



What's love got to do with it?

Leidenschaft, Berufung und Entlohnung:
Vom Wert der Arbeit in den freien
darstellenden Künsten

Konzipiert von:

 Institute for
Cultural
Governance

Themendossier

Verfasst von:

Henrik Adler, Wibke Behrens,
Florian Malzacher, Janet Merkel,
Anja Quickert, Ulf Schmidt

Systemcheck ist ein Projekt des
Bundesverbands Freie Darstellende
Künste e. V. in Kooperation mit



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Über das Projekt

Das Forschungsprojekt „Systemcheck“ des Bundesverbands Freie Darstellende Künste erforscht von 2021 bis 2023 die Arbeitssituation von Solo-Selbstständigen und Hybrid-Beschäftigten in den darstellenden Künsten und deren soziale Absicherung.

Das Projekt bringt Akteur*innen aus dem Praxisfeld, der Politik und der Wissenschaft in einen Austausch und ermöglicht so eine partizipative Bestandsaufnahme und Analyse. Grundlage dafür ist eine qualitative und quantitative Erhebung, die Rückschlüsse auf die Wirksamkeit der Systeme der sozialen Absicherung und zusätzliche Bedarfe zulassen.

Ziel ist die Erarbeitung von Optimierungsbedarfen und Handlungsempfehlungen für dynamische, sozialpolitische und faire Instrumente, die an die Arbeits- und Lebenswirklichkeit von (Solo-)Selbstständigen bzw. hybrid-beschäftigten Kunstschaaffenden angepasst sind.

Über die Themendossiers

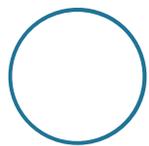
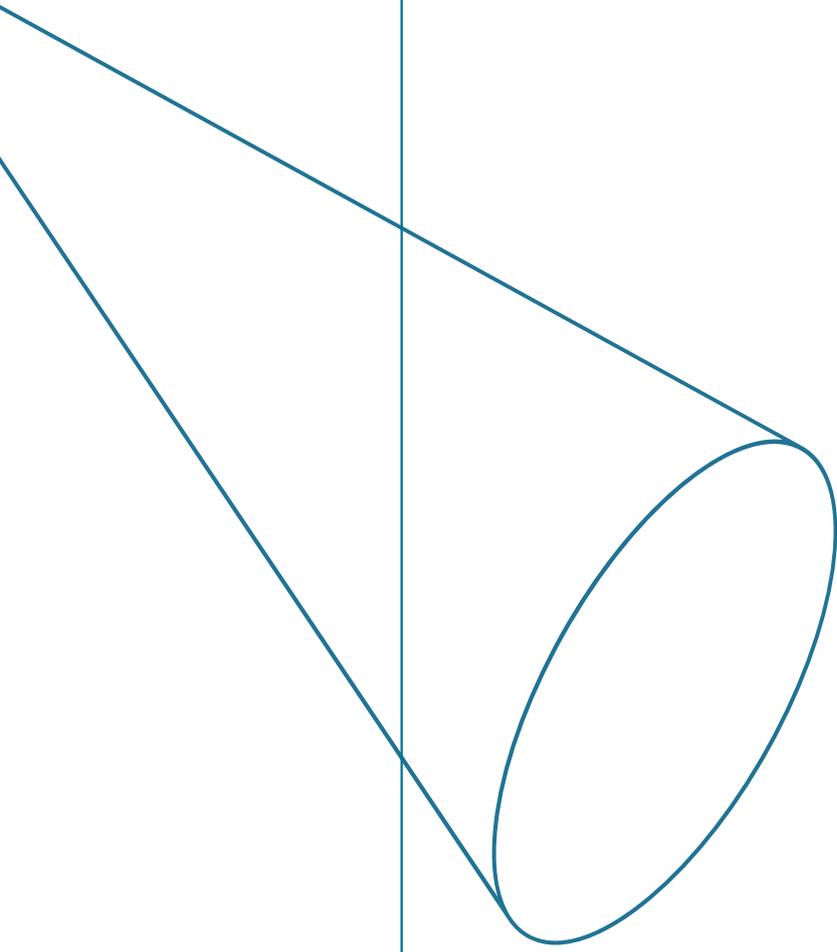
Im Rahmen des Forschungsprojektes „Systemcheck“ werden drei Diskussionspapiere zu Studien sowie elf essayistisch verfasste Themendossiers online veröffentlicht. Sie sind eine Grundlage für politische Empfehlungen für einen Systemcheck.

In den Themendossiers wird die Forschung zu Arbeitsbedingungen und insbesondere den Systemen der sozialen Absicherung von Solo-Selbstständigen und Hybrid-Beschäftigten, die im Bereich der darstellenden Künste tätig sind, ergänzt bzw. vertieft. Dies geschieht punktuell zu bestimmten Themen bzw. Aspekten, indem Perspektiven aus der Praxis und/oder wissenschaftlichen Disziplinen eingenommen werden. Am Ende steht eine ausführliche Abschlussdokumentation, die sämtliche Ergebnisse des Projektes „Systemcheck“ darstellt und Handlungsempfehlungen enthält.

Inhaltsverzeichnis

- 6 Editorial
- 9 Künstlerische Arbeit als Erwerbsarbeit
- 16 Forever Young?
She She Pop, zum Beispiel
- 23 Strategien gegen die Individualisierung
des Prekariats
Interview mit Katja Sonnemann und
Sofie Luckhardt
- 32 Forever Work?
Henrik Adler im Gespräch mit Marielle
Schavan von HENRIKE IGLESIAS und
Knut Klauen von Gintersdorfer/Klauen
- 40 Kunst macht Arbeit
- 47 Die Kunst der Organisation
- 52 Schlussbetrachtung
- 54 Quellenverzeichnis

Editorial



Institute for Cultural
Governance (iCG)

In diesem Themendossier werden Kunst- und Kulturschaffende in ihrer Eigenschaft als Erwerbstätige betrachtet. Im Mittelpunkt stehen ihre Arbeitsbedingungen, -strukturen und -weisen. Zudem wird den subjektiven und kollektiven Wertzuschreibungen nachgespürt, mit denen künstlerisch-kulturelles Schaffen heute verstanden und gerechtfertigt wird. Dabei geht es weniger um die Reflexion der Bedingungen künstlerisch-kultureller Arbeit in der Kunst, um ihre Inhalte oder um ihre Einbettung in das Kunstsystem, sondern um das Verständnis von künstlerischer Arbeit als Erwerbstätigkeit.

In der Einleitung stellt Janet Merkel Debatten und Probleme dar, die den Rahmen künstlerischer Arbeit bilden. Ihr Beitrag ist der Bezugspunkt für die folgenden Beiträge. Deren Verfasser*innen arbeiten sich detaillierter in die Selbstverständnisse von Freischaffenden und hybrid Erwerbstätigen in den freien darstellenden Künsten ein. Unter Zuhilfenahme der Frage, was unterschiedliche (Berufs- oder Produktions-)Gruppen unter ihrer Arbeit verstehen, lässt sich nicht nur ablesen, wo im Kosmos gesellschaftlicher Wertschöpfung sie sich verorten, sondern auch, welche Erwartungen an soziale Absicherung sie daraus ableiten. An der einen oder anderen Stelle werden Hinweise auf die Ausgestaltung künftiger Sicherungssysteme laut, über die es sich zu diskutieren lohnt.

Zentrales Merkmal der Arbeitsorganisation in den freien darstellenden Künsten sind freiwillige Zusammenschlüsse zu Ensembles, Gruppen und Kollektiven. Diese Zusammenschlüsse bilden eine alternative Organisationsstruktur und pflegen eine Arbeitsweise, in der sie ihre künstlerische Autonomie über die Kurzlebigkeit der Aufträge hinweg langfristig entwickeln können. Die Besonderheiten der Kollektivstrukturen in den freien darstellenden Künsten werden von Anja Quickert in diskutiert. Quickert beschreibt, wie Kunst- und Kulturschaffende in diesen Strukturen solidarische Mechanismen entwickeln, um mit der Prekariät in der eigenen Erwerbssituation umzugehen.

In den Interviews mit Katja Sonnemann, Sofie Luckhardt und Marielle Schavan sowie Knut Klaußen werden Fragen von Produzent*innen, Autor*innen und Kollektiven nach Arbeitsbedingungen, -strukturen und -weisen besprochen. Die kurzen Interviews zeigen, wie Kunst- und Kulturschaffende unterschiedliche Erwerbsformen von Soloselbstständigkeit und Anstellung flexibel kombinieren und welche Konsequenzen dies für ihre soziale Absicherung hat, insbesondere für die Rentenversorgung, die alle Interviewten als unzureichend einschätzen. Auch die Unterscheidung in künstlerische und nichtkünstlerische Anteile von Arbeit hat wesentliche sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen, zum Beispiel, wenn der künstlerische Anteil in der Erwerbsarbeit nicht mehr überwiegt und die Kunst- und Kulturschaffenden den Schutz durch die Künstlersozialkasse (KSK) nicht mehr erhalten oder wenn die künstlerischen Anteile der Erwerbstätigen in den freien darstellenden Künsten (Produzent*innen, Kurator*innen) gar nicht erst anerkannt werden, obwohl sie wichtige Funktionen im Produktionssystem „freie darstellende Künste“ haben.

Anschließend diskutiert Ulf Schmidt die spezifische Situation von Autor*innen, die für das Theater schreiben. Er beschreibt im Kapitel „Kunst macht Arbeit. Zur Situation (noch) lebender Theaterautor*innen“ deren Arbeitsrealitäten und -bedingungen und die damit verbundenen finanziellen Unsicherheiten.

Florian Malzacher wirft einen Blick auf kollektive künstlerische Arbeits- und Produktionsweisen, die das Spannungsverhältnis zwischen künstlerischem Projekt als Prozess und der Projektlogik in Förderprogrammen widerspiegeln.

In diesem Dossier fragen wir also, welche Strategien von Arbeit, Vorsorge und Absicherung Kunst- und Kulturschaffende in den freien darstellenden Künste einsetzen, um sowohl ihrem Anspruch an Professionalität strukturell und inhaltlich gerecht zu werden, als auch dem gesellschaftlichen Narrativ, es handle sich bei der Individualisierung von Prekarisierung um ein Einzelphänomen, entgegenzuwirken; vielmehr geht es um die systemische Gesamterscheinung, die strukturelle Lösungen erfordert.

Künst- lerische Arbeit als Erwerbs- arbeit



Janet Merkel

Sowohl das gesellschaftliche Verständnis von künstlerischer Praxis als auch das Selbstverständnis von Kunst- und Kulturschaffenden in ihrem künstlerisch-kulturellen Tun hat sich im Laufe der Geschichte immer wieder verändert. Darin zeigt sich nicht nur, dass Künstler*innenschaft und Gesellschaft bzw. deren Entwicklung in einem dialektischen Verhältnis zueinanderstehen.¹ Deutlich wird auch, dass zwischen der zugeschriebenen Rolle und Funktion von Künstler*innen und deren tatsächlichem Status und Selbstverständnis oft ein Widerspruch besteht (Aposto, 2017). So erklärt Ruppert (2017, S. 11) in seiner Sozial- und Kulturgeschichte der kreativen Individualität: „Kaum ein Beruf ist mehr von Mythen umwoben und mit einem vergleichbaren Prestige ausgestattet.“ Ziel dieses Beitrages ist die Skizzierung aktueller Debatten zur besonderen Arbeitsweise in den freien darstellenden Künsten anhand Betrachtungen verschiedener Arbeitsbegriffe in Hinblick auf diese Arbeitsweisen, um den Blick auf sozialpolitische Herausforderungen erweitern zu können.

¹ Dies haben v. a. die französischen Sozialwissenschaftler*innen Eve Chiapello und Luc Boaltanski (2006) und der Kultursoziologe Andreas Reckwitz (2012) herausgearbeitet.

Künstler*innen als Erwerbstätige

Seit den 1960er Jahren hat die künstlerische Praxis einen „occupational turn“ durchlaufen, wie es Alison Gerber in „The Work of Art“ (2017) erklärt. Künstler*innen beschrieben ihr Tun zunehmend als „seriös“, „Arbeit“, „Job“ und „Profession“ und verstünden sich selbst als „art workers“ oder „cultural workers“ und somit als Kunstarbeiter*innen, Kulturarbeiter*innen oder Kulturschaffende, die mit künstlerischer Arbeit ihren Lebensunterhalt verdienten (Gerber 2017, S. 11 f.). Der New Yorker Künstler und Kritiker Gregory Sholette wies 2008 darauf hin, dass dieses Verständnis von Künstler*innenschaft bereits in den 1930er Jahren unter den Künstler*innen entstand, als im Rahmen des New Deals zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise zwischen 1933 und 1943 tausende Künstler*innen vom Staat angestellt wurden, um Wandbilder und Skulpturen für öffentliche Gebäude anzufertigen oder um den amerikanischen Alltag zu fotografieren (Rosenzweig und Melosh, 1990). Sie positionierten sich gegen den antiökonomischen Begriff der L’art pour l’art (Kunst als Selbstzweck) und entwickelten stattdessen die Identität von Arbeiter*innen. Sie trieben die gewerkschaftliche Organisation voran und forderten gesellschaftliche Schutzansprüche und faire Entlohnung (Aposto, 2017; Clark, 2020; Praznik, 2021).

Obwohl sich die genannten Verfasser*innen mit Künstler*innen der bildenden Kunst auseinandersetzen, lässt sich das veränderte, an Erwerbsarbeit und Professionalisierung orientierte Begriffsverständnis für die Praxis der darstellenden Künste nachzeichnen.

Ein wichtiges Merkmal der Hinwendung zu einem professionellen Verständnis des Kunst- und Kulturschaffens ist die zunehmende Akademisierung der Kunst- und Kulturschaffenden: die Zahl an Universitätsabschlüssen wird größer, insbesondere im Postgraduiertenbereich (Gerber, 2017, S. 27). 85 Prozent der Erwerbstätigen in den darstellenden Berufen haben die Fachhochschul- oder Hochschulreife, 49 Prozent besitzen ein Diplom (DESTATIS, 2021, S. 20 f.).

Ein zweites Merkmal ist die zunehmende Forderung nach der Anerkennung anderer Tätigkeiten (Schreiben, Abrechnen, Proben, das Organisieren der eigenen Arbeitssituation), die neben der Produktion erbracht und in den freien darstellenden Künsten über die Projektförderungen oft nicht ausreichend entlohnt werden (PAP, 2019; Fraser, 1997; de Peuter, 2020). Ein drittes Merkmal ist die Forderung nach fairer Bezahlung und nach Honorarempfehlungen, die in neuen Förderrichtlinien verankert werden sollten. Dies wurde inzwischen von der Kulturministerkonferenz aufgegriffen, die die „Kommission für faire Vergütung für selbstständige Künstlerinnen und Künstler“ eingesetzt hat (Allianz der Freien Künste, 2022). Ein letztes Merkmal liegt in der zunehmenden Selbstreflexion der eigenen Arbeitsweise und der eigenen Arbeitsbedingungen, der notwendigen Ressourcen und Wissensbestände für die Qualifizierung und Professionalisierung, die meist über die regionalen und nationalen Interessensverbände und Hochschulen in der Ausbildung organisiert wird (vgl. etwa die vielfältigen Aktivitäten des BFDK, 2022). Darüber hinaus findet eine künstlerische Auseinandersetzung mit diesen Themen zunehmend in zeitgenössischen Theaterproduktionen statt (Tinius, 2017; Matzke, 2012).

Zum Arbeitsbegriff

Versteht man Arbeit als das „produktive Erstellen von Dingen oder Verrichten von Tätigkeiten“ (Hoose, 2016, S. 52), die der „Befriedigung materieller und geistiger Bedürfnisse der Menschen dient“ (Flecker, 2017, S. 17), dann sind es die Zweckgerichtetheit und Nützlichkeit, die Arbeit von anderen Lebensäußerungen wie Spiel, Müßiggang oder Freizeit unterscheidet. Im engeren Sinne wird Arbeit oft mit „zielgerichteten und nützlichen Tätigkeiten“ gleichgesetzt „die gegen eine monetäre Vergütung geleistet werden“ (Hoose, 2016, S. 51) und damit als Erwerbsarbeit gelten. Im weiteren Sinne besteht Arbeit aus „sinnstiftende[n] Tätigkeiten und Handlungen, die von Menschen zur Erreichung eines bestimmten Ziels“ (ebd., S. 51) ausgeführt wird und die meist über Lohnarbeit hinausgeht – etwa das Ehrenamt.

Die Sinnstiftung der Tätigkeit und damit das subjektive Verhältnis der arbeitenden Person zum Gegenstand der Arbeit ist in der künstlerischen Arbeit besonders ausgeprägt. Sie ist der Hauptgrund für das Hinnehmen ökonomischer Unsicherheit und mangelnder Planbarkeit der eigenen Lebensführung (Schultheis, 2019). Der hohe Sinngehalt künstlerischer Arbeit ist die Ursache für die Persistenz selbstausbeute-rischer Praktiken: Die rechtfertigen künstlerisch Tätige in Erwartung einer zukünftig besseren Arbeitssituation oft mit der Begründung „Arbeit aus Leidenschaft oder Berufung“ (Alacovska, 2020). Die amerikanische Kultursoziologin Brooke Erin Duffy (2017) spitzt dies im Konzept der „aspirational labor“ zu. Mit dem Begriff bezeichnet sie den Modus meist unbezahlter, unabhängiger und leidenschaftlicher Arbeit von Arbeitenden, die auf einen zukünftigen Zustand hinarbeiten, in dem sie „(Not) Getting Paid to Do What You Love“, so der Titel von Duffys Buch. Duffy diskutiert die produktiven Tätigkeiten von Social-Media-Bloggerinnen in der Mode, die dafür nicht bezahlt werden, aber auf ei-

ne Anstellung oder Entlohnung hoffen und dafür kontinuierlich Social-Media-Inhalte erzeugen und in ihre eigene Marke investieren. Die Arbeit des Likens, Taggens, Teilens oder Kommentierens bleibt allerdings meist unsichtbar – so wie viele andere Formen unbezahlter Arbeit. Auch in den darstellenden Künsten lassen sich Formen der leidenschaftlichen Arbeitshaltung beobachten, die trotz und wegen prekärer Bedingungen unbezahlte Arbeit motiviert und stützt (Tinius, 2017; Schultheis, 2019).

