

6. Diskussion der Befunde

Wie lassen sich die arbeitspolitischen Spiele in den darstellenden Künsten abschließend beurteilen? Wie und mit welchen Mitteln streiten und verhandeln die beteiligten Fraktionen um Normen, Weltbilder und soziale Rechte?

Um diese Fragen zu beantworten, resümiere ich zuerst die spezifischen, arbeitspolitischen Konfliktformationen der beiden Untersuchungsfelder (6.1). Das anschließende Unterkapitel reflektiert deren Streit um gute Arbeit (6.2). Danach werden politische Allianzen und deren Konfliktlinien innerhalb der beiden Felder pointiert (6.3). Vor diesem Hintergrund erläutere ich die Macht kulturpolitischer Lobbyarbeit und kennzeichne sie als eine Schlüsselressource von institutionell schwachen Interessenvertretungen (6.4). Sodann resümiere ich die identifizierten Logiken von Solidarität im Spannungsfeld einer eher traditionellen, am sozialkritischen Solidaritätskonzept orientierten Arbeitsnorm und einer feldübergreifenden, inklusiven Solidaritätspraxis. (6.5). Schließlich erläutere ich, welches Arbeitsbewusstsein die arbeitspolitischen Kämpfe trägt und fasse es als eine Entdramatisierung des Künstlerhabitus (6.6).

6.1 Konfliktformationen

Das öffentliche Theaterfeld und die freie Szene der darstellende Künste stecken in unterschiedlichen, arbeitspolitischen Konfliktformationen. Zwar resultieren viele Auseinandersetzungen aus dem ökonomischen Dilemma der öffentlichen Förderabhängigkeit, insbesondere im Streit um ökonomische Machtressourcen. Dies gilt für beide Felder, allerdings mit je spezifischen Ausprägungen: Im öffentlichen Theaterbetrieb befeuert dieses Dilemma einen (traditionellen) hierarchischen Konflikt, während die hierarchischen Konflik-

te in den FDK als kulturpolitisch moderierte Marktzwänge quasi durch die Hintertür kommen.

Auch wenn die arbeitspolitische Arena des Theaters im Grundsatz ähnlich organisiert ist wie in der übrigen Arbeitswelt – in der Praxis herrschen eigene Gesetze. Sie spiegeln ein eigensinnig organisiertes und teils wenig institutionalisiertes soziales Feld wider, dessen politische Spiele nicht allein vom hergebrachten Konflikt des Kapital-Arbeit-Gegensatzes gekennzeichnet ist. Sie leben zuvorderst von einer geteilten Passion zur Kunstproduktion, die gleichwohl auch als Machtmittel fungiert und den Kapital-Arbeit-Gegensatz kulturell prägt.

Der Kern der arbeitspolitischen Regel lautet im Theater, dass Mitbestimmungsrechte im Namen der Kunst eingeschränkt sind, um die geistig-ideelle Zielsetzung des Theaters nicht zu stören (BetrVG § 118). Denn Theaterbetriebe sind arbeitsrechtlich sogenannte »Tendenzbetriebe«, in denen sich Mitbestimmungsrechte potenziell negativ auf die künstlerische Freiheit auswirken, so die Annahme (Art. 5 Absatz 3 Satz 1 GG). Erschwerend kommt hinzu, dass sie oft arbeitspolitisch gespalten sind. Dahinter steht eine Position, die sich mit den Worten einer Interviewten auch unter dem Stichwort »Der Intendant ist der König« subsummieren lässt.

Doch seitdem das öffentliche Theater als Quasi-Markt inszeniert wird, hat sich auch das Berufsbild der Intendanz gewandelt. Es geht nicht mehr umstandslos im Bild des Königs, sondern zunehmend auch im Bild des Managers auf. Zudem sind die Mitbestimmungsrechte gewachsen, weil Beschäftigte in privatwirtschaftlichen Betrieben im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verankerte Mitbestimmungsrechte haben. Die Untersuchungsergebnisse weisen jedoch darauf hin, dass die Praxis der Mitbestimmung in erster Linie von der Betriebs- und Führungskultur einzelner Theater abhängt. Sie entspinnt sich somit primär entlang der Führungs- und Mitbestimmungsideen der Theaterleitung.

Die Idee und das Selbstverständnis vom künstlerischen Selbst steht einem arbeitspolitischen Engagement in kollektiven Strukturen bisweilen im Weg. So stellt der künstlerische Habitus eine Schwelle für die kollektive Artikulation von Interessen dar. Zu unterstreichen ist daher, dass Macht und Herrschaft im Theaterbetrieb nicht allein durch die Intendanz gesetzt sind. Wenngleich zweifellos historisch gewachsene, demokratisch schwer vermittelbare Machtstrukturen herrschen, ist es nicht mit einer Machtbeschneidung der Intendanz getan. Vielmehr fordert die Revision von Macht und Herrschaft am Theater

auch eine Subjektivierungsarbeit des Ensembles ab, nämlich eine Bereitschaft das romantische Künstlerideal zu revidieren.

