhältnis „mehrere“ Monate andauerte. Eine präzise Abgrenzung in Form einer internen (schriftlichen) Richtlinie zur Handhabung der Probespielordnung bestand nicht.

In einem Fall vergab die Volksoper ein elfmonatiges Engagement im Orchester, ohne ein Probespiel abzuhalten. In einem weiteren Fall besetzte sie eine langfristige Orchesterstelle ohne unmittelbar vorangehendes Probespiel. Diese Besetzung basierte auf einem mit Zweidrittelmehrheit gefassten Beschluss der Fachjury gemäß § 4 Abs. 3 Probespielordnung.²⁹ In mehreren Fällen belegten die Protokolle der Probespiele, dass die Probespielordnung uneinheitlich gehandhabt bzw. in einzelnen Punkten nicht eingehalten wurde.

Insgesamt fanden von September 2019 bis Juni 2023 in der Volksoper 22 Probespiele statt. Im selben Zeitraum erfolgten 60 Eintritte von Musikerinnen und Musikern in das Orchester der Volksoper.

²⁷ Probespielordnung für das Staatsopernorchester, das Volksopernorchester und das Bühnenorchester der Wiener Staatsoper, abgeschlossen zwischen der Holding und der Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe. Im Jahr 2011 wurde die Probespielordnung durch einen Zusatz betreffend die Zusammensetzung der Jury für das Volksopernorchester adaptiert. Ein weiterer Zusatz aus dem Jahr 2015 betraf die Punktewertung.

²⁸ So hatte z.B. eine öffentliche Ausschreibung durch die Bühnengesellschaft gemäß § 1 Abs. 2 Probespielordnung „grundsätzlich in Zeitungen, in- und ausländischen Fachblättern, in der Zeitschrift der Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe und im Internet zu erfolgen“. Die Volksoper schrieb freie Orchesterstellen ausschließlich auf einer einschlägigen Plattform im Internet aus.

²⁹ „Die Jury kann in Ausnahmefällen den Bewerber ohne Probespiel zum Engagement [...] vorschlagen, wenn 2/3 aller anwesenden Juroren dies befürworten.“ Das betreffende Orchestermitglied hatte bereits drei Jahre zuvor ein Probespiel absolviert und war in diesem mit sehr knappem Punkterückstand zweitgereiht worden. Seither war das Mitglied durchgehend im Rahmen von Substitutverträgen an der Volksoper beschäftigt gewesen.



- 19.2 Der RH hielt fest, dass die Probespielordnung den Prozess der Besetzung freier Orchesterstellen regelte. Er wies jedoch kritisch darauf hin, dass sie Handlungsspielräume bei der Auslegung der Vorschriften eröffnete. Die Bestimmungen der Probespielordnung wurden in mehreren Fällen nicht eingehalten bzw. von der Jury uneinheitlich interpretiert. Darüber hinaus kritisierte der RH, dass die Maßgeblichkeit der Probespielordnung für kurzfristige Verträge unklar war und in der Praxis uneinheitlich gehandhabt wurde.

Aus Sicht des RH war es daher im Interesse der Rechtssicherheit erforderlich, über den Anwendungsbereich sowie die Handhabung der Probespielordnung klare Leitlinien zu fassen und diese hausintern zu kommunizieren, insbesondere betreffend die Auslegung von offenen Formulierungen bzw. Grundsatzbestimmungen sowie die Ausschreibung und Abhaltung von Probespielen für kurzfristige Verträge (insbesondere Karenzersatz- und Substitutverträge).

Der RH empfahl der Volksoper daher, auf die Ausarbeitung von Leitlinien hinzuwirken, welche die Anwendbarkeit der Probespielordnung klären sowie deren einheitliche Handhabung sicherstellen. Die Einhaltung dieser Leitlinien wäre sodann zu gewährleisten.

- 19.3 Laut Stellungnahme der Volksoper sei die Probespielordnung ein Kollektivvertrag, der nur zwischen den Kollektivvertragsparteien Holding und Gewerkschaft abgeändert werden könne. Die Volksoper werde in bestimmten Bereichen auf eine Konkretisierung der Probespielordnung durch die Vertragspartner hinwirken.
- 19.4 Der RH entgegnete der Volksoper, dass die Probespielordnung in mehreren Fällen nicht eingehalten wurde. Er betonte gegenüber der Volksoper, dass sie für die einheitliche Handhabung der Probespielordnung verantwortlich ist.

Musikdirektor

- 20.1 (1) Mit 1. September 2022 stellte die Volksoper nach mehr als zehn Jahren wieder einen Musikdirektor mit Bühnenarbeitsvertrag an. Der Vertrag galt bei Abschluss bis zur Saison 2026/27.

Der Musikdirektor hatte – neben der Beratung der künstlerischen Geschäftsführerin – insbesondere für ein entsprechendes Leistungsniveau des gesamten musikalischen Ensembles zu sorgen (Sängerinnen und Sänger, Orchester, Dirigentinnen und Dirigenten etc.).



Zur Erfüllung seiner Aufgaben schrieb der Vertrag dem Musikdirektor eine jährliche, während der Laufzeit kontinuierlich ansteigende Mindestanwesenheit vor. Für die Zeit seiner Abwesenheit musste er erreichbar sein, um seine Einbindung in die Entscheidungsprozesse und die Erfüllung seiner Pflichten sicherzustellen.

Für seine Tätigkeit gebührte dem Musikdirektor ein jährliches, nicht wertgesichertes Pauschalentgelt. Mit diesem waren sämtliche Tätigkeiten einschließlich einer festgelegten – über die Vertragslaufzeit sinkenden – Anzahl von Dirigaten abgegolten. Darüber hinausgehende Dirigate waren gesondert zu entlohen; ihre – kontinuierlich steigende – Anzahl war im Vertrag ebenfalls festgelegt. Diese Regelungen sahen im Ergebnis während der vereinbarten Vertragslaufzeit jährliche Gehaltssteigerungen von durchschnittlich 16 % vor. Bei Vertragserfüllung hätte dies dem Musikdirektor ab der Saison 2024/25 einen Jahresbezug ermöglicht, der die Summe der Bezüge der künstlerischen und kaufmännischen Geschäftsführung – deren Jahresgehalt entsprechend der Bundes–Vertragsschablonenverordnung³⁰ nicht zu valorisieren war – überstieg.

(2) Im September 2023 trat der Musikdirektor mit Wirksamkeit zum 31. Dezember 2023 von seiner Funktion zurück und beendete mit diesem Datum seinen Bühnenarbeitsvertrag. Der Bühnenarbeitsvertrag des neu bestellten Musikdirektors – mit einer Laufzeit vom 1. Jänner 2024 bis 31. August 2027 – enthielt ein geringeres Jahresentgelt. Weiters beinhaltete dieser Vertrag die Entlohnung für alle vertraglich geforderten Dirigate sowie im Vergleich eine umfangreichere Anwesenheitspflicht als die des im September 2022 angestellten Musikdirektors. Jedes über die vertragliche Verpflichtung hinausgehende Dirigat war mit einem nicht zu erhöhenden Fixbetrag zu entlohen.

(3) Die Volksoper vereinbarte im Jahr 2021 mit einem Sponsor eine finanzielle Unterstützung der Position des Musikdirektors. Die Sponsorleistung hätte rd. 9 % der Bezüge betragen, die für den im September 2022 angestellten Musikdirektor über die Vertragslaufzeit voraussichtlich angefallen wären.

20.2 (1) Der RH stellte fest, dass die Volksoper die über zehn Jahre vakante Stelle des Musikdirektors wieder besetzte. Er verwies auf seine Ausführungen zu den Einsparungen, die durch den Wegfall von anderen Führungspositionen erzielt wurden (TZ 24).

Der RH vermerkte kritisch, dass die Volksoper mit dem seit September 2022 angestellten Musikdirektor zwar ein nicht wertgesichertes jährliches Pauschalentgelt vereinbart hatte, dass aber ungeachtet dessen im Ergebnis deutliche jährliche Bezugserhöhungen zu erwarten gewesen wären.

³⁰ § 2 Abs. 3 Z 4 Bundes–Vertragsschablonenverordnung, BGBl. II 254/1998 i.d.F. BGBl. II 66/2011



(2) Der RH hob hervor, dass die Volksoper bei dem Bühnenarbeitsvertrag des neuen Musikkdirektors im Jahr 2023 ein geringeres Jahresentgelt vereinbarte und mit diesem Entgelt bereits alle vertraglich geforderten Dirigate abgegolten waren. Weiters sah der Bühnenarbeitsvertrag – im Vergleich zum Vertrag des im September 2022 angestellten Musikkdirektors – eine umfangreichere Anwesenheitspflicht vor.

Gleichstellung und Diversität

21.1 (1) Grundlage für Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Volksoper war der „Frauenförderungsplan für den Konzernbereich der Bundestheater–Holding GmbH“ (in der Folge: **Frauenförderungsplan**) aus 2016. Vorrangiges Ziel des Frauenförderungsplans war es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten im gesamten Bundestheater–Konzern zu erhöhen. Das Bundes–Gleichbehandlungsge-³¹ setz war sinngemäß anzuwenden. Die Holding leitete im Frühjahr 2023 einen Prozess zur Überarbeitung des Frauenförderungsplans unter Beteiligung aller Gesell- schaften des Bundestheater–Konzerns ein. Der überarbeitete Frauenförderungsplan sollte mit Jänner 2024 in Kraft treten.

Jene Bereiche im Bundestheater–Konzern, in denen Frauen unterrepräsentiert waren, sollten dem Frauenförderungsplan zufolge in besonderen Anlagen ersichtlich gemacht werden.³² Diese Anlagen konnten dem RH nicht vorgelegt werden. Zudem erklärte der Frauenförderungsplan ein Unterschreiten der gesetzlich vorgeschriebe- nen Frauenquote von 50 % für gerechtfertigt, wenn „die Art der beruflichen Tätig- keit oder die Rahmenbedingungen ihrer Ausübung ein Merkmal erfordern, das eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen sind“.³³

³¹ BGBl. 100/1993 i.d.g.F.

