

1. Solidarität und Kunst – eine Machtfrage

»Wer Arbeitskampf kann, muss auch Party können.«

Lisa Jopt, Präsidentin GDBA

1.1 Problemaufriss

Solidarität ist eine Tugend – seit der Corona Pandemie und der Ukraine Krise ist sie in aller Munde. Lange jedoch war sie kein Thema, weder in der Gesellschaftspolitik noch in der Wissenschaft. In der postindustriellen Arbeitswelt des Kulturbetriebs schien sie zumindest nichts verloren zu haben. Doch seit geraumer Zeit erlebt sie eine Renaissance. Obwohl Kulturarbeiter:innen häufig eine Abneigung gegen kollektive Strukturen nachgesagt wird, formieren sich in fast allen künstlerischen Sparten und an vielen Orten Kräfte der arbeitspolitischen Solidarisierung (z. B. Umney/Kretsos 2015; Schnell 2009).

Das vorliegende Buch sucht nach Erklärungen für den Solidaritätsaufschwung im Kulturbetrieb. Es bietet außerdem empirisch fundiertes Anschauungsmaterial, um den allgemeinen Wandel von Arbeitspolitik zu studieren. Als Ausgangsdiagnose lässt sich eine Paradoxie feststellen: Während allgemein eine nachlassende, interessenpolitische Bindekraft konstatiert wird, scheint es im Kulturbetrieb umgekehrt zu sein. Dort steigt die Anziehungskraft von Interessenvertretungen. Solidarität steht hoch im Kurs. Sie gilt als »Inbegriff der wechselseitigen Bindungen und Verpflichtungen [...], die zwischen einer Gruppe von Menschen bestehen« (Bayertz 1998: 49).

Dennoch ist Solidarität kein machtfreier Raum. Sie ist vielmehr durchzogen von Interessen und Streit über normative Ideen des gesellschaftlichen Zusammenlebens (Heindl/Stüber 2019). Zugleich ist Solidarität zutiefst sozial, weil sie immer auf andere, auf ein Miteinander bezogen ist und ein gegenseitiges Verantwortungsgefühl umschließt. Sie baut folglich nicht nur auf einem wie auch immer gearteten Miteinander, sondern auch auf sozialmoralischer

Abgrenzung auf, auf einem ›Wir‹ und ›Ihr‹. Dadurch wird sie zumindest partiell zu einer exklusiven Angelegenheit (Bayertz 1998; Lessenich et al. 2020).

Was Solidarität in der Arbeitswelt ausmacht, ist jedoch umstritten (Becker/Brinkmann/Voswinkel 2018). Es lässt sich bezweifeln, dass Solidarität heute noch im kollektiven »Wir« der Arbeiterbewegung des 20. Jahrhunderts aufgeht (z.B. Billmann/Held 2013: 25). Das gilt insbesondere im Hinblick auf die postindustriell geprägten Arbeitswelten mit ihren vielfältigen, stark subjektivierten und zugleich unsteten, oft hybriden Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen. Doch was kann Solidarität dann heißen, wie und in welchen Gruppenbezügen tritt sie auf und was sind die Interessen von postindustriell geprägten Akteur:innen der Solidarität?

Die hier vorgelegten Untersuchungsbefunde sprechen dafür, dass sich im Kulturbetrieb neue Solidaritäten bilden, die sich mit »der« Solidarität alter Schule nur bedingt erklären lassen. Wie sich im weiteren Verlauf zeigen wird, zielt Solidarität im Kulturbetrieb neben der Verbesserung der eigenen Arbeitsbedingungen auf eine berufsgruppenübergreifende und folglich feldübergreifende Solidarisierung. Dabei ranken sich die arbeitspolitischen Kämpfe im Kulturbetrieb etwa um Mindesthonorare, mehr Mitspracherechte oder eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Ebenso geht es um eine Vernetzung mit arbeitspolitischen Akteur:innen, die nicht unmittelbar der eigenen Berufsgruppe angehören. Um diese Prozesse soziologisch einzufangen, ist es erforderlich die theoretische Linse auf den Solidaritätsbegriff nachzuschärfen.

