

5. Politische Spiele in den Darstellenden Künsten

In diesem Kapitel stehen die arbeitspolitischen Spiele in den darstellenden Künsten im Vordergrund. Zuerst liefere ich hierfür einige arbeitspolitische Hintergrundinformationen (5.1). Sodann beschreibe ich Facetten von Solidarität im Theaterfeld, den freien darstellende Künsten sowie im Gewerkschaftsfeld (5.2). Danach rücke ich die Arbeitspolitik der freien Szene ins Licht und beschreibe deren Merkmale, auch in ihrer zeitlichen Logik (5.3). Im Anschluss liegt der Fokus auf der Arbeitspolitik im öffentlichen Theater, wobei insbesondere die Geschichte des politischen Newcomers Ensemblesnetzwerk und seine arbeitspolitischen Auswirkungen im Feld interessieren (5.4).

5.1 Arbeitspolitik und Interessenvertretung

Im Folgenden schildere ich die arbeitspolitischen Regeln der Mitbestimmung im Theaterbetrieb. Um sie in das große Bild der industriellen Beziehungen in Deutschland einordnen zu können, stelle ich die allgemeinen, arbeitsrechtlichen und -politischen Grundlagen von Interessenvertretung und Mitbestimmung im deutschen System in groben Zügen gegenüber.

5.1.1 Arbeitsrechtliche und -politische Grundlagen

Die industriellen Beziehungen in Deutschland sind im dualen System erfasst und somit in der Arbeitsteilung zwischen staatlichen und tarifpolitischen Akteur:innen (s. Kap. 2). Die rechtliche Grundlage des dualen Systems und der Tarifautonomie ist das in Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes von 1949 verbürgte Koalitionsrecht (Keller 2008a; Müller-Jentsch 2019). Allerdings ist die Tarifautonomie im Grundgesetz nicht ausdrücklich erwähnt. Vielmehr wird die Koalitionsfreiheit als Unter- oder Sonderfall der Vereinigungsfreiheit genannt

ohne jedoch etwa die Gewerkschaften oder das Streikrecht zu erwähnen (Blanke 2014: 176).

So heißt es in Art. 9 Abs. 3 GG: »Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.« (Müller-Jentsch 2007: 48). Ferner wird als Gewerkschaft nur eine Arbeitnehmerkoalition mit Tariffähigkeit und sozialer Macht anerkannt. Eine Gewerkschaft kann demnach nur sein, wer imstande ist, auf die Arbeitgeberseite Druck auszuüben, um Tarifverträge abzuschließen. Alle anderen arbeitspolitischen Gruppierungen gelten als »sonstige Arbeitnehmerkoalition« (Blanke 2014: 179).

Das deutsche System der Mitbestimmung ist »eine komplizierte Rechtsdomäne« (Müller-Jentsch 2019: 15). Allein drei Gesetze regeln die Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretungen im Aufsichtsrat. Zudem gibt es gesonderte Personalvertretungsgesetze, in denen die Mitbestimmungsregeln der Behörden des Bundes und der Länder ausgeführt werden. Etwa werden Handlungsrahmen und Ziele des Betriebsrats in den §§ 2 und 74 des BetrVG festgelegt (Müller-Jentsch 2019: 15).

Der u. a. für die Verhandlung von Anwendungsbedingungen von Tarifverträgen zuständige Betriebsrat ist laut BetrVG »vorrangig auf Konsens, Kooperation und Problemlösung angelegt.« (Müller-Jentsch 2007: 58). Zu seinen allgemeinen Aufgaben gehören die Kontrolle über die Einhaltung von Rechts- und Tarifnormen zugunsten von Arbeitnehmenden, die Initiative gegenüber dem Arbeitgeber als Sprachrohr der Belegschaft, die Fürsorge für schutzbedürftige Gruppen wie z. B. behinderte oder ältere Arbeitnehmende und die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter (Müller-Jentsch 2019: 17).

Jeder Betriebsrat verfügt über abgestufte Mitbestimmungsrechte. Sie beziehen sich auf drei Gegenstandsbereiche; nämlich soziale, personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten. Dabei gibt es erzwingbare Mitbestimmungsrechte, Widerspruchsrechte sowie Informations- und Anhörungsrechte. Beispielsweise gelten bei sozialen Angelegenheiten wie Arbeitszeit, Urlaub, Pausen laut § 87 BetrVG erzwingbare Mitbestimmungsrechte.

Zusammengefasst: Interessenvertretung ist Teil einer Konfliktpartnerschaft, die durch das duale System der industriellen Beziehungen geprägt ist. Für die Durchsetzung von arbeitspolitischen Interessen brauchen ihre Akteur:innen »Hilfestellung durch staatliche Autorität« in Form von Tarif- und Sozialpolitik. Dabei gilt auch die informelle Regel, dass die Hilfestellung vom politischen Einfluss der arbeitspolitischen Spieler:innen abhängt (Vogel 2018).

5.1.2 Mitbestimmung im Theater

Im öffentlichen Theater bilden Interessenvertretung und Mitbestimmung einen Flickenteppich, der föderal sowie macht- und arbeitspolitisch zerklüftet ist. Als Gewerkschaft treten die GDBA und ver.di auf, als Arbeitgeberverband der Deutsche Bühnenverein (Dt. BV). Im Bühnenverein sind traditionell alle Theater mit einem öffentlichen Rechtsträger Mitglied. Privattheater wie etwa privatwirtschaftliche Musicaltheater sind von den Tarifregelungen des NV Bühne ausgenommen (Auskunft Dt. BV, August 2020). Jedoch sind auch einzelne, vormals öffentliche Landesbühnen, wie z. B. das Berliner Ensemble oder das Theater Rostock kein Mitglied (mehr) im Bühnenverein (Stand 1.8.2020).

Neben den unmittelbaren Tarifpartnern agieren die kulturpolitischen Vertreter:innen als Vorstände und Aufsichtsräte der Theater. Sie sind teilweise auch in der sogenannten »Intendantenrunde« des Dt. BV involviert. Zugleich regeln sie die finanziellen Zuwendungen der Länder bzw. Städte und Kommunen der Theaterhäuser. Diese Rollenvermischung findet im Einklang mit der föderalen Strukturierung von Kultur statt. Aus all dem ergibt sich ein heterogenes Geflecht arbeitspolitischer Regeln, das hier nur in seinen großen Linien beleuchtet werden kann.

Von Gewerkschaftsseite war die 1871 in Weimar gegründete Genossenschaft deutscher Bühnenangehöriger (GDBA) lange der Platzhirsch in der gewerkschaftlichen Vertretung von darstellenden Künstler:innen. Die GDBA ist eine Berufsgewerkschaft. Im Jahr 2017 hatte sie 3.417 Mitglieder, was etwa fünf Prozent aller Beschäftigten an öffentlichen Bühnen entspricht. Im Zeitraum 2013 bis 2017 sind die Mitgliederzahlen der GDBA um knapp 10 Prozent gestiegen (vgl. GDBA 2017: 10).

Die GDBA befindet sich mit der Vereinigung deutscher Opernchöre und Bühnentänzer (VdO) in einer Tarifgemeinschaft, die laut Expertenauskunft ungefähr genauso viele Mitglieder hat wie die GDBA. Die Koalition zwischen den beiden Interessenvertretungen besteht seit der Etablierung des relevanten Tarifvertrages im Jahr 2003, dem Normalvertrag (NV) Bühne.

Der NV Bühne besteht aus einem Manteltarifvertrag und Sonderregeln für die unterschiedlichen Disziplinen/Sparten. Bezogen auf die betriebliche Interessenvertretung gilt das Betriebsverfassungsgesetz für privatrechtlich organisierte Häuser, in denen Betriebsräte nach den üblichen Regeln gewählt werden können. Für die künstlerisch Beschäftigten gelten jedoch Einschränkungen der Mitbestimmungsrechte, auf die ich gleich zurückkomme. Für alle anderen Theaterbetriebe in öffentlicher Trägerschaft – Regie- und Eigenbe-

triebe sowie Anstalten öffentlichen Rechts – gelten Landesvertretungsgesetze, sodass dort die betriebliche Interessenvertretung der Personalrat und nicht der Betriebsrat ist.

Die Interessenvertretung im Theater ist gespalten; und zwar entlang der großen Beschäftigtengruppen künstlerische Gewerke sowie Technik und Verwaltung. Die alteingesessene Künstlergewerkschaft im Feld ist die GDBA als Genossenschaft deutscher Bühnenangehöriger. Sie spielt eine strategisch wichtige Rolle. Ihre Mitgliederzahl lag im Jahr 2018 bei etwa 3.500 Theater-schaffenden, die Mehrheit davon Schauspieler:innen über 40 Jahren (EI_5: 13/424). Rechnet man die Mitgliederzahl der VdO hinzu, mit der die GDBA eine Tarifgemeinschaft bildet, ist bei einer Gesamtbeschäftigtenanzahl, die laut Dt. BV bei 77.316 liegt (Dt. BV 2019), von einem gewerkschaftlichen Organisationsgrad von knapp 10 Prozent der Theaterbeschäftigten auszugehen. Zum Vergleich: In der Gesamtwirtschaft liegt er bei knapp 20 Prozent liegt (Keller 2017: 28).

Zu berücksichtigen ist bei diesem Vergleich allerdings, dass der Anteil von unstet Beschäftigten im öffentlich betriebenen Theaterfeld mit über 40 Prozent deutlich höher ist als in der Gesamtwirtschaft. Und noch etwas kommt hinzu: Die betriebliche Mitbestimmung im Theater ist eine relativ diffizile Angelegenheit.

Laut Betriebsverfassungsgesetz gelten Theater als »Tendenzbetriebe«, genau wie z.B. Parteien, Gewerkschaften oder Forschungsinstitute (§ 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Deren oberstes Ziel ist kein ökonomischer, sondern ein anderweitiger, im Falle von Theatern ein künstlerischer Gewinn. Da dieser durch die Intendanz realisiert werden und sie dabei nicht von staatlichen Organen behindert werden soll, werden den beschäftigten Künstler:innen nur eingeschränkte Mitbestimmungsrechte zugebilligt.

Der Ausgangspunkt für die eingeschränkte Mitbestimmung von Theaterbeschäftigten ist die verfassungsrechtlich garantierte Freiheit der Kunst (Art. 5 Absatz 3 Satz 1 GG). Sie setzt sich im BetrVG als institutionelle Freiheit von potenziellen Einschränkungen dieses Grundrechtes fort. Im § 118 des BetrVG heißt es: »(1) Auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend 1. politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder 2. Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung, auf die Artikel 5 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes Anwendung findet, dienen, finden die Vorschriften dieses Gesetzes keine Anwendung, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs dem entgegensteht.«

Als Beeinträchtigung der künstlerischen Freiheit gilt laut BetrVG etwa, wenn die geistig-ideelle Zielsetzung des Unternehmens und deren Verwirklichung durch die Beteiligung des Betriebsrats beschnitten wird. Deshalb finden die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes (und analog auch des Personalvertretungsrechtes) soweit keine Anwendung, wie die Eigenart des Theaterbetriebs diesen entgegensteht und sich die Mitbestimmungsrechte auf den Tendenzbezug auswirken.

Die Einschränkung der Mitbestimmungsrechte im BetrVG ist textsparsam und deutungs offen formuliert. Etwa wird nicht geklärt, welche Abteilungen oder Arbeitsprozesse als Tendenzträger bzw. als essenziell für die Tendenz ausübung gelten. Wie mir ein Interviewpartner vom Bühnenverein erklärte, wird im Theater gemeinhin davon ausgegangen, dass der Tendenzschutz in der Praxis unter zwei Voraussetzungen gilt. Erstens, als Tendenzträger gelten vorwiegend Schauspielende, Sänger:innen, Musiker:innen, Dramaturg:innen. Zweitens, entscheidend sei, wie weit sich die innerbetrieblichen Mitbestimmungsrechte auf den Tendenzbezug auswirken. Fragen der Arbeitszeit oder Kündigung etwa seien hierfür relevant, Kantinenöffnungszeiten hingegen nicht.

Auffällig ist, dass die arbeitspolitischen Probleme in den Häusern unterschiedlich gehandhabt werden. Je nachdem, wie die Theaterleitung den Tendenzbezug auslegt, wird teilweise jegliche Mitbestimmung verunmöglicht, während sie in anderen Häusern von der Intendanz zugelassen wird. Anders gesagt: Mitbestimmung am Theater ist eine Frage der Betriebs- und Führungskultur.

Allein der NV Bühne regelt nähere Bestimmungen der Beteiligungsrechte. Damit obliegt dem Tarifvertrag die Interpretation des betreffenden Paragraphen des BetrVG. Wie im jeden Tarifvertrag, spiegeln auch die im NV Bühne fixierten Bestimmungen die Interessen der Tarifpartner und deren Kräfteverhältnissen wider. Zudem haben sich im Theaterfeld noch weitere, eigene arbeitsrechtliche Institutionen herausgebildet, die die Besonderheiten, Probleme und Konflikte innerhalb theatralischer Arbeitszusammenhänge juristisch auffangen sollen.

Herausragende Bedeutung hat auch die »Bühnenschiedsgerichtsbarkeit«. Sie ist die zentrale Instanz bei arbeitsrechtlichen Konflikten. Dass sie nicht vor dem Arbeitsgericht, sondern vor einem Schiedsgericht ausgetragen werden, ist eine weitere Eigenart des Theaterbetriebs (Hänzi 2013: 217). In Streitfällen, etwa zu Mitbestimmungsfragen oder Beschäftigungsansprüchen, werden entsprechend der zwischen Dt. BV und GDBA vereinbarten Bühnenschiedsgerichtsordnung (BSchG) Schiedsgerichte eingerichtet. Sie sind paritätisch be-

setzt (§ 5 BSchGo). Die Obleute der Schiedsgerichte müssen die Befähigung zum Richteramt haben und werden jeweils für drei Jahre ernannt (§6 BSchGo) (Nix 2019: 195ff.).

Und wie tangiert der Tarifvertrag der öffentlichen Theater deren Mitbestimmungsoptionen? An dieser Stelle hilft es, die generellen Beteiligungsrechte der Mitbestimmung mit den Festlegungen im NV Bühne zu vergleichen. Allgemein kontrolliert der Betriebsrat die Einhaltung von Rechts- und Tarifnormen zugunsten von Arbeitnehmenden, die Initiative gegenüber dem Arbeitgeber als Sprachrohr der Belegschaft, die Fürsorge für schutzbedürftige Gruppen wie z.B. behinderte oder ältere Arbeitnehmende und die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter (Müller-Jentsch 2019: 17). Erzwingbare Mitbestimmungsrechte gelten bei sozialen Angelegenheiten wie Arbeitszeit, Urlaub, Pausen laut BetrVG (§ 87).

In der Fassung des NV Bühne aus dem Jahr 2018 heißt es in Art. 5: »Die Arbeitszeit ergibt sich aus der Dauer der Proben und der Aufführungen oder der Ausübung der arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit.« (GDBA 2018: 15). Art. 9 NV Bühne regelt die Proben »nach den für die einzelnen Beschäftigtengruppen geltenden Sonderregelungen« (GDBA 2018: 17), Art. 10 regelt die Ruhezeiten »nach den für die einzelnen Beschäftigtengruppen geltenden Sonderregelungen« (GDBA 2018), Art. 11 regelt die Anzahl der freien Tage »nach den für die einzelnen Beschäftigtengruppen geltenden Sonderregelungen« (GDBA 2018: 18).

Für die Beschäftigtengruppen »Solo«, »Bühnentechniker«, »Chor« und »Tanz« gelten jeweils spezifische Regeln. Probezeiten für Schauspieler:innen ergeben sich nach Art. 55 NV Bühne »aus den künstlerischen Belangen der Bühne« (GDBA 2018: 51). In Angelegenheiten der Personalauswahl schreibt das BetrVG erzwingbare Mitbestimmungsrechte vor, während diese Entscheidung im Theaterbetrieb der Intendanz obliegt.

Exemplarisch greife ich eine weitere Regel des NV Bühne heraus, die sich in §42, §61 kondensiert: die »Nichtverlängerungsmittelteilung«. Sie ist besonders interessant, weil sie den Kern künstlerisch begründeter Befristung von Arbeitsverhältnissen am öffentlichen Theater darstellt. Zugleich reißt sie eine eklatante, mitbestimmungspolitische Vertretungslücke. Ihr zufolge können Schauspieler:innen nach Ablauf von mindestens einer Spielzeit aus »künstlerischen Gründen« entlassen werden, sofern der Arbeitgeber eine Nichtverlängerungsmittelteilung entsprechend NV Bühne erklärt.

Aufschlussreich ist, wie die im Grunde sachgrundlose Befristung sachlich begründet wird. Wie verschiedene Gerichtsurteile darlegen, geht es bei der

Nichtverlängerungsmitteilung um den rechtlichen Schutz der verfassungsrechtlich garantierten Kunstfreiheit des Arbeitgebers (vgl. z.B. BAG, Urteil vom 13. 12. 2017; Az: 7 AZR 369/16). Die Kompetenz zur Befristung des künstlerischen Personals dient also der Wahrung der künstlerischen Freiheit der Intendanz. Mit anderen Worten wird die Befristung der Arbeitskräfte der charismatischen Urteilskraft der künstlerischen Leitung überantwortet.

Schwangere sowie Mütter bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung sind von der Regelung jedoch ausgenommen. Ab dem 8. Beschäftigungsjahr gilt zudem, dass die Nichtverlängerungsmitteilung bis zum 31. Juli erfolgen muss. Ab dem 15. Beschäftigungsjahr kann eine Nichtverlängerung nur erfolgen, sofern das Arbeitsverhältnis unter anderen Vertragsbedingungen fortgeführt wird, z.B. bei einem rechtlichen oder wirtschaftlichen Träger des Arbeitgebers (GDBA 2018: 54).

Dagegen sind die Mitbestimmungsrechte in unternehmerisch agierenden Theaterbetrieben rechtlich höher als im Regiebetrieb (Heskia 2020). Zudem ist die Position der Ensemblesprecher:innen seit der jüngsten Novelle des NV Bühne im Jahr 2019 tarifpolitisch gestärkt worden. Waren sie vormals ein rein informelles Gremium, sind deren Rechte und Pflichten nun tarifvertraglich kodifiziert. Wie sich diese rechtlich größeren Handlungsspielräume in der Praxis entfalten, hängt jedoch von der Rechtsform der Häuser sowie von der Berufsauffassung und Machtfülle der Intendanz ab.

Die arbeitspolitische Stärkung der Sprecher:innenposition kann aber die arbeitspolitischen Nachteile des Theaters als Tendenzbetrieb nicht ausgleichen (§ 118 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Aus arbeitspolitischer Sicht liegt darin das zentrale Problem. Durch die vage Formulierung im Gesetzestext (§118 BetrVG) wird die nähere Interpretation der Mitbestimmungsrechte auf die Ebene der Tarifpartner verlagert. Sie werden damit zu einem Tarifkonflikt. Der gewerkschaftlichen Macht und der Durchsetzung von Beschäftigteninteressen sind dabei enge verfassungsrechtliche Grenzen gesetzt. Sie werden zudem durch die Kräfteverhältnisse der Tarifparteien geprägt.

Die im Namen der Kunst eingeschränkten Mitbestimmungsrechte begrenzen die Widerspruchs- und Anhörungs-/Informationsrechte in sozialen, personellen, wirtschaftlichen Angelegenheiten der künstlerisch Beschäftigten. Sie stützen somit indirekt das System der charismatisch legitimierten Betriebsführung des Theaterbetriebs.

5.2 Facetten von Solidarität

Wie wird Solidarität unter darstellenden Künstler:innen ausgehandelt? Welche Solidaritätskonzepte lassen sich aus den Interviews mit den Gewerkschaftsvertreter:innen rekonstruieren? Anhand von Fallanalysen aus dem Theaterfeld präsentiere ich nun normative Ansprüche an gute Arbeit im Theaterbetrieb unter dem Stichwort ›Das Theater als sozialkritische Gemeinschaft‹. Beleuchtet wird sodann, inwieweit ›Das Ensemble als sozialmoralisches Wirkungsfeld‹ und mit welchen Problemen die betriebsinterne Mitbestimmung der künstlerisch Beschäftigten im Theater konfrontiert ist. Danach illustriere ich anhand eines fallvergleichenden Vorgehens strukturelle Annäherungen zwischen den beiden Feldern der darstellenden Künste und erläutere feldübergreifende Solidarisierungen zwischen Künstler:innen.

Die Interviews machen klar, dass Interessenvertretung und Mitbestimmung im Theater ein ambivalentes Image haben. So befürchten manche Theaterbeschäftigte, dass eine arbeitspolitische Interessenvertretung die Eigenlogik der künstlerischen Arbeit beschneidet. Unterschiedliche Auffassungen gibt es auch darüber, was unter Solidarität zu verstehen ist und was sie leisten soll. Manche betrachten Solidarität als Ausdruck eines gemeinschaftlichen Geistes, andere verstehen sie als Instrument, um soziale Rechte von Beschäftigten durchzusetzen.

Dagegen signalisieren die Interviews mit ver.di und der GDBA – wenig überraschend – ein Verständnis von Solidarität, das wesentlich im Kapital-Arbeit-Gegensatz verortet ist. Nichtsdestotrotz lassen sich auch hier feine Unterschiede hervorheben. Durchaus zeigen sich Positionierungen, die neue gewerkschaftliche Wege der Interessenvertretung befürworten. In nicht unerheblichem Maße sind sie auf ihre je individuelle Funktion in der Gewerkschaft sowie ihren je spezifischen Feldbezug zurückzuführen.

5.2.1 Das Theater als sozialkritische Gemeinschaft

Die folgende Fallanalyse pointiert ein sozialkritisches Solidaritätsverständnis. Die Interviewperson, ich nenne sie schlicht A, sieht den Grund hierfür in der eigenen Generationslagerung. A wurde Ende der 1950er Jahre geboren und stamme »noch aus der K-Gruppenzeit« (KI_3: 22/799). Solidarität entzündet sich für ihn/sie an asymmetrischen Tauschbeziehungen von Arbeit. Seine arbeitspolitische Grundüberzeugung ist, »dass Gewerkschaft für Künstler nichts ist – das ist Quatsch!« (KI_3: 3/83-84). Aber man müsse was dafür tun.

Die längste Zeit war A überaus engagiert, als Gewerkschaftsmitglied, Ensemblesprecher und sogar Betriebsratsmitglied. Inzwischen hat sein Engagement nachgelassen. Wie kam es dazu?

Seine Schauspielkarriere begann A in den frühen 1980er Jahren an einem der 30 Leuchtturmtheater Deutschlands (vgl. Schmidt 2018: 13). Auch seine weiteren Stationen führten ihn an renommierte Adressen, allesamt rufsteigernde Theater im In- und Ausland. In der Theaterwelt hat Herr A einen guten Namen. Zudem war er in den 1980er und 1990er Jahren zeitweilig in freien Theatergruppen engagiert. Sein aktueller Monatsverdienst liegt bei 5.600 Euro/brutto und sein Arbeitsvertrag umfasst eine Rollenverpflichtung von drei Produktion im Jahr. Die Gage und das Arbeitsvolumen hat er mit der Intendanz frei verhandelt. Er gehört zum oberen Einkommensdrittel der öffentlich Theaterbeschäftigten mit einem Monatsverdienst, der etwa doppelt so hoch ist wie der Durchschnitt (Lutz 2017).

A versteht sich als »Gewerkschaftshansel« (KI_3: 21/740). Schon als junger Schauspieler ist er in die Gewerkschaft eingetreten. In die IG Medien, ein Vorläufer von ver.di (vgl. Mirschel 2018). Ob er jemals auch ein Mitglied der GDBA war, erinnert er nicht, sehr wohl aber, dass er mit ihr gebrochen habe, weil er sie nicht als schlagkräftige Interessenvertretung, sondern als »schlaffe(n) Verein« (KI_3: 2/63) erlebt hat. Bis heute ist er zwar ver.di-Mitglied, hat sich jedoch von all seinen Funktionen zurückgezogen. Sein nachlassendes Engagement führt er, erstens, auf seine familiären Verpflichtungen zurück (er hat Kinder), zweitens habe er erkannt, dass auch ver.di nicht die Macht habe, die Arbeitsbedingungen der künstlerisch Beschäftigten zu regulieren und, drittens, habe ihn in der 2010er Dekade auf Seiten des künstlerischen Kollegiums eine Haltung ernüchert, die Gewerkschaften als »Kunstverhinderer« (KI_3: 2/73) gebrandmarkt hätte, als etwas, »das sich nicht für Künstler gehört« (KI_3: 2/73).

Weil A fast durchweg an großen Häusern gespielt und nahezu einen »Normallebenslauf« hat, betrachtet er sich als »privilegiert« (KI_3:1/31; vgl. Kohli 1985). Das Privileg besteht für ihn nicht primär in künstlerischen Vorteilen, sondern in einer guten, sozialen Absicherung. Nach seiner Beobachtung gehört er einer »der letzten Generationen« an, »die mehr oder minder regelmäßig in festen Arbeitsverhältnissen an Theatern waren.« (KI_3: 23/961-962).

»Wir kriegen ja ne Rente, weil wir fest angestellt sind, wir haben in die BfA eingezahlt und in die berühmte Münchner.¹ Das ist der Hit. Als junger Schauspieler denkt man, was soll der Scheiß, aber wenn du in das entsprechende Alter kommst: that's it!« (KI_3:23/957-961).

Die 1990er Jahre hat A in besonders guter Erinnerung. Damals war er an einem arbeitspolitisch progressiven Staatstheater, in einem sogenannten »Mitbestimmungstheater« beschäftigt (vgl. Ris 2012). Arbeitsrechtlich hätten dort »so ein bisschen DDR-Verhältnisse« (KI_3: 2/44) geherrscht, schwärmt er halb ironisch. Der Vergleich mit dem DDR-Theater wird öfter bemüht, allerdings mit umgekehrten Vorzeichen. Beispielsweise markiert die Interviewperson aus dem Bühnenverein das DDR-Theater als den potenziellen »Tod des Stadttheaters« (EI_26: 7/219/220).

A dagegen hat die DDR-ähnlichen Verhältnisse als eine »goldene Zeit« erlebt. Für ihn steht sie für soziale Sicherheit, feste Ensembles, Mitbestimmung, z.B. bei der Rollenbesetzung und generell künstlerische Experimentierfreudigkeit. Dennoch war auch im von ihm hochgelobten Mitbestimmungstheater nicht alles Gold, was glänzt. Doch, so unterstreicht er, habe das mit der Kündigungssituation nichts zu tun gehabt. Vielmehr sei ein festes und langfristiges Engagement für die individuelle Lebensplanung einfach besser (KI_3:24/877-902).

Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen schildert A, wie sich die Arbeitsbedingungen im Theater aus seiner Sicht verändert haben. Er kritisiert beispielsweise verkürzte Probenzeiten, fluide Teams, unprofessionelle Vorbereitung aufgrund von Zeitmangel. Verschärfend komme ein ökonomisch getriebener Profilierungsdruck hinzu. Der setze auch die Theaterleitungen, d.h. die Intendanz unter einen steigenden Druck. All diese Entwicklungen würden die »Identität« des Ensembles zerstören oder wie es ein andere:r Befragte:r ausdrückt: seinen Geist untergraben.

