

2. Arbeit und Spiele, Interessen und Solidarität

In diesem Kapitel präsentiere ich meinen konzeptuellen Zugriff auf das Thema Arbeitspolitik. Zuerst wird die Arbeitspolitik der darstellenden Künste auf einer theoretischen Metaebene reflektiert. Hierfür dient im Kern Bourdieus feldsoziologisches Konzept (Kap. 2.1).

Danach werde ich diese recht hohe Abstraktionsebene verlassen und die arbeitspolitischen Spiele im Kulturbetrieb aus einer Perspektive mittlerer Reichweite betrachten. Hierfür eignen sich das Klassen- und Berufskonzept, weil sie die zentralen Organisationsweisen von Arbeitspolitik theoretisieren. Sie müssen allerdings gegenstandsbezogen austariert und für den Untersuchungsgegenstand angepasst werden. Ich werde mich daher auf Weiterführungen des klassentheoretischen Ansatzes sowie die Rolle von Berufsverbänden im Wandel der industriellen Beziehungen konzentrieren (Kap. 2.2).

Schließlich gilt es ein Arbeitsverständnis von Solidarität zu entwickeln. Dabei orientiere ich mich im Kern an einem kulturwissenschaftlich geprägten Begriff von Solidarität. Er ist für meine Herangehensweise an die Arbeitspolitik im Kulturbetrieb hilfreich, weil er einen normativ eher unbefangenen und praxisnahen Fokus auf Solidarität ermöglicht (Kap. 2.3).

2.1 Politische Spiele in der Kunst

Im Vordergrund dieser Untersuchung steht nicht die Kunstproduktion als solche. Ich untersuche vielmehr die sozialen und gesellschaftlichen Bedingungen, unter denen Kunst produziert wird. Im Fokus steht insofern die politische Ökonomie von Kunstproduktion. Ihr nähere ich mich mit einer an Bourdieus kunst- und ungleichheitssoziologischer Feldsoziologie geschärften Perspektive an (Bourdieu 1987, 2001a).

Die Finesse von Bourdieus Raum- und Feldkonzept liegt darin, dass er Strukturen und Prozesse aus einer praxistheoretischen Perspektive beleuchtet und dadurch ihre Logiken realistisch fassen kann. Mit Arbeitspolitik im Kulturbetrieb hat er sich jedoch nicht befasst. Ich werde daher Bourdieus kunstsoziologische Feldanalyse für die Analyse der Arbeitspolitik in den darstellende Künsten produktiv machen, indem ich sie mit seiner Soziologie des politischen Feldes kombiniere (Bourdieu 2001a, 2013).

Der zentrale Anknüpfungspunkt an Bourdieus kunst- und ungleichheitssoziologisch unterlegte Politikanalyse besteht darin, dass sich damit verdeutlichen lässt, nach welchen Regeln und Interessen sowie mit welchen Mitteln die Beteiligten politische Spiele aufführen. So bildet seine »Soziologie der symbolischen Macht« (Wacquant 1996: 34) auch den Grundstock seiner politischen Soziologie (Brichzin 2016: 63ff.). Analysiert wird im Kern, wie sie sich in Vormachtkämpfe verstricken, um das jeweilige Feld nach Maßgabe der eigenen Interessen zu gestalten (Bourdieu 1997: 118).

Politische Spiele werden folglich als soziologisches Problem adressiert und somit Bourdieus ungleichheitstheoretischer Zugang zur Gesellschaft auf den Gegenstandsbereich der Arbeitspolitik angewendet.

2.1.1 Feldkonzept – Grundannahmen

Ein soziales Feld ist ein Mikrokosmos mit eigenen Spielregeln (*nomos*) (Bourdieu 1997; 2001a). Es ist »eine kleine, relativ autonome soziale Welt innerhalb der großen sozialen Welt« (Bourdieu 2013: 97). Diese kleine Welt funktioniert relativ autonom nach Regeln, die in anderen Feldern nicht ohne weiteres gelten. Denn jede kleine Welt ist ein »Kräftefeld und ein Kampffeld zur Veränderung der Kräfteverhältnisse« innerhalb der sozialen Welt (Bourdieu 2013: 105). Politische Felder sind spezielle Felder im sozialen Raum. In ihnen geht es vornehmlich um die Akkumulation von Macht zur Gestaltung der sozialen Welt (Bourdieu 1985, 2013).

Um die allgemeinen Vorgänge in sozialen Feldern zu veranschaulichen, operiert Bourdieu mit einer Spielmetapher. Als idealtypisches Beispiel orientiert er sich am Ballsport, v.a. Fußball und auch Tennis (Bourdieu 1998a: 143). Er macht damit sowohl die physische Abgegrenztheit von sozialen Feldern deutlich sowie auch die ganzheitliche, mental-körperliche Attraktion, die Spieler:innen mitbringen müssen. Ziel des Spiels ist zu gewinnen. Dies erfordert Strategien der Raum- und Positionseroberung, um die gegnerische Mannschaft auszuspielen. Dabei entzünden sich Auseinandersetzungen viel-

fach entlang der Frage, wer die Spielregeln bestimmen darf, d.h. entlang von kulturellen Definitions- und Klassifikationsmustern (Müller 2014: 80).

Zwar hat jedes soziale Feld seine eigenen Regeln, doch sind sie nicht frei verhandelbar. Vielmehr werden sie jedem/r Mitspieler:in stillschweigend aufgezwungen. Sie beinhalten daher auch ein Ausschlussprinzip: Jeder:r, der/die in ein Feld eintritt, muss nach den Regeln spielen, um als legitimes Mitglied im Spielfeld anerkannt zu werden. Der *nomos* verlangt den Akteur:innen einen *Spiel-Sinn (illusio)* ab (Bourdieu 1992: 81). Er setzt die einzelnen Akteur:innen im Feld zueinander ins Verhältnis, erfüllt das Spiel mit Sinn und die Spieler:innen mit Ehrgeiz (Bourdieu 1992: 81; Bourdieu 2001a: 368). Mehr noch: Durch das Engagement im Spiel und das Interesse an der gemeinsamen Sache werden soziale Felder ideell zusammen gehalten (Bourdieu 1993a: 109).

Die Dialektik zwischen den Positionen und ihren habituellen Dispositionen kondensiert in einer spezifischen Feldlogik. Die soziale Ordnung eines Feldes konstituiert sich folglich über die objektiven Stellungen, den Positionen, in denen sich Orientierungen (Dispositionen) sowie Positionierungen spiegeln. Um sie herum gruppieren sich weitere, analytische Begriffe, etwa Regeln, Strategien, Kämpfe (Bourdieu 2001a: 365ff.; Bourdieu 1987: 188, 189; vgl. Hänzi 2013: 29; Vester et al. 2001: 150ff.).

In jedem Feld wird um einen spezifischen Gewinn, mit spezifischen Waffen und Strategien usw. gekämpft. Idealtypisch geht es etwa im Feld der Wirtschaft um Geld, im Feld der Politik um Macht und im Feld der Kunst um symbolische Anerkennung. Doch was ist das Spezifikum von politischen Feldern, wie setzt man sich durch?

2.1.2 Kämpfe im politischen Feld

Auch das politische Feld hat seine eigenen Regeln, in dem die verschiedenen Positionen im Verhältnis zueinander verständlich werden (Bourdieu 2013: 105). Allgemein kann man sich das politische Feld als ein Produktionsort von Weltanschauungen vorstellen, in dem um die gültige Weltanschauung gerungen wird (Müller 2014: 268). Das Charakteristikum politischer Felder ist daher, dass sie ein »Spiel von Ideenkräften« (Bourdieu 2013: 111) sind. Was man in politischen Feldern beobachtet, ist also ein »Kampf um die Durchsetzung eines legitimen Prinzips der Anschauung und Einteilung.« (Bourdieu 2013: 280).

Dabei fasst er politische Felder als Interaktionsräume von Mandatsträger:innen, die durch Akte der Delegation und Repräsentation geschaffen werden (Janning 2014: 342). Augenscheinlich hatte er hierbei das Verhäl-

nis von demokratisch legitimierten Abgeordneten und Regenten im Auge, die sich für die Durchsetzung ihrer Interessen einsetzen, etwa für eine bestimmte Weltanschauung. Seine zentrale Ressource ist das politische Kapital (Bourdieu 2013: 74). Ganz ähnlich dem kulturellen Kapital liegt es in personengebundener sowie objektivierter Form vor – und natürlich ist es auch konvertierbar (vgl. Bourdieu 1983). Seine Besonderheit liegt darin, dass es als symbolisches Kapital in demokratisch legitimierten Gesellschaften immer eine Kredit-Funktion hat, es ist quasi nur geliehen.

Politisches Kapital ist äußerst labil. Es muss beständig akkumuliert werden, indem man sich als vertrauenswürdig beweist. In objektivierter Form erscheint es als delegiertes Kapital. In politischen Apparaten ist es als Amtskapital institutionell abgesichert, etwa als politischer Posten innerhalb eines institutionalisierten Machtapparates, wie z.B. der Posten eines Betriebsrates oder Gewerkschaftssekretärs.

Personengebundenes politisches Kapital umfasst Fertigkeiten wie die Beherrschung eines bestimmten Jargons, was sein Wechselverhältnis mit kulturellem Kapital anzeigt. Vor allem aber beruht es auf einer Art Vertrauenskredit. Die Repräsentierten haben Vertrauen in die Weltsicht seiner sozialen Träger, letztlich in die jeweiligen Ideen zur politischen Gestaltung der sozialen Welt (Bourdieu 2013: 80ff.; vgl. Müller 2014: 273).

Die Güter im politischen Feld sind politische Produkte (Probleme, Programme, Analysen, Kommentare, Konzepte, Ereignisse), unter denen die Bürger (Repräsentierten) wählen sollen (Bourdieu 2013: 26). Dabei geht es um Wahlen z.B. für den Bundestag, Betriebsrat oder um Vorstandswahlen. Gewetteifert wird ebenfalls um die politische Deutungshoheit von Problemdefinitionen und um Vertrauen, das sich die Akteur:innen sowohl bei ihren potenziellen Koalitionspartner:innen, aber vor allem gegenüber ihren Mitgliedern verdienen müssen. Doch wer kämpft gegeneinander? Um dies zu verstehen, ist der Begriff der *Doxa* wichtig.

