

Symposium im Schauspiel Düsseldorf, 2.-3.11.2018
„Wonderlands – Führungspositionen in den Performing Arts“

Kunsthfreiheit oder Diskriminierung? Genderspezifische Arbeitsbedingungen an deutschen Theatern

Axel Haunschild
Leibniz Universität Hannover



1. Arbeit im Wandel
2. Künstlerarbeitsmärkte und Arbeit in den „Kreativen Industrien“
3. Beschäftigungsverhältnisse am Theater
4. Arbeit und Gender am Theater
 - **Ausbildung und Eintritt in den Arbeitsmarkt**
 - **Künstlerische Traditionen**
 - **Ökonomischer Druck**
 - **Schauspielen als Sport**
5. Fazit

Wandel der Arbeit

(Sehr kurze) Geschichte der Arbeit

Vorindustrielle Formen der Arbeit

Frühindustrielle Formen der Arbeit (ab ca. 1760)

Marktbasierte Formen der Arbeit (bis ca. 1900)

Industrielle und bürokratische Formen der Arbeit

Tertiarisierung, Informationstechnologie,
Deregulierung, Globalisierung, Flexibilisierung

- Projektbasierte Organisationsformen
- Flexible Beschäftigungsverhältnisse
- Organisationsinterne Marktmechanismen

Digitalisierung / „Arbeit 4.0“ (?)

Sozialwissenschaftliche Diagnosen

- **Projekt und Vernetzung als „neuer Geist des Kapitalismus“** (Boltanski/Chiapello)
- **Entgrenzung, Subjektivierung** (Kocyba/Voswinkel, Moldaschl, Voß, Warhurst et al.)
- **Arbeitskraftunternehmer, unternehmerisches Selbst** (Voß/Pongratz, Bröckling)
- **Authentizitäts- und Kreativitätsimperativ** (Fleming, Deutschmann, Florida, v.Osten, Loacker)
- **Erfolgsgesellschaft** (Retzer)
- **Beschleunigung (Technik, sozialer Wandel, Lebenstempo)** (Rosa)
- **Dyschronie, Vergleichzeitigung** (Han, Morgenroth)
- **(Digitale) Bohème** (Brooks, Friebe/Lobo, Eikhof/Haunschild, Gill, Manske)
- **Neotaylorisierung, McDonaldisierung, Digital Taylorism** (Ritzer, Brown)
- **Prekarisierung** (Bourdieu, Brinkmann/Castel/Dörre, Weinkopf, Loacker, Manske)

Der Arbeitskraftunternehmer (Voß/Pongratz)

„Der Arbeitskraftunternehmer nimmt seine Arbeit selbst in die Hand und wartet nicht, bis der Chef ihm sagt, was er zu tun hat. Ein Arbeitskraftunternehmer sieht sich selbst als Produkt, das man entwickeln und auch verkaufen muss. Man ist also Unternehmer seiner selbst und zeigt ein Marktverhalten.“

- Selbst-Kontrolle
- Selbst-Ökonomisierung
- Verbetrieblichung der Lebensführung

Wandel der Arbeit bedeutet....

- + Freiheitsgrade, Kreativität, Selbststeuerung, herausfordernde Arbeit, Teamarbeit, Kompetenzentwicklung im Prozess der Arbeit, Selbstverwirklichung, Spaß
- Arbeitsintensivierung, Verfügbarkeitskultur (Entgrenzung), Flexibilisierung, Marktdruck, Kontrolle durch Kennzahlen, Selbst-Ausbeutung, befristete Beziehungen, Prekarisierung, Entsolidarisierung
- Neue Belastungs- und Beanspruchungsformen
 - Permanentes Ungenügen (Menz/Kratzer/Dunkel)
 - Erschöpftes Selbst (Ehrenberg)
 - Müdigkeitsgesellschaft (Han)
 - Gratifikationskrise (Siegrist)
 - Der „gedopte Mensch“ (Morgenroth)
- Aber Segmentierung:
heterogene Entwicklungen, Lebenschancen und **Lebensstile**