Kollektivstrukturen und Projektarbeit

In den freien darstellenden Künsten findet sich eine Bandbreite von Arbeitsweisen und Erwerbsmodellen Freischaffender, Selbstständiger, Angestellter und jener, die hybrid beschäftigt sind, die also mehrere Erwerbsformen aufgrund von Befristungen und temporären Projekt- und Beschäftigungsverhältnissen miteinander kombinieren (Speicher, Haunschild, 2022; Fonds Darstellende Künste, 2010). Insbesondere künstlerische Arbeit wird oft als „individualisierte Arbeit“ (Alacovska, 2020) beschrieben, weil sie kaum in betriebliche Zusammenhänge eingebunden ist und meist freiberuflich oder solosebstständig erbracht wird. Dabei arbeiten viele in selbstgewählten Kollektivstrukturen (Nitsche, 2021). Zudem sind sie arbeitsteilig an Projekten beteiligt, wie der Kulturosoziologe Howard Becker mit seiner These der Kunst als kollektivem Handeln diskutiert. In *Arts Worlds* (2008) zeigt er auf, dass für eine künstlerische Produktion viele unterschiedliche, insbesondere nicht-künstlerische Aktivitäten nötig sind. Zwar hängen sie mit der Produktion (zum Beispiel Regie, Lichttechnik, Masken- und Bühnenbild, Verwaltung) zusammen, sind aber oft nicht im Blick, wenn über Beschäftigte in den freien darstellenden Künsten gesprochen wird.

Der Kulturanthropologe Jonas Tinius (2017, S. 139) nennt „die authentische und selbstbestimmte Organisation, Flexibilität sowie die Projektarbeit“ das Prototypische der künstlerischen Arbeit in der freien Theaterarbeit. „Praktiken wie zum Beispiel Selbstorganisation, Autonomie, Flexibilität und Projektarbeit stellen politische und soziale Errungenschaften künstlerischer Arbeit in dieser Szene dar, da sie sich damit im Diskurs ihres professionellen Milieus gegen als zu stark bürokratisiert empfundene Stadttheater positionieren.“ (ebd.) Das Eingebunden-sein in selbstbestimmte kollektive Arbeitsstrukturen ermöglicht eine Produktionsweise, die sich an den künstlerischen Ansprüchen selbst-mandatierter Projekte und nicht den vorher festgelegten Strukturen des institutionalisierten Theaters orientiert (Matzke, 2013). Obgleich das Projekt inzwischen als Arbeits- und Organisationsform zum neoliberalen Leitbild geworden ist (Boltanski, Chiapello, 2006), ist es in den freien darstellenden Künsten und in anderen Bereichen der Kultur- und Kreativwirtschaft die vorherrschende Form der Arbeitsorganisation. Das Projekt ist temporär und basiert auf flexiblen Netzwerken. In der Projektarbeit wird künstlerische Produktion immer wieder kollektiv hervorgebracht. Da für die Produktionen aber fast kein Markt existiert, unterliegen die Akteur*innen der Wettbewerbslogik staatlicher Kulturförderung. Sie ist die wichtigste Grundlage des Einkom-

mens und strukturiert maßgeblich die materiellen Rahmenbedingungen in den freien darstellenden Künsten:

„Auch wenn sich die Freie Theaterszene wesentlich durch Gelder staatlich subventionierter Förderinstitutionen (und privater Stiftungen) finanziert, operiert sie – der „Creative Class“ vergleichbar – in einem System temporärer Projekt- und Beschäftigungsverhältnissen, in dem die Legitimation ihrer künstlerischen Arbeit durch die Vorgaben staatlicher Förderpolitik an Kriterien wie „Innovation“, „Modellhaftigkeit“, „(inter-)nationale Ausstrahlung“ und „Relevanz“ gemessen wird.“ (Quickert, 2021, S. 124)

Die Struktur der öffentlichen Förderung beeinflusst individuelle Arbeitsbedingungen stark. Dies lässt sich an der hohen Zustimmung zu den Förderbedingungen der Programme → #TakeCare und → #TakeHeart ablesen. Die Förderbedingungen wurden vom Fonds Darstellende Künste im Rahmen von NEUSTART KULTUR, dem Rettungs- und Zukunftspaket der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien, aufgelegt. Sie waren viel besser an die tatsächlichen Arbeitsbedingungen und -strukturen in den freien darstellenden Künsten angepasst als die meisten Projektförderungen mit ihren Output-Logiken. Mit #TakeHeart wurden unter anderem „ergebnisoffene künstlerische Recherchen und konzeptionelle Entwicklungen künstlerischer Vorhaben gefördert, aber auch Vorhaben, die der künstlerischen Fort- und Weiterbildung sowie Qualifizierung dienen“ (Fonds Darstellende Künste, 2022).

Entlohnte und nicht entlohnte Arbeit oder: „Was zählt eigentlich als Arbeit?“

Künstlerische Arbeit besteht aus vielen Tätigkeiten. Meist spiegelt sich dies nicht in der Entlohnung wider. Als Zuschauer*innen in einer Performance sehen wir oft nur das Produkt; den Geförderten wird nur die Zeit entlohnt, die sie für das Produkt aufwenden. Die profanen Tätigkeiten des Antragschreibens und Abrechnens, der Konzeption oder Locationsuche finden sich selten als abrechnungsfähige Arbeitseinheiten in den Kulturförderungen wieder. Im UNESCO-Report „Culture and Working Conditions of Artists“ (Unesco, 2019) wird deshalb kritisiert, dass die größte Kunstförderung wohl von Künstler*innen selbst erbracht wird – durch ihre unbezahlte Zeit: „Indeed, the largest subsidy for the arts comes not from governments, patrons or the private sector, but from artists themselves in the form of unpaid or underpaid labour.“ (Neil, 2019, S. 6)

In den letzten Jahren entwickelte sich eine Diskussion darüber, welche Zeit für Tätigkeiten als Arbeitszeit zählt, beziehungsweise, ob man für die freien darstellenden Künste von einer Arbeitslosigkeit sprechen kann, die sozialpolitisch abgesichert werden kann. Auch wenn es häufig Phasen der Einkommenslosigkeit gibt – im Report Darstellende Künste 2010 gaben 63 Prozent der Theater- und Tanzschaffenden an, dass sie vier und mehr Monate im Jahr nicht mit Aufträgen abgedeckt

haben (Fonds Darstellende Künste, 2010, S. 127) – bedeutet dies nicht, dass man „arbeitslos“ ist. Projekte müssen konzeptionell vor- und nachbereitet, Kontakte gepflegt, Ideen entwickelt, die Arbeit der Kolleg*innen angeschaut und der Arbeitsplatz organisiert werden. In Anlehnung an das queer-feministische, geografische Autor*innenkollektiv J. K. Gibson-Graham (Gibson-Graham, 2006) lässt sich an die Gedankenfigur des Eisberges denken, die das Kollektiv für die Beschreibung der Wirtschaft entwickelt hat: Während die Spitze des Eisberges über dem Wasser nur einen kleinen Teil der Arbeit zeigt, nämlich die entlohnte, bleiben unter der Wasseroberfläche viele Tätigkeiten unsichtbar. Sie werden nicht angemessen, oder gar nicht entlohnt, wenn etwa die Projektarbeit pauschal bezahlt wird, aber nicht der tatsächliche Arbeitsaufwand. Die Künstlerin Andrea Fraser spricht von Dienstleistungen als Arbeitsleistungen, die oft nicht anerkannt und bezahlt würden:

„[...] in addition to the work of production, all site or situationally specific projects involve ,an amount of labor which is either in excess of, or independent of, any specific material production and which cannot be transacted as ... a product‘. The strategic value of using the term ,services‘ to describe that labor was that it provided a basis for identifying the value of that portion of an artist's activity which did not result in a transferable product. ... was going largely unrecognized and uncompensated.“ (Fraser, 1997, S. 112)

Darüber hinaus geraten viele gesellschaftlich relevante Formen von Arbeit aus dem Blick, die nicht als Lohnarbeit gelten, etwa die Sorgearbeit in Erziehung und Pflege oder das zivilgesellschaftliche Engagement.

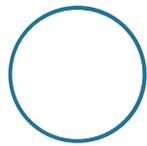
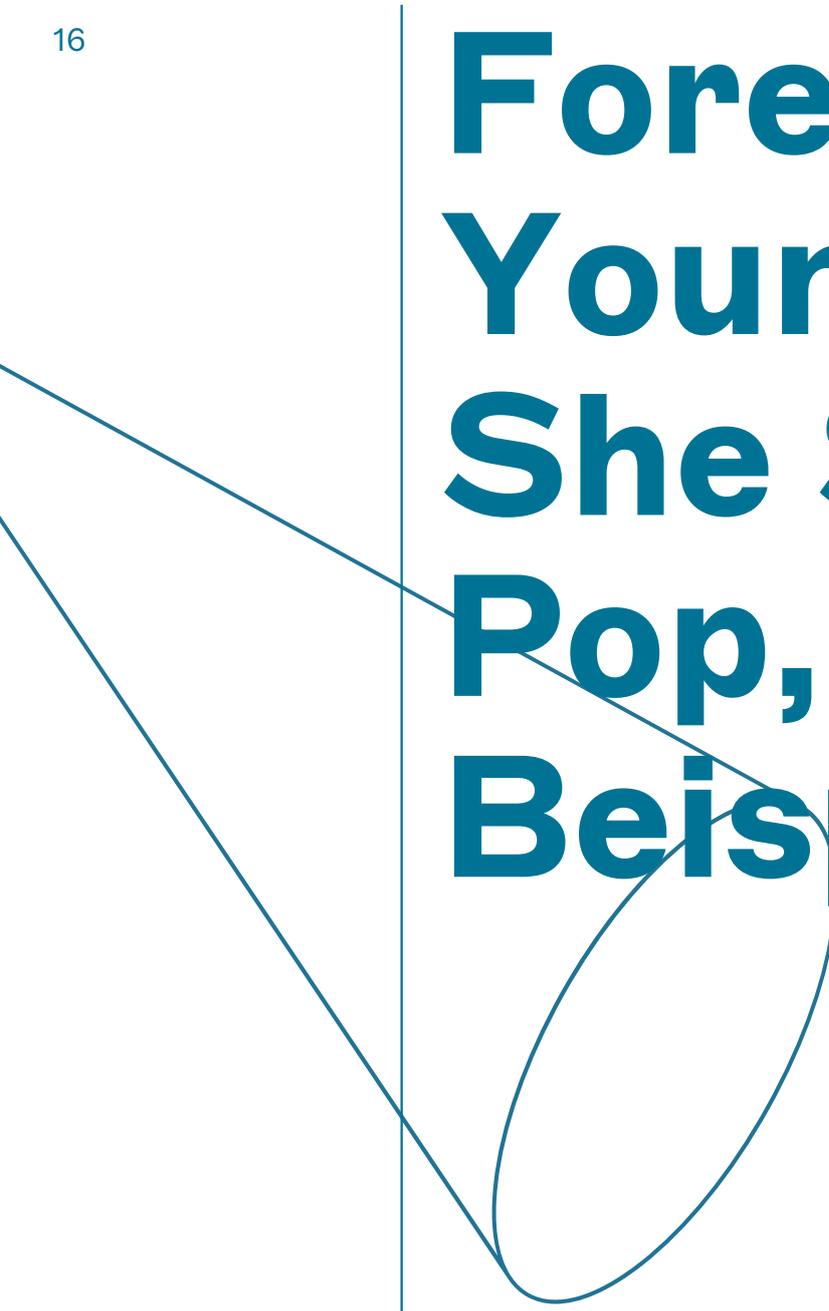
Selbstgewählte Kollektivstrukturen bieten jenen die Bewältigungsstrategie, miteinander arbeitsteilige und solidarische Unterstützungsstrukturen aufzubauen, die diese Ungleichheit in den Erwerbsbedingungen abfedern können (PAP, 2019; siehe Anja Quickerts Beitrag und das Interview mit Marille Schavan).

Morgen wird alles besser?

Das Missverhältnis zwischen der hohen symbolischen Anerkennung künstlerischer Arbeit und ihrer Verklärung als zeitgenössische kapitalistische Arbeitsethik und der sozioökonomischen Prekarität der Kunst- und Kulturschaffenden erzeugt in den freien darstellenden Künsten ein Spannungsfeld, das bislang zu wenig politisch adressiert wird. Die angestrebten neuen Honorarrichtlinien sind nur ein kleiner Schritt in Richtung Verbesserung der materiellen Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in den freien darstellenden Künsten. Künstlerische Arbeit als Erwerbsarbeit zu thematisieren, zeigt, dass viele sozialpolitische Errungenschaften für die vielen selbstständig, hybrid und angestellt tätigen Kunst- und Kulturschaffenden bis heute nicht selbstverständlich sind: gute Bezahlung, Jahresurlaub, der Acht-Stunden-Tag, die Fünf-Tage-Woche mit freiem Wochenende, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, eine existenzsichernde Rente und vieles mehr. Künstlerische Arbeit als Arbeit zu thematisieren, bedeutet, nach den

sozialen, ökonomischen und politischen Bedingungen zu fragen, unter denen die künstlerische Arbeit entsteht.

Forever Young? She She Pop, zum Beispiel



Anja Quickert

„In den Männerfantasien – und die meisten unserer Fiktionen gehören in diese Kategorie – ist für die alternde Frau kein Platz. Weder als Objekt, das es zu erobern gilt, noch als Subjekt, das die Handlung vorantreibt. Wenn ich mir nicht selbst einen Arbeitsplatz geschaffen hätte, wäre ich von dieser Bühne verschwunden.“

Das Zitat stammt aus „Hexploitation“, einer Performance des feministischen Kollektivs She She Pop, die im September 2020 im Berliner HAU2 Premiere hatte. „Frei nach Hollywood“, so heißt es im Programmtext, setzt sich Hexploitation² mit der Angst vor der „hag“ auseinander – der alten Frau und ihrem unproduktiven Körper. Bereits 1962 hatte Robert Aldrichs Psychothriller „What Ever Happened To Baby Jane“ ein eigenständiges Filmgenre in Hollywood begründet. Darin spielen die beiden alternden, deshalb zunehmend erfolglosen Diven Bette Davis und Joan Crawford ein psychisch gestörtes Schwesternpaar. Das Schreck- und Zerrbild der alternden Frauen beziehungsweise Schwestern (im Rampenlicht) übersetzt das Kollektiv in ein Bühnensetting, in dem es den eigenen Körper zum Gegenstand intimer (und dennoch verfremdeter) filmischer Anschauung („Nahaufnahme“) macht, und setzt sich mit dem dazugehörigen weiten Feld der pop-wie hochkulturellen Diskurse und Mythen auseinander – von Silvia Federicis kulturgeschichtlichen Studien (2012) über Rainer Maria Rilkes Lyrik bis zum finalen Lana-del-Ray-Song. Mit der Dekonstruktion der mythologischen Hexenfigur eröffnet die Inszenierung einen Resonanzraum für spezifisch weibliches „deviantes Verhalten gegenüber Machtstrukturen und Autoritäten“ (Programmtext).

Mit dem Bedeutungsverlust des alternden weiblichen Körpers – seinem Verschwinden von den sozialen Bühnen allgemein sowie am Theater im Speziellen – sieht sich das Kollektiv, das sich 1993 in Gießen gegründet hat, mittlerweile persönlich konfrontiert: Alle Protagonist*innen sind um die 50 Jahre alt. Im Jahr 2018 feierte das Kollektiv das 25-jährige (künstlerische) Überleben in der freien Szene und ihre gemeinsame prekäre Arbeitsbiografie. „Unsere Motivation war damals wirklich, nicht von männlichen Regisseuren inszeniert zu werden, sondern das selbst in die Hand zu nehmen“, erklären sie im Gespräch. „Uns selbst zu inszenieren und damit die Inszenierung von Weiblichkeit allgemein zu thematisieren.“³

Kulturpolitischer Balanceakt im Freien

She She Pop ist eines von mehreren Kollektiven in der Berliner freien Szene, zum Beispiel Gob Squad, Rimini Protokoll, Nico and The Navigators, Showcase Beat Le Mot oder Novoflot, die sich durch ihre lang an- und überdauernde Präsenz als alternative Organisationsform von Theaterarbeit – nämlich mehr als 20 Jahre – mittlerweile selbst als Institution verstehen. Jenseits der traditionellen Institutionen, deren Betrieb noch immer charakteristisch an ein spezifisches Gebäude und ein dramaturgisch gerahmtes und ausgewähltes künstlerisches Portfolio im Repertoirebetrieb gebunden ist.

² „Hexploitation“ ist eine Begriffsbildung aus dem englischen Wort „hag“ für alte Frau (etymologische Herkunft: Hecke, Dornengestrüpp) und „Exploitation“, einem Filmgenre, das auf die Neugier und Sensationslust des Publikums setzt.