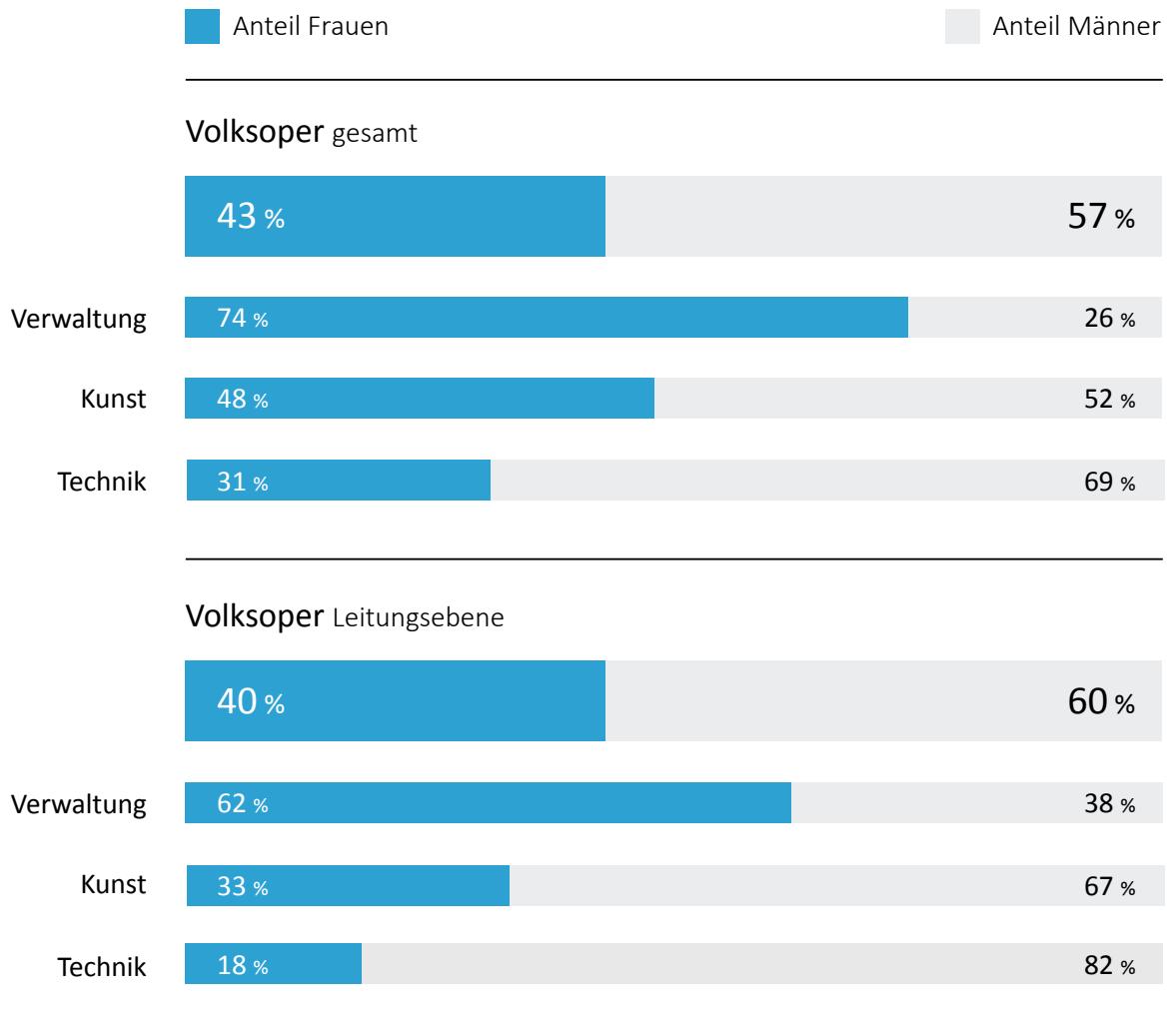
³² § 1 Abs. 2 letzter Satz Frauenförderungsplan

³³ § 1 Abs. 3 Frauenförderungsplan



(2) Der Frauenanteil gemessen an allen Bediensteten der Volksoper und auf Leitungsebene zum 31. Dezember 2022 lässt sich der folgenden Abbildung 9 entnehmen:

Abbildung 9: Frauenanteil gesamt sowie auf Leitungsebene



Quelle: Volksoper; Darstellung: RH

In der Volksoper waren im Bereich Technik Frauen unterrepräsentiert, zudem im Bereich Kunst auf Leitungsebene.

Eine dem RH vorgelegte Erläuterung begründete das Verfehlten der Gleichstellungsziele der Volksoper in einigen Abteilungen der Technik im Wesentlichen mit der Schwere der zu verrichtenden körperlichen Tätigkeiten in den Bereichen Bühne, Schnürböden, Requisite und Beleuchtung.



(3) Dem Frauenförderungsplan zufolge hatten im Fall einer Unterrepräsentation von Frauen in einer bestimmten Berufsgruppe „Ausschreibungen den Hinweis zu enthalten, dass die Gesellschaften die Erhöhung des Frauenanteils anstreben und deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordern und Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen werden“. In den Ausschreibungen der Volksoper im Bereich Technik fehlte dieser Hinweis.

(4) Mit September 2022 bestellte die Volksoper zwei neue Gleichbehandlungsbeauftragte. Die beiden neu bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten absolvierten Schulungen und Seminare zum Thema Gleichbehandlung, Frauenförderung sowie Gesprächsführungstechnik, teils in Absprache mit und unter Organisation der Holding.

Die Gleichbehandlungsbeauftragten führten insbesondere individuelle Beratungs-gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Volksoper. Langfristige Ansätze und Initiativen zur Gleichstellung der Geschlechter verfolgten die Gleichbehandlungsbeauftragten der Volksoper im überprüften Zeitraum nicht.

(5) Das Unternehmenskonzept 2023 enthielt allgemeine Ausführungen zum Diversity Management. Diese verwiesen u.a. auf die Vielfalt der Nationalitäten der Bediensteten der Volksoper sowie die vermehrte Berücksichtigung von Diversität im Spielplan im Rahmen eines Schwerpunkts „Gender Diversity“, der sich in der Inszenierung aktueller Produktionen widerspiegle. Eine Konkretisierung dieser allgemeinen Vorgaben, z.B. im Rahmen von strategischen Richtlinien für den Bereich der Personaladministration, unterblieb.

(6) Die Volksoper beschäftigte im Dezember 2021 zwei begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes³⁴; sie erfüllte damit ihre nach dem Gesetz bestehende Beschäftigungspflicht als Dienstgeber nicht. Der Anteil der besetzten Pflichtstellen lag bei 18 %. Die Ausgleichstaxe gemäß § 9 Behinderteneinstellungsgesetz entrichtete die Volksoper; sie betrug im Kalenderjahr 2021 rd. 61.000 EUR.

21.2 (1) Der RH nahm vom Prozess der Überarbeitung bzw. Aktualisierung des Frauenförderungsplans positiv Kenntnis. Er beanstandete jedoch die fehlende Übersicht über die im Frauenförderungsplan angesprochenen Anlagen und dass die Holding diese nicht vorlegen konnte.

Der RH wies weiters darauf hin, dass die Begründung für die Unterrepräsentation von Frauen im Bereich Technik – die Schwere der körperlichen Arbeit – nur zum Teil schlüssig war, insbesondere unter Berücksichtigung der innovativen Entwicklungen

³⁴ § 2 Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. 22/1970 i.d.g.F.



der Bühnentechnik in der Volksoper. Er verkannte dabei nicht, dass Frauen in technischen Berufen generell unterrepräsentiert waren.

Er empfahl der Holding, den aktualisierten Frauenförderungsplan umzusetzen und dabei auf die Unterrepräsentation von Frauen in der Volksoper insbesondere im Bereich Technik Bedacht zu nehmen.

(2) Die Volksoper verzichtete bei Ausschreibungen im Bereich Technik auf den Hinweis, dass Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen werden. Der RH kritisierte, dass die Volksoper daher nicht alle Maßnahmen zur Förderung von Frauen setzte, die der Frauenförderungsplan im Zusammenhang mit der Ausschreibung von freien Stellen und Funktionen vorsah.

Der RH empfahl der Volksoper, die im Frauenförderungsplan für Ausschreibungen vorgesehenen Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern einzuhalten und Frauen in einer öffentlichkeitswirksamen Weise zur Bewerbung zu ermutigen. Ferner empfahl er, konkrete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen im Betrieb zu implementieren. Dabei sollten die neuen Möglichkeiten dieser Arbeitsplätze – insbesondere im Hinblick auf Digitalisierungsprozesse im Bereich Technik – transparent und attraktiv dargestellt werden.

(3) Der RH wertete positiv, dass die beiden neu bestellten Gleichbehandlungsbeauftragten nach Übernahme ihrer Funktion einschlägige Schulungen und Seminare besuchten.

Er kritisierte jedoch die mangelnde Verfolgung langfristiger Ansätze zur Frauenförderung und Gleichbehandlung der Geschlechter, z.B. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, Bewusstseinsbildungsmaßnahmen im Umgang mit Rückkehrerinnen bzw. Rückkehrern aus der (Eltern-)Karenz, Erhebungen zu allfällig bestehenden Gender Pay Gaps. Zugleich hielt der RH ausdrücklich fest, dass dies vor dem Hintergrund der erst unmittelbar vorangehenden Übernahme der Funktion nachvollziehbar war.

Der RH empfahl der Volksoper, die Gleichbehandlungsbeauftragten bei der Verfolgung langfristiger Initiativen und Ansätze zur Gleichstellung der Geschlechter bestmöglich zu unterstützen. Insbesondere wären ihnen die dafür erforderlichen Daten sowie finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen.

(4) Der RH verwies auf die Ausführungen zum Thema Diversität im Unternehmenskonzept 2023 und die darin angesprochene Tendenz, Diversitätsthemen auch vermehrt im Rahmen von Inszenierungen zu berücksichtigen. Er kritisierte, dass im Bereich des Personalmanagements keine strategischen Vorgaben zur Verfolgung von Diversitätszielen bestanden.



Der RH empfahl der Volksoper, auf Basis der in [TZ 15](#) empfohlenen Personalstrategie konkrete Maßnahmen zur Verfolgung von Diversitätszielen zu implementieren.

(5) Der RH kritisierte, dass die Volksoper die Pflicht zur Beschäftigung begünstigter Behinderter nicht erfüllte und eine Ausgleichstaxe zu entrichten hatte.

Er verwies in diesem Zusammenhang auf seine Empfehlungen im Bericht „Barrierefreies Arbeiten und Studieren an Universitäten“ (Reihe Bund 2022/19, TZ 9) und hielt fest, dass durch eine Personalpolitik, welche die Vorgaben des Behinderteneinstellungsgesetzes stärker berücksichtigt, hohe Ausgleichszahlungen vermieden werden könnten.

Der RH empfahl daher dem Ministerium, bei der Holding – insbesondere im Rahmen der Zielvereinbarungen – auf eine vollständige Erfüllung der Pflicht zur Beschäftigung begünstigter Behinderter in der Volksoper hinzuwirken.

21.3 (1) Das Ministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass es die vollständige Erfüllung der Pflicht zur Beschäftigung begünstigter Behinderter in der Volksoper im Rahmen der Zielvereinbarungen berücksichtigen werde.

(2) Die Holding führte in ihrer Stellungnahme aus, dass der überarbeitete und im Jänner 2024 vom Aufsichtsrat genehmigte Frauenförderungsplan umgesetzt werde.

(3) Laut Stellungnahme der Volksoper werde sie bei zukünftigen Ausschreibungen explizit Frauen zur Bewerbung ermutigen und weitere konkrete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen implementieren. Zudem kommuniziere die Geschäftsführung regelmäßig mit den Gleichbehandlungsbeauftragten und unterstütze deren Tätigkeit umfassend. Diversität sei der Volksoper seit der Neubesetzung der künstlerischen Leitung ein wichtiges Anliegen; auch das Unternehmenskonzept 2023 widme dem Diversity Management, das es zu vertiefen gelte, ein eigenes Kapitel.



Gewalt– und Mobbingprävention

22.1

(1) Im Jahr 2022 gab die Holding die Broschüre „Kein Spielraum für sexuelle Belästigung und Mobbing“ heraus, die u.a. die Kontaktdaten einer Telefonhotline sowie von Ansprechpersonen für Betroffene enthielt. Zur Bewusstseinsbildung veranstaltete sie im Frühjahr 2023 außerdem konzernweit Schulungen zum Thema Bekämpfung von Gewalt und Mobbing.

Die Volksoper veröffentlichte im Jahr 2023 eine Leitlinie zum Thema Mobbing, in der auch ein Clearing-Prozess sowie externe und interne Anlaufstellen festgehalten wurden. Außerdem formulierte die Volksoper im Jahr 2023 eine Kinderschutzrichtlinie.

(2) Bei der Mitarbeiterbefragung Ende 2022 gaben drei Viertel der Teilnehmenden der Volksoper an, darüber Bescheid zu wissen, wer Anlaufstelle für Verstöße bei Gleichbehandlungsthemen, Mobbing oder sexueller Belästigung war. Für knapp ein Fünftel hatte die Kenntnis einer solchen Stelle auch Relevanz.