»Früher waren die Ensembles vielleicht so 40, 45, 50 Leute. Mittlerweile 25 Feste und der Rest Gäste. Die sind zwar immer da, aber sind nicht wirklich fest.« (KI_3: 27/962-964). »Also, früher dauerten Proben gerne mal zwei Monate, drei, das gibt es nicht mehr. Über sechs Wochen geht nichts mehr.«

1 Mit »Münchner« ist das Bayerische Versorgungswerk gemeint. Dabei handelt es sich um eine zusätzliche Altersversicherung für abhängig Beschäftigte an den deutschen Bühnen (<https://www.buehnenversorgung.de/portal/page/portal/vddb/de/index.html>, Zugriff 8.5.2019).

(Kl_3: 25/911-912). »Inhaltlich wird nicht mehr viel geredet. Das ist gar nicht drin. [...] bei der Arbeitsmappe kannst du froh sein, wenn du einen Ausdruck von Wikipedia kriegst. [...] also: [...] ergebnisorientierte Probenzeit – Was willst Du da machen?.« (Kl_3: 25/916-925). »Das hat auch damit zu tun, dass [...] Profilierungsdruck ist einfach so groß.« (Kl_3: 3/90-96).

Diese Einschätzung teilt C. Man dürfe dem kommerziellen Druck nicht »hinterherlaufen«, müsse sich vielmehr künstlerisch davon unabhängig machen. Feldsoziologisch gesagt: Es sollte mehr »wahre« als kommerzielle Kunst produziert werden.

»Für mich als Schauspielerin ist es viel interessanter was zu riskieren, wo man auch scheitern kann. [...]. Ich finde es gut, ein diverses Publikum zu bedienen, aber es nimmt ein bisschen Überhand. Und das ist sicher auch so nem Erfolgsdruck geschuldet [...].« (Kl_4: 143-168).

Arbeitszeitverdichtung, ergebnisorientierte Probezeiten und ein steigender Produktionsdruck begrenzen aus Perspektive der Befragten nicht nur eine künstlerische Experimentierfreudigkeit, sondern auch eine mögliche Solidarisierung des Personals. Ein weiterer Stolperstein sei die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse. Meine Gretchenfrage, wieso Arbeitsverhältnisse des künstlerischen Personals am Theater befristet sind und was aus künstlerischer Sicht dafür spreche, beantwortet A so:

»Es gibt eigentlich keinen Grund. Das ist die verinnerlichte Arbeitgeber-Position [...]. Mehr ist das nicht.« (Kl_3: 24/900-902).

Arbeitspolitisch ist A frustriert. Er setzt deshalb große Hoffnungen auf das Ensemblesnetzwerk (ENW). Für ihn füllt es eine arbeitspolitische Leerstelle. Zugespitzt könnte man sagen, dass er das ENW als legitimen Thronfolger der Gewerkschaften betrachtet. Denn es mache Druck und eröffne alte Debatten neu.

Allerdings findet er, dass sich das Ensemblesnetzwerk (ENW) nicht institutionalisieren solle. Angesichts seiner Enttäuschung durch die Gewerkschaften hält er institutionelle Macht nicht für erstrebenswert. Besser sei es, organisatorische und assoziative Macht anzuhäufen und die Gewerkschaften zu konfrontieren. Begrüßen würde er zudem, wenn es dem ENW gelänge eine statusgruppenübergreifende Interessenvertretung zu installieren, also zwischen den Gewerkschaften zu vermitteln. All das müsse neu ausgehandelt werden, um eine solidarische Kooperation zwischen den Statusgruppen zu stärken.

»Jahrelang stand ich mit dem, was ich da wollte, allein, und jetzt gibt es das ENW. Ich hab mich nur gefreut, dass es das jetzt gibt. Ich dachte immer: Genau! Genau!« (KI_3: 22/798-799). »Die Debatte ist eröffnet. Und die Theaterleitungen sollen das immer wieder hören, und nicht Entscheidungen fallen im Kämmerlein von Bühnenverein und GDBA, und dann wird das durchgereicht« (KI_3: 23/862-867). »Insofern finde ich dieses, also nicht: Unorganisierte – ich will nicht sagen »Bewegung« – ist ein schreckliches Wort – ich finde es genau gut, wie sie sind, und ich fände es nicht gut, wenn die sich institutionalisieren. Dann müssen die beiden – GDBA und ver.di – sich überlegen, wie sie die einbinden. Und das machen die ja auch schon. Ver.di macht das. Da bewegt sich offensichtlich schon was. Das ist auch für ver.di super.« (KI_3: 24/862-871). »Es geht darum: wie kriegt man so'n Hand in Hand-Arbeiten, ohne dass die Kollegen von der Technik das Gefühl haben [...] von ihren Rechten wird was abgeschnitten, oder von ihren Zeiten usw. [...] so: hier die Techniker und hier die Künstler – das ist alles Käse [...].« (KI_3: 9/296-306).

Fazit: Solidarität heißt für A hierarchisch gegensätzliche Interessen statusgruppenübergreifend zu mobilisieren. Dabei sind für ihn die Gewerkschaften zwar der selbstverständliche Akteur von Interessenvertretung. Doch aus seiner Sicht haben sie versagt. Weder hätten sie die arbeitspolitische Spaltung zwischen den Statusgruppen überwunden noch der neoliberalen Wende des Theaterbetriebs etwas entgegengesetzt. Auffällig ist, dass er die GDBA sehr kritisch beurteilt, ver.di hingegen zwar auch als durchsetzungsschwach, aber weniger in der Pflicht sieht. Insgesamt setzt er große Hoffnungen auf das ENW als Gegenmacht zur Arbeitgeberseite.

5.2.2 Das Ensemble als sozialmoralisches Wir

Nachfolgend schildere ich die arbeitspolitische Arbeit von zwei Ensemblesprecher:innen eines öffentlich geförderten Stadttheaters. Damit rückt die innerbetriebliche Mitbestimmung in den Vordergrund. Hierfür ziehe ich die Interviews von F und C heran. Sie wurden per Einzelinterview befragt und bilden zum Zeitpunkt des Interviews seit zwei Jahren ein Tandem als Ensemblesprecher:innen.

Vorwegzuschicken ist, dass Ensemblesprecher:innen bis zur Novelle des NV Bühne im Jahr 2019 kein verbrieftes Gremium, sondern ein informelles Relikt aus dem Mitbestimmungstheater der 1980er Jahre waren. Von ebendieser

Annahme gehen die zwei im Folgenden zu Wort kommenden Interviewpersonen aus.

F ist Jahrgang 1971. Er/sie startete ihre/seine Karriere nach einem Schauspielstudium in einem mittelgroßen, deutschen Stadttheater. Danach folgten Engagements im In- und Ausland bei namhaften Regisseuren. Heute ist F ein:e hoch dekorierte:r Schauspieler:in. Mit einem Monatsgehalt von 6.000 Euro/brutto bei drei Produktionen pro Jahr ist er/sie ein:e Spitzenverdiener:in der Branche. Regelmäßig spielt sie/er auch Episodenrollen im Fernsehen, erzielt somit eine Breitenwirkung, Reputation sowie Einkommen über das Theater hinaus.

Auch C, Ende der 1980er Jahre geboren, ist mehrfach prämiert und gilt als herausragende:r (Nachwuchs-)Schauspieler:in. Für sie/er ist es das erste Engagement nach der Schauspielschule. Zwei Jahre nach dem Einstieg in das nämliche Theater verhandelte er/sie die Gage neu. Da sie/er Preise und Auszeichnungen in die Verhandlung einbringen konnte, hat er/sie sich mit der Geschäftsführung auf etwa 3.000 Euro Monatsgage geeinigt, was zwar nicht dem Schnitt im Haus entspreche, aber zufriedenstellend sei.

Ensembleversammlungen sind das zentrale Forum für die Interessenartikulation der künstlerisch Beschäftigten. Hierzu laden die Ensemblesprecher:innen alle Kolleg:innen während der Spielzeit alle sechs bis acht Wochen per Rundmail ein. Spielplanbedingt können selten alle Ensemblemitglieder gleichzeitig teilnehmen. Auf Ensembleversammlungen werden betriebspolitische Angelegenheiten, z.B. Konflikte zwischen Schauspieler:innen und Geschäftsleitung bzw. den Abteilungsleitungen, Nichtverlängerungsmittellungen (Kündigungen) bzw. allgemeine Macht- und Normenkonflikte besprochen.

Ein wesentlicher Teil der Arbeit als Interessenvertretung besteht darin, die Kolleg:innen für betriebspolitische Angelegenheiten zu sensibilisieren und ein Gemeinschaftsgefühl zu organisieren. Ihre Ziele sowie Rechte und Pflichten fasst C folgendermaßen zusammen.

»Ich glaube, wir haben eher so Aufsichtspflichten oder wie sagt man?« (KI_4: 13/456-457). »Weil wenn jemand ein Problem hat, dass man dann füreinander einsteht und sagt ›du, wir gehen jetzt zusammen da nach oben (zur Geschäftsführung bzw. Intendanz, A.M.). Ja. Eigenverständnis, Mündigkeit, das ist es« (KI_4: 17/619-623). Frau Z beschreibt ihr Ziel in etwas deftigeren Worten »Moment mal, wir sind immer noch alle zusammen hier auf der

Bühne. Verdammte Hacke. Wir sind keine Einzelkämpfer.« (KI_5: 17/618-621).
 »Hauptsache, man ist sozialistisch unterwegs, scheiß egal.« (KI_5: 12/460).

Um den Posten als Ensemblesprecher:in haben sich die befragten Schauspieler:innen nicht gerissen. Vielmehr sei es so gewesen, dass dieses Thema während einer Ensembleversammlung auf dem Tisch lag und sie sich einverstanden erklärten unter der Annahme, dass Ensemblevertretung ein lauer Job sei.
 »Na, gut, okay, dachten wir, wenn man nur Telefonlisten verschicken muss, machen wir halt.« (KI_5: 5/159-162).

Relativ schnell entpuppte sich diese Position aber als zeitintensive Arbeit. Denn kaum im Amt, standen Kündigungsgespräche an, die die Ensemblesprecher:innen mit einer Protestnote an die entscheidungskompetente Abteilungsleitung quittierten. Zudem boten sie dem/der betroffenen Kolleg:in an, dem Kündigungsgespräch beizuwohnen, wie F in folgender Passage erzählt. Deutlich wird darin, wie er/sie das eigene Machtpotenzial in diesem Konflikt einschätzt, nämlich im Kern reduziert auf ein Feigenblatt, das sich »das ganze Gedöns« ohne Vetorecht anhört.

»Wir haben dann gesagt, »wenn du willst, dass wir bei dem Nichtverlängerungsgespräch dabei sind, dann sags.« Weil das kannst du ja als Ensemblesprecher, kannst du daneben sitzen und dir das ganze Gedöns anhören.« (KI_5: 5/162-171).

Eine wesentliche Herausforderung für Ensemblesprecher:innen besteht darin, hierarchisch geprägte und statusgruppenbezogene Interessen abzuwägen und miteinander zu vermitteln. Dabei erschweren die informellen Strukturen ihre arbeitspolitische Arbeit, da beispielsweise für künstlerische Gewerke kein Statut für eine Ensembleversammlung während der Probenzeiten existiert.

Die Funktion der Ensemblesprecher:in ist aus künstlerischer Sicht ohnehin »kein leckerer Job« (KI_4: 12/434). Das erklärt sich aus mehreren Gründen. Zum einen kollidiert er mit dem Künstler-Habitus. Ensemblesprecher:innen haben nicht nur ihre eigenen professionellen gegen kollektive Interessen abzuwägen, sondern das verallgemeinerte, romantische Künstlerbild zu moderieren, das auch A als Stolperstein seiner arbeitspolitischen Ambitionen identifiziert hatte. Hieran wird, wenngleich nicht überraschend, sehr deutlich, dass es sich bei Theaterkünstler:innen um eine besondere Interessenvertretungsklientel handelt.

Umso aufschlussreicher ist, dass in den Interviews generationenübergreifend die Virulenz von kollektiver Interessenmobilisierung betont wird. Denn

nicht nur etwa A mit seiner »K-Gruppen«-Vergangenheit oder die/der gut 50-jährige F, sondern auch der/die Mittdreißiger:in C plädiert für statusgruppenübergreifende Allianzen. Es sei »super«, dass sich bei der letzten BR-Wahl auch Künstler:innen zur Wahl gestellt haben (KI_4: 12/434-435).

Das Ziel der beiden Ensemblesprecher:innen ist den Informationsfluss und die Verhandlungen zwischen den verschiedenen Ebenen und Gewerken des Theaterbetriebs zu verbessern, Entgelttransparenz herzustellen, soziale Ungleichheiten und Machtasymmetrien offenzulegen, statusgruppenübergreifende Solidarität zu fördern, das Ensemble als Betriebsgemeinschaft zu mobilisieren und sein sozialmoralisches Zusammengehörigkeitsgefühl zu stärken. Kurzum, sie versuchen sowohl politische als auch soziale Solidarität zu schaffen.

Allerdings sehen sie sich nicht primär als Kämpfende für Gerechtigkeit, sondern als Mediator:innen, also als Konfliktschlichter:innen. Das Motto lautet: Füreinander einstehen, aber nichts übers Knie brechen. Aus Sicht von F braucht Interessenvertretung daher Luft und keine »Hackordnung«. Dem stehe allerdings die große Konkurrenz des Geschäfts entgegen. Dennoch seien arbeitspolitische (Teil-)Erfolge zu verzeichnen, wie C erfreut erzählt.

»Man muss ja auch sagen, dass dieser Beruf durchsetzt ist mit [...] Konkurrenz. [...] Und deswegen ist es auch so schwer die Leute zusammen zu bringen [...].« (KI_4: 14: 514-517). »Wir haben ein sehr schönes Kompliment bekommen bei der letzten Ensembleversammlung: ›Wir fühlen uns langsam als Ensemble‹. Und das ist natürlich eine große Ehre. Auch wenn wir sagen, ›okay, es dauert zwei Jahre, und es ist wie Schafe organisieren [...]. Aber es bringt was.« (KI_4: 7/251-257).

Ein weiteres Beispiel von deren arbeitspolitischer Arbeit ist die Entgelttransparenzinitiative. Die beiden Ensemblesprecher:innen regten im Ensemble an, die Gagen offenzulegen. Eine heikle Angelegenheit in einem Winner-take-All-Markt, deren Risiko sich die Befragten durchaus bewusst waren.

So sprachen sie etwa davon, dass man sich da ins Ensemble hinein absichern müsse. Anders formuliert: »(N)ach wie vor ist die Gage sowas wie die Unterhose des Schauspielers, sexuell besetzt, darüber redet man nicht.« (KI_3: 4/126-128). Z erzählt demgegenüber, dass diese Maßnahme Vertrauen geschaffen habe.

»[...] wir dachten, jetzt gehen wir mal dahin, wo es weh tut: wer verdient hier was. Und tatsächlich, jeder hat seine Gage gesagt. Und das war [...] an sich

toll. Ich fand aber noch viel toller, wirklich exzeptionell toll fand ich [...], wie wir drüber gesprochen haben. Also klar ist es naked, aber wenn du merkst, wie angenehm das ist, was da auch für ein Vertrauen ist.« (KI_5: 12/429-452).

Näher zusammengerückt ist das Ensemble angesichts eines Konfliktes, den eine Kolleg:in mit der Hausleitung hatte. Der Konflikt löste eine politische Solidarisierung innerhalb der Belegschaft aus, die die Interviewten wie folgt schildern. Ein Ensemblemitglied sei mit ihrer/seiner Besetzung aus künstlerischen Gründen nicht einverstanden gewesen, lehnte vielmehr nach einer einsatzreichen Zeit eine Rolle ab. Daraufhin wurde er/sie von der Intendanz aus wirtschaftlichen Gründen zeitweilig aus dem Vertrag entlassen und ein Gast für die nämliche Rolle engagiert. Strikt vertragstheoretisch betrachtet, hat der/die Schauspieler:in arbeitsvertragliche Pflichten verletzt, da abhängig Beschäftigte generell weisungsgebunden sind und laut NV Bühne zudem eine »besondere Mitwirkungspflicht« haben. Sie haben keinen Anspruch auf bestimmte Rollen bzw. nur sofern es hierzu Extra-Vereinbarungen gibt (§ 54, Abs. 1, 6, NV Solo, Fassung vom 1.8.2019). Doch die gab es in diesem Fall nicht. Offen steht dem/der künstlerisch Beschäftigten in einer solchen Situation, das Schiedsgericht anzurufen, um den Konflikt klären zu lassen. Auch das stand hier nicht zur Diskussion, um den Konflikt nicht weiter anzuhetzen, wie die Befragten schildern. Allerdings hat der Vorfall zu Aufruhr im Haus geführt und weitergehende Verunsicherung ausgelöst:

»Wenn wir ne Rolle ablehnen, müssen wir aus dem Vertrag rausgehen? Was sind das eigentlich für Methoden?« (KI_5: 7/217-223).

Gegen diese Methoden legte die Ensembleversammlung gegenüber der Hausleitung Einspruch ein, machten schriftliche Einlassungen und bat um ein Gespräch mit Geschäftsleitung und Intendanz.

»Das war [...] ne [...] Unmöglichkeit! Aber [...] da sind wir hochgegangen und haben das dann mit der Geschäftsführung und der Intendanz besprochen. [...] Da gab es nicht so eine Riesen Einsicht. [...] das ist halt das Ding, es gibt so wenig verbindliche Regeln. [...] hatten wir nichts in der Hand außer zu sagen, »das finden wir scheiße« [...], das Klima ist dann so: »Du kannst ja gehen.« (KI_4: 4/119-139). »Am Fakt hat sich nichts geändert außer dass sie jetzt n bisschen vorsichtiger geworden sind. [...] das haben sie jetzt auch gesagt. Was sie da mit (XY) gemacht haben, würden sie nicht nochmal machen.« (KI_5: 24/887-924).

Besonderen Zuspruch finden Forderungen beispielsweise nach einer Eingrenzung der Probenzeiten auf Wochentage und einem freien Wochentag oder Elternzeiten. Dennoch schlug mir in den Interviews auch Skepsis und die Angst vor einer Verregelung künstlerischer Kreativität entgegen, die als »Paraphrasierung« (KI_4) beschrieben wurde.

Sprengekraft birgt hingegen das Thema Arbeitszeit. F beispielsweise befürchtet, dass starre Arbeitszeitregeln der theaterspezifischen Produktions- und Arbeitslogik zuwiderlaufen, Unfreiheit schaffen und letztlich sogar Lohngefälle im Ensemble vertiefen. Favorisiert wurden stattdessen Vertrauensarbeitszeitmodelle.

»Ich finde auch super mit probenfreien Samstag und dann diese Geschichten mit Elternzeit, finde ich auch alles total richtig. Aber dieses Arbeitszeiterfassungsding, da könnte ich an die Decke gehen.« (KI_4: 16/604-609). »Wir haben eigentlich Angst davor, dass diese ganzen Paragraphen, diese Gesetzgeschichten, dass das zu so ner Unfreiheit führen könnte in unseren Arbeitsweisen. Das ist vielleicht ne total unberechtigte Angst, auch totaler Quatsch. [...] wir haben schon ein Interesse an sowas wie einer Vertrauensarbeitszeit.« (KI_4: 15: 529-544). »Wie willst du das messen? Textlernen ist ein Riesenanteil bei unserer Arbeit, das findet aber nicht am Haus statt. Leute lernen unterschiedlich schnell. Es hängt mit Rollengrößen zusammen. Es hängt mit Regisseuren zusammen, wie brutal schwer oder nicht das ist. Es hängt mit Autoren zusammen, wenn du nen (XY) hast, danke schön. Bei (Z) bist du auch am Ackern. Und zwar richtig [...]. Wie willst du das messen? Willst du denen, die nicht drin sind in diesen Produktionen oder die klein spielen, dann müsstest du denen ja auch weniger Geld geben.« (KI_5: 5/178-188).

Fazit: Die Ensemblesprecher:innen verstehen sich als Moderatorin von Interessen – und eine gelungene Interessenvertretung als ein Resultat kommunikativen Handelns. Ein zentraler Kritikpunkt an den arbeitspolitischen Strukturen ist, dass kaum Regeln existieren, die die Mitbestimmungsrechte des künstlerischen Personals definieren. Zwar haben die Befragten nur ungefähre Vorstellungen von ihren Rechten und Pflichten. Angesichts des komplizierten Regelgeflechts zur Mitbestimmung in der Theaterlandschaft ist das jedoch nicht verwunderlich. Doch wie die gegenseitige Offenlegung der Gagen sowie der Konflikt mit der Leitungsebene um die zeitweilige Freistellung eine:r Schauspielkolleg:in unterstreichen, haben die Ensemblesprecher:innen die sozialmoralische Reziprozität im Haus gesteigert. Auf der Habenseite steht, dass sie eine maßvolle, politische Mobilisierung bewirkt und eine soziale Solidarisie-

rung erreicht haben, die offenkundig Bewegung ins soziale Gefüge des Ensembles gebracht hat.

5.2.3 Feldübergreifende Solidarität

Nun geht es um feldübergreifende Solidarisierungsprozesse. Hierfür präsentiere ich den Fall der freischaffenden Regisseurin E. Sie hat Produktionserfahrung an einem freien Theater und ist heute im öffentlich institutionalisierten Theaterbetrieb tätig. Sie verfolgt eine Idee von Solidarität als plurale, kulturpolitische Aktionsgemeinschaft.

Punktuell vergleichend ziehe ich den Fall D heran. Auch sie/er steht für eine plurale Vernetzung. Und wie E vollzieht auch D einen Grenzgang zwischen freier und institutionalisierter Theaterszene. Er/Sie hat in der freien Szene bislang eine relativ stete Berufskarriere durchlaufen und schon etwa 15 Jahre mit einem renommierten Produktionshaus kooperiert. Dabei agiert er/sie als choreographischer Kopf eines locker verbundenen, künstlerischen Teams.

Beide Interviewpersonen sind zum Zeitpunkt des Interviews in unterschiedlichen Konstellationen selbstständig. Während E an verschiedenen, öffentlichen Theatern inszeniert, ist D freischaffend an einem einzigen Produktionshaus für darstellenden Künste tätig, deren Existenz oben als ein Professionalisierungs- und Institutionalisierungspfad der FDK kategorisiert wurde.

Überspitzt gesagt, zeigt sich in den Laufbahnen der beiden Befragten eine Verschiebung der Welten: eine relativ kontinuierliche Erwerbslaufbahn in der freien Szene versus eine diskontinuierliche Laufbahn in der öffentlichen Theaterwelt. Die Ausführungen illustrieren insofern auch die nachlassende Dualität und zunehmende Verschränkung von freier und institutionalisierter Szene der darstellenden Künste.

Beide Befragte sind um die Mitte 40. E ist alleinstehend, D lebt in Partner:innenschaft mit einem Kind im Kita-Alter. Beide Künstler:innen sind im Feld gut situiert. D verfügt über eine international erfolgreiche Karriere als Tänzer:in und Produzent:in. Mit dem erwähnten Produktionshaus für darstellende Künste kooperiert sie seit langen Jahren. Voraussetzung hierfür sind ihre erfolgreich eingeworbenen Projektgelder bei verschiedenen Geldgebern der freien Szene. E hingegen finanziert sich im strengen Sinne nicht durch Projektgelder. Sie/er führt seit fast 20 Jahren Regie und lebt von diesem Honorar. Diese Karriere begann E als Regie-Assistent:in an einem mittelgroßen Staatstheater.

Den Einstieg über eine Regie-Assistenz finden laut einer Online-Befragung des Regie-Netzwerks-eine Gruppierung des ENW-mehr als 50 Prozent der insgesamt 512 befragten Regisseur:innen (Regie-Netzwerk 2018: 2). Wie weit man es dann bringt, hängt maßgeblich davon ab, in welchem Haus man einsteigt – die Chance auf eine veritable Karriere ist beispielsweise in einem der sogenannten 30 »Leuchttürme« mit renommierten oder gar Starregisseuren höher als wenn man in einem der 27 auf Deutschland verteilten kleinen Stadttheater in den Beruf einsteigt (Schmidt 2018: 11).

Aktuell ist E an drei Häusern engagiert. Er/Sie arbeitet auf Werkvertragsbasis und wohnt an verschiedenen Orten. Allerdings schätzt sie/er den freiberuflichen Status. Denn er biete eine künstlerische Freiheit und wirtschaftliche Unabhängigkeit, die vor ungeliebten Verpflichtungen bewahren. Mit einem festen Vertragsstatus würde sie/er dagegen womöglich nicht nur weniger Geld verdienen, sondern auch in einer unerwünschten Vertragsbeziehung stecken. Als Hausregisseur:in an einem mittelgroßen Staatstheater mit der Rechtsform GmbH inszeniert er/sie auf Basis einer mündlichen Absprache zwei Stücke pro Jahr, die jeweils pauschal vergütet werden.

Ähnlich wie in der Filmbranche, bringt auch die Regie am Theater ein eigenes Arbeitsteam mit ans Haus. Sie agiert somit als Netzwerkressource, etwa für die Ausstattung, Kostüm- und Bühnenbild. Der Planungshorizont beträgt in der Regel eine Spielzeit. Dieses Arrangement kommt der Interviewperson entgegen, gibt ihr eine gewisse Planungssicherheit sowie zugleich Flexibilität. Mit in der Regel vier Inszenierungen pro Jahr und einem durchschnittlichen Monatseinkommen von gut 3.000 Euro kann sie/er »seit 10, 12 Jahren von dem Beruf gut leben.« (KI_8: 7/227). Damit gehört er/sie laut Regie-Netzwerk zur Minderheit dieser Berufsgruppe. Nur knapp 15 Prozent der befragten Regisseur:innen geben an, gut oder ausgezeichnet von ihrem Beruf leben zu können (Regie-Netzwerk 2018: 4).

Hilfreich für die relativ privilegierte Position im Feld war eine Assistenzzeit bei herausragenden Regisseuren, die sich ihrerseits durch eine inhaltliche Nähe zum experimentellen Theater der freien Szene, durch internationale Einflüsse des modernen Theaters auszeichnen und selbst teilweise an Leuchttürmen des institutionalisierten Theaterbetriebs inszenieren. Von ihnen lernte E einerseits das Handwerk von der Pike auf und konnte andererseits reputierliches, soziales und kulturelles Kapital akkumulieren.

E würde gerne noch immer in der freien Szene wirken. Denn sie biete vergleichsweise große künstlerische und soziale Freiheiten. Allerdings sei die Förderung und das Honorar »miserabel« (KI_8: 32: 1118). Deshalb habe sie/er sich

auf das institutionalisierte Theater spezialisiert. Deren Vorteil gegenüber der freien Szene sei eine professionelle Infrastruktur, »es steht einem ein ganzer Apparat zur Verfügung, auch Räume.« (KI_8: 32/1124-1125).

Den Apparat des Produktionshauses weiß auch D zu schätzen. Entsprechend der strukturellen Machart solcher Produktionshäuser schlüpft die/der Künstler:in für die eigene Inszenierung in die Rolle einer Ko-Produzentin. Auf diese Art und Weise kooperiert er/sie mit dem nämlichen Produktionshaus, ohne dort fest beschäftigt zu sein. Das Haus stellt für die Produktionen Infrastruktur und Probenräume bereit. Im aus der Medienindustrie übertragenen Sinne könnte man von individuell verhandelten, fest freien Beschäftigungsverhältnissen sprechen.

