

NEUE SOLIDARITÄTEN

Alexandra
Manske

Arbeit und Politik im Kulturbetrieb

Alexandra Manske
Neue Solidaritäten

Alexandra Manske (Dr. phil. habil.) ist Soziologin, assoziierte Wissenschaftlerin der Universität Hamburg (FG Sozialökonomie) und u.a. an der Universität Bielefeld Lehrbeauftragte für Soziologie. Ihr Forschungsinteresse gilt dem Wandel von Arbeit und Gesellschaft, insbesondere der Soziologie der Kultur- und Kreativarbeit. Sie wirkt als Sachverständige in Politik und Öffentlichkeit, etwa in der Kommission für faire Vergütung von selbstständigen Künstler:innen (Ministerium für Wissenschaft und Kultur NRW). Sie ist Mitglied im Kuratorium des Instituts für Kulturpolitik, assoziiertes Mitglied der DFG-Forschungsgruppe »Krisengefüge der darstellenden Künste« (LMU, München) und im DFG-Netzwerk »Kreative Arbeit«.

Alexandra Manske

Neue Solidaritäten

Arbeit und Politik im Kulturbetrieb

[transcript]

Die Open-Access-Veröffentlichung wurde ermöglicht durch die Hans-Böckler-Stiftung, die Hamburgische Wissenschaftliche Stiftung und das Zentrum Gender & Diversity (ZGD).

Hamburgische
Wissenschaftliche
Stiftung

ZGD Zentrum
Gender & Diversity

Das Buch beruht auf Ergebnissen des durch die Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projektes 2017-330-2 »Interessenvertretung im Kulturbereich«.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 Lizenz (BY-SA). Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell, sofern der neu entstandene Text unter derselben Lizenz wie das Original verbreitet wird.

(Lizenz-Text: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z.B. Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

Erschienen 2023 im transcript Verlag, Bielefeld

© **Alexandra Manske**

Umschlaggestaltung: Maria Arndt, Bielefeld

Druck: Majuskel Medienproduktion GmbH, Wetzlar

Print-ISBN 978-3-8376-6490-4

PDF-ISBN 978-3-8394-6490-8

<https://doi.org/10.14361/9783839464908>

Buchreihen-ISSN: 2702-9271

Buchreihen-eISSN: 2702-928X

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier mit chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

Besuchen Sie uns im Internet: <https://www.transcript-verlag.de>

Unsere aktuelle Vorschau finden Sie unter www.transcript-verlag.de/vorschau-download

Inhalt

Vorwort	7
1. Solidarität und Kunst – eine Machtfrage	9
1.1 Problemaufriss	9
1.2 Untersuchungsziele und Ausgangslage	12
2. Arbeit und Spiele, Interessen und Solidarität	17
2.1 Politische Spiele in der Kunst	17
2.2 Arbeitspolitik, Macht und Interessen	25
2.3 Solidarität – ein alter Begriff neu aufgelegt	37
3. Methoden der Untersuchung	47
3.1 Daten, Erhebung und Auswertung	48
3.2 Darstellung der Ergebnisse	52
4. Die Arbeit der Darstellenden Künste	55
4.1 Der Markt für darstellende Künste	55
4.2 Das Theater als Betrieb	60
4.3 Das Theater als Quasi-Markt	73
4.4 Arbeit als Distinktionsprojekt der freien Szene	87
5. Politische Spiele in den Darstellenden Künsten	103
5.1 Arbeitspolitik und Interessenvertretung	103
5.2 Facetten von Solidarität	110
5.3 Arbeitspolitik der freien Szene	138
5.4 Arbeitspolitik im Theater	162

6. Diskussion der Befunde	183
6.1 Konfliktformationen	183
6.2 Der Streit um gute Arbeit	187
6.3 Politische Allianzen	189
6.4 Kulturpolitische Lobbyarbeit	192
6.5 Logiken von Solidarität	193
6.6 Entdramatisierung des Künstlerhabitus	196
7. <i>Doing Solidarity</i>. Fazit und Ausblick	199
Literatur	205

Vorwort

Dieses Buch thematisiert den Zusammenhang von Arbeit, Politik und Solidarität im Kulturbetrieb. Hintergrund ist ein Forschungsprojekt, das die Hans-Böckler-Stiftung (HBS) im Zeitraum 2018-2020 gefördert hat.

Institutionell angesiedelt war das Projekt an der Hafen City Universität (HCU) Hamburg am Arbeitsbereich *Urban and Regional Economics*. Der Arbeitsbereich bot mir ein ausgesprochen inspirierendes Arbeitsumfeld, in dem ich mich auch menschlich sehr wohl fühlte. Ich danke den Kolleg:innen an der HCU, allen voran Gernot Grabher und Joachim Thiel für anregende Fachgespräche und viele gemeinsame Mittagessen mit Ausblick auf die Elbe.

Eine wunderbare Institution der HBS sind die Projektbeiräte. Hier hatte ich mehrmals Gelegenheit meinen Forschungsstand vorzustellen und dem kritisch-wohlwollenden Blick einiger Kolleg:innen zu präsentieren. Ich habe sehr davon profitiert. Für hilfreiche Diskussionen danke ich den Beiratsmitgliedern Christiane Schnell (IfS Frankfurt a.M.), Dieter Pougin (DGB), G. Günter Voß (München, ehem. TU Chemnitz), Hans Pongratz (LMU), Hajo Holst (Universität Osnabrück), Ian C. Greer (University of Greenwich), Lisa Basten (WZB/ver.di), Valentin Döring (ver.di) und Stefan Lücking (HBS).

Stefan Lücking, der zuständige Referatsleiter der HBS, hat das Projekt von A-Z betreut. Unsere Zusammenarbeit umfasste mehr als »nur« die Beiratstreffen und gelegentliche Beratungsgespräche. Vielmehr haben wir die Publikation und die zugrunde liegenden empirischen Ergebnisse bis ins Detail besprochen. Dadurch war dieses Einefrauprojekt nicht nur institutionell, sondern auch fachlich und sozialmoralisch eingebettet. Ich danke Stefan Lücking, dass er mich an seinem breiten Fachwissen zum Thema Mitbestimmung und industrielle Beziehungen sowie darüber hinaus teilhaben lassen hat.

Auch geschätzte Kolleg:innen und Freund:innen standen mir zur Seite. Ich danke Günter Voß. Dafür, dass er mich nun schon lange Jahre immer wieder kreativ herausfordert. Simon Weingärtner bin ich dankbar für unsere Gesprä-

che über die praktisch-symbolische Ebene von arbeitspolitischen Kämpfen im Feld der darstellenden Künste. Tom Dufhues' Kommentare helfen mir, bisweilen meine Betriebsblindheit zu durchbrechen. Edgar Rygol hat mich redaktionell unterstützt und vor manch waghalsiger Formulierung bewahrt.

Das Buchprojekt wurde ermöglicht durch die großzügige, finanzielle Unterstützung der Hamburgischen Wissenschaftlichen Stiftung (HWS), des Zentrum Gender und Diversity der Hamburger Universitäten (ZGD) und der Hans-Böckler-Stiftung (HBS). Dass es überhaupt soweit, nämlich zur Veröffentlichung vorliegender Forschungsbefunde kommen konnte, verdanke ich der Unterstützung aus dem Feld. Mein größter Dank gilt daher meinen Interviewpartner:innen. Dafür, dass sie mir die Tür aufgemacht haben und sich die Zeit genommen haben mit mir über die Arbeitspolitik im Kulturbetrieb zu sprechen. Aus Datenschutzgründen nenne ich keine Namen.

Herzliche Grüße gehen ins Ensemblesnetzwerk, in den Bundesverband der Freien Darstellenden Künste sowie seine Landesverbände in Berlin und Hamburg. Sie gehen in den Deutschen Bühnenverein, hinein in die Gewerkschaften ver.di und GDBA, in die Kulturbehörde Hamburg und die Senatskulturverwaltung von Berlin, und schließlich danke ich ebenso herzlich den befragten Künstler:innen der freien Szene und des öffentlichen Theaterfeldes sowie den kulturpolitischen Sprecher:innen jener Parteien des demokratischen Spektrums, die sich die Zeit genommen haben mit mir über ihre politische Arbeit zu sprechen. Ich hatte also für die Verfassung des vorliegenden Buchs umfangliche und unschätzbare Unterstützung; alle Unzulänglichkeiten gehen selbstverständlich auf mein Konto.

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 institutionellen Erscheinungsformen von Kulturarbeit beinhaltet (Heinrichs 2015: 13). Ein gutes Beispiel für die Vielfalt des Kulturbetriebs und seine aktuellen Probleme sind die darstellenden Künste. Mit ihren verschiedenen Bereichen stehen sie für die Bandbreite von Arbeit im Kulturbetrieb, über abhängige, selbstständige bis hin zu hybrider Arbeit. Sie spiegeln ebenso die unterschiedlichen Regulierungsweisen der politischen Ökonomie von Kulturarbeit wider (Manske 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, kulturell, 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 eignen 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 allgemeintheoretischen 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).

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. Ich nähere 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 darstellenden 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 entzündeten 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: Jede: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 Verhält-

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 personengebundenen 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 Kreditfunktion 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 Positionsgflecht, 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 Orthodoxie 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 Heterodoxie 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 Verknennung der Herrschaftsordnung bzw. für deren Infragestellung. Indem bestimmte Glaubensfragen oder Weltansichten 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 Orthodoxie 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.

»Orthodoxie 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.

Bourdieu's 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 (Spielern 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 Gewerkschafter: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 Kristallisationspunkt 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 eingeeht 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, institutionalisierten Regeln. In diesem Regelgerüst spiegelt sich die Einfluss- und Organisationsmacht der arbeitspolitischen Akteur:innen primär in Tarifverhandlungen wider. Institutionelle Macht wird hingegen als sekundäre Machtform bezeichnet und als Resultat von strukturellen Machtkämpfen zwischen Kapital und Arbeit verstanden. Zusammengenommen 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 Interessendivergenzen, Normen und Kontrollkonflikte aus (Mikl-Horke 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; Schroeder 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).

Machtressourcenansatz

Der Machtressourcenansatz 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 zurückerlangen können, indem sie Bündnisse mit Initiativen außerhalb der betrieblichen Arena eingehen. Als potenzielle 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 bewegungspolitisch 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 interessenpolitischen 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) Leistungsgerechtigkeit, 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 Kristallisationspunkt 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 Vetopotenzial 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 erschlossenen 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 Medien-sektor, 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 Unterscheid 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 Handlungsarenen 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 vague 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, Sozialleistungen 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 kulturwissenschaftlich 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 Sozialistengesetze und sozialintegrativen Bismarck'sche Sozialreformen, die gewissermaßen als »parteilpolitisch 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 der-einst 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 verachtfachen, 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 praxisnahes 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 »veraltet« 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 Betriebsrätegesetzes (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; Reeder/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 Trennungslinie 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 voraussetzungs- 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/Neidhardt 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 Ansprüche 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 prekarierten 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?

3. Methoden der Untersuchung

Wie verläuft die Arbeitspolitik im Kulturbetrieb? Das ist die Leitfrage dieses Buches. Sie untersuche ich, indem ich arbeitspolitische Spiele, Glaubensregeln und -kämpfe sowie damit zusammenhängende Positionen und Machtstrategien im Feld der darstellenden Künste in ihren jeweiligen, arbeitspolitischen Arenen rekonstruiere. Daraus resultiert eine Reihe weiterer Fragen. Zuspitz sind dies folgende:

Mit welchen Interessen und in welchen solidarischen Konstellationen gründen Kulturarbeiter:innen Interessenvertretungen? Ebenso werden die Strategien der verschiedenen arbeitspolitischen Akteur:innen untersucht: Um welche Güter und Positionen kämpfen sie mit welchen Mitteln? Zudem wird herausgearbeitet, welche arbeitspolitischen Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den sozialen Feldern der darstellenden Künste bestehen und in welcher Beziehung die arbeitspolitischen Akteur:innen unterschiedlicher Fraktionen stehen. Und schließlich: Was heißt Solidarität für die arbeitspolitischen Akteur:innen im Feld?

Die Untersuchung wird mit dem Ziel einer empirisch begründeten Theoriegenerierung und auf der Basis eines qualitativen Methodenparadigmas bearbeitet (Strübing 2008). Theoretisches Nachdenken und empirische Forschung und Feldarbeit verstehe ich dabei als ein Kontinuum (Abduktion), in dem theoretische und empirische Forschungsarbeit als wechselseitiger Prozess einer sich gegenseitig prüfenden, validierenden und integrierenden Arbeit verstanden werden (Bourdieu 2005; Glaser/Strauss 1967; Strauss 1998).

3.1 Daten, Erhebung und Auswertung

Die Studie beruht auf einem feldsoziologisch inspirierten, qualitativen Forschungsansatz, der die arbeitspolitischen Spiele im Feld der darstellenden Künste untersucht (Bourdieu 1993b: 169, 2015: 309ff.; Bourdieu/Waquant 1996: 132; Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 53). Hierfür habe ich verschiedene, methodische Verfahren kombiniert: Teilnehmende Feldbeobachtungen, Interviews mit Akteur:innen, Expertengespräche sowie Dokumentenanalysen. Expert:innen zeichnen sich dadurch aus, dass sie eine gewisse Gestaltungsmacht im Feld haben und orientierungs- sowie handlungsleitend für andere Feldakteur:innen agieren (Bogner/Littig/Menz 2014: 13).

Untersuchungsorte waren Berlin und Hamburg. Beide Städte gelten als zentrale Standorte des Kulturbetriebs, die auch eine steigende, arbeitspolitische Dynamik entfalten, so schon Manske (2016a: 258; Kreativwirtschaftsbericht Hamburg 2012: 43). Ziel war es *nicht*, Hamburg und Berlin als Felder künstlerischer Produktion zu vergleichen. Der Fokus liegt vielmehr auf den arbeitspolitischen Spielen in den darstellenden Künsten. Dass sie »nur« in zwei Standorten untersucht wurden, war forschungspraktisch begründet.

Interessante Aufschlüsse versprechen die beiden Untersuchungsorte vielmehr auch wegen ihrer sozialräumlichen Verquickung. Im Feld herrscht die Einschätzung vor, dass seit der Jahrtausendwende der Strom nach Berlin geht. So wurde in den von mir geführten Gesprächen und Interviews mehrfach ein künstlerischer Aderlass Hamburgs beklagt, der überwiegend auf die relativ besseren Förderbedingungen in der Hauptstadt zurückgeführt wurde.

Die Daten wurden im Zeitraum 2018 bis 2020 in Berlin und Hamburg erhoben. Der Datensatz beruht auf teilnehmender Beobachtung, einer Vielzahl an informellen Gesprächen anlässlich etwa interner oder öffentlicher Workshops, Tagungen und Veranstaltungen der Interessenverbände. Das Datenmaterial umfasst zudem 38 qualitative Interviews mit erwerbstätigen Künstler:innen und Expert:innen sowie ergänzende Dokumentenanalysen politischer und kreativwirtschaftlicher Berichte.

Das Erwerbstätigen-Sample umfasst Künstler:innen der Berufsgruppe Schauspiel-, Tanz- und Bewegungskunst (KldB 2010-3/942). Die Expert:inneninterviews bilden Repräsentant:innen künstlerischer Interessenvertretungen, Amtsträger:innen der Kulturpolitik- bzw. -verwaltung und arbeitspolitische Sozialpartner:innen. Sie waren explorierend angelegt und zielten auf die Generierung von technisch-sachlichem sowie Prozess- und Deutungswissen

(Bogner/Littig/Menz 2014: 20). Die 10 Interviews mit Künstler:innen und 28 Experteninterviews dauerten jeweils zwischen 45 und 140 Minuten.

Im öffentlichen Theaterbetrieb habe ich Interviews mit der Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenseite geführt. Auf Ebene der arbeitspolitischen Sozialpartner:innen sowie der institutionell feldspezifischen Strukturgeber wurden Expert:innen der Gewerkschaften ver.di und der GDBA, dem Deutschen Bühnenverein (Dt. BV) als Repräsentant der Arbeitgeberseite der öffentlichen Theater befragt. Aus der Gruppe der neuen arbeitspolitischen Spieler:innen habe ich mit dem Ensemblesnetzwerk (ENW), eine im Jahr 2015 gegründete, bundesweit agierende Initiative im Theaterbereich sowie Interviews mit Künstler:innen geführt; auf der kulturpolitischen Ebene wurden kulturpolitische Sprecher:innen der Parlamentsparteien bzw. der politischen Regierungskoalitionen in Berlin und Hamburg interviewt.

Im Feld der Freien Darstellenden Künste (FDK) habe ich Künstler:innen und Verbandsvertreter:innen auf Bundesebene interviewt: Vertreter:innen des im Jahr 1990 gegründeten Bund Freier Darstellender Künste (BFDK) sowie Vertreter:innen von zwei Landesverbänden; der seit dem Jahr 2008 agierende Berliner Landesverband Freier Darstellender Künste (LAFT) sowie Mitglieder des Performing Arts Programme Berlin (PAP), ein vom Berliner Senat sowie aus Europäischen Mitteln gefördertes Beratungsinstitut zur Professionalisierung der freien Szene. Zudem den seit dem Jahr 2008 existierenden Hamburger Dachverband der Freien Darstellenden Künste (DFDK). Vergleichend wurden drei Interviews mit Interessenvertretungen aus dem Musikbereich geführt. Darüber hinaus wurden Interviews mit der kulturpolitischen Ebene, d.h. mit der jeweiligen Kulturverwaltung sowie mit parlamentarischen Kulturpolitiker:innen geführt.

Die Leitfäden wurden adressatenspezifisch nach drei arbeitspolitischen Typen unterteilt, nämlich in Typ 1) »neue arbeitspolitische Akteur:innen«, Typ 2)« Traditionelle Sozialpartner«, Typ 3) »Politische Amtsträger« (Tabelle 1). Abgefragt wurden bei Typ 1 Aspekte wie Strategien, Themen und Mittel der Interessenvertretung. Ein nächster Fragenkomplex befasste sich mit dem Selbst- und Fremdbild von Interessenvertretung, der Erfahrung und Wahrnehmung von arbeitspolitischen Konflikten und Arenen, den Erfahrungen und Beziehungen mit anderen Interessenvertretungen in den darstellenden Künsten, auch international, sowie Potenziale für Allianzen und arbeitspolitische Ziele und Zukünfte.

Bei Leitfaden Typ 2 umfasste das Interviewgespräch eine Eröffnungssequenz zur Person, zu ihrem Aufgabenbereich sowie Verbandsziele. Daran

schloss sich ein Gesprächsabschnitt an, in dem es um verbandsspezifische Gestaltungsansätze ging, mit denen auf zentrale Missstände der Arbeitsbedingungen in den darstellenden Künsten reagiert werden kann. Aus einer ganzen Reihe von Missständen ragen Aspekte heraus wie mangelnde Planbarkeit und Sicherheit des Berufslebens, drohende Altersarmut, aber auch z.B. schlechte Probenbedingungen, unbezahlte Leistungserbringung oder sexuelle Belästigung (Norz 2016; Schmidt 2019). Schließlich interessierten auch die Beziehungen zu anderen arbeitspolitischen Playern im Feld und nicht zuletzt Perspektiven der Organisationswicklung sowie Konzepte künftiger Verbandsschwerpunkte.

Der Leitfaden für Typ 3 war im Kern analog aufgebaut wie Typ 2. Er beinhaltete überdies Fragen nach den Beziehungen und Arbeitsteilungen innerhalb des politischen Feldes. So war ein Gesprächsthema die Beziehungen zwischen kulturpolitischen Parteisprecher:innen und kulturpolitischer Verwaltung sowie zu thematisch relevanten, etwaigen städteübergreifenden Erfahrungen und Kontakten der Interviewperson.

Tabelle 1: Expert:inneninterviews

Arbeitspolitische Typen	Organisationen	Anzahl
Neue arbeitspolitische Akteure	– Ensemblesnetzwerk (*2015) – Bundesverband freie Darstellende Künste (BFDK) (*1990) – Dachverband freie darstellende Kunst Hamburg (DFDK) (*1997) – Landesverband Freie Darstellende Künste Berlin (LAFT) (*2008)	13
Traditionelle Sozialpartner	– Genossenschaft deutscher Bühnenangehöriger (GDBA) (*1871) – ver.di (*2001) – Deutscher Bühnenverein (Dt. BV) (*1846)	7
Politische Amtsträger	– Behörde für Medien und Kultur Hamburg – Kultursenat Berlin – Kulturpolitische Sprecher:innen von Grünen, SPD, Linke aus Hamburg bzw. Berlin	10

Eigene Darstellung

Die Interviews mit den verschiedenen Künstler:innen waren problemorientiert angelegt (Witzel 2000). Sie wurden mit einer narrativ-biographischen Frage zur Erwerbsbiographie eröffnet (Rosenthal/Fischer-Rosenthal 2019). Vor diesem Hintergrund ging es um die Einschätzungen der Interviewperson zur Beschaffenheit sowie Missständen ihrer Arbeitsverhältnisse. Außerdem sprachen wir über die arbeitspolitischen Erfahrungen der Künstler:innen, etwas ob sie Mitglied in einem Interessenverband sind und wie sich diese Mitgliedschaft gestaltet. Nachfragen gab es etwa auch zum Thema »Wissen über Interessenvertretung im Feld«. Das unmittelbare Gespräch wurde beendet mit der Frage nach konkreten Verbesserungsmaßnahmen der persönlichen Arbeitsbedingungen und nach einer idealtypischen Interessenvertretung. In einer Reprise gab es Gelegenheit offen gebliebene Aspekte anzusprechen oder zu vertiefen (Tabelle 2).

Tabelle 2: Interviews Künstler:innen

Beschäftigungsstrategie	Interview Nummer	Anzahl
Öffentliches Theater	KI_3; KI_4; KI_5; KI_2	4
Freie Szene	KI_1; KI_7; KI_9; EI_6; EI_17; EI_20	6
Hybride	KI_10; KI_6; KI_8; EI_9	4

Eigene Darstellung

Die Interviews wurden teils persönlich, teils via Skype bzw. Zoom geführt.¹ Die Gespräche wurden aufgezeichnet und in Anlehnung an Dresing/Pehl (2010) transkribiert. Zudem wurden Gedächtnisprotokolle und Memos entsprechend Przyborski/Wohlrab-Sahr (2014: 63, 407) erstellt.

Dass vergleichsweise mehr Experteninterviews als Interviews mit Künstler:innen geführt wurden, hängt mit der Komplexität der jeweiligen arbeitspolitischen Arenen zusammen. Dies sollte im Sample unbedingt abgebildet werden, um eine theoretische Sättigung im Sinne von Strauss/Corbin (1996) zu erreichen. Darüber hinaus wäre eine Befragung von nicht-künstlerischen Akteur:innen des Feldes aufschlussreich gewesen, etwa aus den technischen

1 Zu den methodischen Herausforderungen von digitalen Interviews siehe z.B. Reichertz (2021).

Gewerken der Theater. Das hätte jedoch die Ressourcen des Forschungsprojektes überschritten, war daher nicht möglich und wirft zweifellos weiteren Forschungsbedarf auf.

Die Auswertung wurde mittels einer Differenzierung zwischen formulierender und reflektierender Interpretation vorgenommen, beruhend auf der dokumentarischen Methode in Anlehnung an Bohnsack (2010). Sie firmiert als »praxeologische Wissenssoziologie« (Bohnsack et al. 2013: 13) und unterscheidet zwischen zwei Ebenen der praktischen Sinnbelegung durch die Akteur:innen. Zum einen geht es um die »Praxis des Handelns wie diejenige des Sprechens, Darstellens und Argumentierens.« (Bohnsack et al. 2013: 13). Zum anderen wird danach gefragt, wie die Akteur:innen diese Realität herstellen. Dieses Vorgehen beruht im Kern auf einem methodischen Zwischenschritt von der »Frage, was die gesellschaftliche Realität in der Perspektive der Akteur:innen ist, zur Frage danach, wie diese in der Praxis hergestellt wird.« (Bohnsack et al. 2013: 13). Es geht somit um einen Wechsel vom ›Was‹ der Realität hin zum ›Wie‹ ihrer Herstellung. Die ›Wie‹-Ebene betrachtet das »habitualisierte und z.T. inkorporierte Orientierungswissen, welches dieses Handeln relativ unabhängig vom subjektiv gemeinten Sinn strukturiert.« (Bohnsack et al. 2013: 9).

Analysiert wird die konkrete Erzählebene sowie ihr Orientierungsrahmen (Przyborski/Slunecko 2010: 633), beispielsweise die Art, wie über Interaktionsdynamiken berichtet wird oder der (metaphorische) Gehalt der Schilderungen, Erzählungen, Argumentationen. Jedoch wird nicht zwischen subjektivem und objektivem Sinn unterschieden. Das entscheidende Differenzierungsmerkmal bildet vielmehr die Analyse der handlungspraktischen Herstellung von Wirklichkeit einerseits und ihrem begrifflich explizierten Wissen andererseits. Um die nicht explizite Ebene zu erfassen, interessiert die Forscherin primär das inkorporierte Erfahrungswissen, das in den Erzählungen über alltägliche Praktiken zum Tragen kommt. Es enthüllt habituelle Schemata im Bourdieuschen Sinne (Przyborski/Slunecko 2010: 630).

3.2 Darstellung der Ergebnisse

Die nachfolgenden Schilderungen sind das Ergebnis einer praxeologisch angeleiteten Analyse nach der dokumentarischen Methode und insofern »eine Deutung der zurückliegenden Forschungs- und Deutungspraxis« (Reichertz 2016: 298). Dennoch werde ich aus Gründen der besseren Lesbarkeit ohne allzu

viel theoretischen Ballast von der Arbeit und Arbeitspolitik der darstellenden Künste erzählen.

Natürlich muss der Deutungsprozess intersubjektiv überprüfbar sein. Um diesem zentralen methodischen Gütekriterium qualitativer Sozialforschung gerecht zu werden, wechsele ich bisweilen die Erzählperspektive, etwa wenn ich interpretative Schritte meines Auswertungsprozesses des empirischen Materials erläutere, um Wendepunkte in Interviews oder eindringliche Gesprächssituationen zu kennzeichnen (Przyborski/Wohlrab-Sah 2014; Reichertz 2016; Steinke 2000).

Auf diese Weise beleuchte ich die jeweilige Kritik an den Arbeitsverhältnissen und zeige auf, was Solidarität aus Sicht der Interviewten meint. So dann destilliere ich per Fallvergleich unterschiedliche Solidaritätsbegriffe und -strategien. Hierbei geht es um die milieuspezifisches Orientierungswissen zu Solidarität, z.B. innerhalb der Gewerkschaft oder im jeweiligen Berufskontext der darstellenden Künste.

Um die Plausibilität der Darstellung weiter zu erhöhen, habe ich den Deutungsprozess einer ›Historisierung‹ unterzogen (Reichertz 2016: 301). Ich lege daher das empirische Material nicht in der chronologischen Ordnung meines Erkenntnisprozesses dar. Vielmehr ist die Darstellung von den Lesenden her gedacht und folgt somit einer Perspektive von generalisierten Anderen. In diesem Fall sind die Zielgruppen dieses Buches das fachwissenschaftliche und das fachlich interessierte Publikum aus dem Kultur- und Medienbereich, dem Gewerkschaftsumfeld sowie einem Publikum, das sich tiefer für Arbeit(spolitik) im Kulturbetrieb interessiert.

Eine weitere, wichtige Grundregel bei der Analyse qualitativer Daten lautet: Alle Daten sind als sensibel zu betrachten und entsprechend zu handhaben (Reichertz 2016: 169; vgl. auch Kühl 2020). Dies trifft einmal mehr zu, wenn die Interviewpersonen in der Öffentlichkeit stehen, sei es als Künstler:innen oder in einer politischen Funktion im Kulturfeld. Angaben zu Personen und Orten unterbleiben deshalb. Teilweise ist es unerlässlich, weiterreichende Veränderungen an den Daten vorzunehmen. Dass damit gewisse methodische Verzerrungen einhergehen, wird aus Datenschutzgründen in Kauf genommen.

So nenne ich weder die öffentlichen Theater, mit deren Beschäftigten ich Interviews geführt habe noch erwähne ich namentlich die befragten Akteur:innen aus dem öffentlichen Theaterfeld und der FDK. Bezogen auf die (interessen-)politischen Akteur:innen Typ 1 bis 3 sind die Namen der Interviewpersonen anonymisiert, aber etwa auch deren Gender variabel gehalten. Schließlich geht es nicht um die einzelnen Personen, sondern eher um die

Figuren, die sie im Feld verkörpern bzw. um ihre Einschätzungen und Sichtweisen als Expert:innen des Feldes. Jedoch habe ich mich aus analytischen Gründen dazu entschieden, die Positionen nicht durchweg zu anonymisieren.

4. Die Arbeit der Darstellenden Künste

In diesem Kapitel präsentiere ich die Ergebnisse der empirischen Untersuchung. Als Hintergrundinformation werden zuerst die institutionellen Strukturen des (Arbeits)Marktes für darstellenden Künste grob skizziert (Kap. 4.1). Im Hauptteil lege ich die Arbeitswelten sowie arbeitspolitischen Spiele des öffentlichen Theaterfelds und der freien Szene der darstellenden Künste dar.