Künstlerarbeitsmärkte und Arbeit in den „Kreativen Industrien“

Künstlerarbeitsmärkte

- **Ökonomische vs. künstlerische Logik** (Bourdieu)
- **Baumol's Cost Disease** (Baumol/Bowen 1966)
- **Pool of Talent**
- **Starving Artist** (Filer 1986, Wassall/Alper 1984 u.a.)
- **Multiple Jobholding**
- **Superstars** (Rosen 1981)
- **Early Career Effects**
- **Entry Tournaments** (Marsden 2010)

Arbeit in den „kreativen Industrien“

- Projekte (Zeitdruck)
 - Flexible Beschäftigungsverhältnisse
 - Organisationsübergreifende Karrieren, Leistungsbewertungen, soziale Netzwerke und Reputation
 - Personalisierte / informelle Personalpraktiken
 - Intrinsisch motivierte Arbeitskräfte, denen das Produkt ihrer Arbeit wichtig ist
-
- ‘Doing the work is fun. Finding the work is the job.’ (Randle and Culkin 2009)
 - ‘You’re only as good as your last job.’ (Blair 2001)
 - ‘Give me a formal hierarchy any day over the fake democracy and pseudo-equality of this work!’ (Gill 2002)

Beschäftigungsverhältnisse am Theater

Beschäftigungsverhältnisse am Theater

- über 140 Stadt- und Staatstheater in Deutschland
- **Repertoiretheater** mit festen Ensembles (historisch Hoftheater)
- Flexible Beschäftigungsverhältnisse (**Ensembleverträge, Gäste, Werkverträge**)
- **Projektarbeit** (Produkt, Produktionsprozess, Repertoire, Karrieren)



- Tarifvertrag "**Normalvertrag Bühne**" für Theaterkünstler

Lebensstil von Schauspieler*innen

- Bewusste **Abgrenzung** vom Rest der Gesellschaft (Distinktion)
- **Berufung** statt Beruf ; Kunst um der Kunst willen
- **Unterordnung des „Privatlebens“** unter die Anforderungen des Arbeitslebens
- **Kommunikation** / Kontaktpflege an (halb)öffentlichen Plätzen (Kantine, Premierenfeiern, Festivals)
- **Wahrnehmung** des (Arbeits-)Lebens aus künstlerischer Perspektive

(Eikhof & Haunschild 2006)

- **Vermarktung des „Selbst“ trotz Selbstverständnis als Künstler**
- **Intrinsische Motivation / Fusion von Arbeit und Leben**

Personalmanagement am Theater: „Worst Practices“?

- Keine explizite Personalentwicklung, keine Karriereplanung
- Kaum Zeitautonomie
- Entlohnung eher gering, individuell ausgehandelt
- Bekanntgabe des Personaleinsatz am schwarzen Brett
- Idiosynkratische (charismatische) Führungsbeziehungen
- Rekrutierung über persönliche Kontakte
- Keine formale, kriteriengeleitete Beurteilung

Arbeit und Gender am Theater

**Ausbildung und Eintritt in den Arbeitsmarkt
Künstlerische Traditionen
Ökonomischer Druck
Schauspielen als Sport**

Ausbildung und Eintritt in den Arbeitsmarkt

- Mehr Frauen als Männer bewerben sich um Plätze in Schauspielschulen
- **Schulen** akzeptieren mehr weibliche als männliche Studierende
- **Selektionsprozess** wird als härter für Frauen wahrgenommen
- Frauen wird ein größeres schauspielerisches **Talent** zugeschrieben
- **Geschlechterordnung:**
Differenzierung, Hierarchisierung und Naturalisierung