Die Finanzierung für die Inszenierungen muss D anderweitig einwerben, entweder bei den Kulturbehörden des Landes und Bundes oder bei privaten Stiftungen. Teil der Bewerbungsunterlagen auf öffentliche Projektgelder ist optimalerweise ein sogenannter Spielstättennachweis. Er fungiert als Letter of Intent, in dem das kooperierende Produktionshaus die geplante Arbeitsbeziehung belegt. Sobald die Projektmittel erfolgreich eingeworben sind, schließt D einen Vertrag mit dem Produktionshaus, in dem alles Nähere geregelt wird. Neben der vom Produktionshaus bereit gestellten Infrastruktur ist es Verhandlungssache, ob beispielsweise noch eine zusätzliche Abendgag gezahlt wird oder andere Zuschüsse gewährt werden.

In einschlägigen Kreisen gilt D als herausragende Figur der freien Tanztheaterszene. Sie/er selbst beschreibt sich als etabliert, aber unsicher. An einem renommierten Produktionshaus zu produzieren, hat daher ein großes Gewicht im eigenen Kapitalstock und bringe zudem auch praktische Vorteile technischer Art.

»Das sind die Koproduzenten [...] ich kriege jedes Mal einen neuen Vertrag. [...] wenn ich ein neues Projekt einreiche, muss es ein Gespräch geben mit (der Leitung des Produktionshauses, A.M.) [...] selbst wenn man unterschiedlich davon ausgeht bzw. hofft, dass das Haus in dem Du produzierst und welches Dich produziert immer wieder Interesse an Dir und Deiner Arbeit zeigt. Toi Toi Toi. Aber es ist schon so: man trifft sich – und die Künstler*innen erzählen von ihren Ideen und deren Umsetzungen. In diesen Gesprächen bespricht das Interesse des Hauses an einem Thema. Wie passt die eigene Idee zum und ins Haus? Am Ende dieser Gespräche gibt es dann hoffentlich den Spielstättennachweis. Das ist nicht unwichtig, weil du kannst zwar ohne Spielstätte den Projektantrag bei der Kulturbehörde

einreichen kann, aber meiner Meinung nach hat der Antrag eine größere Chance auf Förderung, wenn er eine Spielstätte im Hintergrund hat, die sich durch den Spielstättennachweis bereits zu dem Projekt bekennt und einer »Veröffentlichung« im Vorfeld zusagt. Ein Signal praktisch von Institution an Institution, dass sich die Förderung voraussichtlich lohnt.« (KI_6: 5/165-175). »Die Technik, die Bühne, das Licht, Sound, [...], damit die Show stattfinden kann. Auch die Pressearbeit und das Marketing und so, also alles an was das jeweilige Produktionshaus an Infrastruktur leisten kann- Infrastruktur, was die Show stützt, übernimmt im besten Fall der Koproduzent.« (KI_6:6/198-200). (S. 103/104)

Im Fallvergleich zeigt sich, dass E und D jeweils über viele Jahre mit einem Haus freiberuflich zusammen arbeiten, wobei E's Werdegang im öffentlichen Theaterbereich sehr viel heterogener ist als jener von D. Dagegen inszeniert E als freie:r Regisseur:in auf Basis einer mündlichen Vereinbarung zwei Stücke pro Jahr an einem Staatstheater, während E für jedes Stück neue Projektgelder bei öffentlichen Geldgebern einwirbt und auch die Zusammenarbeit projektbezogen ist, wenngleich diese schon mehr als zehn Jahre anhält und insofern als informell verstetigt zu betrachten ist. Dass es sich dabei um eine Ausnahmeerscheinung in den FDK handelt, lässt sich beispielsweise daran ablesen, dass E im Interview viel über »*ihr eigenes Überlebenssystem*« (KI_6: 19/654) am besagten Produktionshaus spricht, zu dem etwa auch ein administratives Engagement im Haus gehört. Zudem kommt sie immer wieder auf ein »*strukturelles Karriereende*« (KI_6: 12/418) zu sprechen.

Sie/er umschreibt damit die Einschätzung, dass er/sie die strukturellen Fördermöglichkeiten eigentlich ausgeschöpft habe – das gelte im Hinblick auf Fördermöglichkeiten aber auch unter Gerechtigkeitsaspekten. Denn im ressourcenknappen Projektgeschäft erlebt sie die eigene, privilegierte Position durchaus als Ausdruck von Verteilungsgerechtigkeit.

»Du hast irgendwann ein strukturelles Karriereende, das heißt, du hast irgendwann die Spitze der Förderung erreicht, wie lange willst du die durchlaufen, und wenn jetzt eine Behörde sagt, du kriegst immer die Spitzenförderung, bist du eigentlich schon institutionalisiert? Und andere Künstler würden sich fragen, warum kriegst du denn eigentlich immer die Spitzenförderung, ich dachte, das ist hier alles rotierend und auf Projektebene.« (KI_6: 12/417-423). »Kommst du ja immer zu der Frage, dreh ich jetzt die zehnte Runde in irgend ner Projektförderung, wo ich immer Angst habe, krieg ichs oder krieg ichs nicht.« (KI_6: 23/796-799).

Die Projektlogik von freischaffenden Regisseur:innen am Theater unterscheidet sich von jener an freien Produktionshäusern. Ein Unterschied ist beispielsweise, dass freie Regisseur:innen an Stadt- und Staatstheatern ihr Honorar nicht bei der Kulturbehörde einwerben, sondern in der Regel mit der Intendanz verhandeln. Zunehmend scheint sich hierbei eine Budgetierung als neue Regel durchzusetzen. Sie besagt, dass die/der Regisseur:in das Budget für alle freiberuflich zu erbringenden Leistungen verhandelt. Das Ergebnis verteilt er/sie auf das Team.

So erhält die Regisseur:in neben der künstlerischen Weisungsbefugnis auch eine unmittelbar ökonomische Verfügungsgewalt über das Entgelt der künstlerischen Mitarbeiter:innen. Dies ist indes eine Position, die E als freie Produzentin aus strukturlogischen Gründen quasi schon immer hat. Am öffentlich geförderten Theater ist die Budgetierung von Leistungen eine neuere Erscheinung. Sie etabliert dort bislang unbekannte, wirtschaftliche Interdependenzen zwischen Team und Regisseur:in. Dadurch ziehen neue, potenziell konfliktreiche Arbeitshierarchien ein, wie sich in folgender Interviewpassage andeutet.

»Das passiert jetzt relativ häufig. Und dann wird mir natürlich gesagt, so, wenn du jetzt besser verhandelst, als Regisseurin, dann kriegt halt deine Bühnenbildnerin weniger [...] (E)s wird ganz oft versucht [...] die Verantwortung dem Team rüber zu schieben.« (KI_8: 6/183-202).

Ogleich es E persönlich gut geht und sie/er zufrieden mit Arbeit und Auskommen ist, engagiert er/sie sich seit einiger Zeit im Ensemblesnetzwerk, um die Strukturen zu verändern und sich zu solidarisieren. Ausschlaggebend waren die patriarchalen Strukturen und Prägungen des Theaterbetriebs, die seit #MeToo in den Fokus geraten sind.

So habe der/die Befragte im Laufe des Berufslebens Dinge erlebt, die sie im Interview nicht erzählen wollte. Sie/er betont aber, sich gegen übergriffiges Leitungspersonal immer gut zur Wehr gesetzt zu haben.

Gemeint sind nicht nur sexuelle Übergriffe, sondern allgemein respektloses Verhalten des Leitungspersonals. Die Kritik von E an den sozialen Umgangsformen ist daher nicht nur in die heterosexuelle Matrix eingesponnen, sondern richtet sich gegen das charismatische Herrschaftsprinzip per se.

» [...], wo dann [...] gebrüllt wird oder der Intendant einfach die Schauspieler nicht mehr grüßt oder sonstwas. Und irgendwann war das zu viel, wo ich so

gedacht habe, okay, [...] ich muss mal zum ENW gehen und kucken, was da so los ist.« (KI_8: 16/576-579).

Solidarität ist für E eine Beziehung gegenseitiger Verantwortungsübernahme. Gegenseitige Verantwortungsübernahme mache sich aber nicht allein an einer kollektiven Durchsetzung sozialer Rechte fest, sondern schließt aus ihrer Sicht soziale Aspekte der gegenseitigen Unterstützung ein. Einer weitläufigen Solidarisierung stehe indes die große Konkurrenz im Berufsfeld Theater entgegen. Während die schauspielerische Konkurrenz um Rollen gewissermaßen althergebracht ist, die sich zweifellos verschärft hat, aber nicht genuin neu ist, haben sich mit der neoliberalen Wende des Theaterbetriebs und der indirekten Steuerung von Betriebsabläufen auch neue Konkurrenzverhältnisse etabliert, wie sich beispielsweise an Honorarverhandlungen zeigt.

»Füreinander einstehen, für Leute einstehen, denen es schlechter geht, äh, Leuten helfen. Und hoffen, dass einem Leute auch helfen, wenn es einem schlechter geht. Auch abgeben, Dinge abgeben ist auch Solidarität. Ja, so.« (KI_8: 26/932-936).

Die Kritik am Theaterbetriebs ist hier angetrieben von einer sozialen Empörung über ökonomisierte Arbeitsbedingungen, eine hierarchische Führungskultur sowie deren kulturpolitischer Governance.

So lässt sich die berufsbezogene Kritik von E und der Bedarf einer solidarischen Interessenartikulation entlang von drei machtpolitischen Aspekten normativ aufschlüsseln. Zum ersten kritisiert sie/er in normativer Hinsicht, dass künstlerisch Beschäftigte aufgrund ihrer unterschiedlich gelagerten, schwachen betrieblichen Position zu wenig Kontrolle über die Arbeitsabläufe haben. Sie/er beklagt, dass die hohe Arbeitsverdichtung Erschöpfungszustände der künstlerisch Beschäftigten provoziere.

Dabei ist die Kritik nicht altruistisch motiviert. Vielmehr liege es in ihrem Interesse als Regisseur:in, gute und ressourcenschonende Bedingungen für künstlerische Arbeit zu schaffen, um die Leistungsfähigkeit von Schauspieler:innen aufrechtzuerhalten:

»Wenn Schauspieler:innen sieben Premieren pro Spielzeit haben, profitiere ich davon auch nicht, [...], wenn Leute komplett überarbeitet sind und zu wenig verdienen.« (KI_8: 18/661-663).

Während die relativ machtlose Position von Schauspieler:innen tarifvertraglich kodifiziert ist, resultiert sie bei E aus dem freiberuflichen Status. Zwar

hat er/sie als Regisseur:in zweifellos mehr Kontrolle über die Arbeitsabläufe als etwa Ensemblegäste (s.o.). Dennoch steht sie/er gleichfalls in einer projektbezogenen Beziehung zum Theater – und gehört damit folglich zur Randbelegschaft des Hauses. Der damit einhergehende Macht- und Kontrollverlust der eigentlich machtvollen Regie-Position provoziert bei Gastregisseur:innen offenbar ein strukturell bedingtes Ohnmachtsgefühl. So schildert der/die Befragte, dass ihnen oftmals »hintenrum Dinge in die Schuhe« geschoben« würden.

»(W)as uns quasi von Häusern alles in die Schuhe geschoben wird, weil wir sind ja ganz oft tatsächlich nur Gäste, und sind aber an allem schuld. Also wenn die Dispo schlecht ist, ist es der chaotische Regisseur [...]. Wenn Schauspieler nicht besetzt sind oder zu klein, dann ist es, weil wir die nicht wollten. Was aber oftmals gar nicht stimmt, weil wir wollten die vielleicht unbedingt sogar und haben die nicht bekommen. Das heißt, uns kann man sehr viel hintenrum in die Schuhe schieben.« (KI_8: 24/853-858).

Zum zweiten kritisiert sie/er das Intendantprinzip, die damit verbundene Machtfülle samt charismatischem Herrschaftsprinzip. Modernisierungspotenzial böten etwa Strukturen geteilter Macht oder Kontrollgremien. Die existierenden, beispielsweise in Gestalt von Aufsichtsräten oder Betriebsräten würden jedenfalls »nicht funktionieren« (KI_8: 20/711). Zu oft würden Entscheidungen »aus dem Bauch« getroffen (KI_8: 19/679).

Zwar wird der Intendanz zunehmend eine Geschäftsführung zur Seite gestellt. Doch habe das im Kern nichts an den Machtverhältnissen im Theater verändert. Der Grund hierfür sei, dass es sich um zwei Funktionsbereiche mit unterschiedlichem Profil handele, die sich in einem arbeitsteiligen Betrieb nicht einfach verschmelzen lassen würden.

»Und jetzt wird immer argumentiert, ja, die Doppelspitze gibt es doch schon, weil die Intendanz und die GF sind ja zwei Personen, die gemeinschaftlich verantwortlich sind. Das sind sie wohl. Trotzdem sind es zwei getrennte Aufgabenbereiche, so. Der Intendant ist mit zuständig dafür, dass das Budget eingehalten wird, d.h. der muss das kontrollieren. Aber wie will jemand, der Jura oder BWL studiert hat, [...] kontrollieren, ob jetzt der Intendant, wenn er auch noch Regie führt, ob der fair mit seinen Mitarbeitern umgeht. Wie soll das gehen?« (KI_8: 20/703-709). »Der Geschäftsführer hat in der Regel keine Ahnung von den künstlerischen Dingen, d.h. in den künst-

lerischen Angelegenheiten trifft nach wie vor nur einer die Entscheidung.« (KI_8: 19/689-691).

Zum dritten kritisiert sie/er die Finanzierungsmodelle der Theaterlandschaft. Hierzu gehöre, dass die Kulturpolitik oft zu wenig Insiderwissen über die betrieblichen Abläufe im Theater habe. Es gelte daher sich berufsgruppenübergreifend zu solidarisieren und kulturpolitisch »unbequem« zu sein (KI_8: 30/1049). Demgegenüber würden es sich die im deutschen Bühnenverein assoziierten Intendant:innen oft zu bequem machen und sich als Opfer knapper Kassen inszenieren.

Vielfach beobachte er/sie wenn eine Art Schulterschluss zwischen Intendant:innen und Geldgebern der (kultur-)politischen Ebene. Das sei »verkehrt« (KI_8: 29/1027). Vielmehr sollten sich Intendant:innen respektive die Geschäftsführung auch für eine bessere Finanzierung einsetzen bzw. auf die Konsequenzen kennzifferngetriebener Steuerung hinweisen.

»[...] halt auch ein Rückgrat [...] haben und sagen, unter diesen Bedingungen kann nur das und das [...] stattfinden. Es kann nicht sein, dass der nächste Intendant kommt und sagt, ja kein Problem, ich mach das mit zehn Schauspielern weniger und noch 30 % Kürzungen und produzier noch mehr als mein Vorgänger. Das kann nicht sein.« (KI_8: 29/1034-1039).

Vor dem Hintergrund dieser umfassenden Kritik an den Verhältnissen und einer Unzufriedenheit, die sich weniger aus der eigenen Soziallage als aus den feldspezifischen Machtverhältnissen speist, hat sich der/die Befragte mehrfach mobilisiert.

Seit kurzem ist sie/er Gewerkschaftsmitglied und in die GDBA eingetreten – wegen der kompetenten Rechtsberatung. Der Beitrag lohne sich, »weil ich jeden Vertrag überprüfen lassen kann. Neben diesem passiven Engagement ist er/sie beim ENW aktiv, im Regie-Netzwerk, was als Bestandteil einer übergreifenden Solidaritätsstrategie zu werten ist, die nach einer berufsgruppenübergreifenden Machtassoziation strebt. Doch das allein ist es nicht. Vielmehr geht es auch um eine soziale Nähe in einem konkurrenzgetriebenen Feld, wobei mitunter Berührungspunkte zu überwinden seien.

E habe sich redlich bemüht, der anderen Seite glaubhaft zu machen, dass sie/er nicht der »Feind« sei. Dabei verfährt E nach der Devise Konkurrenzen und Vorurteile durch persönlichen Kontakt zu überwinden – sich also als Teil eines gemeinschaftlichen Wir zu konstruieren, dessen Kitt eine gemeinsame,

künstlerische Leidenschaft sowie Erfahrungen und folglich die Verzahnung assoziativer Machtinteressen sind.

Zusammengehörigkeitsgefühl und feldübergreifende Bündnisse zu schmieden stellen für E die Grundlage von Solidarität dar, »um in dieser Demokratie irgendetwas zu erreichen« (KI_8: 1015). Daher bringt sie/er sich überdies in ein weiteres, politisches Bündnis für eine bessere Finanzierung von Stadt- und Landestheatern ein.

»(E)s ist total gut sich breiträumig zu solidarisieren [...]. Und je solidarischer sich Kultur und Kunst verhalten, [...], desto mehr Stärke hat man auch in einer politischen Forderung tatsächlich. [...]. Und das ist finde ich im Moment sogar die einzige Möglichkeit, um in dieser Demokratie irgendetwas zu erreichen.« (KI_8: 28/1000-1015). Zurzeit heißt es Aktionsbündnis. ... Das ist eigentlich ein Ergebnis aus Bochum von der Parade vom Ensemble-Netzwerk. Weil wir da alle waren. [lacht] ... es war eine bunte Mischung. Die GDBA war da, der Bühnenverein, die Dramaturgische Gesellschaft, der Bund der Szenografen, das Ensemble-Netzwerk, das Regie-Netzwerk, Bundesverband freie darstellende Künste [...] es waren so sieben oder acht dieser Verbände. Und wir haben zusammen darüber geredet, ... ob man gemeinsame Themen hat ... Und da ist eine erste gemeinsame Presseerklärung rausgekommen für die Stärkung vom Fonds freie darstellende Künste, [...] und wir sehr begeistert waren, dass uns auch der Bühnenverein und alle mit unterstützt haben. [...] (E)s geht sozusagen um den Stellenwert von Kunst und Kultur in der Gesellschaft allgemein. Es geht um stärkeres Eintreten der Kunst- und Kultureinrichtungen gegenüber Rechtspopulismus und nationalistischen Bestrebungen. Es geht um die Gleichstellungsthematik, also um Diversität und Kulturbetrieb. Also es geht im Grunde um solche übergeordneten Themenfelder, [...] wo wir ein großes Interesse haben, vielleicht noch ein bisschen mehr zu machen.« (KI_8: 14/226-274)

Eine breiträumige Solidarisierung praktiziert auch D. Neben dem künstlerischen Engagement und einer künstlerischen Leitungsfunktion innerhalb der von ihr/ihm gegründeten Performancekompanie hat er/sie Fördermittel für eine »Dialog-Plattform« initiiert, in deren Rahmen sie/er im Zeitraum von drei Jahren mit einem Dutzend Kolleg:innen interne Workshops veranstaltet. Ziel ist eine politische Selbstermächtigung durch Praktiken des Teilens von Wissen und Ressourcen:

»Von einer regelmäßigen Zusammenkunft zum Austausch künstlerischer und struktureller Ideen zu Praktiken des Teilens erhoffen wir uns eine nachhaltige Selbstermächtigung der Szene.« (KI_6: 29/619).

Ein nächster wichtiger Punkt betrifft die Aufklärung der kulturpolitischen Stakeholder über die Arbeitsbedingungen von darstellenden Künstler:innen. In den Interviews wurde oft beklagt, dass strategisch wichtige Akteur:innen häufig zu wenig darüber wüssten, wie Theaterarbeit funktioniert. Um dem abzuhelpfen, kommt eine arbeitspolitische Strategie zum Tragen, die auf den Fundus bewegungspolitischer Aktionen und Kampagnen zurückgreift und dabei künstlerisch kuratiert ist.

Beispielsweise hat D einmal ein »kulturpolitisches Diner« organisiert. Dieses Diner kann man als bewegungspolitisch motiviertes, künstlerisch kuratiertes, kulturpolitisches Lobbying auffassen. Konkret verbirgt sich dahinter ein Abendessen, also eine Netzwerkveranstaltung. An dem »inszenierten Diner« mit einem »Gesprächsmenü« nahmen Künstler:innen und ausgewählte Kulturpolitiker:innen teil, wobei für jeden Essensgang ein Gesprächsthema vorgegeben war.

Die Idee und womöglich auch Hoffnung dahinter ist, durch einen Wissenstransfer Konflikte zu entschärfen und natürlich Kontakte zu knüpfen sowie Ressourcen zu akkumulieren.

»Ich hab dann ein kulturpolitisches Diner organisiert, es [...] war sehr inszeniert, welcher Politiker sitzt welchem Künstler gegenüber, [...] ich hab als Conferencier durch den Abend geführt. [...] zur Vorspeise gibt es eine bestimmte Fragestellung, zum Hauptgang eine andere, zum Dessert wieder eine. Das Gesprächsmenü, welches auch von einem essbaren Menü begleitet war, hatte eben ganz im Sinne eines Menüs einen geschmacklichen und inhaltlichen Aufbau. Und so entstanden wirklich gute Gespräche und eine besondere Stimmung. [...] Raum für Begegnungen [...], Kontakt und Austausch [...]. Am Ende gab es noch einen gemeinsamen Tanz. Eine Art Menuett-Tanz, bei dem sich immer zwei Menschen an den Händen halten [...] Meine Tanzpartner*in war eine Hamburger Politiker*in [...] hat mich dann sogar 3 Wochen später angerufen, um mich noch vor der allgemeinen Veröffentlichung über eine Erhöhung der Produktionsmittel zu informieren. [...] Sie hätte das nicht tun müssen. Aber da war jetzt eine Verbindung gelegt.« (KI_6:10/345-377).

5.2.4 Solidarität nach bekannten Regeln

Der Theaterbetrieb ist von jeher gewerkschaftlich organisiert. Die längste Zeit hat er zwei Gewerkschaften unter einem Betriebsdach beherbergt, die GDBA und ver.di. Sie teilten sich bis vor wenigen Jahren ihre Klientel auf. So koexistierten sie friedlich mit abgezielten Revieren. Die Auswertung des Datenmaterials hat hingegen gezeigt, dass sich in jüngerer Zeit eine Konkurrenz der Gewerkschaften entwickelt hat.

Einerseits wirbt ver.di in den künstlerischen Gewerkschaften um neue Mitglieder, begründet diese Strategie nicht zuletzt mit der Schwäche der GDBA und betrachtet das Ensemblesnetzwerk als Verbündeten im Versuch sich neu zu positionieren. Andererseits sieht sich die GDBA in ihrer Existenz durch den mächtigen Gegenspieler ver.di und das Tarifeinheitengesetz bedroht. Sie wirft ver.di unfaire Methoden in ihren Organisationsversuchen von Künstler:innen vor und hält die Machtpotenziale des Ensemblesnetzwerks für überschätzt.

Hier spricht eine Berufsgewerkschaft, die um ihre Position im Feld fürchtet und deshalb auf die Wiederherstellung der alten Ordnung und die Einhaltung von bekannten Regeln pocht. Davon abzugrenzen ist eine Positionierung, die eine neue gewerkschaftspolitische Agenda anstrebt. Sie will Solidarität zwischen künstlerischen und nicht-künstlerischen Beschäftigtengruppen neu aushandeln. Zugleich werden unkonventionelle, arbeitspolitische Akteur:innen als Verbündete betrachtet, um den hergebrachten, gewerkschaftlichen Solidaritätsbegriff für neue Horizonte zu öffnen.

Denn bislang verhandelt die GDBA exklusiv die Tarifverträge für die im Dt. BV organisierten Theater. Die Idee einer künstlerischen Berufsgewerkschaft ist tief in der DNA des Theaterfeldes verankert. Vor allem ihr trauen die befragten Künstler:innen zu, die Eigensinnigkeit des Theaters in gewerkschaftliche Arbeitspolitik umzusetzen. Ein Grund ist, dass ihre Funktionärsposten oft direkt aus dem Feld heraus besetzt werden, wie etwa die des Präsidenten der GDBA im Zeitraum 2013-2021, Jörg Löwer. Von seiner Ausbildung her ist er professioneller Tänzer. Seit Ende der 1990er Jahre war er ehrenamtlich in der GDBA engagiert und hat auf Landesvorstandsebene die Interessen der freien Darsteller:innen vertreten, da er selbst lange Jahre als freier Musicaldarsteller und -tänzer bzw. als freier Choreograph tätig war. Er weiß somit aus eigener Erfahrung, wie sich eine Künstlerkarriere anfühlt.

Die Milieuzugehörigkeit, d.h. der »Stallgeruch« ist, so reflektiert es das Datenmaterial, für das Machtpotenzial und die symbolische Anerkennung der

Gewerkschaftsfunktionär:innen ein Vorteil und Nachteil zugleich. Zwar steigert eine Erfahrungssättigung deren ethische Glaubwürdigkeit. Künstler:innen wissen, was Künstler:innen wollen? Ja und nein. Denn zugleich wird über eine mangelnde Professionalität der GDBA geklagt. Bisweilen wird sogar geklagt, dass die Genossenschaft über die Jahre den Kontakt ins Feld verloren habe und mental mit dem (vor)modernen Fundament des bürgerlichen Theaters verflochten sei.

Richtig ist auch, dass die GDBA die einzige traditionsreiche Interessenvertretung für Bühnenkünstler:innen ist. Jedoch wird sie überwiegend als schwach wahrgenommen – im Grunde von allen Beteiligten. Hinzu kommt, dass sie als Organisation selbst die patriarchale Logik des Theaters widerspiegelt.

Im Jahr 2018 waren von den zehn Vorstandspositionen der GDBA nur zwei mit Frauen besetzt, die zudem eine Stellvertretungsfunktion hatten. Dass die Arbeitnehmendenvertretung von Theaterschaffenden so altbacken hierarchisch strukturiert ist, unterstreicht den Strukturkonservatismus der Interessenvertretung im Feld der darstellenden Künste. Dass sich die GDBA dennoch in den vergangenen Jahren mental und organisatorisch geöffnet hat, zeigt sich in ihrem internationalen Engagement. Auch hat sie die Soziallage von freiberuflich Beschäftigten im Theaterbetrieb als neuralgischen Punkt erkannt und ihrer Vertretung einen Sitz im Vorstand zugebilligt. Ohnehin existiert aus Sicht der GDBA zu den arbeitspolitischen Akteur:innen aus den FDK ein fruchtbarer Austausch.

Der Dialog finde beispielsweise in kulturpolitischen Gremien statt, etwa im Deutschen Kulturrat. Er profitiere von einem Generationswechsel bei der GDBA und von einer Kurskorrektur der freien Szene. Zur Klimaverbesserung habe beigetragen, dass sich die Vertreter:innen der FDK nun kooperativ verhalten und keine ökonomische Umverteilung zulasten der Theaterbetriebe fordern.

»Ja, die sind ja auch im Deutschen Kulturrat, wir sitzen in den gleichen Ausschüssen. [...] das ist ein fruchtbarer Austausch. Das war früher auch eher ein unfruchtbarer Austausch, weil [...] die Freien haben häufig gesagt, gebt uns Geld und nehmt es bei den Stadttheatern weg. Da ist dann bei uns hier alles unter die Decke gegangen [...] Aber die Freien haben auch aufgehört jetzt zu sagen, nehmt mal der Deutschen Oper 10 Prozent weg und gebt es der freien Szene in Berlin, das haben die aufgehört« (EI_5: 18/582-597).

Angesichts des gesellschaftlichen Machtverlustes von Gewerkschaften ist es nicht verwunderlich, dass sich ver.di diesem Teil der Arbeitswelt stärker zuwendet. Traditionell vertritt ver.di die Interessen des künstlerischen Personals an öffentlichen Theatern zwar nicht, sondern die des technischen und administrativen Personals. Sie hat sich aber mit den Tarifkonflikten am Staatsballett Berlin im Jahr 2015 und dem damit verknüpften, erfolgreichen Streik des künstlerischen Personals und deren Parteinahme für ver.di in Stellung gebracht (Ballett Journal 2016).