„Hexploitation“ ist eine analoge Begriffsbildung zu beispielsweise Sexploitation, Blaxploitation oder Nunsplotation.

³ Dieses und das folgende Zitat stammen aus dem Gespräch, das die Autorin dieses Beitrags mit Elke Weber und Fanni Halmburger im Januar 2020 durchgeführt hat.

⁴ Diese Begriffe finden sich z. B. in den Formularelementen des Antrags auf Projektförderung des Hauptstadtkulturfonds.

⁵ Ausnahmen von der Regel sind die institutionell ausgerichteten, jedoch zeitlich auf zwei bzw. vier Jahre begrenzten Förderinstrumente des Berliner Senats, die allerdings nur wenigen etablierten Kollektiven bewilligt werden und ihrerseits kaum Ressourcen für die Durchführung künstlerischer Projekte beinhalten. Die vom Fonds Darstellende Künste während der Coronapandemie modellhaft initiierten und mit Fördermitteln des Bundes aus „Neustart Kultur“ finanzierten neuen Fördermodelle finden über das Jahr 2023 hinaus keine Fortsetzung.

⁶ Für Berlin ist das neben dem LaFT Berlin und seinen vielfältigen Arbeitsgruppen die genreübergreifende Koalition der Freien Szene (2012) oder zuletzt die Initiative FairStage, auf gesamtdeutscher Ebene der Bundesverband Freie Darstellende Künste oder die Produktionsnetzwerke flausen+, das Netzwerk Freier Theater, Bündnis Internationaler Produktionshäuser.

Als kleine, mobile Institutionen, die eine spezifische, unabhängige Produktionsweise von Theater verstetigen, thematisieren die Gruppen und Kollektive seit langem Probleme, die ihre zumeist über lange Zeit hinweg projektbezogene Arbeit in der Theaterszene mit sich bringt, und fordern soziale Absicherung und Kontinuität in ihrer Arbeit. Meist im Verbund mit der seit 2007 erstarkenden Interessensvertretung des LAFT Berlin – dem Landesverband freie darstellende Künste Berlin, der vielfältige Weiterbildungs- und Professionalisierungsprogramme initiiert und verbindliche Honoraruntergrenzen eingeführt hat.

Auch wenn sich die freie Theaterszene vor allem durch Gelder staatlich subventionierter Förderinstitutionen finanziert, operiert sie generell – und darin ist sie mit der sogenannten Creative Class vergleichbar – in einem System temporärer Projekt- und Beschäftigungsverhältnisse, in dem die Legitimation künstlerischer Arbeit durch die Vorgaben staatlicher Förderpolitik gemessen wird, und damit an Kriterien wie Innovation, Modellhaftigkeit, (inter-)nationale Ausstrahlung und Relevanz.⁴ Das grundlegende Förderdispositiv in der freien Szene sieht keine Förderung von Künstler*innen oder Kollektiven vor, sondern einzelner Projekte, die (unbezahlt) konzipiert und beantragt, dann bestenfalls durchgeführt und nach einem komplexen, aufwendig gestalteten buchhalterischen System abgerechnet werden müssen – ohne weiterführende Perspektive oder Kontinuität, ohne soziale oder Alterssicherung.⁵ Damit wird die freie Szene unfreiwillig in ein Spannungsverhältnis zwischen prekärer Staatskunst mit kulturellem Bildungsauftrag und sozioökonomischer Umwegrentabilität einer Creative Class gedrängt, die kreativen Prozessen und diversifizierten Lebensstilen eine neue Legitimität im Kontext ökonomischer Wertschöpfungsketten verschaffen soll. Es herrscht ein „Kreativitätsdispositiv“ (Reckwitz, 2012).

Dennoch versteht sich die selbstbewusst agierende freie Szene längst als eigenständige Institution. Frei zu arbeiten ist nicht mehr nur eine Übergangsphase, in der sich Künstler*innen für etablierte Stadt- und Staatstheater qualifizieren. Die freie Szene will ihre Existenz nicht mehr als solche und als Abweichung von der institutionalisierten Theaterlandschaft legitimieren. Die Akteur*innen der freien Szene haben sich (kulturpolitisch) vernetzt und organisiert, sie haben vielfältige Interessensverbände und Netzwerke gegründet,⁶ und sie haben für sich durch Sichtbarkeit und Penetranz im kulturpolitischen Kontext Relevanz geschaffen. „Wir begreifen uns als Institutionen ohne Haus“, heißt es im Profil- und Positionspapier der Gruppen She She Pop, Rimini Protokoll, Gob Squad und andcompany&Co., das im Oktober 2019 veröffentlicht wurde.

Das Freie institutionalisieren – zum Beispiel She She Pop

Das Freie des freien Theaters liegt grundsätzlich erst einmal darin, eine eigene Arbeitsstruktur als Grundlage eigener künstlerischer Arbeitsprozesse entwickeln zu können (und zu müssen), über Produktionsmittel selbst zu verfügen und zu entscheiden – ausgerichtet am Bedarf der Beteiligten und an den Erfordernissen der spezifischen Arbeitsprozesse für eine bestimmte künstlerische Arbeit.

Das Kernkollektiv She She Pop zum Beispiel besteht aus sieben Künstler*innen, erweitert um eine Company-Managerin, die ihrerseits gemeinsam mit der ebenfalls fest angestellten Finanzadministration die Geschäftsführung bildet. Zwischen ihnen agiert und kommuniziert die sogenannte Brücke, eine Person aus dem Kernkollektiv mit der Funktion der Brückenbildung zwischen den Bereichen. Zur Bewältigung des immensen organisatorischen Aufwands hat das Kollektiv ständige administrative Arbeitsgruppen eingerichtet: für die Finanzen, die Beschäftigung von Mitarbeiter*innen,⁷ die Kommunikation und Vermittlung der künstlerischen Arbeit an die Presse und Öffentlichkeit, den Ausbau des eigenen (Koproduktions-)Netzwerks, die Tourplanung, aber auch deren technische Voraus- und Umsetzung sind in der Struktur von (personell wechselnden) Arbeitsgruppen organisiert. Dazu kommt projektbezogen eine sogenannte Projektpatin, die in engem Austausch zwischen der Institution She She Pop und der temporären Gruppierung agiert und für die Durchführung des Projektes unter dem Kollektivnamen She She Pop engagiert wird – mit einer externen Projektleitung und weiteren externen Beteiligten.

„Ein großer Teil unserer Arbeit besteht darin, sich die Struktur bewusst zu machen, auch Spaß an der Entwicklung dieser Struktur zu haben und sie weiterzuentwickeln“, sagen She She Pop. Das Kollektiv lebt und arbeitet im Bewusstsein, dass die Arbeitsgrundlage künstlerischen Schaffens, das Administrative, eine Ebene ist, auf der Zwänge entstehen und Machtverhältnisse, die ihrerseits die künstlerische Arbeit prägen. Aus diesem Grund gehören künstlerische Arbeit und künstlerische Produktionsprozesse unmittelbar zusammen und werden gemeinsam mit der übergeordneten administrativen Arbeit, die zur Institutionalisierung des kollektiven Arbeitszusammenhangs dient, von allen gleichermaßen ausgeübt (und entlohnt).

Durch die jahrelange Erfahrung von Prekarität in der freien Szene und die Diskussionen darüber schuf She She Pop selbst Instrumente zur sozialen Absicherung (besser vielleicht: Das Kollektiv versuchte es): Stundenlohn, Kitatage, Geld für Kinderbetreuung (auch bei beziehungsweise für Gastspiele, auch für Gäste) und für Homeschooling, Sozialfonds (im Hinblick auf das Älter- und Krankwerden). Deshalb wird ein Teil der Abendgagen oder Preisgelder nicht an die Performer*innen aus-, sondern in die Institution She She Pop eingezahlt.

She She Pop erhalten mittlerweile eine verstetigte Förderung für ihre Arbeitsstruktur aus der zwei- oder vierjährigen Basisförderung. Der

⁷ Ein gemeinhin unterschätzter und wenig beachteter Aspekt freien Produzierens besteht darin, dass Leitungen eines (künstlerischen) Projektes zu Arbeitsgeber*innen für Personen werden, die am Projekt beteiligt sind. Allein um dieser Verantwortung gerecht zu werden, müssen sie sich eingehend mit den Tätigkeitsfeldern, Honorarstrukturen, arbeitsrechtlichen Voraussetzungen etc. auseinandersetzen.

wiederum fehlen nun allerdings die Projektmittel, also das künstlerische Budget, was immer neu beantragt werden muss. Auch diese Tatsache hält den hohen administrativen Aufwand aufrecht, mit dem das Kollektiv permanent seinen Fortbestand sichern muss.

Bedarfe einer neuen Generation im Alter

Betrachtet man das sogenannte Profil- und Positionspapier von She She Pop, Rimini Protokoll, Gob Squad und andcompany&Co., das die Gruppen am 10.04.2019 veröffentlicht und an die Berliner Kulturpolitik adressiert hat, fällt zuvorderst auf, dass sich die Verfasser*innen als „Generation“ bezeichnen und begreifen:

„Unsere ‚Generation‘ – was bieten wir Berlin?“

- Wir sind feste Gruppen und Kollektive, die über einen langen Zeitraum (15 bis über 25 Jahre) mit angestellten und freien Mitarbeiter*innen und entsprechender Infrastruktur (Büro- und Lagerräume) bestehen.
- Wir produzieren in und für Berlin (angedockt an bestimmte Häuser, aber auch unabhängig davon; unsere Produktionen sind im Repertoire) – darüber hinaus touren wir deutschlandweit und international. Als Arbeit- und Auftraggeber*innen beschäftigen wir viele Menschen regelmäßig.
- Wir haben über die Jahre charakteristische Ästhetiken und Arbeitsweisen (Kollektiv als Arbeitsmodell, geteilte Verantwortung und geteilte Ökonomien) entwickelt und stellen Alternativmodelle des Zusammenarbeitens und -lebens in Kunst und Gesellschaft dar.

Stellvertretend für unsere ‚Generation‘ und unsere ‚Sparte‘ als feste Gruppen ohne Haus wollen wir uns stark machen:

- Wir möchten unserer Verantwortung als Arbeit- und Auftraggeber*innen in Berlin nachkommen (Fortzahlung im Krankheitsfall, bezahlter Urlaub, Absicherung im Alter bzw. im Falle von Arbeitslosigkeit, für feste Mitarbeiter*innen eine Bezahlung in Angleichung an TVL mit entsprechender Eingruppierung, eine entsprechende Angleichung der Honorare auch für die freien Mitarbeiter*innen, Möglichkeiten weitere Festanstellungen zu schaffen bzw. anbieten zu können etc.) und auch uns selbst ausreichend sozial absichern können.
- Wir brauchen Möglichkeiten, Büro-, Proben- und Lagerraummieten zu finanzieren angesichts rasch steigender Mietpreise in Berlin.
- Aufgrund des langen Bestehens der Gruppen benötigen wir Gelder für Archivierung (kulturelles Erbe, Forschungsarbeiten etc.)

Die freie Szene zwischen sozialer Absicherung und sozialer Gerechtigkeit

Die Prekarität der Arbeits- und Lebensbedingungen für Menschen, die sich für eine Erwerbsbiografie in der freien Szene entscheiden, ist offensichtlich. Prekarität ist für diese Menschen offensichtlich – unter anderem ist sie Teil eines tradierten sozialen Musters und des Narrativs künstlerischer Freiheit, das sich als (Selbst-)Verständnis der Bohème von den Kategorien bürgerlicher Existenz distinktionsbewusst absetzt. Aber sie ist nicht zuletzt auch eine Frage klassistischer Wirkmechanismen, die unsere gesellschaftlichen Realitäten allzu oft unbeachtet – um nicht den Begriff „Verblendungszusammenhang“ zu verwenden – durchzieht. Und zwar in vielfältiger Hinsicht. Auch in diesem Sinne wäre es falsch, die freie Szene als isolierten gesellschaftlichen Arbeits- und Lebensbereich zu betrachten. Denn auch – oder gerade – Künstler*innen kommen nicht umhin, hinsichtlich einer völlig zurecht geforderten sozialen Gerechtigkeit, über Solidaritäten mit anderen Menschen und Berufszweigen nachzudenken, die sich in vergleichbar prekären, flexibilisierten Arbeitsbedingungen wiederfinden (und unter Coronabedingungen mit anders gelagerten existenziellen Problemen zu kämpfen hatten) – beispielsweise die Care- und Pflegebranche.

„Das Feld der Kunst spielt in diesem Klassenkampf von oben keine unerhebliche Rolle; es produziert selbst unablässig feine Unterschiede, die Produzent*innen wie Publikum dabei helfen, den Abstand nach unten zu wahren“, schreibt Daniela Dröscher (2020, S. 161) in „Lernen aus dem Lockdown?“. „Auch diese Erkenntnis um die eigene Verstrickung ist schmerzhaft.“

Oratorium gegen die Intransparenz der Verhältnisse oder: Noch einmal She She Pop als Beispiel

„Ich spreche für die westdeutschen Bürgerstöchter, die sich ein ökonomisches Scheitern in ihrem künstlerischen Beruf erlauben können, weil sie zur Not auf das Vermögen ihrer Familie zurückfallen können“, erklärt die Performerin Lisa Lucassen in She She Pops „Oratorium“. Kollektive Andacht zu einem wohlgehüteten Geheimnis“. ⁸ Der Tradition Bertolt Brechts folgend und motiviert von seinem Lehrstückkonzept (Steinweg 1972) schafft das Oratorium sein Publikum ab, indem es ihm die Funktion eines Sprechchores überträgt, der sich im Wechsel mit den Performer*innen auf der Bühne (Chor der Delegierten) so in (vom Teleprompter abgelesene) Dialoge verwickelt lässt, dass eine vielstimmige, temporäre Öffentlichkeit entsteht. In wechselnden choralen Formationen (die jungen Männer ohne festes Einkommen, die Mütter ohne Altersabsicherung, die gut situierten Rentner*innen, die Theaterwissenschaftler*innen etc.) geben sie gesellschaftlichen (Rand-)Gruppen eine Stimme (ohne sie zu verkörpern), die über Geld,

.....
⁸ Die Premiere fand im Februar 2018, im HAU, Hebbel am Ufer, statt.

Eigentum, Privilegien, Macht, Werte, Gemeinschaft und Wohnungsnot Rechenschaft fordert und Auskunft gibt.

„Nichts ist so konstituierend für unsere Gesellschaft und unser Zusammenleben, nichts wirkt so trennend auf die Gemeinschaft wie das Eigentum“, heißt es im Programmtext. Und nichts hält die sozialen Unterschiede und Machtverhältnisse vergleichbar verlässlich aufrecht wie die systematische gesellschaftliche Intransparenz der finanziellen und Eigentumsverhältnisse, möchte man hinzufügen. Oft bereits in Arbeitsverträgen eingeschrieben und mit Unterschrift beglaubigt, besiegelt sie vertraglich den Mangel, der vorgibt, die Privatsphäre zu schützen, gleichzeitig aber ein Instrument der sozialen Vereinzelung und Desinformation ist, die breite Solidarität verhindert.

Strategien gegen die Individuali- sierung des Prekariats



Wibke Behrens

Interview mit Katja Sonnemann und Sofie Luckhardt

Das Interview wurde am 25. November 2022 geführt und ist eine Momentaufnahme und auch als solche zu lesen. Zwei Produzentinnen in den darstellenden Künste gewähren durch ihre subjektive Perspektive einen Blick auf ein gesellschaftliches Phänomen, eine generationsübergreifende Problemlage, beschrieben durch eine Analyse aus der Individualisierungs- und Einzelfallsackgasse heraus. So individuell die beiden Betrachtungen auch sind, repräsentieren sie doch unzählige Erwerbsbiografien. Einkommensstrategien werden so kontextualisiert und der eigenen Definition des freien Arbeitens und dem Schaffen eigener Strukturen gegenübergestellt.

Sofie Luckhardt, Jahrgang 1995, ist Creative Producer, Produktionsdramaturgin und Komplizin für Tanz, Choreografie und freie darstellende Künste. Seit 2018 ist sie Teil der Performance Gruppe THE AGENCY. Mit der Choreografin und Performerin Caner Teker arbeitet sie seit 2020 zusammen. Sie berät Akteur*innen im Feld, ist als Moderatorin und Produzentin zum Beispiel für „Tanz im August“ tätig, recherchiert zu diversen Themen und übersetzt sie in spezielle (Online- und Offline-)Formate. Von 2017 bis 2019 arbeitete sie in der Produktion von „Tanz im August – Internationales Festival Berlin“, und das drei Ausgaben lang. Sie war Teilnehmerin der Akademie für Performing Arts Producers im Jahr 2020 sowie der Alumni-Edition 2021 und Co-Moderatorin der Arbeitsgruppe Arbeitsstrukturen. Seit 2020 ist sie Teil des Vorstands von ID_Frankfurt sowie Mitbegründerin von produktionsbande –netzwerk performing arts producers und dort seit September 2022 Koordinatorin mit dem Schwerpunkt „Formate“. Sie sucht nach Praktiken und Ästhetiken, die intersektionale Affinitäten und Machtkritik in künstlerische Produktionsprozesse und in ihre Arbeitsbedingungen implementieren.

Sofie, wir interessieren uns für die Struktur deiner Produzent*innenarbeit. Für wen oder was trägst du Verantwortung?