Als *Doxa* bezeichnet Bourdieu eine »gewohnheitsmäßige Verwurzelung mit der alltäglichen Ordnung des Ungefragten und Selbstverständlichen« (Bourdieu 1987: 668). Koller (2014: 79) weist darauf hin, dass Bourdieu den Begriff der *Doxa* anstelle von Ideologie verwendet, wenngleich die *Doxa* eher einer unreflektierten Wahrheit entspreche. Insofern stellen soziale Felder nicht nur ein Positionsgeflecht, sondern auch ein Ensemble von Glaubensinhalten dar (Bourdieu 2001b: 24).

Die Auseinandersetzungen in einem sozialen Feld sind so gesehen immer auch Glaubenskämpfe. Um sie idealtypisch zu unterscheiden, greift Bourdieu

auf eine religionssoziologische Kategorisierung zurück: Orthodoxe kämpfen gegen Häretiker:innen. Deren Auseinandersetzungen sind der wesentliche Motor des Wandels (Bourdieu 2001a: 329). Sie folgen jedoch keinen vorab, im alltagstheoretischen Sinne als »strategisch« zu bezeichnende Handlungsabfolgen. Sie sind vielmehr habituell geprägte Strategien, die ihrerseits ein Ausdruck von biographisch geronnenen, sozialen Flugbahnen und bestimmten Glaubensinhalten sind (Bourdieu 1993a: 113).

So herrscht auf der einen Seite die Orthodoxy oder auch Rechtgläubigkeit. Sie repräsentiert die offizielle Sichtweise. Sie ist unter stabilen Ordnungsbedingungen deckungsgleich mit der Doxa und den herrschenden Glaubensregeln. Deshalb treten die Orthodoxen für eine Bewahrung der Feldregeln ein. Sie wollen alles so lassen, wie es »schon immer« war. Auf der anderen Seite steht die Heterodoxy bzw. Häresie für eine bewusste Andersgläubigkeit, also für eine Gegenwelt und Subkultur (Müller 2014: 149). Häretiker:innen streben einen Umsturz der Feldordnung an. Sie wollen neue, nämlich ihre eigenen Regeln installieren.

Um der Felddynamik, ihrer Logik, auf die Spur zu kommen, muss man folglich die sozialen Gruppierungen identifizieren und die Melange aus deren Gewinnstreben und Klassifizierungskämpfen betrachten. Sie ist gleichsam die Basis für eine kollektive Verkennung der Herrschaftsordnung bzw. für deren Infragestellung. Indem bestimmte Glaubensfragen oder Weltsichten in den Vordergrund gestellt werden, wird nicht zuletzt auch das individuelle Gewinnstreben der Spielbeteiligten verschleiert (Bourdieu 1993a: 109; 2001b: 174). Positionen sind folglich keine mechanisch oder gar schicksalhaft vorentschiedenen Kräfteverhältnisse, Strategien keinesfalls utilitaristisch zu verstehen. Vielmehr sind sie historisch gewachsen und aufs engste mit den sie hervorbringenden Gruppierungen, vielmehr deren Positionierungen und Positionen im sozialen Raum verknüpft.

Gewonnen hat das Spiel im politischen Feld, wer die legitime Sicht auf die politischen Konflikte im Feld bzw. im Raum der Macht und ihre politische Regulierung für sich beanspruchen sowie entsprechende Ressourcen zu ihrer Verwirklichung mobilisieren kann. Auf diese Weise kämpfen die Feldakteur:innen mittels spezifischer Programme und Strategien »um die Veränderung dieses (d.h. ihres spezifischen, A.M.) Kräftefeldes« (Bourdieu 2015: 310).

Die spezifische Alchemie des politischen Feldes begründet einen ausgeprägten Konkurrenzdruck um Positionen, insbesondere im Wettkampf von demokratisch verfassten Gesellschaften. Gegenstandsbezogen bezeich-

net Bourdieu sie als Spannungsverhältnis von Professionellen versus Laien (Bourdieu 2013: 45).

Deren Konflikte resultieren im Kern aus den zwei ideologischen Polen von Orthodoxy versus Häresie, wie er die beiden antagonistischen Fraktionen aus einer religionssoziologischen Prägung heraus nennt. Erstere stellen die historisch herausgebildete Machtelite dar. Sie ist an der Aufrechterhaltung der sozialen respektive politischen Ordnung interessiert. Die Häretiker hingegen repräsentieren im politischen Feld die »Newcomer«. Sie stehen für eine Kritik am Hergebrachten und sind daran interessiert, die soziale Ordnung zu ihren Gunsten umzustürzen. Bourdieu beschreibt diese Relation folgendermaßen.

»Orthodoxy heißt richtige, rechte Weltsicht. Dagegen ist ein Häretiker einer, der eine Wahl trifft, im Unterschied zu demjenigen (...), der findet, dass die Dinge sich von selbst verstehen, dass die Welt gut ist, so wie sie ist (...).

Für den Häretiker ›kann es so nicht weitergehen‹. (Bourdieu 2013: 110).

Da es für die ›Häretiker‹ so nicht weitergehen kann, sie aber zugleich *Newcomer* im Feld mit wenig Erfahrung und geringer Machtbasis sind, müssen sie geschickt vorgehen, um sich eine Position im Feld zu erobern, etwa bezogen auf ihre politischen Programme und Kollaborationen. Sie sind insofern herausgefordert, der Doxa und den ideologischen Narrativen im Feld einerseits zu dienen und andererseits über sie hinauszugehen, um sie sich zunutze zu machen. Nur so können sie die Alteingesessenen von ihren Stellen verdrängen oder sich zumindest eine eigene Position erarbeiten.

Dabei lassen sich drei Formen der Machtkämpfe unterscheiden. Erstens, geht es um die Mobilisierung von Gruppen als Kampf um Mitglieder. Zweitens, geht es um den Zugang zu objektivierten Machtinstrumenten und -positionen, d.h. um Amtskapital und um seine exklusive Verwendung, also um Entscheidungsmacht. Drittens, geht es um Einfluss und Gestaltungsmacht im Feld, aber auch um gesellschaftliche Macht und wie diese im Feld geltend gemacht wird (Müller 2014: 274).

2.1.3 Interessen und Profit (arbeits)politischer Spiele

Wer welche Interessen wie vertritt, erklärt sich nicht von selbst. Dass jedoch *immer* Interessen im Spiel sind, ist aus feldsoziologischer Perspektive unbestreitbar (Bourdieu 1998a: 150). Das bedeutet freilich *nicht*, dass das Handeln immerzu auf einem rationalen Kalkül beruhen würde. Pate von Interessen sind vielmehr habituelle Strategien, Dispositionen und insofern gesellschaftliche

Prägungen und Sozialisationsergebnisse; sie folgen einer oder mehrerer miteinander verketteter Absichten. Nur selten sind sie rational bestimmt. Vielmehr sind sie in der Ökonomie der Praxis verfangen und folgen daher einem praktischen Sinn (Bourdieu 1998a: 140).

Ganz allgemein lässt sich Interesse nach Bourdieu als ein Wunsch verstehen, inter – esse, also mittendrin zu sein. Jedes Interesse beruht daher auf dem Motiv mitspielen zu wollen. Nach Bourdieu resultiert dieser Wunsch aus dem Glauben ans Spiel oder aus dem Streben das Spiel zu gewinnen. Das Interesse an einem spezifischen Spiel korrespondiert insofern mit dem Glauben (der Idee), dass der Spielgewinn die Investitionen wert ist, die der Spieleinsatz abfordert. Damit kommt die *illusio* zum Tragen.

»*Illusio* bezeichnet die Tatsache, dass man vom Spiel erfasst, vom Spiel gefangen ist, dass man glaubt, dass das Spiel den Einsatz wert ist ..., dass sich das Spielen lohnt.« (Bourdieu 1998a: 141, Kursiv i.O.). Interesse und *Illusio* hängen bei Bourdieu somit eng zusammen. Ersteres bleibt ohne letzteres gar unverständlich. Bourdieu argumentiert vielmehr, dass man den stringenten Begriff »Interesse« durch den weniger stringenten der *Illusio* oder der *Investition* ersetzen sollte, da Interesse als utilitaristisch missverstanden werden könnte (Bourdieu 1998a: 140).

Zugleich birgt auch die *illusio* eine ökonomische Komponente, weil sie der Antrieb ist für eine (Selbst-)Investition in die Gesellschaftsspiele im Feld (Böning 2014: 130). Interesse meint also, dass sich die Teilnahme am Spiel lohnt und dass die Einsätze ihren Preis wert sind. Man erkennt das Spiel und seine Einsätze an. So lässt man sich darauf ein.

Bourdies Interessenbegriff kann überdies als eine Weiterentwicklung des Weber'schen Interessenbegriffes verstanden werden. Darin fungieren Ideen als Weichensteller von Handlungsdynamiken, während Interessen das unmittelbare Handeln beherrschen, dabei jedoch nach materiellen und ideellen Interessen zu unterscheiden sind (Weber 1988: 252).

An Webers Interessenbegriff knüpft Bourdieu insofern an, als er unterstreicht, dass Ideen den Interessen ihre Richtung geben. Übereinstimmung herrscht auch in der Einschätzung, dass interessenfreies Handeln nicht möglich ist, wobei sie in der sozialen Praxis häufig nicht rational begründet oder gar zugänglich ist. Wie Weber, unterscheidet auch Bourdieu im Kern zwischen materiellen, nämlich positionalen und ideellen, nämlich dispositionalen Interessen (Bourdieu 1993a: 113).

Insgesamt lassen sich Interessen nun zum einen aus dem Raum der Positionen und zum anderen aus dem Raum der Dispositionen heraus begründen.

Anders gesagt, die positionalen Interessen sind dispositional, sprich habituell geprägt. Und was als subjektives Interesse formuliert wird, impliziert immer auch eine Stellungnahme zu den Spielregeln im Feld.

»[...] die sozialen Spiele sind Spiele, bei denen man vergisst, dass sie Spiele sind, und die *illusio* ist jenes verzauberte Verhältnis zu einem Spiel, das das Produkt eines Verhältnisses der ontologischen Übereinstimmung zwischen den mentalen Strukturen und den objektiven Strukturen des sozialen Raums ist.« (Bourdieu 1998: 141).

Fazit: Bezogen auf das vorliegende Problem ist festzuhalten, dass die verschiedenen politischen Akteur:innen im Kulturbetrieb um die legitime Deutung von Arbeitskonflikten konkurrieren. Sie alle betreiben arbeitspolitische Spiele in Feldern der Kulturproduktion bzw. in deren arbeitspolitischen Arenen, die aus je spezifischen Akteur:innen (Spielen und Gegenspielern), Regeln, und Gesetzmäßigkeiten sowie Illusionen und Interessen bestehen. Ein Schritt, um sich mit ihrer Weltsicht durchzusetzen, ist, ein Mandat der Beschäftigten bzw. potenzieller Verbandsmitglieder zu erringen, die sie im Feld sodann vertreten.