Denn dies sorgt dafür, dass eine gewisse Komplizenschaft mit den geltenden Herrschaftsverhältnissen eingegangen wird. Die Erzählungen von Ensemblesprecher:innen über die Mühsal der Interessenarbeit zeigen dagegen, wie riskant es für die Einzelnen ist, die Komplizenschaft mit der herrschenden Ordnung im Feld aufzukündigen. Immerhin hängt oftmals ihre emotionale und wirtschaftliche Existenz daran.

Die künstlerischen Gewerke vertritt seit jeher die Genossenschaft deutscher Bühnangehöriger (GDBA), die Beschäftigten aus Technik und Verwaltung werden von ver.di organisiert, wobei sich ver.di in jüngerer Zeit auch als Interessenvertretung der künstlerischen Betriebsgruppen ins Spiel bringt. Quer dazu existiert seit dem Jahr 2015 das Ensemblesnetzwerk (ENW), das sich für soziale Rechte am Theater einsetzt und als eine Art subversive quasi-Gewerkschaft agiert. Seine Inkubationsphase begann mit der Flexibilisierung von Arbeit in den 1990er Jahren, in deren Folge sich die Arbeitsbedingungen zusehends verschlechtert haben. Arbeitszeiten wurden verdichtet, der Outputdruck erhöht, Ensembles geschrumpft etc.

In dieser Gemengelage kreuzte im Jahr 2015 das ENW als ein neuer arbeitspolitischer Player im Theaterfeld auf. Durch eine rasche Akkumulation von politischem Kapital hat das Netzwerk die vormalige, arbeitspolitische Ordnung des Theaters empfindlich gestört und ihre Tektonik verändert. Dass neue Player wie das ENW einen so großen Erfolg haben und sich zügig vom Rand des Geschehens ins Zentrum vorarbeiten und eine veritable Machtbasis generieren können, ist ein überraschender Befund. Er unterstreicht, dass die arbeitspolitische Arena im Theater vergleichsweise durchlässig ist und ihre arbeitspolitischen Player den häretischen Umtrieben des ENW relativ offen gegenüber standen.

In den Freien Darstellenden Künsten (FDK) ist die arbeitspolitische Lage auf den ersten Blick weniger konfliktreich, weil ihre Arbeitsbeziehungen nicht als Opposition von Arbeitnehmer und Arbeitgeber bzw. Arbeit und Kapital konstruiert sind. Vielmehr sind die FDK ein Bestandteil der Gegenkultur der 1970er Jahre. Sie sind angetreten, um das bürgerlich-patriarchale Theater sozial und künstlerisch zu modernisieren. Im Laufe der Zeit hat sich die freie Szene der darstellenden Künste professionalisiert und institutionalisiert. In diesem Zuge haben sich auch ihre marktbezogenen Logiken zu einem differenzierten Organisationsprinzip entwickelt. Das hat neue Positionen und Machtstrukturen hervorgebracht. Etwa wenn freie Künstler:innen Kolleg:in-

nen auf Honorarbasis beschäftigen oder eine leitende Position in einem Produktionshaus innehaben. Infolgedessen haben nicht nur hybride Arbeitsverhältnisse und hierarchische Strukturen in den FDK zugenommen. Vielmehr bringt die zunehmende Professionalisierung und Institutionalisierung auch Gewinner und Verlierer hervor.

Nach Einschätzung der Interviewten greifen in der Förderpolitik bisweilen die für den künstlerischen Arbeitsmarkt typischen Winner-take-All-Momente. Offenbar finden auch in der kulturpolitischen Förderungslogik marktgetriebene »Monopolgewinne« (Haak/Schmid 2001: 165) statt, so lässt sich der Karriererückblick einer erfolgreichen Dramaturgin pointieren. Im Interview berichtete sie von ihren langjährigen Förderungen in verschiedenen Förderprogrammen, verknüpfte ihre individuell zweifellos erfreuliche Position mit der Frage nach sozialer Verteilungsgerechtigkeit im Feld. Der Erfolg der Künstler:in bei der Projektbeantragung scheint demnach vor dem Hintergrund marktgetriebener, sozialer Ungleichheiten auch aus den individuellen sowie überfachlichen Ressourcen wie Kommunikation und Netzwerken zu resultieren und Verteilungsdisparitäten zu verschärfen.

Ein weiteres Ergebnis ist, dass die Interessenvertretung der FDK neben den bildenden Künstler:innen Vorreiter der Interessenvertretung im Kulturbetrieb sind. Gegründet in den 1990er Jahren, sind sie heute gut organisiert und gelten als äußerst professionell. Sie agieren mit einem Dachverband, dem Bund freier darstellender Künstler:innen (BFDK), sowie 16 Landesverbände. Ein wesentlicher Gründungsimpuls war der Wille und die Idee, den kulturpolitischen Abhängigkeiten und insbesondere dem ökonomischen Dilemma der Förderabhängigkeit eine kollektive Organisation des Risikomanagements entgegenzusetzen.