Hinzu kommt, dass ver.di die privaten Musicaltheater von Stage Entertainment vertritt und sich darüber eine gewisse Glaubwürdigkeit im Kunstfeld verschafft hat. Dadurch wird der GDBA ihre Position streitig gemacht. Das verändert die arbeitspolitische Tektonik im Theater empfindlich. Dennoch ist es unter Eingeweihten ein strittiger Punkt, ob ver.di einen hinreichenden Sinn für die Feldlogik mitbringt oder ob sie aus Sicht der Feldakteur:innen kunstnadäquate Regeln installieren würde, beispielsweise im Hinblick auf Arbeitszeiten.

Aus Sicht von ver.di ist die realexistierende Mitbestimmung am Theater allerdings ein zahnloser Tiger. Ausdruck dessen sei der Tarifvertrag NV Bühne mit seinem »routinemäßige Infragestellen« der Beschäftigungsverhältnisse. Kritisiert wird in den Interviews auch die weitreichende Intendantzmacht. Sie müsse durch Widerspruchsrechte der Beschäftigten begrenzt werden, um das Arbeitsverhältnis zu versachlichen. Die zentrale Stellschraube sei die Befristung des Arbeitsvertrages. Die strukturelle Befristung von Arbeitsverhältnissen sei nicht einzusehen, die dafür angeführten künstlerische Gründe unplausibel. Vielmehr wird hier argumentiert, dass es schlichtweg eine institutionell abgesicherte Gelegenheitsstruktur sei, die Bühnenkünstler:innen in prekäre Beschäftigungsverhältnisse zwingt. Dies zu ändern, sei möglich.

»Und es hängt auch nicht mit einem Wechsel in der künstlerischen Leitung zusammen, sondern es ist das routinemäßige Infragestellen des Beschäftigungsverhältnisses. ... Das schafft Unsicherheit. ... Wir wollen eine Stärkung der gesetzlichen Interessenvertretung.« (EI_8: 7/228-240).

Demgegenüber versucht sich die GDBA gegen arbeitspolitische Eindringlinge zu immunisieren, indem sie auf ihre Erfolge verweist. Ein großer Erfolg sei beispielsweise die Verankerung der pekuniären Honorierung von Probenanten und Gastverträgen wie ebenso die Verankerung der Schwangerenschutzregeln. Arbeitspolitische Konfliktlinien sehen die Interviewpersonen der GD-

BA vornehmlich in einer befürchteten Existenzbedrohung infolge des Tarifeinheitsgesetzes.

Im Tarifvertragsrecht heißt es in §4a, dass im Falle einer Tarifkollision, also bei Vorliegen von zwei Tarifverträgen im gleichen Betrieb der »Mehrheitstarifvertrag« angewendet wird, also derjenige, der von der Gewerkschaft mit der größeren Mitgliederanzahl im Betrieb abgeschlossen wurde. Kleinen Berufsgewerkschaften wie der GDBA kann dies zum Nachteil gereichen. Sollte beispielsweise ver.di eine größere Attraktion im Theater entwickeln und die Summe aus deren traditionellem Mitgliederstamm plus (neue) Mitglieder aus den künstlerischen Gewerken die größere Gruppe bilden als jene der GDBA, wäre ver.di die relevante Tarifpartei und die GDBA quasi ausgestochen. Ihr droht daher im Zweifel durch das Tarifeinheitsgesetz ein Verlust der Tariffähigkeit (Freese 2017).

Das Tarifeinheitsgesetz setzt der GDBA zu. Das ist die objektive Grundlage ihrer Rede von unlauteren Mitteln und falschen Versprechungen, mit denen ver.di neue Mitglieder im Kunstfeld gewinnen wolle.

»Andererseits sitzt die Bundesspitze von ver.di im Deutschen Bundestag mit uns bei Anhörungen zum Tarifeinheitsgesetz und sagt, wir wollen Tarifeinheit, also sprich, Verdrängung der kleinen Künstlergewerkschaften VDO und GDBA im Theaterbereich durch Konkurrenz.« (EI_5: 37/1144-1148).
 »Aber wenn ver.di einem Schauspieler [...] sagt, kommt zu uns, ihr habt einen unbefristeten Vertrag, ist das zutiefst unseriös.« (EI_5: 38/1204-1206).

Trotz aller Konkurrenz schätzen ver.di und die GDBA übereinstimmend das ENW als Häretikerin ein. Dabei fürchtet sich die kleine Berufsgewerkschaft verständlicherweise stärker vor einem Umsturz der arbeitspolitischen Ordnung als der arbeitspolitische Riese ver.di, der zudem im Feld nichts zu verteidigen hat, sondern selbst zum Sprung ansetzt. Im Rahmen einer Verteidigung der herrschenden Ordnung in den industriellen Beziehungen wird aus unterschiedlichen Gründen darauf gepocht, dass das Ensemblesnetzwerk kein legitimer, arbeitspolitischer Player sei.

Insgesamt werden die neuen Interessenvertretungen in der hier präsentierten, gewerkschaftlichen Position außerhalb der angestammten arbeitspolitischen Arena verortet. Bestenfalls würden solche Akteur:innen eine Interessengemeinschaft repräsentieren, wie entlang der gängigen Auslegung der grundgesetzlich garantierten Koalitionsfreiheit und des BetrVG zu argumentieren wäre (vgl. Blanke 2014; Kap. II.2.2). Als Interessengemeinschaft, die von

dieser gewerkschaftlichen Position aus eher als Lobbygruppen statt als legitime Streiter für Solidarität in der Arbeitswelt klassifiziert werden.

So wäre es für ver.di sowie GDBA von Vorteil, wenn sich die Künstler:innen »gewerkschaftlich organisieren« (EI_8: 28/1024-1028). Von entscheidendem Interesse wäre natürlich, welche Gewerkschaft dabei die Nase vorn hat.

5.2.5 Solidarität als Tauschgeschäft

Eine zweite, gewerkschaftliche Position zielt auf eine erneuerte Solidarität als Bollwerk gegen einen negativen Individualismus (Castel 2000). Fundament dieser Stärkung sei eine Öffnung der arbeitspolitischen Arena für neue arbeitspolitische Akteure. O-Ton des/der gewerkschaftlichen Gesprächspartner:in: »*Ich glaube, es braucht eine Rückbesinnung auf so ausgelutschte Worte wie ›Solidarität‹.*« (EI_25: 20/656).

Solidarität wird hierbei als ein Tauschgeschäft gehandhabt, um einen Surplus für beide Seiten auszuhandeln. Darin liegt der feine Unterschied zur erstgenannten Position. Hiernach sei der NV Bühne ein Anachronismus, der als Bruttomonatslohn selbst im Vergleich zu ungelerten Tätigkeiten in anderen Bereichen eine zu geringe Bezahlung biete. Folgende Textstelle belegt eindrucksvoll die Empörung der Gewerkschaftsfunktionär:in über die Entgeltstrukturen am Theater – und ist womöglich auch als indirekter Kommentar zur Durchsetzungsmacht der tonangebenden Gewerkschaft zu verstehen.

»Dass man jetzt heutzutage eine Mindestgage von 2000 Euro festlegt und sagt, ›das ist ne dolle Sache, dass wir das geschafft haben‹, für Menschen, die meistens einen Hochschulabschluss haben, ist das ne Frechheit. Also [...] das ist jetzt nicht despektierlich gemeint, aber da geht kein Hilfsarbeiter mit um die Ecke.« (EI_25: 11/367-376). »Auch im künstlerischen Bereich gibt es Alleinerziehende: wie kommen die denn mit ihren Kindern klar? [...] Und all solche Problematiken kann man mit dem NV Bühne inzwischen nicht mehr regeln.« (EI_25: 11/384-388).

Selbstverständlich spiegelt sich in dem Zitat der Konkurrenzkampf zwischen zwei Gewerkschaften. Konkurrenz ist Teil des Geschäfts im Wettbewerb um Mitglieder. Da die GDBA zu wenig Macht habe, also »*mangelnde Kraft*« (EI_25: 11/394), sei allen geholfen, wenn ver.di in die Tarifverhandlungen stärker einbezogen würde.

Das ENW sei angesichts der desolaten Lage »eine ganz tolle Sache«, quasi ein Notruf-Netzwerk. Dessen Leistung bestehe darin, auf die prekäre Lage der Bühnenbeschäftigten aufmerksam gemacht zu haben. Das mache das ENW zum potenziellen Verbündeten im Kampf um stärkere, soziale Rechte von fest beschäftigten Theaterbeschäftigten.

Neben den Ansatzpunkten Mindestgage und Arbeitszeitregelungen sieht mein:e Interviewpartner:in von ver.di einen weiteren Baustein einer erneuerten Solidarität darin, Ensemblesprecher:innen mit mehr Mitbestimmungsrechten auszustatten. So könne man sie in eine strukturelle Nähe zu Betriebs- und Personalräten bringen. Voraussetzung sei, dass sie Gewerkschaftsmitglied werden, damit ver.di einen Handlungsauftrag verspürt. Andernfalls sei fraglich, ob man miteinander ins Geschäft kommen kann. Ausgeschlossen sei, dass ver.di als eine Art Servicestation agiere.

»Aber Leute vom ENW müssten Mitglied bei ver.di werden [...]. Weil unsere Mitglieder geben uns unsere Aufträge. [...] Wenn Künstler, die sich im ENW engagieren, nicht Mitglied bei ver.di sind, haben wir keinen Auftrag und dann gibt's auch keinen TV. Das ist für uns, [...] das sind die, die uns bezahlen und uns die Aufträge geben, die uns auch demokratisch legitimieren, in dem, was wir tun [...] das geht nur mit Mitgliedschaft« (EI_25: 10/325-333).
 »Das kann nicht so sein, wir treffen uns manchmal, tauschen uns aus und wir verhandeln denen einen schicken TV und dann läuft das schon.« (EI_25: 9/293-299).

Der Gesprächsverlauf macht deutlich, dass diese:r Gewerkschaftsvertreter:in eine Erneuerung von Solidarität befürwortet, die durch eine behutsame Öffnung der arbeitspolitischen Arena vorangetrieben wird. Unkonventionelle, arbeitspolitische Akteur:innen werden in diesem Szenario nicht zum Zaungast der angestammten Solidaritätsarena erklärt. Vielmehr werden neue strategische Allianzen abgewogen – und natürlich neue Mitglieder willkommen heißen. Zugleich wird das ENW als eine Art Juniorpartner im Kampf gegen ökonomische und arbeitsweltliche Machtverhältnisse adressiert. In Zweifel gezogen wird indes die sozialkritische Glaubwürdigkeit des Juniorpartners.

Im Interview ist das Thema der Konkurrenz zwischen eingessener und ambitionierter Gewerkschaft sowie zwischen etabliertem, arbeitspolitischem Akteur und arbeitspolitischem Neuling im Feld allgegenwärtig. Unmissverständlich wird klar, dass eine lockere, nicht-kodifizierte Assoziation zwischen Gewerkschaft und bewegungspolitischem Akteur von der Interviewperson als inakzeptabel eingeschätzt wird. Als glaubwürdiger Einsatz zählt allein

die Mitgliedschaft. Aus diesem Blickwinkel besehen, kann ein gemeinsamer Kampf gegen sozial ungerechte Verhältnisse im Rahmen einer Tauschbeziehung stattfinden. Sie beruht auf einem Tausch, in dem die Mitglieder als Auftraggeber und die Gewerkschaft als Auftragnehmer auftreten.

5.2.6 Fließende Solidaritäten

Eine dritte Position sieht das gewerkschaftliche Solidaritätskonzept »*ein bisschen fließend*« (EI_15: 34/1219). Solidarität firmiert darin nicht als Gegenstand einer Tauschbeziehung. Vielmehr wird das Bild einer Gewerkschaft als Moderatorin von Interessen entworfen, die zwischen unterschiedlichen Gruppen vermittelt.

So wird mit einem Solidaritätsbegriff operiert, der Solidarität weniger als normative Bezugsgröße, sondern als Aushandlungsprozess versteht, der über die Betriebsgrenzen hinausreicht. Ohne – das sei betont – den Grundpfeiler von Gewerkschaft als Mitgliederorganisation zu hintertreiben, wird für eine Auffassung von Gewerkschaft als gesellschaftliche Akteurin plädiert, die inklusive Solidarität organisiert. »*Wir könnten viel voneinander lernen*« (EI_15: 33/1184), lautet die Devise.

Fließende Grenzen identifiziert die Interviewperson beispielsweise beim Personal. Immer wieder spricht er/sie im Interview über die Beschäftigtengruppe der Freien. Dabei ist weniger bemerkenswert, dass mein:e Interviewpartner:in dieses Thema anspricht, sondern in welchen Kontext es gesetzt wird. Anstatt eine Abschaffung von befristeten Arbeitsverhältnissen zu fordern, problematisiert er/sie, dass die künstlerischen Solo-Verträge missbraucht würden, um die höheren Gagen von Kollektiven (Tanz, Chor) bzw. der in den TVÖD integrierten nicht-künstlerischen Gewerke zu unterlaufen.

Die steigende Anzahl von Projektbeschäftigten im Theater wird zum Anlass genommen, um über gewerkschaftliche Organisationsstrategien und Solidaritätskonzepte zu reflektieren. So gelte es, enger mit neuen Vereinigungen zusammenarbeiten und sie politisch zu unterstützen. Auf diese Weise könne die historisch gewachsene Arbeitsteilung der gewerkschaftlichen Vertretung am Theater überwunden werden. Als weit verzweigte und personell starke Organisation bringe ver.di geballte Manpower und gesellschaftliche Macht mit.

»Und dann haben wir noch den DGB, also unseren Dachverband, der auch nochmal die Stimme ganz anders erheben kann, als es [...] so eine einzelne Mini-Organisation könnte« (EI_15: 19/651/679).

Zwar ist aus Sicht der Interviewperson die befristete Beschäftigung für künstlerisches Personal nicht sakrosankt. Doch die Kostendämpfungs-Strategie der Theater – im Interview pointiert als »Lohndumping« und »Prekarisierungsstrategie« der Arbeitgeber – führe dazu, dass zwischen den Beschäftigtengruppen »die Grenzen verschwimmen«. Die Häuser würden immer öfter tarifliche Standards unterlaufen, um sich Handlungsspielräume bei der Personalplanung zu erkaufen.

Die steigende Anzahl von unsteten und freien Beschäftigungsverhältnissen habe negative Folgen für die alltägliche Gewerkschaftsarbeit. Dadurch werde das technische Personal aus dem Wirkungsbereich des TVÖD und damit aus ver.di's Machtbereich herausgetrennt. Damit verbunden ist ein Problem, das ich als Phänomen der atmenden Ensembles bezeichne.

Durch die vertragliche Verwischung der Beschäftigtengruppen und insbesondere durch den nominellen (arbeitsvertraglichen) Eingang des technischen ins künstlerische Personal verliere ver.di ihre Ansprechpartner. Folge sei ein gewerkschaftlicher Machtverlust, der aus der Lockerung des solidarischen Zusammenhangs von Gewerkschaft und Betriebsrat resultiere.

»Und die Grenzen verschwimmen. Die Arbeitgeber der Städtischen Bühnen stellen also viele Leute in so Feldern ein, wo man darüber streiten kann, sind die jetzt künstlerisch beschäftigt oder nicht. Öffentlichkeitsarbeit, Pressearbeit und so weiter. [...] auch bei vielen Technikern, im Kostüm und, und, und [...], die kriegen also nicht den Tarifvertrag von ver.di Öffentlicher Dienst, sondern die kriegen den künstlerischen Tarifvertrag und damit sind sie auch ein bisschen unserem Einfluss entzogen. [...] Wenn wir jetzt in den Häusern mobilisieren, Aktionen machen, dann ist da immer weniger an Kernbelegschaft, die so unmittelbar Tarifbezug hat.« (EI_15: 13/441- 486).
 »Für uns sind auch die Betriebsräte [...] sehr wichtig [...], dass wir auch künstlerisch Beschäftigte in den Betriebsräten sehen und das funktioniert nur bedingt [...].[...] und ich denk da immer gewerkschaftlich, die müssen nicht ver.di sein.« (EI_15: 12/430-440).

Um dem gewerkschaftlichen Machtverlust zu begegnen, sei eine stärkere Verschränkung von Betriebsräten mit dem künstlerischen Personal die beste Strategie. Zudem eröffne eine inter-gewerkschaftliche Kooperation eine neue, zeitgemäße arbeitspolitische Arena. Insofern wird hier die Tür für gewerkschaftsübergreifende Kopplungen geöffnet. Zugleich müsste die Arbeitslogik der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen gewährleistet bleiben oder gar gestärkt werden.

5.3 Arbeitspolitik der freien Szene

Im Folgenden beleuchte ich die arbeitspolitischen Spiele der freien darstellenden Künste (FDK). Ziel von deren Interessenvertretung ist sich »gegenüber der Politik zu formulieren« (Heering 2013). Darüber hinaus will die Interessenvertretung ihren Mitgliedern eine stetige Professionalisierung ermöglichen, glaubwürdig in die Szene hinein und solidarisch über sie hinauswirken.

Wie die Interessenvertretung der FDK das macht, wird im Folgenden dargestellt. Im Fokus steht der BFDK (Bund für Freie Darstellende Künste). Außerdem werden die arbeitspolitischen Professionalisierungspfade von zwei seiner 16 Landesverbände porträtiert; nämlich die arbeitspolitische Strategie des DFDK (Dachverband freie darstellende Künste) aus Hamburg und des LAFT Berlin (Landesverband freier darstellende Künste). Sie stehen für jeweils unterschiedliche Modi der arbeitspolitischen Interessenartikulation sowie für je spezifische politische Strategien, die eigenen Interessen unter unterschiedlichen Möglichkeitsbedingungen und Glaubensregeln zu verwirklichen.

5.3.1 Eine kulturpolitische Arena

Innerhalb der industriellen Beziehungen in Deutschland besetzt die Interessenvertretung der FDK eine arbeitspolitische Leerstelle. Im Kern stellt sie eine kulturpolitische Arena von Arbeitspolitik dar. Sie hat sich maßgeblich in Reaktion auf das Projektdilemma im Kontext kulturpolitisch gesteuerter Fördermittelabhängigkeit entwickelt. Gegenspieler der Interessenvertretung ist primär die (Kultur-)Politik in ihren föderal verfassten Strukturen. Die Interessenvertretung der freien Szene ist daher auch geprägt von Interessen der demokratisch-parlamentarischen Gremien bzw. staatlichen und kommunalen Behörden (Heinrichs 2015: 35).

Die arbeitspolitischen Adressat:innen der FDK im Sinne ihrer (potenziellen) Koalitionspartner:innen sowie Vetospieler:innen sind neben der Kulturverwaltung der Länder/Kommunen und Bund beispielsweise auch das Kulturstaatsministeriums (BKM) sowie die kulturpolitischen Sprecher:innen der Parteien. Wenngleich die FDK keinen traditionellen hierarchischen Arbeitskonflikt haben, übernimmt die kulturpolitische Ebene als Geldgeber eine symbolische Auftraggeberfunktion. Auf diese Weise schleichen sich traditionelle Arbeitskonflikte in die politischen Spiele der Beteiligten gewissermaßen durch die Hintertür ein.

Ein Interviewpartner aus der Kulturverwaltung beschreibt diese Relation als »Grundstruktur«. Für die Auftragsvergabe werden seitens der Kulturverwaltung bzw. des Kultursenats zumeist Jurys einberufen, die über die Förderfähigkeit von Projektanträgen entscheiden und folglich die Mittelvergabe entscheidend beeinflussen. Die damit verknüpfte Wettbewerbslogik begründet einen indirekten Konkurrenzdruck bei der Vergabe von Projektmitteln, wie man ihn auch aus der Wissenschaft, dem Filmgeschäft oder der Architektur kennt.

Insgesamt zwingt die soziale Architektur der arbeitspolitischen Arena die Interessenvertretung der FDK dazu, immer auch zu kulturpolitischen Akteur:innen zu werden. In dieser Eigenschaft thematisieren sie nicht nur kulturpolitische Fragen, sondern erheben sozial- und arbeitspolitische Forderungen, allem voran eine sozialpolitische Sensibilisierung der kulturpolitischen Förderpraxis.

5.3.2 Politische Inkubationsphasen

Die Interessenvertretung der FDK ist Resultat sowie Motor einer solidarischen Selbst-Ermächtigung im Sinne von Heindl/Stüber (2019). Zugleich steht sie für die voranschreitende Professionalisierung und Institutionalisierung der freien Szene. Im Jahr 1990 gründete sich der Bundesverband Freie Theater, seit 2018 firmiert er als Bundesverband Freie Darstellende Künste (BFDK) (vgl. BFDK 2018).

Aus einem sozialhistorischen Blickwinkel mag der Zusammenschluss zu einem Interessenverband innerhalb einer freien Kunstszenen als der Widerpenstigen Zähmung erscheinen. Denn immerhin hat sie sich aus einer Kritik am Stadttheater mit seinen festen Strukturen entwickelt. Ein Zusammenschluss zu einem Verband könnte man daher unter Umständen als Scheitern der eigenen Künstlerkritik und als Absinken ins Establishment auffassen, gegen das sich die sozialen Bewegungen der (Post-)1968er Zeit mit ihrem »Sound der Revolte« (Siegfried 2008) zur Wehr gesetzt hatten.

Tatsächlich war der erste Schritt zur Institutionalisierung nicht unumstritten, schreibt Martin Heering (2013), damals Geschäftsführer des (heutigen) BFDK. Die Entscheidung für die Gründung eines Bundesverbandes sei vor allem von der Idee getragen gewesen, sich gemeinsam »gegenüber der Politik zu formulieren« (Heering 2013: 208). Hierfür gab es seit Ende der 1970er Jahre bereits Vorläufer aus dem Spektrum der sozialen Bewegungen.

Im Jahr 1977 hatten sich einige Gruppen aus der ganzen Bundesrepublik zur Initiative für Freie Theaterarbeit (IFTA) zusammengeschlossen. Bis in die 1980er Jahre bestand sie als freie Interessenvertretung und Informationsbörse, war also ein rein bewegungspolitisches Netzwerk. Im Gestus der marxistisch unterlegten, post-68er Phase übte der Zusammenschluss sozialkritisch angeleitete Künstlerkritik. Sie kritisierten den »Ausschluss relevanter Theaterarbeit« aus der Kulturförderung, diskutierten »affirmative Tendenzen« der entstehenden Kulturmanagement-Studiengänge und schrieben ein Buch über Theaterzensur (Heering 2013: 208).

Treibende Kraft für die Gründung des Bundesverbandes waren Akteur:innen der freien Szene aus NRW. Sie hatten sich Mitte der 1980er zu einem Landesverband der freien Theater zusammengeschlossen. Als »Kooperative« knüpften sie an Vorbilder kollektiv organisierter Künstlergruppen an (Müller-Jentsch 2008), waren zugleich gewerkschaftlich orientiert und gaben sich als sozialkritisch imprägnierte Bewegung zu erkennen (vgl. Kern 2008; Rucht/Neidhard 2020).

Den harten Kern des im Jahr 1990 gegründeten Bundesverbands bildeten vier regionale Zusammenschlüsse: die genannte Kooperative aus NRW, der Landesverband freier Theater Hessen, ein Selbsthilfe-Projekt von Off-Theatern und Theatergruppen in Berlin (SPOTT) und der Verein zur Förderung der Professionellen Freien Theater in Norddeutschland. Das Interesse an einer kollektiven Organisation war von Beginn recht groß. Auf dem Gründungskongress kamen mehr als 300 Theaterschaffende zusammen (Heering 2013).

Die ersten Ziele der Verbandsarbeit bestanden darin, freie Theaterschaffende über Fördermöglichkeiten zu informieren, Kooperationsoptionen mit der Kulturpolitik auszuloten und die Verbesserung der sozialen Lage von freien Theaterschaffenden zu fordern. Bis Ende 1991 hatten sich in Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz ebenfalls Landesverbände gegründet. Seit 1992 agieren sie als Zusammenschluss von Landesverbänden, sind also föderal organisiert.

Allerdings bestand bis Mitte der 1990er Jahre der Zusammenschluss nur aus Verbänden aus den sog. »alten Bundesländern«. Erst Mitte der 1990er Jahre schlossen sich die freien Szenen in den neuen Bundesländern zur Theaterkooperative Ost (TKO) zusammen, ehe sie 1997 in den Bundesverband eintraten, wobei Sachsen und Thüringen erst im Jahr 2007 dazu kamen (Heering 2013: 209f.).

Im Rückblick erweisen sich die 1990er Jahre als arbeitspolitische Inkubationsphase des Bundesverbandes der freien Theater. Gerahmt war diese erste Zeit auch von einer zügigen, aber bedingten Anerkennung auf der bundespolitischen Bühne. So wurde beispielsweise der erste Vorsitzende Stefan Kuntz bereits 1992 in den Beirat der Künstlersozialkasse berufen (Kuntz 2014). Damit wurde dem Verband politisches Kapital und auch eine nicht unerhebliche, institutionelle Macht verliehen. Jedoch liefen die Bemühungen der Interessenvertreter:innen um eine öffentlich finanzierte Bundesgeschäftsstelle zunächst ins Leere. Das sollte die gesamten 1990er Jahre so bleiben, sodass diese Phase von »aufreibender ehrenamtlicher Arbeit« und kontroversen Diskussionen darüber geprägt war, ob der Bundesverband sich auflösen und die Landesverbände völlig autonom agieren sollten (Heering 2013). Dazu kam es jedoch nicht.

Die 00er Jahre brachten mehr kulturpolitische Anerkennung – symbolisch erfahrbar etwa im Jahr 2009 bei einem Empfang des Bundesvorstands durch den damaligen Bundespräsidenten Horst Köhler. Einige Jahre zuvor gelang es dem Bundesverband zu der im Jahr 2005 eingesetzten Enquete-Kommission ›Kultur in Deutschland‹ durchzudringen. Die damalige Geschäftsführerin des Bundesverbandes Kirsten Haß konnte gemeinsam mit ihrem Co-Vorsitzenden und dank der Unterstützung durch den (damaligen) Leiter der kulturpolitischen Fakultät der Universität Hildesheim, Wolfgang Schneider, bei der Enquete-Kommission »Kultur in Deutschland« ein Expertenhearing zur Situation der freien Theater durchsetzen. Damit bot sich eine gute Gelegenheit, um sich gegenüber der »Politik zu formulieren«.

Im Jahr 2006 fand das Expertengespräch mit drei Akteur:innen der freien Szene statt: Andreas Rochholl von der Zeitgenössischen Oper Berlin, Günther Jeschonnek, Leiter des Fonds Darstellende Künste, Kathrin Tiedemann vom FFT Düsseldorf. Sie referierten über die Produktions- und Förderbedingungen, sowie Kooperationen zwischen freiem und institutionalisiertem Theaterfeld. Deren Schilderungen flossen in die politische Berichterstattung und Handlungsempfehlungen der Enquete-Kommission ein »und wieder zurück ins politische Handeln« (Haß 2010: 443).

Das Expertenhearing stellt nach der Gründung des Fonds Darstellende Künste Mitte der 1980er Jahre eine nächste wichtige Etappe dar, die freien darstellenden Künste offiziell als zweite Säule der Theaterproduktion anzuerkennen (Deutscher Bundestag 2005; vgl. Deutscher Bundestag, Enquete-Bericht 2007: 106). Für die Interessenvertretung wiederum war sie von Be-

deutung, um sich als politikfähig zu beweisen und politisches sowie soziales Kapital zu akkumulieren.