Fragen zur konkreten Betroffenheit oder Wahrnehmung von Gewalt– und Mobbingvorfällen wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei dieser Befragung nicht gestellt.

22.2

Der RH hielt fest, dass die Holding und die Volksoper Maßnahmen zur Gewalt– und Mobbingprävention setzten. Die Holding vermittelte die Konzepte in Form von Schulungen im Konzern. Der RH merkte zur Mitarbeiterbefragung jedoch an, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zur konkreten Betroffenheit oder Wahrnehmung von Gewalt– und Mobbingvorfällen befragt wurden.

Er empfahl der Holding und der Volksoper, bei künftigen Mitarbeiterbefragungen nach der konkreten Betroffenheit oder Wahrnehmung von Gewalt– und Mobbingvorfällen zu fragen und die daraus gewonnenen Erkenntnisse bei den Maßnahmen zur Gewalt– und Mobbingprävention zu berücksichtigen.

22.3

Die Holding und die Volksoper sagten die Umsetzung zu.



Aufbau– und Ablauforganisation

Geschäftseinteilung und Arbeitsplatzbeschreibung

- 23.1 (1) Die Volksoper verfügte über keine Geschäftseinteilung, welche die Aufgaben der einzelnen Organisationseinheiten festlegte, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Organisationseinheiten zuordnete und insbesondere die Verantwortlichkeiten bei ineinander greifender Leistungserstellung definierte. Der Aufsichtsratsvorsitzende hatte bereits im Jahr 2016 eine Geschäftseinteilung zur Darstellung der Organisationsstruktur gefordert.

Für das Geschäftsjahr 2016/17 wurde das Ziel, eine Geschäftseinteilung inklusive Aufgaben– und Personenzuteilung vorzulegen, in die Zielvereinbarung aufgenommen. Dieser Meilenstein wurde laut Maßnahmenevidenz umgesetzt, indem ein Organigramm um VZÄ ergänzt wurde.

(2) Laut Zielvereinbarungen sollten bis 31. August 2021 auch Arbeitsplatzbeschreibungen aller Positionen der Verwaltung verfügbar sein. Diese lagen zur Zeit der Gebarungsüberprüfung nicht vollständig vor; in neun von 35 Bereichen waren die Arbeitsplatzbeschreibungen noch im Erarbeitungsstadium.

- 23.2 Der RH merkte kritisch an, dass durch die vorgelegten Organigramme das Ziel – eine detaillierte Darstellung der Organisationsstruktur, in der jede Person einer Organisationseinheit zugeordnet werden kann – nicht erreicht wurde. Die Arbeitsplatzbeschreibungen lagen noch nicht vollständig vor.

Der RH empfahl der Volksoper, eine Geschäftseinteilung zu erstellen, die sowohl die Organisationseinheiten und deren Aufgabengebiete als auch die Verantwortlichkeiten beinhaltet.

- 23.3 Laut Stellungnahme der Volksoper arbeite sie bereits an der Erstellung von konkreten Arbeitsplatzbeschreibungen und den damit verbundenen Verantwortlichkeiten für alle Positionen im Bereich Verwaltung sowie für die Führungspositionen im Bereich Kunst und Technik.



Prozessdefinitionen

24.1

(1) Die neue künstlerische Direktorin initiierte organisatorische Änderungen in der Volksoper. Der szenische Dienst wurde – durch die Einführung eines Stage Managements – neu strukturiert. Weiters kam es im technischen Bereich zu Veränderungen, um der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Theatertechnik Rechnung zu tragen (TZ 5). Die Stelle der Vizedirektorin bzw. des Vizedirektors und die der stellvertretenen kaufmännischen Geschäftsführung wurden aufgelöst. Die Stelle der Musikdirektorin bzw. des Musikdirektors wurde hingegen nach mehr als zehn Jahren wieder besetzt (TZ 20).

(2) Die Volksoper verfügte über ein Organisationshandbuch, das – nach 14 Themen gegliedert – Richtlinien und sonstige Informationen bereitstellte. Großteils handelte es sich dabei um konzernweite Broschüren und Richtlinien. Vollständige Prozessdefinitionen fehlten. Die Volksoper verfügte z.B. zur Zeit der Gebarungsüberprüfung zwar über eine überblicksartige Darstellung des zeitlichen Ablaufs von Neuproduktionen (TZ 5), jedoch über keine schriftliche Prozessbeschreibung. Trotz der Komplexität der unterschiedlichen kollektivvertraglichen Rahmenbedingungen (TZ 15) verfügte die Volksoper auch über keine schriftliche Prozessdefinition in der Personaladministration.

Die Volksoper hatte keine Kenntnis darüber, inwieweit die Inhalte des Organisationshandbuchs der Belegschaft bekannt waren. Die im November und Dezember 2022 durchgeführte konzernweite Mitarbeiterbefragung zeigte eine Unzufriedenheit der Teilnehmenden sowohl bei den Arbeitsabläufen in der Volksoper als auch bei Information und Kommunikation auf. Die Aussage, dass die Arbeitsabläufe gut und effizient geregelt wären, teilten 37 % der Teilnehmenden nicht. 48 % konnten der Aussage nicht zustimmen, dass sie über Planungen, Projekte und Aktivitäten im Haus ausreichend informiert würden.

24.2

(1) Der RH verwies auf die Organisationsveränderungen im ersten Geschäftsjahr der neuen Direktion. Er würdigte den Wegfall von Führungspositionen und den eingeleiteten Reorganisationsprozess.

Der RH wies darauf hin, dass die geänderten Anforderungen an die Organisation der Volksoper durch das Stage Management und die Weiterentwicklung der Theatertechnik neue Möglichkeiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter boten, wie etwa die Entwicklung neuer Berufsbilder in der Theatertechnik.

(2) Ungeachtet dessen kritisierte der RH, dass die Volksoper in wesentlichen Bereichen – wie der künstlerischen Planung und der Personaladministration – über keine vollständigen Prozessdefinitionen verfügte. Er wies darauf hin, dass schriftliche Prozessdefinitionen nicht nur eine Informationsfunktion gegenüber verschiedenen



Anspruchsgruppen erfüllten (z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte, Eigentümer), sondern auch ein Instrument zur Prozessoptimierung sein konnten, indem sie Verbesserungspotenziale offenlegen, die Revision durch am Prozess nicht Beteiligte erleichtern und Voraussetzung für Digitalisierungsschritte sind.

Der RH empfahl der Volksoper, vollständige Prozessdefinitionen für ihre zentralen Prozesse zu erstellen.

- 24.3 Die Volksoper führte in ihrer Stellungnahme aus, dass sie seit der Spielzeit 2022/23 unter der Leitung eines externen Beratungsunternehmens die Aufbau- und Ablauforganisation der technischen Abteilungen evaluere und eine Prozessoptimierung erarbeite, die im Zuge dieses Projekts verschriftlicht werde. Eine Evaluierung weiterer zentraler Prozesse sei vorgesehen.

Interne Kommunikation

- 25.1 Im Proben- und Vorstellungsbetrieb waren Informationspflichten sowohl der Volksoper als auch ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kollektivvertraglich geregelt. So waren die Beschäftigten verpflichtet, sich täglich anhand des Vorstellungs- und Probenplans, der durch Aushang bis 14.00 Uhr bekannt gemacht wurde und über das Intranet abrufbar war, über ihre jeweiligen Dienste zu informieren. Zudem bestanden Erreichbarkeitspflichten im künstlerischen Bereich (Residenzverpflichtung).

Die Volksoper stellte nicht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine E-Mail-Adresse zur Verfügung und betrieb auch kein anderweitiges digitales Kommunikationsmedium, das über die Funktionalität eines elektronischen Aushangs hinausging. Stattdessen kommunizierte sie mit den Beschäftigten über die Führungskräfte, die über private E-Mail-Adressen bzw. Telefonnummern ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügten. Die ab 2022 abgeschlossenen Zielvereinbarungen enthielten für die Volksoper das Ziel, aktiv an der Vorbereitung zur Realisierung eines konzernweiten Intranets mitzuwirken, das im Geschäftsjahr 2023/24 in Betrieb gehen sollte.

- 25.2 Der RH stellte fest, dass die Volksoper für den Proben- und Vorstellungsbetrieb – wie kollektivvertraglich geregelt – laufend Informationen bereitstellte. Er kritisierte jedoch das Fehlen einer elektronischen Kommunikationsmöglichkeit mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die darüber hinausging. Insbesondere fehlte ein Kanal für einen strukturierten Austausch von Informationen.

Der RH empfahl der Volksoper, das Intranet in Richtung eines digitalen Kommunikationsmediums weiterzuentwickeln.



Darüber hinaus empfahl der RH der Holding und der Volksoper, neue digitale Möglichkeiten für eine interne Kommunikation mit der Belegschaft auszuloten. Aspekte der IT-Sicherheit, der Compliance sowie des Wissensmanagements wären dabei zu berücksichtigen. Insbesondere empfahl der RH, Kosten–Nutzen–Überlegungen zur Ausweitung der Lizenzen für E-Mail–Adressen für die gesamte Belegschaft bzw. für Kollaborationsplattformen anzustellen.

- 25.3 (1) Laut Stellungnahme der Holding werde bereits an der Optimierung der internen Kommunikation gearbeitet.
- (2) Die Volksoper teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass sie über 159 EDV–Arbeitsplätze bei insgesamt 549 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verfüge. Die Sicherstellung moderner digitaler interner Kommunikationsmöglichkeiten sei aus ihrer Sicht wünschenswert. Sie evaluiere die Kosten zusätzlicher Lizenzen und Endgeräte und beabsichtige, das Intranet weiterzuentwickeln sowie andere Möglichkeiten der Kommunikation zu prüfen.
- 25.4 Der RH betonte gegenüber der Volksoper, dass nicht jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter einen EDV–Arbeitsplatz benötigt. Es sollten jedoch sichere digitale Kollaborationsplattformen überlegt werden, die sowohl unabhängig vom Endgerät als auch ortsunabhängig über Webbrowser aufrufbar sind.

Neuorganisation des Kartenvertriebs

- 26.1 (1) Gemäß BThOG oblag der jeweiligen Bühnengesellschaft die Entscheidung über den Kartenverkauf und der ART for ART die Erbringung von Leistungen des Kartenvertriebs. Organisatorisch war der Kartenvertrieb der Volksoper in der Abteilung Kommunikation/Öffentlichkeitsarbeit eingegliedert. Die Tages– und Abendkasse – für die Vor–Ort–Abwicklung des Kartenvertriebs – waren organisatorisch der ART for ART zuzurechnen, wurden jedoch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Volksoper betreut.

In der Holding war die Abteilung Konzernkoordination/Ticketing für die strategische Koordination des konzernweiten Ticketings zuständig. Die Holding erließ in den letzten Jahren diverse Anweisungen und Regelungen zum Thema Kartenvertrieb für die Bühnengesellschaften.³⁵

³⁵ u.a. auch aufgrund der Empfehlungen des RH aus seinen Prüfungen des Burgtheaters und der Staatsoper; siehe dazu die RH–Berichte „Burgtheater GmbH“ (Reihe Bund 2021/24), „Burgtheater GmbH; Follow–up–Überprüfung“ (Reihe Bund 2019/35), „Burgtheater GmbH“ (Reihe Bund 2016/6), „Wiener Staatsoper GmbH“ (Reihe Bund 2018/32), „Wiener Staatsoper GmbH; Follow–up–Überprüfung“ (Reihe Bund 2023/28)



(2) Der Bundestheater-Konzern verfolgte ab 2019 eine konzernweite Neuordnung des Kartenvertriebs durch den Einsatz einer neuen Softwarelösung. Das neue Kartenvertriebssystem sollte im Sinne einer integrierten Lösung verschiedene Funktionalitäten wie Ticketdruck und Zutrittskontrolle abdecken und insbesondere ein wirkungsvolles Kundenbeziehungsmanagement (Customer Relationship Management) im Sinne der zielgruppenspezifischen Kommunikation mit bestehenden und potenziellen Kunden ermöglichen. Die Implementierungskosten³⁶ des neuen konzernweiten Kartenvertriebssystems betrugen 1,29 Mio. EUR.