Es ist ein interessantes Detail der hier untersuchten Landesverbände, dass sie in Berlin aus einer aus den 1980er Jahren herrührenden, anti-etatistischen Tradition resultiert. Sie baut daher auf langjährigen Strukturen auf, gründete sich unter ihrem heutigen Namen LAFT jedoch erst im Jahr 2008. Demgegenüber formierte sie sich in Hamburg bereits im Jahr 1997. Ihren institutionellen Durchbruch und Professionalisierungsschub erlebt sie verstärkt seit etwa 2018, was sich in der kulturpolitischen Durchsetzung eines öffentlich finanzierten sogenannten »Netzwerkbüros« manifestiert.

6.2 Der Streit um gute Arbeit

Wollte man den vorliegend untersuchten Streit um gute Arbeit kontrastieren, könnte man sagen, dass sich das ENW im Jahr 2015 aus einer Unzufriedenheit mit der im Feld etablierten Gewerkschaft gegründet hat, während die Interessenverbände in den FDK eine arbeitspolitische Antwort auf das (kultur)politisch installierte Projektdilemma darstellen, die aus einer sozialkritisch angelegten Künstlerkritik der 1980er Jahre hervorgegangen ist.

Festzuhalten ist, dass die Kritik an den Arbeitsbedingungen und der Streit um gute Arbeit aus unterschiedlichen arbeitspolitischen Machtkonstellationen sowie verschiedenen kulturellen Beweggründen resultiert. Allerdings bewegen sich die Arbeitswelten von öffentlichem Theater und FDK aufeinander zu. An den öffentlichen Bühnen entwickelt sich seit den 1990er Jahren das Verhältnis von stetem und unsteten Personal konstant zugunsten letzterem. Die Flexibilisierungsdynamik zeigt sich v.a. an der Zunahme von Gastverträgen. Während das Verhältnis von Festangestellten zu Gastverträgen in der Spielzeit 2004/2005 1 : 1,6 betrug, wurde es bis zur Spielzeit 2018/2019 gesteigert auf 1 : 4. Insgesamt sind im genannten Zeitraum 500 festen Positionen für Solo-Künstler:innen weggefallen (Fenner 2021). Dass sich stete und unstete Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Theater auch künftig weiter aufeinander zu bewegen, ist nicht auszuschließen.

Die Flexibilisierung und die Auflösung von organisatorischen Grenzen im Theater zeigt sich auch auf künstlerischer Ebene. So inszenieren freie Gruppen oder Regisseur:innen mittlerweile relativ selbstverständlich auch am Stadttheater, teils auf Projektbasis, aber auch im Rahmen fester Vertragsverhältnisse. Strukturelle Annäherungen gibt es etwa auch im Hinblick auf das Ausbildungsniveau oder die Organisation von Arbeit. In Reaktion auf die schwer zu überschauende Förderlandschaft hat sich außerdem eine neue professionelle Position herauskristallisiert: Projektbüros übernehmen im Feld der FDK agenturähnliche Funktionen zum Zwecke der Förderberatung. Sie ebnen ihrer Klientel den Marktzugang und antworten auf neue Interessenlagen im Feld, die sich aus der komplizierten Förderlandschaft und der spezifischen Marktabhängigkeit der Akteur:innen ergeben.

In Bezug auf die Gesamtbeschäftigtenzahl der FDK ist die Datenlage disparat. Laut dem wirtschaftspolitisch orientierten Branchenansatz des Bundeswirtschaftsministeriums umfasst der Markt für darstellende Künste 69.960 Erwerbstätige, während die Daten der Künstlersozialkasse 29.242 selbständige Künstler:innen der vier grundständigen Kunstdisziplinen Mu-

sik, Wort, bildende sowie darstellende Kunst ausweisen. Die Unterschiede resultieren aus der jeweiligen Zählweise von Beschäftigten und sind von daher nur bedingt vergleichbar. Die Beschäftigtenentwicklung reflektiert zusammengefasst einen stetigen Prekarisierungsschub, was Existenz-, und Absicherungsprobleme sowie Altersarmut produziert.

Vor diesem Hintergrund bündelt sich die Kritik der Interessenvertretung der FDK an den Arbeits- und Produktionsbedingungen in vier Aspekten. (1) Kritisiert wird eine projektbedingte Prekarisierung von Arbeits- und Lebenslagen. Dabei geht es vorrangig um mangelnde Stabilität im Arbeits- und Lebensalltag sowie im Lebenslauf. (2) Das Fördersystem steht im Kreuzfeuer der Kritik. Bemängelt werden vor allem unübersichtliche und disparate Förderprogramme sowie zu kurze Förderzeiten. (3) Geübt wird eine allgemeine Gesellschaftskritik, insbesondere an der idealtypischen Annahme des industriegesellschaftlich geprägten Normallebenslaufs im deutschen Wohlfahrtsystem. Dies würde insbesondere unter Kulturschaffenden aufgrund ihrer unsteten Erwerbsbiographien Altersarmut produzieren. (4) Zudem werden feldinterne Ungleichheitsachsen und ein Mangel Diversität zunehmend (selbst-)kritisch reflektiert.