In den Vordergrund rückt die Frage, *wie* solidarische Allianzen ausgehandelt werden – und von wem sowie in welchen Konstellationen. Dabei interessieren weniger deren Organisationsprobleme als die Frage, wie sich gering institutionalisierte Interessenvertretungen in die Arbeitspolitik einbringen und welche Beziehungen sie zu etablierten, arbeitspolitischen Akteur:innen eingehen. Ein auf dieses Problem fokussierter Solidaritätsbegriff bietet aus meiner Sicht zwei Vorteile. Er ist imstande den Kampf um soziale Rechte in der notwendigen Differenziertheit abzubilden; zugleich wird er den Selbstverwirklichungswünschen von Künstler:innen und den fluiden, sozialen Beziehungen des Kulturbetriebs gerecht (Bayertz 1998: 31; Hyman 2002: 50, 61).

So führt die vorliegende Studie meine Forschung über künstlerisch-kreative Arbeit im gesellschaftlichen Wandel unter neuen Vorzeichen weiter. Ergebnis von Manske (2016a) war unter anderem, dass kollektive Solidaritätsformen jenseits etablierter Strukturen zunehmen. Das war ein interessanter Befund, der Fragen aufwarf.

Spätestens seit der bahnbrechenden Studie von Boltanski und Chiapello über »Der neue Geist des Kapitalismus« schien es ausgemacht, dass Künstler:innen weniger auf kollektive Strukturen als auf individuelle Selbstverwirklichung setzen (Boltanski/Chiapello 2006; Müller-Jentsch 2005). Weiter argumentierten Boltanski und Chiapello (2006), dass die im Dunstkreis von 1968 maßgeblich von Künstlern vorgetragene Kritik an entfremdeten Arbeitsverhältnissen, die sogenannte »Künstlerkritik« zu einer Zurückdrängung der »Sozialkritik« seitens der Gewerkschaften an sozial ungerechten Herrschaftsverhältnissen geführt habe. Dadurch sei es dem Kapitalismus bzw. seinen Managern gelungen, die kulturkritischen Grundlagen der Künstlerkritik – Autonomie, Kreativität, Authentizität und die Emanzipation von einer bürgerlichen Berufsmoral – in seine Herrschaftsverhältnisse einzuverleiben und zu generellen Anforderungen zu machen.

Als (tragische) Folge dieses Transformationsprozesses wurde schließlich konstatiert, dass die Künstlerkritik seit den 1990er Jahren zur Herrschaftsideologie der Selbstverwirklichung geraten sei (Boltanski/Chiapello 2006: 261, 309f., 375f.). Auf dieser theoretischen Basis konnten sich in den 00er Jahren viele Forscher:innen auf die Zeitdiagnose einigen, dass Kulturarbeiter:innen die kulturellen Grundlagen des flexiblen Kapitalismus legitimieren (z.B. Eikhof/Haunschild 2004; Koppetsch 2006; Lorey 2007). Sie wurden daher in gesellschaftskritischer Absicht zur paradigmatischen Symbolfigur des unternehmerischen Selbst erklärt und gerieten gewissermaßen zu Komplizen des flexiblen Kapitalismus (Bröckling 2007; Manske 2016a; McRobbie 2016).

Dagegen dokumentiert die vorliegende Untersuchung, dass sich die Zeiten geändert haben. Nunmehr ist eher umgekehrt zu sondieren, worin die Kritik an den Arbeitsbedingungen im Kulturbetrieb besteht, was ihr Motor ist und welche Rückschlüsse dies auf das Arbeitsbewusstsein von Kulturschaffenden zulässt. Somit drängt ein weiterer Aspekt ins Blickfeld: Die Frage, was im gegenwärtigen Kulturbetrieb unter guter Arbeit verstanden wird.