In der 2010er Dekade erfolgte ein nächster Professionalisierungsschub. Er manifestiert sich im Report *Darstellende Künste* und in der öffentlichen Förderung der Verbandsarbeit. Im Nachgang zum Enquete-Bericht (2007) dokumentierte der im Jahr 2010 publizierte Report *Darstellende Künste* (Jeschonnek 2010), eine breit angelegte Studie zur sozioökonomischen und arbeitsrechtlichen Lage von Tanz- und Theaterschaffenden in Deutschland, dass das Gros der freien darstellenden Künstler:innen von der Hand in den Mund lebt und die Einkommensverhältnisse etwa 40 Prozent unter dem Durchschnitt liegen (Saßmann 2013: 123). An der Studie wirkte der Bundesverband mit, brachte sich also als wichtiger Auftraggeber und Wissensproduzent über die Arbeitsverhältnisse der FDK in Stellung.

Seit dem Jahr 2011 wird der Bundesverband schließlich vom BKM durch eine Geschäftsstelle mit zwei Geschäftsführer:innen und je einer halben Stelle gefördert. Seit dem Jahr 2010 findet im fünfjährigen Turnus ein Bundeskongress statt.

Festzuhalten ist, dass die freie Szene nach der Einrichtung des Fonds für darstellende Künste Mitte der 1980er Jahre spätestens seit Mitte der 00er Jahre als zweite Säule der Theaterkunst in Deutschland offiziell anerkannt war. Als Schaltstelle für die weitere Professionalisierung hatte sich im Jahr 1990 der Bundesverband als Interessenvertretung der FDK gegründet. Relativ zügig wurde er zwei Jahre nach Gründung auf die ›große‹ politische Bühne geholt und konnte als Interessenvertretung eines bis dato weitgehend nicht repräsentierten Zweiges der darstellenden Künste reüssieren.

Gleichwohl dauerte es zwanzig Jahre bis zur Einrichtung einer öffentlich geförderten Geschäftsstelle. Unterdessen konnte die damalige Geschäftsführerin des Bundesverbands Mitte der 00er Jahre in die Leitungsposition der Projektförderung der Kulturstiftung des Bundes aufsteigen. Sie ist seit 2020 Verwaltungsdirektorin und Vorstandsmitglied der Kulturstiftung des Bundes. An ihrer Karriere zeigt sich eindrucksvoll die Verzinsung politischen Kapitals und dass ein Engagement im BFDK unter Umständen für machthöhere Posten qualifiziert.

5.3.3 Kritik der Arbeitsbedingungen

Die Interessenvertretung der FDK versteht sich als eine Stimme der Sozialkritik. Sie beschränkt sich daher nicht auf Forderungen nach dem Schönen, Wahren, Guten. Im Selbstverständnis eines zivilgesellschaftlichen Akteurs wird Kunst vielmehr verstanden als »Ort, an dem Freiheit verhandelt wird« (BFDK 2017: 39).

Die Kritik der Interessenvertretung an den Arbeits- und Produktionsbedingungen bezieht sich im Kern auf drei bzw. vier freiheitsbegrenzende Strukturen der FDK. Dabei geht es, erstens, um die soziale Frage. Zweitens, wird das kulturpolitische Fördersystem hinterfragt. Drittens, wird eine allgemeine Systemkritik am Wohlfahrtsstaat geübt.

In Bezug auf eine projektbedingte Prekarisierung von Arbeits- und Lebenslagen wird die mangelnde Planbarkeit der Arbeitsbiographie und folglich des gesamten Lebensverlaufs beklagt. Angesichts des steigenden Arbeitskräftepotenzials und zunehmender Konkurrenz werde es immer schwieriger ein auskömmliches Einkommen zu erzielen, wie in folgender Interviewpassage exemplarisch ausgeführt wird.

»Es wird irgendwie immer schwieriger, davon zu leben. Weil, dann hast du zwei Monate Arbeit, die bezahlt sind und dann hast du drei Monate unbezahlte Arbeit, wo du irgendwelche Anträge schreibst, was ja auch niemand bezahlt, [...]. Du musst ja jedes Jahr neu Anträge schreiben. Und das wird immer komplexer und immer schwieriger, weil der Konkurrenzdruck so hoch ist« (EI_13: 12/381-386).

Kritisiert werden am kulturpolitischen Fördersystem vor allem unübersichtliche und disparate Förderprogramme sowie zu kurze Förderzeiten. Zudem sei es oft Zufall, ob das vorgeschlagene Projektthema den Geschmack der Jury treffe. Von daher wird ein Mitspracherecht bei der Juryzusammensetzung zu einer wichtigen Stellschraube für die Durchsetzung von Interessen. Illustrierend hierzu folgende Zitate aus meinen Interviews mit Verbandsrepräsentierenden.

Ja, ich glaube, die großen Probleme sind einmal das Fördersystem, wo sich viel verbessert hat, aber ... wo man immer ein bisschen aufpassen muss, dass die kleinen freischaffenden Strukturen nicht einfach hinten runterfallen (EI_3: 12/338-346). Also, es werden akademische Standards teilweise gesetzt, obwohl die Jury immer behauptet, nein. Aber du siehst sehr genau,

wer mit welchen Anträgen durchkommt und wer nicht, was für ein Level da inzwischen irgendwie gefordert wird, auch an Auseinandersetzung, die du im Vorfeld führst.« (EI_13: 12/387-391). »Da hast Du dann Glück, wenn die Jury grad das Thema für relevant hält, was in Deinem Antrag steht (EI_17: 11/349-356).

Anlass zur Kritik gibt der Interessenvertretung der FDK schließlich die Verfasstheit des deutschen Wohlfahrtssystems mit seinen industriegesellschaftlichen Pfadabhängigkeiten. Die sozialen Absicherungssysteme in Deutschland seien noch immer auf die Normalbiographie des männlichen Erwerbsbürgers ausgerichtet und vom Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Gegensatz geprägt. In einem öffentlich geprägten Fördermittelmarkt, wie es die FDK in Deutschland sind, provoziere das System neben unsteten Erwerbsbiographien auch Altersarmut (vgl. Fachinger 2018). Dies gelte auch für die bereichsspezifischen sozialen Sicherungssysteme durch die Künstlersozialversicherung, die auch in der Wissenschaft schon lange bemängelt wird (z.B. Manske 2012, 2015, 2018).

Mit der Verbreitung hybrider Erwerbsbiographien hat sich die Lage zuge-spitzt. Der LAFT thematisiert sie als Stellschraube der sozialen Absicherung von Kunstschaffenden, insbesondere unter pandemischen Bedingungen (z.B. LAFT 2021, Newsletter April 2021).²

Ich fänd es wichtig, dass in den Fördersystemen für die freie Szene daran ge-dacht wird, dass das nicht mehr unbedingt nur temporär arbeitende Leute sind, sondern dauerhafte Strukturen. Und wo die Leute auch wirklich von le-ben und wo das entsprechend funktionieren muss, dass die dann auch nicht in der Altersarmut landen nach 30 Jahren. (EI_3: 37/1068-1075)

Überdies werden feldinterne Ungleichheitsachsen (selbst-)kritisch reflektiert. Hier ist hervorzuheben, dass in den FDK kein dem institutionalisierten Thea-terfeld homologer hierarchischer Konflikt, sowie kein vergleichbarer #MeToo-Konflikt existiert. Dass Geschlecht in den FDK auf den ersten Blick keine kate-gorische Ungleichheitskategorie darstellt, zeigt sich etwa an den Förderquoten des Fonds für darstellende Künste. Die Förderquote offenbart keinen Gender-

2 Die Problematik der sozialen Absicherung wird unter pandemischen Bedingungen fraglos für viele freie Kunstschaffende zu einer potenziell existenzvernichtenden Be-drohung (Manske 2020).

bias, sondern eine nach Geschlecht gleich verteilte Förderung von Projekten (FDK-Bericht 2018: 3; s. Kap. IV.3).

Die eingebaute Geschlechterungleichheit sitzt tiefer, nämlich in einem hartnäckigen Muster geschlechtsspezifischer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt, das sich am Professionalisierungsgrad des Berufsfeldes festmacht (Manske 2021a). Denn wenig professionalisierte Branchen mit vergleichsweise schlechten Einkommenschancen und geringen Aufstiegsmöglichkeiten sind traditionell eher weiblich als männlich dominiert (Krüger 1995) – das Muster der semi-professionellen Regulierung, kombiniert mit der für die Kultur- und Kreativbranchen typischen Prekarisierung von männlichen Erwerbsbiographien (Manske/Brunsen 2015), ist quasi der Unterbau der egalitär erscheinenden Geschlechterordnung der FDK.

Allerdings produzieren die institutionalisierten Konkurrenzverhältnisse der Förderpolitik eine starke Konkurrenz und fördern unstete Karrieren. Potenzielle und teils offene Machtkonflikte sind die Folge. Künstlerisch offensiv werden dagegen Race-Konflikte diskutiert, während soziale Klassenkonflikte, die in Frankreich seit einiger Zeit ein heftig debattiertes künstlerisches Sujet sind, kaum thematisiert werden. Allerdings markieren verschiedene Interviewte den Mittelschichtsbias der FDK in Deutschland als wunden Punkt. Obgleich es an Daten fehle, sei offenkundig, »wie wenig Kinder aus ArbeiterInnen-Haushalten in der freien Szene sind.« (EI_2: 14/452-453), wie eine Interviewperson aus dem Berliner Verband stellvertretend äußert.

Das folgende Zitat einer Repräsentant:in eines Interessenverbands illustriert, wie über die blinden Punkte feldspezifischer Ungleichheitsachsen reflektiert wird.

Also, da wo nicht so viel Geld zu verdienen ist, sind sowieso viele Frauen. Aber wenn man schaut, wer die großen Häuser leitet oder die großen Gruppen, stehen die Freien deutlich besser da. Wir haben nicht das übliche Geschlechtergefälle wie beim klassischen Intendantzbereich [...] Also ich glaube, dass Race Class eher Thema ist in den freien darstellenden Künsten als Gender, dass man sozusagen ein bisschen aus dem weißen Bildungsbürgertum rauskommt und ein mehr abbildet, wer eigentlich da ist [...] (EI_3: 13/357-377). [lacht] sozusagen die ersten Stücke mit Menschen mit Migrationshintergrund kommen aus dem freien Bereich. Ich will nicht sagen, dass alles toll ist – gar nicht. Aber ich habe schon das Gefühl, dass [...] da auch mehr Freiraum ist (EI_3: 38/1093-1109).

5.3.4 Ein kooperativer Geist

Seit seiner Gründung im Jahr 1990 ist der Bundesverband Freie Darstellende Künste (BFDK) zu einer professionell operierenden Organisation herangereift. Heute gehört er zu den großen Theaterverbänden Deutschlands. Als Dachverband von 16 Landesverbänden und 4 assoziierten Verbänden vertritt er auf Bundesebene die Interessen von etwa 2.300 Mitgliedern, während es im Jahr 2009 nur rund 600 eingeschriebene Mitglieder waren. Das spiegelt ein rasantes Wachstum und symbolischen Machtzuwachs vor allem seit den oer Jahren wider³ (Heering 2014: 24).

Seine Landesverbände bilden autonom agierende, mehr oder weniger institutionalisierte, teils projektgebundene Standesorganisationen, die ihren Mitgliedern eine wirtschaftliche und soziale Schutzfunktion bieten wollen. Der BFDK engagiert sich zudem spartenübergreifend für die sozialen Rechte aller freiberuflichen Künstler:innen. Er ist u.a. in der Künstlersozialkasse sowie im Spitzenverband der Bundeskulturverbände, im Deutschen Kulturrat organisiert. Dort vertritt er im Rat für darstellende Kunst und Tanz die Interessen seiner Mitglieder. Überdies ist er auch eine treibende Kraft einer internationalen Vernetzung der freien darstellenden Künste, was im Interview als nächster logischer Schritt der Solidarisierung deklariert wurde.

Die Mitgliederstruktur ist differenziert. Knapp 4,6 % sind nicht-künstlerische Akteur:innen, wie z.B. Produktionsbüros, 6 % der Mitglieder sind Spielstätten ohne Ensemble, 33,2 % Produktionsgemeinschaften ohne eigene Spielstätte, 23,8 % Produktionsgemeinschaften mit eigener Spielstätte, 32,4 % Einzelkünstler:innen. Die vorherrschende Rechtsform ist mit 46,7 % die Freiberuflichkeit, gefolgt von der ebenfalls persönlichen wirtschaftlichen Haftbarkeit der GbR (24 %). Als Verein oder GmbH sind ein Drittel der BFDK-Mitglieder verfasst (24 % und 5,1 %) (BFDK 2016: 13).

Repräsentiert sind im BFDK überwiegend Künstler:innen mit langjähriger Berufserfahrung in der freien Szene. Im Durchschnitt sind die BFDK-Mitglieder seit mindestens 17 Jahren im Geschäft, nur knapp 10 % der Befragten befinden sich nach eigenen Angaben in der Anfangs- und Aufbauphase ihrer Tätigkeit (1-10 Jahre aktiv) (BFDK 2016: 15).

In den Interviews wird ein kooperativer Geist unterstrichen, der die kulturpolitischen Auseinandersetzungen der freien Szene mit den Kulturverwaltungen bzw. den politischen Vertreter:innen anleite. Von Seiten etwa

3 <https://darstellende-kuenste.de/de/verband/ueber-uns.html>, Zugriff 3.11.2020.

des politischen Feldes wird den Repräsentant:innen der Interessenvertretung attestiert, dass sie die administrativen Regeln sowie Umgangsformen in Verwaltung bzw. Politik kennen. Dies sei ein Schlüssel, um »die politischen Vertreter:innen für sich einzunehmen«, erläutert ein:e kulturpolitische:r Parlamentsabgeordnete:r. Die Aufgabe der parlamentarischen Kulturpolitiker:innen sei hingegen, »als eine Art Übersetzer zu fungieren« und die Interessenvertretung zu ermächtigen, ihre Anliegen nach den Regeln der politischen Geschäfts zu kommunizieren.

»Die kennen ganz genau die Mechanismen von Kulturpolitik. Die wissen ganz genau, wie ein Haushaltsplan entsteht. Die wissen ganz genau, was für Förderziele realistisch sind, welche Zahlen realistisch sind und wie man das im besten Fall auch hinbekommt, am Ende hier tatsächlich ein Aufwuchs in einer Förderung oder sogar ein neues Förderinstrument zu generieren.« (EI_27: 12/378-383).

Um sich als professionelle Interessenvertretung im Spiel zu halten, ist die Beherrschung der politischen Rhetorik und die richtige Dosierung in der Präsentation der eigenen Interessen eine wesentliche Quelle kulturpolitischen Kapitals. Auf dieser Basis machen sich die Interessenvertreter:innen diskursfähig in den Arbeitsgesprächen mit der Kulturverwaltung oder im Parlament. Dagegen würden andere Interessenvertretungen des Kulturbetriebes vergleichsweise heftig entlang von Klassenkonflikten argumentieren. Bei denen sei oft »alles ein Konflikt« (EI_18:14/446), beispielsweise den »Staat und all seine Organe abzulehnen« (EI_18:14/452). Mit der Interessenvertretung der darstellenden Künste hingegen finde ein »konstruktiver Dialog statt« (EI_18:14/452). In der Politik gelten sie daher als »Prototyp der Interessenvertretung« (Expert:in 10). Sie werden als »Partner« (Expert:in 22) betrachtet, mit denen man etwa im Falle der kulturpolitischen Vertretung auf großer politischer Bühne koalitiert und sich gegenseitig unterstützt.

»Man weiß genau, die anderen Mitglieder der eigenen Fraktion sind eher der Gegner als die anderen Mitglieder im Kulturausschuss aus den anderen Fraktionen« (EI_16: 6/175-177). »Und dass auf der Verwaltungs- und auf der politischen Ebene klar geworden ist, dass man sich sehr viel stärker öffnen und in Dialog treten muss. Da ist noch nicht viel synchronisiert. Aber es gibt glaub ich von beiden Seiten n großes Interesse, die unterschiedlichen Seiten auch wahrzunehmen. Mehr Verständnis.« (EI_17: 13).

Gelegentlich wird seitens der Kulturverwaltung der Wunsch geäußert, dass man sich »mehr unterhakt« im gemeinsamen Interesse zugunsten der Kultur (Expert:in 11). Auf der anderen Seite wird die Demonstration einer strukturellen Opposition durch die Künstler:innen als regelkonformes Spiel betrachtet: Druck aufzubauen sei »sinnvoll« (Expert:in 22). Künstler:innen verschaffen sich damit Glaubwürdigkeit im arbeitspolitischen Spiel der Kulturpolitik, das bisweilen nun mal als Kampffinszeniert werden müsse. Opposition sei deshalb kein Selbstzweck. Der Druck der Künstler:innen auf die Kulturverwaltung diene in Wirklichkeit dem gemeinsamen Ziel der Förderung und Stärkung des Kulturlebens. Dazu folgendes Zitat aus der Hamburger Kulturbehörde.

»[...] weil wir alleine können es ja auch nicht richten, sondern wir brauchen die Unterstützung von der Politik, die dann letztendlich ja die Haushalte verabschiedet« (El_22: 4/101-103).

Überspitzt gesagt: Die Akteur:innen der arbeitspolitischen Arena der FDK verstehen sich als Teil eines klassenkampfbefreiten, sozialen Biotops. Im Klima eines herrschaftsfreien Diskurses werden Interessen formuliert und legitime Produktionsweisen sowie gute Arbeit ausgehandelt. Ein gemeinsames Interesse an einem lebendigen Kulturleben überbrückt zeitweilige Differenzen zwischen den Konfliktparteien.

5.3.5 Professionalisierungspfade

Der BFDK als Dachverband unterhält bereits seit dem Jahr 2011 eine Geschäftsstelle in Berlin, finanziert vom zuständigen Ministerium, dem BKM. Sie bietet eine professionelle Anlaufstelle für Beratung und Wissenstransfer. Darüber hinaus sind im Datenmaterial zwei arbeitspolitische Professionalisierungspfade der freien Szene der darstellenden Künste erkennbar: Eine marktorientierte Professionalisierungsstrategie versus eine sozialpolitisch legitimierte Professionalisierungsstrategie. Für erstere Strategie steht der Berliner Verband LAFT, für letztere der Hamburger DFDK.

Inwieweit Geschäftsstellen als professioneller Schrittmacher wirken und wo die Unterschiede zwischen beiden Typen liegen, wird nun anhand von drei Dimensionen arbeitspolitischer Gestaltungsmacht illustriert (Mikl-Horke 2007: 290), anhand des *ökonomischen Interessenkonflikts* mit der zentralen Frage: welcher Lohn als Preis für welche Arbeit? Im Hinblick auf den arbeitspolitischen *Normenkonflikt* mit der zentralen Frage, wer welche Rechte und Pflichten hat. Es stellt sich etwa die Frage, ob Interessenvertretungen institutionell ge-

fördert werden und mit welchen Machtpotenzialen sie ausgestattet sind. *Kontrolle von Arbeit*. Hier geht es um die Anwendungsbedingungen von Arbeit wie z.B. um Arbeitszeiten, was ein Thema der IV im Theaterfeld ist. In den FDK geht es auf dieser Ebene von Machtkonflikten eher um Fördermittel sowie um das Potenzial zur Fördermittelvergabe.

Marktorientierte Professionalisierungsstrategie

Der Landesverband freie darstellende Künste Berlin e.V. (LAFT), gegründet im Jahr 2008, ist der zentrale Interessenverband der FDK in Berlin und der größte Landesverband innerhalb des BFDK. Von seiner Rechtsform her ist er ein ehrenamtlich arbeitender Verein mit Vorstand und Mitgliedern. Er versteht sich als solidarische Kampfgemeinschaft und weist insofern sozialmoralische Berührungspunkte mit gewerkschaftlichen Interessenvertretungen auf, die eine Vorstandsperson im Interview mit folgenden Worten beschreibt.

Eine klassische Interessenvertretung. Alle zusammen schaffen ein anderes Sprachrohr, schaffen eine andere Vertretungsmacht und können gemeinsam Sachen verändern und verbessern – nicht nur für sich, sondern auch für die anderen. Oder auch für die anderen, und damit auch für sich. Halt für alle. [lacht kurz] (EL_3: 12/330-334).

Zum Untersuchungszeitpunkt hatte der LAFT in Berlin 380 Mitglieder, darunter Spielstätten, Gruppen und Einzelakteur:innen. In seinem Selbstverständnis betreibt er »eine beherzte und kontinuierliche Lobbyarbeit«, um seine Ziele zu erreichen. Die Ziele sind laut Webseite folgende:

- Schaffung einer Grundlage für solidarische Formen der Vernetzung;
- Stärkere Vernetzung der verschiedenen künstlerischen Sparten und ihrer gesellschaftspolitischen Interessensverbände;
- Lobbyarbeit für eine breitere öffentliche und politische Wahrnehmung;
- Engagement für Strukturveränderungen;
- Regelmäßiger Erfahrungsaustausch mit den kulturpolitischen Akteuren;
- Etaterhöhung für die freien darstellenden Künste;
- Innovative Veränderungen der wirtschaftlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen für freie Kreativ- und Wissensarbeiter:innen (Laft 2018).

Also viel von dem, was der Verband wirklich macht, ... ist ..., Wissen einsammeln und wieder weiterverteilen auf ganz viele Arten und Weisen. Sei es ein

Fachtag, sei es ein Branchentreff, sei es eine Beratungsstelle, sei es ein Newsletter. Also ich glaube zum Beispiel, unser Newsletter ist ziemlich wichtig (EI_3: 42/1242-1245).

Der LAFT arbeitet ehrenamtlich und stößt damit an Grenzen, sei es bezüglich der Arbeitsbelastung seiner Protagonist:innen, sei es im Hinblick auf deren Anspruch an arbeitspolitische Leistungsfähigkeit. Dass ehrenamtliche Arbeit die Leistung von Interessenverbänden limitiert, ist ein bekanntes Muster auch aus Interessenverbänden der Kreativwirtschaft, etwa der Designbranche (vgl. Manske 2018). Die Idee, die eigene arbeitspolitische Leistungsfähigkeit zu erhöhen, indem man sie professionalisiert, ist im bundesweiten Feld der FDK eine übliche Methode.

Die Hälfte der im BFDK organisierten Landesverbände betreibt eine professionelle Geschäftsstelle. So hatten im Jahr 2019 acht der 16 Landesverbände eine mit öffentlichen Mitteln finanzierte Geschäftsstelle, in denen in der Regel ein bis zwei Personen hauptamtlich in Teilzeit für den Verband arbeiten (Auskunft Geschäftsführung BFDK).

In Berlin herrscht die kulturpolitische Regel, dass Geschäftsstellen von Interessenverbänden nicht institutionell gefördert werden, da sie als Lobbygruppen gelten. Ausgehandelt wurde stattdessen ein Kompromiss zwischen der Interessenvertretung und der Landeskulturpolitik: Er manifestiert sich im Performing Arts Programm (PAP). Dabei handelt es sich um ein Beratungs- und Festivalbüro, das zeitlich befristet als ein Projekt des LAFT mit EU- und Senats-Mitteln gefördert wird. Das PAP wurde im Jahr 2012 ins Leben gerufen, ging ein Jahr später an den Start und sei »eigentlich einfach ein Projekt des Verbandes«. (EI_3: 1/17-23). Zum Befragungszeitpunkt stand das Projekt auf der Schwelle zur zweiten Förderperiode (EI_2: 5/151-159).

Das Performing Arts Programm wurde gegründet mit der Absicht, diese Ziele professionalisierter umzusetzen, also spricht mit Menschen, die nicht ehrenamtlich arbeiten. (EI_2: 3/93-95).

Das PAP pointiert seine Handlungsschwerpunkte auf seiner Webseite: »Qualifizieren. Informieren. Vernetzen. Stärken. Ein Programm für starke Kunst aus und für Berlin!« (PAP 2021), oder wie es die Projektleitung fasst: Das PAP ist ein Dienstleistungszentrum für die freie Theaterarbeit. Als Organisation ist das PAP im Vergleich zu anderen Geschäftsstellen innerhalb des BFDK ein mächtiger Apparat. Es umfasst etwa 20 honorierte Positionen, überwiegend Teilzeit und bezahlt in Anlehnung an den Tarif des öffentlichen Dienstes.

Also das PAP ist ein wirkliches ... wenn man das Wort Dienstleistung nicht manchmal so komisch fände, ist das ein Dienstleistungsangebot, was den Leuten dabei hilft, ihre ganze freie Theaterarbeit besser machen zu können. (EI_3: 4/92-104).

LAFT und PAP sind organisatorisch verzahnt, teilweise mit personellen Überschneidungen. Das PAP dient im Kern als Beratungsstelle. Zu seinen Aktivitäten gehört ein jährliches, mehrtägiges Festival, das Performing Arts Festival. Teil dessen ist neben künstlerischen Darbietungen und Fachvorträgen sowie -diskussionen der sogenannte »Branchentreff«. Er dient mit wechselnden Themenschwerpunkten einem Wissenstransfer, sowie der Netzwerkbildung und der Allokation von sozialem Kapital. Zudem betreibt das PAP eine Proberaum-Plattform, um die Suche nach Proberäumen zu moderieren. Er bietet aber auch individuelles Mentoring und Fortbildungen an, etwa zum Thema Fördermöglichkeiten oder Stammtische, in denen sich die unterschiedlichen Tätigkeitsgruppen zu verschiedensten Themen austauschen können. Kommuniziert werden solche Angebote sowie kulturpolitische Informationen von allgemeinem Interesse über den monatlichen Newsletter des LAFT.

Wir kriegen Fördergelder aus den europäischen Fonds, aus dem Regionalfonds und aus dem Europäischen Sozialfonds. Das heißt, über diese Gelder sind wir alle hier auch angestellt oder beschäftigt mit Aufträgen. (EI_3: 8/225-228). Früher war es so, dass sich die Leute im Rahmen von Premierenfeiern versucht haben auszutauschen, [...] Fachwissen zu bestimmten Antragsmodalitäten oder Abrechnungsgeschichten oder internationales Touring [...] Wie funktioniert das mit den Steuern und so weiter? Und da war es total wichtig, in diesem ganz praktischen Bereich Angebote zu schaffen. Aber auch in dem kulturpolitischen Bereich, also wie funktioniert professionalisierte Lobbyarbeit? [...] Zum Beispiel, wie kann man eine realistische Auseinandersetzung zu neuen Förderangeboten mit der Szene auf die Beine stellen? Und da hilft es dann natürlich, wenn der LAFT es nicht ehrenamtlich machen muss, sondern wenn man [...] bezahlte Kräfte im Hintergrund hat. (EI_2: 7/220-234).

Offenkundig hat die Berliner Interessenvertretung der FDK in der vergangenen Dekade ihre Professionalisierung in Form eines projektgetriebenen Dienstleistungszentrums vorantreiben können. Allerdings ist das Ergebnis eine Professionalisierung auf Widerruf, da ihre Finanzierung nicht auf Dauer

gestellt ist. Realisiert wird sie vielmehr im Rahmen der typischen Projektlogik der freien Kulturförderung in Berlin.

Es bleibt abzuwarten, ob das PAP eine nachhaltige Professionalisierungsstrategie sein kann oder ob es als Projekt mangels Finanzierung wieder von der Bildfläche verschwindet. Gegenwärtig hat sich das PAP jedenfalls zu einem Brennpunkt der FDK entwickelt, das immerhin mit fast zwei Dutzend tariflich bezahlte Stellen aufwartet.