Als ausschlaggebendes Kriterium für gute Arbeit erscheint dagegen die Balance von künstlerkritischen Interessen der Selbstbestimmung und sozialkritischen Interessen der sozialen Absicherung. Auf dem Boden eines künstlerkritischen Gründungsmythos wird ein ›Wir-Gefühl‹ als ein Syndrom doppelter Distinktion kultiviert (künstlerisch und sozial). Nämlich gegen gesellschaftliche Macht- und Ungleichheitsverhältnisse sowie künstlerisch und sozial deprivierende Arbeitsverhältnisse im Theaterbetrieb der 1960er und 1970er Jahre.

Die Kritik an den Arbeitsverhältnissen massiert sich in den FDK primär in der Forderung nach Mindesthonoraren als neue Kontrolldimension für projektgebundene Arbeit. Gute Arbeit dagegen besteht in einer Idee von Selbstermächtigung, die einstmals aus der strukturellen Befreiung vom bürgerlich-patriarchalen Theater und der Installierung flexibler, selbst bestimmter Arbeitsregime erkämpft wurde. Gute Interessenvertretung heißt demnach, den Einzug von hierarchischen Machtgefällen zu verhindern und dem Sog des unternehmerischen Selbst (kollektiv) zu widerstehen.

Demgegenüber bündelt sich der Maßstab für gute Arbeit für das ENW im Kern in höheren Gagen, einer betrieblichen Begrenzung der Arbeitszeiten unter Berücksichtigung von Flexibilitätsbedürfnissen der Belegschaft, mehr sozialem Zusammenhalt, auch gewerkeübergreifend, sowie in einem symbolischen Kontrollgewinn in Form legitimer Mitbestimmung. Die Befragten

kritisieren nicht nur Entgelt- und Herrschaftsstrukturen, belastende Arbeitszeiten und ergebnisorientierte Proben sowie eine fragmentierte Belegschaft. Sie vermissen auch eine gewisse künstlerische Experimentier- und Risikofreude. Konkret forderte das ENW im Jahr 2020 eine Mindestgage von 3.000 Euro brutto/Monat, eine familienfreundliche Verknüpfung von Arbeit und Leben sowie ein Rückbau des charismatisch legitimierten Herrschaftsmodells (Stichwort hierarchische Neu-Organisation durch arbeitsteilige Führungsstrukturen).

Unstete Beschäftigungsverhältnisse und ihre prekäre, würdeverletzende Kondition spielten hingegen lange eine untergeordnete Rolle in den arbeitspolitischen Diskursen des ENW. Allerdings erfahren ihre Repräsentant:innen dies als Manko. Sie betrachten es daher als ihre Aufgabe, das Thema »Würde und Arbeit« stärker zu thematisieren.

6.3 Politische Allianzen

Der BFDK ist kein arbeitspolitischer Newcomer. Anders als das ENW ist er mit seinen bewegungspolitischen Wurzeln ein historisch erprobter, sozialkritischer Akteur. Faktisch haben sich seine 16 Landesverbände aus dem zeithistorischen Kontext der politischen Bewegungen der 1980er Jahre herauskristallisiert. Allerdings existieren in der freien Szene der darstellenden Künste keine institutionell vorgezeichneten Bahnen der Arbeitspolitik. Monetärer Förderer und insofern symbolischer Kreditgeber ist im Rahmen der arbeitspolitischen Spiele die Kulturverwaltung. Dadurch ist die kulturpolitische Ebene – im Kern die (Kultur-)Politik sowie die Kulturverwaltungen zugleich arbeitspolitischer Gegenspieler und Koalitionär der Interessenvertretungen gleichzeitig. Ambivalente Beziehungsstrukturen und daraus resultierende soziale Nähen und Konflikte sind folglich im Kern angelegt.

Die Durchsetzung von Interessen hängt in diesem Terrain davon ab, inwieweit die Interessenvertretungen diskursive Macht aktivieren und sich als Bündnispartner ins Spiel bringen kann. Obzwar die Interessenvertretung der FDK nach traditionellen Maßstäben ressourcenschwach und mit geringem Machtpotenzial ausgestattet ist, gilt der BFDK in der politischen Praxis der Kulturpolitik als schlagkräftig. Durch die Bank weg wird der Interessenverband als professionell und politikfähig geadelt, da er die Regeln des politischen (Antrags-)Geschäfts und die kulturellen Regeln der kulturpolitischen Diskurse beherrsche.

Zugleich werden die Interessenvertreter:innen der freien Szene von ihren Sozialpartnern auch als symbolische Machtressource adressiert. Sie symbolisieren eine kulturpolitische Schaltstelle, die einen Einblick in die Arbeitsverhältnisse der Kunstproduktion zu vermitteln vermag und den Dialog mit der Szene sicherstellt. Im Gegenzug erlaubt dies etwa der Kulturverwaltung/-politik sich in einer affektiv-symbolischen Nähe zu einem »magischen« Feld zu situieren (Abbing 2002: 32), sowie selber politisches Kapital zu akkumulieren, etwa indem neue Förderprogramme installiert, Mindesthonorare eingeführt oder Mindestgagen gesteigert werden. Ökonomische Konflikte scheinen vorerst beigelegt

Demgegenüber ist mit dem ENW im Theaterfeld ein Akteur aufgetaucht, der die eingespielte Ordnung seiner arbeitspolitischen Arena durchkreuzt gebracht hat. Das Netzwerk ist eher lose organisiert, setzt sich über traditionelle Spielregeln der Interessenvertretung und arbeitspolitische Fronten hinweg. Vielmehr suchen die Initiator:innen des ENW pragmatisch nach Koalitionen.