Drei Dinge der arbeitspolitischen Spiele im Kulturbetrieb stechen besonders ins Auge. (1) Solidarität als gemeinschaftlicher Wert des Zusammenhalts ist eine starke Antriebskraft im Kulturbetrieb. (2) Unkonventionelle Akteur:innen jenseits der traditionellen industriellen Beziehungen spielen eine große Rolle in der Arbeitspolitik des Kulturbetriebs. (3) Die verschiedenen, arbeitspolitischen Fraktionen im Kulturbetrieb kämpfen mit- und gegen-einander. Sie kooperieren aber auch und überbrücken dabei den hergebrachten Klassenkonflikt, den sie trotzdem nicht ganz hinter sich lassen.

1.2 Untersuchungsziele und Ausgangslage

Dieses Buch beruht auf der Annahme, dass sich im Kulturbetrieb neue Solidaritäten bilden. Die Leitfrage lautet: Wie und in welchen Solidaritätsformatio- nen verläuft die Arbeitspolitik im Kulturbetrieb?

Den »Kulturbetrieb« fasse ich in einem zweifachen Sinne. Einerseits ist er als einzelne Institution wie beispielsweise ein bestimmtes Theater ein Ort, an dem Arbeit stattfindet und organisiert wird (Trinczek 2018). Zweitens lässt sich Kulturbetrieb als Gattungsbegriff verstehen, der die Summe aller institutio- nellen Erscheinungsformen von Kulturarbeit beinhaltet (Heinrichs 2015: 13). Ein gutes Beispiel für die Vielfalt des Kulturbetriebs und seine aktuellen Pro- bleme sind die darstellenden Künste. Mit ihren verschiedenen Bereichen ste- hen sie für die Bandbreite von Arbeit im Kulturbetrieb, über abhängige, selbst- ständige bis hin zu hybrider Arbeit. Sie spiegeln ebenso die unterschiedlichen Regulierungsweisen der politischen Ökonomie von Kulturarbeit wider (Mans- ke 2022a).

Die Arbeitswelten der darstellenden Künste bestehen aus sozialen Feldern der Produktion und Distribution symbolisch-ästhetischer Arbeit, die darauf abzielen Kunst zu produzieren (Bourdieu 2001a: 227). Ich unterscheide sie nach zwei sozialen Teilfeldern: die öffentlich geförderten Theaterbetriebe und die freie Szene, die Projekte in eigener künstlerischer und finanzieller Verantwortung produziert (Kofß et al. 2018: 5). Hinzu kommt der kommerziell getriebene Bereich des Feldes, insbesondere Musicaltheater (Hiekel/Rösner 2018).

In diesen Arbeitswelten werden Weltbilder und -anschauungen sowie ihre gesellschaftspolitischen, alltäglichen Ideen und Vorstellungen auf der Bühne jeweils spezifisch verhandelt (Reckwitz 2019: 32). In der künstlerischen Darbietung werden diese Verhandlungen als Performance zu kulturellen Gütern auf einem grundsätzlich wettbewerbsorientierten Markt verdichtet. Aus einer arbeits-, kunst-, und ungleichheitssoziologischen Perspektive wird in diesem Prozess Kapital in seinen vielseitigen Ausprägungen (sozial, kul- turell, ökonomisch sowie symbolisch) generiert und akkumuliert (Bourdieu 2001a; Menger 2014). Als Gesamtkunstwerk ist die Produktion darstellender Kunst ein komplexer, arbeitsteiliger Prozess – bisweilen auch ein Ort von Interessenskämpfen. Und zwar spätestens, sobald es um Fragen legitimer Produktionsweisen, Arbeitsbedingungen oder Mitbestimmung, kurz gesagt um Arbeitspolitik geht.