Sozialpolitisch legitimierte Professionalisierungsstrategie

Der Dachverband der freien darstellenden Künste e.V. (DFDK) ist der Zusammenschluss der freien darstellenden Künstler:innen in Hamburg. Er füllt im Feld eine professionspolitische Lücke aus, die nicht marktorientiert, sondern sozialpolitisch legitimiert ist.

Seinem Selbstverständnis nach vertritt der DFDK gegenüber Politik und Öffentlichkeit die Interessen von professionell arbeitenden, darstellenden Künstler:innen. Der Verein hat einen ehrenamtlich arbeitenden Vorstand, der von der Mitgliederversammlung für die Dauer von zwei Jahren gewählt wird. Organisiert als Verein, finanziert er sich aus Mitgliedsbeiträgen (65 Euro/Jahr, Stand 2019) und dem ehrenamtlichen Engagement seiner Mitglieder. Er hat rund 130 Mitglieder – darunter Einzelkünstler, Gruppen, Spielstätten für Freies Theater/Tanz/Performance und Interessenverbände.⁴ Seine Ziele listet der DFDK in seiner Internetpräsenz wie folgt auf.

- Erhöhung und Ausdifferenzierung der Fördermittel der Stadt Hamburg
- Schaffung einer Grundlage für solidarische Formen der Vernetzung
- Lobbyarbeit für eine breitere öffentliche und politische Wahrnehmung der Szene
- Einführung von Honoraruntergrenzen
- Schaffung guter Probe- und Aufführungsmöglichkeiten

Die Produktionsbedingungen der FDK in Hamburg erleben die Interviewten im Städtevergleich als misslich. In Hamburg werde das Geld für Kultur in Prestigeprojekte gesteckt, beklagt eine Interviewte aus dem Vorstand des DFDK. Sein Hauptanliegen ist daher, den Status der FDK ökonomisch und politisch zu kräftigen.

4 <https://dfdk.de/verband.html>, Zugriff 13.6.2018.

Obwohl gemäß der umgekehrten ökonomischen Logik Kunstschaffende eigentlich nicht so gerne über Geld sprechen, lässt sich an deren Rede über materielle Verteilungsungerechtigkeiten nachvollziehen, wie sie die Machtverhältnisse wahrnehmen und welche Weltanschauung sie vertreten.

So blitzt in den Interviews mit Akteur:innen der FDK bisweilen eine Kritik an den Verteilungsungerechtigkeiten zwischen den Feldern der darstellenden Künste auf. Sei es im Zusammenhang mit den Förderstrukturen (s.o.) oder wenn nun ein:e Befragte:r des DFDK eine ökonomische Unwucht beklagt und damit die prekäre Lage der FDK in Hamburg hervorhebt. Demgegenüber wird in den Interviews mit Akteur:innen aus dem institutionalisierten Theaterfeld eher die soziale Kohäsion des Feldes beschworen und Gemeinsamkeiten statt Differenzen unterstrichen, wie später noch gezeigt wird. Hier dagegen zwei Stimmen aus dem DFDK.

Unser Hauptanliegen ist eben, dass die Hamburger freie darstellende Szene also finanziell ganz schlecht dasteht, im Vergleich zu anderen Bundesländern. ... In Hamburg wird das Geld in dem Bereich in fette Prestigeprojekte gesteckt. (unv.) also das Schauspielhaus kriegt in der Spielzeit/glaube ich, sind bei 29 Millionen pro Spielzeit und wir, die freie Szene, nicht mal bei einer/gerade knapp eine Million (El_13: 2/61-67). Auf Seiten des Verbandes auch mehr Druck auf die Behörde auszuüben. Wenn [...] die Szene weiter stagniert, dann geht das den Bach runter (El_17: 14).

Der DFDK verfolgt eine Doppelstrategie: Zum einen sieht er seine Aufgabe darin eine Transparenzdebatte über Arbeitsbedingungen anzustoßen und zu führen. Zum anderen verfißt er das Konzept einer inklusiven Solidarität. Er versteht sich als ein arbeitspolitischer Akteur, der nicht exklusiv für Vereinsmitglieder reserviert ist, sondern Mitglieder mithilfe einer angebotsorientierten Strategie zu gewinnen sucht.

Ein großer Erfolg wurde im Jahr 2019 errungen. Nach massiver Lobbyarbeit wie z.B. Gesprächen mit Abgeordneten der Hamburger Bürgerschaft, kollektiven Teilnahmen an kultur- und haushaltspolitischen Lesungen sowie in einer Koalition mit der Kulturverwaltung konnte der Verband die Installation einer Geschäftsstelle mit öffentlichen Mitteln durchsetzen. Sie fällt in die sogenannte Konzeptionsförderung der Hamburger Kulturverwaltung, ist deshalb auf lange Dauer gestellt. Die erforderlichen Ressourcen stammen aus dem Hamburger Doppelhaushalt 2019/2020. Einher ging damit eine konzeptionelle Neujustierung der politischen Förderung der FDK in Hamburg, da die

Förderung vermehrt überjährig wird, was den Künstler:innen ein Stück mehr berufliche sowie private Planungssicherheit bietet.

Dass das Netzwerk-Büro von der Hamburger Bürgerschaft bewilligt wurde, löste auf einer von mir teilnehmend beobachteten Mitgliederversammlung im September 2018 große Freude aus. Das Erreichte sei Ausdruck einer solidarischen Zusammenarbeit, sei »gemeinsam getragen« und geeignet, »Solidarität sichtbar machen«. Die Aufgabe des Netzworkbüros ist im Rahmen der »Diffusionsförderung« Fördermittel zu administrieren und zu vergeben, bestehend aus drei Fördermodulen: 1. Aufführungsförderung, 2. Gastspiele, 3. Wiederaufnahmeförderung. Damit wird der DFDK von einem reinen Zuweisungsempfänger zu einem machtpolitischen Akteur, der finanzielle Ressourcen für die FDK verteilt. Langfristig geht es um einen »Strukturentwicklungsplan für die freie Szene Hamburgs«, wie eine Befragte aus dem DFDK hier erläutert.

»Es institutionalisiert die kulturpolitische Arbeit. Eigentlich ist es fast ein institutionalisiertes Lobby Büro für die FDK. Es soll die Struktur des Dachverbands stärken und als Ansprechpartner für die Behörde dienen. [...]. Aber auch intern, es gibt da noch kids, Kinder- und Jugendtheater, die da ihren Sitz haben sollen, d.h. da sollen auch unterschiedliche Akteure wie in so einem Coworkingspace da zusammenarbeiten. Und auch eher, dass man auch Wissen dort bündeln kann.« (EI_7: 14). Eigentlich soll es so sein, dass es einen Vorstand gibt, der ganz klar den Verband leitet und kulturpolitisch leitet, und das Netzworkbüro [...] den Überblick behält und quasi die Struktur gibt und [...] das so organisatorisch [...] umsetzt, was im Vorstand geplant ist.« (EI_7: 15)

Fazit: Beide Verbände – LAFT bzw. PAP Berlin und DFDK Hamburg – konnten Geschäftsstellen durchsetzen, wenngleich die Bezeichnungen und Finanzierungsmodelle unterschiedlich sind. Generell sind professionell arbeitende Geschäftsstellen ein Ausweis von arbeitspolitischer Durchsetzungsmacht. Darüber hinaus sind Geschäftsstellen ihrerseits eine feldstrukturierende Machtposition, etwa wenn sie Fördermittel eigenständig verteilen.

Im marktorientierten Typ wird von Seiten der Kulturverwaltung davon ausgegangen, dass Interessenvertretungen eine politische Einflussnahme mit Gewinnabsicht anstreben. Jedoch ist ›Gewinn‹ hier nicht unbedingt ökonomisch zu verstehen. Vielmehr geht es um politische Einflussnahme und sogenannte Klientelpolitik, der die Kulturverwaltung keinen Vorschub leisten möchte. Die sozialpolitisch legitimierte Geschäftsstelle korrespondiert hin-

gegen mit einer kulturpolitischen Haltung, die eine staatliche Fürsorgepflicht gegenüber ökonomisch abhängigen, sozial vulnerablen Künstler:innen sieht. Sie zu fördern sei nicht nur kulturpolitisch sinnvoll, sondern auch eine sozialmoralisches Gebot. Insofern stehen sich hier auch zwei ordnungspolitische Ideen zur politischen Gestaltung von künstlerisch-kreativer Arbeit gegenüber.

5.3.6 Einfluss und Kontrolle

Bislang wurde deutlich, dass die Existenz von professionell arbeitenden Geschäftsstellen ein Ausweis von arbeitspolitischer Durchsetzungsmacht ist. Dadurch werden, *erstens*, professionelle Anlaufstellen geschaffen, die der Beratung und dem Wissenstransfer dienen. Sie tragen zu einer Professionalisierung und Ent-Prekarisierung der arbeitspolitischen Akteur:innen bei, da es sich hierbei in der Regel um tariflich bezahlte Beschäftigungen handelt. Jene Befragte, die diese Position eher skeptisch betrachten, sprechen von Funktionsbildung (EI_10: 11/359). Zweifellos jedoch erlangen die arbeitspolitischen Funktionär:innen eine feldprägende Bedeutung, wenn sie beispielsweise über die Vergabe von Projektgeldern u.ä. (mit-)entscheiden.

Die Grundsätze der Kulturförderung der FDK folgen in Berlin den Kriterien Kunstfreiheit, Staatsferne, Transparenz (in Hinsicht auf Kriterien, Jurymitglieder, Verfahren), Vergleichbarkeit, Förderungsgerechtigkeit (Grundsätze der Berliner Senatsverwaltung für Kultur und Europa, Abteilung Kultur). Dabei gilt das Credo der Projektförderung und dass Interessenvertretungen und deren Geschäftsstellen nicht direkt gefördert werden. In Hamburg hingegen ist die institutionelle Förderung stärker ausgeprägt. Dort können Interessenvertretungen direkt von der Kulturbehörde gefördert werden.

Zweitens, zeigt sich eine politische Machtstellung am Mitsprache- und Vorschlagsrecht für die Zusammensetzung und Arbeitsweise der ressourcenzuweisenden Jurys. Das Datenmaterial offenbart unterschiedliche soziale Praktiken im Hinblick auf die Vorschlagsrechte der Interessenvertretung zur Jury-Besetzung. In Berlin existieren informelle aber verbindliche Regeln für die Auswahlkriterien von Jurys. Meine Gesprächspartner:innen der Kulturverwaltung berichten, dass Jurys unter anderem auf Vorschlag der Interessensverbände für eine Amtszeit von drei Jahren von der Hausleitung, sprich vom Senator und seinem Staatssekretär einberufen werden. Geachtet werde dabei auf Geschlechterparität und Diversität sowie auf eine kompetente Arbeitsteilung der Jury-Mitglieder. Bisweilen, insbesondere wenn die Förderquoten nicht paritätisch ausfallen, seien Konflikte mit den Interes-

senverbänden respektive der »Szene« (EI_18: 230) über die Legitimität der Förderungen auszufechten. Die spiegeln die Schilderungen mit den Beteiligten eine partizipative Besetzungspraxis wider, in der die Interessenvertretung ein starker Konfliktpartner ist.

Künstler, Wissenschaftler, Journalisten. Und dass man sich auch vorstellen kann, dass die Jury gut zusammenarbeitet (EI_18: 4/109-115). Die Juries sind immer quotiert, wir versuchen auch migrantische Expert:innen zu finden, was ein bisschen schwierig ist, weil es noch nicht so viele geschafft haben aufzusteigen. Und die Juries sind unsere erste Prüfmarke, die sagen, was ist überhaupt interessant (EI_10: 3/92-95). Und wir versuchen hier schon sehr darauf zu achten, ohne dass die künstlerische Arbeit zweitrangig wird (EI_18: 7/229-233).

Drittens, eine weitere Machtressource bildet die Finanzhoheit der Landesverbände zur eigenständigen Vergabe von Fördermitteln. Es besteht ein zentraler Normenkonflikt in der Frage, ob die Geschäftsstellen der Interessenvertretung finanziell gefördert werden oder nicht, und wenn ja, aus welchen Quellen die Fördermittel stammen. Dabei gibt es wesentliche Unterschiede zwischen Hamburger und Berliner Initiativen, die nicht zuletzt auf die Wahrnehmung der sozialen Natur der Interessenverbände seitens der politischen Verwaltung zurückzuführen sind.

Durch sämtliche Interviews zieht sich ein Spannungsfeld, das sich als prekäre Profession vs. Lobbygruppe auf den Begriff bringen lässt. Der DFDK kann seit dem Jahr 2019 Teile der von der Kulturbehörde bereitgestellten Fördermittel eigenständig vergeben, der LAFT besitzt diese Kompetenz nicht. Stattdessen existiert eine finanzierte Außenstelle des LAFT, das PAP. Es fungiert als eine Art Dienstleistungszentrum und dient im Kern der professionellen Weiterbildung und künstlerischen Vernetzung.

Festzuhalten ist, dass die Interessenvertretung der FDK politisch gut vernetzt ist, institutionelle Machtressourcen erworben hat und die Positionen im Verband auch in angrenzenden Feldern eine konvertible Währung darstellen.

5.3.7 Politische Allianzen

Einer der größten, wenn nicht der größte Erfolg der Interessenvertretung der FDK besteht in der Durchsetzung neuer Regeln der Projektförderung durch die allseitige Anerkennung von Mindesthonoraren. Als Kriterium für die Mit-

telvergabe gilt seitdem nicht nur die künstlerische Überzeugungskraft eines Projektantrages, sondern auch die soziale Frage.

Wie kam es dazu? Auf Verbandsebene wurde im Jahr 2015 auf einer Gesamtkonferenz des BFDK eine Empfehlung zum Thema Mindesthonorare verabschiedet. Seit Mai 2019 wird für eine Vollzeit-Beschäftigung über mindestens 12 Monate eine Honoraruntergrenze von 2490 Euro/Monat für alle Berufsgruppen empfohlen, die über die Künstlersozialkasse pflichtversichert sind. Für Berufsgruppen ohne KSVG-Pflicht wird eine Honoraruntergrenze von 2.875 Euro/Monat bei Vollzeit- Beschäftigung von mindestens 12 Monate angeraten (LAFT 2019). Eröffnet wurde somit ein neuer Verhandlungskorridor für den ökonomischen Interessenkonflikt mit der zentralen Frage: welcher Lohn als Preis für welche Arbeit?

Ein interessanter Befund ist, dass die Installierung von Mindesthonoraren von allen Seiten begrüßt wird. Mehr noch, sowohl von Gewerkschafts- wie von Verwaltungsseite wird reklamiert, als ihr Geburtshelfer gewirkt zu haben. Unabhängig davon unterstreicht der Konsens zum Thema Mindesthonorare ihre strategische Bedeutung als neue Regel für eine legitime Produktionsweise der FDK. Der Werdegang der Mindesthonorare dokumentiert gleichfalls, dass sich immer wieder punktuelle Kooperationen und lose Kopplungen zwischen den einzelnen Parteien bilden. Darüber hinaus indiziert sie auch die Solidaritätsbeziehungen im gesamten Feld. Stellvertretend für einen gewissen Kooperationsstolz steht ein Interviewausschnitt mit einer Vertreter:in der GDBA, in der sie über das Zustandekommen der Mindesthonorare erzählt. Denn sie wurden in Anlehnung an den NV Bühne konzipiert.

Und der LAFT, da waren Vertreter hier, weil da ging es um diese Mindesthonorare. Und dann haben die gesagt, wie könnte man das berechnen? Habe ich gesagt, naja, wenn ihr euch jetzt anlehnen wollt an den festen Bereich, dann müsstet ihr ja so rechnen. Also sagen wir, die Mindestgage war zu dem Zeitpunkt, ... bei 1.650, 1.850. Habe ich gesagt, das ist das Brutto, was jemand bekommt als Mindestbrutto. Und da muss man ja ... also noch. was der Arbeitgeber an Kosten ... und die bayerische muss man ja noch drauf rechnen, und dann kommt Betrag X. Das heißt, deren erste Forderung, ... glaube ich irgendwas mit 2.000 Euro, den haben wir ihnen im Prinzip errechnet, was sie da fordern können. (El_5: 18: 567-578).

Die Kulturverwaltungen in Berlin und Hamburg legen Wert darauf, dass die Honoraruntergrenzen eingehalten werden. Auch die Jurys sind angehalten, die Mindesthonorare als Kriterium zu berücksichtigen. Nach Auskunft

der Kultursenatsverwaltung Berlin und des kulturpolitischen Sprechers der Grünen/Berlin kann dieses Kriterium aufgrund zuweisungsrechtlicher Bestimmungen aber nur Empfehlungscharakter haben.

»Aber wir achten seit ein paar Jahren darauf, dass wir diese Honoraruntergrenzen beachten [...]. Dass wir sagen, es muss Honoraruntergrenzen geben, unter die kann kein Künstler fallen dürfen, was früher anders war. Früher war es so, da haben die Jurys oft Projekte vorgeschlagen zur Förderung und haben gesagt: wir haben nicht genug Geld und streichen mal 5000. Dann haben die Künstler ihr Honorar wegfallen lassen. Und das geht nicht mehr. Heute sind die Jurys angehalten nicht mehr zu streichen und sie müssen drauf achten, dass die Honoraruntergrenzen eingehalten werden.« (EI: 10: 4/102-110).

Ein Passus über Mindesthonorare für die freie Szene findet sich sogar in politischen Koalitionsvereinbarungen der Berliner und Hamburger Regierungen. So heißt es im Berliner Koalitionsvertrag zwischen SPD, Linke, Grüne/Bündnis für die Legislaturperiode 2016-2021, dass sie die freie Szene stärken und ihre Arbeitsbedingungen verbessern wolle. Explizit erwähnt wird darin, dass in öffentlich geförderten Projekten Mindesthonorare, die sich am NV Bühne orientierten, als Kalkulationsgrundlage für die Projektbeantragung vorausgesetzt werden (Koalitionsvertrag Berlin 2016: 121). Im Hamburger Koalitionsvertrag zwischen SPD und Grüne/Bündnis 90 für die 22. Legislaturperiode aus dem Jahr 2020 ist unter der Rubrik »Theater« neben der namentlichen Nennung der »drei renommierten Staatsbühnen« und »Kampfnagel« auch die Rede von »großen und kleinen Privattheatern und einer lebendigen freien Szene«, die »sich der weiteren Unterstützung sicher sein« könnten (Koalitionsvertrag Hamburg 2020: 150).

Die Kehrseite der Durchsetzung von Honoraruntergrenzen sei ein sinkendes Projektvolumen, wird aus Hamburg berichtet. Folge der fairen Bezahlung ist demnach mindestens vorerst, dass weniger Projekte bewilligt werden, solange sich die Honorarerhöhung nicht in den allgemeinen Fördersummen niederschlägt.

»Es wird weniger produziert. Aber das, was produziert ist, ist fairer produziert. Das ist das, was schon passiert ist: die Honorare sind gestiegen, die Projektanzahl ist gesunken, leicht.« (EI_6: 11).

5.3.8 Der Kulturbegriff und die soziale Frage

Die Regeln für legitime Produktionsweisen der FDK wurden seit dem Jahr 2015 durch das Zusammenwirken verschiedener Akteur:innen verändert. Bezogen auf die Mindesthonorare bzw. Honoraruntergrenzen verweisen meine Interviewpartner:innen immer wieder auf den Mindestlohn.

Wie in der übrigen Arbeitswelt, wurden auch die Mindesthonorare in der freien Szene der darstellenden Künste klassenübergreifend durchgesetzt. Kooperiert hatten hier die politische Landes-Regierung, Kulturpolitik, Kulturverwaltung und Interessenvertretung. Damit wurde die soziale Frage als legitimes Kriterium für gute Arbeit in den FDK aufgewertet. Über seine Reichweite allerdings herrscht keine Einigkeit. Vielmehr ist es ein Untersuchungsergebnis, das zwar in puncto Honorarregeln mittlerweile ein Konsens herrscht. Sie werden allseitig als erforderlich betrachtet. Darüber hinaus bleiben jedoch viele Merkmale guter Arbeit offen.

Fraglich ist etwa, ob ausschließlich die Produktion von Kunstwerken und damit allein der nackte, künstlerische Produktionsprozess gefördert werden sollte oder ob auch die Reproduktion der Arbeitskraft in den Förderinstrumenten und im förderpolitischen Kriterienkatalog der Jurys Berücksichtigung finden sollte. Damit sind beispielsweise Konzeptions- und Probenzeiten bis hin zu Fragen der Care-Arbeit angesprochen. Dabei wird im Feld einerseits reklamiert, dass die Kulturpolitik nicht das Sozialressort sei. Andererseits wird argumentiert, dass man langfristig nur »gute Kunst« machen könne, »wenn die Beschäftigten [...] gut aufgefangen sind« (KI_9: 11/367-369).

Festzuhalten ist, dass sich die fraktionsübergreifende, solidarische Idee von »gemeinsam für die Kultur« an der politischen Auslegung der sozialen Frage bzw. an einem weiten oder engen Begriff von Kulturpolitik bricht, wie sich zum Beispiel auch an der Klassifizierung der Interessenvertretung manifestiert. Dabei stehen sich in den befragten Kulturverwaltungen zwei politische Ideen gegenüber: Auf der einen Seite existiert die Auffassung, bei der Interessenvertretung handele es sich um Lobbygruppen mit arbeitspolitischen Interessen, auf der anderen Seite wird die Interessenvertretung als Professionalisierungspfad einer prekären Profession und als institutionell förderwürdig klassifiziert.

Allerdings wird die Lobbyfrage nicht hermetisch verfochten sondern insofern problematisiert, als dass etwa von »Lobbyisten in Anführungsstrichen« die Rede ist oder von »guten Lobbyisten«. Berufen wird sich dabei (implizit) auf das Prinzip der staatsfernen Kulturförderung und das Subsidiaritätsprin-

zip als Grundlagen für die Förderung von Kunst und Kultur in Deutschland (Koš et al. 2018: 2). Trotzdem wird Lobbyarbeit vielfach wirtschaftspolitisch interpretiert und kulturpolitische Lobbyarbeit mit politischer Einflussnahme im Wirtschaftsministerium von etwa der Pharmaindustrie gleichgesetzt (EI_18: 12/402-407).

5.3.9 Inklusive Solidarität als Machtstrategie

Auf dem Bundeskongress des BFDK im Januar 2020 erklärte die Vorsitzende des LAFT, dass Honoraruntergrenzen über ihren unmittelbaren Effekt hinaus soziale Zusammengehörigkeitsgefühle thematisieren. Es gehe um gegenseitige Unterstützung, wobei Solidarität sowohl in professionspolitischer Hinsicht wichtig sei, aber ebenso bedeutsam als Gegenkonzept zum allgemeinen, gesellschaftlichen Wettbewerbs- und Ellenbogenprinzip.

Solidarität wird in den beiden folgenden Zitaten als professionspolitisches Zusammengehörigkeits- und Verantwortungsgefühl beschrieben und zugleich als ein Prinzip der Selbstorganisation und -ermächtigung. Zugespitzt gesagt, einerseits heißt der Fluchtpunkt Sozialkritik, andererseits Professionalisierung.

»Die meisten haben verstanden, um überhaupt was zu bewegen in dieser deutschen Kulturlandschaft, [...] dass sie eine starke Stimme nur im Kollektiv entwickeln können. Und sei es auch nur, dass es eine Journalistin ist, [...]. Aber die ist auch Teil eines Vernetzungssystems. Was natürlich auch ganz viel mit der Digitalisierung zu tun hat, [...] Und das sind jetzt nicht alle Mitglieder des Dachverbandes, ganz viele, mit denen ich zusammenarbeite und Kulturpolitik mache, sind nicht im Verband.« (EI_13: 3).

»Ja, das Solidarische daran ist eigentlich, dass ... der LAFT selber ist ja gar nicht gefördert. Also die eigentliche kulturpolitische Arbeit passiert tatsächlich nur durch die Menschen, die sich da engagieren und durch die Leute, die Mitglied sind. Und uns geht es darum, dass wir möglichst transparent und barrierefrei Zugänglichkeit für diese gemeinsame Arbeitsweise erzeugen. Und dass wir sozusagen aus der Vernetzung ... auch ein solidarisches Zusammengehörigkeitsgefühl auch ... na, da ist es ja Gott sei Dank schon, aber ... dem einen Raum zu geben und gemeinsame Formen zu finden, wie man zusammen besser füreinander eintritt, als alleine. Ich

glaube, das ist das klassische »bildet Banden, schließt euch zusammen und seid lauter«! [lacht] (EL_3: 11/317-327).

Dass die kulturellen Distinktionskämpfe nicht völlig überwunden sind, zeigt sich bisweilen in den Interviews mit Zugehörigen der FDK. Mitunter werden die beiden Kunstfelder nach wie vor als Gegenwelten beschrieben. Ein wiederkehrendes Motiv ist das Argument, die FDK ohne »den bösen Arbeitgeber« (EL_3: 24/714) funktionieren. Um ihre relativ autonome Existenz zu bekunden, wird das Narrativ der hierarchiefreien und gendergerechten Kunstproduktion gepflegt, teilweise in Verbindung mit der Aussage, dass die freie Szene auch künstlerisch experimentierfreudiger und innovativer sei. Vielmehr habe sie ihre eigenen strukturellen Probleme, die sich aus der solo-selbständigen Erwerbsform sowie aus dem Projektedilemma ergeben.

Die kulturelle Abgrenzung zum öffentlichen Theaterfeld lebt, wie folgende Zitate unterstreichen. Der Distinktionsmodus verläuft darin über die relativ größere, künstlerische Originalität der FDK und die prekäre Härte, die außerhalb der »kleinen Theaterwelt« regiere. Doch im Kern zeigt die Datenauswertung, dass sich die Fronten von öffentliches Theater versus freie Szene weitgehend abgeschliffen haben. Für die Generation der unter 50-Jährigen stellen die kulturellen Distinktionskämpfe aus den 1980er Jahren keine ideologische Hürde für feldübergreifende Allianzen und Kollektivierungsprozesse mehr dar.

»Mein persönliches Anliegen ist, dass in den freien DK, interessantere Dinge passieren als woanders. ... Und ich glaube, dass in den freien Strukturen sehr vieles passiert, was ich interessanter finde, sowohl ästhetisch als auch inhaltlich. Und ich glaube, dass dort ... die Künstler ja anders reflektiert mit ihren Positionen umgehen.« (EL_17: 4) »Da gibt es auch Interessenkonflikte und auch Verständnisschwierigkeiten, weil das ENW, die haben überhaupt gar keine Peilung, was in der freien Szene oder unter welchen Bedingungen wir arbeiten. Die sind total nur in ihrem Theatersystem und fangen nun zum ersten Mal an, über ihren Tellerrand zu kucken. Wo wir gesagt haben: »cool, Leute«, könnt Ihr mal sehen, was außerhalb Eurer kleinen Theaterwelt noch passiert.« (EL_13: 5).

Insgesamt haben sich die Interessenvertreter:innen der FDK politisches Kapital in unterschiedlichen Formen erschlossen: als politische Fachkenntnis, als unternehmerische Kompetenz, die sozialkritisch auftritt und sich nicht im künstlerkritischen Selbst verliert bis hin zu einem solidarischen Druck für die gemeinsame Sache. Dabei liegen die Interessenüberschneidungen

zwischen Kulturpolitik und Interessenvertretung im Kern darin, dass Kultur allgemein als »etwas Schönes« (EI_16: 6/178) wahrgenommen wird, aber für ihre Produzent:innen auch sozialverträgliche Bedingungen geschaffen werden sollen.