Zu beachten ist dabei, dass die Akteur:innen entweder in Gestalt arbeitspolitisch Professioneller, z.B. als (Berufs-)Politiker:innen, als hauptamtliche Geberkschafter:innen, als Kulturpolitiker:innen oder arbeitspolitische Novizen auftreten, nämlich in Gestalt von professionellen Künstler:innen, die sich arbeitspolitisch engagieren und dies vielfach ehrenamtlich tun.

Die arbeitspolitischen ›Laien‹ starten ihr Vorhaben folglich mit einem relativen Defizit an politischem Kapital. Denn sie agieren nicht als professionelle Amtsträger:innen, sondern entwickeln sich, wenn überhaupt, gewissermaßen ›on the job‹ dorthin. Arbeitspolitische Laien sind daher zu einer gewissen Aufholjagd gezwungen. Sie müssen ihren Mangel an politischem Kapital irgendwie ausgleichen, beispielsweise durch soziales und kulturelles Kapital, das ihnen als professionelle darstellende Künstler:innen zur Verfügung steht. Es wird zu beleuchten sein, wie sie das machen.

So drängt sich die Frage auf, um welchen Profit in den arbeitspolitischen Spielen im Kulturbetrieb überhaupt gespielt wird. Was ist der arbeitspolitische Gewinn im Feld der darstellenden Künste, was sind seine Güter und Positionen? Welche Interessen verfolgen die verschiedenen Fraktionen? Wie zeigt sich der Hiatus zwischen Professionellen und Laien? In welchem Verhältnis stehen in den arbeitspolitischen Spielen des Kulturbetriebes etwa die soziale Frage und die Kunstproduktion?

Inwieweit schaffen es die Interessenvertretungen, die Bedingungen der Produktionsweisen zu beeinflussen und damit die Spielregeln im beispielsweise dem Theaterfeld so zu prägen, dass die Beschäftigten am symbolischen bzw. ökonomischen Gewinn des Theaterbetriebs teilhaben oder höhere Mitbestimmungsrechte erlangen? Treten z.B. die Gewerkschaften für künstlerische Freiheit und die künstlerischen Interessenverbände für eine Stärkung der sozialen Frage im Kunstbetrieb ein? Oder ist es eher umgekehrt? Und schließlich: In welcher Weise wird in den arbeitspolitischen Auseinandersetzungen der romantisch imprägnierte Künstlerhabitus tangiert?

2.2 Arbeitspolitik, Macht und Interessen

Im Folgenden nähere ich mich den real existierenden, arbeitspolitischen Spielen des Kulturbetriebs weiter an. Hierbei gilt es einige wesentliche Unterschiede zwischen den zwei Feldern der darstellenden Künste zu beachten. Während der öffentliche Theaterbereich im Kern durch einen hierarchischen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Konflikt geprägt ist, gilt das für die freie Szene der darstellenden Künste nicht. Vielmehr ist das herausragende Strukturmerkmal ihrer Arbeitsverhältnisse die selbstständige Berufsarbeit und folglich die Abwesenheit eines offenkundigen Kapital-Arbeit-Konfliktes (Haak 2008).

Um den arbeitspolitischen Eigenheiten des öffentlichen Theaters und der freien Szene gerecht zu werden, werde ich einerseits das Klassenkonzept und andererseits das Berufskonzept heranziehen, da beide als zentrale Organisationsweisen von Arbeitspolitik gelten (Pernicka et al. 2010; Streeck 1993). Beide Konzepte lassen sich jedoch nicht eins zu eins auf den Kulturbetrieb übertragen, da ihre hergebrachten Idealtypen – Industriegewerkschaft einerseits, Profession bzw. professioneller Berufsverband andererseits – auf andere soziale Felder zugeschnitten sind. Es gilt deren theoretische Überlegungen daher gegenstandsbezogen auszutarieren

Zuerst werde ich den klassentheoretischen Ansatz und diesbezügliche Weiterentwicklungen vorstellen, nämlich den Machtressourcenansatz und den Legitimationsansatz (Müller-Jentsch 2007; Schmalz/Dörre 2014; Kratzer et al. 2019). Deren verbindendes Moment besteht darin, dass sie den Kapital-Arbeit-Gegensatz als strukturellen Kristallisierungspunkt des industriellen Konflikts betrachten. Hier wird folglich angenommen, dass arbeitspolitische Spiele im Betrieb stattfinden.

Im Berufsmodell steht dagegen traditionell eine meritokratische Werthaltung sowie eine partikulare Differenzierung von Einkommen und Status im Vordergrund, die sich arbeitspolitisch in Standesorganisationen formiert (Pernicka et al. 2010; Streeck 1993). Korrespondierend mit der Krise der Gewerkschaften erleben Berufsverbände seit einiger Zeit einen Bedeutungs- und Machtzuwachs (z.B. Keller 2008b). Und zwar aus verschiedenen Richtungen. Einerseits spalten sich Berufsgewerkschaften von Industriegewerkschaften ab, andererseits bilden sich insbesondere in marktgetriebenen Feldern der Kultur- und Kreativökonomie immer mehr Berufsverbände. Um insbesondere deren arbeitspolitischen Spiele beschreiben zu können, wird zum einen auf einschlägige, empirische Untersuchungen rekurriert. Damit soll erklärt werden, wie berufliche Interessenvertretungen in wirtschaftlich und sozial unsicheren, von hoher Selbständigkeit geprägten Berufsfeldern agieren und auf welche Probleme sie stoßen (z.B. Apitzsch et al. 2016; Betzelt/Gottschall 2001; Manske 2016b; Vogl 2008). Zum anderen wird, um die Wechselwirkung zwischen organisationalem (Um-)Feld und Akteursstrategien zu erfassen, ein theoretischer Ansatz herangezogen, der auf die organisationssoziologisch fundierte Netzwerkforschung zurückgeht und sich mit projektbasierten Organisationen befasst (Sydow et al. 2004; Windeler/Wirth 2018).

2.2.1 Der klassentheoretische Ansatz im Wandel

Bis weit in die 1980er Jahre dominierte in der arbeitspolitischen Mutterdisziplin, den industriellen Beziehungen, ein klassentheoretisches Verständnis der politischen Ökonomie. Seit Marx wird der ökonomische Grundkonflikt zwischen Kapital und Arbeit gesehen. Im daran orientierten klassentheoretischen Ansatz der industriellen Beziehungen wurden Interessen aus der asymmetrischen Beziehung von Kapital und Arbeit abgeleitet, Arbeitspolitik in einem strukturell antagonistischen Austauschverhältnis von Kapital und Arbeit konzeptualisiert (Trinczek 2018; vgl. Münnich 2011: 374).

Ein Stück weit relativiert wurde diese Sichtweise seit den 1970er Jahren durch die Erkenntnis, dass der Klassen-Antagonismus spätestens seit der Nachkriegszeit – in der spätkapitalistischen Gesellschaft – als auf einem institutionalisierten Klassenkonflikt beruhend definiert wurde (Habermas 1973; Kreckel 1992; Offe 1972). Kennzeichen dieses modernisierten Klassenverständnisses ist, dass ihr Konflikte gewerkschaftlich organisiert, sozialstaatlich abgesichert sowie korporatistisch eingehakt ist und auf einen gesellschaftlichen Interessenausgleich abzielt (Hyman 2001). Dementsprechend definiert

Müller-Jentsch (2007) die industriellen Beziehungen als »die wirtschaftlichen Austauschprozesse und sozialen Kooperations- und Konfliktbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit bzw. zwischen den sie repräsentierenden Akteuren im Betrieb« (Müller-Jentsch 2007: 9).

Vor dem Hintergrund eines sozialstaatlich gezähmten und arbeitspolitisch moderierten industriellen Konflikts, dem institutionalisierten Klassenkonflikt (Kreckel 1992) wird zudem davon ausgegangen, dass der Betrieb der entscheidende Ort für die Aushandlung der Interessen zwischen Kapital und Arbeit ist (Trinczek 2018). Dabei wird die Arbeitsteilung von Betriebsrat und Gewerkschaft als duales System gefasst, wobei für überbetriebliche Fragen, insbesondere die Tarifpolitik, die Gewerkschaft zuständig ist und für betriebliche Aspekte wie personal-, sozial- und arbeitspolitische Fragen, der Betriebsrat. Nach dieser Logik sind Tarifverhandlungen der entscheidende Arbeitskonflikt und (Flächen-)Tarifverträge der zentrale Erfolgsindikator von Interessenvertretungen (Kotthoff 2009: 324/325; Rehder 2014: 252).

Die arbeitspolitischen Beziehungen entfalten sich demnach in einer Arena, die von Betriebsverfassung und Tarifautonomie geregelt sind. Ihre Konflikte folgen klaren, institutionalisiertes Regeln. In diesem Regelgerüst spiegelt sich die Einfluss- und Organisationsmacht der arbeitspolitischen Ateur:innen primär in Tarifverhandlungen wider. Institutionelle Macht wird hingegen als sekundäre Machtform bezeichnet und als Resultat von strukturellen Machtkämpfen zwischen Kapital und Arbeit verstanden. Zusammengekommen bilden sie die zentralen Machtressourcen innerhalb des institutionalisierten Klassenkonfliktes in Deutschland (Schmalz/Dörre 2014: 224).

Der industrielle Konflikt von Arbeit und Kapital umfasst folglich verschiedene Ebenen, auf denen sich arbeitspolitische Durchsetzungskraft der beteiligten Akteur:innen artikuliert. Sie differenziert sich in ökonomische Interessendifferenzen, Normen und Kontrollkonflikte aus (Mikl-Hanke 2007: 290; vgl. Pernicka et al. 2010).

- 1) Ökonomischer Konflikt: Die entscheidende Bezugsgröße ist hier die Entlohnung/das Entgelt.
- 2) Normenkonflikt: Hier werden Regeln der arbeitspolitischen Kontrahent:innen und ihr Sanktionspotenzial verhandelt.
- 3) Kontrollkonflikt: Die Kontrolle über die Arbeit wird durch Rechts- und Tarifnormen ermittelt.