Freilich ist noch nicht ausgemacht, ob sich das Netzwerk als arbeitspolitischer Akteur etablieren kann. Einstweilen jedoch hat es sich als Gegenspielerin von Arbeitgeberseite und eingesessener Künstlervertretung, der GDBA, in Stellung gebracht. Dabei ist es typisch für die Strategie neuer Berufsgewerkschaften, dass sie sich als ein Vetoplayer der eingesessenen Ordnung und als Akteur sozialen Wandels der etablierten Gewerkschaftslandschaft ins Spiel bringen, um einen eigenen Markenkern aufzubauen (vgl. Schroeder et al. 2008).

Da das ENW aus tarifpolitischer Sicht einer »sonstigen Arbeitnehmerkoalition« (Blanke 2014: 179) ohne Tariffähigkeit entspricht, muss es diese vergleichsweise schwache Machtbasis kompensieren. Mobilisieren konnte es stattdessen diskursive Machtressourcen, innerhalb des Feldes sowie auch in der medialen Öffentlichkeit. Auf diese Weise konnte es institutionelle Machdefizite ausgleichen. Vorteilhaft wirkte sich auch aus, dass das Netzwerk auf die Unterstützung einer relativ homogenen Mitgliederbasis setzen kann.

Zugleich trifft die Idee einer Berufsgewerkschaft im öffentlich geförderten Theaterfeld auf breite Zustimmung. Denn vor allem ihr wird zugetraut, die Eigensinnigkeit künstlerisch Beschäftigter und die Eigenlogik des Theaters in gewerkschaftliche Arbeitspolitik umzusetzen – während ver.di bisweilen als Eindringling betrachtet wird und die GDBA sogar als »Schnarchverein« bezeichnet wurde. Lässt man die Konkurrenz zwischen einer alten Berufsgewerkschaft und ihrer jungen Herausforderin einmal beiseite, belegen

die Untersuchungsergebnisse eine Entwicklung, die den Wandel der industriellen Beziehungen untermauert.

Zwar ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad der künstlerisch Beschäftigten des öffentlichen Theaterbetriebs nur etwa halb so hoch wie im Durchschnitt der DGB-Gewerkschaften; doch sprechen die Untersuchungsbefunde für einen steigenden Zuspruch für eine Theatergewerkschaft und unterstreichen die arbeitspolitische Organisationsneigung der freien Szene.

Offenbar hat sich das ENW zu einem Zeitpunkt in die arbeitspolitischen Spiele der Theaterwelt eingemischt, als der Tarifvertrag, der NV Bühne, sowie die gewerkschaftliche Vertretung zunehmend angefochten, eine Unzufriedenheit der Beschäftigten mit den Arbeitsbedingungen unüberhörbar und seine Führungskultur lautstark angezweifelt wurde. Unter diesen historischen Bedingungen konnte sich das ENW zügig als legitimer Player in der arbeitspolitischen Arena des Theaters etablieren. Zugleich haben sich Neu-Positionierungen im Bühnenverein vollzogen, die zu einer Aufweichung der Fronten führten.

Klassenübergreifende Einigkeit besteht unter anderem darin, dass »Qualität« nicht zu »Dumping-Preisen« zu haben sei. Diese klassenübergreifende Solidarisierung ist jedoch selbst nicht konfliktfrei, wie der Streit zwischen Arbeitnehmenden- und Arbeitgeberseite um die Rettung versus den Tod des Stadttheaters durch mehr Mitbestimmung exemplarisch zeigt.

Begünstigend für die scheinbar plötzliche Macht des arbeitspolitischen Newcomers sowie auch für die politische Durchsetzungsfähigkeit des BFDK wirkten sicherlich auch die zeithistorischen Konstellationen. Ein Schlüsselereignis für das sozialmoralische Zusammenrücken der Feldkontrahenten war die Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015. Er signalisierte einen arbeitspolitischen Pfadbruch, weil Löhne erstmals gesetzlich geregelt wurden (Dingeldey/Kathmann 2017).

Im zugrunde liegenden Datenmaterial wird der Mindestlohn von unterschiedlichster Seite als Legitimationsgrundlage für die Honoraruntergrenzen bzw. für die jüngsten Erhöhungen der Mindestgage im NV Bühne herangezogen. Zugleich entblößen so manche tarifpolitischen Erfolge den Anachronismus vormodern geregelter Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere im Hinblick auf sozial- und familienpolitische Aspekte. Dass beispielsweise an öffentlichen Theatern keine tariflichen Regeln zum Thema »Elternzeit« existieren, ist doch ein erstaunliches Phänomen.