Seit der Spielzeit 2022/23 waren der digitale Ticketdruck sowie die Zutrittskontrolle im Bundestheater-Konzern im Einsatz. Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung befand sich in der Volksoper das Customer Relationship Management für zielgruppengetreue Vertriebs- und Marketingmaßnahmen in der Entwicklungsphase.

26.2 Der RH bewertete es als zweckmäßig, dass die Holding nicht nur durch Richtlinien den Kartenvertrieb konzernweit zu vereinheitlichen versuchte, sondern auf eine konzernweite Softwarelösung umstieg. Er hob insbesondere die damit einhergehenden Möglichkeiten für eine zielgruppenspezifische Kommunikation mit bestehenden und potenziellen Kunden hervor. Allerdings befand sich das Customer Relationship Management in der Volksoper zur Zeit der Gebarungsüberprüfung noch in der Entwicklungsphase.

Der RH empfahl der Holding und der Volksoper, das Potenzial neuer technischer Lösungen für Vertrieb und Marketing zu nutzen und dabei insbesondere das konzernweite Customer Relationship Management gemeinsam umzusetzen.

Unter Verweis auf seine Ausführungen in [TZ 6](#) zur Zielgruppenarbeit empfahl er der Volksoper, die verbesserte zielgruppengetreue Kommunikation einzusetzen, um ein breites Publikum zu erreichen.

Der RH wies auf die gesetzlich vorgesehene Aufgabenverteilung im Kartenvertrieb gemäß BThOG hin. Das neue Kartenvertriebssystem, der praktizierte Personaleinsatz bei der Vor-Ort-Abwicklung des Kartenvertriebs der Volksoper (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Volksoper statt der ART for ART) und die Digitalisierung generell waren Schritte zur Weiterentwicklung des Kartenvertriebs.

Der RH empfahl dem Ministerium als Eigentümervertreter, vor dem Hintergrund professioneller Arbeitsteilung die technische Abwicklung des Kartenvertriebs zu evaluieren.

³⁶ Software, Reportingtool, Kommunikationstool, Schulungskosten IT-Systeme, externe Projektunterstützung, WLAN-Einrichtung in den Spielstätten für den Kartenscan, Projektkommunikation (Kick-off, Infoveranstaltungen etc.), Projektassistenz, Rechts- und Steuerberatung, Datenmigration aus dem Vorsystem



- 26.3 (1) Laut Stellungnahme des Ministeriums werde es diese Empfehlung im Rahmen der Zielvereinbarung berücksichtigen und die Holding um eine Evaluierung der Abwicklung des Kartenvertriebs sowie der Arbeitsteilung zwischen der ART for ART und den Bühnengesellschaften ersuchen.
- (2) Die Holding und die Volksoper teilten in ihren Stellungnahmen mit, dass das konzernweite Customer Relationship Management ein Teilprojekt des neuen Ticketing Systems sei, das sich in Umsetzung befindet. Die Volksoper verwies darauf, dass auch die Optimierung der zielgruppengenauen Kommunikation davon erfasst sei.

IT–Betrieb

- 27.1 (1) Während es der Holding oblag, ein konzernweit einheitliches IT–System zu errichten und weiterzuentwickeln, war das Erbringen von EDV–Dienstleistungen allgemein Aufgabe der ART for ART. Ein von der Holding im Jahr 2018 beauftragter IT–Health–Check ergab, dass diese Aufgabenverteilung zur Heterogenität der konzernweiten IT–Landschaft führte, weil die ART for ART in ihrer Rolle als EDV–Dienstleister die konzernweiten IT–Vorgaben de facto nicht durchsetzen konnte. Seit 2018 setzte die Holding konzernweit Maßnahmen zur Professionalisierung des IT–Betriebs: Sie stellte z.B. einen Chief Information Officer (CIO) zur konzernweiten Abstimmung der IT–Agenden ein und führte einen IT–Penetrationstest zur Identifikation von Sicherheitslücken durch. Im Jahr 2020 wurden die strategischen Ziele und Vorgaben für IT–Prozesse und –Anwendungen im Rahmen einer IT–Strategie festgelegt.
- (2) Die Personalverrechnung des Bundestheater–Konzerns war aufgrund der Vielfalt an Dienstnehmergruppen ungeachtet der in allen Bühnengesellschaften vergleichbaren Personalstruktur komplex ([TZ 15](#)). Vor diesem Hintergrund errichtete die Holding im Jahr 2017 ein Shared Service Center, um Aufgaben der Personalverrechnung zentral wahrzunehmen.

Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung konnte das Shared Service Center den Personalstand der Volksoper im Personalverrechnungssystem nicht historisch abbilden, weil für jede beschäftigte Person nur der aktuelle Status gespeichert wurde.

Dies hatte zur Folge, dass auch Personen im System als kurzfristig beschäftigt galten, die vormals länger andauernde Bühnendienstverträge gehabt hatten. Daher konnte aus den vorliegenden Personaldaten z.B. nicht ausgewertet werden, inwieweit sich der Gästeanteil unter den Beschäftigten, und damit auch die Beschäftigungsdauer und die Fluktuation, über mehrere Spielzeiten hinweg geändert hatten.



Eine elektronische Schnittstelle, über die die Volkssoper alle relevanten Daten automatisch an das Shared Service Center zur Verrechnung übermitteln konnte, bestand nur im Bereich Technik. Die Stammdaten für die Bereiche Kunst und Administration musste die Volkssoper mittels E-Mail übermitteln und die Verrechnung in der digitalen Fachanwendung veranlassen. Für die Auszahlung der Vorstellungs- und Abendhonorare der Gastkünstlerinnen und Gastkünstler führte die Volkssoper außerdem selbst eine Probeabrechnung durch, die sie an das Shared Service Center zur weiteren Verrechnung übermittelte.

- 27.2 (1) Der RH bewertete die von der Holding seit 2018 gesetzten Maßnahmen zur Professionalisierung des konzernweiten IT-Betriebs positiv. Er hielt die verbesserte konzernweite Abstimmung im Bundestheater-Konzern durch die Verankerung eines Chief Information Officer fest, ortete jedoch Handlungsbedarf hinsichtlich der Schnittstellen bei Fachanwendungen.

Der RH empfahl der Holding und der Volkssoper, die IT-Strategie zügig umzusetzen.

Im Hinblick auf die Nutzung konzernweiter Synergien empfahl er der Holding, die Optimierungsmaßnahmen bei konzernweiten digitalen Fachanwendungen voranzutreiben. Der Volkssoper empfahl er, bei dezentralen, aber vergleichbaren administrativen Abläufen (z.B. Personalverrechnung) eine konzernweite Sicht einzunehmen.

(2) Der RH beurteilte positiv, dass die Holding durch die Einrichtung eines Shared Service Center die Grundlage dafür schuf, die Qualität der Personalverrechnung zu verbessern und ihre Transparenz zu erhöhen. Er wies jedoch kritisch darauf hin, dass die Nutzbarkeit des Personalverrechnungssystems für das Personalcontrolling eingeschränkt war, weil es z.B. eine Auswertung des Gästeanteils über mehrere Spielzeiten hinweg nicht erlaubte. Weiters kritisierte der RH, dass bei der Volkssoper in den Bereichen Kunst und Administration noch Schnittstellen zur Personalverrechnung fehlten und sie somit das Potenzial des Shared Service Center nicht ausschöpfte.

Der RH empfahl der Holding und der Volkssoper, die Optimierung der digitalen Prozesse im Bereich der Personalverrechnung voranzutreiben.

- 27.3 (1) Laut Stellungnahme der Holding sei ein Teil der in der IT-Strategie genannten Ziele bereits umgesetzt worden. Weitere Umsetzungsschritte seien von den vorhandenen budgetären und personellen Ressourcen sowie von den Gegebenheiten in den Konzerngesellschaften abhängig, aufgrund des festgestellten Nachholbedarfs stehe der Bereich Cyber Security im Fokus.

Im Frühjahr 2024 sei auch in der Volkssoper die elektronische Zeiterfassung für das administrative Personal unter Verwendung der konzernweit eingesetzten Software implementiert worden. Im Bereich der Personalverrechnung solle insbesondere ein



elektronischer Personalakt mittelfristig umgesetzt werden, weitere konzernweite digitale Fachanwendungen seien geplant bzw. würden zum Teil bereits umgesetzt.

(2) Die Volksoper setze – so ihre Stellungnahme – die diesbezüglichen IT–Vorgaben der Holding um. Bei konzernübergreifenden Projekten fänden regelmäßig Abstimmungen zwischen den Gesellschaften statt, um ein gemeinsames Verständnis für einheitliche Prozesse herzustellen. Im Bereich der Personalverrechnung befürworte die Volksoper weitere Digitalisierungsschritte, hege großes Interesse an der Einführung eines elektronischen Workflows und werde an der Umsetzung mitarbeiten.

Compliance

Interne Revision

28.1

(1) Laut BThOG war die Holding zur Errichtung einer Internen Revision für den Konzern verpflichtet. Diese war organisatorisch in der Holding eingegliedert und bestand zur Zeit der Gebarungsüberprüfung aus einer Person (1 VZÄ), die zahlreiche Prüfungen im Bundestheater–Konzern durchführte. Der Stellenplan der Holding sah dafür zwei Stellen vor.

(2) Seit 2014 untersagte die Holding Barauszahlungen grundsätzlich und beauftragte die Interne Revision, die Einhaltung dieser Weisung laufend stichprobenweise zu überprüfen. Barauszahlungen fanden in der Volksoper nur im Ausnahmefall beim Einkauf von Material für den laufenden Theaterbetrieb (z.B. Dekoration oder Kosmetikartikel) statt. Die Interne Revision kam bei den mehrmaligen Überprüfungen der Kassenbestände zu keinen wesentlichen Beanstandungen.

Der RH überprüfte darüber hinaus die Einhaltung der Kassaordnung und die entsprechenden Vorkehrungen bei der Haupt-, Hand- und Tageskassa; er kam zu keinen wesentlichen Beanstandungen.

(3) Weiters überprüfte der RH im Rahmen einer Stichprobe bei Beleuchtungsgegenständen, ob die Volksoper die Empfehlungen der Internen Revision – im Bericht aus dem Jahr 2021 – zum Ausscheiden technischer Geräte umgesetzt hatte.

Die Interne Revision hatte in ihrem Bericht zum einen bemängelt, dass die Volksoper über keine eigene Inventurrichtlinie verfügte, wie die Bilanzierungs– und Kontierungsrichtlinie des Bundestheater–Konzerns aus dem Jahr 2012 es von den Gesellschaften verlangte. Die Volksoper hatte daraufhin eine Inventurrichtlinie in ihr Organisationshandbuch aufgenommen.