Während im internationalen Kontext die Forschung zu Arbeitsbeziehungen im Kulturbetrieb an Bedeutung gewinnt (z.B. Barré et al. 2018; Greer et al. 2018), gibt es zum Thema Arbeitspolitik im Kulturbetrieb nur wenige deutschsprachige Untersuchungen. Missstände der Arbeits- und Produktionsbedingungen am Theater explizieren allein Norz (2016) und Schmidt (2019). Norz (2016) weist insbesondere auf die finanzielle und sozialpolitische Lage, Unsicherheiten des Berufslebens, geschlechtsspezifische Ungleichheiten sowie Proben- und Aufführungsbedingungen als Missstände hin. Schmidt (2019) hebt die zu Machtmissbrauch anregenden Strukturen im Theater hervor, während Haak (2008) konstatiert, dass die darstellenden Künste eine maßgeschneiderte Interessenvertretung brauchen. Zudem liegen einige Forschungsergebnisse über neue professionelle Assoziationen und Berufsverbände vor, z.B. für den Journalismus, die Film- und Medienwirtschaft oder digitale Kreativberufe, an die sich anknüpfen lässt (z.B. Apitzsch 2010, Gottschall/Betzelt 2003; Manske 2016a, b; Schnell 2009; Windeler/Wirth 2004; Vogl 2008). Die vorliegende Publikation bearbeitet daher eine eklatante Forschungslücke zum Thema Arbeit und Politik im Kulturbetrieb und hilft sie zu schließen.

Ziel ist die Arbeitspolitik der darstellenden Künste in ihrer Komplexität und sozialhistorischen Eigenart zu verstehen. Es soll beantwortet werden, wie sich die arbeitspolitischen Akteur:innen des öffentlichen Theaterfeldes sowie der freien darstellenden Künste in die politische Gestaltung des Theaters bzw. der freien Szene einbringen, um die Produktionsweisen und die symbolischen (Macht-)Verhältnisse nach ihren Ideen und Interessen zu gestalten, welche Bündnisse und Konflikte sie dabei eingehen sowie welche Durchsetzungsmacht sie dabei erringen.

Doch was meint eigentlich Interessenvertretung? Interessenvertretung ist ein Bestandteil von Arbeitspolitik. In der wissenschaftlichen Fachdebatte werden darunter die von unterschiedlichen Interessen getriebenen Beziehungen von betrieblichen, überbetrieblichen und staatlichen Handlungsträgern für die Organisation von Arbeits- und Produktionsprozessen verstanden (Keller 2008a). Deren Kooperations- und Konfliktbeziehungen im Kampf um Arbeitsregulationen bilden die für Deutschland typischen industriellen Beziehungen (Müller-Jentsch 2007: 9).

Die arbeitspolitischen Hauptakteur:innen auf Arbeitnehmendenseite sind die Gewerkschaften und Betriebsräte. Sie setzen sich gegenüber den Arbeitgebenden für die wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Beschäftigten, sprich dafür ein, was sie für gute Arbeitsbedingungen halten. Im

Theaterbereich sind das insbesondere die Genossenschaft Deutscher Bühnengehöriger (GDBA), die Vereinigung deutscher Orchester (VdO) sowie ver.di. Ihr Pendant in der freien Szene der darstellenden Künste sind die verschiedenen Interessenverbände, die im Bundesverband der Freien Darstellenden Künste (BFDK) repräsentiert sind.

Auf der anderen Seite stehen die Arbeitgebenden bzw. ihre Verbände, im Kulturbetrieb außerdem die Kulturpolitik in ihrer föderalen Organisationsweise. Die Arbeitgeberverbände nehmen die tarifpolitische Interessenvertretung gegenüber den Gewerkschaften wahr. In Deutschland ist ihr Dachverband die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Im Theaterbereich ist es vor allem der Deutsche Bühnenverein (Dt. BV). In der freien Szene ist der Verhandlungspartner der Verbände zumeist die politische Ebene der Kommunal- bzw. Landesverwaltung, die jeweiligen Kulturbehörden etwa.

Sodann gibt es allgemeine Unternehmens- bzw. Wirtschaftsverbände, die primär als Lobbyverband auftreten und wirtschaftspolitische Interessen des gesamten Branchenkomplexes im politischen und gesellschaftlichen Raum vertreten, wie z.B. der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) bzw. für den Kulturbetrieb der Deutsche Kulturrat e.V. Hinzu kommen in der Arbeitspolitik die Kammern wie z.B. die Industrie- und Handelskammern oder die Handwerkskammern. Sie vertreten die Interessen der gewerblichen Wirtschaft, spielen im Kulturbetrieb aber keine große Rolle.