Insgesamt entzündeten sich die arbeitspolitischen Konflikte vor allem an Machtfragen bezüglich der Rechte und Pflichten der Parteien, etwa wie weit

Mitbestimmung im Tendenzbetrieb Theater gehen kann oder inwieweit sich Familienphasen und Pflegeverpflichtungen tarifpolitisch niederschlagen. Hinzu kommt ein Wertekonflikt im Hinblick auf die Normen guter Kunstproduktion. Ein strittiger Punkt ist etwa, nach welchen Kriterien Solidarität ausgehandelt wird (exklusiv versus inklusiv), ob und wie sich die angestammte arbeitspolitische Arena für neue Kräfte der Arbeitspolitik öffnen sollte und wer darin legitime Forderungen stellen darf.

6.4 Kulturpolitische Lobbyarbeit

In beiden arbeitspolitischen Arenen stellt kulturpolitische Lobbyarbeit eine zentrale Ressource für die Durchsetzung von Interessen dar. Sie wird quasi zum Substitut herkömmlicher Durchsetzungsmacht, etwa um feldübergreifende Allianzen zu knüpfen oder Narrative über Solidarität und soziale Gerechtigkeit im Kulturbetrieb in den öffentlichen sowie politischen Raum zu kommunizieren.

So erhalten die arbeitspolitischen Spiele durch künstlerisch kuratierte Protestformen einen besonderen Effekt, während die Austragung arbeitspolitischer Konflikte in einem neuen Licht erscheint. Im öffentlichen Theaterfeld etwa dient kulturpolitische Lobbyarbeit als eine bewegungspolitische Ergänzung einer Strategie von arbeitspolitischen Newcomern gegenüber der eingesessenen Gewerkschaft GDBA. Das ENW schuf sich mit Kampagnen, Go-Ins und Protesten quasi einen Markenkern, exemplarisch ist die ausgezeichnete Aktion »40.000 Theaterbeschäftigte besuchen ihre Abgeordneten«. Mit diesen Mitteln versuchen sie, Mitglieder und Koalitionär:innen zu mobilisieren sowie Einfluss und Gestaltungsmacht zu akkumulieren, um Arbeitsregulationen durchzusetzen, die aus ihrer Sicht solidarisch und sozialverträglich sind. Darüber hinaus formulieren sie einen gesellschaftspolitischen Aufklärungsanspruch und bringen sich als zivilgesellschaftliche Akteure und Verbündete der etablierten Parteien des Politikbetriebs in Stellung, beispielsweise gegen rechte Tendenzen in der Gesellschaft.

Im traditionell arbeitspolitischen »Niemandland« der freien Szene bildet kulturpolitische Lobbyarbeit sogar das arbeitspolitische Herzstück. Mehr noch als im Theaterfeld wird sie in den FDK zu einem Substitut herkömmlicher Durchsetzungsmacht. Das politische Kapital des BFDK lässt sich kurz wie folgt auf den Punkt bringen: Professionalität, Originalität, Diskursfähigkeit. Dabei setzen sie auf drei arbeitspolitische Hebel: Mindesthonorare,

Förderstrukturen, Professionalisierung. Mit den Mindesthonoraren als arbeitspolitische Kontrolldimension ist auch ein erweiterter Kulturbegriff in die kulturpolitische Förderpraxis eingezogen, obwohl Sozial- und Arbeitspolitik nicht in den offiziellen Aufgabenbereich der Kulturverwaltung fällt. Sein größter Erfolg ist wohl die Durchsetzung von Mindesthonoraren. Zudem profitiert die gegenwärtige Generation der Interessenvertretung von der Vorarbeit älterer Interessenverbände.

Im Unterschied zur politischen Einflussnahme von Lobbygruppen, wie man sie etwa aus dem Bundestag kennt, findet die hier betrachtete Lobbyarbeit aber nicht per se hinter verschlossenen Türen statt. Sie ist vielmehr dazu angetan gesellschaftspolitische Macht öffentlichkeitswirksam zu akkumulieren. Der vielleicht sogar auffälligste Unterschied ist, dass kulturpolitisches Lobbying nicht auf wirtschaftliche Gewinnmaximierung abzielt. Nicht zu verwechseln ist sie daher mit dem herkömmlichen Versuch politischer Einflussnahme (vgl. Zimmer/Speth 2015).

6.5 Logiken von Solidarität

Natürlich kam es nicht völlig unerwartet, dass Solidarität in Interviewgesprächen zum Thema Interessenvertretung im Kulturbetrieb als Topos auftauchte. Überraschend war aber, mit welcher Wucht eine gesellschaftliche Neuverhandlung von künstlerischer Arbeit gefordert wird.

Im Datenmaterial wird Solidarität allgemein als eine Idee der gegenseitigen, sozialmoralischen Unterstützung sowie als Koalition zur Durchsetzung sozialer Rechte deklariert. Unter diesem Schild lassen sich feine Unterschiede und teils große Divergenzen von Solidaritätsverständnis und Praxis ausmachen. Generell gilt jedoch, dass sich Ansätze der Solidarisierung im Feld der darstellenden Künste aus einer Vielzahl von lose verknüpften Akteur:innen bilden, die nach traditioneller Lesart nicht als arbeitspolitisch zu klassifizieren sind, die aber die Solidaritätsformationen wesentlich mittragen.