Künstlerische Traditionen: Klassische Dramen und die „alternde Schauspielerin“

- **Klassische Dramen** nach wie vor bedeutsam im Repertoire
 - Attraktive Rollen für Schauspielerinnen von 20-30
 - Insgesamt geringeres Rollenangebot für Frauen
 - Sehr wenige Rollen für Frauen „mittleren Alters“ (> 40 oder sogar > 30)
 - Perpetuierung traditioneller Geschlechterrollen
- **Binäres Frauenbild:** Mädchen / reife Frau
- **Schauspielerinnen > 40:** viele verlassen den Arbeitsmarkt, geringere Bezahlung
- **Ästhetische Normen aus klassischem Theater** (Illusion, Mimesis)
 - Abweichungen von Normen (Körper, Ethnizität) werden als künstlerische Signale bzw. Statements interpretiert
- **Historisch** (19tes Jh.): Schauspielerinnen mussten ihre (modischen) Kostüme selbst bezahlen → ‘Prostitution’

Ökonomischer Druck: Weitere Perpetuierung von Gender-Rollen

- Budgetkürzungen und zunehmende Flexibilisierung nach 1989
 - Insbesondere in Ostdeutschland und “der Provinz”
 - Insgesamt Intensivierung von Arbeit
 - Steigende Anforderungen an Mobilität, Arbeitseinsatz und Fitness
- Starker Wettbewerb → kaum Solidarität und politische Aktivitäten
- Film als Alternative, aber auch dort:
 - Geringere Bezahlung von Frauen
 - Kaum Rollen für Frauen > 40

Schauspielen als Sport: Fitness und Lifestyle

- **Anforderung** sich als ganze Person / als Künstler in den Arbeitsprozess einzubringen (Körperlichkeit)
- **“Bohemian Lifestyle”** (Eikhof/Haunschild 2006) zunehmend verdrängt durch Fitness-Bewusstsein und -Herstellung
- Schauspielerinnen mit **Kindern**: “Du hast Deinen Biss verloren” (Wahrnehmung: Fehlen unbedingter Konzentration auf die Arbeit)
- Fit bleiben, um sog. **Mutterrollen** zu vermeiden
- Schauspielerinnen, die nicht ihr gesamtes Leben der künstlerischen Arbeit widmen, wird eine **geringe Beschäftigungsfähigkeit** zugeschrieben

Fazit

Fazit 1

- Die auf dem Ideal der Kunstfreiheit, auf ästhetischen Traditionen und auf einem spezifischen Lebensstil ("Berufung" und Selbstvermarktung) basierende Arbeit in den darstellenden Künsten nimmt **im Kern keine Rücksicht auf lebensphasenbezogene Bedürfnisse** der Künstlerinnen und Künstler.

DENN:

- Genderbezogene Arbeitsbedingungen am Theater sind in besonderer Weise **institutionalisiert**
 - Physische, ästhetische, künstlerische und lebensstilbezogene Besetzungskriterien sind miteinander verwoben
 - Legitimation durch künstlerische Tradition (klassische Dramen) und Kunstfreiheit (art for art's sake)
 - Verstärkt durch perpetuierte Gender-Normen und Arbeitsformen

Fazit 2

- Künstler (Regisseure, Intendanten) akzeptieren **keine sozialen Kriterien** bei Auswahl- und Besetzungsentscheidungen
- Bessere (“gerechtere”) Arbeitsbedingungen für Theaterkünstlerinnen setzen **fundamentalen Wandel** der hoch institutionalisierten und künstlerisch legitimierten Wertvorstellungen und Normen voraus
- **ABER:** Erhöhte **Prekaritätswahrnehmung** und Ansätze kollektiver Interessenvertretung



vielfalt gestalten
frei und fair arbeiten



So ist das halt
am Theater
ENSEMBLE - NETZWERK



Fachkongress des Bundesverband
freie Darstellende Künste
15.-17. Oktober 2015, Hamburg

dramaturgie

Wachstüm
er
dramaturgischen
Wachstüm
Wach



leben, kunst
und produktion
wie wollen
wir arbeiten?
jahreskonferenz
der dramaturgischen
gesellschaft
mannheim 23.-26. januar 2014

art  fair
but

#MeToo