So arbeiten die Konfliktpartner:innen Hand in Hand, um (innovative) Kunstproduktion unter sozialverträglichen Bedingungen zu ermöglichen. Man könnte daher sagen, dass die Idee eines gemeinsamen Eintretens für die Kultur und die damit verkoppelte Machtakkumulation einen solidarischen Zusammenhalt zwischen den Konfliktpartner:innen stiftet.

»[...] wenn wir eine Veranstaltung machen und unsere Sitzungen, da kann man schon dazu kommen, das ist offen. Oder wir machen z.B. Weiterbildungsangebote, das finanzieren wir auch über unsere Förderung Und dann vergeben wir Proberaum-Residenzen, und da muss man nicht bei uns Mitglied sein, um sich darauf bewerben zu können. Das ist quasi für mich das solidarische Moment. Und um das tun zu können, muss der Dachverband sich ganz viel als kulturpolitischer Akteur betätigen.« (EI_17: 11).

Fazit: Sozialhistorisch aufgebaute Abgrenzungen und kulturelle Distinktionen zwischen dem öffentlich geförderten Theaterfeld und der freien Szene der darstellenden Künste sind teilweise noch auszumachen, stellen aber kein Hindernis dar, sich feldübergreifend zu verbünden. Nicht zuletzt wachsen die beiden Felder auch als Arbeits- vor allem aber als Kunstfeld weiter zusammen.

Vor diesem Hintergrund bilden sich projektorientierte Allianzen zu einer Art ideellen Glaubensgemeinschaft. Unter Beteiligung der kulturpolitischen Verwaltungsebene und kulturpolitischen Sprecher:innen der Mitte-links Parlaments-Parteien machen sie sich als Interessenvertretung für den gesellschaftlichen Stellenwert von Kultur stark, unter anderem in den parlamentarischen Haushaltsausschüssen, in denen die Allianzen etwa für Mittelzuwächse oder neue Förderinstrumente für die Interessenvertretungen bzw. für die freie Szene eintreten.

5.4 Arbeitspolitik im Theater

Mit dem Ensemblesnetzwerk (ENW) hat sich im Jahr 2015 eine Gruppierung gebildet, die die arbeitspolitische Ordnung des öffentlichen Theaterfeldes durchkreuzt hat. Eine von mehreren Ursachen hierfür ist die eigensinnige Arbeitsteilung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft im Theaterbetrieb. Von jeher

sind dort mit der GDBA und ver.di zwei Gewerkschaften involviert. Erstere vertritt die Interessen der künstlerisch Beschäftigten, letztere jene der technischen und sonstigen Gewerke. Die Arbeitgeberseite repräsentiert der Bühnenverein (Dt. BV). Auf betrieblicher Ebene interagieren der Betriebs-/Personalrat und das Management/Leitung. Im unmittelbaren Produktionsprozess und bei der Gestaltung der Arbeitsprozesse setzen sich Vorgesetzte und Beschäftigte auseinander.

Dass im Theaterbetrieb zwei Gewerkschaften wirken, ist auch darauf zurückzuführen, dass die innerbetriebliche Mitbestimmung für Künstler:innen gesetzlich eingeschränkt ist. Die betriebliche Mitbestimmung im Theater weist eine »Vertretungslücke« auf. In diese Lücke sprang seit 2015 das ENW hinein und versuchte seine Interessen durchzusetzen. Wie macht es das?

5.4.1 Ein politischer Newcomer

Das Ensemblesnetzwerk (ENW) ist ein arbeitspolitischer Newcomer im öffentlich regulierten Theaterfeld. Es ist aber nicht der einzige zivilgesellschaftliche Akteur im Feld. Zu nennen sind auch Vereinigungen wie z.B. Pro Quote Bühne oder die Dramaturgische Gesellschaft. Während Pro Quote Bühne vergleichbare arbeitspolitische Ambitionen verfolgt wie das ENW, ist die bereits 1956 gegründete Dramaturgische Gesellschaft ein zwar arbeitspolitisch keineswegs interesseloser Verband, bei dem gleichwohl ein eher künstlerisch-theaterwissenschaftlicher Ansatz vorherrscht (Dramaturgische Gesellschaft 2021).

Das ENW ist ein bundesweit organisierter, eingetragener Verein mit einem zum Untersuchungszeitpunkt achtköpfigen Vorstand. Der Verein finanziert sich im Kern durch Mitgliedsbeiträge mit einer Spanne von 20-200 Euro p.a. (ENW 2018). Seit 2018 existiert eine ehrenamtlich betriebene Geschäftsstelle in Berlin mit vier freien Mitarbeiter:innen. Im Jahr 2020 gab es nahezu 900 zahlende Mitglieder, im Jahr 2018 waren es noch 500.

Inzwischen ist das ENW in verschiedene Netzwerke ausdifferenziert (Stand Ende 2020). Zur Netzwerkgruppe gehören das junge Netzwerk, Netzwerk Regie, Dramaturgie-Netzwerk. Und natürlich nutzt das ENW Social Media als Informations- und Solidarisierungs-Plattform. Präsent ist es auf Facebook, Instagram und Twitter, um mit ihren (potenziellen) Mitgliedern zu kommunizieren und sich selbst zu vermarkten. Beispielsweise waren im Juni 2018 via Facebook 5.748 Personen (Stand 20.6.2018) mit dem ENW vernetzt, im Januar 2019 waren es 5.934 Personen (Stand 24.1.2019), im Oktober 2020 7.191 (Stand 3.10.2020).

So hat sich das ENW innerhalb kurzer Zeit zu einem Gegengewicht der GDBA entwickelt. Vom Lebensalter her handelt es sich um eine junge Mitgliederstruktur unter 40 Jahre, die die Altersstruktur des Berufsfeldes abbildet (vgl. Schulz/Zimmermann 2020). Die am stärksten vertretene Gruppe sind Schauspieler:innen (EI_9: 1). Zielgruppe sei jedoch »alles, was sich am Theater [...] tummelt« (EI_9: 1/28), beispielsweise auch »Regie-Assistenten, [...], Regisseure, auch Intendanten, Dramaturgen, Puppenspieler, Tänzer« (EI_9: 1/28). Ihnen möchte das ENW »zu mehr Mündigkeit, Mut, Rückgrat und Inspiration verhelfen.«, verkündet es auf seiner Facebook-Seite.

Interessant ist die Zusammensetzung des Vorstands. Sie lässt aufhorchen, weil sich darin die künstlerische und personelle Annäherung des Theatersystems zeigt, aber auch, dass das ENW kein traditioneller Arbeitnehmerverein ist. Vielmehr besteht der Vorstand im Untersuchungszeitraum 2018/2019 aus acht Theaterschaffenden, darunter etwa der ehemalige kaufmännische Geschäftsführer des Thalia-Theaters. Vier der acht Vorstandsmitglieder arbeiten als freie Theaterschaffende, zwei sind Ensemblemitglied an öffentlich geförderten Theatern, ein Vorstandsmitglied hat eine Professur an einer Hochschule für Musik und Darstellende Kunst inne. Der Vorstand arbeitet somit in einer inhaltlich und professionell recht breit aufgestellten Konstellation, wobei in der Öffentlichkeit lange das Gründungsmitglied und Mit-Initiatorin des ENW, Lisa Jopt, als charismatische Figur fungierte.

5.4.2 Vision: Stadttheater retten

Es steht viel auf dem Spiel. Denn das ENW möchte nicht weniger als das Stadttheater retten (EI_9: 1/17). Die Kritik an der hergebrachten, gewerkschaftlichen Interessenvertretung lautet, dass der NV Bühne »ein Witz« sei (Ensemblebrief Gründungsakt 2015). Das Ziel des ENW ist es dagegen »gute betriebliche Bedingungen für die Künstler:innen durchsetzen« (ENW 2018⁵).⁶ Dies sei der GDBA nicht gelungen, weil sie es nicht schaffe, die Künstler:innen inhaltlich und ästhetisch abzuholen.

»Wir Künstler haben unsere Kernkompetenz in der Kombination aus Inhalt und Ästhetik. Und wenn unsere Vertreter es nicht schaffen uns da abzuho-

5 ENW 2018, <https://www.ensemble-netzwerk.de/about/ueber-uns.html>, Zugriff 20.6.2018.

6 <https://www.ensemble-netzwerk.de/about/ueber-uns.html>, Zugriff 20.6.2018.

len, wo wir stehen, dann ist das ein Grund, warum die GDBA über die letzten Jahre so richtig schwach war« (EI_9: 7: 187-190).

Das eigentliche Drama des Theaterbetriebs seien indes seine Macht- und Herrschaftsstrukturen. Im Theater werde mit Angst, niedrigen Löhnen, unzumutbaren Arbeitszeiten und künstlerischer Deprivation sowie allfälligem Machtmissbrauch regiert. Das führe zu Frust und Burnout.

Ziele des ENW sind die Einführung einer Gagentabelle in Anlehnung an den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes, eine Mindestgage von 3.000 Euro/brutto, die Abschaffung von Samstagsproben, ein arbeitsfreier Wochentag, mehr Mitspracherechte in künstlerischen Angelegenheiten wie z.B. Stückauswahl, die Stärkung der Position der Ensemblesprecher:innen.

Den Hebel für ihre arbeitspolitischen Spiele sehen sie einerseits im Aufbau branchenspezifischer Wissensbestände, Beratung, Solidarisierung unter dem Leitspruch »We are not alone!«. Andererseits betreibt das ENW kulturpolitische Lobbyarbeit und möchte vermitteln »zwischen Gewerkschaft, Deutschem Bühnenverein, Intendantengruppe, Politik, Künstler:innen und benachbarten Berufsverbänden.« (ebenda).

Dabei sieht sich das ENW in der Rolle einer sozialen Bewegung, die unbelastet von institutionalisierten Regeln agiert. Bewegungspolitisch geprägt war auch das Wording in den Interviews mit den Repräsentant:innen des ENW. Darin war viel die Rede von Kampagnen, vom ENW als Thinktank oder davon Druck aufzubauen. Ein/e Interviewpartner:in verglich das ENW mit Greenpeace, andere sprachen davon, dass das ENW nicht zum Establishment gehöre und sich als Reaktion auf die Schwäche der Gewerkschaft GDBA gegründet habe, um deren Schwäche zu kompensieren. Schließlich geht es dem ENW darum, Machtverhältnisse zu erneuern, insbesondere durch neue Führungsstrukturen, etwa in Form von Doppelspitzen oder Teamleitungen und mehr Mitbestimmungsrechten (vgl. Schmidt 2019a).

Meine Interviewfrage an ein Vorstandsmitglied des ENW, ob sie eine neue Gewerkschaft werden wollen, verneint sie/er, betont aber unmissverständlich: »Wir sind eine Interessenvertretung« (EI_9: 17). Interessenvertretung ja, Gewerkschaft nein. Augenscheinlich ist es der soziale Bewegungscharakter, der dem Netzwerk einen hohen Kredit unter den Mitgliedern verschafft. Daraus bezieht es seine kulturelle Identität und politische Schlagkraft. Mit dieser symbolischen Ressourcenausstattung macht sich das ENW an die Arbeit.

5.4.3 Mehr Mitbestimmung wagen

Die Gründungserzählung des ENW beginnt im Jahr 2015 als »kleine schmutzige Küchenbewegung« (EI_9) zweier Ensemblesprecher:innen des Schauspiels Oldenburg. Sie verfassten einen Brief an die künstlerischen Betriebsbüros aller Theater in Deutschland. Darin riefen sie zu mehr Vernetzung innerhalb der Theaterlandschaft auf und appellierten an ihre Kolleg:innen, stärker für den eigenen gesellschaftlichen und politischen Stellenwert einzustehen (Ensemblebrief Gründungsakt 2015).

Mit ihrer Kritik am Theaterbetrieb hatte das ENW offenbar einen Nerv getroffen. Der Zuspruch war enorm. Und er war gruppenübergreifend, wie sich am schnellen Aufstieg zu einem respektablen Akteur in der arbeitspolitischen Arena der darstellenden Künste zeigt. Offenbar war die Zeit reif für eine neue Interessenvertretung.

Auffällig ist, dass von Beginn an eine Koalition mit der GDBA erwogen wurde, um Verhandlungsarrangements mit dem Ziel der Einflusssteigerung zu schaffen. Ob ein solcher Aufruf die Kraft hat, sozialen Wandel nicht nur anzustoßen, sondern aus lockeren Allianzen bindende Vereinbarungen zwischen den Akteur:innen zu machen, ist eine weiterführende Frage (Kern 2008: 113; Rucht/Neidhardt 2020: 841). Sie war Gegenstand in einigen Interviews und wird im Folgenden entschlossen gekontertert:

»Wir sind einfach schweine erfolgreich. Wir haben quasi außerparlamentarisch Gagen um bis zu 450 Euro erhöht, an drei Häusern. Das macht uns keiner nach. Wir haben die Samstagsproben massiv reduziert, wir schicken Leute einmal im Jahr zu ihren Parlamentariern, um über die Bedeutung und Bedingungen von Theaterarbeit aufzuklären und sich bekannt zu machen, quasi ihre demokratischen Rechte in Anspruch zu nehmen. Und das haben ja einfach die GDBA und Dt. BV überhaupt nicht drauf, Leute mitzunehmen.« (EI_9: 11f.).

Im Jahr 2015 konnte beispielsweise von Amtskapital oder großem Einfluss keine Rede sein. Damals riefen lediglich zwei kampfeslustige Schauspieler:innen zu einem Erfahrungsaustausch auf. Im Kreuzfeuer der Kritik stand vor allem das charismatisch legitimierte Herrschaftsmodell des Theaters.

Hauptangriffsfläche bildet die Intendanz-Position. Kritisiert wird, dass sie historisch überkommen sei und ein Widerspruch zwischen auf der Bühne dargestelltem, moralischem Anspruch und betrieblicher Alltagsrealität bestehe. Die auf der Bühne verhandelten Weltbilder und Weltanschauungen

würden von Untertanen aufgeführt, spitzt ein:e Interviewpartner:in zu. Das müsse sich ändern. Das Vehikel hierfür seien mehr Mitspracherechte bei der Gestaltung der betrieblichen Arbeits- und Sozialbeziehungen (EI_9: 3) – und die symbolische Beschneidung des Genie-Gedankens (EI_20).

»[...] kein anderer kann am Stadttheater überleben im Moment – nur Untertanen. Entweder beugst du dich oder du gehst weg. Und das ist schlecht. Das gilt es zu überwinden.« (EI_20: 11/342-347). »Und das ist einfach von vorgestern.« (EI_9: 3).

In den Interviews wird auch die Familienfeindlichkeit des Schauspieler:innenberufs sowie die mangelnde Berücksichtigung von Elternzeiten im NV Bühne beklagt. Wenngleich der »Mutterschutz« im Jahr 2018 im Tarifvertrag festgeschrieben wurde (§61, Abs. 3a), gilt das nicht für die Elternzeit. Hier gibt es eine Regelungslücke, die der übrigen Arbeitswelt hinterherhinkt. Im folgenden Zitat zeigt sich der Unmut einer 30-jährigen Schauspielerin. Sie fordert, dass die soziale Frage stärker im Fokus bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen, der sog. »Nichtverlängerungsmitteilung« stehen sollte:

»Im Zentrum von Nichtverlängerungen muss immer zuerst die soziale Frage stehen. Und die muss auch in den Tarifvertrag rein, ... Ich bin jetzt z.B. grade freiberuflich und ... ich merke, wie mir das ein bisschen Angst macht... Ich bin 30 jetzt, ich hab keine Kinder, ich bin durch meine Familie nur mittelmäßig abgesichert. Ich weiß, dass ich irgendwann eine Familie will und deswegen vernünftig bezahlt werden sollte.« (KI_2: 7/222-240).

Das ENW versteht sich in diesem Gefüge als eine Instanz, die die symbolische Machtbeziehung zu entschleiern sucht und sie auf rational kontrollierbare Füße stellt, indem sie »dem Intendanten auf die Finger klopft« (EI_9: 3):

»Es ist so, dass wenn Du an ein Theater kommst, wo es einen Intendanten gibt, und meistens sind es ja Männer, ich glaub, es gibt nur 10 % Frauen auf der Ebene, dann hat der Intendant [...] die Deutungshoheit über deine künstlerische Exzellenz. So ›Boah, du hast ganz viel Talent, ich sehe ganz viel in Dir [...].‹ Und du fühlst Dich also erkannt, weil wir ne künstlerische Zuwendung brauchen, um arbeiten zu können, aber auch um sichtbar zu werden. [...] und dann kann das auch schnell wieder kippen [...]. Und das ist etwas, was wir sehr fragwürdig finden. Denn es gibt niemanden, der das reguliert.« (EI_9: 2/62-75).

Als interessenpolitisches Vorbild für das ENW fungiert die Interessenvertretung der freien Szene. Sie wird immer wieder als autonomer Pol der theatralen Produktion ins Spiel gebracht, primär als Vorbild doch ebenso als Arbeitsmarktkonkurrenz. So gelte es den »Brain Drain« (EI_20: 11/329) zu verringern. Dies müsse durch eine gute Personalentwicklung geschehen; das Theater müsse ein sozial attraktiver Arbeitgeber werden. Dafür müssten dem Personal gute berufliche Perspektiven und eine bessere Verbindungsstruktur von Arbeit und Leben offeriert werden (EI_22). Die eingesessene Gewerkschaft streite nicht entschlossen genug für diese Ziele.

Betriebs- und Personalräte werden vielmehr als zahnlose Tiger wahrgenommen. Insbesondere die Aufsplitterung der Interessenvertretung im Theaterbetrieb zwischen künstlerisch und technisch Beschäftigten erschwere eine arbeitspolitische Kooperation (EI_9: 4/137).

Ein weiterer Punkt, an dem sich das ENW abarbeitet, ist der auf allen Seiten verbreitete Geniegedanke. Im Kern lautet die Kritik der Interessenvertretung, dass es sich dabei um ein symbolisch hoch aufgeladenes, naturalisiertes Sozialverhältnis handle, das traditionelle Machtverhältnisse stütze. Die Idee des künstlerischen Genies hat viele Facetten. Eine ist, dass sie sich als Abneigung gegen eine gewerkschaftliche Organisation manifestiert, wie ein:e befragte:r Repräsentant:in des ENW mit leicht ironischem Unterton erläutert.

»Weil Künstler haben ja das Problem, ›ich kann jetzt nicht in eine Gewerkschaft eintreten, weil ich bin so individuell, meine künstlerische Karriere habe ich mir so ganz allein und aufgrund meines Talentes aufgebaut, ich kann mich überhaupt nicht in einer Interessenvertretung sehen, weil das ist ja alles gar nicht richtig Arbeit für mich‹ oder so. Künstler haben das Gefühl, wenn sie in einer Gruppe sind, dann verschwinden sie, weil ihre Exzellenz beschnitten wird.« (EI_9: 5/162-168). Du bist für mich ein Solist, ist ein Kompliment für Tänzer und bedeutet am Ende, dass sie weniger Geld verdienen, weil sie nicht im Gruppentarif sind.« (EI_9: 11/303-305).

5.4.4 Kampagnen, Konferenzen, Paraden

Mit künstlerisch kuratierten Kampagnen, Konferenzen und Paraden geht das ENW in die Öffentlichkeit. Dabei werden im Kern drei Veranstaltungsformen genutzt: *Erstens*, interne Workshops und Tagungen zum fachlichen Austausch. *Zweitens*, bundesweite Netzwerktreffen, die als Jahreskonferenzen sowie zum Organizing entweder allein oder als Kooperationsveranstaltung durchgeführt

werden. *Drittens*, kulturpolitische Lobbykampagnen, die allein oder in Kooperation mit anderen Fachverbänden des Kulturbetriebs oder mit Unterstützung der Tarifparteien durchgeführt werden.

Das jährliche Ensembledtreffen ist als Konferenz mit Vorträgen und Podiumsrunden organisiert. Die erste bundesweite Ensembleversammlung fand im Mai 2016 in Bonn unter Beteiligung von ca. 250 Theaterschaffenden statt. Sie mündete in eine »Parade der Darstellenden Künste«, ein bunter Demonstrationszug, der in seiner Aufmachung an die Paraden zum Christopher Street Day erinnert: bunt, laut, schrill. An der Konferenz im Jahr 2018 am Schauspielhaus Bochum beteiligten sich laut Veranstalter ca. 350 Teilnehmende, an der Parade ca. 750 Kulturschaffende.

Gäste dieser Netzwerkversammlungen sind etwa kulturpolitische Sprecher:innen der verschiedenen Parteien auf kommunaler bzw. Landes- sowie Bundesebene, der Gewerkschaften, des Bühnensvereins sowie auch Repräsentant:innen der freien Szene. Angestrebt wird ein breites Bündnis, eine klassenübergreifende Koalition feldrelevanter Akteursgruppen.

Im Jahr 2018 gründete sich bei einer solchen Gelegenheit ein Aktionsbündnis, das unter Beteiligung von Gewerkschaft und Arbeitgeberverband, dem Bühnensverein als feldübergreifende Solidarisierung agiert. Thema und Ziel dieses »Aktionsbündnis« ist Kunst und Kultur in der Gesellschaft zu stärken sowie allgemein als zivilgesellschaftlicher Akteur für eine offene und freie Gesellschaft einzutreten.

Darüber hinaus ist die »konferenz konkret« als »Think Tank, Impulsgeber und Auftank-Lager«⁷ zu nennen. Sie wurde mehrfach als interner Workshop in privaten Räumlichkeiten im ländlichen Sozialraum durchgeführt. Von Freitagabend bis Sonntag konnte man am abendlichen Lagerfeuer und Grillgut ins Gespräch kommen, bevor die nächsten zwei Tage mit Vorträgen, Diskussionen und Foto Shootings prall gefüllt waren.

Auf der konferenz konkret hat sich etwa die Idee zur Aktion »40.000 Theatermacher:innen treffen ihre Abgeordneten« formiert. Ziel dieser Kampagne war es mit den kulturpolitischen Abgeordneten der Parlamente ins Gespräch über die Arbeitsbedingungen am Theater zu kommen und sie u. a. von der Notwendigkeit steigender Mindestgagen und Kulturetats zu überzeugen.

Diese Aktion beruht auf der bewegungspolitischen Methode des Go-In (vgl. Maurer 2019: 362). Allerdings war diese Kampagne nicht als Protest, sondern als kulturpolitische Lobbyarbeit angelegt, die auch dem Wissenstransfer

7 <https://www.ensemble-netzwerk.de/konferenz-konkret.html>, Zugriff 24.1.2019.

dienen sollte. Dabei wurden die Abgeordnetenräume für einen Moment umgenutzt und zur Bühne gemacht. Auf ihr ließen sich Abgeordnete und Netzwerker:innen gemeinsam fotografieren, mit Plakaten, auf denen etwa stand: »Kultur schafft Sozialrendite«, wie beispielsweise beim Besuch des Oberbürgermeisters von Göttingen.

Die Aktion »40.000...« wurde von einem breiten Bündnis getragen. Initiiert von drei arbeitspolitischen Initiativen, der Dramaturgischen Gesellschaft, dem Bund der Szenographen sowie vom ENW, wurde sie in mehreren Runden in die Tat umgesetzt. Darüber hinaus unterstützte die Intendantenrunde des Bühnensvereins (Dt. BV) sowie die GDBA die Aktion. Erstmals wurde sie im Jahr 2016, sodann in den zwei Folgejahren durchgeführt. Während im Jahr 2016 Aufklärung von Politiker:innen über Arbeitsbedingungen von Theaterbeschäftigten im Vordergrund standen, wurden im Jahr 2018 allgemeine gesellschaftspolitische Fragen betont. Theater sei ein »Erfahrungsraum der Demokratie« – und Theaterschaffende zivilgesellschaftliche Verbündete der Politiker:innen im Kampf gegen autoritäre Tendenzen. »Auf geht's!«, bringt sich das ENW als Sozialpartner der Politik in Stellung.

Als weitere Veranstaltungsform existiert Burning Issues, eine Konferenz zum Thema Geschlechtergerechtigkeiten im Theater. Burning Issues fand erstmals statt im Jahr 2018 mit etwa 350 Teilnehmerinnen (Angaben der Veranstalterinnen) als Konferenz der Theatermacherinnen am Theater in Bonn, im Jahr 2019 als Kooperationsveranstaltung der beiden Initiatorinnen mit dem Theatertreffen in Berlin, 2020 in Kooperation mit Kampnagel/Hamburg (unter erschwerten Corona-Bedingungen).

Schnell kristallisierten sich sechs »Burning Issues«, also brennende Themenschwerpunkte, heraus, (1) Abschaffung der ungleichen Bezahlung von Männern und Frauen, (2) Schaffung von familienfreundlicheren Strukturen an den Theatern, (3) Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Ressorts, (4) Ahndung von Machtmissbrauch und sexuellen Übergriffen, (4) Reform von vorherrschend patriarchal orientierten Führungsstrukturen, (6) Wunsch nach mehr Diversität, Inklusion und Solidarität (Burning Issues 2019).

Im Jahr 2019 war Burning Issues inmitten des Deutschen Theatertreffen in Berlin prominent platziert. Die Konferenz sorgte für viel Aufmerksamkeit und Gesprächsstoff, z.B. bei der interessierten Öffentlichkeit im Feuilleton. »Front war gestern, Feminismus ist hip geworden im heutigen Theater [...] wir sind relaxt, wir sind uns einig – [...] Frauen, Männer und nicht-binäre Personen der Theaterszene in kollektiver Empörung über Körperklischees, familienfeindli-

che Arbeitsbedingungen, schlechtere Bezahlung von Frauen«, resümierte etwa die Berliner Zeitung am 19.5.2019.

Für die Kampagne »40.000« wurden die Initiator:innen im Jahr 2018 mit dem Faust-Preis ausgezeichnet, ein Theaterpreis, der seit dem Jahr 2005 vom Deutschen Bühnenverein vergeben wird. Über die Preisvergabe hatte eine fünfköpfige Jury entschieden. Mit der Verleihung dieses »Perspektivpreises«, so die offizielle Bezeichnung, sei das erste Mal auch ein kulturpolitisches Projekt ausgezeichnet worden, wie ein Vorstandsmitglied des ENW im Interview nicht ohne Stolz erzählt. Die Laudatio von Ulrich Khuon, Intendant des Deutschen Theater Berlin und im Zeitraum 2017-2020 Präsident des Dt. BV attestiert dem ENW eine diskursorientierte Kulturkompetenz, die die Interessenvertretung zu einem Koalitionspartner beförderte.

»Das Besondere an der [...] Aktion ist, dass sie nicht auf Überwältigungsstrategie [...] setzt, sondern auf [...] Dialog. [...] Das ist ein großartige Initiative und vielleicht darf ich es sagen: sie kommt von drei Organisationen von denen auch jenseits dieser Initiative wesentliche Impulse ausgehen, die wir oft großartig finden, manchmal sind sie anstrengend, aber immer sind sie wichtig.« (Khuon 2018, zitiert in Newsletter ENW, 5.11.2018).

Fazit: Kulturpolitische Lobbyarbeit fungiert hier als zentraler, strategischer Baustein für die Installierung klassenübergreifender Solidaritätsbeziehungen. So suchen die Akteur:innen die Nähe zum politischen System, via beispielsweise der proaktiven Pflege von Kontakten in z.B. Parlament oder Kulturverwaltungsbehörden, Mitarbeit in wichtigen Gremien (wie z.B. Jurys) sowie in einer Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die gruppenspezifischen Anliegen. Neben Aufmerksamkeit und Presse wird an das Verantwortungsgefühl der Auftrag- bzw. Geldgeber appelliert. Zugleich wird damit die eigene institutionelle Unabhängigkeit, nämlich ein bewegungspolitischer Charakter mit authentischem Flair demonstriert: Das ENW setzt sich als Modernisierungskraft künstlerischer Interessenvertretung in Szene und inszeniert seine Interessen kämpferisch, kooperativ und ästhetisch ansprechend.