Dem Geschehen im Theaterbetrieb nähere ich mich überwiegend arbeitssoziologisch an und kläre zunächst einmal die Eckpunkte des Theaterbetriebs (4.2). Vor diesem Hintergrund vertrete ich die These, dass der Theaterbetrieb seit den 1990er Jahren als Quasi-Markt inszeniert wird. Sichtbar wird dies etwa an der Einführung neoliberaler Steuerungsinstrumente, denen unter anderem eine symbolische Umkehr bisheriger Erfolgsmaßstäbe und einer Aufwertung ökonomischer Kriterien in der theatralen Produktion korrespondiert (4.3). In Abschnitt 4.4 beschreibe ich die freie Szene der darstellenden Künste. Ich argumentiere, dass Arbeit in der freien Szene ein künstlerkritisches Distinktionsprojekt darstellt, das seit den späten 1990er Jahren einen Institutionalierungs- und Professionalisierungsprozess durchläuft. Dabei wird sich zeigen, dass die Interessenverbände der freien darstellenden Künste diesen sozialen Wandel vorangetrieben haben.

4.1 Der Markt für darstellende Künste

Zum Markt für darstellende Künste gehören laut Bundeswirtschaftsministerium selbständige Bühnenkünstlerinnen und -künstler (z.B. Schauspieler, Tänzer), Artistinnen und Artisten, Theaterensembles, Betreiber von Theatern, Varietés, Kleinkunstabühnen, sowie die bühnentechnischen Betriebe einschließlich der Vorverkaufsstellen. Im Jahr 2019 waren insgesamt 111.300 Personen in den verschiedenen, genannten Bereichen erwerbstätig, davon 62.722 gering-

fällig Erwerbstätige, also Miniselbstständige unterhalb der Einkommenssteuergrenze. Die darstellenden Künste haben große Überschneidungen zur Musik- sowie zur Filmwirtschaft (BMW 2020).

Die Zahlen des Bundeswirtschaftsministeriums machen schnell klar: Die darstellenden Künste in Deutschland sind ein heterogenes Geflecht mit einem sehr hohen Anteil an prekären Arbeitsverhältnissen. Um ihre Arbeitswelten zu beschreiben, kontrastiere ich das öffentliche Theatersystem und die Freien Darstellenden Künste (FDK). In der Darstellung fehlen allerdings die privatwirtschaftlichen Musiktheater. Sie bilden ein eigenes Genre der Popkultur, mit einer relativ autonomen Feldlogik (Hiekel/Rösner 2018). In dem vorliegenden Forschungsvorhaben konnte dieses Feld aus Ressourcengründen leider nicht berücksichtigt werden.

Vielmehr untersuche ich das öffentlich finanzierte und das freie Theater (Haak 2008: 68). Es ordnet sich in ein durch Staats-, Stadt- und Landestheater institutionalisiertes Feld und in das Feld der freien Szene der darstellenden Künste. Organisatorisch-rechtlich sind Theater nach Privattheatern und öffentlich betriebenen Theatern zu unterscheiden. Die öffentlichen Theater in Deutschland gehören zu den großen Arbeitgebern im Arbeitsmarkt Kultur (Schulz und Zimmermann 2020). Die öffentliche Organisation der Theater in Deutschland manifestiert sich in einer dezentralen und räumlich differenzierten Theaterlandschaft von insgesamt etwa 130 Theatern, die sich in 30 große Schauspielhäuser, Staatstheater sowie -opern, 50 mittlere Stadt- und Landestheater sowie 50 kleine Stadt- und Landestheater aufteilt (Schmidt 2018: 13).

An der Spitze eines Theaterhauses steht in der Regel eine Intendant:in, wobei dieser Beruf bis heute eine Männerbastion ist, wenngleich inzwischen eine etwas angegriffene (z. B. Dössel und Lutz 2021). Die Intendanz bildet traditionell das symbolische Machtzentrum des Theaterbetriebs. Allerdings befindet sich es sich auch deshalb im Wandel, da zunehmend »Doppelspitzen« berufen werden. Sie agieren meist mit einer Arbeitsteilung von künstlerischer Leitung und Geschäftsführung und stehen für ein stärker betriebswirtschaftlich geprägtes Bild von Theaterleitung (Nix 2019).

Einen wesentlichen Einfluss auf den Theaterbetrieb hat die Kulturpolitik¹ und ihre parlamentarischen Vertreter:innen – im Theater sind sie als Gesellschafter, Vertreter in Aufsichts-Gremien und dadurch als Mitglieder des DBV an der Strukturierung des Theaterbetriebs beteiligt. Dabei tragen die Gemeinden mehr als die Hälfte aller öffentlichen Fördermittel, die Länder 43,8 % und der Bund 1,7 % (Statistisches Bundesamt 2020, 31). Hinzu kommen Marktgestalter, zu denen vor allem die Kritiker und Medien gehören (Schmidt 2018).

Von den rund 1000 freien Theatern in Deutschland sind etwa 650 im hier untersuchten Bundesverband Freier Darstellender Künste (BFDK) über alle Sparten (Sprechtheater, Performance, Figuren- und Tanztheater) hinweg organisiert. Demgegenüber sind in der Standesorganisation der deutschen Theater und Orchester, dem »Deutschen Bühnenverein«, etwa 150 Theater und Opernhäuser sowie 48 Kulturorchester organisiert (Enquete-Bericht 2007: 106). In Ländern wie Frankreich oder UK dagegen ist die Theaterlandschaft im Kern privatwirtschaftlich organisiert und eher im Umkreis von dicht besiedelten Städten, v.a. London und Paris angesiedelt (Bendixen 2001: 141ff.).

Die zentralen Akteur:innen im Feld sind die Theatermacher:innen, d.h. die Kunst-Produzent:innen, sowie das technische Personal, etwa Lichtgestaltung, Bühnenbau etc. Als Konsument:innen der Kunst sind die primären Rezipient:innen zu nennen, die im Verlaufe der Zeit immer wichtiger für den Status des Theaterbetriebs und seine Finanzierung, aber auch für die Erfolgsaussichten von Projektanträgen werden. Doch den zentralen Einfluss auf den Theaterbetrieb und das Feld der freien darstellenden Künste hat die Kulturpolitik – im Theater sind sie als Gesellschafter, Vertreter in Aufsichts-Gremien und als Mitglieder des Deutschen Bühnenvereins unmittelbar an der Strukturierung des Theaterbetriebs beteiligt. Hinzu kommen Marktgestalter, zu denen vor allem Medien und verschiedene Auswahl-Kommissionen gehören, etwa für neu zu besetzende Instanzen oder Preise (vgl. Schmidt 2019: 60).

1 Vgl. zum Begriff der Kulturpolitik beispielsweise Heinrichs (2015) und Fuchs (2007). Heinrichs (2015) spricht aus einer Perspektive des Kulturmanagements von »Kulturpolitik«. Demnach setze die Kulturpolitik die politischen Rahmenbedingungen für Kulturarbeit. Dagegen zielt Fuchs (2007) darauf ab, das »Politikfeld Kultur« zu systematisieren. Hierfür unterscheidet er die die inhaltliche Dimension von Kulturpolitik, etwa Gesetze, Programme und Maßnahmen (Policy), die Institutionen im Sinne der formalen und strukturellen Gegebenheiten, Ideologien und Ideen über Kultur (Polity) und die politischen Aushandlungsprozesse, die die beteiligten Akteure mit ihren Interessen, Handlungsformen und -logiken betreiben (Politics) (vgl. auch von Beyme 2012).

In der freien Szene (FDK) stellen die Kulturverwaltungen und Jurys zentrale Konsekrationsinstanzen dar, die künstlerische Werdegänge entscheidend beeinflussen können. Denn die Kulturverwaltungen sind der zentrale Geldgeber, der in der Regel jurygestützt über die Projektanträge der Künstler:innen entscheidet. Die ökonomische Ausstattung des Theaterbereichs und der freien Szene ist asymmetrisch. Die FDK erhalten vergleichsweise wenig staatliche Fördermittel (Haak 2008: 68). Beispielsweise betrug ihr Anteil an der Gesamttheaterförderung der Bundesländer im Jahr 2015 weniger als zehn Prozent (Blumenreich 2016).

Als Dachverband des Kulturbetriebs agiert der im Jahr 1982 gegründete Deutsche Kulturrat e.V. Er versteht sich als Ansprechpartner für Politik und Verwaltung in übergreifenden, kulturpolitischen Angelegenheiten und befasst sich mit den künstlerischen, politischen und sozialen Belangen seiner Mitglieder. Der Deutsche Kulturrat als Dachverband wirkt als ein kulturpolitischer Lobbyverband und ist kein arbeitspolitischer Akteur im traditionellen Sinne. Dennoch setzt er sich im politischen Tagesbetrieb maßgeblich auch für die Verbesserung der Soziallagen im Kulturbetrieb ein, zuletzt etwa im Zusammenhang mit den Corona-Nothilfen (Manske 2022). In ihm sind 261 Kulturverbände in acht Sektionen zusammengeschlossen, besteht also aus einem bunten Strauß von (Berufs-)Verbänden, vereint etwa in seiner Sektion Tanz- und Bewegungskunst die Gewerkschaften GDBA und ver.di, aber auch den als Interessen- und Arbeitgeberverband fungierenden Deutschen Bühnenverein (Dt. BV).

Der Unterabteilung des Deutschen Kulturrates des Rats für darstellende Kunst und Tanz gehören der hier näher betrachtete BFDK, die Fachgruppe Darstellende Kunst von ver.di sowie der Dt. BV an (Deutscher Kulturrat 2021). Mit Ausnahme des ENW sind somit alle hier betrachteten, arbeitspolitischen Akteur:innen im Rat für darstellende Kunst und Tanz engagiert. Sie sind damit in jener Sektion vernetzt, die die hier arbeitspolitisch untersuchte Berufsgruppe repräsentiert: Schauspiel-, Tanz- und Bewegungskunst (KldB 2020-3/942).

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den darstellenden Künsten liegt bei 10 Prozent, mit steigender Tendenz. Man mag einwenden, dass das ein recht niedriger Organisationswert ist. Das stimmt zwar. Doch trifft ebenso zu, dass die Zahlen gegen den allgemeinen Trend ansteigen. Zu berücksichtigen ist dabei ebenso die prekäre Struktur der Beschäftigungsverhältnisse. Während sie in der hergebrachten Gewerkschaftslandschaft zu Mitgliederverlusten beigetragen hat, scheint dies im öffentlichen Theaterbetrieb anders zu sein und Fragen aufzuwerfen, auf die zurückzukommen sein wird.

Im Jahr 1990 gegründeten Bund freier darstellender Künste, dem BFDK sind 16 Landesverbände mit etwa 2.300 Mitgliedern und vier assoziierten Verbänden organisiert. Das ENW hatte im Jahr 2020 und somit nur fünf Jahre nach seiner Gründung etwa 900 zahlende Mitglieder. Im Untersuchungszeitraum (2018-2020/1) bestand es aus einem breit aufgestellten Netzwerk, das unter anderem das junge Netzwerk, das Netzwerk Regie und das Netzwerk Dramaturgie umfasst. Auf Facebook war es im Jahr 2021 mit mehr als 7.000 Interessierten vernetzt. Eine mangelnde Organisationsbereitschaft kann man dem Kulturbetrieb daher wirklich nicht vorwerfen.

Beide hier untersuchten Felder durchlaufen seit den 1990er Jahren einen Transformationsprozess. Die FDK erleben seit den 1990er Jahren einen Professionalisierungs- und Institutionalisierungsprozess, der sich etwa an der Gründung von eigenen Produktionsstätten oder am steigenden formalen Ausbildungsniveau der Akteur:innen sowie nicht zuletzt an der hohen politischen Kapitalausstattung ihrer Interessenvertretung zeigt. Demgegenüber wird der öffentlich geförderte Theaterbetrieb seit den 1990er Jahren zunehmend als ein kulturpolitisch moderierter Quasi-Markt inszeniert, was sich in der Implementation neuer marktorientierter Managementmodelle und im steten Flexibilisierungsprozess der Arbeits- und Produktionsverhältnisse zeigt.

Der neoliberale Wandel des öffentlichen Theaterfeldes hat zu einem Anstieg von projektbezogen beschäftigten und selbstständigen Künstler:innen geführt und die Soziallage von künstlerisch Beschäftigten am Theater sowie auch die Arbeitsstrukturen und -prozesse drastisch verändert (Ebert et al. 2012). Auf der anderen Seite inszenieren freie Gruppen oder Regisseur:innen mittlerweile relativ selbstverständlich auch am Stadttheater, teils auf Projektbasis, aber teils auch im Rahmen fester Vertragsverhältnisse (Matzke 2013).

Insgesamt nimmt die Vielfalt von postindustriellen Arbeitsverhältnissen in den darstellenden Künsten zu. Die traditionelle Erwerbsform für darstellende Künstler:innen ist zwar die abhängige Beschäftigung im öffentlich finanzierten Theater (Haak 2008), während die Erwerbsform freier darstellender Künstler:innen die freiberufliche Projektarbeit außerhalb des institutionalisierten Kulturbetriebes in eher kleinteilig organisierten Arbeitsverhältnissen ist (Jeschonnek 2010). Allerdings sind beide Theaterwelten mittlerweile vielfältig verschränkt, sodass eine einfache Abgrenzung zwischen Stadttheater und FDK heute nicht mehr zu ziehen ist (Matzke 2013: 265; Fülle 2014: 30; Scholz 2016: 40).

4.2 Das Theater als Betrieb

Die Theater in Deutschland gehören zu den »großen« Arbeitgebern im Arbeitsmarkt Kultur (Schulz 2013: 131). Wodurch sich allerdings der Theaterbetrieb und seine Arbeitsverhältnisse auszeichnen, ist nur ansatzweise erforscht (Haunschild 2020; Loacker 2011; Schmidt 2019). Insbesondere mangelt es an einem arbeitssoziologisch fundierten Begriff des Theaterbetriebs. Dieser soll in der folgenden, arbeitssoziologischen Annäherung erarbeitet werden. Was also zeichnet den »Theaterbetrieb« aus?

4.2.1 Ein ganz normaler Betrieb?

Mit Theaterbetrieb meine ich im Folgenden nicht den Gattungsbegriff aller institutionellen Erscheinungsformen von Kulturarbeit (Heinrichs 2015). Im Fokus steht vielmehr die Organisation des raum-zeitlichen Rahmens, in dem Kulturarbeit geleistet wird. Es geht nun um die »Sphäre, in der sich die konkrete Nutzung von Arbeitskraft vollzieht« (Trinczek 2018: 579). Idealtypisch zeichnet sich hierzulande ein gewöhnlicher Betrieb dadurch aus, dass er gewinnorientiert wirtschaftet, dass seine Betriebsangehörigen, also die Lohnarbeiter:innen und Angestellten mit der betrieblich verrichteten, hauptberuflichen Arbeit ihren Lebensunterhalt verdienen (Funder 2018: 142).

Der Theaterbetrieb funktioniert jedoch relativ autonom. Und zwar in zweierlei Hinsicht: Erstens, die öffentlichen Theater sind traditionell nicht kapitalistisch, sondern zu künstlerischen Zwecken organisiert. Zweitens, Theater operieren von jeher mit einer fragmentierten Belegschaft. Befristetes, künstlerisches Personal arbeitet neben unbefristet Beschäftigten.

Die Begründung für die spezifische Arbeitsorganisation des Theaterbetriebs lautet im Kern, dass im Theater »Kunst und keine Waren« (Balme 2013: 33) produziert werden (Müller-Jentsch 2012: 277). Nicht Geld, symbolische Reputation gilt darin als Währung. Bezogen auf die Lagerung im gesamtgesellschaftlichen Raum ist das Theater einer idealistischen Symbolökonomie verhaftet (Bourdieu 2001a, 2010). Diese allerdings ist historisch kontingent an gesellschaftliche Machtverhältnisse gekoppelt und insofern veränderlich, wie noch zu zeigen sein wird.

Organisatorisch-rechtlich sind Theater nach Privattheatern und öffentlich betriebenen Theatern zu unterscheiden. Erstere werden von Privatpersonen oder juristischen Personen betrieben, deren Gesellschafter Privatpersonen sind. Öffentliche Theaterbetriebe sind stehende Bühnen mit festen Ensem-

bles. Rechtlich und wirtschaftlich werden sie von den Bundesländern bzw. Kommunen betrieben. Privattheater sind privatwirtschaftlich mit Gewinnabsicht organisiert und im Falle der Stage Entertainment GmbH mit ihren 1.700 Beschäftigten als Aktiengesellschaft organisiert (Nix 2019: 17). Ein als GmbH betriebenes Theater kann sowohl ein privates oder ein öffentliches Theater sein, je nachdem, wer die Gesellschafter sind (Privatpersonen oder öffentliche Gemeinden). Öffentliche Theater sind rechtlich-organisatorisch aber noch weiter differenziert.

Der traditionsreichste, deutsche Theaterbetrieb ist der Regiebetrieb. Organisiert nach dem Vorbild bürokratischer Organisationen, ist er quasi eine Unterabteilung der öffentlichen Verwaltung ohne eigene Aufsichtsstrukturen. Politisch ist er der kulturpolitischen Ressortleitung unterstellt. Oberstes Beschlussorgan ist die kommunale Kulturpolitik (Crückeberg/Steinhauer 2021; Nix 2019). Bis in die 1990er Jahre waren die Theater in Deutschland weitgehend als Regiebetriebe organisiert, mittlerweile trifft das nur noch auf ein Viertel aller öffentlichen Theater zu (Crückeberg/Steinhauer 2021: 172; Dt. BV 2019: 9; Nix 2019: 19).

Eine weitere Organisationsform des öffentlichen Theaters ist der Eigenbetrieb. Auch hierbei handelt es sich um eine öffentlich-rechtliche Unternehmensform auf Grundlage der Gemeinde- bzw. Kreisordnungen der Bundesländer. Eigenbetriebe sind ausgegliederte Sondervermögen und organisatorisch sowie finanzwirtschaftlich aus der jeweiligen Gemeindeverwaltung ausgegliedert. Auch Eigenbetriebe sind letztlich aber politisch regiert: Deren oft als Verwaltungsräte oder Betriebsausschüsse bezeichnete Gremien bestehen in der Regel aus Abgeordneten im Verhältnis der parlamentarischen Sitzverteilung. Den Vorsitz von Eigenbetrieben übernehmen eine/n Minister:in, Bürgermeister:in oder Kulturdezernent:in (Dt. BV 2019: 9).

4.2.2 Ein vormodernes Fundament

Die Geschichte des modernen Theaterbetriebs in Deutschland beginnt im 19. Jahrhundert mit der aufblühenden, bürgerlichen Industriegesellschaft und der Etablierung des modernen Kunstbetriebs. Untrennbar verknüpft ist er daher mit der Entstehung einer sozialen Künstler:innenklasse in der modernen Arbeitsgesellschaft und der Verberuflichung des Schauspieler:innenberufs. Denn in dieser Zeit wurde Kunst im Sinne von Weber (1988) zu einem Beruf. Künstler:innen wurden aus feudalen Abhängigkeiten freigesetzt, was ihnen ermöglichte, sie aber auch nötigte, Kunst als Beruf zu betreiben (Ruppert

1998). Der moderne Theaterbetrieb entstand im Zeitraum zwischen 1875 und 1905 (Schmidt 2018: 5).

Die historischen Wurzeln des modernen Theaterbetriebs reichen zurück in die griechische und römische Antike, nämlich in den griechisch-römischen Theaterbau und die Organisation des Theaterspiels (Heinrichs 2015: 197ff.). Nach diesem Vorbild hat sich die moderne Theaterorganisation im aristokratischen Hoftheater der deutschen Kleinstaaterie und Fürstentümer herausgebildet (vgl. Müller-Jentsch 2005). Schmidt (2018) schildert, dass der Fürst einen Kunst-Vermittler mit der Organisation des Schauspiels beauftragte. Dieser Kunst-Vermittler gehörte meist selbst dem niederen oder mittleren Adel an. Er bestellte die Schauspieler und fungierte als Verbindungsmann zwischen den Wünschen des Hofes und der jeweiligen Schauspielgruppe, indem er z.B. das Ensemble von sogenannten Wanderbühnen, die ab Mitte des 17. Jahrhunderts umherzogen, engagierte (Haunschild 2009).

Gegenüber den Darsteller:innen war der Organisator höfischer Schauspiele zugleich Repräsentant und Profiteur von Hierarchieverhältnissen der vormodernen Gesellschaft. Er nahm eine wichtige Rolle für die symbolische Inszenierung von Herrschaftsverhältnissen im entstehenden Theaterbetrieb ein, weil er für den Erfolg der »visuellen Inszenierung [...] des höfischen Alltagslebens« (Ruppert 1998: 82) verantwortlich zeichnete. Damit war im Kern die Figur des Intendanten als Vermittler zwischen höfischem Publikum und ihm Schauspieler:innen geboren, die ihm nicht nur untergeben, sondern gesellschaftlich auch mit geringeren Machtressourcen ausgestattet waren. Seine Rolle wuchs sich mit der Zeit zum Theaterdirektor aus (Schmidt 2018: 3).

Die geschilderte Rollenverteilung bildet das historische Skelett der Funktionsverteilung und Machtbeziehungen des Theaterbetriebs, die im Intendantenprinzip kulminieren. Der Staat bzw. seine kulturpolitischen Repräsentanten ernennen eine:n Theaterintendant:in. Sie oder er kann zwar durchaus eine Art Staatsbeamter sein, hat aber alle Freiheit in der Auswahl der Künstler:innen und der Stücke (Heinrichs 2015: 198). Eine Modernisierung des Theaterbetriebs setzte im 18. Jahrhundert mit Lessing ein. Er etablierte den Begriff der Dramaturgie. Damit schuf er eine neue Position im Theaterbetrieb unterhalb der Intendanz. Sie trug zur Verbesserung der Aufführungsqualität, Steigerung der Arbeitsteilung der Produktion und einer sich professionalisierenden Leitungsebene bei. Bedingt fortgeführt wurde diese Modernisierung im Weimarer Hoftheater, das als Theaterzentrum der Deutschen Klassik (1791-1817) gilt und noch in der höfischen Tradition verhaftet war.

Die erste Musterbühne wurde in den 1830er Jahren von Karl Immermann in Düsseldorf geschaffen, der einen Theaterverein und ›Freundeskreis‹ als juristischen Rahmen des sich weiter professionalisierenden höfischen Theaters einführte. Schließlich wurde nach der Reichsgründung 1871 Berlin zur Hauptstadt des modernen Theaters, dessen Zentrum später das Deutsche Theater unter der Leitung von Max Reinhard war (1905 bis 1930). Unter seiner Leitung festigte sich das intendanzzentrierte Steuerungsmodell. Reinhard verschmolz wichtige Machtpositionen – die des künstlerischen Leiters, des Ressourcen-Verwalters und des Managers – und besetzte sie selbst (Schmidt 2018: 3).

Die meisten heutigen Staats- und Stadttheater wurden im 18. und 19. Jahrhundert aus privater Initiative, oft durch feudale Mäzene gegründet. Das kommunale Jahrbuch von 1913/14 zählte 196 Stadttheater, 118 in städtischem Besitz, 78 in Privateigentum. Die Umwandlung der privaten Theater in öffentlich getragene Stadttheater erfolgte im Zeitraum zwischen 1914 und 1938 (Balme 2013: 42). In diesem Zeitraum verstetigten sich auch die Konzentrationsprozesse der Theater in den Metropolen (Berlin, München, Hamburg). Nach der Weltwirtschaftskrise Ende der 1920er Jahre und der Machtergreifung der Nazis 1933 verstaatlichten bzw. kommunalisierten diese ab 1933 sämtliche Privattheater, um sie unter ideologische Kontrolle zu bringen (Balme 2013; Schmidt 2018).

Nach Kriegsende wurde als Folge der Installierung zweier deutscher Staaten ab 1949 der Kunstbetrieb in der DDR verstaatlicht, während er in der Bundesrepublik Deutschland in das Eigentum der Kommunen und Bundesländer überführt wurde. Nach 1990 setzte in den (damaligen) neuen Bundesländern »ein heftiger Strukturanpassungs-Prozess« (Schmidt 2018: 6) durch Fusionen und Theaterschließungen ein. Diese Rosskur war der extreme Ausschlag einer allgemeinen Privatisierungswelle der öffentlichen Theater ab den frühen 1990er Jahren. Auf ihre Folgen werde ich noch eingehen.

4.2.3 Bürokratische Organisation und Projektkarrieren

Im modernen Theaterbetrieb steht ein sogenannter »Generalintendant« an der Spitze des Theaterbetriebs, im Folgenden als ›Intendanz‹ bezeichnet (Nix 2019; Ris 2012). Die Intendanz bildet das symbolische Machtzentrum des Theaterbetriebs. Unterhalb der Intendanz finden sich die Sparten- und Bereichsleitung, sowie die Abteilungen bis hin zu den einzelnen Mitarbeiter:innen und dem Ensemble (Heinrichs 2015).

Die Belegschaft im Theater ist aufgeteilt in das (fest beschäftigte) technische und Verwaltungspersonal sowie das (befristet beschäftigte) künstlerische

Personal. Die Intendanz steht den Sparten bzw. Arbeitsbereichen (Schauspiel, Oper, Technik und Verwaltung) formal vor, wobei deren Leitungen eine relativ große Eigenverantwortung und Handlungsautonomie haben (Schmidt 2018). Bei einem Intendanzwechsel – solche Verträge sind meist auf fünf Jahre befristet – werden künstlerische Positionen vom Schauspiel bis zur Dramaturgie oft neu besetzt. Hinzu kommt, dass weitere künstlerische Schlüsselpositionen wie Regie, Bühnenbild, Kostüm oft in der Hand von Gästen liegen, die produktionsbezogen arbeiten (Ris 2012: 59).

Der arbeitsorganisatorische und nicht zuletzt auch künstlerische Charakter lässt sich nach verschiedenen Kriterien unterscheiden. Die wichtigsten Theaterformen sind begrifflich nach künstlerische Sparten (Musik- und Tanz-, Sprechtheater, Kinder- und Jugendschauspiel), Rechtsträgerschaft (Staats-, Stadt-, Landes-, Musicaltheater, Freie Theater Bühnen oder -häuser), Rechtsform (Regietheater, Eigenbetrieb, Anstalt öffentlichen Rechts, Privatrechtliche Trägerformen) und schließlich nach dem Spielplanprinzip (Repertoire, EnSuite, EnBloc) zu unterscheiden (Heinrichs 2015: 214).

Kernstück der Arbeitsorganisation an deutschen Stadt- und Staatstheatern ist der Repertoirebetrieb. Er umfasst die Aufführung verschiedener Inszenierungen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes, je nach Erfolg des Stückes auch als sogenannte »Wiederaufnahme«. Die Synchronisierung, Koordinierung von Arbeitsabläufen und Vorausplanung des Spielplans (1-2 Jahre) leistet wesentlich das künstlerische Betriebsbüro (Haunschild 2002: 582). Dabei agieren die einzelnen Sparten und Abteilungen relativ eigenverantwortlich. Somit weist der Theaterbetrieb traditionell Aspekte einer indirekten Steuerung auf, die in der übrigen Arbeitswelt erst seit den 1990er Jahren beobachtet werden (vgl. Sauer 2018).

Wie die Karriere des künstlerischen Personals verläuft, von Schauspieler:innen zumal, hängt entscheidend davon ab, von welcher Schule sie kommen, unter welchen Regisseur:innen sie gearbeitet sowie bei welchen Inszenierungen sie mitwirken, wie diese von der Theaterleitung, dem Publikum und der (Fach-)Presse bewertet werden, welche Kontakte sie zu herausragenden Feldfiguren haben, ob und welche Auszeichnungen und Preise sie erhalten (Hänzi 2013: 210). So existieren im Grunde keine Aufstiegswege. Karrieren im Theater verlaufen nicht als betriebsbezogener Aufstieg. Sie finden organisationsübergreifend als Projektkarrieren statt, bestenfalls als Wechsel zwischen B- zu A-Theatern, etwa von einem kleinen Landestheater zu einem großen Schauspielhaus (Eikhof/Haunschild 2004: 6).

Im Überblick lassen sich die betrieblichen Prozesse und Strukturen des modernen Theaterbetriebs nach Schmidt (2018: 9ff.) anhand folgender Merkmale aufschlüsseln. 1. *Ensemblebetrieb*: fest engagierte, d.h. auf die Dauer von mindestens einer, meist mehreren Spielzeiten beschäftigte Künstler:innen. 2. *Repertoirebetrieb*: die abwechselnde und wiederholte Aufführung verschiedener Inszenierungen innerhalb eines bestimmten Zeitraumes. Vom Repertoirebetrieb ist der Ensuitetrieb zu unterscheiden. Dabei wird jeweils ein Stück nach dem anderen in Folge gespielt (typisch z.B. für den Musicalbetrieb), oder das Stagionsystem mit einer festen Aufführungszahl in Folge (Haunschild 2002; Schmidt 2019a). 3. *Intendanzprinzip*: hierarchisches Steuerungsmodell als institutionelle Repräsentation des Theaterbetriebs. 4. *Primat des Künstlerischen*: kein kapitalistischer Betrieb, sondern künstlerische Produktionslogik und wirtschaftliche Abhängigkeit von Zuwendungen der Gesellschafter: Theater sind Subventionsbetriebe (ø 84 % d. Gesamtbudgets). 5. *Feste Spielstätte*: Theater haben Spielhäuser, oft mehrere, v.a. die ›Leuchttürme‹. 6. *Spartenbetrieb*: alle Funktionen und Gewerke unter einem Dach, arbeitsteilig organisiert nach Sparten, z.B. Schauspiel und Oper.