Dieses Konfliktschema bietet weiterführende Anhaltspunkte für die nachfolgend zu präsentierende, empirische Analyse. Zugleich ist zu bedenken, dass sich dieses Modell in der Praxis durch eine in der Regel enge Verflechtung der eigentlich antagonistischen Akteure auszeichnet (Rehder 2014: 252). Nicht zuletzt stellt dieses Beziehungsgefüge auch eine Gelegenheitsstruktur für die Akkumulation von Amtskapital dar (Haipeter 2011: 9; Kotthoff 2009: 326; Schroeber et al. 2008: 17). Entsprechend ist zu schlussfolgern, dass die Interessenvertretungen ihre arbeitspolitischen Spiele nicht nur an den Interessen ihrer Mitglieder, sondern auch an ihrem eigenen institutionellen Machterhalt ausrichten (Rehder 2014: 252).

Überdies steht das klassentheoretische Konzept der industriellen Beziehungen bereits seit den 1980er Jahren unter Druck. Massiv deutlich wird dies daran, dass die Gewerkschaften – wie alle Großorganisationen – an einem Mitgliederschwund leiden. Im Zeitraum der Jahre 2000 bis 2010 verloren die im DGB organisierten Gewerkschaften knapp 500.000 Mitglieder (Dingeldey/Kathmann 2017: 10). Im Jahr 2019 hatten zwei Drittel aller Betriebe keinen Tarifvertrag und neun von zehn Betrieben keinen Betriebsrat (Ellguth/Kohaut 2020).

Vor dem Hintergrund schwindender Gewerkschaftsmacht und einer erodierenden Tarifbindung gilt der anhaltende Mitgliederschwund von Gewerkschaften als wesentliche Herausforderung für einen arbeitspolitischen Modernisierungsbedarf und neue Organizingstrategien. Kontinuierlich wachsen die arbeitspolitischen Vertretungslücken an. Sie werden umso größer, je kleiner der Betrieb und umso wahrscheinlicher, je weiter man sich von den klassischen Industriesektoren entfernt (Trinczek 2018: 595).

Nicht zuletzt die Herausbildung einer post-industriellen Ökonomie mit ihrem auf Selbstverwirklichung setzenden Arbeitsethos gehen den industriellen Beziehungen »an die Substanz« (Schmierl 2001: 437). Zudem zeigen verschiedene Untersuchungen, dass die Interessen von Beschäftigten und deren normative Ansprüche an gute Arbeit im Wandel begriffen sind, was wahlweise als arbeitspolitisches Krisensymptom oder Impuls für neue Organizingstrategien betrachtet wird (z.B. Dörre 2018; Rehder 2014).

Machttressourcenansatz

Der Machttressourcenansatz von Schmalz/Dörre (2014) versteht sich als Teil der internationalen Labour Revitalization Studies (LRS). Er stellt eine Modernisierung des klassentheoretischen Ansatzes dar und dient der Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. Anknüpfend an Webers Machtbegriff bil-

den die Konzepte von struktureller und Organisationsmacht nach Erik Olin Wright (2000) und Beverly Silver (2005) die theoretische Grundlage des Machtressourcenansatzes von Schmalz/Dörre (2014).

Die erkenntnisleitende Frage ist, inwieweit die Gewerkschaften ihre verlorene Macht und Durchsetzungskraft zurücklangen können, indem sie Bündnisse mit Initiativen außerhalb der betrieblichen Arena eingehen. Als potentielle Bündnispartner gelten vornehmlich soziale Bewegungen, etwa Sozialverbände, NGOs, wie beispielsweise Fridays for Future, Precaria deriva, Euro Mayday, Occupy etc. So könnten eingefahrene Handlungsroutinen mit alternativen Mobilisierungstechniken überbrückt werden, indem sie sich bewegungspolitischer Methoden bedienen, wie z.B. Paraden oder Flash Mobs (Dörre 2018).

Die Pointe des Machtressourcenansatzes besteht darin, dass die Autoren den Begriff der diskursiven Macht ins Spiel bringen. Deren Aktivierung könne Defizite struktureller oder organisatorischer Macht kompensieren (Schmalz/Dörre 2014; vgl. auch Dingeldey/Kathmann 2017: 5/6). Schmalz/Dörre (2014) konstatieren, dass diskursive Machthaber:innen vor allem darauf aus seien, moralische Narrative zu erschließen, die für die Durchsetzung von gewerkschaftlichen Interessen eingesetzt werden können und so verlorene Gewerkschaftsmacht erneuern.

Allerdings nehmen bewegungspolisch anmutende Machtstrategien schon seit geraumer Zeit zu, wobei insbesondere das sogenannte »Lobbying« zu erwähnen ist (Briken et al. 2014; Manske 2022b; Zimmer/Speth 2010). So konstatierte auch Keller (2017), dass angesichts von Mitgliederverlusten, Vertretungslücken und sinkender Verhandlungsmacht der Gewerkschaften der Versuch der politischen Einflussnahme durch Lobbying zunehme. Lobbying setzt auf die Macht der Information und Kommunikation, nicht auf die Macht der Organisation, um ihre Interessen durchzusetzen (vgl. Zimmer/Speth 2015: 12).

Als neue Machtstrategie hervorzuheben ist gleichfalls die Mindestlohnkommission, deren Einsatz zur Installierung des Mindestlohns im Jahr 2015 führte. Sie war ein »institutioneller Pfadbruch« (Dingeldey/Kathmann 2017: 3), weil erstmals vom bis dato heiligen Prinzip der Tarifautonomie abgewichen und Entgeltstrukturen mit staatlicher Unterstützung installiert wurden. Sie steht für einen Sprung nach vorn, der nicht nur aus gewerkschaftlicher Schwäche, sondern auch aus einer pragmatischen Einsicht. Im Rahmen einer im deutschen System innovativen klassenübergreifenden Honorarkommission reagierten die Gewerkschaften flexibel auf ihre schwindende, strukturelle

Macht. Zugleich trugen sie damit zu einer Neujustierung der arbeitspolitischen Arena des dualen Systems bei (Dingeldey/Kathmann 2017: 24).

Der analytische Charme des Machtressourcenansatz besteht für vorliegende Untersuchung primär darin, den Blick für neue Formen von arbeitspolitischen Bündnissen zu öffnen. Indem der Fokus leicht verschoben und im Kern auf arbeitspolitische Newcomer gelenkt wird, lässt sich das Machtpotenzial von interessengeschichtlichen Akteur:innen messen, die abseits des institutionalisierten Klassenkonfliktes als Interessenvertretung wirken. Zugleich lassen sich gewerkschaftliche Strategien und deren soziale Kämpfe um ihren Machterhalt eruieren. Fraglich ist etwa, inwieweit auch im Feld der darstellenden Künste, im Theaterfeld zumal, klassenübergreifende Koalitionen als arbeitspolitische Strategie auftreten und welche Interessen damit verfolgt werden.

Legitimationsansatz

Einen Beitrag zur Erneuerung des klassentheoretischen Ansatzes leisten auch Kratzer et al. (2019), den ich im Folgenden kurz fasse als Legitimationsansatz. Während Schmalz/Dörre mit ihrer Frage nach einer Erneuerung der Gewerkschaftsmacht gewissermaßen die arbeitspolitische Angebotsseite untersucht haben, beleuchten Kratzer et al. (2019) den beschäftigungsseitigen Interessenwandel und ihre Legitimationsmuster. Die Autoren untersuchen das Interessenproblem mit einem Fokus auf potenziell brüchig werdende Arbeitsnormen und Legitimationsmuster in verschiedenen Branchen des Industrie- und Dienstleistungsbereiches (Kratzer et al. 2019; auch Hürtgen/Voswinkel 2016).

Ihr Hauptargument lautet, dass die betriebliche Ordnung potenziell in eine Legitimitätskrise gerät, wenn sie sich zu weit von den normativen Ansprüchen ihrer Mitglieder entfernt (Menz/Nies 2016: 530; Hürtgen/Voswinkel 2016: 505). Als analytische Dimensionen dienen Kratzer et al. (2019) Leistungsge rechtigkeit, Beteiligung, Autonomie respektive Selbstverwirklichung, Fürsorge und Würde (Kratzer et al. 2019: 134ff.; ähnlich Tullius/Wolf 2016: 496).

Darüber hinaus nehmen sie die subjektiven Ansprüche an Arbeit ins Visier und bewegen sich damit in der Traditionslinie der Subjektivierung von Arbeit (Voß/Kleemann 2018). Demnach hätten heutzutage viele Beschäftigte Interessen an einer »subjektivierenden«, sinnerfüllten und abwechslungsreichen Arbeitsgestaltung, kurzum: ein Interesse auch an Selbstverwirklichung, also einer normativen Subjektivierung von Arbeit (Baethge 1994). Schließlich entwi-

ckelten sie auch Beteiligungsansprüche bei der Gestaltung von Arbeit (Hürtgen/Voswinkel 2016: 507; Tullius/Wolf 2016: 495-497).

Insgesamt konstatieren sie, dass Legitimationsprobleme der betrieblichen Sozialordnung an den Ideen und konkreten Erfahrungen in der Arbeit gebunden seien. Beschäftigte würden politisch aktiv werden, sofern gegen ihre Ansprüche von guter Arbeit verstoßen wird oder sie sich in ihrer Integrität als (Arbeits-)Person verletzt oder bedroht sehen (Menz/Nies 2016: 530; vgl. Hürtgen/Voswinkel 2016). Unabhängig von den einzelnen Gründen heißt das, dass in der Regel subjektive Erfahrungen handlungsauslösend wirken und nicht eine abstrakte Gesellschaftskritik.

2.2.2 Der Berufsansatz im Wandel der industriellen Beziehungen

Berufsverbände organisieren bestimmte Berufsgruppen. Sie sind als *organisierte Interessen* zu begreifen, speziell ein Zusammenschluss von Personen mit gemeinsamen, politischen Interessen und Zielen (Schubert/Klein 2020). Im Unterschied zu den Industrie- und Dienstleistungsgewerkschaften organisieren Berufs- oder Betriebsverbände aber nicht alle Beschäftigten ihrer Organisationsdomäne. Sie beschränken sich zumeist auf eine ausgewählte Status- oder Berufsgruppe innerhalb einer Branche oder eines Betriebs (Keller 2008b).¹

Eine zentrale Aufgabe von Berufsverbänden besteht darin, dass sie die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber externen Akteuren durchsetzen. Häufig sind sie kleinere und dadurch agilere Organisationen, die durch eine gruppenorientierte Arbeitspolitik womöglich auch das individuelle Kosten-/Nutzenkalkül ihrer (potenziellen) Mitglieder positiv beeinflussen. Dabei stellen nicht zuletzt die oftmals vergleichsweise niedrigen Mitgliedsbeiträge von Berufsverbänden eine niedrige Eintrittshürde dar, während sich die Gewerkschaften in dieser Hinsicht eher unflexibel zeigen. Keller (2008b) weist zudem

¹ Berufe als »Spezifizierung, Spezialisierung und Kombination von Leistungen einer Person« (Weber 1972: 104) strukturieren wiederum die Organisationsweisen von Erwerbsarbeit. Sie beruhen auf einer historisch gewachsenen, sozial ungleichen, gesellschaftlichen Arbeitsteilung sowie ihren Sozialisations- und Bildungsprozessen und sind die Grundlage der eigenständigen sowie gesellschaftlichen, wohlfahrtsstaatlich eingebetteten Versorgung mittels Erwerbsarbeit. Der Beruf ist folglich ein Strukturgeber und Kristallisierungspunkt von individuellen Lebensverläufen und bildet institutionalisierte Stationen sozialer Ungleichheiten ab (Bourdieu 1987; Kohli 1990; Krüger 2001; Vester et al. 2001; Papsdorf/Voß 2017).

darauf hin, dass sich Berufsverbände durch Zusammenschlüsse mit anderen Verbänden außerdem eine Organisationsmacht verschaffen können.