Bereits jetzt wird deutlich, dass die Arbeitspolitik im Kulturbetrieb einer eigenen Logik folgt. Eine arbeitspolitische Besonderheit des Kulturbetriebes besteht etwa auch darin, dass der Deutsche Bühnenverein (Dt. BV) nicht nur als Arbeitgeber-, sondern auch als Interessenverband fungiert. Etwa verhandelt er mit der Gewerkschaftsseite die Tarifbedingungen und agiert zugleich als lobbypolitischer Akteur. Der Dt. BV stellt daher nicht nur einen arbeitspolitischen Verband im Kulturbetrieb, sondern auch einen kulturpolitischen Lobbyverband dar (Manske 2022b).

Es ist jedoch nicht nur die eigene arbeitspolitische »Machart« der arbeitspolitischen Player im Kulturbetrieb, die ins Auge fällt. Vielmehr gewinnen Interessenvertretungen im Kulturbetrieb an Macht und Einfluss, während in der übrigen Arbeitswelt schon lange von ihrer Krise gesprochen wird (vgl. z.B. Dörre/Haipeter 2011; Müller-Jentsch 2007; Schroeder et al. 2008). Anhaltspunkte, wie sich dieser Gegensatz erklären lässt, finden sich in diesem Buch. Somit ergeben sich drei Unterfragen:

- 1) Wie lautet die Kritik der arbeitspolitischen Akteur:innen an den Arbeitsbedingungen und welche Ziele verfolgen sie: geht es eher um Lohnfragen oder um Selbstbestimmung und Autonomie?
- 2) In welchen Solidaritätsformationen und Bündnissen treten die arbeitspolitischen Akteur:innen auf?
- 3) Inwieweit tangieren sie jene »sozialpartnerschaftliche« Ordnung der industriellen Beziehungen, die in Deutschland seit der Nachkriegszeit dominiert?

In theoretischer Hinsicht nutzt diese Studie Theoriekonzepte und Ansätze, die auf unterschiedlichen Argumentationsebenen angesiedelt sind. So ist die theoretisch-methodologische Herangehensweise von Bourdieus kunstsoziologischem Analysekonzept in Verbindung mit seinen Ideen vom politischen Feld geprägt (Bourdieu 2013). Diese theoretische Perspektive ermöglicht die Arbeitspolitik im Kulturbetrieb als ein politisches Spiel zu fassen. Diesen allgemeinthoretischen Zugang verknüpfe ich mit verschiedenen Ansätzen aus dem Theoriekontext der industriellen Beziehungen. Zu nennen sind hier zuvorderst das Klassen- und dem Berufskonzept (Streeck 1993), sowie deren Weiterentwicklungen, vor allem der Machtressourcen- (Schmalz/Dörre 2014), der Legitimations- (Kratzer et al. 2019) sowie der Netzwerkansatz (Windeler/Wirth 2004) (Kap. 2). Kapitel 3 stellt die empirischen Methoden der Untersuchung vor. Kapitel 4-6 präsentiert die Ergebnisse der empirischen Untersuchung. Zum Einstieg beleuchte ich die Arbeitsbedingungen in den beiden Untersuchungsfeldern der darstellenden Künste. Im Hinblick auf das öffentliche Theaterfeld werde ich etwa zeigen, wie der Theaterbetrieb seit den 1990er Jahren marktorientiert umgestaltet wurde, während die freie Szene einem künstlerkritischen Gründungsmythos folgt und sich derweil professionalisiert hat (Kap. 4). In Kapitel 5 geht es um ›Politische Spiele in den darstellenden Künsten‹. Hier werden die arbeitspolitischen Ergebnisse der empirischen Analyse entfaltet. Das 6. Kapitel diskutiert die Befunde in einer Art Synopse und ›Solidarität als Motor arbeitspolitischer Kämpfe‹. Im Fazit fasse ich die Erkenntnisse zusammen. Dabei stelle ich einige generalisierende Abschlussüberlegungen an, die sich mit der Frage nach einer gesellschaftspolitischen Zeitenwende befassen (Kap. 7).