4.2.4 Spielen als Arbeit

Arbeit auf der Bühne heißt Spielen – und zwar unbenommen davon, ob das in einem institutionalisierten Theater oder auf freier Bühne stattfindet. Freilich weisen beide Arbeitsformen im Detail große Unterschiede auf. Darauf wird noch eingegangen; an dieser Stelle soll es genügen, einige Grundzüge dieser speziellen, künstlerisch-kreativen Arbeit darzulegen.

Das Spezifische an der Arbeit auf der Bühne ist, dass es um eine Verknüpfung von ›Arbeit‹ und ›Spiel‹ geht. Die Arbeit besteht in der spielerischen Darstellung. Idealtypisch ist von einer starken, intrinsischen Arbeitsmotivation auszugehen, für die sich der Terminus der normativen Subjektivierung von Arbeit eingebürgert hat (Baethge 1994; vgl. Böhle 2018; Voß 2018; Voß/Kleemann 2018). Im professionell inszenierten Spieltrieb finden Tätigkeitsformen wie situatives, subjektiviertes oder auch kooperatives Arbeitshandeln sowie Erfahrungswissen und Sinnlichkeit ihre Berücksichtigung (vgl. Hauskeller 1998: 39ff.).

Auf der Bühne geht es um eine möglichst authentische Inszenierung des »Spieltriebs«. Ihr Sinn und Zweck ist es, eine affektive Intensität zu erzeugen (vgl. Hauskeller 1998: 63ff.; Reckwitz 2012: 20ff.). Nach Voß (2010, 2018) liegt »die entscheidende Qualität dieser Form von Arbeit in ihrer systemati-

schen ›Interaktivität‹ zwischen den Beteiligten«, also in ihrer Beziehung, hier zu den Schauspielkollegen, der Regie, Dramaturgie etc. und dem Publikum. Nur unter dieser Voraussetzung wird das Publikum mitgenommen, die Kritik überzeugt etc. Die authentische Darstellung von Sinnlichkeit und Emotionalität gehört somit zu den Basisqualifikationen des Schauspielerhandwerks (vgl. Duffy 2016).

4.2.5 Der Tarifvertrag NV Bühne

Wie wird im Theater Arbeitskraft in Arbeitsleistung umgewandelt und auf welcher arbeitsvertraglichen Basis arbeiten die Beschäftigten? Ein augenfälliger Unterschied zwischen Industrie- und Theaterbetrieb besteht darin, dass das Normalarbeitsverhältnis (NAV) im Theater niemals die Dominanz besessen hat wie in »klassischen« Betrieben. Zwar sind die Beschäftigungsverhältnisse von darstellenden Künstler:innen am Theater traditionell von einer abhängigen Beschäftigung geprägt; sie ist jedoch nicht mit dem NAV zu verwechseln, das freilich in der postindustriellen Arbeitsgesellschaft insgesamt seine paradigmatische Funktion eingebüßt hat (vgl. z.B. Castel/Dörre 2009; Mückenberger 1985; Reckwitz 2017).

Nach Haak (2005) liegt die durchschnittliche Beschäftigungsdauer an einem Haus bei knapp vier Jahren. Zwar gibt es an öffentlichen Theatern auch unbefristete Arbeitsverhältnisse. Das ist aber nicht die Regel. Grundsätzlich sind die Arbeitsverträge des künstlerischen Personals am Theater auf eine Spielzeit, d.h. auf ein Jahr befristet (Haunschild 2002: 580).

Der zuständige Tarifvertrag ist der »Normalvertrag Bühne« (NV Bühne). Er ist 2002 in Kraft getreten und vereinigt den ehemaligen NV Solo (für Solokünstler), den NV Chor/Tanz (für Opernchöre und Tanzgruppen), den Bühnentechnikertarifvertrag BTT (für technische Angestellte mit künstlerischer oder überwiegend künstlerischer Tätigkeit) und den Bühnentechnikertarifvertrag Landesbühne BTTL (für technische Angestellte mit künstlerischer oder überwiegend künstlerischer Tätigkeit an Landesbühnen).

Der NV Bühne wird zwischen dem Deutschen Bühnenverein als Repräsentant der Tarifgemeinschaft der Arbeitgeber (»Intendantenrunde«) und den Künstler-Gewerkschaften, der Genossenschaft deutscher Bühnenangehöriger (GDBA) und Vereinigung deutscher Orchestermusiker (VdO) ausgehandelt. Der Tarifvertrag gilt an allen öffentlichen Bühnen, aber nicht für Privattheater. Er gilt auch nicht für die Intendanz, sie handelt ihre Arbeitsbedingungen mit der sie berufenden, kulturpolitischen Instanz aus.

Der NV Bühne enthält u.a. Regelungen über die monatliche Mindestgage, wobei die Beschäftigtengruppen »Chor« und »Tanz« eigene, bessere Vergütungsregeln haben als die Solo-Beschäftigtengruppe, der Schauspieler:innen angehören. Der NV Bühne regelt zudem Ruhe- und Arbeitszeiten; sie sind im Kern abhängig von den Proben und Aufführungen und ergeben »sich aus den künstlerischen Belangen der Bühne« (GDBA 2018: 51).

In Bezug auf die Arbeitszeiten und -belastung zeigen Althoff et al. (2021), dass die Arbeitsbedingungen mit einer hohen Arbeitsbelastung einhergehen. Demzufolge arbeiten zwei von drei künstlerisch Beschäftigten und sogar die Hälfte aus den technischen Gewerken mehr als 40 Stunden pro Woche. 20 Prozent arbeiten pro Woche mehr als 50 Stunden (Althoff et al. 2021: 285). Allerdings scheint die Regel zu gelten: Je größer das Ensemble und je renommierter ein Theaterhaus ist, desto geringer ist die zeitliche Arbeitsbelastung, etwa im Hinblick auf die Anzahl der Stücke pro Spielzeit.

Betrachten wir einmal das Beispiel der Sonderregeln (SR) für Solo-Beschäftigte und damit die Beschäftigungsbedingungen für insbesondere Schauspieler:innen näher. Für diese soziale Gruppe beträgt die Gage im NV Bühne aus dem Jahr 2018 laut §58 (1) mindestens 2000 € monatlich, Probezeiten nach §55 »ergeben sich aus den künstlerischen Belangen der Bühne« (ebd.: 51). Nach Abendaufführungen oder der Heimkehr von auswärtigen Gastspielen ist laut §56 (1) eine elfstündige Nachruhe zu gewähren, die aus arbeitsbezogenen Erfordernissen um zwei Stunden verkürzt werden darf, aber »innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraumes ausgeglichen« (ebd.: 51) werden soll.

Besonders interessant ist die sogenannte Nichtverlängerungsmitteilung. Sie regelt, wann und wie der grundsätzlich befristete Arbeitsvertrag der nach NBV Bühne Solobeschäftigten aufgelöst werden kann (§61 NV Bühne SR Solo). Die »Nichtverlängerungsmitteilung« ist im NV Bühne §61, Abs. 2 im Grundsatz wie folgt geregelt: »Ein mindestens für ein Jahr (Spielzeit) abgeschlossener Arbeitsvertrag verlängert sich zu den gleichen Bedingungen um ein Jahr (Spielzeit), es sei denn, eine Vertragspartei teilt der anderen bis zum 31. Oktober der Spielzeit, mit deren Ablauf der Arbeitsvertrag endet, schriftlich mit, dass sie nicht beabsichtigt, den Arbeitsvertrag zu verlängern (Nichtverlängerungsmitteilung).«

Eine Nachricht über die Nichtverlängerung muss bis zum 31. Oktober d.J. erfolgen, ansonsten verlängert sich der Arbeitsvertrag stillschweigend um eine weitere Spielzeit. Als Kriterium für eine Nichtverlängerung gelten sogenannte »künstlerische Gründe«. Ab dem 8. Beschäftigungsjahr gilt, dass die

Nichtverlängerungsmitteilung bis zum 31. Juli erfolgen muss. Ab dem 15. Beschäftigungsjahr kann eine Nichtverlängerung nur unter der Bedingung erfolgen, dass das Arbeitsverhältnis unter anderen Vertragsbedingungen fortgeführt wird, z.B. bei einem rechtlichen oder wirtschaftlichen Träger des Arbeitgebers.

Faktisch werden im NV Bühne weder künstlerische Gründe noch sonstige Kriterien angeführt. Seit einigen Jahren steht der NV Bühne unter Beschuss. Daher wurden eine Reihe neuer Passagen aufgenommen. Beispielsweise existiert seit dem Jahr 2017 eine Mindestgage für Gastverträge, 2019 betrug sie pro Aufführung 200€ bzw. 175€ für kleinere Rollen. Im Jahr 2018 wurde der Schwangerenschutz eingebaut – den es vorher nicht gab. Nun sind Schwangere sowie Mütter bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung von der Möglichkeit der Nichtverlängerungsmitteilung ausgenommen (§61, Abs. 3a).

Im Jahr 2019 wurde schließlich auch den Solo-Beschäftigten eine Beschäftigtenvertretung zugestanden und diese Gruppe zumindest in dieser Hinsicht den anderen Beschäftigtengruppen des NV Bühne gleichgestellt. Der Vorstand ist ein zweiköpfiges Gremium, das für zwei Spielzeiten gewählt wird. In der Theaterpraxis entspricht dieses Gremium den Ensemblesprecher:innen. Sie sind ein Relikt des Mitbestimmungstheaters der 1980er Jahre, agierten bislang aber rein informell ohne Rechte und Pflichten.

Der Ensemblevorstand hat ein Mitspracherecht bei der Spielplan- und Probeneinteilung sowie Ruhephasenregelungen und soll daran mitwirken, dass Proben und Veranstaltungen reibungslos ablaufen (NV Bühne §52c, §56). Dem Vorstand soll aus seiner Tätigkeit kein Nachteil erwachsen und ein halber freier Tag zur Entlastung für seine/ihre Vorstandsarbeit gewährt werden (§52d).

4.2.6 Theaterarbeit und Geschlecht

»Doing gender while doing work« (Gottschall 1998) – diese Erkenntnis der feministischen Arbeitsforschung trifft in ganz besonderer Weise auf Theaterarbeit zu. Typische geschlechtsspezifische Muster des Arbeitsmarktes wie eine gläserne Decke oder typisch weibliche oder typisch männliche Tätigkeiten und Aufstiegskanäle, durch die Frauen nicht hochkommen, sondern eben an eine »gläserne Decke« stoßen, prägen die geschlechtsspezifischen Ungleichheitsstrukturen an öffentlichen Theatern. Schößler/Haunschild (2011) konstatieren, dass insbesondere das Schauspiel einer heterosexuellen Matrix und insofern der Polarisierung der Geschlechtercharaktere aus dem 19. Jahrhundert folge (Butler 1991; Hausen 1976).

So reifizieren vor allem die theatralen Klassiker binäre Gendercodes (Schößler/Haunschild 2011). Das Frauenbild sei, etwa in Kleists »Käthchen von Heilbronn«, aber auch z.B. in »Nora oder ein Puppenheim«, um nur zwei Beispiele zu nennen, »Ausdruck einer imaginierten Weiblichkeit ..., das heißt eine jugendliche Unschuld (die meist geopfert wird) steht einer älteren (vielfach kupplerischen oder intriganten) Matrone gegenüber.« (Schößler/Haunschild 2011: 260). Hinzu komme, dass »die ästhetischen Regularien der Bühnenkunst beziehungsweise bestimmte Wahrnehmungskonventionen, [...] es [...] mit sich [...] bringen, dass Schauspielschülerinnen einem erhöhten Normalisierungsdruck unterliegen, weil jede Abweichung zur Aussage wird.« (Schößler/Haunschild 2011: 260).

Bezogen auf die Geschlechterungleichheiten der arbeitsorganisatorischen Gegenwart hat die Studie des Kulturrates aus dem Jahr 2016 gezeigt, dass Frauen im Theaterbetrieb stärker in Assistenz- als in Führungsfunktionen vertreten sind (Schulz et al. 2016). Deutlich wurden dabei zwar auch Fortschritte hin zu einer Abschwächung der Geschlechterungleichheiten im Theaterbetrieb. Unverkennbar ist zugleich, dass dieser Angleichungsprozess im Betrachtungszeitraum zwischen Mitte der 1990er (Spielzeit 1994/95) und Mitte der 2010er Dekade (Spielzeit 2013/14) ausgesprochen zähflüssig verlief.

Im Hinblick auf die Frage, wer die relativ machtvolle und prestigehaltige Regieposition besetzt, zeigen die Untersuchungen von Scholz et al. (2016), dass in der Spielzeit 2013/14 70 Prozent der Inszenierungen an deutschen Theatern von männlichen Regisseuren stammen. Folglich wurde nur ein Drittel der Stücke von Frauen inszeniert, was aber immerhin einem Zuwachs von 10 Prozent seit Mitte der 1990er Jahre entspricht (1994/95: 20 Prozent). Frauen inszenieren allerdings vorzugsweise auf kleineren Bühnen der Stadt- und Landestheater und im Kinder- und Jugendtheater, seltener auf den großen Bühnen (22 Prozent). Der Frauenanteil bei der Regieassistenz hingegen beträgt 51 Prozent, beim Soufflieren sogar 80 Prozent. Zudem werden nur 22 Prozent der Theater von Frauen geleitet, was einen minimalen Zuwachs von drei Prozent im Betrachtungszeitraum widerspiegelt. 24 Prozent der aufgeführten Schauspielautor:innen sind weiblich. Auch in den Ensembles herrscht meist ein Männerüberhang, was in der Regel damit begründet wird, dass im klassischen Kanon mehr Rollen für Männer als für Frauen vorgesehen seien (Schulz et al. 2016: 85).

Dagegen ist die Ausbildung für die Arbeit auf der Bühne, anders als etwa im Regiefach, nicht übermäßig geschlechtsspezifisch segregiert. Allerdings hat sich die Zahl der Studierenden für Schauspiel beispielsweise an staatlichen Hochschulen im Zeitraum WS 2003/04 bis WS 2010/11 fast vervierfacht,

von 1.077 auf 3.841 Studierende (Schulz 2013: 76). Der Frauenanteil ist im gleichen Zeitraum von 67 auf 60 Prozent gesunken (ebenda). Dagegen hat sich der Frauenanteil im deutlich größeren Studienfach Bühnenkunst/Regie leicht von 65 auf 68 Prozent erhöht, was jedoch in erster Linie nicht mit einem stärkeren Zugang weiblicher Studierender, sondern mit einem Rückgang der Studierendenzahlen in diesem Fach zu erklären ist, von 1.463 im WS 2003/04 auf 1.386 Studierenden im WS 2010/11 (Schulz 2013: 76).

Festzuhalten ist, dass die Ausbildungsstrukturen weniger geschlechtsspezifisch geprägt sind als der Arbeitsmarkt. Obgleich der Genderproporz im Theater-Studium also keine ausgeprägte Segregation aufweist, sieht es im Arbeitsalltag anders aus. Die Rollen für Frauen sind nicht nur kleiner als für Männer, sondern auch qualitativ eingeschränkt (vgl. Haak 2008: 118). Dass sich aus dieser geschlechtsspezifischen Strukturierung entsprechende Statusunterscheide ableiten, liegt auf der Hand. Einer davon betrifft die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen. Frauen sind häufiger auf befristeter Basis angestellt als Männer (Haak 2005). Ein weiterer betrifft die Bezahlung. Der gender pay gap liegt bei etwa 24 Prozent (Bundestagsdrucksache 17/6130).

Neben die Geschlechterdiskriminierung tritt die Altersdiskriminierung. Frauen sind davon besonders betroffen, wenngleich auch Männer davon nicht ausgenommen sind. So verringere sich das Rollenangebot ab einem Lebensalter von 30 Jahren sukzessive, falle ab 40 steil ab und gehe erst wieder ab 60 Lebensjahren nach oben – bei Männern müsse man jeweils ein paar Jahre draufschlagen. Schmidt (2019a) konstatiert auf der Basis einer standardisierten Befragung von Theaterbeschäftigten eine Diskriminierung nach äußerer Attraktivität und Alter, v.a. bei Frauen; dies gehe bis zu sexuellen Gefälligkeiten für Rollen und Gagenerhöhungen.

Als wesentlicher Grund für die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten wird immer wieder ein vermeintliches »Überangebot« an weiblichen Arbeitskräften angeführt. Auch in den Interviews, die ich im Rahmen der vorliegenden Studie geführt habe, wurde ungleiche Bezahlung oder Geschlechterungleichheiten der Rollenverteilung bisweilen mit solch ökonomischen Marktargumenten begründet.

Schmidt (2019a) führt zudem an, dass 212 der von ihm 1.100 Befragten von »unmoralischen Angeboten« berichten, wobei demzufolge 30 % dieser Angebote vom Intendanten ausgehen. Insofern komme es im Theater regelmäßig zu Machtmissbrauch und Übergriffen, von denen die Hälfte der befragten Theaterbeschäftigten berichtet, von den befragten Frauen gar 60 Prozent. Darunter fallen physische und psychische Übergriffe wie beleidigender Jargon und ein

verletzender Umgangston in den Probenräumen, Fluren und Büros des Theaters. Schmidt (2019a) überschlägt, dass »jedes Jahr über 500 Übergriffe und jeden Tag etwa 1,7 Übergriffe in der Theaterlandschaft« stattfinden (Schmidt 2019a: 179).

Vor diesem Hintergrund verwundert es kaum, dass auch die öffentlichen Debatten, allen voran #MeToo, hohe Wellen geschlagen hat und dass das Burning Issues Festival, das aus dem Umfeld des Ensemblesnetzwerkes hervorgegangen und auf Geschlechterfragen zugespißt ist, einen großen Zulauf erfährt, worauf unten zurückzukommen sein wird (Kap. 5).

4.2.7 Charismatisches Herrschaftsmodell

Die traditionelle Betriebsführung von Theatern erinnert auf den ersten Blick an ein patriarchal geführtes Familienunternehmen (vgl. z.B. Kotthoff/Reindl 2019). Darin bildet die Intendanz das symbolische Machtzentrum (vgl. Bourdieu 2010). Eine befragte Regisseurin beschreibt sie als »König.« Wie lässt sich dieses theaterspezifische Herrschaftsmodell auf einen arbeitssoziologischen Begriff bringen?

Seit Max Reinhard sind die Arbeitsbeziehungen im Theater durch eine charismatisch-bürokratisch begründete Machtasymmetrie geprägt. In der neueren Kulturmanagementlehre wird sie auch als »Cultural Leadership« bezeichnet (Weintz 2020). Deren Dreh- und Angelpunkt wird darin gesehen, dass eine moderne Personalführung im Kulturbetrieb nicht anordnend-direktiv, sondern mittels Charisma und Inspiration verfährt. Die »transformationale Führung« zeichne sich ferner aus durch eine enge persönliche Beziehung zwischen Führungsperson und ihren Mitarbeitenden aus, den Geführten. Insbesondere wenn sie die Führungsperson bewundern und sich mit ihr identifizieren, ließen sich deren Motive und Bedürfnisse »transformieren« und dadurch mehr Leistungsbereitschaft wecken (Boerner 2012).

Die Wurzeln des Führungskonzepts der transformativen »Cultural Leadership« liegen in Webers charismatischem Herrschaftsmodell (Balme 2019). Weber zufolge ist ein charismatisches Herrschaftsmodell von einer spezifischen Beziehung zwischen einer charismatischen Führungsperson und ihren Anhängern, den Jüngern geprägt (Weber 1972: 142). Darin wird der Führungsperson eine außeralltägliche, quasi magische Kraft zugesprochen, die nicht jedem zugänglich ist: In Übereinstimmung mit dem androzentrisch geprägten, romantischen Künstlerideal gilt sie als eine »Gnadengabe« (Weber 1972: 124). Die Ordnung, die sie schafft, ist eine personenabhängige

Verfügungsgewalt, aber auch personenbezogene Loyalität, wie man etwa bei Intendantzwechsellern beobachten kann (Eikhof/Haunschild 2004; Haunschild 2009).

In Ermangelung sachlich-rationaler Bestimmungen beruhen charismatische Beziehungen im Kern auf emotionalen Vergemeinschaftungen. Im Theater und im Fall der Intendanz ist sie gleichwohl »amtscharismatisch« begründet, weil die Führungskraft von kulturpolitischen Stakeholdern ernannt wird und ihre Handlungs- und Entscheidungskompetenzen im Kern bürokratisch institutionalisiert sind. Es handelt sich demnach um eine amtlich beglaubigte und bürokratisch abgesicherte Version von Führung (Weber 1972: 141).

Vor diesem Hintergrund erklärt sich das Stühlerücken nach jedem Intendantzwechsellern. Neue Intendant:innen gestalten das Ensemble neu, indem sie Künstler:innen mit ans Haus bringen. Berufungen und Engagements von Schauspieler:innen etwa erfolgen durch die Intendanz. So leben die »Gefolgen [...] (primär) mit dem Herrn in Liebes- bzw. Kameradschaftskommunismus aus den mäzenatisch beschafften Mitteln.« (ebd.: 141) bzw. im Gegenwartsbetrieb von staatlichen Zuwendungen.

Es liegt auf der Hand, dass das charismatisch begründete Führungsmodell wenigstens ein zweischneidiges Schwert ist, wenn nicht gar einen zentralen Grund für die gegenwärtige (Führungs-)Krise am Theater darstellt (Balme 2019; Eisenbeiß/Boerner 2013). Seine Schattenseiten liegen etwa darin, dass sie untrennbar mit großen persönlichen Abhängigkeiten einhergehen, weil sie kein »legales«, also kein demokratisch abgesichertes Herrschaftsmodell ist, sondern eben auf »Ausstrahlung« und Folgsamkeit beruht. Solche symbolische Herrschaft lädt förmlich zu Amtsmissbrauch ein. Sie treibt auch alltägliche Blüten symbolischer Machtbeziehungen, die freilich durch die im Theaterbetrieb eingebauten Hierarchiegefälle institutionell abgesichert sind.

Ein historisches Resultat des charismatischen Herrschaftsmodells am Theater ist etwa auch, dass es in eine heterosexuelle Matrix von männlicher Herrschaft eingelagert ist. Den damit verknüpften potenziellen Machtmissbrauch beschreibt Schmidt (2019: 183). Zugleich sind die Herrschaftsbeziehungen in eine interdependente, symbolische Erfolgskultur der Kunstproduktion eingeflochten. Ihr müssen beide Seiten je spezifisch genügen – die Schauspieler:innen sind abhängig von der Anerkennung ihrer Vorgesetzten, im Zweifel der Intendanz – und beziehen zugleich symbolisches Kapital aus dieser Herrschaftsbeziehung, etwa bei der Rollenbesetzung. Der Hausherr/Hausdame ist ihrerseits den Gesellschaftern des Hauses bzw. den kulturpolitischen Stakeholdern rechenschaftspflichtig und daher selbst in legitime

Abhängigkeitsstrukturen eingebunden. Sie tragen zu einer tiefgehenden Diskussion über eine Legitimitätskrise der theatralen Kunstproduktionsweise bei (Mandel/Zimmer 2021).

Zudem droht wie in jeder Erfolgskultur der Untergang bei ausbleibendem Erfolg. Bleibt dem oder der Herrscherin »der Erfolg dauernd versagt [...], so hat seine Autorität die Chance zu verschwinden.« (Weber 1972: 140). Es droht der Entzug der Gefolgschaft und unter Umständen die Abberufung vom Posten. Ebenso gilt umgekehrt: Bei ausbleibendem Erfolg droht dem künstlerischen Personal der »Liebesentzug« oder die Entlassung via Nichtverlängerungsmitteilung. Ob sich das Berufsprofil der Intendanz noch in den Kategorien der charismatischen Herrschaft beschreiben lässt, ist Gegenstand von Diskussionen (z.B. Mandel 2022; Zierold/Mohr 2022; Ris 2012). Das folgende Unterkapitel gibt weiteren Aufschluss zu diesem Problem.

4.3 Das Theater als Quasi-Markt

In den 1990er Jahren setzte eine Umstrukturierung des Theaterbetriebs ein: Unter dem Eindruck der (Neo-)Liberalisierung von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft wird das Theater als Quasi-Markt inszeniert und vermehrt nach ökonomischen Kriterien von Angebot und Nachfrage gesteuert (vgl. Neckel 2016; Schimank 2019). Seitdem – es war die Ära der Agenda 2010 und der Ich-AG – werden Kulturschaffende vermehrt als kreative Selbstunternehmer adressiert (z.B. Mandel 2007).

Eingebettet sind die damit verknüpften, kulturpolitischen Wandlungsprozesse in den gesellschaftlichen Aufstieg der Kultur- und Kreativwirtschaft – ein gleichfalls politisch gesetzter Deutungsrahmen von Kulturarbeitsmärkten als volkswirtschaftlich wertvolle Ressource. Über die allgemeinen gesellschaftlichen Folgen dieses sozialen Wandels wurde weidlich gestritten, ihre Folgen auf den Theaterbetrieb wurden bislang kaum untersucht. Allerdings beklagt der ehemalige Vorsitzende der GDBA, dass die mit der Agenda 2010 vollzogene Liberalisierung des Arbeitsmarktes auch die Erosion des Arbeitnehmendenstatus im Theater verstärkt habe (Löwer 2021).

Die Pole der Auseinandersetzung resultieren aus dem Zusammenprall von sozialkritisch geübter Gesellschaftskritik versus (neo-)liberal inspirierten Modernisierungskräften. Die eine Seite verwies auf eine voranschreitende Prekarisierung wachsender Erwerbsgruppen und problematisiert die sozialen Folgekosten, die mit der Adressierung von Kulturschaffenden als kreativ-

unternehmerisches Selbst verbunden seien. Die andere Seite hob dagegen das wirtschaftspolitische Potenzial der neuen Kreativunternehmer vor und verwies auf deren kulturelle Strahlkraft, die sich als nützlich erweise, sowohl kulturell als auch ökonomisch (vgl. zusammenfassend Manske 2016a; Manske/Schnell 2018).

Ein spiegelbildlicher Streit fand in der kulturpolitischen Berichterstattung statt. Auf der einen Seite problematisierte der Enquete-Bericht »Kultur in Deutschland« die prekären Arbeits- und Lebensbedingungen vieler Kulturschaffender und empfahl eine geschärfte politische Aufmerksamkeit bezüglich ihrer sozialpolitischen Absicherung (Enquete-Bericht 2007: 302). Auf der anderen Seite befanden die vom Bundeswirtschaftsministerium herausgegebenen Berichte zur Kultur- und Kreativwirtschaft, dass die politische Perspektive stärker wirtschaftspolitisch auszurichten sei, um die künstlerischen Qualitäten der kreativen Klasse zur Entfaltung zu bringen (vgl. exemplarisch Söndermann 2009: 27).

Diesen gesellschaftspolitischen Zusammenhang muss man vor Augen haben, wenn der Enquete-Bericht »Kultur in Deutschland« im Jahr 2007 dafür plädierte, Kultur verstärkt als »Wirtschaftsbereich« zu betrachten. Kunst macht Geld, lautete die Devise. Als Beleg für die ökonomische Rentabilität des institutionalisierten Theaters wurde gerne die sogenannte Umwegrentabilität angeführt, wonach in (West-)Deutschland bereits in den 1980er Jahren 1 DM öffentlicher Kulturausgaben ca. 2 DM in den Anliegerbranchen induziert habe (Enquete-Bericht 2007: 335f.). In diesem gesellschaftlichen Kontext wurde seit den 1990er Jahren auch der Theaterbetrieb zunehmend zu einem ökonomischen Projekt.

4.3.1 Einführung einer neoliberalen Steuerlogik

Ein zentrales Moment das Theater als Quasi-Markt zu adressieren, besteht in der Implementierung einer neuen Managementlogik, die mit neuen Steuerungsmodellen und einer dezentralen Ressourcenverantwortung umgesetzt werden (Heinrichs 2015: 21). In der arbeits- und industriesoziologischen Debatte wird diese Managementlogik als Vermarktlichung bzw. marktorientierte Dezentralisierung analysiert (Sauer 2018). Demnach orientieren sich Unternehmen einerseits zunehmend am (internationalen) Markt, andererseits holen sie den Markt ins Unternehmen, indem sie innerorganisatorisch neue Markt- und Konkurrenzmechanismen einführen (Sauer 2018: 186).

Als Motor und Strukturierungsmoment betrieblicher Reorganisationsprozesse dient dabei ein neoklassisch gefärbter Marktbezug, wie ihn etwa Foucault in seinen Studien über neoliberale Regierungsformen pointiert hat (Foucault 2004). Damit gehen auch neue Muster, ja eine neue Rationalität der betrieblichen Zusammenarbeit und Steuerung einher. Im Zuge einer indirekten Steuerung erhalten beispielsweise Abteilungen mehr und andere Rahmenvorgaben wie z.B. Kopffzahlen der Belegschaft oder strategische Prioritäten des Marktauftritts. So sollen bestimmte Markterfolge erzielt werden, etwa Umsätze, Erträge oder Kostensenkungen (Sauer 2018: 188). Um flexibler agieren zu können, werden ferner vertikale Hierarchiestrukturen entbürokratisiert, dezentralisiert und abgeflacht (Moldaschl 2018).