In der arbeitspolitischen Landschaft Deutschlands haben Berufsverbände in den letzten Dekaden an Bedeutung gewonnen. Beispiele sind etwa die Unabhängige Flugbegleiterorganisation (Ufo), die Vereinigung Cockpit (VC), der Verband der Ärzt:innen Deutschlands (Marburger Bund), die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) und nicht zuletzt das Ensemblesnetzwerk (ENW), das Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist.

Im Vergleich zu den seit den 1990er Jahren rückläufigen Mitgliederzahlen der Gewerkschaften sind die Mitgliederzahlen von Berufsverbänden und Berufsgewerkschaften konstant gewachsen. Ihr Aufstieg geht mit der Schwächung der Gewerkschaften einher. Bereits in den 2000er Jahren wurden 429 Arbeitnehmer:innenverbände ohne Gewerkschaftsstatus gezählt, darunter Vereinigungen der Freien Berufe und sonstige Berufsverbände. Am stärksten vertreten sind Arzt- und Heilberufe mit 164 Verbänden, gefolgt von den technischen und naturwissenschaftlichen Berufen mit 73 Verbänden (Schroeder et al. 2009: 37). Auffällig ist, dass die organisierten Interessen des Kulturbetriebs in der einschlägigen Literatur über den Wandel von Berufsverbänden und Gewerkschaften kaum auftauchen. Gleichwohl haben sich Berufsverbände auch dort zur Konkurrenz für Gewerkschaften entwickelt.

Da Berufsverbände in der Regel nicht auf eine historisch gewachsene, arbeitspolitische Machtbasis zurückgreifen können, sind sie nach ihrem Selbstverständnis oft auch Lobbyisten. Ihr arbeitspolitisches Werkzeug stellt insofern immer auch der Versuch der politischen Einflussnahme dar. Sie setzen somit stark auf die Macht der Information und Kommunikation, um politische Entscheidungsprozesse punktuell zu beeinflussen. Berufsverbände sind daher gewissermaßen darauf angewiesen Diskursmacht zu akquirieren, um ihre Machtpotenziale auszubauen und die Interessen ihrer Mitglieder durchzusetzen (Zimmer/Speth 2015: 12; vgl. Schmalz/Dörre 2014).

Deren Machtbasis stellt dabei in der Regel ein Zusammenspiel von hohem Organisationsgrad und homogener Verbandsmitgliedschaft dar. Auf diese Weise können Berufsverbände teils ein hohes Vetopotentzial entfalten, das die Arbeitgebenden zu Verhandlungen und Konzessionen bewegt. Zudem leisten sie mitunter auch eine gewisse Pionierpolitik für ihre Klientel und schließen eigenständige Tarifverträge ab, typischerweise indem sie aus bestehenden Tarifgemeinschaften der konkurrierenden Mehrheitsgewerkschaft ausscheren. Die Beispiele der GDL oder Cockpit unterstreichen, wie medienwirksam und spektakulär Berufsverbände ihr exklusives Machtpotenzial demonstrieren

und gewinnbringend als Klientelpolitik einsetzen können (Schroeder et al. 2009: 71).

In der Zusammenschau von sich wandelnden Gewerkschaftsstrategien im Rahmen von sinkender Organisation von Arbeitsinteressen bei Macht- und Organisationszuwachs von Berufsverbänden zeigt sich, dass die Arbeitsbeziehungen seit mehr als 20 Jahren eine Pluralisierung durchlaufen, die auch eine steigende Konkurrenz um Mitglieder mit sich bringt.

Das Phänomen »Berufsverbände« ist aber nicht darauf beschränkt, die traditionelle Gewerkschaftslandschaft auszudifferenzieren. Vielmehr sind Berufsverbände in arbeitspolitisch kaum erschlossen Erwerbsfeldern oft die zentrale Interessenvertretung der Arbeitnehmenden, vor allem in von selbstständiger Arbeit geprägten Erwerbsfeldern (Abbenhardt/Pongratz 2019). Dies gilt umso mehr für den Kulturbetrieb, abgeschwächt auch für den Mediensektor, da dort das von ver.di betriebene mediafon eine Beratungsinstanz und Interessenvertretung für selbstständige Medienarbeiter:innen existiert, die ihre Vorläufer in den IG Medien hatte (Mirschel 2018).

Berufsverbände im Kultur- und Kreativsektor

Ein Spezifikum der Kultur- und Kreativberufe ist, dass sie eine prekäre Profession darstellen. Dabei steht der Terminus »Profession« im Kontext des deutschen Wohlfahrtssystems für einen gehobenen und freien Beruf (Müller-Jentsch 2005).² Profis der Medizin, Architektur oder der Anwaltsberufe üben eine privilegierten Beruf aus: Sie haben eine akademische Ausbildung genossen, praktizieren eine autonome Berufspraxis, besitzen hohes Sozialprestige und haben eigene soziale Sicherungssysteme, müssen dafür jedoch Mitglied in einer Berufsorganisation sein, den sogenannten Kammern (Freidson 2001; Schnell 2007). Das staatliche Bildungs- und Zulassungssystem reguliert den Zugang ins professionelle Feld und sichert zudem Qualitätsstandards, Preise und Honorare über staatliche oder halbstaatliche Institutionen ab (Schnell 2007: 16).

Für künstlerische Berufe gelten diese Regeln nicht. Obgleich auch sie zu den freien Berufen zählen, müssen sie ohne den institutionalisierten Schutz der klassischen Professionen auskommen, was die Kulturberufe allgemein zwischen Profession und abhängiger Lohnarbeit positioniert (Manske/Schnell

2 Demgegenüber wird in der US Amerikanischen Diskussion kein starker Unterschied zwischen Beruf und Profession gemacht, sondern vielmehr konstatiert, dass es sich um zunehmend »blurred concepts« handelt (Bolton/Muzio 2008).

2018). Der Terminus »freiberuflich« hat im Kultur- und Medienbereich zudem eher eine informelle Konnotation. Er stammt ursprünglich aus dem Rundfunk- und Medienbereich der 1970er Jahre, für die der sozialrechtliche Status des arbeitnehmerähnlichen Status eingeführt wurde. Er dient in institutioneller Hinsicht der Umschreibung für einen sozialen Status, der auf einer eingeschränkten betrieblichen Zugehörigkeit beruht (z.B. durch eine lockere Tarifbindung der Honorare) (Gottschall 1999). Er ist folglich in der Regel kein Ausdruck für eine professionalisierte Erwerbsarbeit (vgl. Betzelt/Gottschall 2001; Schnell 2007). In der sozialen Praxis des Kulturbetriebs umschreibt der Terminus »freiberuflich« daher in der Regel einen selbstständig ausgeübten, künstlerischen Berufsstatus in verschiedenen Varianten, dient also oft als Oberbegriff.

Die berufliche Konstitution als prekäre Profession macht Erwerbstätige im Kultur- und Kreativsektor aus mehreren Gründen sozial verwundbar. Sie agieren unter Bedingungen großer, wirtschaftlicher Ungewissheit. Künstler:innenberufe sind keine professionell geschützten Berufe im oben genannten Sinne. Der Berufszugang ist daher nicht professionell (staatlich) reguliert. Vielmehr verlaufen die Professionalisierungsprozesse recht unterschiedlich. Manche erwerben sie an Kunsthochschulen, etwa Bildende oder Darstellende Künstler:innen, für andere gibt es keine staatlichen Ausbildungsgänge, etwa für Schriftsteller:innen (Müller-Jentsch 2005: 160).

Vor diesem Hintergrund stellen sich die Kultur- und Kreativbranchen in weiten Zügen als »gewerkschaftsfreie Zone« (Teipen 2006: 58) dar. Das bedeutet jedoch nicht, dass es gar keine Interessenvertretung oder gar Berufsorganisationen gebe. Vielmehr gibt es eine Vielzahl von Berufsverbänden und arbeitspolitische Vertretungsstrukturen, die die traditionelle Arbeitsteilung von Gewerkschaften und Betriebsräten überschreiten und dadurch neue arbeitspolitische Handlungssarenen eröffnen (Manske 2016; Schnell 2007; 2009).

So wurde verschiedentlich im Kultur- und Kreativsektor ein Zusammenspiel von alten und neuen Akteuren der Interessenvertretung beobachtet und von Haak (2008) als »Mischsystem der Interessenvertretung« bezeichnet (Apitzsch et al. 2016; Pernicka et al. 2010). Als traditionelle Akteure fassen Apitzsch et al. (2016) »Kombinationen von traditionell berufsständischen und traditionell gewerkschaftlichen Vorgehensweisen« (Apitzsch et al. 2016: 480f.; Henninger/Mayer-Ahuja 2005; Betzelt/Gottschall 2005; Pernicka/Blaschke 2006).

Auch Branchengewerkschaften spielen neben Berufsverbänden eine Rolle, zumeist als Beratungsinstanz zur Honorarkalkulation, zu sozialversiche-

rungsrechtlichen Fragen oder zu Arbeitsverträgen, etwa im Filmbereich oder in der Designbranche (Apitzsch et al. 2016: 491; Manske 2016). Dabei konkurrieren Branchengewerkschaften und Berufsverbände einerseits um Mitglieder, kooperieren andererseits auch miteinander (Apitzsch et al. 2016: 491).