5.4.5 Die freie Szene als Vorbild

Der historisch gewachsene Antagonismus zwischen institutionalisiertem Stadttheater und freier Szene ist für die jüngere Generation kein großes Thema mehr. Heute wird kaum noch gestritten, ob feste Theaterbeschäftigte zwar sozial abgesichert, aber künstlerisch depriviert bzw. das freie Theater eine

kreative Gegenwelt zum institutionalisierten Theaterbetrieb sei. Die idealistische Konkurrenzbeziehung aus der Entstehungszeit des freien Theaters scheint weitgehend befriedet. Die beiden Felder der Kunstproduktion haben sich auch mental aufeinander zubewegt.

Diese »alten Grabenkämpfe, so »freie Bühnen versus Stadttheater kostet so viel Geld und ist nicht innovativ, freies Theater ist prekär, aber da kommen die tollen Experimente her«. Also, meine Generation hat das gar nicht mehr.« (EI_9: 12).

Die Initiativen pflegen einen fachlichen Austausch und verstehen sich als »Allies«. »Wir stehen nicht gegeneinander, wir gehören zusammen.« (EI_9). Dabei ist die Rollenverteilung klar: Der BFDK ist eine Art Role Model, metaphorisch gesprochen, die große Schwester, wie die folgende Interviewpassage unterstreicht:

»Weil eigentlich sind die uns voraus, die hatten ja gar nichts. Und haben jetzt was, was vielleicht besser funktioniert als unsere GDBA. Wir haben mittlerweile sehr sehr freundschaftliche Beziehungen. Wir fangen mittlerweile an uns immer mehr zu beraten. Momentan ist es mehr so, die an uns, weil z.B. in kulturpolitischen Fragen, Protokollfragen, wie verhält man sich in kulturpolitischen Fragen, sind z.B. Janina Benduski (Vorsitzende des BFDK; A.M.) und auch Anne Schneider (Geschäftsführerin des BFDK; A.M.) uns natürlich um Meilen voraus und die helfen uns da sehr und sind auch sehr solidarisch.« (KI_2: 11/398-404).

Deutlich wurde dieser Professionalitätsvorsprung und die beidseitig als solidarisch erlebte Beziehung etwa auch auf der Jahreskonferenz des ENW im Mai 2018 am Schauspiel Bochum. Dort hielt die Vorsitzende des BFDK einen Vortrag. Er wird hier in seinen Eckpunkten illustriert, weil sich einige Beziehungsmuster zwischen den beiden Interessenvertretungen daran gut illustrieren lassen.

Als Gastrednerin auf der dritten Bundesweiten Ensembleversammlung (BEV) skizzierte die Vorsitzende des BFDK unter anderem die Eigenheiten der freien Theaterarbeit. In ihrem Referat bezog sie sich paradigmatisch auf den künstlerkritischen Gründungsmythos der freien Szene und unterstrich zum anderen, dass sich die freie Szene in einer Phase der Institutionalisierung befinde, die von einer stärkeren Selbstvertretung nach außen und politischen Repräsentanz geprägt sie, um bessere Bedingungen für freie Arbeit von darstellenden Künstler:innen zu schaffen. Darüber hinaus schilderte

sie, immer wieder unterbrochen von Szenenapplaus, ihre arbeitspolitischen Erfahrungen, die zugleich eine Ratgeberfunktion hatten, etwa dass Interessenvertretung ein langwieriges und nervenaufreibendes Geschäft sei, für das man Durchhaltevermögen und die solidarische Unterstützung von der Basis brauche.⁸

Die Impressionen aus dem Gastvortrag der BFDK-Vorsitzenden auf der 3. Jahresversammlung des ENW unterstreichen drei Punkte. Erstens, die freie Szene reklamiert unter Beifall des Publikums den autonomen Pol der darstellenden Künste. Allerdings geschieht dies nicht mit einem ökonomiefeindlichen Duktus, wie ihn insbesondere Bourdieu (2001a) als die zentrale Regel der Kunst formuliert und Abbing (2002) als Grund für prekäre Einkommensverhältnisse von Künstler:innen erkennt. Vielmehr spiegelt sich darin eine Entdramatisierung des Künstlerhabitus wider, also eine mentale Distanzierung vom romantischen Künstlerbild. In seiner gegenwärtigen Gestalt bringt es vielmehr die soziale Frage sowie einen gesellschaftspolitischen Machtanspruch ins Spiel und setzt diese Aspekte ins Verhältnis zu Fragen der Kulturproduktion (Manske 2020).

So herrscht die Einschätzung vor, dass die Freiheit zur Kunst teuer erkaufte sei: Sie finde unter kapitalistischen bzw. neoliberalen Zwängen respektive Bedingungen projektgetriebener Arbeit und Evaluation statt, die aufgrund des Projektdilemmas mit hohen Abhängigkeiten von Gremien und Jurys gepaart sei. Zweitens, lässt sich eine ideelle Beziehung destillieren, in der das ENW gewissermaßen als arbeitspolitisches Nesthäkchen und als institutionalisiertes Gegenstück auf der arbeitspolitischen Bühne der darstellenden Künste positioniert ist. Drittens, insgesamt wird ein Wille zur Koalitionsbildung, quasi ein arbeitspolitischer Schulterschluss demonstriert, um Macht und Einfluss der Arbeitssubjektseite im Feld insgesamt zu stärken, sowie übergreifende Themen kollektiv anzugehen. Dazu gehört auch, sich in je spezifischen Problemfeldern mit Rat und Tat zu unterstützen, beispielsweise im Hinblick auf Ausbildungsfragen, Probenbedingungen oder Professionalisierungsprozessen.

5.4.6 Ein Netzwerk nicht nur für Schauspieler:innen

Die größte soziale Gruppe innerhalb des ENW sind die Schauspieler:innen. Diese Eigenschaft teilt das ENW mit der GDBA. Doch da es sich um ein Netzwerk eines idealtypisch angenommenen Ensembles handelt, besteht es

8 <https://www.youtube.com/watch?v=dMJQmdZFmZo>, Zugriff 3.9.2020.

natürlich nicht nur aus Schauspieler:innen. Vielmehr haben sich seit 2016 das junge ensemble-netzwerk, das regie-netzwerk, das dramaturgie-netzwerk, Burning Issues sowie im Jahr 2020 das assistierenden-netzwerk, das vermittlungs-netzwerk, das BiPOC-netzwerk sowie das theaterautor:innen-netzwerk als Arbeitsgruppen gegründet (Ensemblenetzwerk 2021).

Im Folgenden beleuchte ich das regie-netzwerk etwas eingehender. Es vertritt die Interessen auch von freiberuflichen Regisseur:innen und umfasst damit sämtliche Erwerbsstatus' dieser Berufsgruppe, während sich die Kernforderungen des ENW bislang eher auf fest beschäftigte Künstler:innen beziehen. Jedoch hat das regie-netzwerk keine eigenen Mitglieder, sondern fordert Interessent:innen auf, dem ENW beizutreten. Zentral ist die Idee, als berufsgruppenübergreifende Assoziation aufzutreten und sich nicht »wieder auseinander zu dividieren« (KI_8: 25/884). Vielmehr findet es mein:e Interviewpartner:in »schon gut, dass das alles beieinander bleibt und unter dem Dach und auch unter dem Vorstand vom ENW läuft« (KI_8: 25/884-886).

Gegründet wurde das regie-netzwerk im Jahr 2018 auf einer der regelmäßigen stattfindenden Netzwerktreffen des ENW. Auslöser war die Erkenntnis, dass Regisseur:innen ...

»[...] tatsächlich andere Themen haben als Schauspieler, [...]. Und haben festgestellt, dass es niemanden gibt, der uns vertritt und [...], wo wir gedacht haben, es fehlt für uns eine Interessenvertretung und wir haben Lust unsere Kollegen und Kolleginnen zu treffen und kucken dann mal, was dann passiert. Also es gab jetzt auch keinen Schlachtplan oder so, aber wir hatten irgendwie Lust uns genauso zu gruppieren wie die Schauspieler:innen« (KI_8: 24/849-864).

Eigene Ziele publiziert das regie-netzwerk unter anderem in Social Media Kanälen. Sein professionelles Ethos hat es in einen Kodex gegossen, der wie eine Jobbeschreibung verfasst ist. Unterstrichen wird darin, dass Regie »eine verantwortungsvolle Leitungsposition mit vielen Gestaltungsmöglichkeiten« ist, die »in der Hierarchie ziemlich weit oben« steht und daher auch relevante Handlungsspielräume für gute Arbeitsbedingungen besitzt.

Der im Regie-Kodex formulierte Selbstanspruch lautet, dass »(w)ir wissen, dass wir qua Position Macht haben. Wir missbrauchen diese Macht nicht, sondern begreifen sie als Verantwortung für unsere Mitarbeiter:innen.« (Kodex Regie 2020). Gleichfalls wird darin zu einer selbstverpflichtenden Entgelttransparenz aufgerufen sowie dazu, sich nicht unter Wert zu verkaufen. Ähn-

lich wie andere Berufsverbände, etwa Berufsverbände der Designbranche (vgl. Manske 2016b), gibt auch das Regie-Netzwerk Honorarempfehlungen.

Es empfiehlt eine Honoraruntergrenze für Berufsanfänger:innen sowie einen Sockelbetrag für berufserfahrene Regisseur:innen. Konkret wird ein Berufsanfänger:innenhonorar von 7.500 Euro pro Inszenierung gefordert, wobei von einer dreimonatigen Projektdauer ausgegangen wird. Reguläre Regie-Arbeiten sollten mindestens ein Honorar von 15.000 Euro plus Zulagen ja nach Sozialstatus, Berufserfahrung und Marktwert umfassen (Regie-Netzwerk 30.6.2020: 1). Weiter wird angeraten, Verträge über mindestens zwei Regiearbeiten abzuschließen, um eine kontinuierliche Arbeitsbeziehung zum Ensemble und der Dramaturgie zu ermöglichen.

Dieses Netzwerk versteht sich nicht als exklusiver, sondern als inklusiver Berufsverband. Dafür spricht etwa die Forderung nach fairen Arbeitsbedingungen für alle künstlerisch Beschäftigten am Theater. Die Akteur:innen fordern einen Aufwuchs des künstlerischen Personals und der künstlerischen Etats, die Abschaffung des Gender Pay Gap sowie eine paritätische und diverse Besetzung nicht nur von Regiepositionen, sondern auch der Gremien und Leitungspositionen im Theater (netzwerk regie 30.6.2020). Überdies orientieren sich deren Honorarempfehlungen an der Forderung nach Honoraruntergrenzen des BFDK, d.h. der freien Szene der darstellenden Künste.

Doch in welcher Beziehung steht das ENW zum Bühnenverein als Arbeitgeberverband sowie zu den Gewerkschaften im Feld?

5.4.7 Aufweichung der Fronten

In der arbeitspolitischen Arena des öffentlichen Theaters stehen sich ENW und Bühnenverein (Dt. BV) in einem strukturellen Klassenkonflikt gegenüber, theoretisch. Praktisch ist deren Beziehung nicht extrem konfrontativ. Am weitreichendsten entspannt hat sie sich bezogen auf den ökonomischen Interessenkonflikt. Dagegen existiert einiger Konfliktstoff hinsichtlich Nomen- und Machtkonflikte.

Die Aufweichung der Fronten führen mein:e Gesprächspartner:innen des ENW auf Personalwechsel innerhalb des Dt. BV zurück. Seit 2017 besteht das Führungsduo des Dt. BV aus Ulrich Khuon, Intendant des Deutschen Theaters Berlin und Präsident des Dt. BV bis Oktober 2020 und Marc Grandmontagne als Geschäftsführender Direktor des Bühnenvereins. Sie setzen die kulturpolitischen Schwerpunkte des Bühnenvereins. Aus dem ENW schlägt mir in dieser Hinsicht ein großer Optimismus entgegen. Die Rede ist etwa von Steinen, die

ins Rollen gebracht wurden und dass sich Arbeitnehmenden- und Arbeitgebendenseite aufeinander zu bewegen würden.

Drei Schritte habe der Bühnenverein auf die Arbeitnehmer:innenseite zugemacht, konstatiert eine Interviewperson aus dem ENW: Erstens, im Jahr 2018 wurde eine Beratungsstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt eingerichtet (Themis). Sie erhielt durch die Bundesbauaufträge für Kultur und Medien für die ersten drei Jahre eine Anschubfinanzierung als Modellprojekt mit zwei halben Teilzeitstellen. Zum Redaktionsschluss dieser Studie war noch nicht geklärt, wie die Finanzierung darüber hinaus ausfällt.

Zweitens, auf der Jahreshauptversammlung des Dt. BV im Juni 2018 wurde ein Code of Conduct, d.h. ein wertebasierter Verhaltenskodex zur Prävention von sexuellen Übergriffen und Machtmissbrauch verabschiedet. Damit hat der Bühnenverein symbolisch anerkannt, dass der Theaterbetrieb und seine symbolische Ordnung Machtmissbrauch und Sexismus begünstigen. Dagegen wird ein Kulturwandel eingefordert sowie die geschlechtergerechte Modernisierung des Verbandes versprochen.⁹ Drittens, ebenfalls im Jahr 2018 wurde das ENW mit dem Faust-Preis für ihre kulturpolitische Initiative »40.000 Theaterbeschäftigte besuchen ihre Abgeordneten« ausgezeichnet.

Aus Sicht des Bühnenvereins ist die Aufweichung der Fronten allerdings »kein Wunder« (EI_26: 4/132). Vielmehr sei die Bildung von Interessenvertretungen im Kulturbetrieb ein Resultat aus jahrzehntelanger, kulturpolitischer Sparpolitik, sodass »da jetzt 20, 25 Jahre hochgehen.« (EI_26: 4/132). Dabei sei klar: »Es hilft ja jetzt nix, wenn wir uns weiter bekämpfen.« (EI_26: 19/653). Vielmehr gehe es darum Allianzen zu schmieden, um dem ökonomischen Druck möglichst geschlossen zu begegnen und gemeinsame Interessen durchzusetzen (Stichwort Rettung des Theaters bzw. mehr Anerkennung für den Kulturbetrieb). Dies gelinge am besten in einem breiten Bündnis mit Gewerkschaften, Freien, dem Kulturrat usw.

Aus Sicht des/der interviewten Repräsentant:in des Dt. BV ist das ENW eher ein Allianzpartner als ein Antagonist oder Vetoplayer. Die Stärke der Interessenvertretung sei es, auf der großen politischen Bühne ein Bewusstsein für die prekäre Lage des Kunstbereiches zu wecken, also diskursive Macht zu mobilisieren. Dies gelinge vor allem durch eine kulturpolitische Lobbyarbeit, mittels der »ENW und CO« »erklären, wie Theater läuft«, und »welche Auswirkung so n Haushaltsbeschluss auf die einzelne Schauspieler:in und den einzel-

9 <https://www.buehnenverein.de/de/presse/pressemeldungen.html?det=504>, Zugriff 13.10.2020.

nen Schauspieler hat.« (EI_26: 15/526). Die Idee dahinter ist ein »solidarisches Wir« der Interessenverbände.

Das eben genannte Beispiel ließe sich um weitere ergänzen. Zusammen genommen unterstreichen sie, dass sich die Relationen in der arbeitspolitischen Arena des Theaters verschoben haben. Der gemeinsame Nenner ist das Feld solidarisch zu organisieren, verbunden mit dem Ziel, die relative Autonomie des Theaterfeldes bzw. des gesamten Kulturbetrieb in sozialer sowie künstlerischer Hinsicht zu steigern. Die andere Seite der Medaille ist, dass einige Vertreter:innen der Gewerkschaften sich durch diesen sozialen Wandel beargwöhnen, weil sie sich in ihrer Position als Sozialpartner bedroht sehen.

Allgemein wird die Idee einer klassenübergreifenden Solidarisierung für einen höheren Zweck im Feld breit geteilt. In den alltäglichen Auseinandersetzungen werden hingegen durchaus Konflikte deutlich. Beispielsweise wird der (potenzielle) Feldeintritt von ver.di seitens der GDBA und Dt. BV als »Intrusion« (Bourdieu 1998b: 112ff.) beschrieben, die zu einer Neuordnung des Feldes und einem Machtverlust der bisherigen Sozialpartner führen könnte. Zugleich wird auf Seiten von ver.di mit einer gewissen Enttäuschung von nicht zustande gekommenen Kooperationen mit dem ENW erzählt, die aus Sicht meiner Interviewpartner:innen an der mangelnden Organisationsbereitschaft des ENW gescheitert sind. Dazu ein Interviewausschnitt aus dem Gewerkschaftsraum.

»Es gab Anzeichen aus dem ENW, dass wir zusammenkommen, [...] die Vorsitzende ist ja auch Mitglied geworden in ver.di. Und andere auch. Wir hatten mehrere Gespräche anberaunt, das wurde dann vom ENW immer kurzfristig abgesagt, [...]. Wir hatten angedacht, dass wir mal gemeinschaftlich ein Haus raussuchen in der Republik, und [...] versuchen einen Muster Tarifvertrag für künstlerisch Beschäftigte an einem Haus durchzusetzen. [...] Heißt in der Kooperation mit dem ENW wäre es notwendig gewesen, wenn zumindest an diesem Haus die ENWer zeitweilig in ver.di eintreten [...], also grade an den institutionalisierten Häusern ist halt die Ultima Ratio der Streik. So dass man wirklich mal die Bude zumacht und sagt: so läuft's jetzt nicht. Und das setzt ja die Mitgliedschaft der Organisation voraus. [...], wo ich es auch schwierig finde beim ENW, weil sie vor dieser Ultima Ratio zurück schrecken, sie sind ja auch sehr eng dran an äh dem Deutschen Bühnenverein, haben von dort einen Preis bekommen für ihr Engagement. Aber am Ende des Tages kam nix raus, oder wenig, sage ich mal.« (KI_9: 12/439-483).

Zudem sind trotz des symbolischen Tauwetters auch traditionelle (hierarchische) Konflikte nicht komplett geschmolzen.

Einigkeit besteht zwar darin, eine höhere Autonomie fürs Feld zu erstreiten und die Löhne der Kunstschaaffenden zu erhöhen. Normen- und Kontrollkonflikte treten indes in praktischen Fragen der Arbeitsregulation zutage. Strittig ist vor allem, wie die Idee guter Kunstproduktion organisiert werden sollte. Markant lässt sich dies am Narrativ vom »Tod des Stadttheaters« illustrieren. Die eine Seite fürchtet, dass er eintrete, wenn die Arbeitsbedingungen stärker reguliert würden, die andere möchte ihn gerade dadurch verhindern.

Beispielsweise sei es wenig sinnvoll, argumentiert der Dt. BV im Interview, §61 des NV Bühne zur Nichtverlängerungsmittelteilung im Tarifvertrag auszubuchstabieren. Das beraube den Theaterbetrieb seiner notwendigen Flexibilität und schränke auch die Handlungsfähigkeit von neu berufenen Intendant:innen ungebührlich ein. Sollte ver.di die Organisation der künstlerischen Beschäftigtengruppen auf Kosten der GDBA gelingen, stehe womöglich ein unflexibles, künstlerisch schädliches Theatersystem mit einem ebensolchen Arbeitsregime ins Haus.

Im Zweifel würde das zu einem Beamtentheater wie in der DDR führen und überdies auch das Ende der Künstlergewerkschaften bedeuten. Ver.di sei dabei der »Angstgegner«, der das System mit seiner arbeitspolitischen Macht lahmlegen könnte.

»Das, was dem ENW vorschwebt, ist ja mehr so ein Beamtentheater wie in der DDR. Da werde ich dann Ensemblemitglied, [...], und da bleib ich bis ich 65 bin und in Rente gehe [...] Das kann man so machen, [...] Das ist aber eine ganz andere Form von Theater. Und wenn es schlecht läuft, ist es auch der Tod des Stadttheaters« (EI_26: 7/220.). »Und es wird natürlich auch [...] das Ende der Künstlergewerkschaften sein.« (EI_26: 11/364).

5.4.8 Drei sind einer zuviel

Die Unzufriedenheit mit der GDBA war eine Antriebsfeder zur Gründung des ENW: Sie sei visionslos, lasse sich zu viel bieten, würde alles mitmachen, etwa in den Tarifverhandlungen. Darüber hinaus sind ein konkreter Konfliktpunkt beispielsweise die Regelungen zu Probenzeiten – und zwar weniger die Bezahlung als die zeitliche Lagerung. Traditionell sind Samstagsproben am Theater üblich. Das ENW möchte Samstagsproben abschaffen, um den Ensemblemitgliedern eine bessere Trennung von Arbeit und Leben zu ermöglichen. Im Interview argumentiert demgegenüber die GDBA, dass Samstagsproben unum-

gänglich seien; zumindest bei größeren Stücken mit einer Stageanzahl ab 30 Personen. Samstagsproben seien aus künstlerischen Gründen notwendig, lautet das Argument.

»An vielen Theatern in Deutschland haben sie samstags die Proben. Die Vormittagsprobe ist die einzige Probe, wo sie alle Statisten im Stück und alle Darsteller, alle Leute zusammen da haben.« (EI_5: 41/1291).

Ab einem bestimmten Punkt war die Beziehung zwischen den Gewerkschaften und dem ENW von Koalitionsverhandlungen geprägt. So gab es Gedanken-spiele über Haustarifverträge. Die Idee war, aus dem von der GDBA verhandelten Flächentarifvertrag auszuscheren und mit ver.di eine Probe aufs Exempel zu machen. Dem ENW schwebte vor, mit zwei oder drei Theaterhäusern einen Haustarifvertrag von ver.di verhandeln zu lassen und damit einen Ausstieg aus dem NV Bühne zu proben. Auf diese Weise sollte die GDBA unter Handlungsdruck gesetzt werden: »(D)ie GDBA muss sich bewegen« (EI_22). Die Künstlergewerkschaft solle sich politisch offensiver verhalten und zudem auch ästhetisch modernisieren.

Aufmerksamkeit erregte auch, dass einige Mitglieder des ENW-Vorstands öffentlichkeitswirksam bei ver.di eintraten. Mit den öffentlich deklarierten Legitimationszweifeln an der GDBA wurde die politische Basis geschaffen für Sondierungsgespräche mit ver.di.

Die GDBA erschien in dem Gefüge lange als tragische Figur, vielleicht sogar als sterbender Schwan. Selbst der Bühnenverein äußerte für die Arbeitgeberseite einen recht ungewöhnlichen Wunsch, nämlich einen offensiveren Sparringpartner mit höheren Lohnforderungen als Gegenüber zu haben.

5.4.9 Ende der Niedriglohnpolitik?

Als ein Erfolg ihrer kulturpolitischen Lobbyarbeit wertet das ENW, dass sich die Kulturretats in mehreren Bundesländern erhöht haben. Zugleich räumt einer meiner Interviewpartner:innen aus dem ENW ein, dass sie sich bislang vornehmlich auf regulär Beschäftigte fokussiert hätten. Künftig gelte es, die Lage von Ensemblegästen, also für projektbezogen Beschäftigte stärker zu berücksichtigen.

Dahinter steckt die Tatsache, dass Theaterbetriebe zunehmend nach den Regeln von Projektorganisationen gestaltet werden. Demgegenüber wurde in der Tarifrunde des NV Bühne von 2019 eine Mindestgage für Theatergäste eingeführt. Sie wurde neben der Erhöhung der Mindestgage für regulär befristet

Beschäftigte von 1.600 Euro (2016) auf 2000 Euro (2019) tarifpolitisch implementiert.

Die Tarifabschlüsse des NV Bühne orientieren sich allgemein am öffentlichen Dienst. Jedoch sind die jüngsten Steigerungsrunden in der Summe verblüffend hoch. Immerhin wurden Gehaltssteigerungen von um die 30 % durchgesetzt. Solche Zuwachsraten in so kurzer Zeit können eigentlich nur Topmanager großer Konzerne verbuchen. Die beeindruckenden Steigerungsraten sind jedoch nicht allein mit der Durchsetzungskraft des ENW zu erklären. Vielmehr manifestiert sich darin ein steigendes Problembewusstsein aller Beteiligten sowie auch ein Erfolg der GDBA. Im Interview nennt sie die Einführung der Mindestgage für Gäste den größten tarifpolitischen Erfolg »der letzten 30 Jahre« (EI_5: 18/564). Meine Gesprächspartner:in des Bühnensvereins ergänzt, dass die Erhöhung der Mindestgage für Gäste auch eine Folge der generellen Gagenerhöhung sei (EI_26: 9/300).

Kein Zweifel: Im Punkt Lohnverhandlungen hat sich eine klassenübergreifende Koalition gefunden, die die Entgeltstrukturen am Theater anheben möchte. Zugleich entsprechen 2000 Euro brutto im nach Qualifikation und Berufserfahrung aufsteigend sortierten Tarifvertrag der Länder für den öffentlichen Dienst (TVL) zum Untersuchungszeitpunkt der Tarifgruppe 1. Darin werden einfache Hilfsarbeitertätigkeiten eingeordnet, etwa Garderobenpersonal, Boten, Küchenhilfen. Daran gemessen, wären Schauspieler:innen als Hilfsarbeiter zu betrachten, die allerdings in der Regel einen Hochschulabschluss haben. Das relativiert die exorbitanten Steigerungsraten um einiges.

Jedoch zeugen die Entgeltstrukturen nicht nur von einer Schwäche der federführenden Gewerkschaft. Vielmehr sind sie Ausdruck einer Niedriglohnpolitik und Ergebnis der an Kostendegression orientierten Steuerung des Theaterbetriebs seit den 1990er Jahren. Als relativierendes Moment wird dagegen in verschiedenen Interviews angeführt, dass viele Schauspieler:innen im Laufe ihrer Karriere nicht auf der Mindestgage hängen blieben. Demnach erhielten vornehmlich Berufseinsteiger:innen die Mindestgage, während ältere Bühnenkünstler:innen oft deutlich mehr verdienen würden. Hier klafft jedoch eine Datenlücke.

Eine progressive Gagenentwicklung der Solo-Bühnenkünstler:innen lässt sich evidenzbasiert kaum belegen. Auch die vorliegende Untersuchung kann diese Datenlücke nicht füllen. Allerdings kann es keinen Zweifel geben, dass die Einkommensverhältnisse stark gespreizt sind. Sie folgen der bekannten Superstarlogik und segregieren gravierend Top- von Basisverdiensten (Lutter 2013).

Viele Theaterkünstler:innen verdienen wenig, relativ viel nur ein kleiner Teil in den zehn, zwölf finanziell komfortabel ausgestatteten Staats- und Stadttheatern in den Großstädten Berlin, Hamburg, München, Frankfurt, Dresden und Köln. Ein mittelgroßes Stadttheater wie das Theater Ulm zahlte beispielsweise im Jahr 2010 den fest engagierten Schauspieler:innen zwischen 1.650 und 3.000 Euro. Damals lag die Mindestgage des NV Bühne bei 1.550 Euro. An den Münchner Kammerspielen, einem der deutschen Spitzentheater in einer der teuersten deutschen Städte, verdienten Schauspieler:innen im Jahr 2010 zwischen 1.750 und maximal 6.000 Euro im Monat (Laudenbach 2010). Als Faustregel gilt: Was ein:e gut beschäftigte:r Schauspieler:in im Theater im Monat verdient, verdient er/sie beim Film an zwei, drei Drehtagen.