Zu Grundsätzen der Arbeitsorganisation werden dabei Team- und Projektarbeit sowie Profit Center inklusive Zielvereinbarungen. Teil einer marktorientierten Steuerung ist gleichfalls das »unternehmenskulturelle Leitbild der Kundenorientierung« (Sauer 2018), womit ein weiteres Fenster zum Markt – hier zum Publikumsmarkt – geöffnet wurde. Dahinter steht die Idee vom »atmenden Unternehmen«, die ihren Namen vom Erfinder der Hartz-Gesetze erhielt. Peter Hartz war Regierungsberater der sozialdemokratisch geführten Regierung unter Gerhard Schröder (Hartz 1996; Haipeter 2002). Der Idee des atmenden Unternehmens folgend, wird die Produktion an die Schwankungen der Nachfrage angepasst. Das ermöglicht – zumindest in der Theorie – eine »möglichst vollständige Rückkopplung der Produktions- an die Marktökonomie« (Haipeter 2002: 326).

Die Idee der atmenden Unternehmen tangiert zudem die angenommene Transformationslogik von Arbeitskraft in Arbeitsleistung. Vormalig unter der Chiffre »Macht« gefasst, wird sie angesichts von projektgesteuerten Leistungsvorgaben unter der Chiffre »Markt« verhandelt (Moldaschl 2018; Sauer 2018). Bezogen auf Arbeit heißt das vor allem Flexibilisierung und Prekarisierung; nämlich die Auslagerung von Tätigkeiten, die Segmentierung der Belegschaft in Stamm- und Randbelegschaften, die Einführung von Leiharbeit, ein Anstieg solo-selbstständiger Erwerbsformen sowie projektgetriebener und hybrider Arbeitsverhältnisse und nicht zuletzt auch eine Verbreitung von Werkverträgen (Bühmann et al. 2018).

Die nächsten Abschnitte zeigen, dass die Komponenten einer marktorientierten Betriebssteuerung den Theaterbetrieb der Gegenwart charakterisieren.

4.3.2 Ökonomische Rationalität als Erfolgsmaßstab

Ein betriebsübergreifendes Setting der neoliberalen Wende des Theaterbetriebs bildet die zunehmend transnationale und global organisierte Kunstwelt (Buchholz 2008). Seit den frühen 1990er Jahren sind die Arbeitsbedingungen im Theaterbetrieb geprägt von einer fortschreitenden Internationalisierung der Auftrags- und Arbeitsmärkte, einer wachsenden Bedeutung der privaten Kultur- und Medienwirtschaft und der Zunahme von Projektarbeitsverhältnissen (Bach et al. 2010: 243).

Haak stellte bereits im Jahr 2008 fest, dass viele öffentliche Theater, gestützt durch die spezifische Tarifvertragsstruktur des NV Bühne, ihr künstlerisches Personal externalisieren. Durch diese Maßnahmen sparen die Theater Sozialversicherungsbeiträge ein und müssen nur mehr die Künstlersozialabgabe an die Rentenversicherung zahlen (Haak 2008: 243). Eine langfristige Folge daraus ist der Anstieg selbstständiger und auch hybrider Erwerbsformen (Manske 2016a,b, 2018).

Auch die symbolischen Anerkennungsstrukturen im Theaterfeld bleiben davon nicht unberührt. Verändert hat sich die sogenannte »Konsekrationslogik« und damit die Regeln der Anerkennung. Hänzi (2013) zeigt minutiös auf, dass sich nicht nur die Frequenz und Anzahl von Darsteller:innen-Preise vermehrt, sondern auch ihr Stellenwert im Feld und ihre Bedeutung für die individuelle Karrieren verändert hat.

Bis in die 1980er Jahre waren Auszeichnungen für Theaterschaffende rein symbolischer Natur. Seitdem sind sie für gewöhnlich auch mit einem Preisgeld verbunden. In den 1990er Jahren hat eine Art »Preisschub« eingesetzt. Er hat nicht nur Preisen eine höhere Bedeutung schlechthin verliehen, sondern sich zunehmend auf die Auszeichnung von künstlerischem Nachwuchs fokussiert. Auffällig ist auch die plötzlich virulente »Logik privatwirtschaftlichen Kultursponsorings.« (Hänzi 2013: 264). Kurzum: Der Wandel der Auszeichnungslogik besteht darin, dass sie nun deutlich ökonomischer und wettbewerbsorientierter angelegt ist als vormals. Die Anerkennungsstrukturen der Theaterwelt neigen sich offenkundig in Richtung eines ökonomischen Wettbewerbs.

Auch innerbetrieblich geht es seit Ende der 1990er Jahre verstärkt um ökonomische Effizienz. Seitdem werden im Theater neue Rationalisierungs- und Managementkonzepte umgesetzt: das sogenannte »New Public Management« (NPM) bzw. New Public Governance (Crückeberg/Steinhauer 2021). Diese Managementkonzepte sind ursprünglich den Lean-Management-Ideen

der internationalen Automobilbranche entliehen und auf den öffentlichen Sektor adaptiert (Riegraf 2015). New Public Management ebenso wie Ansätze der New Cultural Governance zielen auf die Steigerung ökonomischer Effizienz mittels Konkurrenzdruck und dezentraler Steuerung ab. Bezogen auf den öffentlichen Dienst und seine Ökonomisierungsprozesse ist dieser Sachverhalt relativ gut erforscht (Schimank 2019).

Auch für den Theaterbetrieb liefern die genannten Managementkonzepte die Blaupause. Sie dienen als Instrument einer stärker outputorientierten, kulturpolitischen Steuerung und entsprechen einer Ökonomisierung der Theaterarbeit (Crückeberg/Steinhauer 2021; Manske 2022b).

So wurde fortan die Gewährung von Finanzmitteln an die Erfüllung bestimmter, messbarer Markterfolge von Theaterproduktionen geknüpft. Damit sollte der Quasi-Markt Theater befähigt werden, rentabel zu wirtschaften und nicht zuletzt die kommunalen Haushalte finanziell zu entlasten. Natürlich gilt dabei auch im Theater die wirtschaftssoziologische Grundregel, dass Quasi-Märkte gesellschaftlich eingebettet sind. Anders formuliert, die Direktiven der kulturpolitischen Aufsicht und der staatlichen Förderung haben sich verändert, sind aber nicht verschwunden. Sie verwandeln sich auch nicht in den berühmten Nachtwächterstaat von Adam Smith.

Vielmehr müssen auch Quasi-Märkte »geschaffen, gestaltet und aufrechterhalten werden – und zwar durch die staatlichen Träger und Geldgeber.« (Schimank 2019: 8). Die outputorientierte Steuerung mit ihrem spezifischen Fokus auf Markterfolg zog gleichwohl eine Umstellung betrieblicher Gratifikationssysteme nach sich: vom Leistungs- zum Erfolgsprinzip (Neckel 2001). Dieser Wandel von Reputationsmechanismen tangiert natürlich auch die Machtbeziehungen. In Bourdieuscher Terminologie ausgedrückt, findet eine zunehmende Umstellung von kulturellem Kapital auf ökonomisches Kapital als zentrale Machtressourcen statt (Graß/Altrichter/Schimank 2019: 2; Bourdieu 1983).

Im Quasi-Markt Theater hat der marktliberale Umstrukturierungsprozess somit ein neues Rationalitätsprinzip hervorgebracht: Erfolg wird nicht mehr primär symbolisch gemessen, sondern in Geld und ökonomischer Rationalität, etwa anhand der Kostendegression (Bolwin 2009; Ebert et al. 2012). Als Bestandteil des neuen betrieblichen Koordinationsmechanismus dient eine projektorientierte, marktorientierte Koordination.

In der Folge werden nun auch die (Arbeits-)Leistungen im Theaterbetrieb vermehrt nach Kostengesichtspunkten organisiert. Mit dem Ziel »mit dem geringsten Aufwand die größtmöglichen Erträge zu erzielen (Neckel 2001: 260).

Ein Beispiel hierfür ist die zunehmende Umstellung auf Projektarbeit und die Einführung atmender Ensembles. Ein weiteres Merkmal ist die Veränderung der Rechtsformen.

4.3.3 Vom Regiebetrieb zur GmbH

Seit den 1990er Jahren haben sich die Rechtsformen des modernen Theaters verändert. Heute dominieren die Theater GmbHs. Die zentrale Neuerung der Rechtsformen von Theaterbetrieben besteht daher in der Wachablösung des traditionsreichen Regiebetriebs durch privatrechtliche GmbHs, womit ein marktorientiertes und somit indirektes, manageriales, betriebliches Steuerungsmodell eingeführt wurde, eben das New Public Management (Crückeberg/Steinhauer 2021: 176).

Nach den Vorstellungen des New Public Management sollen sich Theater in kundenorientierte Dienstleistungsunternehmen verwandeln. Da die kommunale Verwaltung den Betrieb auf Basis der neu installierten Managementmodelle weniger bürokratisch, sondern vermehrt mittels budgetorientierter Zielvereinbarungen steuert, wurde den Theaterleitungen mehr wirtschaftlicher Handlungsspielraum als vormals zugestanden. Dieser neue Spielraum war jedoch an einige explizite wie implizite Anforderungen geknüpft. Von ihnen soll nun die Rede sein.

Etabliert hat sich mit der Umstellung des managerialen Steuerungsprinzips auch auf institutioneller Ebene, was nach Hänzi (2013) als Einflussfaktor für individuelle Karrieren von darstellenden Künstler:innen bereits seit den 1980er Jahren bedeutsamer wird: Die Rufsteigerung durch Preise und Sponsoring. Zur kulturpolitischen Anforderung gehört es seitdem, dass Theaterbetriebe »Finanzquellen über Sponsoring und Spenden [...] generieren.« (Schmidt 2018: 4).

Ebenso hat der Wandel der Rechtsformen die Führungsstrukturen und Entscheidungsgremien beeinflusst. Besonders deutlich zeigt sich das in der Einrichtung von Aufsichtsräten sowie der Aufteilung in künstlerische und kaufmännische Leitung als sogenannte »Doppelspitze« (Crückeberg/Steinhauer 2021: 174). Wenngleich damit theoretisch die Möglichkeit gegeben ist, sich ein Stückweit aus dem ökonomischen Dilemma der Fördermittelabhängigkeit zu befreien, sind dieser Freiheit in der Praxis anscheinend eher enge Grenzen gesetzt.

Denn beispielsweise gelten Theater nach wie vor als Zuwendungsbetriebe, deren Leitungsstrukturen in der Regel mit politischem Personal besetzt sind

oder von der politischen Verwaltung bestellt werden. So sind Regierungspolitiker:innen häufig Vorsitzende von Theater GmbHs, während deren Vorstandsmitglieder etwa dem Bühnenverein angehören oder parlamentarische Abgeordnete sind.

Fazit: Der Wandel der Rechtsformen ist ein zentraler Bestandteil einer indirekten, managerialen Steuerung des Theaterbetriebs. Die GmbH stellt gewissermaßen das steuerungspolitische Epizentrum der neoliberalen Wende im Theater dar. Bei der Re-Strukturierung des öffentlichen Theaterbetriebs in den 1990er Jahren standen finanzmarktgetriebene Managementideen kulturpolitisch Pate. Konserviert wurde indessen das grundsätzliche ökonomische Dilemma und sowie ökonomische und beschäftigungspolitische Asymmetrien von Beschäftigten und Theaterleitung.

4.3.4 Zielvereinbarungen und Budgetierung

Zielvereinbarungen sind unweigerlicher Bestandteil bei der Installierung von Quasi-Märkten. Das bedeutet, dass künstlerische Leistungen budgetiert werden. Konkret heißt das, dass der Erfolg von Theaterproduktionen verstärkt anhand von Auslastungskapazitäten, Publikumszahlen oder der Anzahl von (Neu-)Inszenierungen gemessen wird. Dazu gehört, dass die Verwaltung und vor allem die PR-Abteilung, Vertrieb und auch das Leitungspersonal ausgebaut wurde (Schulz 2013: 132).

Auch die teilweise Privatisierung von Theatern oder deren Fusionen und Schließung ist Teil der seit den 1990er Jahren sich vollziehenden, marktorientierten Transformation. Die Idee dahinter ist, möglichst effiziente, kulturpolitische Organisationen zu schaffen. Das zeigt sich deutlich in einigen kurssorisch gebündelten Daten. Beispielsweise hat sich im Zeitraum der Spielzeiten 1999/2000 bis 2016/2017 die Zahl aller Vorstellungen von ca. 61.900 auf 63.900 erhöht. Im gleichen Zeitraum allerdings wurden 25 Theater geschlossen oder zusammengelegt, was etwa 15 % aller öffentlichen Bühnen in Deutschland ausmacht (Schmidt 2019b: 38).

Mitunter wirkt der Wille zu ökonomischer Effizienz als Brandbeschleuniger für schwelende Konflikte (vgl. z.B. nachtkritik 2014a). Extrem, aber beispielhaft lässt sich das anhand der Auseinandersetzungen um das Volkstheater Rostock Mitte der 2010er Jahre verdeutlichen. Der damalige Oberbürgermeister von Rostock hatte eine Zielvereinbarung vom Theater gefordert, die auf das Einfrieren der Zuwendungen abzielte. In der Folge hätten u.a. die Sparten Oper und Tanz geschlossen und das Ensemble geschrumpft werden müs-

sen. Im Volkstheater Rostock tobten daraufhin heftige Auseinandersetzungen zwischen den Gewerkschaften, der Theaterleitung und den kulturpolitischen Stakeholdern. Der Konflikt mündete in eine Kündigung des Intendanten Sewan Latchinian im Jahr 2017, gegen die er bis zum Bundesgerichtshof Klage einlegte. Schließlich einigte man sich in einem außergerichtlichen Vergleich (nachtkritik 2014a; dpa 2015 ; NDR 2019).

Jenseits solcher Kämpfe wird mit dem Geschäftsmodell der indirekten Steuerung ein genuines Merkmal kapitalistischer Betriebsreorganisation eingezogen: die Budgetierung von Leistungen. Davon erzählt etwa eine Regisseurin im Interview – sie ist als freie Regisseurin an verschiedenen Theatern tätig und zugleich feste freie Regisseurin an einem Staatstheater. Theaterregisseur:innen können im Rahmen einer befristeten Anstellung als Hausregisseur:in fest an einem Theater arbeiten oder im Rahmen von Gastinszenierungen und freiberuflichen Engagements an mehreren Häusern beschäftigt sein (Hänzi 2013: 219ff.).

In Verträgen nach dem Vorbild von Budgetmodellen, erzählt mein:e Interviewpartner:in, wird der freiberuflichen Regie ein Globalbudget angeboten. Das entspricht einem Inszenierungsbudget, aus dem sie ihre eigene Arbeitskraft sowie die ihres Teams und alle sonstigen Aufwendungen bestreitet; etwa das Honorar für ihre ans Haus mitgebrachten Mitarbeitenden von Kostüm- und Bühnenbild oder Musik.

»Es gibt Häuser, die machen das so ganz offen. ... (XY) macht das so. Und in (Z) war auch klar, also da wurde was mit mir verhandelt, und danach wurde mir dann gesagt, wieviel jetzt noch übrig ist für die anderen. [...] So, das ist dann budgetiert, das könnt ihr haben [...] es sind halt vier Leute, die vom selben Geld klarkommen müssen.« (KI_8: 6/189-200).

4.3.5 Re-Organisation von Herrschaftsbeziehungen

Zu den managerialen Neuerungen im öffentlichen Theater gehört auch die Re-Organisation der Theaterleitung. Neben der Intendanz agiert zunehmend eine Geschäftsführung (GF). Damit wird die Leitungsebene erweitert und die künstlerische Rationalität des Theaterbetriebs abgedämpft.

Im Zuge von Co-Leadership-Konzepten werden zunehmend Teamleitungen an den Häusern eingesetzt, insbesondere in GmbHs wie z. B. am Nationaltheater Weimar oder am Schauspielhaus Hamburg. Damit korrespondierend, betont ein:e Repräsentant:in des Bühnenvereins im Interview, dass »feuda-

le Intendanten« (EI_26: 15/530) vom alten Schlag weniger werden. Konzidiert wird jedoch auch: »Aber es gibt sie und es gab sie.« (EI_26: 16/534).

Im feudal genannten Rollenverständnis zeigen sich demnach »Beharrungskräfte, die lange das System getragen haben. [...] Das sind ja auch (.) habituelle Einübungen. Da gibt es administrative wie menschliche Dispositionen, deswegen ist es so schwierig.« (EI_26: 23/771-775).

Die im Interview angesprochenen, stark hierarchisch geprägten, habituell eingeübten Arbeitsbeziehungen sind ein, wenn nicht *der* strittige Punkt in den arbeitspolitischen Auseinandersetzungen, die seit einiger Zeit auf der Agenda stehen. Ein nächster strittiger Punkt ist, inwieweit sich das Anforderungsprofil der Intendanz durch die neoliberale Wende des Theaterbetriebs verändert hat.

So konstatiert beispielsweise Hasko Weber, Intendant des Deutschen Nationaltheaters Weimar und Co-Vorsitzender der Intendant:innengruppe des Bühnensvereins, im Interview mit nachtkritik.de, dass die Aufgaben der Intendanz im Kern die gleichen geblieben wären. Sie hätten sich lediglich um neue Themenfelder wie Ökologie, Barrierefreiheit, Energieeffizienz und Gesundheit erweitert. Die Verantwortung, mit den öffentlich zur Verfügung gestellten Mitteln sinnvoll umzugehen, habe sich laut Weber nicht verändert. Dagegen stellte der (kurzzeitige) Intendant der Volksbühne Berlin, Klaus Dörr, die Erfahrung, dass sich die »Aufgaben stark durchökonomisiert haben.« Und folglich das Aufgabenprofil verändert habe (nachtkritik.de 2020a).

Zweifelsfrei jedenfalls wurde das charismatisch legitimierte Herrschaftsmodell des öffentlichen Theaters mit der Anrufung des Theaterbetriebs als Quasi-Markt begrenzt und das Management gestärkt, insbesondere in GmbHs. Man könnte zuspitzen: Die Verantwortung öffentliche Mittel mit Augenmaß einzusetzen ist geblieben, verändert haben sich ihre Methoden und Ziele.

Dennoch verbleibt die Richtlinienkompetenz bei der Intendant:in, während Führungskonflikte verstärkt auf die operative Arbeitsebene verlagert werden. Es bleibt folglich den Akteur:innen überlassen, den neuen bzw. verschärften Widerspruch von ökonomischer versus künstlerischer Logik in der alltäglichen Theaterarbeit aufzulösen. Im Zweifel, befindet der Co-Vorsitzende der Intendant:innengruppe des Bühnensvereins, sollten Personal- und Betriebsräte zur Schlichtung von Konflikten herangezogen werden (nachtkritik.de 2020a).

Im Umstellungsprozess der betrieblichen Abläufe von Macht auf Markt empfiehlt der Co-Vorsitzende der Intendant:innengruppe des Bühnensver-

eins ferner, dass sich Intendant:innen in vom Bühnenverein regelmäßig angebotenen Workshops zu Themenbereichen wie »Tarifrecht, Ökonomie, Kommunikation und [...] Theatermanagement« (nachkritik.de 2020a) weiterbilden. Die künftige Gestaltung des Führungs- und Machtapparates, ist jedenfalls ein Streitpunkt im Theaterfeld.

Dagegen liegt auf der Hand, dass das Berufsprofil der Intendanz nicht mehr hinreichend als künstlerischer Generaldirektor beschrieben werden kann. Vielmehr hatte die Neustrukturierung des öffentlichen Theaters unter Maßgabe betriebswirtschaftlicher Effizienzkriterien markante Auswirkungen auf die Leitungsebene des Theaterbetriebs (Mandel/Zimmer 2021: 6). Der/die Intendant:in muss den Theaterbetrieb zunehmend als Quasi-Markt gestalten. Damit gehen neue unternehmerische Berufsanforderungen an die Intendanz einher. Gefragt sind seitdem mehr Kompetenzen der Teamorientierung und des ökonomischen Kalküls. Die Zwänge des unternehmerischen Theaters werden erheblich auch an die Beschäftigten weitergereicht, wie im Folgenden gezeigt wird.

4.3.6 Flexible Arbeit im Theater

Marktorientierte Steuerungsmodelle wirken als Flexibilisierungs- und Rationalisierungsmotor von Arbeit – auch im Theater (Schulz 2016; Dt. BV 2019). Die neuen Managementstrategien werden in Anlehnung an Sauer (2018) als eine zweidimensionale Marktorientierung des Theaterbetriebs gefasst. So wird die Produktion flexibler nach Kostengesichtspunkten organisiert und zugleich direkter an die Bedürfnisse des (Publikums-)Marktes angepasst.

Ein Ergebnis ist, dass das künstlerische Personal immer selbstverständlicher aus fest und temporär bzw. produktionsbezogen engagierten Beschäftigten besteht. Eine befragte Künstlerin schildert die Beschäftigtenstrukturen am Theater wie folgt:

»Von außen machen alle Theater, von innen gibt es ganz viele unterschiedliche Vertragsformen und Verbindlichkeiten« (EI_9: 1).

Die Beschäftigungsverhältnisse an den öffentlichen Bühnen werden kontinuierlich flexibilisiert. Zum Stichtag 1.1.2018 waren an den im Dt. BV organisierten, deutschen Bühnen 77.316 Erwerbspersonen beschäftigt. Die Anzahl des fest angestellten Personals ist gegenüber dem Vorjahr fast unverändert (plus ein Prozent), während das nicht ständig beschäftigte Personal prozentual doppelt so stark gewachsen ist (Steigerungsrate von 2,5 Prozent) (Dt. BV 2019: 5).

Damit setzt sich ein in den 1990er Jahren begonnener Trend in leicht abgeschwächter Form fort.

Auf sozialversicherungspflichtiger Basis waren an den im Dt. BV organisierten Bühnen in der Spielzeit 2017/18 44.821 Beschäftigte tätig. Dabei überwiegt das künstlerische Personal (18.061²), während in der Technik (8.886), Werkstätten (2.327), Maske (1.224) und Verwaltung (1.843) jeweils weit weniger Beschäftigte tätig sind. Nicht ständig beschäftigt waren 32.495 Mitarbeitende; und zwar auf Basis produktionsbezogener Gastverträge (16.117), in der Regel angestellt, als Abendgäste (6.167) oder mittels Werk- oder Dienstverträge (10.211), in der Regel selbständig (DT. BV 2019: 256).

Nach Alter machen beim künstlerischen Personal den kleinsten Beschäftigtenanteil Arbeitnehmende über 55 Jahre aus, ihr Anteil liegt bei unter 10 Prozent. Dagegen ist der Anteil der unter 25-Jährigen seit 2015 um etwa zwei Prozentpunkte gestiegen. Er liegt nun bei etwa einem Drittel. Die größte Beschäftigtengruppe stellt die Altersgruppe der 25-34-Jährigen mit 39 Prozent dar. Bezogen auf das Lebensalter ist die Mehrheit der Beschäftigten in den Berufsgruppen Schauspiel und Tanz unter 34 Jahre alt. Der Frauenanteil ist seit dem Jahr 2015 leicht gesunken, von gut 32 auf gute 30 Prozent in Westdeutschland und in Ostdeutschland von 37 Prozent auf 35 Prozent. Der Anteil von Künstler:innen nicht-deutscher Herkunft stagniert im gleichen Zeitraum in Westdeutschland bei 28,9 % und stieg in Ostdeutschland von 23,9 auf 28,3 Prozent (Schulz/Zimmermann 2020: 195-197).

Die Flexibilisierung von Arbeit am öffentlichen Theater zeigt sich an der Ausdifferenzierung der Beschäftigungsformen; v.a. an der Zunahme von produktionsbezogenen Gastverträgen sowie Dienst- und Werkverträgen. Traditionell werden Künstler:innen mit produktionsbezogenen Gastverträgen sozialversicherungs- und steuerrechtlich behandelt wie Arbeitnehmende. Dienst- und Werkverträge erhalten demgegenüber z.B. Regieführende oder Kostüm- und Bühnenbild. Sie arbeiten auf selbständiger Basis und im Rahmen von Honorarverträgen, teils über Jahre (Fenner 2021).

Fenner (2021) vergleicht anhand der Theaterstatistiken des Dt. BV die Entwicklung der produktionsbezogenen Gastverträge und der Dienst- und Werkverträge im Zeitraum 2004/2005 bis 2018/2019. Demnach haben sich die Gast-

2 Das künstlerische Personal unterteilt sich in Leitungspersonal (1.076), Sänger:innen (1.206), Chor (2.881), Orchester (5.184), Schauspieler:innen (1.844), Tänzer:innen (4.304), nicht-darstellerisches künstlerisches personal (4.304) sowie KJT und Figurentheater (329) (Dt. BV 2019: 256).

verträge im genannten Zeitraum verdoppelt (von 8.097 auf 16.183). Die Anzahl der Dienst- und Werkverträge ist um 77 Prozent gewachsen. Im Vergleich dazu hat die Anzahl der fest angestellten Theatermitarbeitenden nur um 5,5 Prozent zugenommen, von 38.342 auf 40.476 (vgl. auch Schulz 2013: 131; Norz 2016). Diese Zunahme wird umso drastischer, wenn man sich vor Augen führt, dass ihr eine erste Rationalisierungswelle in den 1990er Jahren voraus ging. Seit den 1990er Jahren bis zum Jahr 2009 hat sich die Anzahl der projektbezogenen Verträge von jährlich rund 6.900 auf 12.300 fast verdoppelt (Ebert et al. 2012: 112f).

Insgesamt hat sich das Verhältnis von Festangestellten zu Gastverträgen verschoben. Eine Folge ist, dass sich Theaterschaffende zunehmend in einer Grauzone zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit bewegen und hybride arbeiten (Manske 2015, 2016). Laut Fenner (2021) kamen in der Spielzeit 2004/2005 auf eine Festanstellung 1,6 Gastverträge. In der Spielzeit 2018/2019 betrug dieses Verhältnis eins zu vier. Dass mit der arbeitsorganisatorischen Fragmentierung des Ensembles zudem neue Konflikte und »Konkurrenzmechanismen in der internen Organisation« (Sauer 2018: 186) einhergehen, wird nun beleuchtet.

4.3.7 Atmende Ensembles

Die seit den 1990er Jahren eingesetzten Managementmodelle verfolgen die Idee von flexiblen Belegschaften. Der Anstieg von Gastverträgen, die Zunahme von produktionsbezogener Arbeit und folglich von »Projektkarrieren« hat weitreichende Auswirkungen auf die Beschäftigtenstruktur im Theater.

Es entsteht eine Fragmentierung der Ensembles, deren Ergebnis ich als *atmende Ensembles* bezeichne. Sie sind Bestandteil der marktorientierten Dezentralisierung der Belegschaft und beruhen auf einer schrumpfenden, aber flexibel gehandhabten Kernbelegschaft, die durch temporär beschäftigte Künstler:innen in unterschiedlichen Vertragsformen ergänzt wird. Dadurch bricht die Ensemblestruktur von einer festen Gruppe hin zu einem fluiden und »atmenden« Arbeitsteam auf.

Atmende Ensembles beeinflussen die Zusammenarbeit, aber auch die Kohäsion des Ensembles. Dies reicht von Fragen der zeitlichen Koordination der Proben und Aufführungen – etwa wenn ein Ensemble von einem Gast verstärkt wird, der/die aufgrund anderer Verpflichtungen, z. B. für Fernseh- oder Kinoproduktionen nur ein enges Zeitfenster für die nämliche Produktion aufbringen kann. Vormalig habe eine stabile »Kernbelegschaft« (Haak 2008: 70) dem

Theater Identität, Unverwechselbarkeit und Verlässlichkeit für das Publikum geboten.

Über die Folgen atmender Ensemblestrukturen wurde in den Interviews aus unterschiedlichen Perspektiven erzählt. Es entstehen Stamm- und Randbelegschaften, wie man sie aus dem Industriebereich kennt. Wenngleich manch einer sich sofort an die Problematik der Leiharbeit erinnern fühlen mag (z.B. Brinkmann/Nachtwey 2014), folgt das Theater auch in diesem Punkt seiner eigenen Logik. Denn je nach Theaterstandort und abhängig davon, welche Managementstrategie die Leitung verfolgt, stellt die Zugehörigkeit zur Randbelegschaft nicht notwendig eine sozial benachteiligte, sondern bisweilen eine privilegierte Position im Beschäftigungsgefüge dar.

In solchen Fällen erhält das Ensemble aus Sicht der Befragten einer Art Zubringerfunktion für den ›Stargast‹, sie werden oder fühlen sich bisweilen etwas degradiert. Auf dem anderen Ende der Skala verstärken Gäste nicht als Stars das Ensemble, sondern sind, überspitzt gesagt, Aushilfskräfte. Offenkundig bilden die atmenden Ensembles ein Kontinuum ab. Wenn Gäste als symbolisches Kapital einer Inszenierung eingesetzt werden, tragen sie zur künstlerischen und ökonomischen Aufwertung und Profitsteigerung von Produktionen bei, während zugleich die Position von regulären Ensemblemitgliedern schwächer wird. Gäste haben dagegen den Status von Zugpferden. Sie lassen die Kassen klingeln und tragen zur symbolischen Aufwertung der Produktion bei.

Im Grunde ist die identifizierte Installierung von Stamm- und Randbelegschaft eine spezifische Ausprägung der bekannten Superstarlogik der Kulturbranche (vgl. Lutter 2013; Menger 2014). In den Interviews wird das Phänomen *atmendes Ensemble* unter anderem wie folgt beschrieben.