Zum anderen hatte die Interne Revision die Inventarisierung von Anlagegütern bemängelt, weil sowohl die Inventur als auch das Ausscheiden von Anlagegütern fallweise von ein und derselben Person vorgenommen wurden. Dies widersprach den Grundsätzen einer ordnungsgemäßen Inventur. Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung war diese Vorgangsweise nach wie vor üblich. Die Volksoper sagte dem RH zu, diesen Mangel zeitnah zu beheben und künftig abteilungsfremde Personen für die Inventur einzusetzen.

- 28.2 (1) Der RH stellte fest, dass die von der Internen Revision erstellten Berichte relevante Schwachstellen aufzeigten. Kritisch wies er darauf hin, dass das Vier–Augen–Prinzip durch die Personalausstattung der Internen Revision mit nur einem Mitarbeiter nicht eingehalten werden konnte.

Der RH empfahl der Holding, das Vier–Augen–Prinzip in der Internen Revision zumindest organisatorisch sicherzustellen und die im Stellenplan vorgesehene zweite Stelle zu besetzen.

- (2) Der RH stellte weiters fest, dass die Volksoper die Grundsätze einer ordnungsgemäßen Inventur nicht durchgehend einhielt.

Er empfahl der Volksoper, die Empfehlung der Internen Revision zur Inventarisierung zeitnah umzusetzen und künftig abteilungsfremde Personen für die Inventur einzusetzen.

- 28.3 (1) Die Holding habe gemäß ihrer Stellungnahme vor, die zweite Stelle in der Internen Revision im Geschäftsjahr 2024/25 zu besetzen.
- (2) Laut Stellungnahme der Volksoper werde die Empfehlung der Internen Revision zur Digitalisierung der Inventur im Konzern abgestimmt. Stichprobenkontrollen würden bereits durch abteilungsfremde Personen durchgeführt.



Vergabe von unentgeltlichen oder ermäßigten Karten

29.1 (1) Die Volksoper gab an ihre Funktionärinnen und Funktionäre sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unentgeltliche bzw. ermäßigte Karten aus:

- Dienstkarten waren unentgeltliche Karten für Mitglieder des Aufsichtsrats und die Direktion, für den künstlerischen und technischen Betriebsrat (zur Weitergabe an das Personal) sowie für die Solistinnen und Solisten³⁷ der Volksoper.
- Regiekarten waren ermäßigte Karten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Volksoper, die – unabhängig vom Normalpreis – zu einem Stückpreis von 15 EUR abgegeben wurden.

Pro Vorstellung gab die Volksoper an die beiden Betriebsräte bis zu 15 und an ihre Solistinnen und Solisten bis zu 16 Dienstkarten aus. Zu dieser Kartenvergabe lag keine schriftliche Vereinbarung mit den Betriebsräten bzw. den Ansprechpersonen der Solistinnen und Solisten vor. Die Volksoper konnte auch keine Auskunft darüber geben, wie viele Dienstkarten sie insgesamt im überprüften Zeitraum an die Betriebsräte (zur Weitergabe an das Personal) und an die Solistinnen und Solisten ausgegeben hatte.

Der Anteil der ausgegebenen Dienst- und Regiekarten an der Gesamtbesucheranzahl betrug nach einer näherungsweisen Berechnung des RH in der – von der COVID-19-Pandemie nicht betroffenen – Spielzeit 2018/19 mehr als 7 %.

(2) Die Holding erließ im Jahr 2017 verbindliche Regeln zur Vergabe von unentgeltlichen und ermäßigten Karten durch die Bühnengesellschaften. So waren Regiekartenkontingente ausschließlich für nicht ausverkaufte Vorstellungen und durch die kaufmännische Geschäftsführung festzulegen. Die Regelung limitierte jedoch weder die Anzahl der unentgeltlich oder ermäßigt abgegebenen Karten, noch nahm sie auf die Kartenvergabe durch die Betriebsräte Bezug.

29.2 Der RH stellte fest, dass die Volksoper ihren Funktionärinnen und Funktionären sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unentgeltliche bzw. ermäßigte Karten zur Verfügung stellte. Er beanstandete, dass die Volksoper über die Kartenvergabe durch Betriebsräte sowie an Solistinnen und Solisten keine schriftliche Vereinbarung vorlegen konnte.

Der RH empfahl der Volksoper, die Abgabe unentgeltlicher und ermäßigter Karten einer kritischen Prüfung zu unterziehen und mit Betriebsräten sowie den Solistinnen und Solisten eine entsprechende schriftliche Vereinbarung zu treffen. Dabei wären

³⁷ Die Karten an die Betriebsräte (zur Weitergabe an das Personal) sowie Solistinnen und Solisten waren sogenannte Turnuskarten.



insbesondere der Modus der Vergabe, der Bezieherkreis und die Anzahl der unentgeltlich oder ermäßigt abgegebenen Karten zu regeln.

- 29.3 Die Volksoper hielt in ihrer Stellungnahme fest, dass ermäßigte Karten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur nach eingehender Prüfung und ausschließlich bei nicht ausverkauften und auch nicht mehr ausverkaufbaren Vorstellungen zur Verfügung gestellt würden. Eine entsprechende Vereinbarung mit dem Betriebsrat werde verschriftlicht.

Nebenbeschäftigte

- 30.1 (1) Im Bundestheater-Konzern bestanden mehrere externe und interne Regelungen – etwa das Angestelltengesetz³⁸, das Theaterarbeitsgesetz 2010³⁹ oder die Kollektivverträge –, aus denen sich für alle Dienstnehmergruppen grundsätzlich eine Meldepflicht von Nebenbeschäftigungen ergab. Im Jahr 2010 wies die Holding in einer Weisung auf diese umfassende Meldepflicht im Bundestheater-Konzern hin. Eine Nebenbeschäftigung war eine selbstständige oder unselbstständige, meist erwerbsmäßige Tätigkeit außerhalb der dienstlichen Tätigkeit. Auch nicht erwerbsmäßige Tätigkeiten waren zu melden, wenn diese geeignet waren, einen Interessenkonflikt zu erzeugen oder dem Ansehen des Bundestheater-Konzerns zu schaden.

Die Interne Revision ([TZ 28](#)) überprüfte 2019 konzernweit das Thema der Nebenbeschäftigungen und sprach mehrere Empfehlungen – auch an die Volksoper – aus. Als eine der Maßnahmen legte die Holding daraufhin konzernweit eine Informationsbroschüre auf und stellte einheitliche Formulare zur Meldung von Nebenbeschäftigungen bereit.

(2) In der Volksoper war der Ablauf der Meldung und Genehmigung nicht im Organisationshandbuch geregelt. Die für den RH erstellte Ablaufbeschreibung passte die Volksoper im Zuge der Gebarungsüberprüfung wiederholt an. Die Meldungen der Nebenbeschäftigungen wurden in Listen erfasst und diese gemeinsam mit den Formularen in Papierordnern aufbewahrt. Weder die Listen noch das Ablagesystem in den Ordner boten einen systematischen Überblick über mögliche Interessenkonflikte, die mit Nebenbeschäftigungen verbunden sein konnten. Die analogen und elektronischen Daten in diesem Ablagesystem stimmten nicht überein, zudem fehlten die Nebenbeschäftigungsmeldungen einzelner Beschäftigter.

³⁸ BGBI. 292/1921 i.d.g.F.

³⁹ BGBI. I 100/2010 i.d.g.F.



(3) Die Volksoper erstellte eine Liste mit den gemeldeten Nebenbeschäftigen für das Jahr 2019/20, laut der 74 % aller Beschäftigten keine Nebenbeschäftigung ausübten. Nach dieser Liste hatte keine bzw. keiner der Solistinnen und Solisten des Ensembles, das waren 16 % der Beschäftigten, eine Nebenbeschäftigung gemeldet.

Für das Geschäftsjahr 2020/21 führte die Volksoper eine Vollabfrage durch, bei der auch rückgemeldet werden musste, dass keine Nebenbeschäftigung ausgeübt wurde. Im Rahmen dieser Vollabfrage meldeten insgesamt 30 % der Beschäftigten eine Nebenbeschäftigung: Aufgeteilt nach den Bereichen waren dies 45 % im Bereich Kunst, 15 % im Bereich Technik und 20 % im Bereich Administration.

Ein Abgleich dieser Daten mit den Einkommensteuer- und Lohnsteuerdaten durch den RH ergab, dass insgesamt 35 % der im gesamten Geschäftsjahr 2020/21 beschäftigten Personen zusätzlich zu ihren Bezügen von der Volksoper weitere Einkommen aus selbstständiger oder unselbstständiger Arbeit bezogen. Der Datenvergleich mit der Vollabfrage der Volksoper zeigte, dass insgesamt 6 % ihrer Beschäftigten einer zusätzlichen unselbstständigen Beschäftigung nachgingen, ohne dies der Volksoper gemeldet zu haben. Aufgeteilt nach den Bereichen waren dies 8 % im Bereich Kunst, 3 % im Bereich Technik und 5 % im Bereich Administration.

Dazu kamen 15 % Beschäftigte im Bereich Kunst, die keine Nebenbeschäftigung gemeldet, jedoch sowohl im Kalenderjahr 2020 als auch im Kalenderjahr 2021 Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit erzielt hatten.⁴⁰

(4) In manchen Fällen war neben der Meldung auch eine Genehmigung der Nebenbeschäftigung notwendig. Etwa dann, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Kunst auf einer gleichwertigen Bühne am Vertragsort auftreten oder im Bereich der Technik und der Administration im Geschäftszweig des Arbeitgebers unternehmerisch tätig werden bzw. Aufträge übernehmen wollten. Die von der Volksoper geführten Listen gaben weder Auskunft darüber, ob bestimmte Nebenbeschäftigungen einer Genehmigung bedurften, noch darüber, ob diese Nebenbeschäftigungen genehmigt wurden. Die Volksoper legte nur in einem Fall eine schriftliche Genehmigung einer Nebenbeschäftigung vor.

⁴⁰ Bei den unselbstständigen Nebenbeschäftigungen lagen dem RH Lohnsteuerdaten vor, aus denen sich der Zeitraum einer Tätigkeit klar abgrenzen ließ. Auf dieser Grundlage wertete der RH nur solche unselbstständigen Tätigkeiten als Nebenbeschäftigungen, die zeitlich in das Geschäftsjahr 2020/21 fielen. Demgegenüber lagen für selbstständige Tätigkeiten lediglich auf das Kalenderjahr bezogene Meldungen vor. Der RH klassifizierte eine selbstständige Nebenbeschäftigung als gegeben, wenn sowohl für 2020 als auch für 2021 Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit erzielt wurden. Es war jedoch der Fall denkbar, dass einzelne in der Spielzeit 2020/21 bei der Volksoper beschäftigte Personen im Jahr 2020 in den Monaten bis inklusive August und im Jahr 2021 in den Monaten ab September Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit erzielten. In diesen Fällen konnte es zu einer unzutreffenden Klassifikation als Nebenbeschäftigung kommen.



Die Volksoper gab an, dass im Bereich Kunst die Genehmigung eines Urlaubs durch die Disposition⁴¹ oder durch die Geschäftsführung der Genehmigung einer Nebenbeschäftigung gemäß dem Theaterarbeitsgesetz gleichkam. Die genehmigten Urlaubsscheine fanden keinen Eingang in die oben beschriebenen Listen.

(5) Im Jahr 2020 unterlag die Volksoper in einem arbeitsrechtlichen Verfahren über die Untersagung einer Nebenbeschäftigung: Bei einem Beschäftigten im Bereich des Chores, der eine Agentur zur Vermittlung von Künstlerinnen und Künstlern betrieb, ging das Gericht von einer langjährig bestehenden, stillschweigenden Genehmigung dieser Nebenbeschäftigung aus.