Ich arbeite in Strukturen, die immer wieder anders und momentan stark davon bestimmt sind, dass ich viel reise, viel Zeit im Zug verbringe. Das macht es schwer, für eine Struktur eine Kontinuität zu finden. Ich versuche, das nach und nach auszugestalten. Seit dem Sommer habe ich eine 40-Prozent-Stelle bei der → [produktionsbande](#), gefördert im Projekt „→ [Verbindungen fördern](#)“ des BFDK. Wenn ich mir Tage dafür einplane, habe ich auch Zeit für das Andere: freie Arbeit und Ausgleich. Auch wenn das meistens nicht so einfach funktioniert.

Zum ersten Mal versuche ich, meine Stunden kontinuierlich zu erfassen. Das passt nicht wirklich in die Projektlogiken, in denen ich mich sonst bewege, trotzdem mache ich das teilweise auch in meiner freien Arbeit.

Struktur bildet sich also derzeit von Tag zu Tag. Ich versuche, mich nach den Teams zu richten, mit denen und für die ich arbeite. Strukturen kann ich nicht nur für mich selbst setzen, sondern die ergeben

sich auch immer aus der Relation und Art, wie ich mit anderen Leuten arbeite. Was sind deren Bedarfe und Arbeitsweisen? Das finde ich sehr interessant. Da denke ich auch immer wieder, dass es gut wäre, mehr zu schauen, wie Arbeitsbiorhythmen oder persönliche Biorhythmen von Leuten sind. Die sind ja nicht alle gleich. Ich versuche zu schauen, wie meine Rhythmen sind, versuche, sie klarer zu erkennen und zu respektieren oder nach und nach mehr zu integrieren, anstatt sie zu übergehen oder zu versuchen, sie wegzudrücken.

Für wen oder was trägst du Verantwortung?

Bisher trage ich Verantwortung für zwei GbR-Strukturen, in denen ich mit drinstecke und somit hafte. Ich trage zudem Verantwortung für Budgets, für organisatorische Abläufe und für Teams, auch für deren Arbeitsverhältnisse. Ich bin beispielsweise für die Vertragsgestaltung verantwortlich. Im Netzwerk verantworte ich die Koordination mit dem Schwerpunkt „Formate“ in Zusammenarbeit mit den Arbeitsgruppen und zwei meiner Kolleg*innen.

Wer oder was sorgt für dich?

Die Sorge für mich liegt weitestgehend im Privaten. Oder dazwischen: Leute, mit denen ich zusammenarbeite. Da gab es – teilweise gibt es – mit manchen Kollaborateur*innen und Kolleg*innen Momente, in denen wir versuchen, uns auszutarieren: Wer hat gerade wie viel, wo kann man sich irgendwas abnehmen?

Wie finanzierst du dich? Wie sind deine Einnahmesituation und soziale Absicherung?

Bis zur Festanstellung habe ich mich über das freiberufliche Arbeiten finanziert. Das funktioniert in einer Projektlogik. Durch die Anstellung verschiebt sich Einiges, zum Beispiel mit einem Krankenkassenwechsel und auch in der sozialen Absicherung. Mir ist klar, dass die Hauptlast weiterhin bei mir liegen wird. Meine Einnahmen waren 2020 so niedrig, dass ich keine Steuern zahlen musste. 2021 und 2022 habe ich durch zwei Residenzförderungen vergleichsweise gut verdient, die ich über Neustart Kultur bekommen habe. Ich bewege mich oft an der Schnittstelle von Arbeitsweisen, die als künstlerisch angesehen werden. Wie es nach Juni 2023 aussehen wird, weiß ich noch nicht. Absicherung ist etwas, das weit weg ist. Mit dem Thema „Altersvorsorge“ beschäftige ich mich erst seit Kurzem intensiver.

Katja Sonnemann arbeitet als Produzentin, Dozentin, Beraterin und Facilitator. Sie ist Initiatorin der AKADEMIE für Performing Arts Producer des Bündnisses Internationaler Produktionshäuser, die sie seit 2018 durchführt und leitet. Zuvor arbeitete sie unter anderem als Tourmanagerin für Sasha Waltz & Guests, als Disponentin beziehungsweise Leiterin des Künstlerischen Betriebsbüros an der Schaubühne und am Gorki Theater in Berlin, als Leiterin der künstlerischen Produktion beim Festival Theater der Welt 2005 in Stuttgart und als freie Produzentin unter anderem mit Rimini Protokoll und andcompany&Co. Sie gibt Workshops und Seminare, berät nationale und internationale

Künstler*innen und Kompanien in den freien darstellenden Künsten und moderiert Arbeitsprozesse von Teams. Sie ist in nationalen und internationalen Netzwerken engagiert, ist Gründungsmitglied des deutschen Produzent*innen-Netzwerks produktionsbande –netzwerk performing arts producers, Teil der Steering-Group des europäischen Produzent*innen Netzwerks PAMPA und Mitglied bei IETM, ITI und LAFT Berlin.

Katja, wie sieht deine finanzielle Situation aus – hast du eine Absicherung?

Ich war in der Vergangenheit angestellt und zwischendurch immer wieder freiberuflich tätig. Seit zwölf Jahren arbeite ich ausschließlich selbstständig.

Ich erwarte keine großen Erbschaften, keine Immobilien, keine ausreichende Absicherung für das Alter. Das war und ist wegen der niedrigen Honorare nicht möglich und ich bin mit meinem Beruf nicht in die KSK gekommen. Und jetzt – ich bin Jahrgang 1971 – ist es zu spät für mich, würden jetzt Verbesserungen wie zum Beispiel eine Reform der KSK oder andere Altersvorsorgeinstrumente eingerichtet. Ich bin offiziell noch 16 Jahre berufstätig. Keine unterstützende Maßnahme oder soziale Verbesserung würde wahrscheinlich für mich noch greifen. Aber für Nachkommende in dem Bereich ist es wichtig und es muss jetzt etwas passieren.

Hast du eine Idee, was passieren müsste?

Es kann eigentlich nur so gehen, dass die Honorare hoch gesetzt werden, sodass man sich absichern kann, dass etwas übrigbleibt, um für die private Altersvorsorge Geld zurückzulegen. Ansonsten sehe ich als Variante nur die bedingungslose Grundrente für alle.

Du bist Jahrgang 1971 – wie würdest du deine Generation beschreiben?

Meine Generation ist mit der Erzählung von beruflicher Eigenverantwortung aufgewachsen, vor allem im kreativen Bereich. Wir waren mit der Individualisierung eines Problems konfrontiert, das systemisch, gesellschaftlich und politisch ist. Ich habe mich dem schon sehr früh verweigert, ich habe mich nicht als Problem individualisieren lassen. Das hätte ich getan, wenn ich gesagt hätte, ich lasse mich nur anstellen, um auf Sicherheit in einer mir völlig unbekanntem Zukunft zu setzen. Nur weil der Staat nicht in der Lage ist, eine Realität mitzudenken, die schon längst da ist. Das ist ein bisschen meine eigene und innere Sturheit. Ich tue mir damit natürlich selbst nur bedingt einen Gefallen. Auf der anderen Seite – das ist ein bitterer Scherz – war die Alternative dieser Art der Festanstellung in den damals existierenden Strukturen keine Alternative für mich. Vielleicht zahlt mir meine Krankenkasse nachwirkend noch ein bisschen Rente aus, weil ich durch das Herausgehen aus den Strukturen der Festanstellung gesund geblieben bin.

Wäre ich dort weiter angestellt gewesen, hätte ich viel mehr Krankenkassenbeiträge zahlen müssen.

Wie hat sich dein Verständnis von Arbeit entwickelt? Wie steckt da deine Form von Kreativität drin?

Meine Entscheidung für die Selbständigkeit hat mit meiner Festanstellung an Theatern und mit den Erfahrungen, die ich dort gemacht habe, zu tun. In den Strukturen gab es ein klares System: Jemand wird für die Erfüllung einer gewissen Funktion engagiert. Für die war ich angestellt, für diese Funktion. Was ich an Interessen, Talenten, Möglichkeiten habe, ist irrelevant, weil das System sie nicht braucht. In meiner Selbständigkeit habe ich einen viel größeren Spielraum: Ich kann mich und meine Tätigkeiten immer wieder neu erfinden, meine Arbeit neu definieren und umwandeln. Ich nutze den Anteil an Kreativität sehr bewusst: Die von mir mitgegründete Akademie ist zum Beispiel sehr wichtig für die Entwicklung von Formaten. In der Akademie habe ich den Raum, darüber nachzudenken, wie man das Lernen in Gruppen gestaltet. Das ist wichtig, ich bilde mich darin laufend und auf eigene Faust weiter, um eine möglichst zeitgemäße Form des Lernens zu finden.

Sofie, wie sieht Deine Finanzierung derzeit aus? Beschäftigst Du Dich mit dem Thema Absicherung?

Die momentane Finanzierung in Ordnung. Aber ich steuere meines Wissens nicht auf Erbschaften oder eine Immobilie zu. Damit möchte ich mich nicht beschäftigen, aber ich habe keine Wahl. Und dann denke ich: Wenn ich weitere 40 Jahre oder mehr gearbeitet habe, muss ich mir Gedanken machen, zu administrieren oder zu wissen, wie das aussehen soll, wenn ich dann nicht mehr arbeiten sollte?

Vielleicht klingt es makaber, aber ich finde es insgesamt interessant, wie wir auf lineare Weise die Zeit des Nicht-mehr-Arbeitens und unser Ableben administrieren müssen oder es versuchen.

Du bist Jahrgang 1995. Wie würdest Du Deine Generation beschreiben?

Ich bin Teil einer Generation, die hinschaut und sagt: Für uns gibt's eh nichts mehr. Das ist schon klar. Wobei ich auch nicht für eine Generation sprechen kann und es da große Unterschiede gibt.

Aber in meinem Umfeld zieht sich schon stark durch, dass einige von den Eltern, die zum Beispiel selbstständig sind, mitgetragen werden oder sie umgekehrt ihre Eltern mittragen. Die Individualisierung und Verschiebung auf die Einzelperson ist falsch. Darin aufgezeigt werden die Themen Sorge und Pflegeverantwortung und wie so etwas funktioniert – oder auch nicht. In meinem Umfeld sind genügend Leute, die sich schon mit Pflege oder Sorge befassen müssen. Ich sehe es auch bei meinen Eltern und Großeltern. Das kommt alles zur Arbeit dazu, die man zu leisten hat, um sich selbst zu finanzieren und um zu versuchen, noch etwas übrig zu behalten. Das zeigt, dass das Problem systematisch ist, dass es die Normalisierung von Prekarisierung gibt, die längst nicht mehr nur am Rand existiert, sondern längst in der sogenannten und nichtexistierenden Mitte angekommen ist.

Ein Punkt taucht in unserer Arbeit im Systemcheck immer wieder auf: die ungleichen Startvoraussetzungen von Menschen in Schule, Ausbildung und Beruf.

Das ist ein strukturelles Problem, das bestimmt auch die soziale Absicherung. Dass ich die Möglichkeit hatte, frei zu entscheiden, was ich studiere, dass ich überhaupt in so einem Bereich studieren und jetzt auch arbeiten kann, das hat viel mit dem Einkommen meiner Eltern zu tun und mit der Situiertheit, die ich als weißes, deutsches sogenanntes Bildungsbürger*innenkind mitbringe.

Ich lebe in dem Bewusstsein, dass es ein Sicherheitssystem gibt. Ich hatte das Glück, in einer Stadt aufzuwachsen, in der ich alle möglichen Ausformungen in meinem Umfeld hatte. Dadurch bekam ich mit, wie unterschiedlich Menschen situiert sein können. Dementsprechend früh habe ich mich damit kritisch beschäftigt.

Finanziell bin ich in einer relativ privilegierten Lage. Ich weiß, dass ich so richtig auf die Schnauze fallen könnte, ohne dass alles verloren ist. Das haben bei weitem nicht alle Leute. Hier geht es auch nicht nur um unser Berufsfeld. Auch in anderen Berufen wissen Leute nicht, ob sie Rente bekommen werden.

Strukturell und persönlich stelle ich mir die Frage: Inwiefern gibt es Ausschlüsse und wo reproduziere ich sie selbst, auch in der Art und Weise, wie wir die Verhältnisse gesellschaftlich weiter tragen? Das Feld, in dem wir arbeiten, ist von Privilegien bestimmt. Wie man darin arbeiten kann und wie man da überhaupt hinkommt. Ich kann es nur für mich sagen: Auch wenn ich keine Reichtümer und keine Immobilien habe, komme ich aus einem Kontext, der von sozialer Absicherung geprägt ist. Verbeamtung und das Bewusstsein, dass es ein Sicherheitssystem gibt. Man kann scheitern und man weiß, man fliegt nicht richtig in den Dreck.

Was hat es mit dem Scheitern im Arbeiten auf sich?

Derzeit gibt es eine intensive Beschäftigung mit dem Konzept des Scheiterns. Damit beschäftigen sich kulturwissenschaftliche und andere theoretische Diskurse. Ich finde, dass es eine wichtige Auseinandersetzung ist. Gleichzeitig ist es stark ambivalent, wenn ich zum Beispiel Leute, die eine Intendanz übernehmen, enthusiastisch davon sprechen höre, dass sie sich auch darauf freuen, in ihrer neuen Position oder in dem, was sie vorhaben, zu scheitern. Da habe ich in der momentanen Lage ein mulmiges Gefühl, weil ich eine Romantisierung des Scheiterns wahrnehme. Je nachdem, in welcher Position das passiert, erscheint mir das gefährlich, weil daran Existenzen, Möglichkeiten und Zugänge hängen.

Welche Struktur zielte nicht auf die Individualisierung der Prekariisierung und des Problems ab, sondern gibt den Blick auf das System frei? Welche wäre eine Finanzierungs- und Arbeitsstruktur, wenn ihr sie aus eurer Erfahrung und eurem Arbeiten heraus erfinden solltet?

Katja: Es geht nicht nur um die Struktur für eine finanzielle Absicherung, sondern auch um die Struktur für die Ressourcenabsicherung. Wenn wir Nachhaltigkeit ernstnehmen und begreifen, dass Ressourcen endlich sind, dann bedeutet das, dass auch unsere eigenen Ressourcen endlich sind. Unsere gesamte Praxis ist immer noch eine der Ressourcenausbeutung, an sich selbst und an allen anderen Beteiligten. Deswegen bin ich für die Vier-Tage-Woche, um dem Ressourcenverschleiß gesamtgesellschaftlich etwas entgegenzusetzen. Das heißt auch, die eigenen Kräfte und die aller Beteiligten zu schonen.

Sofie: Wir haben keine Zeit, alles auf Zukunftsvisionen zu verschieben. Wir brauchen eine Auseinandersetzung mit dem, was jetzt ist, was wir jetzt tun können, und zwar in den Zusammenhängen, in denen wir alle drinstecken und von denen alle betroffen sind. Und das auf sehr unterschiedliche Weise. Und immer wieder mit dem Blick darauf, dass Leute sehr unterschiedlich von Strukturen betroffen sind. Nur mehr Geld in der Zukunft allein ist es nicht. Im System – so wie es ist – muss eine Veränderung möglich sein.

Was bedeutet in dem Zusammenhang Nachhaltigkeit für Dich, Sofie?

Wenn wir von Nachhaltigkeit und von notwendigen Transformationsprozessen reden, Antidiskriminierung als Notwendigkeit im Blick haben und das alles sogar schon im Grundgesetz verankert ist, dann muss es Möglichkeiten geben, das konsequent umzusetzen. Wir können nicht immer weiter in der gleichen Produktionslogik denken und handeln und das als Ausweg und Lösung sehen. Sonst läuft es lediglich darauf hinaus, immer mehr zu arbeiten, um den Lebensstandard zu halten.

Wenn Leute, die im Rentenalter sind, darüber reden, dass sie früher mit weniger ausgekommen sind, und sich fragen, warum die jungen Leute so viel verdienen wollen, blenden sie aus, was in den Großstädten passiert, was mit den Mietpreisen los ist.

Katja: Einkommen ist zehn oder zwanzig Jahre später nicht mehr gleich viel wert. Wenn heute jemand eine Rente von 1500 Euro bekommt, dann müssten es bei Renteneintritt in zehn Jahren schon 2700 Euro sein, damit man dasselbe Geld hätte – inflationsbereinigt. Es gab Honorarhöhen in der freien Szene, die waren angeblich noch vor zehn Jahren als Verdienst in Ordnung. Das ginge heute gar nicht mehr, selbst in Berlin nicht.

Sofie: Wir haben unseren Beruf. Aber neben der Lohnarbeit geht es darum, an der Gesellschaft teilzuhaben. Das ist eine Aufgabe. Damit komme ich zu einer Frage, die mich sehr beschäftigt und andere in meinem beruflichen Umfeld auch, zum Beispiel im Bereich der künstlerischen Produktion: Der Kunstbegriff wird stark verengt, auch die Vorstellung von der Person, die Kunst schafft. Das geht anderem mit starken Unterschieden in der sozialen Absicherung einher. Dabei werden Berufsgruppen, zum Beispiel in der Pflege, übergangen, die in dem gleichen Ökosystem arbeiten.