»Besonders die Leute, die gastweise da sind. Die müssen natürlich die Produktion toll finden, die können sich ja gar nicht leisten zu sagen, ›das ist aber ne Scheiße, was wir hier machen‹. Weil wenn die rausfliegen, dann arbeiten die vielleicht nie wieder (hier an diesem Haus, A.M.). Und das werden die sich schön dreimal überlegen.« (KI_3: 26/938-942).

»Also Gäste ist kein Problem, was toll ist, was aber dazu führt, dass man als Ensemble Zubringer ist. Also, man hat die Stücke und man hat die großen Namen, man hat die Stoffe und vielleicht hat man auch noch ein paar große Gästenamen und füllt man auf mit Ensemble.« (KI_4: 5, 172/176).

4.3.8 Das unternehmerische Theater

An dieser Stelle ist Zeit für ein kurzes Zwischenfazit. In den vergangenen drei Dekaden wurde der Theaterbetrieb als eine Art Quasi-Markt modelliert. Darin werden neoklassische Denk- bzw. politische Gestaltungsansätze angewandt, die auf indirekte Steuerung und Kostendegression setzen (Bendixen 2001: 177ff.).

Dabei offenbart die Analyse eine in ihren Auswirkungen verblüffende Zeitenwende. Denn ursprünglich war die öffentliche Hand angehalten, die Kunst des Theaterbetriebs vor marktwirtschaftlichen Zwängen zu schützen bzw. die ungetrübte Tendenzausübung zu gewährleisten. Demgegenüber forciert die kulturpolitische Anrufung des Theaters als Quasi-Markt eine Zuspitzung seines ökonomischen Dilemmas. Hierzu gehört etwa der Einzug von Zielvereinbarungen, während eine Budgetierung zum Erfolgsmaßstab von künstlerischen Leistungen wird. Auf dem Weg zu diesem Erfolg wurde die Theaterlandschaft nach Kostengesichtspunkten rationalisiert. Schließlich wurde nicht nur eine Flexibilisierung der Belegschaft eingeleitet, sondern auch die Leitungsebene rational eingeeht.

Als Flexibilisierungsstrategie spielen ›atmende Ensembles‹ eine besondere Rolle. Dadurch werden die Produktionen an ökonomisch getriebene Vorgaben seitens Kulturpolitik und Management als Maßstab für künstlerischen Erfolg angepasst. Dies ermöglicht eine weitgehende Rückkopplung und folglich Transformation der künstlerischen Logik an eine auf den Theaterbetrieb übertragene Marktökonomie. Es kann daher nicht verwundern, dass insbesondere das künstlerische Personal einem starken Rationalisierungsdruck unterliegt oder dass beispielsweise Probenzeiten verkürzt werden. Überdies werden neue Konkurrenzverhältnisse innerhalb der Belegschaft etabliert, nicht zuletzt durch die Budgetierung von künstlerischen Leistungen.

In diesem Zuge zeichnet sich auch eine strukturelle Aufweichung der Führungsstrukturen im Theater ab. Obgleich an einer charismatisch legitimierten Betriebsführung im Kern festgehalten wird, muss sich die Intendanz neben der künstlerischen Kernkompetenz mithin entweder selbst zum kostengetriebenen Theatermanager mausern oder sich mit einer betriebswirtschaftlich fokussierten Geschäftsführung ins Benehmen setzen. Das Berufsprofil der Intendanz kann folglich nicht mehr hinreichend als Generaldirektor im Sinne von Max Reinhard beschrieben werden.

Zwar ist die künstlerische Arbeit nach wie vor in personengebundene Abhängigkeitsstrukturen eingebettet, die viele Schauspieler:innen mit Willkür

und Tyrannei verbinden (vgl. auch Schmidt 2019a). Zeithistorisch neu ist aber, dass sich diese Beziehung durch ein zunehmend wirtschaftlich legitimes Machtpotenzial auszeichnet. Vielmehr ist auch die Theaterleitung mit neuen ökonomischen und arbeitsorganisatorischen Handlungsanforderungen konfrontiert, die selbstverständlich auch bei den Beschäftigten ankommen.

Insgesamt dekliniert sich das unternehmerische Theater zunehmend nach ökonomischen Maßstäben. Dadurch wird die Leistung des künstlerischen Personals vermehrt zu einem ökonomischen Kostenfaktor. Eine Folge der Implementierung von atmenden Ensembles ist eine weitere Fragmentierung von ohnehin befristeten Beschäftigungsverhältnissen.

So agiert eine größer werdende Fraktion von Bühnenkünstler:innen mit einem Gaststatus des Ensembles. »Gäste« arbeiten oft hybride, pendeln also zwischen verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen und/oder suchen ein saisonales Engagement in einem privaten Theater. Einige wählen den Exit und wandern in die freie Szene der darstellende Künste ab. Was sie dort erwartet, ist ein Thema des nächsten Kapitels.

4.4 Arbeit als Distinktionsprojekt der freien Szene

Das »freie Theater« umfasst mehr als Arbeit an einem Theater. Der Vielfalt der Arbeitsverhältnisse und -strukturen und dem Selbstanspruch ihrer Akteur:innen wird man eher gerecht, wenn man von Freien Darstellenden Künsten (FDK) spricht (vgl. BFDK 2016). Damit drängt sich die Ambivalenz der Freiheit in den Vordergrund: das Verhältnis von marktgetriebenen Risiken und sozialer Frage versus die Leidenschaft und Prekarisierungsanfälligkeit von Kulturarbeit (Hirsch 2022).

Arbeitsverhältnisse in der freien Kulturszene entsprechen in geradezu prototypischer Weise dem, was als postfordistische und kreativ-unternehmerische sowie (selbst-)prekarisierende Arbeit gilt (vgl. Boltanski/Chiapello 2006; Bröckling 2007; Lorey 2007; Reckwitz 2012): Dazu zählt vor allem die nach authentischer Selbstverwirklichung strebende Arbeit am freien Theater und die flexible Organisation sozial marginal abgesicherter Projektarbeit. Im bürgerlich geprägten, patriarchal geführten Theaterbetrieb fand und findet die freie Szene ein soziales Abgrenzungsmodell (Hänzi 2013; Tinius 2017). Demgegenüber ist die Idee der FDK das Prinzip des Selbermachens in jeder Phase der theatralen Produktion (Matzke 2013; Lucassen 2019). Das verspreche

eine »möglichst große Kontrolle des Einzelnen über die Produktion.« (Matzke 2013: 270), sowie Unabhängigkeit von institutionalisierten Strukturen.

4.4.1 Eine prekäre Profession

Die »freie Szene« bildet die Gesamtheit aller prekär professionalisierten Künstler:innen ab. Darunter Ensembles, Einrichtungen und Strukturen in freier Trägerschaft aus den Bereichen Bildende Kunst, Tanz, darstellende und performative Künste, Musik, Literatur sowie alle spartenübergreifenden und transdisziplinären künstlerischen Arbeiten ab (vgl. LAFT Berlin 2020). Die freien darstellenden Künste (FDK) als Teil der freien Szene umfassen Initiativen und Projekte in nicht öffentlicher Trägerschaft und folgende Genres: Schauspiel-, Tanz-, Kinder- und Jugendtheater sowie Figuren- und Musiktheater (Koß et al. 2018: 5).

Freie darstellende Künstler:innen sind in der Regel Solo-Selbstständige. Sie arbeiten als solche nicht weisungsungebunden, tragen alle wirtschaftlichen Risiken ihrer Existenz alleine, sind aber als selbstständige Künstler:innen in der Künstlersozialkasse pflichtversichert (Manske 2012). Als Selbstständige haben sie bei Auftragsmangel nicht den Anspruch auf Lohnersatzleistungen durch das ALG I (Haak 2008: 244).

Als Solo-Selbstständige bekleiden darstellende Künstler:innen, wie Solo-Selbstständige generell, eine hybride Zwischenposition zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden, da sie ihre Arbeitskraft unternehmerisch verwerten müssen, während sie existenziell abhängig sind vom Verkauf ihrer künstlerischen Arbeitskraft. Ihre Arbeitsleistung erbringen sie in Eigenregie und im Rahmen zeitlich befristeter Projekte, wofür meist Fördergelder z.B. bei den kommunalen Kulturverwaltungen beantragt werden. Sie sind insofern Arbeitskraftunternehmer:innen (Voß/Pongratz 1998; vgl. Bührmann et al. 2018).

4.4.2 Ein künstlerkritischer Gründungsmythos

Die freie Szene ist Ende der 1960er Jahre aus der Opposition gegen das institutionalisierte Theater entstanden. Sie entstand als Teil der damaligen, mit künstlerkritischen Werten imprägnierten »Alternativbewegung« (Fülle 2014: 27). Ihr Ziel war es, selbstbestimmt, gesellschaftskritisch und weniger hierarchisch, sondern »authentisch« zu arbeiten, nicht zuletzt Kunst und Alltag einander näher zu bringen.

Das freie Theater ist daher in gewisser Hinsicht als ein politischer Befreiungsversuch zu sehen. Und zwar nicht nur als Befreiung vom herkömmlichen Theaterbetrieb, sondern auch aus der ›bürgerlichen Arbeits- und Konsumgesellschaft‹. Der Entstehungskontext der institutionell nicht geförderten freien Theaterarbeit ist somit eng gebunden »an die gesellschaftlichen und politischen Vorstellungen der Linken.«, schreibt Büscher (1987: 385) in der ersten wissenschaftlichen Reflexion zum Thema ›Freie Szene‹.

Das freie Theater war ein Bestandteil der jugendlichen Protestbewegung von 1968 (Siegfried 2008). Deren »radikale Kritik der Institution« (Bücher 1987) bestand zum einen in einer institutionellen Theaterkritik und zum anderen darin, allgemeine »politische, gesellschaftskritische und emanzipatorische Impulse zu vermitteln« (Fülle 2014: 27). Die freie Szene wollte die herrschenden Strukturen der Gesellschaft erkennen, kritisieren und transformieren (Weigl 2018: 12).

In ihrer Entstehungszeit suchte sie deutlich Distanz zum etablierten Kunstbetrieb, indem sie »sich vom großen Tross der als Epigonen und Traditionalisten verrufenen Kollegen und Kolleginnen« absetzte (Müller-Jentsch 2018: 267). Als künstlerisch fundierter Distinktionszusammenhang einerseits und in enger Wechselwirkung mit den damaligen Protestbewegungen der neuen sozialen Bewegungen andererseits stand das freie Theater in einer engen Beziehung mit politischen Auseinandersetzungen auf der Straße. Das damalige »Straßentheater« etwa trägt diese Reminiszenz sogar im Titel (Bücher 1987).

Indem es sich mit den politischen Bewegungen solidarisch erklärte, teils auch deren Ansichten teilte, hat das freie Theater aktuelle gesellschaftspolitische Themen zum Gegenstand einer theatralen Auseinandersetzung gemacht. Die freie Szene brachte vielfach symbolisch aufgeladene Themen der damaligen Gegenwart auf die Bühne, wobei die kulturellen Folgen der heute als post-68er geltende Ära durchaus kritisch gewertet wird (Boltanski/Chiapello 2006). Nichtsdestoweniger unterstützte etwa der SDS (Sozialistischer Deutscher Studentenbund) den Unabhängigkeitskampf in Algerien, protestierte gegen die Diktatur in Spanien und die Apartheidpolitik in Südafrika, rief zur Solidarität mit dem palästinensischen Befreiungskampf oder mit der Black-Power-Bewegung in den USA auf.

Hierzulande war der sozialhistorische Humus, der die freie Szene hervorbrachte, verwoben mit dem Attentat auf Rudi Dutschke und Benno Ohnesorg über die Gründung der RAF, dem sog. »Deutschen Herbst 1977«. In den 1980er Jahren war die Gründung der Partei »Die Grünen« bedeutsam für das links-al-

ternative Selbstverständnis freier Künstler:innen und reicht heute bis hin zur Diffamierung als »links-grün versifft Weltanschauung« durch rechtsradikale Parteien der Gegenwart (AfD) und deren Bekämpfung. Das alles kann hier nicht weiter erläutert werden. Es soll aber zumindest daran erinnert werden, um den sozialhistorischen Kontext des freien Theaters ein wenig einzubetten (vgl. Maurer 2019: 364; Rucht 1998; Rucht/Neidhard 2020).

Das künstlerische Markenzeichen der FDK ist, dass sie in der Regel ihre Dramen selbst erarbeiten und weniger durch den Kanon bürgerlicher Literatur geprägt sind (Schneider 2007: 87). Angetrieben vielmehr von der Idee die bürgerliche Vorherrschaft im Theater aufzubrechen, inszeniert und popularisiert die junge, freie Theaterszene der 1970er Jahre zeitgenössisch »neues Volks-, Straßen- und Polit-Theater, wie z.B. Clownstheater, Animationsspiele, Straßen- und Wandertheater (Büscher 1987). Damit bildeten sich auch »neue ästhetische Formen der Bühnenkunst« heraus (Fülle 2014: 28).

Von Beginn stellt das freie Theater eine Art netzwerkförmiger Verbund dar und stützt sich auf eine »kollektive Identität«, die als solidarische Gemeinschaft erfahren wurde. Teil dieser kollektiven Identität war es durch die »Aneignung neuer Räume« »neue Verbindungen von Leben und Kunst« (Heering 2014: 26) als herrschaftsfreie Räume zu schaffen (Rucht/Neidhard 2020: 839; ähnlich Maurer 2019).

Insgesamt nährt sich das Selbstverständnis der freien darstellenden Künste aus einem sozialkritischen Impetus. Denn das freie Theater steht in der Tradition von etwa Brecht und Piscator, dem Agit-Prop-Theater, der Volksbühnenbewegung oder dem Armen Theater (Matzke 2013: 261). Aus bewegungsanalytischer Perspektive fasst Maurer (2019: 369) deren Ansprüche an eine neue Gesellschaftsordnung für die Qualität menschlichen Lebens im Sinne der Realisierung der eigenen Subjektivität als emotional angelegte Gesellschafts- und Kulturkritik (Boltanski/Chiapello 2006).

Vor diesem Hintergrund wird nicht nur Selbstverwirklichung gefordert, sondern auch Kapitalismuskritik. Insbesondere in ihrer Entstehungszeit fuhr die freie Szene somit »Abstand durch Distinktion heraus.« (Müller-Jentsch 2018: 267). Als Wegweiser dient(e) der Glaubenssatz (*illusio*), dass die FDK künstlerisch innovativ sowie sozialkritisch und aufgeklärt sind. Die DNA der freien Szene besteht demnach darin, dass ihre Akteur:innen an eine künstlerische und soziale Erneuerung der darstellenden Künste glauben.

4.4.3 Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse

Die Erwerbstätigen der freien darstellenden Künste passen nicht in das duale Schema von selbständig oder abhängig (Haak/Schmid 2001). Zudem ist seit einiger Zeit zunehmend die Rede von hybrider Arbeit. Sie stellt eine Spielart von flexibler Arbeit in der Grauzone von abhängiger und selbstständiger Arbeit dar. In der Praxis sieht das oft so aus: Mal selbstständig, mal abhängig, mal beides zusammen, je nachdem, wie es kommt (Bühmann et al. 2018; Manske 2015, 2016).

Ein wichtige Rolle spielt darin prekäre, selbständige Arbeit. Im Jahr 2019 arbeiteten in den darstellenden Künsten etwa 43 Prozent aller Erwerbstätigen auf sozialversicherungspflichtiger Basis; von insgesamt 111.300 Erwerbstätigen waren 48.578 auf sozialversicherungspflichtiger Basis tätig (BmWi 2020: 39). Die Anzahl der Mini-Selbständigen, d.h. selbständige darstellende Künstler:innen mit einem Jahreseinkommen unterhalb der Umsatzsteuergrenze ist zwischen 2009 und 2018 um etwa 46 Prozent gestiegen, von 34.072 im Jahr 2009 auf 49.828 im Jahr 2018. Die Anzahl der Selbständigen mit einem Einkommen oberhalb der Umsatzsteuergrenze stieg hingegen vergleichsweise gering an, nur um 5.139 (Schulz 2020: 244).

Bezogen auf Berufsgruppen erleben die Bühnen-, Film-/TV-Künstler:innen einen besonders starken Zuwachs, aber auch die Dienstleistungen für die darstellenden Künste werden beliebter, wohinter sich beispielsweise Projektbüros oder Produktionsmanager:innen verbergen (Schulz 2020: 244). Sie spielen im Professionalisierungsprozess der FDK eine zunehmend wichtige Rolle, da sie eine Art Gatekeeperfunktion übernehmen, ähnlich den Agenturen in der Fernseh- und Filmwelt.

Schulz (2020) wertet die Daten der Künstlersozialkasse aus, womit sich die Sozialsituation von freien darstellenden Künstler:innen noch etwas genauer nachzeichnen lässt, weil sie 18 Berufsgruppen zugrunde legt. Im Vergleich der vier in der KSK versicherten Berufsgruppen (Wort, Bild, Text, Performance) stellen die darstellenden Künste die kleinste Versichertengruppe. Laut KSK ist deren Versichertenzahl in den Jahren 2013 bis 2019 von 25.983 auf 29.242, d.h. um 3.259 Erwerbstätige und damit um etwa 13 Prozent gewachsen (Schulz 2020: 360).

Differenziert man nach Geschlecht, zeigt sich, dass die freien darstellenden Künste im Grunde eine gemischtgeschlechtliche Branche sind. Weiblich segregiert sind die Bereiche Bühnenbild/Szenenbild/Kostümbild/Maskenbild/Lichtdesign, Ausbildung Darstellende Kunst und Choreografie (Frauenanteil

70-80 %), während die Tätigkeitsbereiche Artist:in/Clown:in/Zauberer:in, Kabarettist:in; Regisseur:in, Filmemacher:in, Spielleiter:in; Kamera, Schnitt und Editing männlich segregiert sind (Männeranteil 65-80 %). Die größte Versicherungengruppe mit mehr als jeweils 4.000 Versicherten machen Schauspiel, Regie, Spielleitung aus und damit ein nach Geschlecht paritätisch besetzter Beruf und zwei männlich dominierte Bereiche (Schulz 2020: 363).

Die Situation von selbständigen darstellenden Künstler:innen lässt sich mit Haak (2008) wie folgt zusammenfassen: Sie sind in einem besonderen Ausmaß mit wirtschaftlichen und sozialen Risiken konfrontiert. Erfolg und Misserfolg liegen extrem nahe beieinander. Während wenige Künstler:innen Spitzeneinkünfte erzielen, befindet sich eine große Gruppe in dauerhafter Unterbeschäftigung bei gleichzeitig geringem Einkommen. Die Diversifizierung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse ist primär auf die Zunahme hybrider Arbeitsverhältnisse zurückzuführen, die auch durch den starken Anteil von Mini-Selbständigen und deren prekäre Einkommenslage verstärkt wird. Eine Befragte bringt die Verhältnisse wie folgt auf den Punkt.

»Es ist so, die Künstler arbeiten ja nicht an Häusern, sondern er bzw. sie beantragt ein Projekt, und bei sich persönlich stellt er dann die anderen Künstler:innen an, also Dramaturgen usw. Der einzelne Künstler [...] hat [...] Honorarverträge mit Leuten, die ihn unterstützen.« (EL₁₇: 10).

4.4.4 Professionalisierung und Institutionalisierung

Seit den frühen 1990er Jahren findet ein Prozess der Professionalisierung sowie Institutionalisierung der freien Theaterszene statt. Sie zeigt sich beispielsweise darin, dass die Akteur:innen zunehmend tertiäre Bildungsverläufe einschlagen und Produktionshäuser, eigenständige Kinder- und Jugendtheater sowie Puppen- und Figurentheater gründen. In der Regel agieren die künstlerischen Protagonist:innen der freien Szene im Rahmen von drei Akteurs- und Organisationskonstellationen (Bundestag 2005; Goebbels 2013; Matzke 2016; Tinius 2017).

- 1) *Projektgesteuerte Kollaborationen von Einzelkünstler:innen*: getragen von einer oder mehreren Künstler:innen, die eine Projektförderung bei Zuwendungsgebern erhalten. Die Umsetzung eines Projekts erfolgt entweder innerhalb des personellen Rahmens der Antragstellenden als eine zeitlich befristete Arbeitskooperation, etwa in der Rechtsform einer GbR,

und/oder unter Hinzuziehung von meist auf Honorarbasis beschäftigten, zusätzlichen (künstlerischen sowie administrativen) Personals. Beispiele wären etwa Antje Pfundtner oder Monika Gintersdorfer.

- 2) *Freie Gruppen*: Auf Dauer angelegte, kollektive Kooperationen werden von Künstler:innengruppen in verschiedenen Rechtsformen getragen (GbR, GmbH; Genossenschaft). Hierbei handelt es sich um kontinuierlich zusammenarbeitende künstlerische Teams, die je nach Projektanlage andere darstellende Künstler:innen auf Honorarbasis engagieren. Freie Gruppen beschäftigten in der Regel: Regisseur/Choreograf, Bühnenbildner, Kostümbildner, Komponist, Musiker, Licht-, Ton- Videotechniker, Darsteller (Tänzer, Schauspieler, Sänger, Musiker) evtl. auch Autor/Dramatiker. Beispiele wären etwa SheShe Pop, Markus & Markus oder die Azubis.
- 3) *Freie Häuser*: Produktions- und Spielstätten: Seit den 1990er Jahren entstanden zunehmend Produktionshäuser ohne festes Ensemble. Sie sind nicht wie der klassische Theaterbetrieb um ein Repertoire herum organisiert, sondern stellen ihre Spielstätten in der Regel Einzelkünstler:innen oder Kollektiven zur Verfügung. Ihr künstlerischer Betrieb lebt von Koproduktionen, die in der Regel auf Basis von produktionsbezogenen Verträgen realisiert werden, in die die Künstler:innen üblicherweise die Projektgelder als Finanzierungsbudget einbringen, während vom Haus der Name, die Logistik, teilweise auch Personal und Sachmittel gestellt werden. Institutionell handelt es sich um ein Hybrid zwischen freier Kollaboration und Theaterbetrieb, da diese Häuser zwar kein festes Ensemble, aber dennoch feste Beschäftigte aufweisen, je nach Hausgröße von einer Handvoll bis mehrere Dutzend Angestellte (Bundestag 2005: Tiedemann).

Die Kooperation in den unterschiedlichsten Formen von Selbstständigkeit ist nach Einschätzung von Interessenverbänden gegenwärtig die meist verbreitete Arbeitsform (LAFT 2008). Auch nicht-künstlerische Kooperationspartner sind laut BFDK (2016) für 60 % seiner Mitglieder eine wichtige Ressource, beispielsweise Bildungseinrichtungen wie Kindertagesstätten, Schulen und Hochschulen. Dabei handelt es sich meist um punktuelle Kooperationen (48 %), also um einmalige Kurse oder Workshops, während fortlaufende Kurse oder Workshops verstärkt Akteur:innen mit eigenen Spielstätten anbieten (34 %). Demgegenüber wird laufende, künstlerischer Einzelunterricht eher von Einzelkünstler:innen sowie Gruppen mit eigener Spielstätte angeboten (14 %) (BFDK 2016: 38, 44).

Zwar existiert auch in freien Projekten in der Regel eine künstlerisch verantwortliche Leitung, die das Projekt künstlerisch konzeptioniert und gegebenenfalls Projektgelder einwirbt. Dennoch haben sie keine vergleichbare symbolische Machtposition inne wie die Intendanz am Stadttheater. Vielmehr sind bis heute die Arbeitsprozesse davon geprägt, dass alle Beteiligten, auch die Darsteller:innen, in die Gestaltung der Produktion einbezogen werden (Matzke 2016: 19). Berufsbilder fließen in den FDK ineinander, wie ein befragter Experte aus dem Vorstand des DFDK Hamburg nachfolgend erläutert.

»Hier switchen die Leute sehr oft zwischen den Berufsbildern, die sind in einem Projekt Dramaturg, in einem anderen Produktionsleitung und woanders, sogar, stehen sie selbst auf der Bühne ...« (EL_17: 4).

Nichtsdestoweniger differenzieren funktionale Positionen analog zur Arbeitsteilung des Stadttheaters in Regie oder Choreographie, Dramaturgie, Ausstattung (Bühnenbild und Kostüm), Lichtdesign, Komposition/Musikalische Leitung, evtl. Video- oder Mediengestaltung, Licht- und Tontechnik und Darstellende Künstler:innen (BFDK 2016: 17; Deutscher Bundestag 2005: 621).

Produktionshäuser der FDK bilden dem Stadttheater homologe Positionen jenseits des künstlerischen Personals aus: Geschäftsführung/Künstlerische Leitung, Technische Leitung, Dramaturgie, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Marketing, Vertrieb, künstlerisches Betriebsbüro, Buchhaltung, Vorstand und Beirat/Aufsichtsrat. Als Beispiele für Berlin sind etwa die Sophiensäle, das HAU oder das Radialsystem zu nennen, in Hamburg steht Kampnagel, in Düsseldorf das Forum Freies Theater bis hin zu kleineren Häusern wie dem Theaterhaus Hildesheim (Matzke 2016: 20).

4.4.5 Soziale Polarisierung

Durchaus nicht alle freien darstellenden Künstler:innen arbeiten in eigenständig eingeworbenen Projekten. Viele sind auch auf Honorarbasis in wechselnden Projekt-Konstellationen tätig. Darin drückt sich ein Teil des Subventionsdilemmas, seiner Wettbewerbslogik und geringen ökonomischen Spielräume aus: geförderte Projekte sind ein knappes Gut, sodass grundsätzlich ein Ressourcenmangel herrscht. Hinzu kommt ein weiteres, typisches Phänomen des Kultursektors, nämlich eine soziale Polarisierung (vgl. z.B. Lutter 2013).

Obgleich es dem Selbstverständnis der freien Szene widerspricht, lassen sich auch dort »Monopolgewinne« (Haak/Schmid 2001: 165) beobachten. Haak und Schmid umschreiben damit einen Effekt der Winner-takes-all-Logik

auf Künstler:innenarbeitsmärkten. Der »Gewinner streicht alles ein und die Konkurrenten gehen leer aus« (Haak/Schmid 2001: 165). Um dieses Risiko zu handhaben, bestehe die Strategie darin eine Monopolstellung zu erobern und damit auch symbolisches Kapital durch Engagements und öffentliche Anerkennung zu akkumulieren. So könne ein »Netzwerk positiver Rückkopplung« (Haak/Schmid 2001: 165), entstehen – oder im Zweifel die anhaltende Hoffnung auf den Durchbruch, oft auf einem prekären Niveau (Abbing 2002; McRobbie 2016). Illustrieren möchte ich diesen Mechanismus nun an einer prominenten Figur der FDK, bevor ich später noch einmal darauf zurück komme.

Mieke Matzke verkörpert im Feld der FDK als Theaterwissenschaftlerin und Performancekünstlerin im Kollektiv SheShePop eine wichtige (und in der Szene viel zitierte) Kristallisationsfigur: Performance Künstlerin und zugleich Professorin für Gegenwartstheater an der Universität Hildesheim, pendelt sie in privilegierter Weise zwischen den Welten der Kunst und der Wissenschaft. Sie sorgt einerseits für einen Wissenstransfer zwischen den Sphären und steht andererseits für eben die Logik der strukturell getriebenen Monopolisierung von Ruhm und Status in der Kunstwelt. Am anderen Ende stehen Akteur:innen, die existenziell ans Kunstfeld gebunden sind. Für jene ist die künstlerisch-kreative Arbeit zwar oft ein Traumberuf. Zugleich ist die mangelnde Planbarkeit ihrer Arbeit und Erwerbsbiographie sowie die konflikthafte Verknüpfung von Arbeit und Leben in der Regel ein materieller, sozialer und psychischer Belastungsfaktor.

Probleme bereiten insbesondere die arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen, die am Arbeitnehmer-Unternehmer-Gegensatz orientiert sind, sowie die Problematik der Altersarmut. Doch auch die Aufnahmekriterien der KSK können zum Ausschlusskriterium werden, beispielsweise auch für die relativ neue Feldposition der Produktionsleitungen und -manager. Dieser Individualberuf ist eigentlich ein Ausdruck einer voranschreitenden Professionalisierung der FDK. Denn das Kulturmanagement wird als Tätigkeitsbereich in der freien Szene bedeutsamer:

Als Antwort auf eine verzweigte und kaum übersichtliche Fördersituation sowie auch als Ausdruck neuer Berufspfade in den FDK hat sich die Position einer professionellen Produktionsleitung ausgeprägt. Dabei handelt es sich um eine nicht-künstlerische Dienstleistung für die darstellenden Künste.

Eine der Interviewten arbeitet neben einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Interessenverband der FDK als Kulturmanager:in. Sie/er sieht es als Aufgabe durch ein Produktions- und Dramaturgiebüro »Kunst zu ermöglichen« (EI_28:

2/41). Dabei umfasst diese Position nicht nur die unmittelbare Vermarktung eines Stückes oder Projektes, sondern auch die Anbahnung von Projekten. Beratung sowie Unterstützung in der Antragsphase zu leisten, beschreibt das Berufsprofil von Kulturmanager:innen, beispielsweise bei der Auffindung von potenziellen Geldgebern, Ausschreibungen und beim Verfassen von Förderanträgen (BFDK 2016: 13).