- 30.2 Der RH erkannte, dass die Holding das Thema der Nebenbeschäftigungen aufgegriffen und Maßnahmen gesetzt hatte.

Er kritisierte, dass die Volksoper bis zur Zeit der Geburungsüberprüfung keine Abläufe für die Meldung von Nebenbeschäftigungen geschaffen bzw. auch keinen Prozess konzipiert hatte, der geeignet war, ein Monitoring der Nebenbeschäftigungen sicherzustellen. Ein Abgleich mit den Einkommensteuer- und Lohnsteuerdaten für das Geschäftsjahr 2020/21 ergab, dass insgesamt 6 % der Beschäftigten einer unselbstständigen Beschäftigung nachgingen, ohne dies der Volksoper gemeldet zu haben. Auch waren die Abläufe nicht geeignet, erteilte Genehmigungen von Nebenbeschäftigungen systematisch abzubilden.

Der RH empfahl der Volksoper, den Ablauf der Meldung von Nebenbeschäftigungen im Organisationshandbuch eindeutig zu regeln und in einem elektronischen Prozess so zu organisieren, dass dieser ein Monitoring ermöglicht und erteilte Genehmigungen systematisch abbildet.

- 30.3 Laut ihrer Stellungnahme versende die Volksoper einmal pro Saison diverse Informationen an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fordere sie auf, ihre Nebenbeschäftigungen bzw. Änderungen derselben bekannt zu geben. Sie weise damit regelmäßig auf die Notwendigkeit hin, Nebenbeschäftigungen zu melden.

Die Volksoper nehme die Anregung des RH auf, die Dokumentation von Nebenbeschäftigungen in einem anderen System als in Excel zu erfassen. Die Nebenbeschäftigungsmeldeformulare seien erweitert worden, sodass eine allenfalls erforderliche Genehmigung direkt auf der Meldung erfolgen könne. Die bis zur Einführung einer digitalen Lösung weitergeführte Excel–Liste werde fortlaufend ergänzt, sodass Änderungen besser ersichtlich seien. Zudem sei geplant, den Ablauf der Meldungen von Nebenbeschäftigungen im Organisationshandbuch zu regeln.

⁴¹ Die Disposition ist für die Einteilung der Monats-, Wochen- und Tagespläne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Proben und Vorstellungen verantwortlich.



Verein „Symphonieorchester der Volksoper Wien“

31.1

(1) Das „Symphonieorchester der Volksoper Wien“ (in der Folge: **Symphonieorchester**) war als Verein seit dem Jahr 1990 im Vereinsregister eingetragen. Der Website des Symphonieorchesters zufolge wurde der Verein bereits im Jahr 1917 unter dem Namen „Wiener Volksopernorchester“ gegründet.⁴²

Das Symphonieorchester bestand im Mai 2023 zum Großteil aus Angehörigen des Volksopernorchesters. Drei Mitglieder des Symphonieorchesters waren nicht an der Volksoper angestellt. Sämtliche Funktionärinnen und Funktionäre des Vereins waren Mitglieder des Volksopernorchesters.

Die Website des Symphonieorchesters wies die Volksoper als Partner des Vereins aus. Als Zustellanschrift und Sitz des Vereins führten die Website des Symphonieorchesters sowie das Vereinsregister die Adresse der Volksoper an.⁴³

Zwischen der Volksoper und dem Symphonieorchester bestand keine schriftliche Vereinbarung über die wechselseitigen Rechte und Pflichten.

(2) Das Symphonieorchester bestritt im überprüften Zeitraum Konzerte im In- und Ausland, die zum Teil während der Theaterferien (Juli und August), zum Teil während des Spielbetriebs stattfanden. Unter anderem gastierte das Symphonieorchester jährlich wiederkehrend⁴⁴ in Japan mit einer Serie von Neujahrskonzerten im Laufe der ersten Jännerwoche. Das vom Symphonieorchester aufgeführte Repertoire umfasste insbesondere sinfonische Werke, Operetten bzw. „Operetten- & Musical-Highlights“ sowie Arienabende.

(3) Auftritte des Symphonieorchesters rechnete die Volksoper den Mitgliedern des Volksopernorchesters nicht als Dienst im Sinne des Orchester-Kollektivvertrags an. Die Volksoper gab auf Nachfrage des RH an, dass die Konzertaktivitäten des Vereins weder die Erstellung des Spielplans noch den laufenden Spielbetrieb beeinträchtigten.

Die Tätigkeit der Mitglieder des Volksopernorchesters im Symphonieorchester war der Volksoper als Nebenbeschäftigung zu melden, wenn sie erwerbsmäßig war.⁴⁵ Nebenbeschäftigungen, „die [...] unter Verwendung der Bezeichnung oder unter

⁴² <https://www.sovop.at/orchester/> (abgerufen am 29. Juli 2024)

⁴³ Im Jahr 2001 meldete die Volksoper mehrere Marken („Volksoper Wien“, „Wiener Volksoper“) beim Österreichischen Patentamt an, im Jahr 2003 das Symphonieorchester eine Wortbildmarke mit den Wortbestandteilen „Volksoper Symphonie–Orchester Wien VSO“.

⁴⁴ mit Ausnahme des Jahres 2021

⁴⁵ Der Orchester–Kollektivvertrag sah vor, dass solche „Nebenbeschäftigungen, die zur Hebung des künstlerischen Niveaus eines gesamten Orchesters und damit zur Hebung des künstlerischen Niveaus des ganzen Hauses geeignet sind, vom Dienstgeber nach Möglichkeit zu fördern“ waren (§ 20 Abs. 2 und 4 Bundestheater–Orchesterkollektivvertrag 2011).



Hinweis auf Einrichtungen der Bundestheater ausgeübt“⁴⁶ wurden, bedurften der Genehmigung des Dienstgebers. Für den überprüften Zeitraum bestand keine ausdrückliche (schriftliche) Genehmigung der Volksoper hinsichtlich der künstlerischen Aktivitäten des Symphonieorchesters (TZ 30).

(4) Die Volksoper unterstützte das Symphonieorchester unmittelbar, indem sie dem Verein ein Büro sowie Proberäumlichkeiten kostenlos zur Verfügung stellte.

(5) Anlässlich einer Feier zum 100-jährigen Bestehen des Symphonieorchesters veranstaltete die Volksoper auf ihrer Bühne ein Festkonzert. Dafür vereinnahmte die Volksoper die Erlöse aus dem Kartenverkauf. Sie rechnete ihren Orchestermitgliedern zwar keinen Dienst im Sinne der kollektivvertraglichen Regelungen an, bezahlte jedoch die für das Konzert erforderlichen Substitutinnen bzw. Substituten und stellte dem Verein ihre Räumlichkeiten kostenlos zur Verfügung.

31.2 (1) Der RH stellte kritisch fest, dass der Außenauftritt des Symphonieorchesters – insbesondere durch die Verwendung des Namens bzw. der Marke „Volksoper“ im Vereinsnamen – beim Publikum den Eindruck erwecken konnte, dass es sich beim Verein Symphonieorchester um einen Teil der Institution Volksoper handelte. Zugleich hielt der RH kritisch fest, dass die Volksoper keinen unmittelbaren Einfluss auf die Aktivitäten des Symphonieorchesters nehmen konnte. Er kritisierte, dass zwischen der Volksoper und dem Verein Symphonieorchester keine schriftliche Vereinbarung über die wechselseitigen Rechte und Pflichten bestand.

Er empfahl der Volksoper, mit dem Verein Symphonieorchester eine schriftliche Vereinbarung über die wechselseitigen Rechte und Pflichten zu treffen. Dabei wäre insbesondere darauf zu achten, dass diese Vereinbarung die wirtschaftlichen Interessen der Volksoper bestmöglich wahrt und der Außenauftritt des Symphonieorchesters klarer von den Tätigkeiten der Volksoper abgegrenzt wird, sodass potenzielle Interessenkonflikte entfallen.

(2) Der RH stellte fest, dass die Konzerte bzw. Auftritte des Symphonieorchesters zum Teil im Tätigkeitsbereich der Volksoper lagen. Insbesondere im Hinblick auf die jährliche Abhaltung von Japan-Tourneen und die Darbietung von Operetten-Abenden – zum Teil während des Spielbetriebs – kritisierte der RH, dass die Aktivitäten des Vereins Aspekten des im BThOG dargelegten kulturpolitischen Auftrags der Volksoper⁴⁷ entsprachen.

⁴⁶ § 20 Abs. 3 Bundestheater–Orchesterkollektivvertrag 2011

⁴⁷ § 2 Abs. 1 Z 5 (internationale Repräsentation österreichischer Bühnenkunst) und § 2 Abs. 2 Z 8 BThOG (Durchführung von Gastspielen an anderen Bühnen)



Er kritisierte weiters, dass für die Konzertaktivitäten des Symphonieorchesters – somit Nebenbeschäftigung unter Verwendung der Bezeichnung einer Bundestheater–Einrichtung – entgegen den kollektivvertraglichen Bestimmungen keine ausdrückliche, schriftliche Genehmigung durch die Volksoper bestand.

Aus Sicht des RH konnte zusammenfassend nicht ausgeschlossen werden, dass die Aktivitäten des Vereins die wirtschaftlichen und kulturpolitischen Interessen der Volksoper beeinträchtigten.

Der RH empfahl daher der Volksoper, die Nebenbeschäftigungen ihrer Orchestermitglieder im Symphonieorchester im Hinblick auf die Verwendung der Bezeichnung Volksoper ausdrücklich (schriftlich) zu genehmigen. Im Fall der Beeinträchtigung der wirtschaftlichen und kulturpolitischen Interessen der Volksoper wäre die Genehmigung zu versagen.

Der RH verwies weiters auf seine Empfehlung in TZ 30 zu Nebenbeschäftigungen.

(3) Der RH kritisierte, dass die Volksoper dem Symphonieorchester Büro– bzw. Proberäumlichkeiten unentgeltlich zur Verfügung stellte. Er hielt kritisch fest, dass durch diese Förderung des Symphonieorchesters insbesondere jene Vereinsmitglieder profitieren würden, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zur Volksoper standen. Dies dadurch, dass nach dem BThOG zweckgewidmete öffentliche Gelder mittelbar dem Verein zugutekamen.

Zur Veranstaltung des Jubiläumskonzerts anlässlich des 100-jährigen Bestehens des Vereins war nach Ansicht des RH davon auszugehen, dass dieses zu einer weiteren Vermischung der Sphären zwischen der Volksoper und dem Verein führte.

Daher empfahl der RH der Volksoper,

- für die Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten an den Verein entgeltliche Mietverträge zu errichten,
- den allenfalls in der Vergangenheit entstandenen Schaden – durch die unentgeltliche Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten an den Verein – zu prüfen,
- im Fall der Abhaltung von Festveranstaltungen zugunsten des Symphonieorchesters auf eine klare Trennung der Sphäre der Volksoper von jener des Vereins hinzuwirken.

31.3 Die Volksoper führte in ihrer Stellungnahme aus, dass das Symphonieorchester seit mehr als 100 Jahren existiere. Zwischen dem Verein und der Volksoper bestehe langjähriges Einvernehmen über die Verwendung des Namens „Volksoper“ durch den Verein. Die Volksoper werde im Einklang mit der Empfehlung des RH eine



Volksoper Wien GmbH

Vereinbarung mit dem Verein über die wechselseitigen Rechte und Pflichten abschließen.

Zudem werde die Volksoper den Mitgliedern des Volksopernorchesters eine schriftliche Genehmigung der Tätigkeit im Symphonieorchester erteilen und die Bedingungen der Nutzung des Büros in einer noch abzuschließenden Vereinbarung regeln.