Alle bewegen sich unter den gleichen Bedingungen und alle sind voneinander abhängig. Sie werden übersehen. Und da frage ich mich, inwiefern Unsicherheit und Prekarisierung eine Form von Governance ist. Isabell Lorey hat vor über 20 Jahren eine Umfrage unter Kulturproduzent*innen gemacht. Eine der Fragen lautete: Wie sieht ein gutes Leben aus? Ein weitgefasserter Begriff, niemand hatte eine gute Antwort. Wie wären die Antworten, würde man die Umfrage heute wiederholen? Bekäme man sogar eine klarere Vorstellung? Es könnte auch sein, dass man nicht daran glaubt, dass es zur Umsetzung kommt. Mich würde es sehr interessieren, was passieren würde. Insbesondere vor dem Hintergrund unterschiedlicher Formen von Prekarisierung und wie sie mit Diskriminierungs- und Ausschlussmechanismen zusammenfallen, die miteinander verschränkt sind. Es geht um Zugänge und die Verhinderung von Zugängen. Dass wir uns damit in unserer professionellen Arbeit nicht ausreichend auseinandersetzen und wir sie nicht in unsere Arbeitsweise implementieren, ist unprofessionell: Wenn wir uns anschauen, was allein auf staatlicher Ebene unterschrieben ist, zum Beispiel in der UN-Behindertenrechtskonvention. Welchen Werten wurde sich verschrieben? Welche Werte tauchen in Selbstverpflichtungen und auf unterschiedlichsten Ebenen immer wieder auf, die strukturell nicht da sind? Die sind auch in unseren Arbeitszeiten und Produktionsstrukturen nicht vorhanden. Ich sehe momentan in meinen Strukturen noch zu wenige Wege, das umsetzen zu können. Und das ist unprofessionell.

Katja: Wir können strukturell selbst etwas verändern, aber wir formulieren auch die Aufforderung, dass sich etwas gesamtstrukturell und damit politisch ändern muss. Es fängt an mit einem „das muss sich ändern“ und bewegt sich hin zu einem „was wollen wir denn ändern?“ Ein Muss heißt immer, irgendjemand ist dafür zuständig, aber nicht ich. Deswegen ist es hilfreich, an Sprache zu schrauben, und das wiederum hat sehr viel mit Haltung zu tun. Es geht um das Verlernen von Systemen und Strukturen („unlearning structures“): die vermeintlichen Selbstverständlichkeiten, die man internalisiert hat, an sich selbst zu überprüfen. Das müssen alle gemeinsam tun.

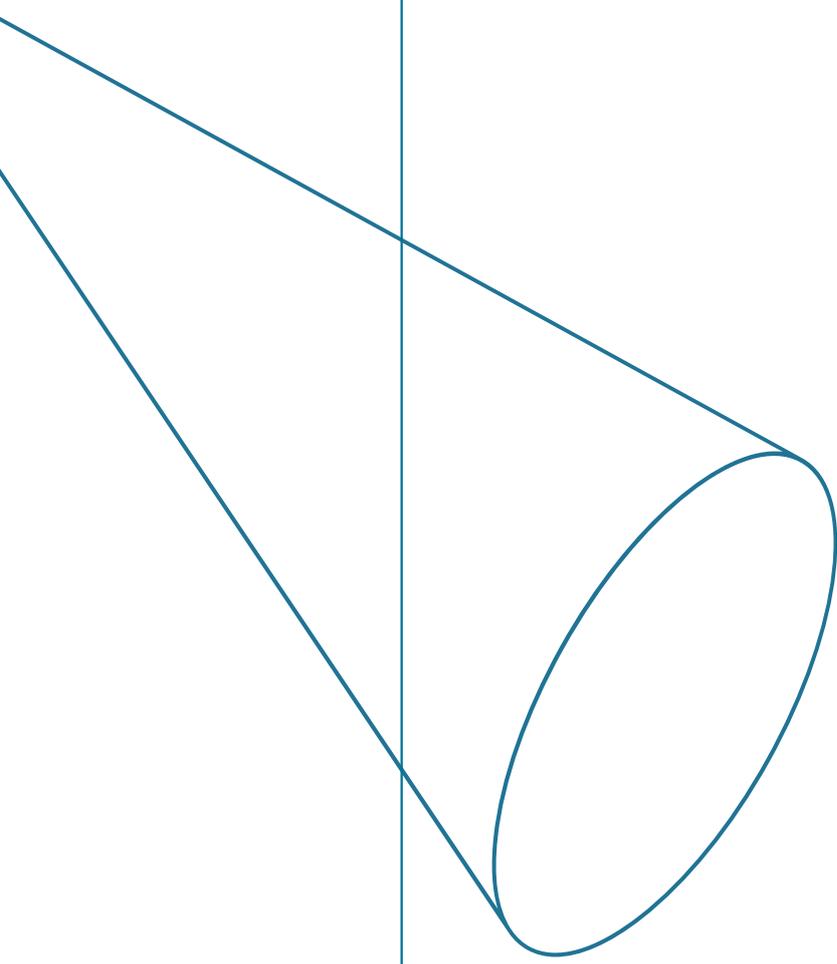
Zum Beispiel entsteht das Bild von Produktionsjobs mit großen Anerkennungsdefiziten aus einer Werte-Hierarchie-Tradition, da brauche ich gar nicht zu gendern: der Künstler als Genie. Der ist so viel mehr wert als alles, was ihm zuarbeitet. Da stecken wir in unseren Köpfen und Herzen so knietief alle noch drin. Diesen ganzen Krempel aufzubrechen oder zu fragen: „Wieso sprechen wir von Produktion? Was produzieren wir?“

Hast Du einen Vorschlag?

Katja: Ich habe keinen Vorschlag, wie wir aus der Welt eine gute machen. Davon träume ich, seit ich auf der Welt bin. Ich glaube, dass es nicht nur das eine Zeitfenster für Systemcheck beim BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Anm. d. Red.) gibt, sondern ein Zeitfenster in der Gesellschaft, zumindest in Teilen, für eine Haltung, mit der sich etwas Grundsätzlicheres ändern lässt. Dafür braucht es Hilfe und Unterstützung für alle, die eine professionelle Haltung einnehmen. Antidiskriminierung ist professionell. Genauso ist es notwendiger Bestandteil aller Professionen, Haltungen zu verändern. Sonst brauchen wir das Wort Transformation in der Politik nicht mehr in den Mund zu nehmen. Wenn das jemand ernst meint, geht's darum, dass wir uns selbst alle transformieren.

Sofie: Es geht um breite Bündnisse mit anderen Teilen der Gesellschaft. Und es geht darum, gemeinsam anzuerkennen, dass wir es mit systemischen Problemen zu tun haben und nicht mit einem solitären Genre-Milieu-Problem.

Forever Work?



Henrik Adler

Henrik Adler im Gespräch mit Marielle Schavan von **HENRIKE IGLESIAS** und Knut Klaßen von **Gintersdorfer/Klaßen**

Die Arbeit von Kunst- und Kulturschaffenden wird in einer Arbeitswelt, die stark an Effizienz orientiert und arbeitsteilig ausgerichtet ist, als etwas Besonderes verstanden, als etwas, das aus dem allgemeinen Betrieb herausgehoben ist. In einer Gesellschaft, in der Arbeit ein wesentliches strukturierendes Moment ist – mit all den damit zusammenhängenden disziplinierenden Konzepten, etwa Pflicht zur Erwerbsarbeit, Pflicht zu Schule und Ausbildung –, steht das Konzept der künstlerischen Arbeit quer. Was Wertschöpfung und die gesellschaftliche Position der Ausübenden betrifft, ist es nämlich schwer einzuordnen. Überspitzt ließe sich formulieren: Weil die eigene Tätigkeit auf Begabung, Talent und Leidenschaft, auf hochgradig individuellen Fähigkeiten aufbaut, deren Ausbildung im Übrigen nie endet, ist im Grunde alles, was Künstler*innen tun, immer schon Arbeit. Das bedeutet andererseits: Weil es ihre Natur ist, haben Künstler*innen das Vorrecht, ihre Leidenschaft zum Beruf zu machen. Der Preis dafür: weniger Regulierung, weniger Lohn, weniger Absicherung.

Nun gibt es eine gegenläufige Bewegung. Künstler*innen positionieren sich zunehmend oft in einer Erwerbstätigkeit, aus der Ansprüche an gesellschaftliche Relevanz und Stellung erwachsen, inklusive sozialer Absicherung. Vor allem in der US-amerikanischen und britischen Diskussion macht sich die Idee vom „Cultural Worker“ oder „Artist Worker“ breit. Aber was macht Arbeit in den darstellenden Künsten aus? Eine besondere Stellung nehmen künstlerische Kollektive ein. Insofern sich ihre künstlerische Arbeit zugleich in den Weisen ausdrückt, wie künstlerisch autonome Individuen ihre Expertisen und künstlerischen Perspektiven miteinander verweben (siehe die Beiträge von Florian Malzacher und Anja Quickert in diesem Dossier), haben einige von ihnen einen speziellen Arbeitsbegriff entwickelt.

Die Ansätze der künstlerischen Arbeitsweise können Inspiration sowohl für eine zukunftsorientierte Kulturförderung als auch für die soziale Absicherung in den freien darstellenden Künsten sein. Kollektivstrukturen zeichnen sich dadurch aus, dass Arbeit nicht nur für Projekte organisiert wird, sondern der Fokus auf der Gestaltung von Prozessen liegt. Hier sind Strukturen entstanden, in denen Arbeit tendenziell nicht hierarchisch und im Zuge von Aushandlungsprozessen organisiert wird. Damit stellen sich die Fragen: Worauf lässt sich bauen? Wie wird die anfallende Arbeit verteilt? Wie lässt sich Fürsorge in der Gruppe solidarisch organisieren? Dazu wurden Vertreter*innen zweier Kollektive interviewt, die unterschiedlichen Generationen angehören und deren Profile unterschiedlich sind: Knut Klaßen von der 2005 gegründeten Performance-Gruppe Gintersdorfer/Klaßen und Marielle Schavan vom feministischen Performancekollektiv HENRIKE IGLESIAS. Wie beschreiben sie ihre Organisationsform? Welches Verständnis von Arbeit haben sie? Gibt es Unterschiede in ihrem Verständnis in Abhängigkeit zu der Dauer ihres Bestehens?

Das Künstler*innenkollektiv HENRIKE IGLESIAS gründete sich 2012 aus einem gemeinsamen studentischen Projekt an der Universität Hildesheim heraus. Neben den vier Gründungsmitgliedern Marielle Schavan, Laura Naumann, Anna Fries und Sophia Schroth gehören ihm heute zudem Eva Gutierrez Alonso und Malu Peeters an. Sie verstehen sich als Kollektiv, das popkulturelle Phänomene als Spiegel gesellschaftlicher Zustände versteht und sie aus feministischer und queerer Perspektive beleuchtet.

Marielle, lass uns über euer Kollektiv sprechen, eure Definition und Aufteilung von Arbeit.

Marielle Schavan: Wir verstehen uns als feministisches Theaterkollektiv, bestehend aus sechs Mitgliedern mit unterschiedlichem künstlerischem Background. Wir sind auch als solches organisiert. Allerdings funktioniert unsere Arbeit nicht nur durch uns Kernmitglieder. Wir haben mittlerweile ein sehr großes Netzwerk aus Kollaborateur*innen, mit denen wir immer wieder zusammenarbeiten.

Wie seid ihr aufgestellt und wie organisiert ihr eure Zusammenarbeit? Gibt es eine verbindliche Struktur, einen Vertrag, ein Organigramm ...?

Formal sind wir vom ersten geförderten Projekt 2012 an eine GbR. Nicht alle sollten Verantwortung für alles tragen, vor allem nicht bei höheren Fördersummen. Unseren GbR-Vertrag haben wir erweitert, wenn andere dazukamen. Unsere Arbeit organisieren wir, indem wir durchgehend im Kontakt sind. Wenn wir proben, sind wir physisch zusammen, ansonsten vor allem digital. Wenn wir nicht proben, bereiten wir zum Beispiel ein Projekt vor, damit sind wir zur Hälfte beschäftigt. Wir haben zwei Produktionsleiterinnen, eine, die die Schweiz mitbetreut, wo wir auch arbeiten, und eine in Berlin, sie betreut die Arbeiten in Deutschland. Sie nehmen uns einiges ab. Um noch mehr abzugeben, etwa im Stil eines Company Managements, dafür fehlen uns die finanziellen Ressourcen.

Wie werdet ihr finanziert?

Wir erhalten zum ersten Mal eine zweijährige Basisförderung vom Berliner Senat. Sie erleichtert uns einiges. Wir können zum Beispiel unser Lager davon bezahlen. Aber sie deckt natürlich nicht alle laufenden Kosten. Wir können uns unsere Stunden aufschreiben, die wir außerhalb der Projekte arbeiten, und bekommen dafür einen Stundenlohn. Aber das reicht nicht. Also können wir entscheiden: Zahlen wir uns die Arbeitsstunden aus und kommen damit zu einer zwar festen, aber geringen Summe als Arbeitslohn? Oder geben wir die ganze Summe an eine andere Person, die das für uns macht? Letztendlich haben wir uns entschieden, das erstmal untereinander auszumachen, weil es abzugeben, nicht so einfach ist. Das System ist zwischen sechs Menschen gewachsen und hat die letzten zehn Jahre mal mehr, mal weniger gut funktioniert.

Habt ihr Verabredungen zu eurer eigenen sozialen Absicherung?

Neben der Absicherung, für die jede selbst zuständig ist, haben wir als gGbR unter anderem eine Haftpflichtversicherung für die Produktionen. Darüber hinaus haben wir bewusst die Entscheidung für eine gemeinsame Absicherung getroffen. Wir zahlen zum Beispiel in einen, wie wir es nennen, Gesundheitsfonds ein. Einen bestimmten Prozentsatz unserer Gagen sparen wir ein. So können wir, sollte zum Beispiel jemand von uns krank werden und aus dem Projekt aussteigen müssen, jemand anderen dazu holen und die Person trotzdem bezahlen. Wir sparen, um solche Ausfälle auffangen zu können. Der Satz beträgt fünf Prozent, und wir entscheiden als Kollektiv darüber, wann und in welcher Höhe ausgezahlt wird. Wir wollen so arbeiten können, dass jemand kurzfristig ausfallen kann, aus welchen Gründen auch immer, ohne dass wir starke finanzielle Einbußen haben.

Eine Art Einkommensausfallversicherung?

Ja. Einmal fiel eine von uns krankheitsbedingt aus, während der Probenprozess lief, und wir merkten, dass es gegen unsere Werte verstößt würde, die Person nicht zu bezahlen. Unser Vorgehen gibt Sicherheit, gerade jetzt. Eine Person im Kollektiv hat ein Kind ... Immer mehr Eventualitäten kommen hinzu.

Wie würdest du euer Verständnis von Arbeit beschreiben?

Da wir fünf Individuen sind, müsste es auf diese Frage fünf Antworten geben. Ich würde sagen: Teilweise verstehen wir uns weniger als Künstler*innen denn als Theatermacherinnen und unser Tun als Theaterarbeit. Aber natürlich ist es keine Arbeit wie jede andere; sie braucht ganz andere Freiräume und Zeitspannen. Aber grundsätzlich distanzieren wir uns von einem Kunstbegriff, der auf Neuheit, Innovation und der Vorstellung eines einzelnen schöpferischen Individuums beruht. Gerade die Idee, als Kollektiv zu arbeiten, widerspricht dem. Bei uns gibt es nicht die eine Person, die Regisseur*in oder Denker*in, aus der alles herauskommt. Wir sehen alle Elemente, aus denen unsere Arbeiten bestehen, als gleich wichtig an. Bei uns spielt die Technik zum Beispiel eine riesige Rolle. Videotechnik, Licht, Sound können genauso wichtig sein wie Text oder das Spiel. Wir versuchen, keine Hierarchisierung der Theatermittel vorzunehmen.

Wurde mit diesem Zusammenwachsen der Prozess wichtiger als das Werk?

Jein. Es ist nicht so, dass das Produkt gar keine Rolle spielt. Wir sind sehr bemüht, gute Arbeit zu leisten. Wir können uns auch nicht von kapitalistischen Wirkweisen distanzieren. Aber ja, der Prozess spielt eine wichtige Rolle. Wir arbeiten auf diese Art zusammen, weil wir keine Lust auf hierarchische Arbeitsweisen haben, wie sie beispielsweise im Stadttheater immer noch häufig existieren. Wir könnten das teilweise auch gar nicht, weil Hierarchie die Kreativität einschränken kann.

Erkauft ihr euch durch das Mehr an Freiheit und Unabhängigkeit ein Weniger an Sicherheit? Ihr habt einen wesentlich größeren Kommunikationsaufwand.

Ich habe keine Vergleichsmöglichkeit. Wir sind alle nicht klassisch ausgebildet. Seit Beginn unserer Zusammenarbeit arbeiten wir als freie Gruppe und sind nirgendwo festangestellt. Außerdem haben oder hatten wir fast alle nebenher eine Teilzeitstelle. Aber grundsätzlich war das immer unser Job. Was ich mitbekomme, verdienen auch festangestellte Personen am Theater nicht wahnsinnig gut.

Dafür gibt es dort vielleicht eine bessere soziale Absicherung?

Ja, sicherlich. Uns ist allen klar, dass das ein Riesenproblem ist. Deswegen finde ich She She Pop und andere so ermutigend, die das schon so lange und erfolgreich machen. Jetzt kommen sie schon fast in ein Alter, in dem ich mir gerade nicht vorstellen kann, diesen Beruf noch zu machen. Mir käme das fast anmaßend vor, zu denken, dass wir so lange erfolgreich sind. Ich habe kein wahnsinnig großes Vertrauen in die Zukunft, wenn man die Entwicklungen und Kürzungen sieht.

Ihr arbeitet immer besser zusammen und stellt trotzdem eure Zukunft infrage?

Ja, das ist ein Widerspruch. Das hat mit dem hohen Workload zu tun. Er überfordert uns. Wir müssten uns weiter professionalisieren, aber an dem Punkt sind wir noch nicht, dass wir uns professionalisieren könnten, indem wir uns an She She Pop oder Rimini Protokoll orientieren.