Doch da der neue Berufspfad der Produktionsberatung in den Augen des KSVGs eine vermeintlich kunstferne Dienstleistung darstellt, kommt es zu sozialen Absicherungsproblemen, wie eine andere Interviewperson erzählt.

»Allgemein die soziale Absicherung, Rente ist n Thema, da macht man sich keine Gedanken und kann im Moment eh nichts abschätzen, und man will sich damit auch nicht so richtig beschäftigen. Und trotzdem weiß ich aber, der Krankenversicherungs-Beitrag, wenn man nicht in der KSK ist, ist eigentlich viel zu hoch. (Frage der Interviewerin: Kennst Du denn Leute, die nicht in der KSK sind?). Ja, das letzte Jahr mich zB., weil ich ja Projektleitung gemacht habe und kein Künstler war – und dann kann man eigentlich in dem Bereich nicht arbeiten, dann ist es zu teuer – ... dann kommt schnell die Grenze, dass Du umsatzsteuerpflichtig bist. Weil Du kannst halt nirgendwo die 19 % draufschlagen, das geht nicht. In den Projekten wird in der Regel so kalkuliert, dass alle in der KSK sind. Also der Punkt, wenn man grade über die Umsatzsteuergrenze drüber ist, kann man sein Geschäft eigentlich aufgeben. Und darüber hinaus, das ist ne Falle geradezu, weil Du nie soviel verdienen wirst in dem Bereich, dass es für Dich okay ist, die 19 % abzuführen.« (EI_17: 18/581-588).

Jedes neue Projekt bzw. jeder Projektantrag wird zu einer Bewährungsprobe für die Kunstproduzent:innen, die über den Beschäftigungsstatus sowie über den künstlerischen Ruf im Feld, die Arbeitsbedingungen und ihre Effekte auf die Erwerbsbiographie bestimmen. Das zeigt auch das Beispiel einer international erfolgreichen Künstlerin, mit der ich am Rande einer Tagungsbeobachtung sprach. Sie erzählte, dass sie als freie Regisseurin etwa fünf Projekte pro Jahr realisieren müsse, um ein auskömmliches Jahreseinkommen zu erwirtschaften. Alle zwei Monate schreibe sie Projektanträge und pendele zwischen freier und fester Szene. Als Regisseurin an gut situierten Häusern verdiene sie etwa doppelt so viel wie als freie Regisseurin, erzählt sie.

4.4.6 Arme Poeten im unternehmerischen Selbst

Freie darstellende Künstler:innen sind vom ökonomischen Dilemma der Projektabhängigkeit in besonderer Weise betroffen. Denn sie stehen in einem existenziellen Abhängigkeitsverhältnis von den kulturpolitischen Zuwendungsgebern. Allerdings werden die Förderinstrumente seit einigen Jahren überarbeitet.

Den förderpolitischen Anpassungen liegt die empirisch evidente Erkenntnis zugrunde, dass die Sozillagen in den darstellenden Künsten extrem prekär sind, da in den FDK besonders geringe Verdienste erzielt werden. Hinzu kommt, dass sich die Förderstrukturen entsprechend der föderal organisierten Kulturhoheit der Länder innerhalb Deutschlands recht stark unterscheiden.

Um ein existenzsicherndes oder gar auskömmliches Leben zu bestreiten, bräuchten die Künstler:innen nach Berechnungen des BFDK 140 bis 150 Aufführungen im Jahr. Auf diese hohe Schlagzahl kommen nur etwa 10 % der Akteur:innen (BFDK 2016: 18). Der überwiegende Anteil der freien darstellenden Künstler:innen ist dagegen nicht ganzjährig beschäftigt (54 %) (BFDK 2016: 74). Vielmehr muss etwa die Hälfte der alleinselbständigen, darstellenden Künstler:innen im Schnitt vier Monate pro Jahr ohne Engagement überbrücken (Schulz 2013: 164) – das dürfte der zentrale Grund dafür sein, dass hybride Arbeitsverhältnisse an der Tagesordnung sind, in denen die Akteur:innen sich neben ihrer künstlerischen Tätigkeit noch einen ›Brotjob‹ suchen, um den Lebensunterhalt zu verdienen.

Blumenreich (2016) gibt einen Überblick über die Förderstrukturen und -instrumente der Kommunen und Bundesländer. Hervorzuheben ist der für vorliegende Untersuchung interessante, empirische Befund, dass Blumenreich (2016) i.A. der Interessenvertretung der FDK erstellt und von der Kulturpolitischen Gesellschaft gefördert wurde sowie dass fast alle Landesverbände des BFDK auch als Auftraggeber für wissenschaftliche Studien fungieren, also professionell, vernetzt und ressourcenstark agieren.

Im Kern lassen sich drei kulturpolitische Förderlinien unterscheiden: Projektförderung, Konzeptionsförderung, institutionelle Förderung (Sassmannshausen 2013). Die Projektförderung umfasst in der Regel einjährige Zuwendungen zur Deckung von fachlich, inhaltlich und finanziell abgrenzbaren Ausgaben. Die institutionelle Förderung ist eine überjährige Förderung der Künstlerpersönlichkeit, wobei in Hamburg auch Geschäftsstellen von Interessenver-

tretenungen darunter fallen. Die Rechtsgrundlagen der Förderungen und Zuwendungsarten sind §§23 und 44 der Bundeshaushaltsordnung der Länder.

In der Projektförderung fördern die Kommunen im Kern Produktionen, Neuinszenierungen und Festivals, wobei ein Gutteil der Kommunen dieses Instrument auch zur Förderung von Interessenvertretungen, wissenschaftlichen Dokumentationen, Wettbewerben und Aus- und Fortbildungen der Künstler:innen einsetzt. Entsprechend groß ist die Spanne der Zuwendungsempfänger:innen (1-130 im Jahr 2015). Auch die Bundesländer verfügen über unterschiedliche Formen der Projektförderung. Überwiegend werden damit Neuinszenierungen, Festivals, zu einem geringeren Anteil auch Wettbewerbe, Gastspiele, Nachwuchsförderung, Aus- und Fortbildungen in Form von sogenannte »Anteilsfinanzierungen« gefördert. Voraussetzung hierfür war in knapp der Hälfte der Bundesländer, dass die Künstler:innen eine kommunale Ko-Finanzierung einwerben mussten (Blumenreich 2016: 181f.).

In der institutionellen Förderlinie förderten die Kommunen in der Förderperiode 2015 im Schnitt sieben Künstler:innen mit und ohne eigene Spielstätte sowie auch semi-professionelle oder Amateurtheater mit sehr unterschiedlichen Fördersummen, durchschnittlich mit 700.000 Euro (Median 440.000 Euro). Die Bundesländer fördern in dieser Linie professionelle, nicht-kommerziell ausgerichtete Akteur:innen bzw. Projekte mit und ohne eigene Spielstätte, in 2015 lag die Anzahl der pro Bundesland geförderten Akteur:innen zwischen einem und 62 Akteur:innen, war also sehr ungleich verteilt (Blumenreich 2016: 179).

Die Konzeptionsförderung ist in rechtlicher Hinsicht eine Projektförderung, faktisch aber ein Mittelding zwischen den beiden Formen Projekt- und institutionelle Förderung: sie umfasst eine mehrjährige Förderung von als professionell geltenden Künstler:innen, bietet mehr Ressourcen als eine Projektförderung aber weniger als eine institutionelle Förderung. Die Konzeptionsförderung gehört im Jahr 2015 primär zur Förderpraxis in den alten Bundesländern und den Kommunen über 600.000 Einwohnern, umfasst zwei bis vier Jahre und wird für besondere Programme oder neue Produktionen gewährt. Zuwendungsberechtigt sind auf kommunaler Ebene auch semi-professionelle Künstler:innen und Amateurtheater professionelle Künstler:innen. Im Jahr 2015 wurden in fünf Bundesländern je zwei bis 32 professionelle Künstler:innen mit einer fünfjährigen Laufzeit und einer Fördersumme zwischen jeweils 30.000 und 65.000 Euro durch dieses Instrument gefördert (Blumenreich 2016: 180).

Im bundesweiten Vergleich sind Berlin und Hamburg starke Geldgeber für die FDK. Allerdings lassen sich die Fördersummen nicht ohne weiteres vergleichen, da die Bundesländer eigene methodische Systematiken der Haushaltsführung und je spezifische kulturpolitische Fördermodi verfolgen.

Im Jahr 2015 standen in Berlin 10 Millionen und in Hamburg 15 Millionen Euro als Fördermittel für die darstellende Künste zur Verfügung – das Schlusslicht Mecklenburg-Vorpommern etwa förderte die darstellende Künste in 2015 mit 300.000 Euro –, wobei in Hamburg auch kommerzielle Privattheater, d.h. Musicals dazu zählen, während in Berlin nur sogenannte »nicht-kommerzielle« Kunst gefördert wird, wie die interviewten Expert:innen der Kulturverwaltung unterstrichen (vgl. auch Blumenreich 2016: 146).

Förderfähig sind in Berlin und Hamburg unabhängig von der Spielstätte Einzelkünstler:innen sowie Gruppen – anders als etwa in Bayern, Niedersachsen und Sachsen, wo Einzelkünstler:innen nicht gefördert werden. Während in Berlin nur professionelle Künstler:innen mit nicht-kommerziellen Zielen gefördert werden, sind in Hamburg Amateur- und Laientheater grundsätzlich förderungsfähig, auch solche mit kommerziellen Zielen (Blumenreich 2016: 114). Neben den drei großen Förderlinien gibt es Stipendien, beispielsweise in Form von Residenzstipendien oder Recherchestipendien (vgl. Glauser 2009).

Eigenheiten zeigen sich unter anderem darin, dass die freien (darstellenden) Künste in Berlin aus ihrem Hauptstadtstatus einen gewissen Vorteil ziehen, da sie etwa auch Förderungen aus Bundesmitteln erhalten. Ein weiterer Unterschied ist, dass Berlin seit den 1970er Jahren als Drehscheibe der Subkultur gilt, während Hamburgs kulturpolitische Schwerpunkte traditionell eher in der Hochkultur liegen bzw. ab den 1990er Jahren von einem Selbstverständnis als Musicalhochburg flankiert wurden. Dieses unterschiedliche, kulturelle Flair produziert kulturpolitische Geschmackslandschaften, die sich ein Stückweit auch in der Förderpolitik niederschlagen – und die einer der Angriffspunkte der Interessenvertretung der FDK in Hamburg bilden.

Als zentrale Förderer für die darstellenden Künste treten in Berlin die Senatskulturverwaltung und in Hamburg die Kulturbehörde auf, wobei jeweils noch einige Stiftungen als Geldgeber hinzukommen (Blumenreich 2016: 34/35). Die Entscheidung über Förderungsanträge der FDK erfolgt in einem mindestens zweistufigen Verfahren von Beratung und Entscheidung. Eine besondere Rolle als Auswahl- und Entscheidungsgremien über die Förderanträge spielen Jürs, die Kulturverwaltung und die Parlamente.

Projektmittel werden in der Regel einmal jährlich vergeben, Konzeptions- und vor allem institutionelle Förderungen seltener bzw. angepasst an parlamentarische Haushaltsberatungen. Auf kommunaler Ebene entscheidet über die Vergabe der Fördermittel in der Regel die politische Ebene auf Empfehlung der Kulturverwaltungen, oft verstärkt durch Beiräte und Jurys, die zu meist durch die politische Ebene berufen werden. In den Ländern wird in den Ministerien oder Parlamenten, d.h. in den Haushaltsberatungen nach vorheriger Beratung über institutionelle Förderungsanträge entschieden. Konzeptionsförderungen werden in einer Jury oder einem Beirat verhandelt und dann überwiegend von der Kulturverwaltung letztgültig bewertet.

Die erste Stufe der Projektförderung sind die meist von der Kulturverwaltung eingesetzten Jurys. Auf Basis deren Empfehlungen entscheidet die Verwaltung bzw. die politische Ebene über die Mittelvergabe. Parlamentarische Kulturausschüsse spielen in diesem Prozess nur eine untergeordnete Rolle (Blumenreich 2016: 184/185).

Darüber hinaus gibt es weitere Fördermöglichkeiten, auch international und auf EU-Ebene (z.B. ESF; EFRE). Zudem gibt es Fördermöglichkeiten durch weitere Ministerien, beispielsweise Arbeits- und Sozialministerien, sowie private Stiftungen. Eine befragte, freiberufliche Choreographin – sie ist etwa 20 Jahre im Geschäft und produziert in Hamburg – erzählt mir im Interview von ihren Erfahrungen mit der Projektförderung.

Eine freie Choreographin benötigt je nach Aufwand pro Produktion ein jährliches Budget von mindestens 80.000 Euro. Die Befragte schildert, dass Projektmittel auch in ihrer avancierten Form in der Regel zu knapp bemessen seien. Es braucht daher Phantasie, gute Kontakte und Hartnäckigkeit, um die Finanzierung für ein etwas größeres Projekt bei verschiedenen Geldgebern einzuwerben.

»Um mal ein Beispiel zu nennen, ich bin jetzt in der zweiten Runde einer [...] Konzeptionsförderung [...]. die im Jahr 35.000 hoch ist. [...] ist ja nichts anders als ne versteckte Projektförderung, wo man eh noch zusätzlich Gelder für beantragt [...] naja, ich hab immer schon zusätzliche Gelder beantragt. Ich konnte noch nie alleine von Hamburg aus leben oder produzieren. [...]: Wir betrachten das jetzt erstmal als Ergänzung zur Projektförderung und kucken, was machen wir jetzt dieses Jahr. Egal wie, ein Bühnenstück oder sind das andere Formate. Was machen wir, was brauchen wir, sind das jetzt 80.000 mindestens oder 90.000 meistens, um überhaupt ein bisschen was zu machen. Ich komme ursprünglich aus NRW und bin dort schon

lange in der Kunstförderung, toitotoi, und hab auch einen Koproduktionspartner in NRW, das gibt dir immer noch die Berechtigung, woanders was zu beantragen. Dann gibt es noch den Fonds für darstellende Künste. Das sind auch Bundesmittel, die hatten sich dann auch einfallen lassen Matchingförderung zu geben für Leute, die eine Konzeptionsförderung haben, das haben wir dann auch in der zweiten Runde bekommen. Dann hast du schon mal [...] 60.000, wenn du dann noch woanders bisschen angräbst, dann kommst du schon ungefähr immer auf deine 90.000 im Jahr.« (KI_6: 13/427-479).

5. Politische Spiele in den Darstellenden Künsten

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

5.1 Arbeitspolitik und Interessenvertretung

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

5.1.1 Arbeitsrechtliche und -politische Grundlagen

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

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

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

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

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

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

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

5.1.2 Mitbestimmung im Theater

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2 Facetten von Solidarität

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

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

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

5.2.1 Das Theater als sozialkritische Gemeinschaft

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(KI_3: 25/911-912). »Inhaltlich wird nicht mehr viel geredet. Das ist gar nicht drin. [...] bei der Arbeitsmappe kannst du froh sein, wenn du einen Ausdruck von Wikipedia kriegst. [...] also: [...] ergebnisorientierte Probenzeit – Was willst Du da machen?.« (KI_3: 25/916-925). »Das hat auch damit zu tun, dass [...] Profilierungsdruck ist einfach so groß.« (KI_3: 3/90-96).

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

»Für mich als Schauspielerin ist es viel interessanter was zu riskieren, wo man auch scheitern kann. [...]. Ich finde es gut, ein diverses Publikum zu bedienen, aber es nimmt ein bisschen Überhand. Und das ist sicher auch so nem Erfolgsdruck geschuldet [...].« (KI_4: 143-168).

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

»Es gibt eigentlich keinen Grund. Das ist die verinnerlichte Arbeitgeber-Position [...]. Mehr ist das nicht.« (KI_3: 24/900-902).

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

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

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

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

5.2.2 Das Ensemble als sozialmoralisches Wir

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.3 Feldübergreifende Solidarität

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.4 Solidarität nach bekannten Regeln

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BA vornehmlich in einer befürchteten Existenzbedrohung infolge des Tarifeinheitsgesetzes.

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

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

»Andererseits sitzt die Bundesspitze von ver.di im Deutschen Bundestag mit uns bei Anhörungen zum Tarifeinheitsgesetz und sagt, wir wollen Tarifeinheit, also sprich, Verdrängung der kleinen Künstlergewerkschaften VDO und GDBA im Theaterbereich durch Konkurrenz.« (El_5: 37/1144-1148).
 »Aber wenn ver.di einem Schauspieler [...] sagt, kommt zu uns, ihr habt einen unbefristeten Vertrag, ist das zutiefst unseriös.« (El_5: 38/1204-1206).

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

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

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

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

5.2.5 Solidarität als Tauschgeschäft

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2.6 Fließende Solidaritäten

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3 Arbeitspolitik der freien Szene

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

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

5.3.1 Eine kulturpolitische Arena

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

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

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

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

5.3.2 Politische Inkubationsphasen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3.3 Kritik der Arbeitsbedingungen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3.4 Ein kooperativer Geist

Seit seiner Gründung im Jahr 1990 ist der Bundesverband Freie Darstellende Künste (BFDK) zu einer professionell operierenden Organisation herangereift. Heute gehört er zu den großen Theaterverbänden Deutschlands. Als Dachverband von 16 Landesverbänden und 4 assoziierten Verbänden vertritt er auf Bundesebene die Interessen von etwa 2.300 Mitgliedern, während es im Jahr 2009 nur rund 600 eingeschriebene Mitglieder waren. Das spiegelt ein rasantes Wachstum und symbolischen Machtzuwachs vor allem seit den 00er Jahren wider³ (Heering 2014: 24).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3.5 Professionalisierungspfade

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

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

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

Marktorientierte Professionalisierungsstrategie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sozialpolitisch legitimierte Professionalisierungsstrategie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3.6 Einfluss und Kontrolle

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3.7 Politische Allianzen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3.8 Der Kulturbegriff und die soziale Frage

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

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

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

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

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

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

5.3.9 Inklusive Solidarität als Machtstrategie

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

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

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

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

glaube, das ist das klassische »bildet Banden, schließt euch zusammen und seid lauter«! [lacht] (EI_3: 11/317-327).

Dass die kulturellen Distinktionskämpfe nicht völlig überwunden sind, zeigt sich bisweilen in den Interviews mit Zugehörigen der FDK. Mitunter werden die beiden Kunstfelder nach wie vor als Gegenwelten beschrieben. Ein wiederkehrendes Motiv ist das Argument, die FDK ohne »den bösen Arbeitgeber« (EI_3: 24/714) funktionieren. Um ihre relativ autonome Existenz zu bekunden, wird das Narrativ der hierarchiefreien und gendergerechten Kunstproduktion gepflegt, teilweise in Verbindung mit der Aussage, dass die freie Szene auch künstlerisch experimentierfreudiger und innovativer sei. Vielmehr habe sie ihre eigenen strukturellen Probleme, die sich aus der solo-selbständigen Erwerbsform sowie aus dem Projektedilemma ergeben.

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

»Mein persönliches Anliegen ist, dass in den freien DK, interessantere Dinge passieren als woanders. ... Und ich glaube, dass in den freien Strukturen sehr vieles passiert, was ich interessanter finde, sowohl ästhetisch als auch inhaltlich. Und ich glaube, dass dort ... die Künstler ja anders reflektiert mit ihren Positionen umgehen.« (EI_17: 4) »Da gibt es auch Interessenkonflikte und auch Verständnisschwierigkeiten, weil das ENW, die haben überhaupt gar keine Peilung, was in der freien Szene oder unter welchen Bedingungen wir arbeiten. Die sind total nur in ihrem Theatersystem und fangen nun zum ersten Mal an, über ihren Tellerrand zu kucken. Wo wir gesagt haben: »cool, Leute«, könnt Ihr mal sehen, was außerhalb Eurer kleinen Theaterwelt noch passiert.« (EI_13: 5).

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

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

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

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

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

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

5.4 Arbeitspolitik im Theater

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

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

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

5.4.1 Ein politischer Newcomer

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

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

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

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

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

5.4.2 Vision: Stadttheater retten

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4.3 Mehr Mitbestimmung wagen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4.4 Kampagnen, Konferenzen, Paraden

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4.5 Die freie Szene als Vorbild

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4.6 Ein Netzwerk nicht nur für Schauspieler:innen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4.7 Aufweichung der Fronten

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4.8 Drei sind einer zuviel

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

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

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

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

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

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

5.4.9 Ende der Niedriglohnpolitik?

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

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

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

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

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

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

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

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

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« subsumieren 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 Bühnengehöriger (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 industriegeellschaftlich 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, würdevollende 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 zeitlich-historischen 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 Nähe 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 Koalitionären.

Freilich ist noch nicht ausgemacht, ob sich das Netzwerk als arbeitspolitischer Akteur etablieren kann. Einstweilen jedoch hat es sich als Gegenspieler:in 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 Dreiecks 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.

7. *Doing Solidarity*. Fazit und Ausblick

Wie wird Solidarität in der arbeitsweltlichen Gegenwart des Kulturbetriebs und insbesondere in den darstellenden Künsten gelebt? So lautet die zentrale Frage dieses Buch. Es möchte zu einem besseren Verständnis von Arbeitspolitik im Kulturbetrieb beitragen und Anregungen liefern, über Solidarität in projektgetriebenen Arbeitswelten nachzudenken.

Auf den Punkt bringen lassen sich die vorliegenden Forschungsergebnisse in der These, dass Solidarität im Kulturbetrieb mit neuem Leben gefüllt wird. Doch angesichts der jüngsten gesellschaftlichen Krisenerfahrungen und Spaltungsdiagnosen irritiert der Befund »Neue Solidaritäten« womöglich. Hinzu kommt, dass Solidarität im konkurrenzgetriebenen und zunehmend marktförmig organisierten Kulturbetrieb auf schwankendem Boden steht. Zugleich hat Solidarität Konjunktur und im Kulturbetrieb seit den 1990er Jahren an Legitimation gewonnen – so lautet meine Diagnose in Zeiten sich zuspitzender Widersprüche.

Die empirischen Befunde verdeutlichen, dass in der postindustriellen Arbeitswelt der darstellenden Künste entschieden für Solidarität, etwa für sozialen Zusammenhalt, die Durchsetzung von sozialen Rechten und die Anerkennung von Kunst als Arbeit gestritten wird. Dabei sind solidarische Allianzen im Kulturbetrieb oft situativ und von wechselnden Koalitionen geprägt. Getragen werden sie von etablierten und unkonventionellen, arbeitspolitischen Akteursgruppen. In deren Solidaritätsbeziehungen treffen gewachsene arbeitspolitische Praxen auf kulturpolitische Lobbyarbeit und bewegungspolitische Aktionen mit künstlerischem Flair, z.B. Kampagnen oder Go-Ins. Der Solidaritätsaufschwung geht folglich mit neuen, flexiblen Mustern von Solidarität einher. Sie zeichnet eine bisweilen projektförmige Organisation, also eine Art »Projekt-Solidarität« in klassenübergreifenden Allianzen aus.

Von daher sind die arbeitspolitischen Spiele im Kulturbetrieb mit »der« Solidarität alter Schule nicht hinreichend erklärt. Vielmehr ist es in der Arbeits-

welt der Gegenwartsgesellschaft, zumal im Kulturbetrieb, nicht sinnvoll, Solidarität auf die – traditionell gesagt – »Brüderlichkeit« unter Gewerkschaftsmitgliedern zu verengen. Als weiterführend erweist es sich vielmehr, Solidarität als ein historisch kontingentes Phänomen zu betrachten, das je nach sozialgeschichtlicher Konstellation und abhängig vom Praxisfeld verstanden und gestaltet wird.

Solidarität wird aus diesem Blickwinkel nicht primär als »Inbegriff der wechselseitigen Bindungen und Verpflichtungen« (Bayertz 1998: 49) von Arbeitnehmenden verstanden, dessen Temperatur mit einem moralisch übergeordneten Gradmesser festgestellt wird. Sie wird vielmehr als eine Verkettung von sozialen Praktiken in einem historisch kontextualisierten »Wechselspiel zwischen Denken und Handeln« (Heindl/Stüber 2019: 359) betrachtet. Praktiken der Solidarität sind aus diesem Blickwinkel folglich nicht primär dazu angetan, einem normativen Gerechtigkeitsbegriff zum Durchbruch zu verhelfen, sondern vielmehr erfahrene Verhältnisse zu kritisieren und zu verändern (Hyman 2002; Lessenich et al. 2020; Morgan/Pulignano 2020).

In den Vordergrund rückt auf diese Weise das Doing von Solidarität, das *Doing Solidarity*. Von Interesse ist dabei, *wie* solidarische Allianzen ausgehandelt werden – und von wem sowie in welchen Konstellationen. Mit einer solch kulturwissenschaftlich inspirierten Perspektive lässt sich der Begriff aus seiner engen Bindung an die soziale Frage der Arbeiterklasse lösen und für weitere Solidaritätsformationen öffnen, etwa für zivilgesellschaftliche Akteur:innen der Bewegungspolitik.

In dieser Studie habe ich das Doing Solidarity von arbeitspolitischen Initiativen im Feld der darstellenden Künste untersucht, v. a. der Bundesverband der freien Darstellenden Künste (BFDK) mit seinen Landesverbänden in Berlin und Hamburg sowie das Ensemblesnetzwerk, einer im Jahr 2015 gegründeten, arbeitspolitischen Initiative des öffentlichen Theaterfeldes. Analysiert wurden deren politische und symbolische Kämpfe um Normen, Werte und Weltbilder. Identifiziert wurde, zu welchen (feldübergreifenden) Bündnissen sie sich zusammenschließen und welche Ziele sie verfolgen, um die Produktionsbedingungen im Theater bzw. der freien Szene zu verbessern. Nicht zuletzt wurde beleuchtet, mit welchen Methoden die Initiativen ihre Interessen vertreten. Aus dem Augenwinkel wurde daher auch die Pluralisierung von Solidarität in der zeitgenössischen Arbeitsgesellschaft und die Erneuerung von industriellen Beziehungen in Deutschland betrachtet.

Die Ergebnisse zeigen, dass Künstler:innen um gesellschaftliche Anerkennung als Erwerbsbürger:innen kämpfen, deren Vergütung nicht zuletzt eine

planungssichere Erwerbsbiographie ermöglicht. Was vielleicht am meisten erstaunt, ist, dass nicht wenige Befragte anzweifeln, dass die Arbeit selbst als Lohn fungiert. Dazu gehört, den Konnex von Eigenverantwortung und Selbstausbeutung aufzukündigen, sich gegen die Zumutungen prekärer und neoliberal regulierter Produktionsverhältnisse und Subjektivierungen zu wehren und »der« Kultur und ihren Produzent:innen zu einem höheren gesellschaftlichen Stellenwert zu verhelfen. Ebenso treten sie für diskriminierungsfreie, soziale Rechte und für mehr autonome Kontrolle der künstlerischen Produktionsweisen ein.

In Gestalt projektorientierter Bündnisse kooperieren verschiedenste Verbände im Feld, teilweise auch unter Beteiligung von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden (wie dem Deutschen Bühnenverein) oder Vertreter:innen der Kulturpolitik. Auch die Gewerkschaften haben im Kulturbetrieb an Boden gewonnen. Dabei sind deren Positionen und Haltungen zum Thema »Allianzen mit Künstler:innen« nicht aus einem Guss. Ihre Pole reichen von einem Festhalten am traditionellen Solidaritätskonzept über Solidarität als eine Art Tauschgeschäft nach dem Motto: Mitgliedschaft gegen Vertretung bis hin zu einer Position, die Solidarität als fließendes und inklusives Konzept betrachtet. Strittig ist indes, wie weit die sozialpolitische Öffnung des Kulturbegriffs gehen soll.

Aus Perspektive der Interessenvertretungen handelt es sich beim »doing Solidarity« um eine »kollektive Selbstermächtigung«, die gegen Verteilungskonflikte und symbolische Herrschaftsverhältnisse angeht sowie eine Anerkennung als Erwerbsbürger:innen einfordert. Gestritten wird für gute Arbeit, etwa die »richtige« Deutung der Arbeitsbedingungen im Spannungsfeld von Autonomie und Sicherheit, die Durchsetzung sozial gerechter Arbeitsnormen oder faire Bezahlung.

Die neuen Solidaritäten im Kulturbetrieb zeichnen sich schließlich durch (1) projektgetriebene Koalitionen aus, agieren (2) vielfach als feldübergreifende Allianzen und nutzen (3) oft Mittel der kultur- und arbeitspolitischen Lobbyarbeit mit künstlerischem Flair. Ein:e Verbandsvertreter:in untermalte ihren Wunsch nach einem »solidarische(n) Zusammengehörigkeitsgefühl« mit dem Pippi-Langstrumpf-Schlachtruf der Alternativbewegung der 1980er Jahre: »Bildet Banden!«. Trotz aller Emphase spiegelt sich darin 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.

Allerdings steht der Kulturbetrieb mit seiner (Sozial)Kritik nicht alleine da. Vielmehr spiegelt sich in seinem Solidaritätsaufschwung eine breiter gefasste Kritik an der Idee wider, dass die Gesellschaft wie ein großer Markt funktioniert, gesellschaftliche Sphären wie Unternehmen und die Subjekte sich als unternehmerisches Selbst verstehen (Bröckling 2007; Crouch 2018).

So gibt es in der Wissenschaft schon lange und immer mehr Stimmen, die die sozialen Folgen der seit den 1980er Jahren dominierenden (politischen) Konzepte einer Marktgesellschaft analysieren, sei es als Kapitalismuskritik, als Kritik am finanzmarktgetriebenen Kapitalismus (Dörre 2009), als These von der Ökonomisierung des Sozialen (Honneth 2002) oder als Neoliberalismus (z. B. Aulenbacher et al. 2015; Bude/Staab 2016; Butterwegge et al. 2007; Dörre/Lessenich/Rosa 2009). Deren gemeinsamer Nenner besteht in der Kritik an der Idee, dass »möglichst viele Bereiche unseres Lebens dem ökonomischen Ideal des freien Marktes unterworfen werden sollten.« (Crouch 2018: 17).

Seit einiger Zeit wird zudem aus unterschiedlichen Richtungen ein erneuter Paradigmenwandel oder gar das Ende des Neoliberalismus konstatiert (Crouch, 2018; Reckwitz, 2019). Reckwitz (2019: 269) spricht etwa vom »Ende der Illusionen« und meint damit die zur gesellschaftlichen Leitidee gewordene, ökonomische Theorie der Neoklassik. Demzufolge habe sich das Paradigma von der Markt- und Wettbewerbsgesellschaft verbraucht (vgl. Foucault 2004, auch Crouch 2018).

Selbst in wirtschaftspolitischen Fachkreisen, die hierzulande im internationalen Vergleich ausdauernd dem Smith'schen Nachtwächterstaat anhängen, hat eine Verschiebung politischer Ideen stattgefunden. Auch in den Wirtschaftswissenschaften hat die neoliberale Hegemonie einen Knacks bekommen. Bisweilen wird gar unmissverständlich konstatiert, dass der Markt womöglich doch nicht per se die besten wirtschaftspolitischen Lösungsvorschläge hervorbringt (Fricke et al. 2023).

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie untermauern die genannten Zeitdiagnosen. Sie weisen eindrucksvoll auf die Risse im ideologischen Gebälk der neoklassisch organisierten »Marktgesellschaft« hin. Offenbar bietet die normative Idee der Marktgesellschaft und ihre politischen Rezepte keine zeitgemäßen Antworten mehr auf aktuelle gesellschaftliche Probleme. Nicht völlig unerwartet, wirft sie vielmehr Probleme auf; angefangen bei ökonomischen Verteilungskonflikten bis hin zu politischen Legitimationskrisen, die sich in neu(-rechten) Ökonomien des Populismus manifestieren (Manow 2018).

Vor diesem Hintergrund lassen Künstler:innen mehr Energie ins »doing Solidarity« fließen, als manche vermuten würden – und sie haben nicht wenig

Erfolg dabei. Denn im Mai 2021 und damit nach der empirischen Erhebungsphase der vorliegenden Studie ereignete sich bei den Vorstandswahlen der Gewerkschaft der Bühnengehörigen, der Genossenschaft Deutscher Bühnengehöriger (GDBA) eine machtpolitische Wende. Sie erschütterte alte Gewissheiten, war umstritten sowie riskant. Denn zur Überraschung vieler Insider wurde die Initiatorin des Ensemblesnetzwerks, Lisa Jopt, zur neuen GDBA-Präsidentin gewählt.

Dass es so gekommen ist, spricht für die politische Wucht, die das Netzwerk in kurzer Zeit entfalten konnte. Vor allem wirft es ein Schlaglicht auf die Erschöpfung der im Feld etablierten Gewerkschaft. Die erste Präsidentin verspricht die Interessen nun kunstsinniger und zugleich kämpferischer zu vertreten als bisher. Leitspruch der GDBA müsse Erneuerung und Wandel sein. Denn: »*Wer Arbeitskampf kann, muss auch Party können.*« (Jopt in: GDBA 2021). Nur so ließe sich gegen »*ein Narrativ der Hoffnungslosigkeit*« angehen. Es komme darauf an, sich nicht mehr in falscher Bescheidenheit zu üben. Die gewerkschaftliche Pressemitteilung konzidierte: »Damit steht zum ersten Mal in ihrer 150-jährigen Geschichte eine Frau an der Spitze der Künstler:innengewerkschaft.« (GDBA 2021).

Und wohin führt das alles? Das muss sich erweisen. Allerdings hat die vorliegende Studie die politischen Spiele im Kulturbetrieb in einem historischen Moment beleuchtet, in dem sich das allgegenwärtige Marktparadigma der oer Jahre als Antwort auf alle möglichen, sozialen Probleme tendenziell verbraucht hatte. Was die Zukunft bringt, lässt sich schwer voraussagen. Doch gegenwärtig werden soziale Fragen in Wissenschaft, Politik und Öffentlichkeit wieder stärker als gesamtgesellschaftliches und nicht mehr primär als (mikro)ökonomisches Problem gedeutet. Nicht zuletzt aus soziologischer Sicht ist das eine gute Nachricht.

Literatur

- Abbenhardt, Lisa/Pongratz, Hans (2019): Institutionalisierungsperspektiven der Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen. *Industrielle Beziehungen* 26(3), 253-277.
- Abbing, Hans (2002): *Why are Artists poor? The exceptional Economy of the Arts*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Allespach, Martin/Demirovic, Alex/Wentzel, Lothar (2011): Freiheit weiter denken. Wofür stehen die Gewerkschaften? *Blätter für deutsche und internationale Politik* 56(10), 75-83.
- Althoff, Lara/Priller, Eckhard/Zimmer, Annette (2021): Arbeiten am Stadttheater: Passion als Beruf? Ergebnisse einer empirischen Untersuchung an sechs Theatern in NRW und Ostdeutschland. In: Mandel, B./Zimmer, A. (Hg.): *Cultural Governance. Legitimation und Steuerung in den darstellenden Künsten*. Wiesbaden: Springer/VS, S. 279-298.
- Apitzsch, Birgit (2010): *Flexible Beschäftigung, neue Abhängigkeiten. Projektarbeitsmärkte und ihre Auswirkungen auf Lebensverläufe*. Frankfurt/New York: Campus.
- Apitzsch, Birgit/Ruiner, Caroline/Wilkesmann, Maximiliane (2016): Traditionelle und neue intermediäre Akteure in den Arbeitswelten hochqualifizierter Solo-Selbstständiger. *Industrielle Beziehungen* 23(4), 477-497.
- Arndt, Olaf et al. (2021): *Betroffenheit der Kultur- und Kreativwirtschaft von der Corona-Pandemie*. Themendossier, Kompetenzzentrum KuK des Bundes i.A. von BKM, BmWi, Berlin.
- Artus, Ingrid (2011): Gewerkschaftliche Interessenvertretung im Niedriglohnssektor und der Streik der französischen Travailleurs sans papiers. In: Haipeter, T./Dörre, K. (Hg.): *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: VS/ Springer, S. 208-230.
- Aßländer, Michael S. (2007): *Adam Smith zur Einführung*. Hamburg: Junius.

- Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit/Völker, Susanne (2015): *Feministische Kapitalismuskritik*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Bach, Konrad/Engel, Thomas/Freundt, Michael/Welke, Dieter (2010): Der Status der Künstler im Bereich der darstellenden Künste. In: Fonds darstellende Künste (Hg.): *Report darstellende Künste. Wirtschaftliche, soziale und arbeitsrechtliche Lage der Theater- und Tanzschaffenden in Deutschland*. Bonn/Essen: Klartext.
- Baethge, Martin (1994): Arbeit und Identität. In: Beck, U./Beck-Gernsheim, E. (Hg.): *Riskante Freiheiten*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 245-264.
- Ballett Journal (2016): *Ein historisches Ereignis nimmt ein glückliches Ende*. <https://www.ballett-journal.de/staatsballett-berlin-streik-vertrag/>, Zugriff 21.2.2019.
- Balme, Christopher (2019): Die Krise der Nachfolge: Zur Institutionalisierung charismatischer Herrschaft im deutschen Stadt- und Staatstheater. *Zeitschrift für Kulturmanagement* 5 (2), 37-54.
- Barré, Philippe/Choko, Maude/Dubuc, Laurence/MacDonald, Ian (2018): *The Worlds of Arts: Dancers' and Actors'. Pluriactivity and Expression*. Montreal: University of Montreal Press.
- Basten, Lisa (2016): *Wir Kreative! Das Selbstverständnis einer Branche*. Berlin: Frank & Timme.
- Bayertz, Karl (1998): Solidarität: Begriff und Problem. In: Bayertz, K. (Hg.): *Solidarität: Begriff und Problem*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 11-53.
- Beck, Vanessa/Brook, Paul (2020): Solidarities In and Through Work in an Age of Extremes. *Work, Employment and Society* 34(1), 3-17.
- Becker, Karina/Brinkmann, Ulrich/Voswinkel, Stephan (2018): Editorial.
- Bendixen, Peter (2001): *Einführung in die Kultur- und Kunstökonomie*. Wiesbaden: Springer/VS.
- Betzelt, Sigrid (2006): *Flexible Wissensarbeit: AlleindienstleisterInnen zwischen Privileg und Prekarität*. ZeS-Arbeitspapier 3/2006, Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen.
- BFDK (2017): *Was das freie Theater bewegt*, hg. von Bundesverband Freie Darstellende Künste e. V., Berlin.
- Billmann, Lucie/Held, Josef (2013): Einführung. Solidarität, kollektives Handeln und Widerstand. In: Billmann, L./Held, J. (Hg.): *Solidarität in der Krise. Gesellschaftliche, soziale und individuelle Voraussetzungen solidarischer Praxis*. Wiesbaden: VS/Springer, S. 13-30.
- Blanke, Thomas (2014): Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie: rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen der Gewerkschaften in Deutsch-

- land. In: Schroeder, W. (Hg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*, 2., überarbeitete, erweiterte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: Springer VS, S. 173-206.
- Blumenreich, Ulrike (2016): *Aktuelle Förderstrukturen der freien Darstellenden Künste in Deutschland. Ergebnisse der Befragung von Kommunen und Ländern*. Materialien und Dokumente zu den freien Darstellenden Künsten 2016 (1), hg. von BFDK/kupoge, Bonn.
- Boerner, Sabine (2012): Transformationale Führung – ein Erfolgsmodell für Dirigenten? Eine Bestandsaufnahme und Erklärung empirischer Befunde. In: Hausmann, A./Murzik, L. (Hg.): *Erfolgsfaktor Mitarbeiter. Wirksames Personalmanagement im Kulturbereich*. Wiesbaden: Springer/VS, S. 109-124.
- Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (2014): *Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung*. Springer/VS.
- Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günter (2018) (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS/Springer.
- Bohnsack, Ralf (2010): *Rekonstruktive Sozialforschung: Einführung in qualitative Methoden*. Opladen: UTB.
- Bohnsack, Ralf/Nentwig-Gesemann, Iris/Nohl, Arnd-Michael (2013): Einleitung: Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. In: Bohnsack, R./Nentwig-Gesemann, I./Nohl, A.-M. (Hg.): *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer/VS, S. 9-32.
- Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2006): *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK.
- Bolton, Sharon/Muzio, Daniel (2008): The paradoxical processes of feminization in the professions: the case of established, aspiring and semi-professions. *Work, Employment and Society* 22(2), 281-299.
- Böning, Marietta (2014): *illusio*. In: Fröhlich, G./Rehbein, B. (Hg.): *Bourdieu Handbuch. Leben-Werk-Wirkung*. Stuttgart/Weimar: Metzler, S. 129-131.
- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, R. (Hg.): *Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband 2*, 183-198.
- Bourdieu, Pierre (1985): *Sozialer Raum und ›Klassen‹. Leçon sur la leçon. Zwei Vorlesungen*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (1987): *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (1992): *Rede und Antwort*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (1993a): *Soziologische Fragen*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

- Bourdieu, Pierre (1993b): *Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (1997): Eine sanfte Gewalt. Im Gespräch mit Irene Dölling und Margareta Steinrücke. In: *Gender Studies* (Hg.): *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 218-230.
- Bourdieu, Pierre (1998a): *Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (1998b). Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz: UVK.
- Bourdieu, Pierre (2000b): Eine Interpretation der Religion nach Max Weber. In: Bourdieu, P. (Hg.): *Das religiöse Feld. Texte zur Ökonomie des Heilsgeschehens*. Konstanz: UVK, 11-37.
- Bourdieu, Pierre (2001a): *Die Regeln der Kunst. Genese und Struktur des literarischen Feldes*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (2001b). *Meditationen. Zur Kritik der scholastischen Vernunft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (2013): *Politik. Schriften zur Politischen Ökonomie 2*, hg. von Franz Schultheis und Stephan Egger, Berlin: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (2015): *Kunst und Kultur. Kunst und künstlerisches Feld. Schriften zur Kulturosoziologie 4*, hg. von Franz Schultheis und Stephan Egger Berlin: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre/Wacquant, Loïc J.D. (1996): *Reflexive Anthropologie*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Brichzin, Jenni (2016): *Politische Arbeit in Parlamenten. Eine ethnografische Studie zur kulturellen Produktion im politischen Feld*. Baden Baden: Nomos.
- Briken, Kendra/Gottschall, Karin/Hils, Sylvia/Kittel, Bernhard (2014): Wandel von Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst in Deutschland – zur Erosion einer sozialstaatlichen Vorbildrolle. *Zeitschrift für Sozialreform* (60)2, 123-148.
- Brinkmann, Ulrich/Nachtwey, Oliver (2014): Prekäre Demokratie? Zu den Auswirkungen atypischer Beschäftigung auf die betriebliche Mitbestimmung. *Industrielle Beziehungen* 21(1), 78-98.
- Bröckling, Ulrich (2007): *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Brosda, Carsten (2020): Hier geht mehr verloren als eine Art der Freizeitgestaltung. *Die ZEIT*, 2.11.2020, <https://www.zeit.de/>, Zugriff 4.11.2020.

- Buchholz, Larissa (2008): Feldtheorie und Globalisierung. In: Bismarck, B. von/Kaufmann, T./Wuggenig, U. (Hg.): *Nach Bourdieu: Visualität, Kunst, Politik*. Wien: Turia und Kant, S. 211-238.
- Bude, Heinz (2019): *Solidarität. Die Zukunft einer großen Idee*. München: Hanser.
- Bude, Heinz/Staab, Philipp (Hg.): *Kapitalismus und Ungleichheit. Die neuen Verwerfungen*. Frankfurt/New York: Campus.
- Bührmann, Andres/Fachinger, Uwe/Welskop-Deffaa, Eva (Hg.): *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Burning Issues (2019): Wir wollen nicht die schimmelige Hälfte. Wir wollen den ganzen Kuchen. <https://www.theater-bonn.de/news/aktuell/aktuell/news/detail/News/wir-wollen-nicht-die-schimmelige-haelfte-wir-wollen-einen-neuen-kuchen/>, Zugriff 8.4.2019.
- Butterwegge, Christoph/ Lösch, Bettina/Ptak, Ralf (2007): *Kritik des Neoliberalismus*. Wiesbaden: VS.
- Büscher, Barbara (1987): *Wirklichkeitstheater, Straßentheater, Freies Theater. Entstehung und Entwicklung freier Gruppen in der Bundesrepublik Deutschland 1968-76*. Frankfurt a.M.: Peter Lang.
- Büttner, Sebastian (2017): Emile Durkheim. In: Kraemer, Klaus/Brugger, Florian (Hg.): *Schlüsselwerke der Wirtschaftssoziologie*. VS/Springer, S. 47-54.
- Castel, Robert/Dörre, Klaus (2009): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt/New York: Campus.
- Crouch, Colin (2018): *Ist der Neoliberalismus noch zu retten?* Berlin: Suhrkamp.
- Crückeberg, Johannes/Steinhauer, Moritz (2021): Kulturpolitische Steuerung. Entwicklung und Praxis am Beispiel öffentlich getragener Theater. In: Mandel, B./Zimmer, A. (Hg.): *Cultural Governance. Legitimation und Steuerung in den darstellenden Künsten*. Wiesbaden: Springer/VS, S. 169-186.
- Deutscher Bundestag (2021): *Auswirkungen der Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie auf das kulturelle Leben in Deutschland Entwicklungen des Kultur- und Kreativsektors in den Jahren 2020-2021, Sachstand*. WD 10 – 3000 – 027/21, Berlin.
- Deutscher Kulturrat (2021): <https://www.kulturrat.de/ueber-uns/>, Zugriff 3.6.2021.
- Dingeldey, Irene/Kathmann, Till (2017): *Einführung und Wirkmächtigkeit des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland: Institutionelle Reformen und gewerkschaftliche Strategien in einem segmentierten Tarifsysteem*. Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität Bremen und Arbeitnehmerkammer Bremen,, No. 21/2017. Bremen.

- DLF (2020): *Steinmeier bezeichnet Kunst und Kultur als Lebensmittel*. https://www.deutschlandfunkkultur.de/steinmeier-bezeichnet-kunst-als-lebensmitte-1.265.de.html?drn:news_id=1126327, Zugriff 14.7.2021.
- Doellgast, Virginia/Lillie, Nathan/Pulignano, Valeria (2018): *Reconstructing Solidarity: Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Dörre, Klaus (2009): Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In: Castel, R./Dörre, K. (Hg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt/New York: Campus, S. 35-64.
- Dörre, Klaus (2011): Funktionswandel der Gewerkschaften. Von der intermediären zur fraktalen Organisation. In: Haipeter, T./Dörre, K. (Hg.): *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: VS/Springer, S. 267-302.
- Dörre, Klaus (2016): Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen. *Industrielle Beziehungen*, 23(3), 348-364.
- Dörre, Klaus (2018): Überbetriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS, S. 619-683.
- Dörre, Klaus/Lessenich, Stephan/Rosa, Hartmut (2009): *Soziologie-Kapitalismus-Kritik. Eine Debatte*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Dresing, Thorsten/Pehl, Thorsten (2010): Transkription, in: Mey, G./Mruck, K. (Hg.): *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie*. Wiesbaden: VS/Springer, 723-733.
- Dt. BV (2019): *Theaterstatistik 2018/2019*, hg. von Deutscher Theaterverein. Bundesverband der Theater und Orchester, Köln.
- Dubet, Francois (2008): *Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Durkheim, Emile (1992): *Über soziale Arbeitsteilung: Studie über die Organisation höherer Gesellschaften*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Ebbinghaus, Bernhard/Göbel, Claudia (2014): Mitgliederrückgang und Organisationsstrategien deutscher Gewerkschaften. In: Wolfgang Schroeder (Hg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. Springer VS, S. 207-239.
- Ebbinghaus, Bernhard/Göbel, Claudia/Koos, Sebastian (2009): Inklusions- und Exklusionsmechanismen gewerkschaftlicher Mitgliedschaft – Ein europäischer Vergleich. In: Stichweh, Rudolf/Windolf, Paul (Hg.): *Inklusion und Exklusion: Analysen zur Sozialstruktur und sozialen Ungleichheit*. Wiesbaden: VS, S. 341-362.

- Ebert, Ralf et al. (2012): *Öffentlich geförderter, intermediärer und privater Kultursektor – Wirkungsketten, Interdependenzen, Potenziale*. Forschungsgutachten für den Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM).
- Eikhof, Doris/Haunschild, Axel (2004): Arbeitskraftunternehmer. Ein Forschungsbericht über die Arbeitswelt Theater. *Theater heute* 3 (4), 6-17.
- Eikhof, Doris/Haunschild, Axel (2006): Lifestyle Meets Market: Bohemian Entrepreneurs in Creative Industries. *Creativity and Innovation Management* 15(3), 234-241.
- Eisenbeiß, Sabine/Boerner, Sabine (2013): A Double-edged sword: Transformational Leadership and Individual Creativity. *British Journal of Management* 24(1), 54-68.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2020): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019. *WSI Mitteilungen* 73(4), 278-285.
- Enquete-Bericht (2007): *Schlussbericht der Enquete-Kommission »Kultur in Deutschland«*. Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode. Drucksache 16/7000, Berlin.
- Ensemblenetzwerk (2021): *Ensemble-Netzwerk*. <https://www.ensemble-netzwerk.de/>, Zugriff 10.3.2021.
- Evensky, Jerry (2015): *Adam Smith's Wealth of Nations: A Reader's Guide*. New York: Cambridge University Press.
- Fenner, Sören (2021): *Kurzfristige Gastverträge und konditionierte Kulturförderung*. Vortrag auf dem Workshop »Arbeitsmarkt Kultur und Honoraruntergrenzen«, Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen, 9.7.2021.
- Fichter, Michael/Zeuner, Bodo (2002): Zukunft der Gewerkschaften. Erkenntnisse aus einer Literaturstudie. *Forschungsjournal Soziale Bewegungen* 15(2), 13-28.
- Florida, Richard (2002): *The Rise of the Creative Class: And how it's transforming work, leisure, community and everyday life*. New York: Basic Books.
- Foucault, Michel (2004): *Geschichte der Gouvernementalität. Bd.1*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Freese, Jonas (2017): Schlüsselposition mit Blockademacht – Analyse des Bundesverfassungsgerichtsurteils zum Tarifeinheitsgesetz, *Kritische Justiz (KJ)*, *Vierteljahresschrift für Recht und Politik* 50(4), 497-504.
- Fricke, Thomas et al. (2023): *Mapping the State of a shifting Paradigm. New thinking, new Actors. On the State of an Emerging Socio-Economic Paradigm Shift in Germany and Beyond*. Report. Berlin: Forum New Economy.

- Friebe, Holm/Lobo, Sascha (2006): *Die digitale Bohème oder intelligentes Leben jenseits der Festanstellung*. München: Heyne.
- Fuchs, Max (2007): *Kulturpolitik*. Bielefeld: VS.
- Fülle, Henning (2014): Freies Theater–Worüber reden wir eigentlich? *Kulturpolitische Mitteilungen* 147(4), 27-30.
- GDBA (2009): *Kolumne*. <https://www.buehnengenossenschaft.de/leitartikel-dezember-2009/>, Zugriff 14.11.2021.
- GDBA (2017): *Genossenschaftstag Dortmund 2017. Geschäftsbericht 2013-2017*, hg. vom Hauptvorstand der Genossenschaft Deutscher Bühnengehöriger, Hamburg.
- GDBA (2021): *Pressemitteilung: Lisa Jopt ist neue Präsidentin der GDBA!* <https://www.buehnengenossenschaft.de/>, Zugriff 21.6.2021.
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (2008 [1967]): *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. New Brunswick: Transaction Books.
- Goebbels, Heiner (2013): Zeitgenössische darstellende Kunst als Institutionskritik. Über das Verhältnis zum Zuschauer, zu den Arbeits- und Produktionsverhältnissen. In: Schneider, W. (Hg.): *Theater entwickeln und planen. Kulturpolitische Konzeptionen zur Reform der Darstellenden Künste*. Bielefeld: transcript, S. 27-33.
- Gottschall, Karin (1998): Doing Gender While Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse dekonstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht. In: Geissler, B./Maier, F./Pfau-Effinger, B. (Hg.): *FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung*. Berlin: edition sigma, S. 63-94.
- Gottschall, Karin (1999): Freie Mitarbeit im Journalismus: zur Entwicklung von Erwerbsformen zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 51(4), 635-654.
- Gottschall, Karin/Betzelt, Sigrid (2003): Zur Regulation neuer Arbeits- und Lebensformen. Eine erwerbssoziologische Analyse am Beispiel von Alleindienstleistern in Kulturberufen. In: Gottschall, K./Voß, G. G. (Hg.): *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München und Mering: Hampp, S. 203-230.
- Graß, Doris/Altrichter, Herbert/Schimank Uwe (2019): *Governance und Arbeit im Wandel. Bildung und Pflege zwischen Staat und Markt*. Wiesbaden: Springer/VS.

- Greef, Samuel (2014): Gewerkschaften im Spiegel von Zahlen, Daten und Fakten. In: Schroeder, W. (Hg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. Springer VS, S. 659-756.
- Greer, Ian/Samaluk, B/Umney, Charles (2018): Better strategies for herding cats? In: Doellgast V/Pulignano, V/Lillie, N (Hg.): *Reconstructing Solidarity: Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe*. Oxford University Press, Oxford, S. 166-187.
- Haak, Carol (2005): *Künstler zwischen selbständiger und abhängiger Erwerbsarbeit*. Discussion Paper SP I 2005-107, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin.
- Haak, Carol (2008): *Wirtschaftliche und soziale Risiken auf den Arbeitsmärkten von Künstlern*. Wiesbaden: VS.
- Habermas, Jürgen (1973): *Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Habermas, Jürgen (2018): Unsere große Selbsttäuschung. Ein Plädoyer gegen den Rückzug hinter nationale Grenzen. *Blätter für deutsche und internationale Politik* 63(8), 91-96.
- Haipeter, Thomas (2002): Chancen und Risiken der Mitbestimmung: das Beispiel Volkswagen. *Industrielle Beziehungen* 9(3), 319-342.
- Haipeter, Thomas (2011): Einleitung: Interessenvertretungen, Krise und Modernisierung – über alte und neue Leitbilder. In: Haipeter, T./Dörre, K. (Hg.): *Gewerkschaftliche Modernisierung*, Wiesbaden: VS/Springer, S. 7-30.
- Hänzi, Denis (2013): *Die Ordnung des Theaters. Eine Soziologie der Regie*. Bielefeld: transcript.
- Hartz, Peter (1996): *Das atmende Unternehmen. Jeder Arbeitsplatz hat einen Kunden*. Frankfurt/New York: Campus.
- Haunschild, Axel (2002): Das Beschäftigungssystem Theater – Bretter, die die neue Arbeitswelt bedeuten? *Zeitschrift für Personalforschung*, 16(4), 577-598.
- Haunschild, Axel (2009): Ist Theaterspielen Arbeit? In: Schößler, F./Bähr, C. (Hg.): *Ökonomie im Theater der Gegenwart. Ästhetik, Produktion, Institution*. Bielefeld: transcript, S. 141-156.
- Haunschild, Axel/Eikhof, Doris (2004): Arbeitskraftunternehmer in der Kulturindustrie. Ein Forschungsbericht über die Arbeitswelt Theater. In: Pongratz, H.J./Voß, G.G. (Hg.): *Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung*. Berlin: Sigma, S. 93-113.
- Haunschild, Axel/Schößler, Franziska (2011): Genderspezifische Arbeitsbedingungen am deutschen Repertoiretheater – eine empirische Studie. In: Pai-

- ler, G./Schößler, F. (Hg.): *Geschlechter Spiel Räume: Dramatik, Theater, Performance und Gender*. Amsterdam: Rodopi, S. 255-269.
- Hauskeller, Michael (1998): *Was ist Kunst? Positionen der Ästhetik von Platon bis Danto*. München: Beck.
- Hausmann, Andrea (2019): *Kunst- und Kulturmanagement. Kompaktwissen für Studium und Praxis*. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer/VS.
- Heering, Martin (2014): *Freies Theater: Von der Koexistenz zur Kooperation. Zur Rolle der freien Darstellenden Künste in Deutschland*. *kulturpolitische mitteilungen* 14 (4), 24-26.
- Heindl, Alexander/Stüber, Karolin-Sophie Stüber (2019) Die Pluralität von Solidarität und Formen der Kritik. *SWS-Rundschau*, 59(4), 352-370.
- Heinrichs, Werner (2015): *Der Kulturbetrieb. Bildende Kunst – Musik – Literatur – Theater – Film*. Bielefeld: transcript.
- Henninger, Annette/Mayer-Ahuja, Nicole (2005): *Arbeit und Beschäftigung in den Hamburger »Creative Industries«*. *Expertise für die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA)*. Wien.
- Hiekel, Jörn Peter/Roesner, David (2018) (Hg.): *Gegenwart und Zukunft des Musiktheaters: Theorien, Analysen, Positionen*. Bielefeld: transcript.
- Hillebrandt, Frank (2009): *Praktiken des Tauschens. Zur Soziologie symbolischer Formen der Reziprozität*. Wiesbaden: VS.
- Hirsch, Michael (2022): *K – Kulturarbeit. Progressive Desillusionierung und professionelle Amateure*. Hamburg: Textem.
- Holst, Hajo/Matuschek, Ingo (2011): *Sicher durch die Krise? Leiharbeit, Krise und Interessenvertretung*. In: Haipeter, T./Dörre, K. (Hg.): *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: VS/Springer, S. 167-193.
- Holst, Hajo/Fessler, Agnes/Niehoff, Steffen (2021): *Die Pandemie als doppeltes Brennglas – Corona und die Wiederkehr der Klassengesellschaft*. *AIS-Studien*, 14(2), 83-97.
- Honneth, Axel (Hg.) (2002): *Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus*. Frankfurt/New York: Campus.
- Hürtgen, Stefanie/Voswinkel, Stephan (2016): *Ansprüche an Arbeit und Leben – Beschäftigte als soziale Akteure*. *WSI-Mitteilungen* 69(7), 503-512.
- Hyman Richard (2015): *The very idea of democracy at work*. *Transfer: European Review of Labour and Research* 22(1), 11-24.
- Hyman, Richard (2001): *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. London: Sage.