Neue intermediäre Akteure – sogenannte »labor market intermediaries« (ebd.: 481) – werden Apitzsch et al. (2016) zufolge in der britischen bzw. US-amerikanischen Filmbranche durch Agenturen verkörpert, die Aufträge vermitteln und Gagen aushandeln. Wie zudem die Befunde von Windeler/Werth (2004) zeigen, werden Agenturen auch für die deutsche Filmbranche wichtiger, während Agenturen im Bereich der Darstellenden Künste nach Haunschild (2004) keine vergleichbare Relevanz als neuer arbeitspolitischer Akteur besitzen. Für die Designbranche lässt sich beispielsweise festhalten, dass die häufig eher marktorientiert agierenden Verbände eine Lücke herkömmlicher Interessenvertretungsstrukturen auffüllen (vgl. Manske 2016).

Pernicka et al. (2010) konstatieren in ihrer arbeitspolitischen Analyse zum kollektiven Handeln von Wissensarbeiter:innen, dass professionell gesteuerte Berufsgruppen eher in Berufsverbänden und Netzwerken als in Gewerkschaften organisiert sind und weniger Interesse an status- und disziplinübergreifender Interessenvertretung haben. Die Gründe sehen sie darin, dass Beschäftigte in eher marktgesteuerten Feldern Gewerkschaften als wenig effektiv einschätzen, dafür aber ein höheres Interesse an statusbezogenen und statusübergreifenden Berufsverbänden und Netzwerken haben. Dagegen seien befristet Beschäftigte kaum an einer gewerkschaftlichen Interessenartikulation interessiert (ebd.: 385).

Netzwerke und Interessenvertretung

Die Regeln der Arbeitskraftverausgabung müssen kein Resultat formaler Aushandlung sein. Dieser Hypothese folgend, untersuchen Windeler und Wirth (2004, 2018) informell geprägte Interessenvertretung in projektbasierten Arbeitsumwelten (auch Apitzsch 2010; Sydow et al. 2004; Vogl 2008; Windeler/Wirth 2004). Theoretisch konsequent wird nicht von Interessenvertretung gesprochen, sondern von »Arbeitsregulation« (Windeler/Wirth 2004: 301).

So sei in informell geprägten Arbeitsumwelten nicht der Betrieb, sondern professionelle Assoziationen der entscheidende Ort für die Aushandlung von Arbeitsbedingungen (Apitzsch 2010; Windeler/Wirth 2004). Sie treten teils als explizite Berufsorganisation auf (Apitzsch 2010; Schnell 2007; Henninger/Mayer-Ahuja 2005), firmieren teils aber auch eher vage als Netzwerke, die zwi-

schen arbeitspolitischer Vereinigung und marktorientierter Verbandsarbeit schwanken (Manske 2016).

Windeler/Wirth (2004) identifizieren in ihrer Untersuchung über Interessenvertretung in der Filmbranche verschiedene normativ bindende, kollektive Formen der netzwerkgeprägten Arbeitsregulation, etwa in Bezug auf die Bezahlung, in Bezug auf Bezahlung, Arbeitszeiten, Entlohnungen, Sozialeistungen oder auch hinsichtlich professioneller Standards für einzelne Berufsgruppen, die von gruppenspezifischen Interessenvertretungen ausgehandelt werden, etwa von Agenturen, die als neue Formen und Bestandteil von netzwerkgesteuerter, kollektiver Arbeitsregulation klassifiziert werden (ebd.: 309ff.).

Darüber hinaus hat Vogl (2008) gezeigt, dass Netzwerke im Sinne von lockeren Assoziationen in einem von sozialer Unsicherheit geprägten Umfeld subjektive Sicherheit, aber auch assoziative Machtpotenziale vermitteln. Dabei fokussiert sie weniger auf offensive als auf indirekte Aspekte von arbeitspolitischer (Gegen-)Macht, wie etwa auf Mailinglisten, die dem Aufbau einer »Gegenmacht« dienen. Solche informellen Netzwerke können freien Mitarbeiter:innen berufliche Sicherheit vermitteln, da sie nicht nur ein gemeinschaftliches Verbundenheitsgefühl ermöglichen. Vielmehr tragen sie zu einer Stärkung sekundärer Machtpotenziale von Beschäftigten bei, indem etwa Kontakte zu Kolleg:innen und potenziellen Auftraggeber:innen geknüpft werden (Vogl 2008: 221).

Natürlich haben informelle, assoziative Machtressourcen eine eingeschränkte, rechtliche Reichweite, beispielsweise im Hinblick auf Honorarempfehlungen (Gottschall/Betzelt 2003; Vogl 2008). Jedoch werden Assoziationen von lockeren und nicht notwendig verrechtlichten Organisationsformen in der post-fordistisch geprägten Arbeitswelt immer häufiger (Apitzsch 2010: 215).

Zusammenfassend gesagt, bieten die referierten Ansätze konzise Anknüpfungspunkte, um die arbeitspolitischen Spiele im Kulturbetrieb zu untersuchen. Ihr Ertrag soll deshalb noch einmal kurz zusammengefasst werden. Dörre und Schmalz (2014) plädieren dafür, dass sich die Gewerkschaften wieder stärker auf ihre bewegungspolitischen Wurzeln besinnen, mit anderen politischen Akteur:innen koalieren sollten, etwa aus der Umweltbewegung, und dadurch ihre Machtressourcen auf eine breitere Basis stellen. Kratzer et al. (2018) führen den klassentheoretischen Ansatz weiter, indem sie pluralisierte Interessenlagen von Beschäftigten in den Blick nehmen. Sie gehen dabei nicht von einem einheitlichen Interesse der »Arbeiterklasse« gegenüber dem Kapital aus. Vielmehr konstatieren sie, dass die soziale Ordnung von Betrieben in

eine Legitimitätskrise gerate, sofern sie sich empfindlich von den Ideen der Beschäftigten über gute Arbeit entfernt.

Gefragt wird vor diesem Hintergrund unter anderem, wie arbeitspolitische »Laien« (Bourdieu 2013) diskursive Macht gegen arbeitspolitische »Profis« (ebenda) einsetzen. Dabei interessiert, wie sich diese beiden Fraktionen gegenüber treten, ob und wie die »Laien« organisationale oder institutionelle Machtdefizite durch den Einsatz von gesellschaftlichen Narrativen ausgleichen und die Ökonomie der öffentlichen Aufmerksamkeit nutzen können, um die eigenen Forderungen zu legitimieren. Zum anderen ist interessant zu schauen, inwieweit die »Profis« von den »Laien« profitieren, etwa durch die Akkumulation von symbolischem Kapital. Auf Ebene der Interessenverbände wird zu eruieren sein, inwieweit die Organisationsmacht der Berufsverbände auf diskursives Machtpotenzial aus ist und wie sie es akkumuliert; etwa mittels Kooperationen, und inwieweit diese Ressourcen sodann in den arbeitspolitischen Spielen gewinnbringend eingesetzt werden können, etwa in Form von bewegungspolitischen Protestformen wie Kampagnen oder ähnliches. Überdies ist es eine empirisch offene Frage, welche informellen Verabredungen die professionellen Assoziationen in den beiden Feldern der darstellenden Künste treffen, um Arbeitsregulationen in ihrem Interesse durchzusetzen.

2.3 Solidarität – ein alter Begriff neu aufgelegt

In der Arbeitswelt gilt Solidarität als integraler Bestandteil der gewerkschaftlichen Organisation von Arbeit. Doch die Arbeitswelt wandelt sich. Das stellt auch den Solidaritätsbegriff auf die Probe. Man kommt daher nicht umhin Solidarität auch auf einer begrifflichen Ebene zu diskutieren. Dabei wird der Durchgang durch einige begrifflichen Facetten von Solidarität offenlegen, dass ihre begriffliche Wiederbelebung eine theoretisch weiterführende Dynamik mit sich bringt.

Im Folgenden verorte ich den Solidaritätsbegriff in drei Spannungsfeldern. Zuerst beleuchte ich soziale und politische Solidarität im Sinne eines grundlegenden begrifflichen Spannungsfeldes (Kap. 2.3.1). Danach problematisiere ich den historisch gewachsenen, gewerkschaftlichen Gehalt von Solidarität (Kap. 2.3.2). Auf dieser Basis entwickle ich ein kultursissenschaftlich geprägtes Verständnis von Solidarität und diskutiere neuere, internationale Theoriekonzepte von Solidarität (Kap. 2.3.3).

2.3.1 Soziale und politische Solidarität

Solidarität ist der »Inbegriff der wechselseitigen Bindungen und Verpflichtungen [...], die zwischen einer Gruppe von Menschen bestehen« (Bayertz 1998: 49). Der Begriff geht auf römisches Recht zurück, demzufolge Mitglieder einer (familiären) Gemeinschaft für ihren Schuldenstand gegenseitig haftbar gemacht wurden (Schönauer et al. 2019: 11; Tranow 2012: 11). Hieran werden bereits mehrere Deutungsebenen und -möglichkeiten deutlich.

Begrifflich lässt sich nach Bayertz (1998) zwischen sozialer und politischer Solidarität unterscheiden, wobei erste untrennbar mit dem Verständnis des soziologischen Klassikers Émile Durkheim verbunden ist. Er sprach von Solidarität als sozialem Band der Gesellschaft und beschrieb damit ihre funktionale Differenzierung.³

Politische Solidarität beschreibt demgegenüber die Bereitschaft sich gemeinsam für die Verwirklichung individueller oder kollektiver Rechte einzusetzen. Sie beinhaltet »die Bereitschaft eines Individuums oder einer Gruppe [...], einem anderen Individuum oder einer anderen Gruppe bei der Durchsetzung seiner oder ihrer Rechte zu helfen.« (Bayertz 1998: 46). Sie ist auch als eine Art »Kampfsolidarität« (Bayertz 1998) zwischen sozialen Gruppen zu begreifen, die ihre Arbeits- und/oder Lebensbedingungen kritisieren und sie verbessern wollen.