Sprechen wir über euer gesellschaftliches und soziales Umfeld. Was wäre für euch die Form, um als Kollektiv zukünftig gut zu überleben?

Wir sind sehr privilegiert. In den letzten zehn Jahren verwirklichten wir jedes Jahr mindestens ein Projekt, auch durch öffentliche Förderung oder Kooperationen mit Stadttheatern. Durch die Basisförderung hat sich einiges entspannt. Der Nachteil ist, dass die Mittel an ein Projekt im Jahr in Berlin gebunden ist und eine zusätzliche Projektförderung Voraussetzung ist.

Was wäre die bessere Lösung?

Optimal wäre eine langfristige Förderung, die es uns ermöglichte, laufende Kosten abzudecken, nicht nur Projekte, und uns mehr Spielraum gäbe, Projekte schieben und Gelder anders verteilen zu können. Wir haben eine zweijährige Förderung und müssen uns schon wieder hinsetzen und ein Konzept für 2024 und 2025 entwickeln. In der Liga für eine vierjährige Basisförderung spielen wir noch nicht.

Die Performance-Gruppe Gintersdorfer/Klaßen wurde 2005 von Monika Gintersdorfer und Knut Klaßen gegründet und bringt Künstler*innen aus Deutschland, Elfenbeinküste und Frankreich zusammen. Die Verbindung mit dem ivoirischen Tänzer Franck Edmont Yao ist eng. Künstlerisch bewegt sich die Arbeit an den Grenzen zwischen Performance, Tanz und Theater. Thema ihrer Arbeit sind insbesondere die spezifischen Wirklichkeitsbedingungen, die sich aus der arbeitsbezogenen Begegnung in der transkontinentalen Zusammenarbeit ergeben.

Knut, ihr seid eine in der freien Theaterszene schon lange eingeführte und erfolgreiche Gruppe. Wie seid ihr entstanden und wie seid ihr organisiert?

Knut Klaßen: Wir hatten nicht geplant, zusammen Theater zu machen. Wir kamen aus unterschiedlichen Zusammenhängen und haben miteinander gearbeitet. Daraus hat sich die Formation um Monika und mich gebildet. Ich komme aus der Bildenden Kunst. Gleich waren die Performer*innen von der Elfenbeinküste dabei. Die Verbindung entstand über einen ivoirischen Schneider, den Monika kennengelernt hatte. Franck bildete mit uns den Anfang dieser Gruppe. Mit der Zeit wurde die gemeinsame Arbeit immer wichtiger als unsere anderen Sachen. Monika und ich sind die GbR, wir müssen die Anträge schreiben (und gewinnen), aber wir verstehen uns als Gruppe, in der die Performer*innen die Hauptrolle spielen.

Ihr arbeitet international und über Kontinente hinweg. Wie verbindet ihr eure Arbeitsweise mit den Förderstrukturen?

Die Projektarbeit und Förderlogik für die freie Szene verpflichtet uns zur Rechtfertigung jedes Projektes vor Kommissionen. Wenn man jung ist, nimmt man das sportlich, aber wenn man 15 oder 20 Jahre inhaltlich und ästhetisch an einem Thema arbeitet, fragt man sich, ob das so seine Richtigkeit hat. Bei uns kommt eine Schwierigkeit hinzu: Wir arbeiten regelmäßig mit Künstler*innen von der Elfenbeinküste oder mit Performer*innen aus Mexiko zusammen. Für uns ist es entscheidend, dass wir uns langfristig an Themen und Personen binden. So eine Praxis bildet die Förderstruktur aber nicht ab. Mit unserer Arbeitsweise sind viele Unwägbarkeiten verbunden, es kann vorkommen, dass man im Prozess umsteuern muss.

Wie entstehen bei euch die Projekte? Wie findet sich das in euren Anträgen wieder?

Die Projekte entstehen nicht daraus, dass wir uns ein Thema ausdenken und dann Schauspieler*innen casten. Sie kommen daher, dass Franck im Bobshop des ivoirischen Schneiders steht. Dann ist die Frage: Was machen wir jetzt? Immer geht es darum, genau mit diesen Personen etwas zusammen zu entwickeln, sie sind der Ausgangspunkt für den Antrag. Das heißt aber wiederum, überhaupt erst zu ermöglichen, dass sie auftreten können. Bei uns muss zum Beispiel live übersetzt werden, weil der Text auf der Bühne immer wieder neu formuliert wird. Außerdem benötigen die Performer*innen Visa, sie müssen Steuern zahlen, wir kümmern uns um die Mitgliedschaft in der KSK.

Die Ermöglichung ist der Motor, Anträge so zu schreiben, wie wir es tun.

Eine Seite der Arbeit ist das inhaltliche Interesse, die andere ist die Mühsal mit der Einwerbung von Mitteln und die verwaltungstechnischen Vorgänge um eure Projekte. Was ist Arbeit für euch?

Wir waren und sind eine schlanke Gruppe und fanden immer, dass wir alles selbst machen sollten. Am Anfang gab es einen gewissen Kick und es hat Spaß gemacht, Anträge zu schreiben und zu gewinnen oder Abrechnung zu machen. Aber inzwischen ist es zu viel, es raubt mir die künstlerische Energie. Auch wegen der Risiken, die zum Beispiel mit der Steuerproblematik verbunden sind. Inzwischen fühle ich mich durch die Vorgaben und Dokumentationspflichten durchaus gegängelt. Die Gelder, die wir aus den Förderanträgen erhalten, sind keine Preisgelder, sondern müssen zweckgebunden verwendet werden. Bei uns passiert es aber, dass Flüge verpasst werden oder jemand ein Taxi nimmt, aus Angst vor rassistischen Übergriffen. So etwas ist in den Förderstatuten nicht vorgesehen, da ist jedes Geld mit einem Zweck versehen.

Die Bedingungen der künstlerischen Zusammenarbeit können auf der Bühne zum Thema werden. Wenn es bei euch die Nichttrennbarkeit zwischen Formellem und Inhaltlichem gibt: Was und wer könnte euch unterstützen?

Generell gibt es zwei Möglichkeiten. Man holt sich Leute, die sofort wissen, wie es geht. Oder man probiert alles selbst aus und arbeitet sich ein. Aber dann man weiß am Anfang nicht, wo die Gefahren liegen, und plötzlich sind Tausende von Euro weg, die wir datumsmäßig nicht richtig verbucht haben. So etwas passiert!

Alles selbst zu machen, findet ihr richtiger, trotz der Fallstricke?

Ja, weil es darum geht, die Strukturen selbst zum Thema zu machen, sich durchzubeißen und in Strukturen hineinzugehen, in denen man sich nicht auskennt. Wenn ich als ursprünglich bildender Künstler die Planung für eine Bühne abgebe, dann auf keinen Fall so wie jemand, der studiert hat und Modelle baut. Für mich ist es Teil eines Spiels, Anforderungen nicht zu entsprechen. Es zeigt sich, dass dieser Weg geht.

Wie müsste eine Struktur aussehen, die euch gutes Arbeiten ermöglicht?

Die Förderpraxis ist selten auf längerfristige Prozesse ausgerichtet, sondern fast immer Aufführungsförderung. Wir müssen aber wegkommen von dem Dauer-Output, hin zu der Mischung aus einer Finanzierung, die den Prozess trägt, und einer Aufführungsförderung zwischen Output und Prozess.

In der Art und Weise, wie und mit wem wir arbeiten, liegt große Unsicherheit: Performer*innen müssen getauscht werden, wenn sie ihren Flug nicht nehmen konnten, weil sie ihr Visum nicht bekommen haben. Bei der Visafrage erleben wir viel Willkür. Deshalb ist mein Wunsch: Alle, die wir einladen, kriegen Visa. Eine Utopie!

Mit manchen Kosten rechnet man nicht. Deswegen fordern wir, dass es bei Anträgen zehn Prozent freies Geld geben sollte. Geld, mit dem man Härten auffangen kann und das nicht abgerechnet werden muss.

Wir bewegen uns oft an den Rändern der Strukturen und in einer Vielfalt von Kunstformen. Deswegen braucht es eine Förderung, die nicht diesen einen Raum oder diese eine Aufführung zum Ziel hat. Wir brauchen eine Förderung, die es ermöglicht, in den Räumen zwischen den Bereichen zu arbeiten, sodass etwas rauskommt, was sich zwischen Ausstellung und Stück oder zwischen Dokumentarfilm und Aufführung bewegt.

Gebraucht wird eine Förderpraxis, die Prozesse fördert und Ergebnisse nicht vorformatiert, die also Spartenübergreifendes viel stärker ermöglicht.

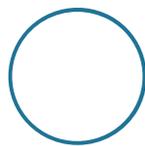
Daraus entsteht sehr viel interessantes Neues. In der Bildenden Kunst werden erst Dinge produziert und bezahlt und erst dann wird der Mensch bezahlt. Das fand ich immer ungerecht. Am Theater hat mich angezogen, dass dort Honorare für das Arbeiten selbst bezahlt werden. Die letzte Documenta war die erste Ausstellung, bei der Leute dafür gezahlt haben, dass sie da sind oder performen. Sie bekommen Honorare wie im Theater. In diesem Zwischenbereich halten wir uns auf.

Förderstrukturen legen immer fest, wie etwas zu sein hat. Ein Text zum Beispiel, damit er für eine Aufführung taugt. Auf dem Zettel für das Stück steht aber nichts über das besondere Lichtkonzept, sondern es steht drin, worum es geht. Und das hängt mit dem Ort zusammen, an dem man ist. Gintersdorfer/Klaßen werden sehr stark unter ihrer politischen und transnationalen Agenda gelesen. Aber welche Lichtkonzepte wir machen, welche Bühnenobjekte und Kostüme, darüber wird wenig gesprochen. Wir werden so stark vom Inhalt aus gesehen, dabei wird das Formale weggedrückt.

Hast du etwas zum Arbeitsbegriff zu sagen, das wir festhalten sollten?

Merkwürdig: Die Frage nach unserer Arbeitspraxis hat selten jemanden interessiert. Darüber – und über Geld – reden wir nur untereinander, dabei ist es essenziell.

Kunst macht Arbeit



Ulf Schmidt

Zur Situation (noch) lebender Theaterautor*innen

Im Dezember 2019 geschah etwas Außergewöhnliches: An einem verregneten Sonntagnachmittag trafen sich im Berliner Haus der Statistik mehrere Dutzend Theaterautor*innen. Man setzte sich im großem Stuhlkreis zusammen und war sich trotz aller Verschiedenheiten in einem Punkt einig: So geht es nicht weiter.

Die Verhältnisse

Theatertexte sind komplexe Gebilde. Oft sind dafür aufwendige Recherchen nötig. Geschichte und Dramaturgie müssen entwickelt, mehr oder minder plastische Figuren erfunden werden. Das Schreiben ist ein Tasten und Suchen, ein Ausprobieren, Verwerfen, Überarbeiten, Umarbeiten, Neusuchen, Neuprobieren, Umstellen, Streichen, Neuschreiben, Wiederverwerfen, Wiederneusuchen, Wiederneuprobieren, Wiederumstellen.

Einen Theatertext zu schreiben, dauert etwa sechs bis neun Monate. In diesen Monaten müssen die Autor*innen finanziell leben und überleben können. Sie müssen zumindest mit Einnahmen rechnen können, aus denen die Monate refinanziert werden können. Beides ist nicht der Fall.

Theater erwarten Professionalität, bezahlen die Autor*innen aber wie Hobbydramatiker*innen. Man argumentiert mit einem Markt, auf dem sich Qualität von selbst bezahlt mache. Gute Texte und Autor*innen würden sich durchsetzen und nachgespielt werden. Wer sich nicht durchsetze und sich nicht finanzieren könne, der möge den Markt verlassen. Autor*innen sollten für ihre Texte und das Theater brennen. Nur ohne Kohle verlischt früher oder später das hellste Feuer.

Schreiben ohne Netz und goldenen Boden

Der Anlass, sich in den Arbeitsprozess zu begeben und die Arbeit an einem Text zu beginnen – und damit die sechs- bis neunmonatige Arbeitsphase –, sind vielfältig. Eine Fehlentscheidung kann schwerwiegende Konsequenzen haben: neun Monate Arbeit für die Mülltonne.

Plan A: Schreib, was das Theater will

Eine gewisse Sicherheit verschafft der Stückauftrag eines Theaters. Autor*in und Theater vereinbaren ein Thema oder eine Geschichte und legen Rahmenbedingungen und Premierenzzeitpunkt fest. Die Au-

tor*innen arbeiten in diesem Rahmen weitgehend künstlerisch frei. Das Theater kann auf den Text Einfluss nehmen, Vorgaben machen, Änderungen verlangen – oder den Text bei Nichtgefallen ablehnen. Dafür wird bei Vertragsschluss ein Auftragshonorar vereinbart.

Umfragen unter Autor*innen ergaben, dass dieses Honorar im Durchschnitt bei 6.000 Euro liegt – mit häufigen und deutlichen Ausschlägen nach unten und seltenen deutlichen Ausschlägen nach oben. Auf sechs bis neun Monate berechnet ergibt sich damit ein Monatseinkommen unter 1.000 Euro – vor Steuern und Abgaben. Davon lässt sich nicht leben, noch weniger lassen sich Rücklagen bilden. Zudem deuten Berichte von Kolleg*innen auf einen deutlichen Gender-Pay-Gap und auf einen verbreiteten ausbeuterischen Umgang mit jungen Autor*innen hin, denen Buy-outs gegen kleine Beträge oder sogar für honorarlose Aufmerksamkeit angeboten werden.

Plan B: Schreib, was du willst (vielleicht aber kein Theater)

Die klassische und bedeutend unsicherere Variante ist das Schreiben ohne Auftrag. Die Autor*innen wählen Thema, Sujet und Textform völlig frei. Erst der fertige Text wird Verlagen oder Theatern angeboten – mit dem maximalen Risiko von Ablehnung und Mülltonne.

Für Theater ist diese Produktionsweise bequem: Der fertige Text kommt auf den Schreibtisch und kann angenommen oder nicht angenommen werden. Kein Risiko, dass der abgelieferte Text nicht hält, was man sich bei Beauftragung versprochen hat. Zu erwarten wäre, dass sich die Risikominderung der Theater in einer besseren Honorierung widerspiegelt. Fehlanzeige. Uraufführungspauschalen oder Garantietantiemen sind nicht die Regel und dann zumeist zu gering, um die Arbeitszeit abzudecken. Wenn es der Text zur Uraufführung schafft, bleibt es mehr als unsicher, ob die Tantiemen wenigstens einen Teil der vorfinanzierten Arbeitszeit abdecken.

Mythos Tantieme

Tantiemen sind neben dem auftragsbezogenen Honorar die wichtigste (berufsbezogene) Einnahmequelle von Theaterautor*innen. Die üblichen 14 Prozent der Abendkasse als Tantieme klingen zunächst einigermaßen lukrativ. Bei einer großen Bühne mit hoher Auslastung können in guten Monaten tatsächlich Einnahmen im mittleren vierstelligen Bereich entstehen. Vor Steuern, Künstlersozialkasse, Betriebsausgaben und so weiter. Die Regel ist das nicht.

Tatsächlich findet die überwiegende Zahl der Uraufführungen in kleinen Nebenspielstätten mit bis zu 100 Plätzen statt und wird mit (gelinde gesagt) wenig Aufwand beworben. Meist werden von den Theatern 10 bis 15 Vorstellungen angesetzt. Bei 100 Plätzen und Ein-

trittspreisen von 15 bis 20 Euro bleiben selbst bei guter Auslastung und Erfolg nicht mehr als einige hundert Euro Entlohnung für sechs bis neun Monate Arbeit. Wohlgemerkt: Einige Hundert Euro insgesamt – nicht etwa pro Vorstellung.

Das Jahrbuch des Grauens

Der Deutsche Bühnenverein bringt jährlich ein eher wenig gelesenes Büchlein mit dem Titel „Werkstatistik – Wer spielte was?“ heraus. In akribischer Kleinarbeit wird hierin die ganze Katastrophe alphabetisch und nach Sparten geordnet aufgelistet. Man blättere und multipliziere – als Daumenregel – die Besucherzahlen pro Stück mit Faktor 1,5 bis 2, um eine ungefähre Vorstellung der Bruttoeinnahmen zu bekommen, die mit dem Text erzielt werden. Die Ergebnisse sind erschreckend. Die Konsequenz: Bei den bereits unzureichend honorierten Auftragsarbeiten wird die Einkommenssituation durch die Tantiemen nicht wesentlich verbessert. Für frei geschriebene Texte ist die Situation geradezu desaströs.

Neue Texte sind kein Kassengift

„Dann schreibt halt bessere Stücke, früher konnten Autoren Tantiemenmillionäre werden“, ist die eine Reaktion. Die andere: „Es wird viel zu viel uraufgeführt – und viel zu viel Schlechtes.“

Tatsächlich nimmt die Zahl der Uraufführungen in den letzten Jahrzehnten zu. Die Werkstatistik 2018/19 – im letzten Jahr vor Corona – verzeichnet 246 Schauspiel-Uraufführungen. Das klingt viel, macht tatsächlich aber nur 9 Prozent der Neuinszenierungen aus und bringt Theatern erstaunliche 15 Prozent ihrer Gesamtbesucher*innen.