- Hyman, Richard (2002): Grenzen der Solidarität. *Transit. Europäische Revue* 24(1), 50-62.
- IB (2020): *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, <https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez>, Zugriff 14. 8.2020.
- Industrielle Beziehungen* 25 (4), 393-399.
- Ittermann, Peter (2009): *Betriebliche Partizipation in Unternehmen der Neuen Medien. Innovative Formen der Beteiligung auf dem Prüfstand*. Frankfurt/New York: Campus.
- Janning, Frank (2014): Politik. In: Fröhlich, G./Rehbein, B. (Hg.): *Bourdieu Handbuch. Leben – Werk – Wirkung*. Stuttgart/Weimar: Metzler, S. 342-351.
- Jeschonnek, Günther (2010) (Hg.): *Report Darstellende Künste. Wirtschaftliche, soziale und arbeitsrechtliche Lage der Theater- und Tanzschaffenden in Deutschland*. Essen: Klartext.
- Kavada, Anastasia (2015): Creating the collective: social media, the Occupy Movement and its constitution as a collective actor. *Information, Communication & Society* 18(8), 872-886
- Keller, Berndt (2008a): *Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive*. München: Oldenbourg.
- Keller, Berndt (2008b): Berufsverbände, Tarifautonomie und das System der Interessenvertretung. *Leviathan* 36(3), 364 – 390.
- Keller, Berndt (2017): Interessenvertretung bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen – ein strategisches Dilemma. *WSI Mitteilungen* 70(1), 27-35.
- Kern, Thomas (2008): *Soziale Bewegungen. Ursachen, Wirkungen, Mechanismen*. Wiesbaden: VS.
- KI DB (2020): *Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020*, hg. von Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- Koalitionsvertrag (2018): *Ein neuer Aufbruch für Europa Eine neue Dynamik für Deutschland Ein neuer Zusammenhalt für unser Land Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD*, 19. Legislaturperiode.
- Koller, Andreas (2014): Doxa (doxa). In: Fröhlich, G./Rehbein, B. (HG.): *Bourdieu Handbuch. Leben-Werk-Wirkung*. Stuttgart/Weimar: Metzler, S. 79-80.
- Koppetsch, Cornelia (2006): *Das Ethos der Kreativen. Eine Studie zum Wandel von Identität und Arbeit am Beispiel der Werbeberufe*. Konstanz: UVK.
- Koß, Daniela/Bergmann, Holger/Seybold, Ulrike/Schneider, Anne (2018): *Wie das Geld zu Künstlerinnen und Künstlern kommt. Ein Leitfaden zur Förderung der freien darstellenden Künste*. <https://www.darstellende-kuenste.de/de/service/publikationen/>, Zugriff 24.5.2019.

- Kotthoff, Hermann (2009): Mitbestimmung in globalen Finanzmärkten – Inklusion/Exklusion durch institutionalisierte Mitbestimmung. In: Stichweh, R./Windolf, P. (Hg.): *Inklusion und Exklusion: Analysen zur Sozialstruktur und sozialen Ungleichheit*. Wiesbaden: VS/Springer, S. 325-340.
- Kotthoff, Hermann/Reindl, Jürgen (2019): *Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb*. Wiesbaden: VS/Springer.
- Krämer, Hannes (2014): *Die Praxis der Kreativität. Eine Ethnografie kreativer Arbeit*. Bielefeld: transcript.
- Kratzer, Nick et al. (2019): *Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb*, Baden Baden: Nomos.
- Kreativwirtschaftsbericht für Hamburg (2012), hg. von Hamburg Kreativ Gesellschaft mbH, Hamburg.
- Kreckel, Reinhard (1992): *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit*. Frankfurt/New York: Campus.
- KSK (2021): Corona-Krise: Hinweise für selbständige Künstler und Publizisten und abgabepflichtige Unternehmen. <https://www.kuenstlersozialkasse.de/die-ksk/meldungen.html>, Zugriff 2.5.2021.
- Kühl, Stefan (2020): Zwischen Präzision und Anonymisierung. *Soziologie* 49(1), 62-71.
- Kulturbehörde Hamburg (2020): Richtlinie zur Förderung der Freien Darstellenden Künste in Hamburg vom 15.4.2020. Freie und Hansestadt Hamburg Behörde für Kultur und Medien. <https://www.hamburg.de/contentblob/201544/27c702795b530ea9d204cbaa8ce8894b/data/foerderrichtlinie-freie-darstellende-kuenste.pdf>, Zugriff 13.11.2020.
- Kulturstiftung des Bundes (2020): Vorstand und Team. <https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/>, Zugriff 17.11.2020.
- Kuntz, Stefan (2014): *Survival Kit. Freies Theater und Freier Tanz*. Hannover: Bundesverband Freier Theater e.V.
- LAFT (2018): Landesverband freier Theater Berlin, <https://www.laft-berlin.de/laft-berlin.html>, Zugriff 28.6.2018.
- LAFT (2019): Honoraruntergrenzen-Empfehlung. <https://www.laftberlin.de/>, Zugriff 20.7.2020.
- Landau, Friederike (2019): *Agonistic Articulations in the ›Creative‹ City: On New Actors and Activism in Berlin's Cultural Politics*. London: Routledge.

- Laudenbach, Peter (2010): Einkommensverhältnisse und Gagen im deutschen Sprechtheater. *Goethe-Institut e.V.* <https://www.theaterpolitik.de>, Zugriff 13.11.2020.
- Lemke, Thomas/Krasmann, Susanne/Bröckling, Ulrich (2000): Gouvernementalität, Neoliberalismus und Selbsttechnologien. Eine Einleitung. In: Bröckling, U./Krasmann, S./Lemke, T. (Hg.): *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 7-40.
- Lepsius, M. Rainer (1990): *Interessen, Ideen und Institutionen*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Lessenich, Stephan (2003): *Dynamischer Immobilismus. Kontinuität und Wandel im deutschen Sozialmodell*. Frankfurt, M./New York: Campus.
- Lessenich, Stephan (2020): Doppelmoral hält besser: Die Politik mit der Solidarität in der Externalisierungsgesellschaft. *Berliner Journal für Soziologie* 30 (3/4), 113-130.
- Lessenich, Stephan/Reeder, Michael/Süß, Dietmar (2020): Zwischen sozialem Zusammenhalt und politischer Praxis: Die vielen Gesichter der Solidarität. *WSI Mitteilungen* 73(5), 319-326.
- Loacker, Bernadette (2010): *kreativ prekär*. Bielefeld: transcript.
- Lorey, Isabel (2007): Vom immanenten Widerspruch zur hegemonialen Funktion. Biopolitische Gouvernementalität und Selbst-Prekarisierung von KulturproduzentInnen. In: Raunig, G./Wuggenig, U. (Hg.): *Kritik der Kreativität*, Wien: Turia+Kant, S. 121-136.
- Löwer, Jörg (2021): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Wie wird an deutschen Bühnen gearbeitet? *politik & kultur* 21(5), 22.
- Ludwig, Carmen/Simon, Hendrik/Wagner, Alexander (2019): *Entgrenzte Arbeit, (un-)begrenzte Solidarität?: Bedingungen und Strategien gewerkschaftlichen Handelns im flexiblen Kapitalismus*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Lutz, Christiane (2017): Gehälter in der Kunst. Was Künstler an Münchner Theatern verdienen. *Süddeutsche Zeitung*, 9. März 2017.
- Mandel, Birgit (2007): *Die neuen Kulturunternehmer. Ihre Motive, Visionen und Erfolgsstrategien*. Bielefeld: transcript.
- Mandel, Birgit (2022): Cultural Leadership in öffentlichen Kultureinrichtungen. *kulturpolitische mitteilungen* 1/2022, 60-63.
- Mandel, Birgit/Zimmer, Annette (Hg.): *Cultural Governance. Legitimation und Steuerung in den darstellenden Künsten*. Wiesbaden: Springer/VS.
- Manow, Philipp (2018): *Die Politische Ökonomie des Populismus*. Berlin: Suhrkamp.

- Manske, Alexandra (2007): *Prekarisierung auf hohem Niveau: eine Feldstudie über Alleinunternehmer in der IT-Branche*. München/Mering: Hampp.
- Manske, Alexandra (2013): Kreative als aktivierte Wirtschaftsbürger. Zur wohlfahrtsstaatlichen Rahmung von künstlerisch-kreativer Arbeit. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 38(3), 259-276.
- Manske, Alexandra (2016a): *Kapitalistische Geister in der Kultur- und Kreativwirtschaft. Kreative zwischen wirtschaftlichem Zwang und künstlerischem Drang*. Bielefeld: transcript
- Manske, Alexandra (2016b): Zwischen den Welten: Hybride Arbeitsverhältnisse im Kulturbetrieb. *Industrielle Beziehungen* 23(4), 498-516.
- Manske, Alexandra (2018): Selbständige Arbeit als Grenzgang. Erwerbshybridisierungen im Kulturbetrieb. In: Bührmann, A./Fachinger, U./Welskopf-Deffaa, E. (Hg.): *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen*. Wiesbaden: Springer VS, S. 213-238.
- Manske, Alexandra (2020): Transformationen der Lebensführungsethik im sozialstrukturellen Wandel, in: Jochum, G./Jurczyk, K./Voß, GG/Wehrich, M (Hg.): *Transformationen alltäglicher Lebensführung. Konzeptionelle und zeitdiagnostische Fragen*. Weinheim/Basle: Beltz, 170-189.
- Manske, Alexandra (2022a): Arbeitspolitik im Theater – oder: Die arbeitspolitischen Verhältnisse zum Tanzen bringen. <https://www.theaterwelten-online.de/beitrag/!/id/1270/Arbeitspolitik-im-theater>, Zugriff 24.2.22.
- Manske, Alexandra (2022b): Politik der Verbände. In: Crückeberg, J. et al. (Hg.): *Handbuch Kulturpolitik*. Wiesbaden: VS/Springer, i.E.
- Manske, Alexandra/Schnell, Christiane (2018): Arbeit und Beschäftigung in der Kultur- und Kreativwirtschaft. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS, S. 423-450.
- Marquard, Susanne/Hübgen, Sabine (2021): *Auswertung der Umfrage zu den Auswirkungen der Coronakrise auf die Akteur:innen der Freien Szene in Berlin sowie zu den Perspektiven und Forderungen der Betroffenen*. i.A. der Koalition der Freien Szene Berlin, Senatsverwaltung für Kultur und Europa, Berlin.
- Marrs, Kira (2007): *Zwischen Leidenschaft und Lohnarbeit. Ein arbeitssoziologischer Blick hinter die Kulissen von Film und Fernsehen*. Berlin: edition sigma.
- Maurer, Susanne (2019): Soziale Bewegung als strukturierendes Element des Sozialraums. In: Kessel, F./Reutlinger, C. (Hg.): *Handbuch Sozialraum. Grundlagen für den Bildungs- und Sozialbereich*, Wiesbaden: VS/Springer, S. 361-375.
- Mayer-Ahuja, Nicole/Detje, Richard (2020): »Solidarität« in Zeiten der Pandemie: Potenziale für eine neue Politik der Arbeit? *WSI-Mitteilungen* 73(6), 493-500.

- McRobbie, Angela (2016): *Be creative! Making a Living in the New Culture Industries*. London: Polity.
- Menger, Pierre-Michel (2014): *The Economics of Creativity. Art and Achievement Under Uncertainty*. Boston, MA: Harvard University Press
- Menz, Wolfgang/Nies, Sarah (2016): Gerechtigkeit und Rationalität – Motive arbeitspolitischer Aktivierung. *WSI-Mitteilungen*, 69(7), 530-539.
- Mikl-Horke, Gertraude (2007): *Industrie- und Arbeitssoziologie*. Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Moldaschl, Manfred (2018): Organisierung und Organisation von Arbeit. In: Böhle, Fritz; Voß, Günter; Wachtler, Günther (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*, Wiesbaden: VS, S. 359-400.
- Morgan, Glenn/Pulignano, Valeria (2020): Solidarity at Work: Concepts, Levels and Challenges. *Work, Employment and Society* 34(1), 18-34.
- Müller, Hans-Peter (2014): *Pierre Bourdieu. Eine systematische Einführung*. Berlin: Suhrkamp.
- Müller, Hans-Peter (2021): *Krise und Kritik. Klassiker der soziologischen Zeitdiagnose*. Berlin: Suhrkamp.
- Müller-Jentsch, Walther (1995). Auf dem Prüfstand. Das deutsche Modell industrieller Beziehungen. *Industrielle Beziehungen*, 3(1), 11-24.
- Müller-Jentsch, Walther (2005): Künstler und Künstlergruppen. Soziologische Ansichten einer prekären Profession. *Berliner Journal für Soziologie*, 15(2), 159-177.
- Müller-Jentsch, Walther (2007): *Strukturwandel der industriellen Beziehungen. »Industrial Citizenship« zwischen Markt und Regulierung*. Wiesbaden: VS.
- Müller-Jentsch, Walther (2012): Vom Gegenbild zum Vorbild. Der Künstler im Widerstreit soziologischer Diskurse. *Soziologische Revue* 35(2), 276-283.
- Müller-Jentsch, Walther (2018): Le Tour des artistes. Warum Künstler sich zu Gruppen zusammenschließen. In: Fietze, S./Holtmann, D./Schramm, F. (Hg.): *Zwischen Provinzen und Metropolen: Stationen einer sozioökonomischen Reise: Festschrift für Wenzel Matiaske*. München/Mering: Hampp, S. 267-272.
- Münnich, Sascha (2011): Interessen und Ideen: Soziologische Kritik einer problematischen Unterscheidung. *Zeitschrift für Soziologie*, 40(5), 371-387.
- NDR (2019): *Latchinian-und-Volkstheater-einigen-sich* <https://www.ndr.de/nachrichten/>, Zugriff 2.9.2020.
- Neckel, Sighard (2001): »Leistung« und »Erfolg«. Die symbolische Ordnung der Marktgesellschaft. In: Barlösius, E./Müller, H.-P./Sigmund, S. (Hg.): *Gesellschaftsbilder im Umbruch. Soziologische Perspektiven in Deutschland*. Opladen: Leske & Budrich, S. 245 – 265.

- Neckel, Sighard (2016): Die Refeudalisierung des modernen Kapitalismus. In: Bude, H./Staab, P. (Hg.): *Kapitalismus und Ungleichheit. Die neuen Verwerfungen*. Frankfurt/New York: Campus, S. 157-174.
- Nix, Christoph. (2019): *Theaterrecht: Handbuch für Theatermacher*. Berlin: Theater der Zeit.
- Norz, Max (2016): Faire Arbeitsbedingungen in den darstellenden Künsten und der Musik?! Eine Untersuchung zu Arbeitsbedingungen, Missständen sowie Vorschlägen, die zu besseren Arbeitsbedingungen beitragen können. 319. Band der Reihe *Study der Hans-Böckler-Stiftung*.
- Offe, Claus (1972): *Strukturprobleme des kapitalistischen Staates. Aufsätze zur Politischen Soziologie*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- PAP (2021): Über uns. <https://www.pap-berlin.de>, Zugriff 2.4.2021.
- Pernicka, Susanne/Blaschke, Sabine; Aust, Andreas (2006): Selbstständige – (k) eine Klientel für Gewerkschaften. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 31(2), 29–53.
- Pernicka, Susanne/Reichel, Andreas/Lücking, Stefan (2010): Zur Logik kollektiven Handelns von WissensarbeiterInnen. *Industrielle Beziehungen* 17(4), 372-392.
- Prott, Jürgen (2019): *Solidarität in zerbrechlicher Gesellschaft. Soziale Schichtung und Mobilität in Deutschland*. Augsburg, München: Rainer Hampp Verlag.
- Przyborski, Aglaja/Sluneco, Thomas (2018): Dokumentarische Methode. In: Mey, Günter/Mruck, Katja (Hg.): *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie*. Wiesbaden: Springer/VS, S. 627-642.
- Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika (2014): *Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch*. München: Oldenbourg.
- Reckwitz, Andreas (2004): Die Politik der Moderne aus kulturtheoretischer Perspektive: Vorpolitische Sinnhorizonte des Politischen, symbolische Antagonismen und das Regime der Gouvemementalität. In: Schwelling, B. (Hg.): *Politikwissenschaft als Kulturwissenschaft Theorien, Methoden Problemstellungen*. Wiesbaden: VS, S 33-56.
- Reckwitz, Andreas (2012): *Die Erfindung der Kreativität. Zum Prozess gesellschaftlicher Ästhetisierung*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Reckwitz, Andreas (2019): *Das Ende der Illusionen. Politik, Ökonomie und Kultur in der Spätmoderne*. Berlin: Suhrkamp.
- Rehder, Britta (2014): Vom Korporatismus zur Kampagne? Organizing als Strategie der gewerkschaftlichen Erneuerung. In: Schroeder, W. (Hg.), *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*, 2., überarbeitete, erweiterte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: Springer/VS, S. 241-264.

- Reichertz, Jo (2016): *Qualitative und interpretative Sozialforschung. Eine Einladung*. Wiesbaden: Springer/VS.
- Reichertz, Jo (2021): Die Corona bedingte Krise der qualitativen Sozialforschung. *Soziologie* 50(3), 313-335.
- Ris, Daniel (2012): *Unternehmensethik für den Kulturbetrieb. Perspektiven am Beispiel öffentlich-rechtlicher Theater*. Wiesbaden: Springer/VS.
- Rosenthal, Gabriele/Fischer-Rosenthal, Wolfram (2019): Analyse narrativ-biographischer Interviews. In: Flick, U./Kardorff, E.v./Steinke, I. (Hg.): *Handbuch Qualitative Sozialforschung*. Reinbek: Rowohlt, S. 456-467.
- Rucht, Dieter/Neidhardt, Friedhelm (2020): Soziale Bewegungen und kollektive Aktionen. In: Joas, H./Mau, S. (Hg.): *Lehrbuch der Soziologie*. Frankfurt/New York: Campus, S. 831-864.
- Ruppert, Wolfgang (1998): *Der moderne Künstler. Zur Sozial- und Kulturgeschichte der kreativen Individualität in der kulturellen Moderne im 19. und frühen 20. Jahrhundert*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Sassmannshausen, Caroline (2013): Förderstrukturen in Deutschland – überholt oder zeitgemäß? In: Mittelstädt, E./Pinto, A. (Hg.): *Die Freien Darstellenden Künste in Deutschland. Diskurse – Entwicklungen – Perspektiven*. Münster: Transcript, S. 123-142.
- Sauer, Dieter (2018): Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation. In: Böhle, Fritz; Voß, Günter; Wachtler, Günther (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS, S. 177-207.
- Schimank, Uwe (2019): Governance professioneller Arbeit – neue Perspektiven. In: Graß, D./Altrichter, H./Schimank, U. (2019): *Governance und Arbeit im Wandel. Bildung und Pflege zwischen Staat und Markt*. Wiesbaden: Springer/VS, S. 7-26.
- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen* 21 (3): 271-237.
- Schmidt, Thomas (2018): *Elemente des deutschen Theatersystems. Praxis Kulturmanagement*. Wiesbaden: Springer VS:
- Schmidt, Thomas (2019): *Macht und Struktur im Theater. Asymmetrien der Macht*. Wiesbaden: Springer/VS.
- Schmierl, Klaus (2001): Hybridisierung der industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik – Übergangsphänomen oder neuer Regulationsmodus? *Soziale Welt* 52(4), 427-448.
- Schmierl, Klaus (2006): Neue Muster der Interessendurchsetzung in der Wissens- und Dienstleistungsökonomie – Zur Hybridisierung industrieller

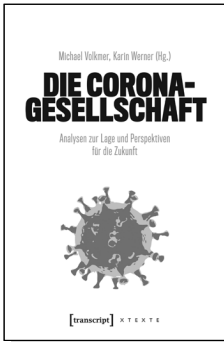
- Beziehungen. In: Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hg.): *Betriebe ohne Betriebsrat – Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*. Frankfurt/New York: Campus, S. 171-194.
- Schnell, Christiane (2007): *Regulierung der Kulturberufe in Deutschland. Strukturen, Akteure, Strategien*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Schnell, Christiane (2009): Solidarisierung im Feld der Kulturberufe? In: Castel, R./Dörre, K. (Hg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt/New York: Campus, S. 333-344.
- Schnell, Christiane (2018): Starving at the laid table? Journalism, digitalization and corporate capitalism. *Professions and Professionalism, Special Issue 8*, 3/2018.
- Schönhoven, Klaus (2014): Geschichte der deutschen Gewerkschaften: Phasen und Probleme. In: Schroeder, W. (Hg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*, 2., überarbeitete, erweiterte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: Springer/VS, S. 59-84.
- Schroeder, Wolfgang/Samuel Greef (2014): Struktur und Entwicklung des deutschen Gewerkschaftsmodells: Herausforderung durch Sparten- und Berufsgewerkschaften. In: Schroeder, W. (Hg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*, 2., überarbeitete, erweiterte und aktualisierte Auflage, Springer VS, S. 123-146.
- Schroeder, Wolfgang/Kallas, Viktoria/Greef, Samuel (2008): *Kleine Gewerkschaften und Berufsverbände im Wandel*. Hans-Böckler-Stiftung: Düsseldorf.
- Schulz, Gabriele (2016): Zahlen-Daten-Fakten: Geschlechterverhältnisse im Kultur- und Medienbetrieb. In: Schulz, G./Ries, C./Zimmermann, O. (Hg.): *Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge*. Berlin, S. 27-362.
- Schulz, Gabriele/Zimmermann, Olaf (2020): *Frauen und Männer im Kulturmarkt. Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage*, hg. vom Deutschen Kulturrat e.V., Berlin.
- Schulz, Gabriele/Zimmermann, Olaf/Hufnagel, Rainer (2013): *Arbeitsmarkt Kultur. Zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Kulturberufen*, hg. von Deutscher Kulturrat e.V., Berlin.
- Siegfried, Detlef (2008): *Sound der Revolte. Studien zur Kulturrevolution um 1968*. Weinheim: Juventa.
- Silver, Beverly J. (2005): *Forces of Labor: Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870*. Berlin: Assoziation A.
- Söndermann, Michael (2009): *Kultur- und Kreativwirtschaft: Ermittlung der gemeinsamen charakteristischen Definitionselemente der heterogenen Teilbereiche*

- der »Kulturwirtschaft« zur Bestimmung ihrer Perspektiven aus volkswirtschaftlicher Sicht; Endbericht.
- Söndermann, Michael (2014): Der rasante Aufstieg der Kulturberufe. *Kulturpolitische Mitteilungen* 145(2), 38-41.
- Steiert, Thomas/Op de Coul, Paul (Hg.) (2014): *Blickpunkt Bühne: Musiktheater in Deutschland von 1900 bis 1950*. Köln: Dohr.
- Stichweh, Rudolf (2009): Leitgesichtspunkte einer Soziologie der Inklusion und Exklusion. In: Stichweh, R./Windolf, P. (Hg.): *Inklusion und Exklusion: Analysen zur Sozialstruktur und sozialen Ungleichheit*, Wiesbaden: VS/ Springer, S. 11-28.
- Strauss, Anselm (1998): *Grundlagen qualitativer Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung*. Paderborn: UTB.
- Strauss, Anselm/Corbin, Juliet (1996): *Grundlagen qualitativer Forschung*. Weinheim/Basel: Beltz.
- Streeck, Wolfgang (1993): Klasse, Beruf, Unternehmen, Distrikt. Organisationsgrundlagen industrieller Beziehungen im europäischen Markt. In: Stümpel, B./Dierkes, M. (Hg.): *Innovation und Beharrung in der Arbeitsmarktpolitik*. Stuttgart: Schäffer Poeschel, S. 39-68.
- Strübing, Jörg (2008): *Grounded Theory: Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung*. Wiesbaden: VS.
- Sydow, Jörg/Lindkvist, Lars/DeFillippi, Robert (2004): Project-Based Organizations, Embeddedness and Repositories of Knowledge: Editorial. *Organization Studies* 25(9), 1475-1489.
- Tassinari, Arianna/Maccarrone, Vincenzo (2020): Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society* 34(1), 35-54.
- Tinius, Jonas (2017): Prekarität und Ästhetisierung: Reflexionen zu postfordistischer Arbeit in der freien Theaterszene. In: Ove Sutter and Valeska Flor (Hg.): *Ästhetisierung der Arbeit. Kulturanalysen des kognitiven Kapitalismus*. Münster: Waxmann, S. 139-156.
- Trinczek, Rainer (2018): Betriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*, Wiesbaden: VS, S. 579-619.
- Tullius, Knut/Wolf, Harald (2016): Moderne Arbeitsmoral: Gerechtigkeits- und Rationalitätsansprüche von Erwerbstätigen heute. *WSI-Mitteilungen* 7/2016, *Schwerpunktheft »Gerechtigkeitsansprüche und Arbeitnehmerbewusstsein heute – neue Ansätze, neue Befunde«*, 493-502.

- Umney, Charles (2017): Moral economy, intermediaries and intensified competition in the labour market for function musicians. *Work, Employment and Society* 31(5), 834-850.
- Umney, Charles/Kretsos, Lefteris (2015): 'That's the experience': Passion, work precarity, and life transitions among London jazz musicians. *Work and Occupations* 42(3), 313-334.
- Vogl, Gerlinde (2008): *Selbständige Medienschaffende in der Netzwerkgesellschaft*. Boizenburg: Hülsbusch.
- Von Beyme, Klaus (2012): *Kulturpolitik in Deutschland. Von der Staatsförderung zur Kreativwirtschaft*. Wiesbaden: VS/Springer.
- Voß, Günter G./Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50 (1), 131-158.
- Wacquant, Loic (1996): Auf dem Weg zu einer Sozialpraxeologie. Struktur und Logik der Soziologie Pierre Bourdieus. In: Bourdieu, P./Wacquant, L: *Reflexive Anthropologie*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 17-93.
- Weber, Max (1972/1922): *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. 5. revidierte Ausgabe, besorgt von Johannes Winkelmann. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Weber, Max (1988/1920): *Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie I*. Tübingen: UTB.
- Weigl, Aron (2018): Freie darstellende Künste und kulturelle Bildung im Spiegel der bundesweiten Förderstrukturen, hg. vom BFDK, *Materialien und Dokumente zu den freien darstellenden Künsten*, N.3. 2018, Berlin.
- Weintz, Jürgen (2020): *Cultural Leadership – Führung im Theaterbetrieb*. Wiesbaden: Springer:VS.
- Windeler, Arnold/Wirth, Carsten (2004): Arbeitsregulation in Projektnetzwerken. Eine strukturierungstheoretische Analyse. *Industrielle Beziehungen* 11(4), 295-319.
- Windeler, Arnold/Wirth, Carsten (2018): Netzwerke und Arbeit. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: Springer/VS, S. 569-596.
- Witzel, A. (2000): Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* 1(1), <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/viewArticle/1132/2519>, Zugriff 06.2.2010.
- Wright, Erik Olin (2000): Working-class power, capitalist-class interests and class compromise. *The American Journal of Sociology* 105(4), 957-1002.

- Zierold, Martin/Mohr, Henning (2022): Cultural Leadership braucht Kompetenzentwicklung. *kulturpolitische mitteilungen* 1/2022, 72-74
- Zimmer, Annette/Speth, Rudolf (2015): Einleitung. Von Interessenvertretung zu »LobbyWork«. In: Zimmer, A./Speth, R. (Hg.): *Lobby Work. Interessenvertretung als Politikgestaltung*. Wiesbaden: Springer/VS, S. 9-30.

Soziologie



Michael Volkmer, Karin Werner (Hg.)

Die Corona-Gesellschaft

Analysen zur Lage und Perspektiven für die Zukunft

2020, 432 S., kart., 2 SW-Abbildungen

24,50 € (DE), 978-3-8376-5432-5

E-Book:

PDF: 21,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-5432-9

EPUB: 21,99 € (DE), ISBN 978-3-7328-5432-5



Vera Hofmann, Johannes Euler, Linus Zurmühlen, Silke Helfrich

Commoning Art -

Die transformativen Potenziale von Commons in der Kunst

Juli 2022, 124 S., kart

19,50 € (DE), 978-3-8376-6404-1

E-Book: kostenlos erhältlich als Open-Access-Publikation

PDF: ISBN 978-3-8394-6404-5



Kerstin Jürgens

Mit Soziologie in den Beruf

Eine Handreichung

2021, 160 S., kart.

18,00 € (DE), 978-3-8376-5934-4

E-Book:

PDF: 17,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-5934-8

**Leseproben, weitere Informationen und Bestellmöglichkeiten
finden Sie unter www.transcript-verlag.de**

Soziologie



Gabriele Winker

Solidarische Care-Ökonomie

Revolutionäre Realpolitik für Care und Klima

2021, 216 S., kart.

15,00 € (DE), 978-3-8376-5463-9

E-Book:

PDF: 12,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-5463-3



Wolfgang Bonß, Oliver Dimbath, Andrea Maurer,
Helga Pelizäus, Michael Schmid

Gesellschaftstheorie

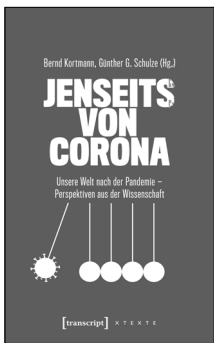
Eine Einführung

2021, 344 S., kart.

25,00 € (DE), 978-3-8376-4028-1

E-Book:

PDF: 24,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-4028-5



Bernd Kortmann, Günther G. Schulze (Hg.)

Jenseits von Corona

Unsere Welt nach der Pandemie –
Perspektiven aus der Wissenschaft

2020, 320 S., Klappbroschur, 1 SW-Abbildung

22,50 € (DE), 978-3-8376-5517-9

E-Book:

PDF: 19,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-5517-3

EPUB: 19,99 € (DE), ISBN 978-3-7328-5517-9

**Leseproben, weitere Informationen und Bestellmöglichkeiten
finden Sie unter www.transcript-verlag.de**