Politische Solidarität wurde in der modernen Gesellschaft mit der Französischen Revolution (1789–1799) und ihrem Ausruf der »Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit« konturiert (Bude 2019: 27). Aus diesem Kontext entstammt maßgeblich die Idee, dass all jene, die von Ausbeutung und Unterdrückung betrof-

3 In seiner im Jahr 1863 erschienenen Schrift »Über soziale Arbeitsteilung« (Durkheim 1992) entfaltete Durkheim seine zentrale These zur Entwicklung der modernen Gesellschaft. Er brachte sich damit gegen die Ideen der liberalen, politischen Ökonomie sowie der utilitaristischen Moralphilosophie der Aufklärung in Stellung, z.B. gegen Adam Smith. Er gilt als Begründer der Nationalökonomie im ausgehenden 18. Jahrhundert (Evensky 2015). Demgegenüber konstatierte Durkheim, dass sich gesellschaftlicher Wandel nicht nur aus individuellen Handlungen oder wirtschaftlichen Gesetzen ableite, sondern aus sozialen Strukturen, kollektiven Handlungen sowie makrosozialen Prozessen (Büttner 2017: 473). Mit seiner These, dass sich die Transformation von der vormodernen zur modernen Gesellschaft an der Überwindung von emotionaler Verbundenheit und der Stärkung funktionaler Interdependenzen festmache, erweist sich Durkheim als waschechter Klassiker der Soziologie, dem Rationalität als untrügliches Kennzeichen von Modernität gilt (Müller 2021; Reckwitz 2012).

fen sind, gemeinsame Interessen haben und diese in kollektiver Gemeinschaft brüderlich durchzusetzen suchen (Scherr 2013: 263). Dieser Kampf für soziale Rechte steht folglich für eine Art der Sozialkritik, die auf der normativen Idee kollektiv geteilter Interessen (nämlich die Verbesserung der sozialen Lage) und gemeinsamer Erfahrungshorizonte (der Kritik an sozialen Ungerechtigkeiten) gründet (Boltanski und Chiapello 2006).

In Deutschland wurde die Idee der Solidarität von der Arbeiterbewegung des 19. und frühen 20. Jahrhunderts geprägt. Sie formierte sich in der Vereinskultur der Arbeiter, deren politische Wortführer u.a. Ferdinand Lassalle, Wilhelm Liebknecht, Karl Liebknecht waren (Bude 2019: 32). Als Motor wirkten dabei die repressiven Sozialstengesetze und sozialintegrativen Bismarck'sche Sozialreformen, die gewissermaßen als »parteipolitisch motivierte Gründungshilfe« (Schönhoven 2014: 63) der Arbeiterbewegung dienten.⁴

Demgegenüber ist der sozialmoralische Solidaritätstypus an einen kollektiven Fundus von moralischen Werten der Lebensführung gebunden, die sich »durch gemeinsame Lebensbedingungen, gemeinsame Überzeugungen, gemeinsame Werte etc. auszeichnen« (Bayertz 1998: 49). Sie beruht »auf einer emotionalen Verbundenheit der Beteiligten [...] und (schlägt, A.M.) sich in Hilfeleistungen (nieder, A.M.), die mit einem gewissen Engagement erbracht werden.« (Bayertz 1998: 36). Ihre »von Gefühlen der Verbundenheit getragene Parteilichkeit« (Bayertz 1998: 49), bilde »eine wichtige Quelle ihrer Identität und ein wichtiges Motiv ihres moralischen Handelns« (Bayertz 1998: 50).

Soziale Solidarität steht für eine emotionale und sozialmoralische Verbundenheit. Sie zielt auf einen vergemeinschaftenden Aspekt ab, umschreibt ein sozialmoralisches Band zwischen sozialen Gruppen in Bezug auf Werte, Bewusstseinshaltungen, Empfindungen. Sie ähnelt dem, was Durkheim derinst als »mechanische Solidarität« beschrieben hatte und Boltanski/Chiapello (2006) später als sozialmoralischen Wertekodex der Künstlerkritik fassten. Deren sozialmoralisches Band sei die Autonomie von Arbeit und Leben,

⁴ Zur Massenbewegung entwickelten sich die Gewerkschaften zwischen 1890 und 1914. Es entstanden drei gewerkschaftliche Dachverbände (sozialistische, liberale und christliche), wobei der sozialistische Dachverband dominierte. Die sozialdemokratischen Gewerkschaften konnten ihre Mitgliederzahlen zwischen 1890 und 1914 auf 2,5 Millionen vergrößern, während christliche und liberale Gewerkschaften bei Beginn des 1. Weltkrieges insgesamt 450.000 Mitglieder hatten (Schönhoven 2014: 64).

das Recht auf Selbstverwirklichung und das Eintreten für eine ästhetisch geleitetes Welterleben (Boltanski/Chiapello 2006: 81f.).

Festzuhalten ist vorerst, dass der Begriffskern von Solidarität das Problem einer gegenseitigen Verantwortung, Verpflichtung und Interdependenz unterschiedlich adressiert. Im Gegensatz zur analytischen Konzeption von Solidarität als Vergesellschaftungsbegriff, handelt es sich beim Konzept der gesellschaftspolitischen Solidarität um ein vergleichsweise praxisnahe Konzept, dessen zwei Seiten eine je spezifische Gesellschaftskritik und damit verkoppelte Idee von Solidarität umfassen. Ihre Varianten sind normativ stark aufgeladen, vor allem in ihrer sozialkritischen, abgeschwächt auch in ihrer künstlerkritischen Variante. Ebendarin liegt eine Ambivalenz mit nicht unproblematischen, praktischen Auswirkungen, wie im folgenden Abschnitt argumentiert wird.

2.3.2 Ambivalenzen gewerkschaftlicher Solidarität

Solidarität kreist um das Problem einer gegenseitigen Verantwortung. Sie beruht auf einer Logik des Gebens und Nehmens, deren soziale Beziehungen sich als eine (vorwiegend) immaterielle Tauschbeziehung verstehen lassen (Hillebrandt 2009: 93). In den industriellen Beziehungen macht sich der Tauschcharakter von Solidarität an der Adressierung als Mitglied einer politischen Gemeinschaft fest, nämlich der Gewerkschaft (Ebbinghaus/Göbel/Koos 2009: 342).

Mittlerweile ist der traditionelle, gewerkschaftliche Solidaritätsbegriff umstritten. Jedoch nicht nur weil er manchen als »veraltert« erscheint, wie Becker/Brinkmann/Voswinkel (2018: 396) anmerken. Vielmehr impliziert die soziale Konstruktion eines gemeinschaftlichen ›Wir‹ ein exkludierendes Moment. Denn wer für ein Wir streitet, zielt auf die Verbesserung der Situation einer ganz bestimmten, sozialen Gruppe. Damit ist automatisch das moralische Problem aufgeworfen, inwieweit für die Durchsetzung der eigenen Interessen eine Schlechterstellung von anderen Gruppen in Kauf genommen wird (Morgan/Pulignano 2020: 20; Holst/Matuschek 2011; Lessenich et al. 2020).

Für dieses Problem hat sich in der Gewerkschaftsforschung die Unterscheidung zwischen inklusiver und exklusiver Solidarität eingebürgert (Fichtner/Zeuner 2002; Keller 2008b). Sie impliziert unterschiedliche Handlungslogiken, die auch den Wandel der industriellen Beziehungen zugunsten von Berufsverbänden beeinflussen. Denn große Industriegewerkschaften

müssen ein soziales Band zwischen verschiedenen Mitgliedergruppen herstellen und dabei heterogene Interessen moderieren. Um dies ausgewogen tun zu können, übergehen sie mitunter die Interessen bestimmter Gruppierungen, was zu Missmut bis hin zu Mitgliedskündigungen führen kann.

Dagegen können sich Berufsverbände eine exklusive Solidarität eher leisten. Denn aufgrund ihrer zumeist eher homogenen Klientel und deren spezifischen Belangen müssen sie keine Rücksicht auf die Interessen anderer Gruppen nehmen. Sie können diese daher nicht vor den Kopf stoßen (Keller 2008b: 369).

Das Muster der sozialkritischen, exklusiven Solidarität kristallisierte sich in der frühen Gewerkschaftsbewegung ab Mitte des 19. Jahrhunderts heraus (Dörre 2011; Streeck 1993). Sie war ein Ergebnis von Vormachtstellungen innerhalb der Arbeiterklasse. Denn in den Arbeiterverbänden kämpften vornehmlich Facharbeiter für die Durchsetzung sozialer Rechte von männlichen Industriearbeitern. Diese bisweilen auch als Arbeiteraristokratie bezeichnete Fraktion sprach sich jedoch gegen die Mitgliedschaft von ärmeren Erwerbsgruppen in ihren Verbänden aus. Betroffen war etwa die subalterne Fraktion der Arbeiter:innenklasse aus der Textilindustrie, in der vor allem Frauen arbeiteten (Artus 2011; Mikl-Horke 2007).

In ihren frühen Organizing-Strategien betrieben die Gewerkschafter eine soziale Schließung ihrer Standesorganisationen, da sie nur mit bestimmten (männlichen) Industriearbeitern solidarisch waren. Das entbehrt nicht der Ironie, da sie zugleich höchst effektive Sozialkritik übten. So kämpften die Arbeiterverbände für die 1872 allgemein eingeführte Koalitionsfreiheit, für die Aufhebung der Sozialistengesetze (1891), für die Verabschiedung des Betriebsrätgesetzes (1920) und nicht zuletzt für das 1918 eingeführte, allgemeine Wahlrecht (Müller-Jentsch 2007: 24; vgl. auch Greef 2014: 674ff.).

Die Ambivalenz von solidarischem Ein- und Ausschluss ist bis heute ein wesentliches Kennzeichen von gewerkschaftlicher Solidarität in der Arbeitswelt. Sie wird über die Mitgliedschaftslogik prozessiert. Unterdessen gilt sie normativ gemeinhin als eine zentrale Voraussetzung für gewerkschaftliches Handeln und als Bedingung der Organisationsmacht von Gewerkschaften (Ebbinghaus/Göbel/Koos 2014: 207). Historisch besehen hat sich jedoch ein kollek-

tives »Wir« durchgesetzt, das traditionell für die industriellen Kernbereiche steht (Heyman 2002: 51).⁵

Zusammenfassend gesagt, besteht die Ambivalenz von Solidarität in der Arbeitswelt darin, dass sie einen eingebauten Exklusionsmechanismus besitzt. Er resultiert aus einem gewerkschaftlichen Leitmotiv zur Verbesserung der sozialen Lage der Arbeiterklasse, das über den Schutz von Partikularinteressen realisiert wurde. Solidarität in der modernen, sozialen Klassengesellschaft konstituiert sich daher von jeher durch soziale Schließungen. Dies wuchs sich mit der Zeit zu einem arbeitspolitischen Konservatismus aus, der eine gewerkschaftliche Erneuerung lange erschwerte (Haipeter 2011: 28; Dörre 2011: 284, 292).

Dass ein »kollektives Wir« nicht vollständig in der Tradition der Arbeiterbewegung aufgeht, wird allerdings immer klarer. Schon im Jahr 2011 konstatierte Ingrid Artus, dass »die gewerkschaftlich gut regulierten Kerne kleiner werdenden Inseln in einem Meer unregulierter Arbeits- und Sozialstandards.« gleichen (Artus 2011: 208). Auch Holst/Matuschek forderten schon vor längerer Zeit, den Solidaritätsbegriff in Richtung »inkludierende Solidarität« zu öffnen. Andernfalls würden die Gewerkschaften ihre Klassensolidarität aufs Spiel setzen, so die Befürchtung (Holst/Matuschek 2011: 168). Auch Hyman (2002) und Doellgast et al. (2018) mahnen einen zeitgemäßen Solidaritätsbegriff an. Damit fordern sie gewissermaßen ein neues Narrativ von Solidarität, das über seinen traditionellen Fokus auf »the one and only« Arbeitersolidarität hinaus geht. Der folgende Abschnitt befasst sich mit diesem Problem.

2.3.3 Solidarität im *Cultural Turn*

Jüngere Zugänge zum Problem der Solidarität zeichnen sich durch eine kulturwissenschaftlich imprägnierte Sichtweise aus (Doellgast et al. 2018; Heindl/Stüber 2019; Lessenich et al. 2020; Morgan/Pulgnano 2020; Reckwitz 2019; Reider/Stüber 2020). Dieser Blickwinkel umschließt einen Blick auf Solidarität im Spannungsfeld von (post-)strukturalistischen und interpretativen Perspektiven (Reckwitz 2006: 705). Er leitet auch mein Verständnis von Solidarität an. Inwiefern?

5 Wobei diese harte Trenngeslinie in der sozialen Praxis freilich aufgeweicht ist, wie sich etwa am Wirkungsbereich von Tarifverträgen zeigt. Von ihnen profitieren grundsätzlich auch Nicht-Gewerkschaftsmitglieder.

Solidarität durch eine kulturwissenschaftliche Brille zu betrachten, heißt, stärker ihre symbolischen Aspekte und folglich ihre kulturelle Einbettung zu thematisieren. Der Mehrwert besteht darin, Solidarität normativ weniger voraussetzungsvoll und stattdessen stärker aus einer praxisorientierten Perspektive zu beobachten (Bourdieu 2001b, 2013; Foucault 2007).

Mit einer kulturwissenschaftlich imprägnierten Brille lässt sich Solidarität als ein historisch kontingentes Phänomen verstehen, das seine Hochzeit zuerst in der Arbeiterbewegung hatte. Das erlaubt ihren Gehalt in der Arbeitswelt der Gegenwartsgesellschaft neu zu überdenken, ohne ihre gesellschaftliche Bedeutung zu schmälern. Anstatt Solidarität als überhistorisches Phänomen mit ewig gleichbleibender Bedeutung zu verstehen, erlaubt eine kulturwissenschaftlich orientierte Perspektive, Solidarität als zeitlich und räumlich gebundenes Phänomen zu betrachten (Reckwitz 2006: 707).

Versteht man Solidarität als historisch situierte, soziale Praxis, verschiebt sich der Fokus infolgedessen vom Resultat solidarischen Handelns, etwa dem Streik, hin zum Prozedere, zum *Doing* von Solidarität, etwa den Aushandlungsprozessen von Koalitionen, Aktionen etc. In den Blick rücken nun symbolische Kämpfe um Normen, Werte und Weltbilder sowie schließlich diskursive Wahrheitsproduktionen, in deren Auseinandersetzungen sich Solidaritäten bilden und konturieren (Lessenich et al. 2020: 325). In den Fokus rücken ebenso die historische Flüchtigkeit sowie die Flexibilisierung und Pluralisierung von Solidarnormbindungen in der zeitgenössischen Arbeitsgesellschaft.

In diesem Sinne unterstreichen etwa Morgan/Pulignano (2020), dass politische Solidarität nicht allein an gewerkschaftlich organisierte Arbeiterverbände gebunden ist. Vielmehr entsteht Solidarität auch durch politische Bündnisse jenseits der herkömmlichen industriellen Beziehungen. Solidarität wird somit aus seiner engen Bindung an die soziale Frage der Arbeiterklasse gelöst und erstreckt sich auch auf andere, etwa zivilgesellschaftliche Zusammenhänge der »Bewegungspolitik« (Rucht/Neidhard 2020).

Allerdings erinnern bewegungspolitische Solidaritätsbeziehungen eher an »soziale Gebilde aus miteinander vernetzten Personen, Gruppen und Organisationen, die – mehr oder weniger gestützt auf kollektive Identitätsgefühle – mit gemeinsamen Aktionen Protest ausdrücken, um soziale bzw. politische Verhältnisse zu verändern oder um anstehenden Veränderungen entgegenzuwirken.« (Rucht/Neidhardt 2020: 839). Sie unterscheiden sich von den traditionellen Solidaritätsnormen dadurch, dass sie oft zeitlich begrenzt und punktuell sind. Ihr besonderes Merkmal ist vielmehr, »daß sie nur »schwache«

Solidaritäten entwickeln.« (Bayertz 1998: 31). Diese manifestieren sich zudem eher in bestimmten Programmen, etwa als »moralische« Identitäten in der Occupy-, Fridays for Future Bewegung, Greenpeace etc. (z.B. Kavada 2015; Marchart 2010).

Sind flexible Solidaritäten das Los einer flexiblen Arbeitswelt? Bayertz (1998) und Allespach et al. (2018) befürchten jedenfalls, dass flexible Solidarbindungen zu einer Schwächung sozialmoralischer Bindungskraft führen. Denn wer sich lediglich situativ verbündet, ist womöglich weniger bereit, kurzfristig Nachteile in Kauf zu nehmen im Vertrauen darauf, dass sich die Investition auszahlt (vgl. Habermas 2018: 94).

Dagegen betont Hyman (2002), eher pragmatisch als kulturpessimistisch, dass relativ locker gestrickte Solidarbindungen es erlauben würden, »Solidarität im Plural« zu denken. Damit ist gemeint, dass in der postindustriell geprägten Arbeitswelt und angesichts der Re-Aktualisierung der sozialen Frage (Castel/Dörre 2009) nicht (mehr) von einheitlichen Interessenlagen im klassentheoretischen Verständnis auszugehen ist. Daher scheint es angebracht, den Solidaritätsbegriff zu revidieren, vielmehr historisch-spezifisch zu betrachten.

Folgt man etwa Hyman (2002), dann braucht es im 21. Jahrhundert eine theoretische Öffnung von Solidarität, weil sie komplexen Anforderungen genügen muss. In einer sich wandelnden Arbeitswelt muss sich demnach der Solidaritätsbegriff und seine normativen Kriterien ebenfalls verändern, will er nicht selbst aus der Zeit fallen. Solidarische Praktiken, sei es als sozialmoralisches Bindemittel oder als »Kampfgemeinschaft« (Bayertz) antworten mehr oder weniger auf die ausdifferenzierte Arbeitswelt, die Prekarisierung von Arbeit, die Logik von Projektarbeit sowie auch auf die Normalisierung von selbstständiger Arbeit und gestiegene kulturelle Ansprüchen an Arbeit. Kurz gesagt, ein aktueller Solidaritätsbegriff sollte imstande sein, traditionelle Probleme (die soziale Frage) mit dem Wertewandel der Gegenwartsgesellschaft zu verknüpfen.

In einer Arbeitswelt, in der Pluralität die neue Normalität ist (Jürgens et al. 2018), ist auch der gewerkschaftliche Kontext immer öfter projektbestimmten Logiken ausgesetzt. Erforderlich ist folglich ein Verständnis von Solidarität, das eine Brücke schlagen kann zwischen Unsicherheit (also der sozialen Frage) versus Autonomie (also den künstlerkritischen Interessenlagen der Arbeitenden) (Baethge 1994; Kratzer et al. 2015). Diese Erkenntnis weiterführend, diskutieren Heindl/Stüber (2019) Solidarität im Plural. Sie legen gleichfalls die von Bayertz' (1998) getroffene Unterscheidung von sozialer und politi-

scher Solidarität zugrunde. Zugleich setzen sie sich vom traditionellen, sozialkritischen Solidaritätsverständnis ab.

Eine poststrukturalistische Lesart von Solidarität mit praxistheoretischem Impetus entwickeln Heindl/Stüber (2019). Sie konzeptualisieren Solidarität in Anlehnung an Hannah Arendt als ein »Wechselspiel zwischen Denken und Handeln« (Heindl/Stüber 2019: 359). Instruktiv an ihrem Ansatz ist, dass sie Praktiken der politischen Solidarität als »kollektive Selbstermächtigung« definieren, mit denen sich ihre sozialen Trägergruppen in die (politische) Gestaltung der sozialen Welt einmischen (Heindl/Stüber 2019: 354, 363).

Praktiken der Solidarität sind aus diesem Blickwinkel nicht primär dazu angetan, einem normativ vorgängigen Gerechtigkeitsbegriff zum Durchbruch zu verhelfen, sondern erfahrene Verhältnisse zu kritisieren. Solidarität ist demnach immer auch ein Kampf um gesellschaftliche Deutungshoheit. Politische Solidarität wird zu einem Streit um gesellschaftlich gutes Leben, ist also imstande pluralisierte Interessenlagen zu adressieren und auf soziale Fragen sowie kulturelle Probleme zu antworten.

Anders gesagt: Hierbei geht es nicht um »die« Solidarität schlechthin (Heindl/Stüber 2019; Hyman 2002). Vielmehr kann in einer pluralisierten und prekarisierten Arbeitswelt kaum noch ein konsistentes sozialmoralisches ›Wir‹ mit identischen Interessenlagen vorausgesetzt werden. Weiterführend ist vielmehr, den Blick darauf zu richten, *wie* solidarische Allianzen ausgehandelt werden und welche normativen Kriterien im Spannungsfeld von politischer und sozialer Solidarität die Akteur:innen in Anschlag bringen (Kratzer et al. 2019; Lessenich et al. 2020).

Vor diesem Hintergrund rücken für die empirische Analyse folgende, weitere Untersuchungsfragen in den Fokus. *Wie*, d.h. auf Basis welcher Solidaritätsbegriffe im Spannungsfeld von politischer und sozialer Solidarität streiten die Gruppierungen der darstellenden Künste für die Durchsetzung ihrer Interessen? Welche Normen und Weltbilder treiben ihre arbeitspolitischen Auseinandersetzungen und ihre Kritik an künstlerischen Produktionsweisen der Gegenwart an? Mit welchen Ideen und Strategien ermächtigen sie sich kollektiv, um ihre soziale Lage als Theaterschaffende bzw. als Akteur:innen der freien Szene der darstellenden Künste zu gestalten? Inwieweit kooperieren die Interessenvertretungen mit weiteren arbeitspolitischen Akteur:innen im Spannungsfeld von exklusivem versus inklusivem Solidaritätsbegriff?