Über alle Sparten hinweg werden stattliche 1.423 Uraufführungen verzeichnet. Das sind 17 Prozent der Neuinszenierungen, die 16 Prozent der Gesamtbesucher*innen bringen.⁹ Schlechter als die Klassiker sind die Lebenden nicht. Allerdings gibt es (unter beiden Gruppen) einige und sehr wenige Publikumsmagneten und sehr viele Autor*innen mit normalen Besucher*innenzahlen. Goethe und Schiller könnten sich – würden sie Tantiemen bekommen – von den Einnahmen 2018/19 ein schönes Häuschen mit Garten in Weimar leisten. Goldoni wäre in Grundsicherung gelandet, Aristophanes und Ernst Toller wären wegen zu geringer Einnahmen aus der KSK geflogen. Der 2018/19 leider nicht gespielte Jakob Michael Reinhold Lenz müsste kellnern, hofmeistern, reich heiraten, erben – oder landete in der Gosse. Wieder.

⁹ In die Werkstatistik fließen Meldungen von 463 öffentlichen und privaten Theatern sowie produzierenden Festivals in Deutschland, Österreich, Schweiz und Liechtenstein ein.

Schreiben als Luxusbeschäftigung für Besserverheiratete?

Wer es sich leisten kann, nur für Theater zu schreiben, für den ist das Einkommensproblem auch ein Exklusionsproblem. Autor*innen, die auf ein Einkommen für den Lebensunterhalt angewiesen sind, können das Schreiben nur als Nebenjob betreiben. Was heißt, dass sechs bis neun Monate nicht reichen für ein Stück. Was heißt, dass in niedrigerer Frequenz produziert wird. Was heißt, dass ein Stück, das in der Schublade landet, noch katastrophalere Auswirkungen hat. Was heißt, dass man oder frau es eher früher als später sein lässt.

Darüber kann man das Haupt wiegen und befinden, es sei nun mal so im Leben, dass Geschäftsbetriebe aufgegeben werden müssen, wenn sie kein tragfähiges Geschäftsmodell haben. Wie aber passt das zu der Tatsache, dass – wie die Werkstatistik zeigt – eine bedeutende Nachfrage seitens der Theater und der Zuschauer*innen besteht? Eine Nachfrage, die mit Sicherheit mit der abnehmenden moralischen Geltungsmacht und der ebenso abnehmenden Anziehungskraft des dramatischen Kanons noch wachsen wird. Mit dem Wandel von Geschlechter- und Rollenbildern, dem Welt- und Menschenbild und nicht zuletzt der Veränderung von Medien, Politik und Herrschaftsformen. Die Geister der toten weißen europäischen Männer verblassen. Und wenn die Theater diesen Kultur- und Mentalitätswandel überleben wollen, kommen sie nicht umhin, sich mit neuen schreibenden Geistern zu verbünden.

Schreiben ist ein Theaterberuf

Das Schreiben für die Theater ist kein Beruf wie andere. Das Schreiben für Theater ist Kunst. Und Kunst macht Arbeit. Das Schreiben für Theater ist deswegen ein Beruf wie andere künstlerische Berufe an den Theatern – mit dem Unterschied, dass für Autor*innen das Leben nicht durch ihren Beruf bezahlbar ist. Das betrifft auf ähnliche Weise auch andere freie künstlerische Theaterberufe wie Regie, Szenografie, Kostüm, freie Schauspieler*innen ..., die sich in ihren Forderungen nicht gegeneinander ausspielen lassen sollten. Nach ihren Arbeitsleistungen besteht eine Nachfrage auf dem angeblichen Theatermarkt. Aber dieser Pseudomarkt und seine von den Theatern selbstgeschnittene Logik sorgt eben nicht dafür, dass sich die künstlerische Arbeit für die Anbieter lohnt.

Die Gesellschaft leistet sich die öffentlichen Theater als öffentliches Gut. Als Orte der Gemeinschaftlichkeit und der Reflexion über Menschen und die Welt, in der sie sich bewegen. Theater sollen von der Marktlogik befreit arbeiten können. Die insgesamt über 40.000 festangestellten Beschäftigten an den öffentlichen Theatern in Deutschland müssen sich keine Einkommenssorgen bei ausbleibendem Publikum machen. Selbst die Intendanz muss keinen Einkommensverlust befürchten, wenn die Publikumszahlen rückläufig sind. Und das ist gut

so. Die Kunst soll nicht unter Erfolgszwang stehen – warum dann die Autor*innen? 86 Prozent weniger Zuschauer*innen durch Corona in der Spielzeit 2020/21 sind 86 Prozent weniger Tantiemen. Die Texte sind nicht 86 Prozent schlechter, die Arbeitszeit nicht 86 Prozent geringer, die Miete nicht 86 Prozent niedriger. 2020/21 wären auch Goethe und Schiller auf ihre Rücklagen angewiesen gewesen. Lenz hätte in der Gosse Platz machen müssen für zahllose Kollegen aus allen Jahrhunderten.

Eine verblüffend einfache Lösung

Die Situation ist nicht nur unhaltbar und für Theaterautor*innen auf die Dauer nicht lebbar, sie ist sogar grotesk: Budgetäre Veränderungen im mikroskopischen Ausmaß könnten schlagartige eine Lösung bringen.

Laut der Theaterstatistik, einer weiteren jährlichen Veröffentlichung des Deutschen Bühnenvereins, erhielten die 142 öffentlich getragenen und privaten Theater in Deutschland in der Spielzeit 2018/19 über 2,7 Milliarden Euro als Betriebszuschuss aus Steuermitteln.¹⁰ Dieser Betrag ist die langjährig relativ stabile, mit der Inflation mehr oder weniger parallel steigende Grundfinanzierung der öffentlichen Häuser für die laufenden Kosten, insbesondere Personalkosten. Nur etwa 587 Millionen erwirtschaften die Theater durch Ticketverkäufe und andere Einnahmen. Vier Fünftel als Grundfinanzierung, ein Fünftel erfolgsabhängig – warum nicht in die Autor*innenhonorierung eine ähnliche Struktur einbauen und eine Grundfinanzierung aus den Betriebskostenzuschüssen sicherstellen?

Ein einziges Prozent der jährlichen 2,7 Milliarden Euro könnte ausreichen, um einigen der gespielten Autor*innen eine faire Bezahlung zu bieten:¹¹ in Form fairer Honorare bei Auftragsstücken und angemessenen Uraufführungspauschalen für frei geschriebene Texte.

Damit käme die Entlohnung der Theaterautor*innen der Honorarempfehlung des BFDK vom Oktober 2022 nahe. Dort wird eine Honoraruntergrenze für freischaffende Akteur*innen in den freien darstellenden Künsten von 3.100 Euro im Monat empfohlen.¹² Die Empfehlung orientiert sich an der Mindestgage laut „Normalvertrag Bühne“, dem Tarifvertrag für künstlerische Beschäftigte an Theatern in Deutschland. Es sind keine Luxusforderungen.

Vielleicht hilft der Vergleich mit einer anderen öffentlichen Institution: Das ZDF¹³ erhält jährlich aus Rundfunkgebühren etwas über zwei Milliarden Euro. Ein Drehbuch für die 45-minütige Folge einer Vorabendserie¹⁴ wird mit gut 30.000 Euro honoriert, ein Drehbuch für einen 90-Minüter im Abendprogramm¹⁵ mit rund 60.000 Euro. Und zwar als Untergrenzen.¹⁶

¹⁰ Theaterstatistik 2018/19, Summentabellen, „Einnahmen und Zuweisungen im Rechnungsjahr 2018“. Anders als in der Werkstatistik werden in der Theaterstatistik die öffentlich finanzierten Theater zusammengefasst und getrennt von privaten und Festspielen ausgewiesen. Die Ergebnisse der Theaterstatistik 2018/19 sind hier abrufbar: → <https://www.buehnenverein.de/de/presse/pressemittteilungen.html?det=597> (abgerufen am 09.11.2022)

¹¹ Bei der angesetzten Summe, mit der ca. 725 Autor*innen fair entlohnt werden könnten, handelt es sich um eine – in Ermangelung abgesicherter Zahlen – angenommene Größe (Anm. d. Red.).

¹² Vgl. Pressemeldung unter → https://nachtkritik.de/index.php?option=com_content&view=article&id=21626:neue-honorarempfehlung-fuer-freie-kuentlerinnen&catid=126:meldungen-k&Itemid=100890 (abgerufen am 08.11.2022)

¹³ Die ZDF-Senderfamilie und die 142 öffentlichen Theater in Deutschland sind schon wegen unterschiedlicher Mitarbeiterzahlen und Produktionsweisen nicht umstandslos miteinander vergleichbar. Dennoch ist der Unterschied der Honorierung und Wertschätzung von Autor*innen in öffentlich finanzierten Institutionen bemerkenswert.

¹⁴ 290 Folgen von Vorabendserien insgesamt produzieren ZDF und ZDFneo jährlich. Vgl. → <https://www.zdf.de/zdfunternehmen/zdf-programmprofile-und-kosten-genre-serien-102.html> (abgerufen am 08.11.2022)

¹⁵ 100 bis 120 Fernsehfilme für das Abendprogramm produziert das ZDF jährlich. Vgl. → <https://www.zdf.de/zdfunternehmen/zdf-programmprofile-und-kosten-genre-filme-102.html> (abgerufen am 08.11.2022)

¹⁶ Vgl. die „Gemeinsamen Vergütungsregeln“ → <https://www.drehbuchautoren.de/themen-und--termine/honorar-und-gvr/gvr-abschluesse> (abgerufen am 08.02.2023)

Es muss sich etwas ändern bei der Honorierung der Arbeit von Theaterautor*innen. In welcher Form das organisiert wird, ist zu überlegen. Das Problemfeld ist vielfältiger, als es hier dargestellt werden konnte. Dafür gibt es Ideen.

Natürlich ist die finanzielle Situation der Theater schwierig. Und natürlich machen die Folgen von Corona und die Krisen die Lage noch schwieriger. Aber die vorenthaltenen Bezüge der Theaterautor*innen werden die Theater nicht retten – eine faire Entlohnung spüren die Theater kaum in ihren Gesamtetats. Wohl aber würden die Autor*innen sie spüren.

Neue Gemeinsamkeit der Autor*innen

Die Theaterautor*innen, die sich im Oktober 2019 in Berlin im Haus der Statistik trafen, beschlossen dort, sich zusammenzutun und gemeinsam gegen die Zustände vorzugehen. Aus diesem Kreis heraus gründeten sich zwei neue Interessenvertretungen der Theaterautor*innen: das theaterautor*innen-netzwerk als neuer Teil des ensemble-netzwerks und der Verband der Theaterautor*innen (VTheA). Nicht weil die Interessen unterschiedlich wären. Sondern weil die Autor*innen auf unterschiedlichen Wegen vorgehen wollen, um die Situation zu ändern. Sie ist untragbar.

Die Kunst der Organi- sation



Florian Malzacher

Seit bald dreißig Jahren ist „das Projekt“ nicht nur in den darstellenden Künsten das allgegenwärtige Gefäß künstlerischen Arbeitens. Es steht für den Versuch, die Idee eines auratischen Werkes wie auch die Forderungen des Konsumkapitalismus nach kunstmarktförmigen Produkten zu unterlaufen, indem es das Prozesshafte, Unfertige, Entstehende unterstreicht und das Herstellen von Situationen höher schätzt als deren Repräsentation. Zugleich ermöglicht es Produktions- und Präsentationsweisen, die finanzierbar sind, ohne finanziell erfolgreich sein zu müssen. Projektbasiertes Arbeiten war ein wichtiger Schritt hin zu mehr künstlerischer Freiheit, eine Möglichkeit, zumindest teilweise Strukturen und Hierarchien zu entkommen.

Doch die Freiheit hatte ihren Preis, denn das Konzept des Projektes schuf neue Abhängigkeiten: Projekte (die inzwischen meist zahlreiche Koproduzent*innen brauchen, die allesamt mit vergleichsweise geringen Beiträgen beteiligt sind) stecken einen zeitlichen und finanziellen Rahmen, in dem dann künstlerisch operiert werden soll: Form follows Budget. Eine Arbeit mag auf Wochen, Monate, in Ausnahmen vielleicht sogar auf Jahre hin konzipiert sein, aber die Begrenzung des künstlerischen und politischen Effekts ist immer implizit und bestimmt das künstlerische Ergebnis. Das Konzept des Projekts wurde populär, als die Welt (zumindest die westliche) berechenbar und solide erschien. In einer Zeit, in der die Wirtschaft brummte und gar das Ende der Geschichte ausgerufen wurde, erlaubte es eine instabile Arbeitssituation in einer vermeintlich stabilen Welt. Davon sind wir längst weit entfernt. Nicht erst seit den jüngsten ökonomischen Ausnahmesituationen durch Covid und Krieg wächst deshalb unter Künstler*innen die Sehnsucht nach mehr Kontinuität, nach Nachhaltigkeit.

Veränderung der Arbeitsstrukturen

Als Resultat wandeln sich die Arbeitsweisen vieler, vor allem sozial und politisch engagierter Kulturarbeiter*innen. Die unübersehbare Häufung künstlerischer Initiativen, die sich Formen oder zumindest Fassaden von Institutionen oder Organisationen aneignen, ist dafür ein sichtbares Indiz. Solche Künstler*innenorganisationen sind explizit keine reinen Produktions- und Präsentationsstrukturen, sondern sie selbst sind die künstlerische Arbeit, das eigentliche Werk.

Während zum Beispiel das → [Jewish Renaissance Movement in Poland](#) der israelischen Künstlerin Yael Bartana mit der Forderung nach der Rückkehr von 3.300.000 Juden nach Polen zur Wiederbelebung der durch die Deutschen ermordeten jüdischen Gemeinschaft im Bereich der Fiktion verbleibt und sein provokatives Potenzial vor allem durch ästhetische Mittel gewinnt, war das → [Immigrant Movement International](#) der kubanischen Künstlerin Tania Bruguera ein sehr reales politisches Instrument, um vor allem hispanische Einwanderer*innen im New Yorker Stadtteil Queens zu organisieren. Milo Raus → [Kongo Tribunal](#), das den dort andauernden Krieg und seine Verbrechen untersucht, führte zu einer realen Kampagne mit dem Ziel, weitere Tribunale im Land zu etablieren – unterstützt durch die kongolische Anwaltsvereinigung und den Internationalen Gerichtshof in Den

Haag. Reverend Billys → [Church of Stop Shopping](#) spielt mit den organisatorischen und ästhetischen Mitteln US-amerikanischer Fernsehkirchen, wenn er in New York öffentlich Geldautomaten oder in London das BP-Sponsorenlogo in der Tate Modern exorziert. Marina Naprushkina betrieb mit ihren künstlerischen Fähigkeiten das → [Office of Anti-Propaganda](#) gegen die weißrussische Diktatur, während das → [Zentrum für politische Schönheit](#) subversive politische Kampagnen in Deutschland initiiert. Jonas Staals → [New World Summit](#) schafft alternative politische Sphären für Organisationen, die vom demokratischen Diskurs ausgeschlossen sind, das heißt, die von den westlichen Demokratien als terroristisch eingestuft werden.

Vom Projekt zur Praxis

Vor allem im Bereich „Bildung und Wissensvermittlung“ sind Künstler*innenorganisationen präsent. Schon Joseph Beuys, Gründer der → [Freien Internationalen Universität für Kreativität und interdisziplinäre Forschung](#) (1973), war überzeugt: „Lehrer zu sein, ist mein größtes Kunstwerk.“¹⁷ In diesem Sinne wurden in den letzten Jahren viele alternative Akademien, Schulen, Residenzen und Labore gegründet, aber nur wenige davon mit politischen Ambitionen außerhalb des Kunstbereichs, wie die → [Silent University](#) des kurdischen Künstlers Ahmet Ögüt: eine solidarische, autonome Plattform für Akademiker*innen, die ihr Wissen aufgrund ihres Aufenthaltsstatus nicht weitergeben können, weil ihre Abschlüsse nicht anerkannt werden oder ihnen der Zugang zur Wissenschaft aus anderen Gründen versperrt ist. Andere Beispiele – unter sehr vielen – sind Chto Delats → [School of Engaged Art](#) in St. Petersburg, das von Jan Ritsema initiierte → [Performing Arts Forum PAF](#) in St. Erme oder Tania Brugueras → [INSTAR - Instituto de Artivismo Hannah Arendt](#) in Havanna.

So unterschiedlich all diese Organisationen, Institute, Universitäten, Schulen, Parlamente und Kirchen auch sind: Sie alle verstehen sich als sowohl künstlerisch wie auch politisch motiviert, als symbolische Praxis mit struktureller Wirkung. Dabei sind sie, trotz allem Streben nach Dauerhaftigkeit und Stabilität, lebende, sich stetig wandelnde Organismen, die in unterschiedlicher Intensität ihren kollektiven Aspekt betonen und die eigene Struktur immer wieder hinterfragen.

Damit reduzieren sie ihr Engagement nicht auf singuläre Autor*innenfiguren, sondern lenken den Blick auf Kollaborationen außerhalb der Kunstsphäre: in die Politik, Gesellschaft, Wirtschaft und Bildung. Im besten Fall wachsen sie über das Engagement ihrer Begründer*innen hinaus: Die Wiener → [Wochenklausur](#) wurde 1990 gegründet und wird bis heute von anderen Generationen fortgeführt; die „Silent University“ arbeitet in ihren Ablegern ohne Beteiligung und Einmischung ihres Gründers.

Künstler*innenorganisationen sind Experimentierfelder für ein grundsätzlich anderes organisatorisches Denken über das Feld der Kunst hinaus. Sie sind performativ in dem Sinne, dass sie nicht nur Vorschlä-

¹⁷ Artform-Interview mit Willoughby Sharp 1969.

ge für ein anderes Arbeiten machen, sondern dass diese Vorschläge bereits ein anderes Arbeiten hervorbringen.