Aus Perspektive der Interessenvertretungen im Theaterfeld sowie in den FDK handelt es sich um eine »kollektive Selbstermächtigung«, in deren Zuge sich ihre sozialen Vertreter:innen in die (politische) Gestaltung der sozialen Welt einmischen, um ihre Interessen mithilfe von politischem (Amts-)Kapital und Diskursmacht durchzusetzen. Eine Interviewperson untermalte etwa ihr Interesse nach einem »solidarische(n) Zusammengehörigkeitsgefühl« mit dem Pippi-Langstrumpf-Schlachtruf der Alternativbewegung der 1980er Jah-

re: »Bildet Banden, schließt euch zusammen und seid lauter«!. Trotz aller Emphase – darin spiegelt sich keine versprengte Einzelmeinung. Vielmehr teilen die Konfliktparteien das Interesse und insofern auch den Glauben an ›die‹ Kultur.

Fraktionsübergreifend greift die Idee, dem Kulturbetrieb mehr soziale Bedeutung zu schenken und das Schöne, Gute und Einzigartige zu realisieren. Dieser Leitidee korrespondiert das Interesse seinen Produzent:innen mehr soziale Sicherheit sowie gesellschaftliche Anerkennung zu verschaffen. Ein Beispiel für eine diesem Ideal verpflichtete, feldübergreifende Solidarität ist das Aktionsbündnis verschiedener Theaterverbände. Es stellt gewissermaßen einen Prototyp klassen- und feldübergreifender Solidaritätsbestrebungen dar, hatte es sich doch auf Initiative des Bund der Szenographen auf einer Jahreskonferenz des ENW zusammengefunden. Neben verschiedenen neuen Interessenverbänden beteiligten sich auch die GDBA und der Bühnenverein an diesem Bündnis. Im Untersuchungszeitraum war die Allianz zwar ein eher unbestimmtes, soziales Gebilde, das dem punktuellen Wissens- und Informationsaustausch dienen sollte. Sein erstes Produkt und damit Dokument solidarischer Allianzen war gleichwohl eine gemeinsame Presseerklärung, die eine finanzielle Stärkung des Fonds freie darstellende Künste forderte.

Strittig ist im Feld dagegen, wie weit die sozialpolitische Öffnung des Kulturbegriffs gehen soll. Einerseits reklamieren einige Interviewte aus der Kulturverwaltung, dass sie nicht die Sozialbehörde seien und es schließlich darum gehe, Kunst zu fördern und nicht soziale Ungleichheiten auszugleichen. Dem steht mitunter in derselben Kulturbehörde eine Sichtweise entgegen, dass, wer qualitativ hochwertige bzw. innovative Kunst fördern will, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Kunstproduzent:innen förderpolitisch berücksichtigen müsse.

Unterschiedliche Auffassungen von Solidarität zeigen sich ebenfalls in den Gewerkschaftsinterviews mit ver.di und der GDBA. Ihre Pole reichen von einer eindeutigen Orientierung am sozialkritischen Solidaritätskonzept und seiner industriegesellschaftlichen Arbeitsnormen bis hin zu einer Positionierung, die Solidarität als plurales und inklusives Konzept betrachtet. Das Spektrum wurde als ein Kontinuum von Solidarität mittels eines positionalen Dreiklangs rekonstruiert: *Erstens*: Verteidigung der herrschenden Ordnung. *Zweitens*: Solidarität als Tauschgeschäft. *Drittens*: Gewerkschaft als Arena inklusiver Solidarität.

So präsentiert sich auf Seiten der Bewahrer eines traditionellen Solidaritätsverständnisses eine Sichtweise, die das Konzept der exklusiven Solidarität

verteidigt. Konträr dazu wurde ein erneuertes Solidaritätsverständnis identifiziert. Hier wird die Gewerkschaft als eine Arena inklusiver Solidarität adressiert. Diese Position gibt sich am vergleichsweise offensten für eine Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Akteur:innen oder betrachtet etwa auch die Mitgliedschaftslogik nicht als in Stein gemeißelt. Im feinen Unterschied dazu entspringt eine dritte Sichtweise auf Solidarität der Idee, dass sich die arbeitspolitische Durchsetzungsmacht der Gewerkschaft durch Allianzen mit neuen arbeitspolitischen Kräften des Kulturbetriebs steigern ließe. Ohne das gewerkschaftliche ›Grundgesetz‹ der Mitgliedschaftslogik anzuzweifeln, wird eine Herangehensweise an Solidarität als Tauschgeschäft deutlich. Die Idee dabei ist, zwischen unterschiedlichen arbeitspolitischen Akteur:innen Synergien durch punktuelle Kooperationen zu schaffen, freilich nicht zuletzt mit dem Ziel neue Gewerkschaftsmitglieder zu gewinnen.

Das Verhältnis zwischen den beiden (neuen) arbeitspolitischen Kräften im Feld lässt sich hingegen wie folgt pointieren: Im Produktionsfeld bespielt die freie Szene in Bourdieuscher Terminologie ausgedrückt, den autonomen Pol, indem sie (nach allgemeiner Lesart im Feld) künstlerisch experimentierfreudige sowie selbstbestimmte Kunst produziert. Darüber hinaus jedoch übernimmt die freie Szene auch eine arbeitspolitische Vorreiterrolle. Insgesamt gilt der BFDK mit seinen Landesverbänden als arbeitspolitischer Pionier, als Vorbild und quasi als symbolische Kreditgeberin für die ›kleine Schwester‹, das Ensemblesnetzwerk.

Eine sozialmoralische Brücke zwischen BFDK und ENW bildet die Idee, dass die Akteur:innen ähnliche Interessen in strukturell verschiedenen, zugleich aber ideell verbundenen sozialen Feldern verfolgen. Der Glaube an eine sozial und politisch ungleiche Variante der darstellenden Künste ermöglicht den Beteiligten ihre Beziehung als eine Art symbolische Alchemie zu sehen, in deren Rahmen sie sich solidarisch zeigen ohne sich ökonomisch dazu in Beziehung setzen zu müssen. Indem sie die Ökonomie ihrer Beziehung verneinen, können sie ihr Verhältnis als eine sozial ungleiche und dennoch solidarische Beziehung klassifizieren; und zwar trotz erheblicher materieller Disparitäten, da in die FDK insgesamt nur etwa zehn Prozent der Gesamttheaterförderung der Bundesländer fließen (Blumenreich 2016).

6.6 Entdramatisierung des Künstlerhabitus

Auf Ebene der Dispositionen werden die arbeitspolitischen Spiele von einem ernüchterten Künstlerhabitus ins Werk gesetzt. Für ihn besteht der Sinn von künstlerischer Arbeit nicht allein in einem »l'art pour l'art« (Bourdieu). Neben ästhetische und künstlerkritische Interessen tritt vielmehr eine profane Auffassung von Kunst.

Kunst wird in diesem Horizont nicht nur, aber *auch* als Arbeit betrachtet – das ist der Kern der habituellen Entdramatisierung. Selbstverständlich handelt es sich dabei nicht um einen linearen sozialen Wandel, sondern um eine umstrittene Idee. Das zeigen beispielsweise die Probleme in der Organisation von Schauspieler:innen, von denen etwa die befragten Ensemblesprecher:innen oder die Vorstandsmitglieder des ENW berichten. Nichtsdestoweniger ist unstrittig, dass künstlerisch-kreative Arbeit heute in der Mitte der Gesellschaft angekommen ist (Manske 2016a; Reckwitz 2012).

Für viele Kulturschaffende hat künstlerisch-kreative Arbeit ihren exotischen Nimbus eingebüßt (Manske/Schnell 2018). Offenbar hat die Bereitschaft zur Selbstausbeutung im Vergleich zu den 1980er und 1990er Jahren nachgelassen. Eine Befragte, die Ende der 1980er Jahre geboren wurde, bringt den Kulturwandel als eine (relativ neue) Wahlverwandtschaft zwischen ihrer Liebe zur Arbeit und den ökonomischen Bedürfnissen auf den Punkt: »*Ich liebe meine Arbeit, aber ich muss auch meinen Kühlschrank vollmachen. Ich will mich nicht aufopfern.*« (Künstlerin).

Ähnlich plastisch berichtet eine etwa 65-jährige Künstlerin im Jahr 2019 auf einer Konferenz der Landesverbände des BFDK. Als Betreiberin eines kleinen Privattheaters im Norden der Republik sei es für sie normal geworden, dass die von ihr auf Projektbasis beschäftigten Künstler:innen Honoraruntergrenzen fordern. Dies sei ein sozialer Wandel, den sie wirtschaftlich zwar kaum stemmen könne, aber trotzdem begrüße. Dass sie selbst jemals Projekte ohne Honorarforderung gemacht habe, traue sie sich gegenüber ihren jungen Kolleg:innen kaum zu erwähnen.

Auf Basis dieses Einstellungswandels wird Theaterarbeit nicht als kompromisslose Hingabe an die künstlerische Selbstentäußerung gepflegt. Vielmehr wird Arbeit im Gegenwartsbetrieb der darstellenden Künste auch mit einem vergleichsweise profanen Interesse verbunden, wie z.B. Zeit fürs Privatleben wie Familie und Freunde zu haben, sowie etwa Miete, Restaurantbesuche, Kita-Kosten und mitunter auch eine Urlaubsreise finanzieren zu können.

So scheint es eine Generationenfrage zu sein, wie künstlerisch-kreative Arbeit aufgefasst wird. Offenkundig hat das romantische Künstlerideal an Dramatik verloren. In den Vordergrund tritt der Wunsch nach einer gesellschaftlichen Anerkennung als Erwerbsbürger:innen, deren Arbeit nicht nur mit angemessenen Honoraren vergütet wird, sondern auch eine planungssichere Erwerbsbiographie ermöglicht. Die darstellenden Künste sind allem Anschein nach nicht (mehr?) nur ein Vehikel zur Selbstverwirklichung. Vielmehr haben immer mehr Akteur:innen (Bühnenarbeiter:innen zumal) den Anspruch, dass Kunst als Arbeit anerkannt werden sollte und soziale Rechte gewähren.