Bei der Abhaltung des Konzerts zur 100-Jahrfeier des Symphonieorchesters im Jahr 2017 sei eine klare Trennung der Sphären der Volksoper und des Vereins vorgelegen; auch bei künftigen Festveranstaltungen werde sie auf eine klare Trennung achten.



Volksoper Wien GmbH



Schlussempfehlungen

32 Zusammenfassend empfahl der RH:

Volksoper Wien GmbH

- (1) Die innovativen Ansätze im bühnentechnischen Bereich wären weiterzuverfolgen. (TZ 5)
- (2) Die umfassende Barrierefreiheit der digitalen Inhalte im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit wäre sicherzustellen. Es wären insbesondere Transkripte und Untertitel – in verschiedenen Sprachen – bei Videos zu ergänzen. (TZ 6)
- (3) Die Publikumsgespräche wären so zu gestalten, dass sowohl möglichst viele Zuschauerinnen und Zuschauer teilnehmen als auch das Interesse am Austausch ihrer Wahrnehmungen zur Volksoper Wien GmbH gefördert wird. (TZ 6)
- (4) Aus den Ergebnissen der Grundlagenstudie zur kulturellen Beteiligung aus 2022 wären Maßnahmen für die Vertriebs-, Kommunikations- und Marketingprozesse der Volksoper Wien GmbH abzuleiten. (TZ 7)
- (5) Für eine zielgerichtete und bedarfsorientierte Weiterentwicklung wäre die Nachfrage nach verschiedenen Angeboten der Musikvermittlung strukturiert zu erheben und auszuwerten. Insbesondere wäre das Nutzerverhalten bei den digitalen Angeboten zu analysieren. (TZ 8)
- (6) Es wären nur solche Maßnahmen zur Qualitätssteigerung im künstlerischen Bereich zu setzen, die im Einklang mit dem gesetzlich definierten kulturpolitischen Auftrag stehen. (TZ 9)
- (7) Über den Umsetzungsstatus aller vereinbarten Ziele wäre künftig umfassend zu berichten; dabei sollten insbesondere auch die Gründe für das Abweichen oder das Nichterreichen von Zielen sowie die daraus gezogenen Schlussfolgerungen nachvollziehbar dargelegt werden. (TZ 12)
- (8) Konkrete Projekte zur Umsetzung des kulturpolitischen Auftrags wären zur Aufnahme in die Leistungs- und Zielvereinbarung vorzuschlagen und mit der Bundestheater-Holding GmbH entsprechende Ziele zu vereinbaren. (TZ 14)
- (9) In Abstimmung mit der Bundestheater-Holding GmbH wäre eine – über einen Stellenplan hinausgehende – Personalstrategie zu formulieren. (TZ 15)



- (10) Die Ausrollung der Mitarbeitergespräche wäre zügig durchzuführen. (TZ 15)
- (11) Bei der Bemessung von Abgangsentschädigungen wären nachvollziehbare Kriterien anzuwenden und diese transparent zu kommunizieren. Dabei wären Ungleichbehandlungen zwischen den betroffenen Personen zu vermeiden. (TZ 16)
- (12) Die Verbesserung der Abläufe und der Ausbau der Kommunikationswege mit den Gästen wären – über die Aushändigung eines Informationsblatts hinausgehend – weiter voranzutreiben. (TZ 17)
- (13) Das Interesse freischaffender Künstlerinnen und Künstler an sozialer Absicherung wäre bei der Vertragsgestaltung mit Gastkünstlerinnen und –künstlern weitestmöglich zu berücksichtigen. (TZ 18)
- (14) Es wäre auf die Ausarbeitung von Leitlinien hinzuwirken, welche die Anwendbarkeit der Probespielordnung klären sowie deren einheitliche Handhabung sicherstellen. Die Einhaltung dieser Leitlinien wäre sodann zu gewährleisten. (TZ 19)
- (15) Die im Frauenförderungsplan für Ausschreibungen vorgesehenen Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern wären einzuhalten und Frauen in einer öffentlichkeitswirksamen Weise zur Bewerbung zu ermutigen. Ferner wären konkrete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen im Betrieb zu implementieren. Dabei sollten die neuen Möglichkeiten dieser Arbeitsplätze – insbesondere im Hinblick auf Digitalisierungsprozesse im Bereich Technik – transparent und attraktiv dargestellt werden. (TZ 21)
- (16) Die Gleichbehandlungsbeauftragten wären bei der Verfolgung langfristiger Initiativen und Ansätze zur Gleichstellung der Geschlechter bestmöglich zu unterstützen. Insbesondere wären ihnen die dafür erforderlichen Daten sowie finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen. (TZ 21)
- (17) Auf Basis der vom RH empfohlenen Personalstrategie wären konkrete Maßnahmen zur Verfolgung von Diversitätszielen zu implementieren. (TZ 21)
- (18) Eine Geschäftseinteilung wäre zu erstellen, die sowohl die Organisationseinheiten und deren Aufgabengebiete als auch die Verantwortlichkeiten beinhaltet. (TZ 23)
- (19) Für die zentralen Prozesse wären vollständige Prozessdefinitionen zu erstellen. (TZ 24)



- (20) Das Intranet wäre in Richtung eines digitalen Kommunikationsmediums weiterzuentwickeln. (TZ 25)
- (21) Zur Zielgruppenarbeit wäre die verbesserte zielgruppengenaue Kommunikation einzusetzen, um ein breites Publikum zu erreichen. (TZ 26)
- (22) Im Hinblick auf die Nutzung konzernweiter Synergien wäre bei dezentralen, aber vergleichbaren administrativen Abläufen (z.B. Personalverrechnung) eine konzernweite Sicht einzunehmen. (TZ 27)
- (23) Die Empfehlung der Internen Revision zur Inventarisierung wäre zeitnah umzusetzen; künftig wären abteilungsfremde Personen für die Inventur einzusetzen. (TZ 28)
- (24) Die Abgabe unentgeltlicher und ermäßiger Karten wäre einer kritischen Prüfung zu unterziehen und mit Betriebsräten sowie den Solistinnen und Solisten eine entsprechende schriftliche Vereinbarung zu treffen. Dabei wären insbesondere der Modus der Vergabe, der Bezieherkreis und die Anzahl der unentgeltlich oder ermäßigt abgegebenen Karten zu regeln. (TZ 29)
- (25) Der Ablauf der Meldung von Nebenbeschäftigung wären im Organisationshandbuch eindeutig zu regeln und in einem elektronischen Prozess so zu organisieren, dass dieser ein Monitoring ermöglicht und erteilte Genehmigungen systematisch abbildet. (TZ 30)
- (26) Mit dem Verein „Symphonieorchester der Volksoper Wien“ wäre eine schriftliche Vereinbarung über die wechselseitigen Rechte und Pflichten zu treffen. Dabei wäre insbesondere darauf zu achten, dass diese Vereinbarung die wirtschaftlichen Interessen der Volksoper Wien GmbH bestmöglich wahrt und der Außenauftritt des Symphonieorchesters der Volksoper Wien klarer von den Tätigkeiten der Volksoper Wien GmbH abgegrenzt wird, sodass potentielle Interessenkonflikte entfallen. (TZ 31)
- (27) Die Nebenbeschäftigung der Orchestermitglieder der Volksoper im „Symphonieorchester der Volksoper Wien“ wären im Hinblick auf die Verwendung der Bezeichnung Volksoper ausdrücklich (schriftlich) zu genehmigen. Im Fall der Beeinträchtigung der wirtschaftlichen und kulturpolitischen Interessen der Volksoper Wien GmbH wäre die Genehmigung zu versagen. (TZ 31)



- (28) Für die Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten an den Verein „Symphonieorchester der Volksoper Wien“ wären entgeltliche Mietverträge zu errichten. Weiters wäre der allenfalls in der Vergangenheit entstandene Schaden – durch die unentgeltliche Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten an den Verein – zu prüfen. (TZ 31)
- (29) Im Fall der Abhaltung von Festveranstaltungen zugunsten des „Symphonieorchesters der Volksoper Wien“ wäre auf eine klare Trennung der Sphäre der Volksoper Wien GmbH von jener des Vereins hinzuwirken. (TZ 31)

Bundestheater–Holding GmbH

- (30) Weitere administrative Prozesse wären zu bündeln, um Synergieeffekte zu lukrieren. (TZ 2)
- (31) Innovative Projekte der Bühnengesellschaften wären zu fördern, etwa in den Leistungs– und Zielvereinbarungen. (TZ 5)
- (32) Der Vorschlag über die Verteilung der Basisabgeltung an das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport wäre künftig nachvollziehbar nach objektiven Kriterien zu erstellen. Die Gewährung öffentlicher Mittel wäre insbesondere mit der Erfüllung des kulturpolitischen Auftrags zu verknüpfen. In diesem Sinne wäre bei der Verteilung der Basisabgeltung auf die Bühnengesellschaften die Erreichung festgelegter Ziele zu berücksichtigen. (TZ 14)
- (33) Der aktualisierte Frauenförderungsplan wäre umzusetzen und dabei wäre auf die Unterrepräsentation von Frauen in der Volksoper Wien GmbH insbesondere im Bereich Technik Bedacht zu nehmen. (TZ 21)
- (34) Im Hinblick auf die Nutzung konzernweiter Synergien wären die Optimierungsmaßnahmen bei konzernweiten digitalen Fachanwendungen voranzutreiben. (TZ 27)
- (35) Das Vier–Augen–Prinzip in der Internen Revision wäre zumindest organisatorisch sicherzustellen und die im Stellenplan vorgesehene zweite Stelle zu besetzen. (TZ 28)



Volksoper Wien GmbH

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport

- (36) Innovationen, die sowohl die künstlerische Qualität als auch die Wirtschaftlichkeit erhöhen, wären vermehrt für andere Kultureinrichtungen sichtbar zu machen, um den Wissenstransfer zu stärken. (TZ 5)
- (37) Bei der Bundestheater–Holding GmbH wäre – insbesondere im Rahmen der Leistungs– und Zielvereinbarungen – auf eine vollständige Erfüllung der Pflicht zur Beschäftigung begünstigter Behindeter in der Volksoper Wien GmbH hinzuwirken. (TZ 21)
- (38) Vor dem Hintergrund professioneller Arbeitsteilung wäre die technische Abwicklung des Kartenvertriebs zu evaluieren. (TZ 26)

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport; Bundestheater–Holding GmbH

- (39) Konkrete Vorhaben aus den Ergebnissen der Grundlagenstudie zur kulturellen Beteiligung aus 2022 wären herunterzubrechen und im Rahmen der Leistungs– und Zielvereinbarungen umzusetzen. (TZ 7)
- (40) Bei der Festsetzung der Basisabgeltung wäre die Umsetzung des spezifischen kulturpolitischen Auftrags der Volksoper Wien GmbH transparent zu machen und bei ihrer Verteilung zu berücksichtigen. (TZ 10)

Bundestheater–Holding GmbH; Volksoper Wien GmbH

- (41) Künftige Leistungs– und Zielvereinbarungen wären auf strategisch relevante Ziele zu fokussieren; diesen wären Teilziele zuzuordnen, die aussagekräftig bzw. aktionsorientiert formuliert sind. Der Beitrag der Teilziele zur Erreichung der strategischen Ziele wäre nachvollziehbar darzulegen. (TZ 12)
- (42) Maßnahmen zur Erfüllung des kulturpolitischen Auftrags wären in den Fokus künftiger Leistungs– und Zielvereinbarungen zu rücken. (TZ 12)
- (43) Gespräche bzw. Verhandlungen mit der Österreichischen Gesundheitskasse wären weiterzuverfolgen, um eine Klärung der Rechtsnatur von Gastverträgen im Sinne der Rechtssicherheit herbeizuführen. (TZ 17)



- (44) Bei künftigen Mitarbeiterbefragungen wäre nach der konkreten Betroffenheit oder Wahrnehmung von Gewalt- und Mobbingvorfällen zu fragen; die daraus gewonnenen Erkenntnisse wären bei den Maßnahmen zur Gewalt- und Mobbingprävention zu berücksichtigen. (TZ 22)
- (45) Neue digitale Möglichkeiten für eine interne Kommunikation mit der Belegschaft wären auszuloten. Aspekte der IT-Sicherheit, der Compliance sowie des Wissensmanagements wären dabei zu berücksichtigen. Insbesondere wären Kosten–Nutzen–Überlegungen zur Ausweitung der Lizenzen für E-Mail–Adressen für die gesamte Belegschaft bzw. für Kollaborationsplattformen anzustellen. (TZ 25)
- (46) Das Potenzial neuer technischer Lösungen für Vertrieb und Marketing wäre zu nützen und dabei insbesondere das konzernweite Customer Relationship Management gemeinsam umzusetzen. (TZ 26)
- (47) Die IT–Strategie wäre zügig umzusetzen. (TZ 27)
- (48) Die Optimierung der digitalen Prozesse im Bereich der Personalverrechnung wäre voranzutreiben. (TZ 27)



Volksoper Wien GmbH



Wien, im September 2024

Die Präsidentin:

Dr. Margit Kraker



Anhang A

Ressortbezeichnung und –verantwortliche

Tabelle A: Für Kunst und Kultur zuständiges Bundesministerium

Zeitraum	Bundesministerien-gesetz-Novelle	Ressortbezeichnung	Bundesminister/in
bis 28. Februar 2014	BGBI. I 3/2009	Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur	bis 16. Dezember 2013: Dr. ⁱⁿ Claudia Schmied 16. Dezember 2013 bis 28. Februar 2014: Gabriele Heinisch–Hosek
1. März 2014 bis 28. Jänner 2020	BGBI. I 11/2014	Bundesminister für Kunst und Kultur, Verfassung und öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt	1. März 2014 bis 1. September 2014: Dr. Josef Ostermayer
		Bundesminister für Kunst und Kultur, Verfassung und Medien im Bundeskanzleramt	2. September 2014 bis 17. Mai 2016: Dr. Josef Ostermayer
		Bundesminister für EU, Kunst und Kultur, Verfassung und Medien im Bundeskanzleramt	17. Mai 2016 bis 18. Mai 2016: Dr. Josef Ostermayer 18. Mai 2016 bis 24. Mai 2016: Mag. Thomas Drozda (ohne Portefeuille) 25. Mai 2016 bis 18. Dezember 2017: Mag. Thomas Drozda 8. Jänner 2018 bis 28. Mai 2019: Mag. Gernot Blümel, MBA 28. Mai 2019 bis 3. Juni 2019: Mag. Gernot Blümel, MBA (betraut) 5. Juni 2019 bis 7. Jänner 2020: Mag. Alexander Schallenberg, LL.M. (betraut)
seit 29. Jänner 2020	BGBI. I 8/2020	Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport	seit 29. Jänner 2020: Mag. Werner Kogler

Quelle: Parlament; Zusammenstellung: RH



Anhang B

Öffentliche Mittel für die Volksoper Wien GmbH

Tabelle B: Entwicklung der Basisabgeltung für den Bundestheater-Konzern insgesamt sowie des auf die Volksoper entfallenden Anteils

Geschäftsjahr	Basisabgeltung Bundestheater	Veränderung gegenüber Vorjahr		Basisabgeltung Volksoper	Veränderung gegenüber Vorjahr		Anteil Volksoper
	in EUR		in %	in EUR		in %	
1999/2000	133.644.954			33.081.000			24,8
2000/2001	133.645.469	515	0,00	33.521.000	440.000	1,33	25,1
2001/2002	133.645.469	0	0,00	33.521.000	0	0,00	25,1
2002/2003	133.645.127	-342	0,00	33.521.000	0	0,00	25,1
2003/2004	133.645.127	0	0,00	33.521.000	0	0,00	25,1
2004/2005	133.645.127	0	0,00	33.521.000	0	0,00	25,1
2005/2006	133.645.127	0	0,00	33.521.000	0	0,00	25,1
2006/2007	133.645.127	0	0,00	33.521.000	0	0,00	25,1
2007/2008	138.645.127	5.000.000	3,74	35.626.000	2.105.000	6,28	25,7
2008/2009	138.645.197	70	0,00	36.320.070	694.070	1,95	26,2
2009/2010	145.645.000	6.999.803	5,05	39.170.000	2.849.930	7,85	26,9
2010/2011	144.436.000	-1.209.000	-0,83	37.870.000	-1.300.000	-3,32	26,2
2011/2012	144.436.000	0	0,00	38.501.000	631.000	1,67	26,7
2012/2013	148.937.000	4.501.000	3,12	38.802.000	301.000	0,78	26,1
2013/2014	148.937.000	0	0,00	39.768.000	966.000	2,49	26,7
2014/2015	148.936.000	-1.000	0,00	39.501.000	-267.000	-0,67	26,5
2015/2016	155.000.000	6.064.000	4,07	43.210.000	3.709.000	9,39	27,9
2016/2017	156.320.811	1.320.811	0,85	39.791.000	-3.419.000	-7,91	25,5
2017/2018	170.385.000	14.064.189	9,00	45.200.000	5.409.000	13,59	26,5
2018/2019	162.936.000	-7.449.000	-4,37	43.959.000	-1.241.000	-2,75	27,0
2019/2020	162.936.000	0	0,00	43.959.000	0	0,00	27,0
2020/2021	162.936.000	0	0,00	43.959.000	0	0,00	27,0
2021/2022	175.936.000	13.000.000	7,98	45.559.000	1.600.000	3,64	25,9
2022/2023	186.936.000	11.000.000	6,25	49.988.000	4.429.000	9,72	26,7
Summe	3.561.164.661			928.911.070			26,1
Steigerung gesamt	39,88 %			51,11 %			
Steigerung im Durchschnitt je Jahr	1,470 %			1,811 %			

Quellen: Volksoper; Holding



Volksoper Wien GmbH

Tabelle C: Bundeszuschüsse neben der Basisabgeltung

	2019/20		2020/21		2021/22		2022/23		Summe 2019/20 bis 2022/23	
	BT	davon VOP	BT	davon VOP	BT	davon VOP	BT	davon VOP	BT	davon VOP
in EUR										
§ 7 Abs. 2a BThOG										
Zuschuss Besucherzentrum Holding	500.000	-	-	-	-	-	-	-	500.000	-
Ballettakademie Staatsoper	-	-	239.306	-	370.000	-	400.000	-	1.009.306	-
Klimaanlage Burgtheater, Fassade Staatsoper	-	-	-	-	1.330.000	-	-	-	1.330.000	-
Französischer Saal Staatsoper	-	-	-	-	-	-	5.000.000	-	5.000.000	-
Dachsanierung Adademietheater	-	-	-	-	-	-	200.000	-	200.000	-
Photovoltaik-Anlage Volksoper	-	-	-	-	-	-	400.000	400.000	400.000	400.000
Summe	500.000	-	239.306	-	1.700.000	-	6.000.000	400.000	8.439.306	400.000

§ 7 Abs. 3 BThOG										
Zuwendungen aus COVID-19-Krisenbewältigungsfonds	-	-	10.390.000	1.285.000	8.000.000	2.460.000	-	-	18.390.000	3.745.000
Summe	-	-	10.390.000	1.285.000	8.000.000	2.460.000	-	-	18.390.000	3.745.000

Bundeszuschüsse COVID außerhalb BThOG										
AMS Zuschüsse Kurzarbeit	17.759.100	4.226.595	30.574.600	8.635.099	1.555.700	376.474	-	-	49.889.400	13.238.168
aws Förderung für Testungen	-	-	130.080	45.110	129.050	125.510	-	-	259.130	170.620
aws Investitionszuschüsse	-	-	853.500	72.318	1.313.500	2.375	-	-	2.167.000	74.693
Zuschuss BHAG (Pflegefreistellungen)	249.603	69.901	1.544	-	2.777	-	-	-	253.924	69.901
Summe	18.008.703	4.296.496	31.559.724	8.752.528	3.001.027	504.359	-	-	52.569.454	13.553.383

Zuschüsse ohne COVID-Bezug										
Digitalisierungsfonds	-	-	-	-	-	-	-	777.000	-	777.000
BMDW Zuschüsse Ticketing	-	-	-	-	-	-	-	777.000	-	777.000

AMS = Arbeitsmarktservice

Quelle: Holding

aws = Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft mit beschränkter Haftung

BHAG = Buchhaltungsagentur des Bundes

BMDW = vormaliges Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

BT = Bundestheater-Konzern

BThOG = Bundestheaterorganisationsgesetz

VOP = Volksoper Wien GmbH



Anhang C

Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger

Anmerkung: im Amt befindliche Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger in **Fettdruck**

Volksoper Wien GmbH

Aufsichtsrat

Vorsitz

Dr. Georg Springer	(10. Juli 1999 bis 12. März 2014)
Dr. ⁱⁿ Viktoria Kickinger	(13. März 2014 bis 12. Jänner 2015)
DI Günter Rhomberg	(13. Jänner 2015 bis 31. März 2016)
Mag. Christian Kircher	(seit 1. April 2016)

Stellvertretung

Dr. ⁱⁿ Viktoria Kickinger	(24. November 2004 bis 12. März 2014)
Dr. Christian Strasser MBA	(13. März 2014 bis 13. Jänner 2015)
Dr. ⁱⁿ Viktoria Kickinger	(13. Jänner 2015 bis 8. September 2015)
Dr. ⁱⁿ Valerie Höllinger	(9. September 2015 bis 31. August 2020)
Mag.^a Ulrike Sych	(seit 1. September 2020)

Geschäftsführung

Robert Meyer	(1. September 2007 bis 31. August 2022)
Lotte de Beer	(seit 1. September 2022)
Mag. Christoph Ladstätter	(seit 1. September 2007)



Volksoper Wien GmbH

Bundestheater–Holding GmbH

Aufsichtsrat

Vorsitz

Mag. Max Kothbauer	(27. November 2009 bis 9. September 2015)
Dr. Manfred Matzka	(9. September 2015 bis 27. September 2020)
Dr. ⁱⁿ Brigitte Bierlein	(28. August 2020 bis 3. Juni 2024) ⁴⁸

Stellvertretung

Mag. ^a Bettina Glatz–Kremsner	(22. April 2010 bis 6. November 2014)
Dr. Manfred Matzka	(28. November 2014 bis 9. September 2015)
Dr. ⁱⁿ Barbara Auracher–Jäger	(9. September 2015 bis 27. September 2020)
Dr. Manfred Matzka	(seit 28. September 2020)

Geschäftsführung

Dr. Georg Springer	(9. Juli 1999 bis 30. Juni 2014)
Mag. Othmar Stoss	(1. Juli 2014 bis 31. August 2014)
DI Günter Rhomberg	(1. September 2014 bis 31. März 2016)
Mag. Christian Kircher	(seit 1. April 2016)

⁴⁸ In der Aufsichtsratssitzung im September 2024 wird eine neue Vorsitzende bzw. ein neuer Vorsitzender gewählt.

R
—
H