Zwei historische Strömungen der Kunst haben den Weg für das Konzept der Künstler*innenorganisation bereitet: Zum einen die Bewegung der → [Institutional Critique](#), deren erste Welle in den 1960er und 70er Jahren mit Künstler*innen wie Robert Smithson, Daniel Buren und Hans Haacke vor allem im Widerstand oder der Verweigerung gegenüber der Institution bestand. In der zweiten Welle seit den 1980er Jahren, mit Protagonist*innen wie Andrea Fraser und Fred Wilson, werden verstärkt die Verstrickungen der Künstler*innen selbst in den Institutionen betrachtet: „Wir selbst sind die Institutionen. Denn die Institution ist in uns und wir können nicht aus uns heraus.“ (Fraser, 2005, S. 104) In dieser Welle wurde der Blick auf andere, nicht künstlerische Institutionen und größere Zusammenhänge ausgeweitet. „Institutional Critique“ wurde zu einem „analytischen Werkzeug“, zu einer „Methode räumlicher und politischer Kritik“ (Sheikh, 2006), die sich mit Strukturen, Hierarchien und sozialen Kontexten auseinandersetzte.

Eine dritte Welle, auch → [New Institutionalism](#) genannt, versucht seit circa der Jahrtausendwende in den Kunstinstitutionen neue Strukturen zu etablieren und alternative Formen institutioneller Arbeit zu entwickeln. Kurator*innen werden zu bezahlten Kritiker*innen ihrer eigenen Institutionen und stellen Produktions-, Präsentations- und Repräsentationsformen infrage. Forschung, Labore, Foren sind zentrale Bestandteile zahlreicher Kunstinstitutionen geworden.

So positiv diese Entwicklung ist, birgt sie doch die Gefahr, dass Kritik zwar symbolisch integriert wird, tatsächliche strukturelle Eingriffe aber ausbleiben. „New Institutionalism“ hat die Beziehung zwischen Institutionen und Künstler*innen im Kunstbereich (allerdings weniger im Theater) verändert. Aber er erschwert zugleich die Entfaltung des widerständigen Potenzials der Kunst, da die Institution davon ausgeht, immer schon zu wissen, was die Künstler*innen an Einwänden vorzubringen haben. Es gibt eine Verschiebung „von der Kritik der Institutionen zu einer Institution der Kritik“ (Fraser, 2005, S. 104).

Als parallelen, sich teils überlappenden Strang gibt es seit den 1990er Jahren eine deutliche Zunahme partizipativer und politisch engagierter Kunst, die als „social turn“ – also als Hinwendung zu sozialen Formen – bezeichnet wird. Die britische Kunsthistorikerin Claire Bishop, die diesen Begriff mit ihrem einflussreichen Buch „Artificial Hells“ geprägt hat, verdeutlicht, dass man richtigerweise besser von einem „re-turn“ sprechen müsste (Bishop, 2012, S. 2). Viele der Ideen und Methoden sind durch das ganze 20. Jahrhundert, vor allem aber bis in die 1960er und 1970er Jahre zurückzuverfolgen. Die Situationen, die hier erzeugt werden, sind keine rein oder auch nur primär ästhetischen, sondern soziale Situationen. Sie weisen über das Kunstwerk hinaus.

Mit Blick auf die etablierten Institutionen der Kunst fordert der Philosoph Gerald Raunig eine doppelte Strategie: Zum einen müssen

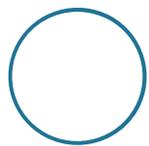
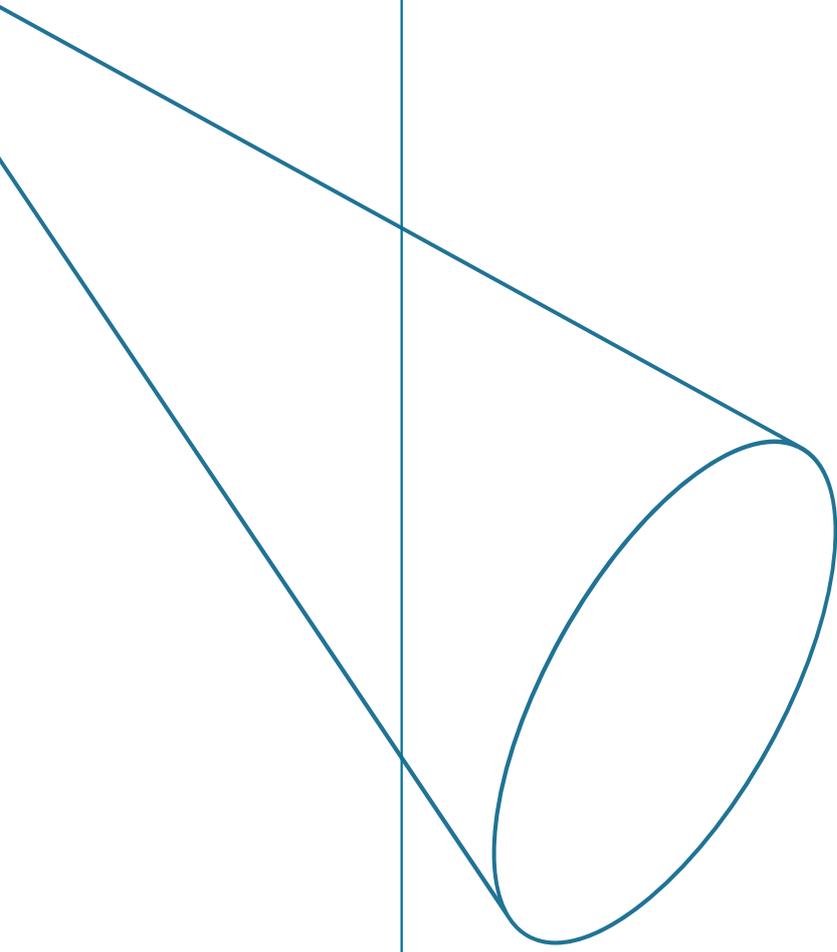
**„wir uns an der Konzeption und Einrichtung anderer Welten beteiligen (...). Andere Welten zu instituieren, bedeutet einerseits, immer neue instituierende Praktiken zu erfinden, wo immer es möglich ist, aber auch bestehende Kunstinstitutionen zu besetzen, zu reterritorialisieren und zu molekularisieren, wenn viele von ihnen dysfunktional werden, aus den Fugen geraten oder gar auseinanderfallen.“
(Raunig, 2014, S. 76)**

Dabei stellt sich die Frage, wie Künstler*innenorganisationen davor bewahrt werden können, zu erstarren:

**„Sofern ein Akt der Institution erfolgreich war, kommt es zu einem 'Vergessen der Ursprünge'; das System möglicher Alternativen tendiert dazu, zu verschwinden und die Spuren der ursprünglichen Kontingenz zu verblassen. Auf diese Weise tendiert das Instituierte dazu, die Form einer bloßen objektiven Präsenz anzunehmen.“
(Laclau, 1990, S. 34)**

Darin besteht die Herausforderung für die neuen und nicht mehr ganz neuen Künstler*innenorganisationen, die die kulturelle Landschaft zunehmend prägen: Wie kann man sich von der Autor*innenschaft befreien und Organismen schaffen, die über die Künstler*innen hinauswachsen, die sie initiiert haben? Wie kann man stabil und flexibel zugleich sein, beständig, ohne zu verkrusten? Die Antworten darauf, beginnen gerade erst, das Kunstfeld zu verändern – hoffentlich nachhaltig.

Schluss- betrachtung



Institute for Cultural
Governance (iCG)

Thema der in diesem Dossier versammelten Texte und Interviews ist die künstlerische Arbeit als Erwerbsarbeit. Das Dossier zeigt Widersprüche, Spannungen und kollektive Problembewältigungsstrategien auf, mit denen Akteur*innen versuchen, die häufig prekäre Arbeitssituation in den darstellenden Künsten abzufedern. Deutlich wird an den Beiträgen, dass sich die materiellen Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in den freien darstellenden Künsten nur verbessern lassen, wenn es umfassende politisch gestützte Veränderungen gibt. Hierzu gehören a) die Anpassung der Gagen und Gehälter durch neue Honorarrichtlinien, um das Einkommensniveau in den darstellenden Künsten zu erhöhen, b) die Anerkennung von Tätigkeiten als entlohnte Arbeit in den Projektförderungen und c) viele weitere Maßnahmen für die Absicherung sozialer Risiken, die eine gute soziale Absicherung für die Erwerbstätigen gewährleisten könnten und die in vielen anderen Arbeitsfeldern selbstverständlich sind.

Die Beiträge zeigen die Komplexität der Aufgabe einer besseren sozialpolitischen Regulierung auf, die sich an den Arbeitsbedingungen, -strukturen und -weisen in den darstellenden Künsten orientieren muss. Denn in den Berufsfeldern von Autor*innen, Dramaturg*innen, Schauspieler*innen und Produzent*innen, die in diesem Dossier beispielhaft angeführt werden, gibt es spezifische sozialpolitische Probleme zu bearbeiten. Darüber hinaus wirft eine Betrachtung durch die Erwerbsarbeit aber auch die Frage nach einer gerechteren Kulturpolitik auf. Solange die Kulturpolitik so stark auf Institutionen ausgerichtet ist, stehen die Erwerbsbedingungen der Kunst- und Kulturschaffenden im Hintergrund.

Quellenverzeichnis

Alacovska, Ana. (2020). From passion to compassion: A caring inquiry into creative work as socially engaged art. *Sociology*, 54, 727–744.

Alianz der Freien Künste. (2022). Honoraruntergrenzen sind richtig und erfordern einen breit angelegten Diskurs! Berlin: Allianz der Freien Künste.

Aposto, Corina, L. (2017). KunstarbeiterInnen zwischen Prekarität und Widerstand. *Blickpunkt. Zeitschrift der IG Bildende Kunst (Wien)*, 43, 22–25.

Becker, Howard, S. (2008). *Art Worlds*. Berkley, Los Angeles, London: University of California Press.

BFDK. (2022). Bundesverband Freie Darstellende Künste, → <https://darstellende-kuenste.de/> (abgerufen am 10.10.2022).

Bishop, Claire. (2012). *Artificial hells: Participatory art and the politics of spectatorship*. London, New York: Verso Books.

Boltanski, Luc; Chiapello, Eve. (2006). *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Clark, Shannan. (2020). *The Making of the American Creative Class: New York's Culture Workers and Twentieth-century Consumer Capitalism*. New York, Oxford: University Press.

De Peuter, Greig. (2020). Organizing Dark Matter: W.A.G.E. as Alternative Worker Organization. In: Compton, James; Dyer-Witherford, Nick; Grzyb, Amanda F.; Hearn, Alison. (Hg.). *Organizing Equality: Global Struggles in an Age of Right-Wing Ascendancy*. Montreal and Kingston: McGill-Queen's University Press.

DESTATIS. (2021). *Bildung und Kultur. Spartenbericht Darstellende Künste*. Bonn: Statistisches Bundesamt (Destatis).

Dröscher, Daniela. (2020). Zeige Deine Klasse. Soziale Herkunft und Freies Theater. In: Pfof, Heiko; Renfordt, Wilma; Schreiber, Falk. (Hg.). *Lernen aus dem Lockdown? Nachdenken über Freies Theater*. S. 157–166. Berlin: Alexander Verlag.

Duffy, Brooke E. (2017). *(Not) getting paid to do what you love: Gender, social media, and aspirational work*. New Haven: Yale University Press.

Federici, Silvia. (2012). *Caliban und die Hexe. Frauen, der Körper und die ursprüngliche Akkumulation*. Wien: Mandelbaum Verlag.

Flecker, Jörg. (2017). *Arbeit und Beschäftigung: eine soziologische Einführung*. Wiesbaden: UTB.

Fonds Darstellende Künste (Hg.). (2010). *Report Darstellende Künste. Wirtschaftliche, soziale und arbeitsrechtliche Lage der Theater- und Tanzschaffenden in Deutschland*. Bonn: Klartext Verlag.

- Fonds Darstellende Künste. (2022). Förderprogramme, → <https://www.fonds-daku.de/foerderung/foerderprogramme/> (abgerufen am 16.12.2022).
- Fraser, Andrea. (1997). What's intangible, transitory, mediating, participatory, and rendered in the public sphere? *October*, 80, 111–116.
- Fraser, Andrea. (2005). From the Critique of Institutions to an Institution of Critique. *Artforum*, 44, 100–106.
- Gerber, Alison. (2017). *The Work of Art. Value in Creative Careers*. Stanford: Stanford University Press.
- Gibson-Graham, J. K. (2006). *A postcapitalist politics*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Hoose, Fabian. (2016). *Spiel als Arbeit: Arbeitsorientierungen von Beschäftigten der Gamesbranche*. Wiesbaden: Springer.
- Laclau, Ernesto. (1990). *New reflections on the revolution of our time*. London: Verso Trade.
- Matzke, Annemarie. (2012). *Arbeit am Theater: Eine Diskursgeschichte der Probe*. Bielefeld: transcript.
- Neil, Garry. (2019). *Culture & working conditions for artists: implementing the 1980 Recommendation concerning the Status of the Artist*. Paris: UNESCO.
- Nitsche, Vera. (2021). Theatermachen als Zeit-Erfahrung: Kollektive Produktionsverfahren in den 1960/70er-Jahren und zu Beginn des 21. Jahrhunderts. *Germanica*, 68, 113–128.
- PAP. (2019). *Freies Arbeiten. Kollektiv, vernetzt, solidarisch. Ein Handbuch zu Arbeitsstrukturen in den freien darstellenden Künsten*. Berlin: Performing Arts Programm Berlin.
- Praznik, Katja. (2021). *Art Work: Invisible Labour and the Legacy of Yugoslav Socialism*. Toronto: University of Toronto Press.
- Quickert, Anja. (2021). Krisendiskurse in der Freien Theaterszene (Berlin): Kunst als soziales Wirksamkeitsversprechen im Spannungsfeld zwischen kulturpolitischer Steuerung und künstlerischer Selbstlegitimierung. In: Manel, Birgit; Zimmer, Annette. (Hg.). *Cultural Governance. Legitimation und Steuerung in den darstellenden Künsten*. S. 119–132. Berlin: Springer.
- Raunig, Gerald. (2014). Occupy the Theatre, Molecularize the Museum. In: Steirischer Herbst; Malzacher, Florian. (Hg.). *Truth Is Concrete. A Handbook for Artistic Strategies in Real Politics*. S. 76–85. London: Sternberg Press.
- Reckwitz, Andreas. (2012). *Die Erfindung der Kreativität. Zum Prozess gesellschaftlicher Ästhetisierung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Rosenzweig, Roy; Melosh, Barbara. (1990). Government and the Arts: Voices from the New Deal Era. *The Journal of American History*, 77, 596–608.
- Ruppert, Wolfgang. (2017). *Der moderne Künstler: zur Sozial-und Kulturgeschichte der kreativen Individualität in der kulturellen Moderne im 19. und frühen 20. Jahrhundert*. 3. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Schultheis, Franz. (2019). Kreativarbeit zwischen Beruf und Berufung Zur Sozioanalyse eines ständischen Ethos. In: Henning, Christoph; Schultheis, Franz; Thomä, Dieter. (Hg.). *Kreativität als Beruf: soziologisch-philosophische Erkundungen in der Welt der Künste*. S. 87–142. Bielefeld: transcript.
- Sheikh, Simon. (2006). Notes on Institutional Critique, → <https://transversal.at/transversal/0106/sheikh/en> (abgerufen am 15.12.2022).
- Sholette, Gregory. (2008). Artistic Labor. *Artforum International*, 46(8).
- Speicher Hannah; Haunschild, Axel. (2022). Im Freien Fall. Beschäftigungsformen, soziale Sicherungen, Selbstverständnisse und Bewältigungsstrategien in den freien darstellenden Künsten. Diskussionspapier zu ersten Ergebnissen der qualitativen Studie von Systemcheck. Berlin: Bundesverband freie darstellende Künste.
- Steinweg, Reiner. (1972). *Das Lehrstück. Brechts Theorie einer politisch-ästhetischen Erziehung*. Stuttgart: Metzler.
- Tinius, Jonas. (2017). Prekarität und Ästhetisierung. In: Sutter, Ove; Flor, Valeska (Hg.). *Ästhetisierung der Arbeit: Empirische Kulturanalysen des kognitiven Kapitalismus*. S. 139–155. Münster: Waxmann.
- UNESCO. (2019). Culture & working conditions for artists: implementing the 1980 Recommendation concerning the Status of the Artist, → <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371790> (abgerufen am 6.2.2023)

Impressum

Herausgeber

Bundesverband Freie Darstellende Künste e. V.
Dudenstr. 10
10965 Berlin
→ www.darstellende-kuenste.de

Vorstand: Nina de la Chevallerie, Anne-Cathrin Lessel, Matthias Schulze-Kraft, Ulrike Seybold, Tom Wolter

Geschäftsführung: Helge-Björn Meyer, Sandra Soltau, Anna Steinkamp

Reihe

Themendossiers im Rahmen von „Systemcheck“

1. Auflage 2023

Autor*innen

Henrik Adler, Wibke Behrens, iCG, Florian Malzacher, Janet Merkel, Anja Quickert, Ulf Schmidt

Redaktion

Cilgia Gadola, Anna Steinkamp

Lektorat

Silke Leibner, Lektorat Silbenschliff

Design

Panatom Media Generator

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages