

SCHWERPUNKT



Arbeit auf der Bühne bei „Der Streik“, 2013 von Stefan Bachmann am Schauspiel Köln inszeniert

Schauspieler, Intendant und Oberbürgermeister im Gespräch über ihre Arbeitswelten	46
Harte Zahlen zum Theaterbetrieb	50
Gespräch I: Intendant und Banker	54
Gespräch II: Krankenpfleger und Chorsänger	57
Schauspieler mit alternativen Jobs	60
Porträt: Der Theaterkünstler Dincer Gücyeter	63
„Art at Work“ – Diskussionsforum auf Kampnagel	66



THEATER IST ARBEIT

*Bezahlung, Belastung,
Bevormundung. Ein Vergleich
mit anderen Berufen*



Fotos: Christian Kleiner



Schauspieler Sebastian Rudolph (o. l.), Intendant Hasko Weber (o. r.) und Oberbürgermeister Peter Kurz (u.) im Gespräch

GRUND ZUR KLAGE

*Wir sprachen mit einem Schauspieler,
einem Intendanten und einem
Politiker über Arbeitsbedingungen
in Theater und Gesellschaft heute*

Interview_Detlev Baur, Bettina Weber

Herr Rudolph, was ist für Sie als renommierter Schauspieler von einem größeren Theater die Motivation, sich im „ensemble-netzwerk“ zu engagieren?

Sebastian Rudolph: Ausgangspunkt war, dass ich diese Kantine Erfahrung überwinden wollte: Man regt sich auf, beschwert sich und bestellt dann sein Bier oder geht auf die Probe und arbeitet genauso weiter. Das wollte ich verändern. Eine andere Motivation wurde mir erst hinterher klar, als ich schon beim ensemble-netzwerk engagiert war. Ich bin ein glühender Anhänger von Ensembles im Stadttheater. Alle Schauspieler müssen als Ensemble zusammenstehen.

Hasko Weber: Aber das Ensemble schließt nicht nur die Schauspieler ein, sondern alle. Vom Pfortner bis zum Solisten. Ich vertrete derzeit ein Mehrspartenhaus mit einem großen Orchester, Solisten, Chor. Die bewegen ganz andere Themen als die Schauspieler, und es gelten andere Tarifverträge. Wir haben es also mit einem sehr komplexen System zu tun; deswegen braucht es Sachlichkeit und Augenmaß, um gemeinsam weiterzukommen.

Herr Weber, warum, glauben Sie, ist gerade das ensemble-netzwerk entstanden? Die Arbeitsbedingungen für Schauspieler waren vor zehn Jahren ja auch nicht so ganz anders.

Hasko Weber: Da haben Sie sicherlich recht. Ich habe immer in Ensembles gearbeitet, als Schauspielregisseur wie als Intendant. Und es stellte sich regelmäßig die Frage, wie man das Miteinander in einem Haus gestaltet. Das wird von niemandem vorgegeben, sondern hängt von den Mitgliedern ab, die sich in dieser Struktur bewegen. Und das ist in keinem Fall nur die Leitung. Es gibt ja ganz reguläre Mitbestimmungs- und Schutzrichtungen wie Personalräte oder Betriebsräte. Auch Ensemblevertretungen sind keine neue Erfindung.

Wie beschreiben Sie denn die mo-

mentanen Arbeitsbedingungen für Schauspieler?

Hasko Weber: Ich wehre mich zunächst gegen Verallgemeinerungen, welche schnell auf die gesamte Theaterlandschaft übertragen werden. Es gibt unbestreitbar Missverhältnisse zu registrieren, die Arbeitsbedingungen und Vergütungen betreffen. Was im Übrigen für sehr viele Bereiche der Gesellschaft gilt. Es gibt aber auch viele Theater, die sehr ausgewogen arbeiten und positive Impulse setzen. Deshalb müssen die Anregungen und Forderungen des ensemble-netzwerks ernst genommen und differenziert behandelt werden. Morgen haben wir das nächste gemeinsame Treffen zwischen dem ensemble-netzwerk und dem Vorstand der Intendantengruppe. Bisher haben wir uns da sehr gut verständigt.

Sebastian Rudolph: Mit meiner mittlerweile 25-jährigen Erfahrung muss ich schon feststellen, dass sich die Arbeitsbedingungen für Schauspieler in Film und Theater extrem verschlechtert haben. Für einen 90-minütigen Fernsehfilm gab es damals 31 Drehtage, heute sind es 22, für dasselbe Produkt. Für das Thalia Theater wird inzwischen von der Stadt in die Bilanz eingerechnet, wie viel das Theater durch Gastspiele und Koproduktionen einnimmt. Für uns Schauspieler ist das ein erheblicher Mehraufwand; bei einer Koproduktion spiele ich unter Umständen doppelt so viel, habe davon aber keinerlei finanziellen Vorteil. Und da stellt sich dann schon die Frage: Warum ist das so? Schauspieler sind zunächst einmal sehr genügsam und protestieren lange nicht, weil sie auch immer gespiegelt bekommen: Du machst das doch, weil du es liebst, da reden wir nicht über Geld. Jetzt ist der Druck aber zu groß geworden.

Hasko Weber: Das ist eine spezifische Ableitung deiner Erfahrung am Thalia, die nicht ohne Weiteres auf andere Häuser übertragbar ist.

Sebastian Rudolph: Meine Motivation, mich zu engagieren, kam eben aus diesem Gefühl. Alle Kollegen, mit denen ich gesprochen habe, an anderen Theatern, er-

zählen dasselbe. Bei der bundesweiten Versammlung in Bonn haben wir genau solche Dinge besprochen: Wie kann es sein, dass dir um 22 Uhr gesagt wird, wann du am nächsten Tag arbeiten musst? Dann sitzt ein Intendant daneben oder Herr Bolwin und sagt: Aber das geht doch gar nicht, das ist nicht legal. Und dann sagen wir: Gut, aber es ist so, es findet statt. Ich war deswegen froh, dass Herr Grandmontagne kürzlich gesagt hat, wir müssen zunächst einmal zur Kenntnis nehmen, was es an Unzufriedenheit gibt. Es gibt Probleme, die keineswegs nur an einem einzelnen Theater stattfinden.

Hasko Weber: Gesetze müssen eingehalten werden, unmissverständlich. Und hier stellt sich die Frage nach der internen Kommunikation im Sinne vernünftiger gemeinsamer Lösungen. Am Ende gibt es Betriebs- oder Personalräte, die verpflichtet sind, sich für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einzusetzen.

Welche Funktion hat da denn die Politik, Herr Kurz? Was verschläft sie, oder wo könnte sie schlichten?

Peter Kurz: Als Oberbürgermeister interessiert mich, was hier eigentlich geschieht. Zunächst gibt es einen gesetzlichen Rahmen und ein klar normiertes kollektives Schutzsystem. Das sind die örtlichen Personalräte oder bei einer GmbH die Betriebsräte. Und das meiste, von dem hier die Rede war, spielt sich in diesem Feld ab. Und nun gibt es seine Berufsgruppe, die sich kollektiv im Netzwerk organisiert. Entweder wurde das Angebot des personalrätlichen Systems vorher nicht wahrgenommen, oder es hat nicht funktioniert. Die zweite Ebene ist auch eine kollektive, das ist die gewerkschaftliche. Und die wurde von der Berufsgruppe bislang wohl auch nicht wahrgenommen. Die dritte Dimension ist der gesetzliche Rahmen. Ich denke, da fehlt es am wenigsten. Es geht bei dieser Diskussion eher um das Einfordern von Recht.

Hasko Weber: Es gibt zudem ein strukturelles Problem, weil wir innerhalb der Häuser so große Gefälle haben. Statt den

Vergleich mit Löhnen außerhalb würde ich zunächst einmal auf die Relationen innerhalb der Theater schauen. Und da stimmt es zwischen Musiker oder Chorsänger im Vergleich zum Schauspieler oder Solisten nicht.

Wie wäre das zu ändern?

Hasko Weber: Indem sich Gewerkschaften und Bühnenverein schrittweise annähern, was ja auch geschieht. Solche Prozesse sind sehr komplex und langwierig, weshalb sich noch vor kurzer Zeit sehr wenige Künstler für diese gewerkschaftlichen Themen interessiert haben.

Sebastian Rudolph: Wir sind keine Gewerkschaft geworden, weil wir alle Beteiligten an einen Tisch bringen wollen. Wir wollen nicht immer dieselben Antworten hören, sondern dass klare Gerechtigkeitsprinzipien im Betrieb gelten. Die nächste Frage ist dann, wie sich die Arbeitsbedingungen verändern. Ein Punkt ist auch die Mitbestimmung, damit Schauspieler mehr Mitsprache bekommen, was nicht heißt, dass der Intendant entmachtet werden soll.

Hasko Weber: Mitsprache ist auch eine Verpflichtung. Aus eigener Erfahrung weiß ich, dass es immer wieder Aktivierung braucht. Ob es der Spielplan, die Anzahl der Premieren oder die Ästhetik von Plakaten ist, diese Fragen werden bei uns in Weimar mit den Ensemblevertretern besprochen.

Sebastian Rudolph: An den meisten Theatern, die wir kennen, ist das nicht so.

Hasko Weber: Aber die Versuche, sich zu artikulieren und Unzufriedenheit auszudrücken, sollten zuerst in den eigenen Häusern unternommen werden.

Herr Kurz, geht es nicht auch um das knappe Geld für die Theater?

Peter Kurz: Die politische Frage ist natürlich, was ich an Geld, das immer knapp ist, zur Verfügung stelle und was ich vonseiten der Politik dafür vom Theater erwarten. Es gibt keinen Normwert, wie viel Theater kostet. Da spielen auch historische Voraussetzungen eine Rolle. Wir stehen



„ICH BEOBACHTE IN DER GESAMTEN GESELLSCHAFT ETWAS ÄHNLICHES, WIE WIR ES AM BEISPIEL DER SCHAUSPIELER DISKUTIERT HABEN. DIESER BERUF IST EIN GUTES SINNBILD FÜR DIE GESELLSCHAFT, DA SICH DIE TRENnung VON PRIVATEM UND BERUFLICHEM AUCH ALLTAGSÄSTHETISCH IMMER MEHR AUFLÖST.“

Peter Kurz

gerade von einer Sanierung des Nationaltheaters Mannheim, wo klar ist, dass das Haus durch seine Architektur auch die Dimension der Kunst prägt, die darin stattfindet. Ich kann nicht das Orchester bei einer so großen Bühne einfach von 103 Musikern auf 60 verkleinern.

Sebastian Rudolph: Die politische Entscheidung wäre wohl, die Theater in die Lage zu versetzen, bessere Gagen zu zah-

len. Denn die Theater argumentieren, dass sie finanziell nicht in der Lage sind, mehr zu zahlen.

Hasko Weber: In den 90er-Jahren habe ich in Dresden ein Ensemble geleitet, das bestand aus 50 Schauspielern und sieben festen Regisseuren. Wenn ein Kollege in der Spielzeit eine dritte neue Rolle angefragt bekam, sagte er: Das ist aber viel, mal sehen, ob ich das noch schaffe. Klar ist demnach, dass sich die Schlagzahl an den Häusern erhöht hat. In Dresden arbeiten jetzt noch circa 30 Schauspieler. In Weimar hat das Theater in den letzten 20 Jahren 60 Stellen verloren, inklusive einer ganzen Ballettsparte, aber auch Stellen in der Verwaltung. Diese Prozesse haben natürlich Auswirkungen auf den Arbeitsalltag. Trotzdem sollte man genau hinschauen und sachlich analysieren.

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich also deutlich geändert. Hat sich denn nicht die Theaterarbeit selbst auch entwickelt?

Hasko Weber: Das Verständnis von Theater hat sich verändert. Heute wird auf den Bühnen anders agiert als in den 1980er- oder 1990er-Jahren. Der Schauspieler ist

DREI THEATER-TARIFVERTRÄGE

An den Theatern in öffentlicher Trägerschaft gelten drei Tarifverträge:

- **TVöD** (Tarifvertrag öffentlicher Dienst) für das nichtkünstlerische Personal
- **TVK** (Tarifvertrag für Musiker in Kulturorchestern) für Orchestermusiker
- **NV Bühne** für Solokünstler, Opernchöre, Tanzgruppen, aber auch für Dirigenten, Regisseure, Dramaturgen, Disponenten, Pressereferenten und viele mehr. Für Bühnentechniker und Maskenbildner gilt bei überwiegend künstlerischer Ausrichtung auch der NV Bühne.

Die Mindestgage für Solokünstler nach NV Bühne beträgt 1850 Euro brutto.

anders gefordert, wird zum Teil Autor, zum Teil Performer oder Moderator oder Kontakter. Das ist eine Herausforderung, die mit der Gesellschaft zu tun hat, auf die das Theater reagiert.

Sebastian Rudolph: In einer Romanbearbeitung, wo ich momentan wieder am Anfang der Proben stehe, bin ich mindestens die ersten drei Wochen Kodramaturg, außerdem werden wahrscheinlich fast immer alle auf der Bühne sein. Bei einer kleineren Rolle hätte ich früher nur drei bis vier Wochen mitgeprobt; dagegen kann ich jetzt sicher sein, dass ich die acht Wochen durchgehend auf der Bühne und damit bei Proben sein werde.

Hasko Weber: Damit kommen wir aber zu einem künstlerisch-ästhetischen Thema. Es geht also nicht nur um das Wieviel, sondern auch um das Wie. Und das ist eine interessante Debatte, die oft keine Rolle spielt, wenn es um das ensemble-netzwerk geht.

Sebastian Rudolph: Ich glaube, dass die Definition unserer Arbeit nicht nur über Arbeitszeit, sondern auch inhaltlich funktionieren muss. Weil man dann genauer wüsste, was es braucht, die Produktion herzustellen. Dann kann man auch genauer diskutieren.

Gibt es neben den Auswirkungen des Ästhetischen auf die Arbeit auch gesellschaftliche Einflüsse?

Peter Kurz: Der politische Druck und der ökonomische sind gar nicht voneinander zu trennen. Eines müsste dem ensemble-netzwerk klar sein: Dies als Debatte über die knappe Finanzausstattung der Theater zwischen Schauspielern, Theaterleitung und Rechtsträger jenseits eines politischen und gesellschaftlichen Raums zu führen würde als abgehobene Luxusdebatte wahrgenommen werden. Nicht, weil es den Schauspielern so gut ginge. Sondern weil angesichts der aktuellen Debatte über und in unserer Demokratie breit und detailliert kommuniziert und geworben werden muss. Das Motto *Theater muss sein* fand ich immer etwas gewagt. Apodiktische Aussagen, die nur eine

Wahrheit gelten lassen, lösen derzeit gerade Aggression aus.

Unser Ansatz in dem Schwerpunkt ist es, die Arbeitswelt am Theater mit der übrigen Arbeitswelt in Verbindung zu bringen. Für Schauspieler hat sich offensichtlich die Arbeitsbelastung in den letzten Jahren erhöht. Das ist außerhalb des Theaters aber auch so; als Journalisten erleben wir dauernd und rasant die digitale Entwicklung – die auf der Bühne ja eher nicht direkte Auswirkungen hat. Sind die Veränderungen der Arbeitswelten vergleichbar, Herr Kurz?

Peter Kurz: Mir fällt keine Berufsgruppe ein, die für sich nicht die Verdichtung und den Wandel von Arbeit beschreiben müsste. Die Frage ist natürlich, wie gesund das ist, wenn eine Gesellschaft insgesamt solch ein Gefühl hat. Besonders massiv ist es im Pflege- und Betreuungsbereich. Ähnlich wie am Theater steigen auch hier die Anforderungen von außen. Nicht nur Schauspieler müssen, wie Hasko Weber vorhin beschrieben hat, über das Rollenspiel hinaus wirken; es gibt zum Beispiel mehr als 100 Mitarbeiter in der Mannheimer Stadtverwaltung, die inzwischen politisch-kommunikativ anspruchsvolle Aufgaben haben, die sie zuvor nicht hatten. Ihre Arbeit erklären oder moderieren, das mussten sie vorher nicht, und das können auch nicht alle. Das sind ganz ähnliche Phänomene. Positiv könnte man das als ganzheitliche Entwicklung beschreiben, aber auf der anderen Seite ist das für viele ein erheblicher Stressfaktor.

Das ensemble-netzwerk weist also als Bewegung auch über das Theater hinaus?

Hasko Weber: Es gibt eine breite Reaktion in der Gesellschaft auf das, was wir alle, wie wir hier sitzen, gelebt, entwickelt und befürwortet haben. Insofern auch eine gemeinsame Verantwortung. Darin sehe

ich eine Qualität des ensemble-netzwerks. **Peter Kurz:** Ich beobachte in der gesamten Gesellschaft etwas Ähnliches, wie wir es am Beispiel der Schauspieler diskutiert haben. Dieser Beruf ist ein gutes Sinnbild für die Gesellschaft, da sich die Trennung von Privatem und Beruflichem auch alltagsästhetisch immer mehr auflöst. Nehmen Sie beispielsweise Co-Working-Spaces oder andererseits Cafés, die zum erheblichen Teil Arbeitsplätze geworden sind und kein reiner Freizeitbereich mehr sind. Es entsteht ein Third Place, weder Arbeit noch Zuhause, und das gilt nicht nur für den Raum, sondern auch für die Zeit. Das hat eine charmante Seite, bringt aber auch eine Form von Entgrenzung mit sich, die belastend ist.

Sebastian Rudolph: Wir wollen mit dem ensemble-netzwerk den Leuten Mut machen, dass es Möglichkeiten zur Veränderung zum Besseren hin gibt. ■■■

UNSERE GESPRÄCHSPARTNER

Sebastian Rudolph, geboren 1968, ist seit der Saison 2009/10 Mitglied im Ensemble des Thalia Theaters in Hamburg. Besonders beachtet wurde sein Spiel in „Faust I + II“ in der Regie von Nicolas Stemmann. Seit 2017 ist Rudolph Vorstand im Verein *ensemble-netzwerk*.

Hasko Weber, geboren 1963, ist seit der Spielzeit 2013/14 Generalintendant des Deutschen Nationaltheaters Weimar. 2016 übernahm er den Vorsitz der Intendantengruppe im Deutschen Bühnenverein und führte in dieser Funktion Gespräche mit dem *ensemble-netzwerk*.

Peter Kurz, geboren 1962, ist promovierter Jurist; er arbeitete als Richter. 1999 wurde er (für die SPD) Bürgermeister für Kultur, Bildung und Sport in Mannheim. Seit 2007 ist Kurz Oberbürgermeister der Stadt Mannheim.

KUNST IN HARTEN ZAHLEN

Die Unternehmensberatung „actori“ hat sich auf den Kulturbereich spezialisiert und vielbeachtete Gutachten zur Situation verschiedener Bühnen vorgelegt. Wir haben zwei ihrer Mitarbeiter um eine vergleichende Betrachtung von Theater und Arbeitswelt gebeten



Text_Frank Schellenberg/Christian Langmann

Die seit Jahrzehnten geführte Diskussion um Arbeitsbedingungen und Strukturprobleme im Theater¹ erfährt durch kollektive Interessenvertretungen², journalistische Veröffentlichungen³ und wissenschaftliche Publikationen⁴ neue Aufmerksamkeit. Insbesondere die Vergütung, die Arbeitsbelastung sowie die Planungsunsicherheit für Künstler werden angeprangert.⁵ Im Folgenden wird eine zahlenbasierte Einordnung wesentlicher Diskussionspunkte versucht und die Arbeitswelt Theater⁶ in Bezug zu anderen Branchen des Arbeitsmarktes gesetzt.

I. LOHN- UND PERSONALENTWICKLUNG AN DEUTSCHEN THEATERN

I.1. LOHNENTWICKLUNG

Als ein Grund für die Lohnungerechtigkeit wird die zunehmende Ressourcenverknappung angeführt, deren Folgen immer stärkere Einsparungen an Festpersonal, die Zunahme von Gastspielverträgen und Reduzierung der Gagen und Gehälter für die nach dem

Normalvertrag Bühne beschäftigten Künstler seien. Im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2015 stiegen die öffentlichen Ausgaben für Theater gesamthaft um rund 20 Prozent.⁷ Die Personalkosten⁸ partizipieren mit 16 Prozent deutlich weniger an den Ausgabenerhöhungen. Betriebskostensteigerungen hingegen beliefen sich im gleichen Zeitraum auf 33 Prozent, was zum Beispiel in einer Steigerung von Sachkosten oder aber einer Verschiebung von Budgets in den Bereich der Gäste begründet sein kann. Ein differenzierter Blick auf die Personalkosten für festangestellte Theatermitarbeiter bringt weitere Erkenntnisse: In der Technik⁹ stiegen die Personalkosten pro Kopf mit rund 18 Prozent am stärksten, in der Verwaltung¹⁰ mit 7 Prozent am geringsten und unterdurchschnittlich.

Während die durchschnittlichen Personalkosten für das künstlerische Personal¹¹ seit 2004/05 um circa 16 Prozent gestiegen sind, zeigt die Aufspaltung, dass die Entwicklungen in einzelnen Bereichen unterschiedlich sind: Die Personalkosten pro Sänger sind um rund 9 Prozent gesunken,¹² wohingegen die

Personalkosten von Tänzern und Schauspielern um rund 12 Prozent, die von Orchestermusikern um 20 Prozent und die von Chormitgliedern um 27 Prozent stiegen.¹³ Nimmt man dies als Orientierungspunkt für die Vergütungsentwicklung, so zeigt sich, dass der deutsche Arbeitsmarkt im Vergleich deutlich stärker als die Theater von der Lohnentwicklung profitierte: Die Angestellten im öffentlichen Dienst haben im selben Zeitraum ein Lohnplus von rund 28 Prozent erhalten, im allgemeinen Arbeitsmarkt stiegen die Löhne um circa 38 Prozent.¹⁴

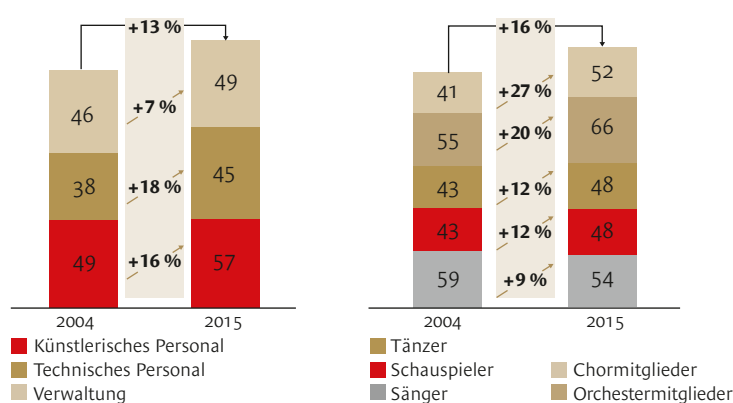
Grundsätzlich trifft ein Durchschnittswert nur bedingt eine Aussage über Diskrepanz innerhalb einer Gruppe. Die Analyse der Vergütungsstruktur innerhalb der Schauspielersparte eines großen Dreispartenhauses zeigt, dass die Unterschiede durchaus eklatant sind: Hier variiert die Vergütung im Ensemble zwischen 2100 Euro und Maximalwerten von über 6000 Euro – unabhängig vom Arbeitsaufwand (Anzahl Produktionen und Vorstellungen) oder anderen Faktoren. Zudem wird deutlich, dass die Vergütung insbesondere junger Schauspieler in keinem Verhältnis zur aufgewandten Arbeitsleistung steht und teilweise sogar den gesetzlichen Mindestlohn unterschreitet. Vergütung scheint im Wesentlichen von „Marktwert“ und Verhandlungsstärke abhängig.¹⁵

Der Blick über das Theater hinaus veranschaulicht: Zwar verdient das künstlerische Personal im theaterinternen Vergleich mehr als andere Bereiche (siehe Grafik). Ein Vergleich mit der Arbeitswelt außerhalb verdeutlicht aber die insgesamt unterdurchschnittliche Vergütung: Das Brutto-Jahreseinkommen in der Gesamtwirtschaft lag 2016 bei 43 344 Euro¹⁶ und im öffentlichen Dienst bei 44 714 Euro.¹⁷ Der durchschnittliche Jahresverdienst von Akademikern liegt bei 52 000 Euro.¹⁸ Dem steht der von der Künstlersozialkasse (KSK) 2016 ermittelte Brutto-Jahresverdienst darstellender Künstler (und damit auch der nicht im Theaterbetrieb beschäftigten Künstler) von gerade einmal 15 581 Euro¹⁹ gegenüber.²⁰

I.2. PERSONALENTWICKLUNG

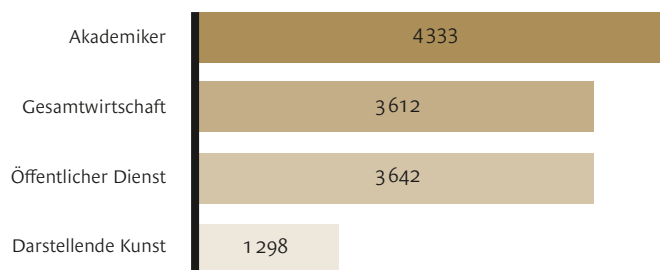
Im Zeitraum 2005 bis 2015 sank die Zahl abhängig beschäftigter Schauspieler an deutschen Theatern um rund 5 Prozent.²¹ Auch Sänger (-10 Prozent), Tänzer (-3 Prozent) und Chormitglieder (-4 Prozent) werden im Vergleichszeitraum immer seltener abhängig beschäftigt. Lediglich bei Orchestermusikern nahm die Zahl abhängig Beschäftigter um

Ø-PERSONALKOSTEN PRO KOPF AM THEATER {IN TEUR} Ø-PERSONALKOSTEN PRO KOPF FÜR KÜNSTLERISCHES PERSONAL {IN TEUR}



Anmerkung: Auswertung des festangestellten Personals. Quellen: Theaterstatistik 2004 bis 2015, actori-Analyse TEUR = Tausend Euro

DURCHSCHNITTLLICHE BRUTTO-MONATSGEHÄLTER {IN EUR}



Quellen: Statistisches Bundesamt, Künstlersozialkasse, Hans-Böckler-Stiftung, StepStone Gehaltsreport

Durchschnittlicher Jahresverdienst von Akademikern:
52 000 Euro

Durchschnittlicher Jahresverdienst darstellender Künstler:
15 581 Euro

3 Prozent zu.²² Der Abbau abhängig beschäftigter Künstler wird vor allem durch die Anstellung künstlerischen Personals mit Gastverträgen kompensiert, deren Anzahl sich im Zeitraum von 2005 bis 2015 um 61 Prozent gesteigert hat.²³ Dies bestätigt die Kritik am Theatersystem – inwieweit ist dies aber eine theaterspezifische Entwicklung?

Auch in anderen Branchen hat sich die Personalstruktur durch Zeit- und Leiharbeitsverträge verändert. Leiharbeit hat in Deutschland seit 2003 um etwa 200 Prozent zugenommen.²⁴ Der Zuwachs von Minijobs stieg seit 2003 um rund 40 Prozent.²⁵ Dies belegt die gesamtwirtschaftliche Reaktion insbesondere auf den Kostendruck und zeigt die Tendenz,

kurzfristige Arbeitsverhältnisse sowie geringfügig bezahlte Arbeitsverhältnisse auszubauen. Man kann also durchaus von einer parallelen Entwicklung sprechen.

II. ARBEITSBELASTUNG AN DEUTSCHEN THEATERN

Als weiterer Missstand wird die Überbelastung der Künstler durch die seit Jahren steigende Anzahl von Produktionen angeführt – trotz rückläufiger Besucherzahlen.²⁶ Obwohl sich zwischen 2012 und 2015 ein leichter Anstieg der Besucherzahlen verzeichnen lässt (+2 Prozent), sind die Besucherzahlen mit Blick auf das letzte Jahrzehnt insgesamt rückläufig.²⁷ Gleichzeitig hat die Zahl der Veranstaltungen seit 2001 um 7 Prozent zugenommen. Auch die Anzahl der Inszenierungen stieg innerhalb von 10 Jahren um 16 Prozent.²⁸ Die durchschnittliche Anzahl von Veranstaltungen pro Künstler stieg im selben Zeitraum um 10 Prozent, die Anzahl der Inszenierungen pro Künstler um 18 Prozent.²⁹ Dies kann als klares Indiz für die substanziiell gestiegene Belastung insbesondere des künstlerischen Personals gelten. Es muss aber an dieser Stelle bemerkt werden, dass zunehmende Arbeitsbelastung nicht ausschließlich eine theaterinterne Entwicklung ist. So beklagen laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung über 40 Prozent der Arbeitnehmer stetig steigenden Druck.³⁰ Auch der Blick in einzelne Branchen bestätigt das: In deutschen Kliniken stiegen die zu behandelnden „Fallzahlen je Mitarbeiter“ um 22 Prozent.³¹

III. PLANUNGSUNSICHERHEIT UND ARBEITSUMFELD

III.1. BESCHÄFTIGUNGSDAUER

Ein Unsicherheitsfaktor für Künstler ist die Dauer der Beschäftigung, denn die langfristige Betriebszugehörigkeit stellt für Arbeitnehmer einen zentralen Stabilitätsfaktor dar. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer aller Arbeitnehmer betrug 2010 in Deutschland 10,8 Jahre, in der Altersstufe unter 30 sinkt sie auf rund 1,8 Jahre und hat in den letzten zwei Jahrzehnten um 30 Prozent abgenommen. Der Blick auf den Arbeitsmarkt zeigt, dass jüngere Arbeitnehmer heute häufiger den Arbeitgeber freiwillig wechseln, um sich beruflich zu verbessern oder eine ihnen entsprechende Arbeit zu finden.³² Eine Zunahme der kurzfristigen Arbeitsverhältnisse zeigt sich auch noch in einem anderem Fakt: Saison-, Zeit-

oder Leiharbeit und die daraus resultierenden Konsequenzen sind stark im Kommen – die Zeitarbeit hat in Deutschland seit 2001 um fast 200 Prozent zugenommen.³³

Auch wenn keine Zahlen zur durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von Künstlern an einzelnen Theatern vorliegen, zeigt sich, dass Angestellte nach NV Bühne (also die Künstler) im Unterschied zu anderen Arbeitsbereichen auf den Stabilitätsfaktor „Betriebszugehörigkeit“ verzichten müssen. Die Beurteilung der Beschäftigungsdauer an Theatern unterliegt theaterspezifischen Besonderheiten. Ein künstlerischer Arbeitsvertrag nach NV Bühne ist ein befristeter Vertrag, dessen Nichtverlängerung das definierte Ende der Vertragslaufzeit bestätigt und die automatische Verlängerung um eine weitere Spielzeit aufhebt. Regelmäßig wird das Fortbestehen der Vertragsbeziehung durch Mitteilung der Nichtverlängerung unterbrochen und so dauerhafte Anstellung unterbunden. Als Begründung können sowohl sachliche als auch künstlerische Gründe angeführt werden, aber auch die ausschließlich subjektive Motivation des Intendanten.³⁴

Auch kann die verkürzte Betriebszugehörigkeit am Theater mehrheitlich nicht mit einem freiwilligen Erwerbsverhalten der Künstler verargumentiert werden. Der Abschluss von kurzfristigen NV-Bühne-Verträgen und die Zunahme von Anstellungen im Rahmen von Gastverträgen zwingen Künstler dazu, auf der fortwährenden Suche nach Engagements eine hohe Mobilität und Flexibilität aufzubringen. Der Vergleich mit anderen Berufsgruppen des Arbeitsmarktes zeigt, dass es gesamtwirtschaftliche Veränderungen in Bezug auf die Betriebszugehörigkeit gibt, jedoch der angeführte Missstand der Unvereinbarkeit von künstlerischem Beruf und Familie, der mit der geforderten Mobilität einhergeht, ein theaterspezifisches Problem und insbesondere ein NV-Bühne-Problem ist.

III.2. ARBEITSZEIT

Das Nebeneinander mehrerer arbeitsvertraglicher Strukturen³⁵ fördert Ungleichheit unter den künstlerisch Beschäftigten, Technikern und Verwaltungsangestellten. Dies manifestiert sich im Theater neben der Eingruppierung und Vertragsausgestaltung – häufig ohne Berücksichtigung persönlicher Qualifikationen (Ausbildungs-, Schul-/Hochschulabschlüsse, Zusatzqualifikationen etc.) – gerade durch die Ungleichheit im Verhältnis der aufgewandten Arbeitszeit.

Anstieg der
Veranstaltungen
pro Künstler am
Theater:

10 %

Anstieg der
Fallzahlen pro
Mitarbeiter an
Kliniken:

22 %

Die Arbeitszeit ist in der Gesamtwirtschaft in den vergangenen zwei Jahrzehnten kürzer, heterogener und flexibler geworden.³⁶ Ein einheitliches Arbeitszeitschema gibt es längst nicht mehr. Mit der Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeiten geht eine erhebliche Flexibilisierung der Arbeitszeiten einher, die zu gesundheitlichen und sozialen Belastungen bei Beschäftigten führen kann. Arbeitszeiten sind heute schwerer messbar und spielen bei der ergebnisfokussierten Leistungssteuerung in Organisationen kaum noch die Rolle einer effektiven Begrenzung der Leistungsverausgabung.³⁷ Die tarifliche Arbeitszeit liegt nach konstantem Rückgang 2013 bei durchschnittlich 37,7 Stunden Wochenarbeitszeit.³⁸ Da die Arbeitszeit im Theater an die Dauer der Proben und Aufführungen gekoppelt ist, ergeben sich regelmäßig deutlich längere Arbeitszeiten, die obendrein ohne Ausgleichszeiten abgeleistet werden.

Zwischen Frauen und Männern besteht ein erheblicher Arbeitszeitunterschied (Gender Time Gap beträgt rund 29 Prozent³⁹), wobei der Unterschied in der Entlohnung (Gender Pay Gap) im Theater mit 22 Prozent dem Wert der Gesamtwirtschaft entspricht.⁴⁰

IV. FAZIT

Die Ausführungen zeigen, dass die angeführten Missstände eine Reform erforderlich machen. Gleichwohl sind die Missstände häufig keine theaterspezifischen Herausforderungen, sondern sind von gesamtwirtschaftlicher Relevanz. Sie finden sich im Theater allerdings in stärkerer Ausprägung und teilweise schon längerfristiger.

UNSERE AUTOREN

Frank Schellenberg ist Geschäftsführer von *actori GmbH*, einer angesehenen Strategieberatung für Kultur- und Entertainmentinstitutionen im deutschsprachigen Raum. Er hat in den vergangenen Jahren unter anderem die Hessischen Staatstheater, die Bühnen Köln und die Oper Frankfurt in strategischen Fragestellungen unterstützt.

Christian Langmann arbeitet seit 2016 als Berater bei *actori* in München. Nach Studium der Rechtswissenschaften und des Kulturmanagements verstärkt er das *actori*-Beraterteam insbesondere in den Bereichen Organisationsanalysen, Nutzungsstrategien und Fundraisingkonzepte.

Anstieg der
Gastverträge bei
Theaterkünstlern
2005 bis 2015:

61 %

Anstieg der
Leiharbeit in
Deutschland
seit 2003:

200 %

- ¹ Vgl. u. a. Wolfgang Ruf (2003): *Teure Täuschungsmanöver – Das deutsche Theatersystem ist vielerorts nur eine Schimäre*. Kulturpolitische Mitteilungen, Nr. 102, II/2003, S. 22 ff.
- ² Vgl. u. a. *art but fair, ensemble-netzwerk, junges ensemble-netzwerk*.
- ³ Vgl. u. a. *nachkritik.de*, Deutscher Kulturrat, Bundeszentrale für politische Bildung, miz.
- ⁴ Vgl. Thomas Schmidt (2017): *Theater, Krise und Reform. Eine Kritik des deutschen Theatersystems*. Springer Fachmedien, Wiesbaden.
- ⁵ Vgl. Maximilian Norz (2016): *Faire Arbeitsbedingungen in den darstellenden Künsten und der Musik?! Eine Untersuchung zur Arbeitsbedingungen, Missständen sowie Vorschlägen, die zu besseren Arbeitsbedingungen beitragen können*. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). Edition Hans-Böckler-Stiftung Band 319.
- ⁶ Anmerkung: *Arbeitswelt Theater umfasst hier die künstlerischen und technischen Theaterberufe, Berufe aus Sprechtheater, Musiktheater, Tanz, Verwaltung*.
- ⁷ Anmerkung: Prozentwerte aus Gründen der Lesbarkeit gerundet. Quelle: *actori-Analyse auf Grundlage der Theaterstatistik des Deutschen Bühnenvereins*.
- ⁸ Anmerkung: *Leitungspersonal sowie Gäste sind in der Berechnung nicht enthalten*.
- ⁹ *Technische Berufe: Technik, Werkstätten, Maske, Kostüm*.
- ¹⁰ *Verwaltung: allgemeine Verwaltung*.
- ¹¹ *Künstlerische Berufe: Sänger, Chormitglieder, Orchestermitglieder, Schauspieler, Tänzer*.
- ¹² Vgl. *actori-Analyse auf Grundlage der Theaterstatistik des Deutschen Bühnenvereins 2015*.
- ¹³ Vgl. *actori-Analyse auf Grundlage der Theaterstatistik des Deutschen Bühnenvereins 2015*.
- ¹⁴ Vgl. *öffentlicher-dienst.info*.
- ¹⁵ *actori-Analyse auf Grundlage der actori-Datenbank 2017*.
- ¹⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt, www.destatis.de, 2017.
- ¹⁷ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung, Study Nr. 327, 05/2016, *Branchenanalyse öffentlicher Dienst der Länder*.
- ¹⁸ Vgl. StepStone, *Gehaltsreport 2016*.
- ¹⁹ Vgl. *Künstlersozialkasse, KSK in Zahlen, 2017*.
- ²⁰ *Es sei ergänzt, dass einzelne Berufsgruppen im deutschen Markt ebenfalls deutlich unter dem Durchschnitt verdienen. Zudem spiegeln die Vergleichszahlen der KSK nur die Künstlergesamtheit, nicht aber die am Theater fest engagierten Künstler. Hier können allerdings die Zahlen aus dem Personalkostenvergleich ein Orientierungspunkt sein*.
- ²¹ *Theaterstatistik, Deutscher Bühnenverein*.
- ²² *Deutscher Musikrat, miz: Deutsches Musikinformationszentrum 9/16*.
- ²³ *Deutscher Musikrat, miz: Deutsches Musikinformationszentrum 9/16*.
- ²⁴ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung, Statistisches Bundesamt, *Bundesagentur für Arbeit, 2016*.
- ²⁵ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung, Statistisches Bundesamt, *Bundesagentur für Arbeit, 2016*.
- ²⁶ Vgl. Dorothea Marcus, *Mammutaufgabe, machbar*. 19. Januar 2017.
- ²⁷ Vgl. *Theaterstatistik, Deutscher Bühnenverein*.
- ²⁸ Vgl. *Theaterstatistik, Deutscher Bühnenverein*.
- ²⁹ Vgl. *Theaterstatistik, Deutscher Bühnenverein*.
- ³⁰ Vgl. *Gesundheitsmonitor, Bertelsmann Stiftung, Barmer GEK, 01/2015*.
- ³¹ Vgl. *Krankenhausstatistik, Statistisches Bundesamt*.
- ³² Vgl. *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht 3/2014, S. 2 ff.*
- ³³ Vgl. *Bundesagentur für Arbeit, 2016*.
- ³⁴ Vgl. *Kurz/Kehrl/Nix: Praxishandbuch Theater- und Kulturveranstaltungsrecht, 2. Auflage, C.H.Beck Verlag, München, 2015, S. 456*.
- ³⁵ Z. B. TVK, TVÖD, NV Bühne.
- ³⁶ Vgl. *WSI Report: Arbeitszeiten in Deutschland. S. 61*.
- ³⁷ Vgl. *WSI Report: Arbeitszeiten in Deutschland. S. 1 ff.*
- ³⁸ Vgl. *WSI Report: Arbeitszeiten in Deutschland. S. 14 f.*
- ³⁹ Vgl. *WSI Report: Arbeitszeiten in Deutschland. S. 42 f.*
- ⁴⁰ Vgl. *Bundeszentrale für politische Bildung: Datenreport 2016, S. 145, Statistisches Bundesamt, WSI Gender Daten Portal 2016*.

Oliver Reese (l.)
und Johannes
Reich in
Frankfurt

FÜHRUNG IN STRESSIGEN ZEITEN

Die Arbeitsbeziehungen zwischen Mitarbeitern und Führungskräften sind in der Bank und am Theater kaum vergleichbar. Die Verantwortung der Arbeitgeber ist jedoch ähnlich. Ein Gespräch mit dem Bankvorstand Johannes Reich und Oliver Reese, Intendant am Schauspiel Frankfurt

Interview_Bettina Weber

Im Gespräch:
Oliver Reese,
Bettina Weber
und Johannes
Reich (v. l.)



Herr Reich, kommen Ihnen Forderungen wie die des ensembles-netzwerks, also zum Beispiel der Ruf nach einer besseren Bezahlung, nach mehr sozialen Sicherheiten und Mitbestimmung, auch von Mitarbeitern in der Bank zu Ohren?

Johannes Reich: Mein Eindruck ist, dass allein aufgrund der größeren Zahl von Leuten, die im Finanzwesen arbeiten – das sind ungefähr fünfzehnmal so viele wie Mitarbeiter an Bühnen –, die Masse mehr Gehör in der Gesellschaft findet und eine stärkere Vertretung hat. In der Bankenbranche ist die Zahl der Mitarbeiter in Deutschland seit 1995 um 20 Prozent gesunken. Der Kostendruck, die Effizienzsteigerungen, die Krisen, die durchlaufen werden, führen zu Personalabbau. Das wird künftig noch zunehmen, unter anderem aufgrund der Digitalisierung. Der steigende Druck wird sicher dazu führen, dass es auf der Vertretungsseite, bei den Gewerkschaften, einen Gegendruck gibt. Hier gibt es Gegenwehr. *Ver.di* fordert beispielsweise, dass bestimmte Sollvorgaben nicht mehr gemacht werden dürfen, weil sie zu Stress führten.

Oliver Reese: Die Banker, mit denen ich zu tun habe, erlebe ich als Maniacs. Die erzählen mir, dass sie bis morgens um drei Uhr arbeiten und am Wochenende. Dass die Handys nie stillstehen. Warum akzeptiert ihr das?

Johannes Reich: Ich denke, in der Breite stimmt das so nicht. Erstens gibt es sicher einen Unterschied zwischen leitenden Angestellten und Nichtführungskräften. Zweitens glaube ich, dass viel Show dabei ist. Niemand kann auf Dauer so arbeiten.

Wie wichtig ist die interne Kommunikation am Arbeitsplatz?

Oliver Reese: Da können wir von Unternehmen dazulernen. Dort gibt es in größeren Strukturen ganze Abteilungen für die interne Kommunikation, das haben wir am Theater nicht.

Johannes Reich: Unternehmenskommunikation ist bei der *Metzler Bank* – ich bin unter anderem dafür zuständig – sogar ein Vorstandsressort. In unserer Bank mit etwa 800 Mitarbeitern arbeiten in der Abteilung für interne und externe Kommunikation 45 Leute.

Herrschen am Theater besondere Arbeitsbedingungen, auf die sich die Mitarbeiter einstellen müssen?

Oliver Reese: Ich denke, wer ans Theater geht, ahnt, was das bedeutet – jedenfalls was die Arbeitszeiten betrifft. Manches wird sich auch für Künstler schwer ändern lassen: zum Beispiel geteilte Dienste. Theater findet nun mal am Abend statt. Manchmal habe ich das Gefühl, dass der Kern unserer Arbeit,

nämlich, dass wir Theater nun mal für das Publikum spielen, aus dem Blick gerät: Über Zuschauer redet in diesen Debatten niemand. Das ist meines Erachtens ein Fehler. Die Arbeitszeiten am Theater werden ja nicht von den Intendanten erfunden, sie ergeben sich daraus, wann wir für das Publikum spielen.

Johannes Reich: Ich glaube, es gibt einen dramatischen Unterschied zwischen Arbeitsbedingungen am

Theater und in der Bank, und zwar die relative Kleinheit eines Unternehmens Theater im Verhältnis zum vergleichsweise anonymen Betrieb einer Bank – insbesondere, was die Schauspieler betrifft. Am Theater gibt es mannigfaltige Abhängigkeiten, es ist nicht einfach ein Verhältnis Mitarbeiter zu Vorgesetzten, sondern darüber hinaus sehr oft ein künstlerisches und womöglich deswegen sogar seelisches Verhältnis. Es ist also keine rein funktionale, sondern eine hochgradig differenzierte Beziehung. Die Gefahr einer Abhängigkeit des Schauspielers zum Regisseur und zum Intendanten ist vergleichsweise potenziert.

Oliver Reese: Regisseure gehören zu denjenigen, die in diesem System am ungesichertsten sind, zusammen mit Bühnenbildnern, Kostümbildnern, Theatermusikern. Es gibt nicht viele, die sich aussuchen können, wo sie arbeiten wollen. Die wenigen Spitzen überstrahlen die wahren Arbeitsumstände eines Berufsstandes, da ist die öffentliche Wahrnehmung schnell verschoben. Vergleichsweise sind fest engagierte Schauspieler deutlich abgesicherter, sie haben geregelte Dienstverträge. Aber: Natürlich ist ein Schauspieler in mehrfacher Sicht abhängig, von der Theaterleitung und auch von den Regisseuren. Ich kann auch verstehen, dass sich Schauspieler darüber ärgern, wenn von der einen oder anderen künstlerischen Leitung mit ihnen so umgegangen wird wie mit Schachfiguren. Ich rede mit jedem Schauspieler über alle Besetzungen persönlich. Zwar höre ich immer wieder von einer ganz anderen Besetzungspolitik, Stichwort Schwarzes Brett, aber das kann ich nicht nachvollziehen.

Johannes Reich: Ihr Anspruch, Ihre Arbeitsethik ist also nicht allgemeingültig. Das kann es auch nicht, schließlich geht es ja immer um menschliche Beziehungen, bei denen individuell vorhandene Faktoren eine Rolle spielen.

Am Theater fühlen sich Hierarchien oftmals flach an, durch den intensiven künstlerischen Austausch oder auch, weil man sich duzt. Dennoch gibt es am Ende eine künstlerische Leitung, die Verantwortung trägt...

Oliver Reese: Es gibt am Theater wesentliche Mitarbeiter, die eine Theaterleitung ausmachen und die sich auch sehr regelmäßig treffen: Betriebsdirektor, Chefdisponent, Chefdramaturg

und so weiter. Wenn von der angeblichen Allmacht der Intendanten die Rede ist, muss man doch sagen: Intendanten, die alles bestimmen wollen, sind die Ausnahme. Ein moderner Intendant arbeitet so nicht. Auch in der Bank treffen Führungskräfte sicherlich einen Großteil ihrer Entscheidungen im Team, oder?

Johannes Reich: Es hängt von der Perspektive ab. Ein Intendant oder ein Bankvorstand, der seine Arbeit um der Sache willen voranbringen will, wird seine Kollegen immer als Organismus verstehen, von dem er selbst ein Teil ist und mit dem er sorgfältig umgehen muss. Für den noch nicht voll arrivierten Schauspieler aber hat der Regisseur oder Intendant womöglich etwas Gottgleiches. Jedenfalls kann das passieren, wenn er sich der Sache massiv verschreibt. Es ist ja nicht so, dass der Schauspieler einfach gehen und etwas ganz anderes machen kann. Er hat ein hohes Maß an Emotionalität und Leidenswilligkeit hineingegeben. Schauspieler spielen zum Teil Rollen, die austauschbar sind. Das macht sie verwundbarer.

Führungskräfte – am Theater und in anderen Berufsfeldern – haben meist selbst ein enormes Arbeitspensum zu bewältigen. Das setzt ein gewisses Maß an physischer Kraft voraus und auch die Bereitschaft, das eigene Privatleben einzuschränken. Setzen Arbeitgeber dies bei ihren Mitarbeitern voraus?

Oliver Reese: Für meine engen Mitarbeiter stimmt das sicherlich. Aber ich habe diese Berufe ja alle selbst ausgeübt. Ich war Regieassistent, später Dramaturg. Regieassistenzen sind Durchgangsjobs. Man macht das zwei oder drei Jahre und weiß, dass es begrenzt ist.

Johannes Reich: Man hat in der Bankenbranche von erschütternden Karoshi-Fällen von Praktikanten gehört, die in der Dusche umgekippt und gestorben sind. Aber das sind meines Erachtens übersteigerte Formen der Selbstausbeutung, die Sie in allen gesellschaftlichen Schichten finden.

Gehört es zu Ihren Aufgaben, Mitarbeiter vor der Selbstausbeutung zu schützen?

Johannes Reich: Auf jeden Fall.

Oliver Reese: Natürlich. Ich habe auch schon Schauspielern, die trotz Krankheit spielen wollten, gesagt: Nein, du spielst nicht, lieber sagen wir die Vorstellung ab.

Bei Intendanten-Neustarts sind die Nichtverlängerungen von Schauspielern ein immer wieder diskutiertes Thema. Herr Reese, auch bei Ihrem bevorstehenden Wechsel ans Berliner Ensemble. Dürfen in Situationen wie diesen ästhetische Argumente wichtiger sein als soziale?

Oliver Reese: Dass eine künstlerische Leitung die Verträge von Schauspielern auch nicht verlängern kann, muss ihr gutes Recht sein. Ich selbst habe auch mein ganzes Leben lang immer nur

Zweijahresverträge gehabt und gewollt, bevor ich Intendant wurde. Viele Schauspieler, denen ich einen längeren Vertrag anbiete, wollen den gar nicht. Aber da gibt es natürlich ganz unterschiedliche Situationen: Wenige Schauspieler sind so gefragt, dass sie ihre Bedingungen erweitern können.

Johannes Reich: Als Zuschauer will ich das Bestmögliche auf der Bühne sehen. Ich möchte, dass ein Theater gedeiht, nachgefragt wird, sich verändert und den Takt vorgibt bei dem, was künstlerisch Geltung hat. Wenn das nicht gewährleistet ist, ist es tot. Und das kann nur gewährleistet werden, wenn im Zweifel ästhetische Prinzipien zählen.

Wie können Sie als Arbeitgeber Ihre Mitarbeiter fördern?

Oliver Reese: Als Intendant hat man einen Entwicklungsauftrag, zumal man den Leuten keine hohen Gagen zahlen kann und weiß, dass die Schauspieler im festen Engagement einen harten Job machen. Das ist das, was ein Schauspieler im Gegenzug bekommt, wenn er mit einer verantwortlichen Theaterleitung zu tun hat. Da sehe ich unsere Verpflichtung.

Johannes Reich: Bei uns ist das genauso. Wir müssen erkennen, wo ein Mitarbeiter sich entwickeln kann. Trotzdem denke ich, dass eine gewisse Liebe zur Sache nötig ist, wenn es gelingen soll. Das ist in jedem Beruf so. ■

UNSERE GESPRÄCHSPARTNER

Johannes Reich ist promovierter Wirtschaftsingenieur, Finanzwissenschaftler und Autor. Er ist persönlich haftender Gesellschafter des Bankhauses Metzler und Mitglied des Vorstands der Metzler-Holding. Als zuständiger Partner verantwortet Johannes Reich das Geschäftsfeld Corporate Finance, den IT-Bereich der Metzler-Gruppe sowie die Unternehmenskommunikation und die Rechtsabteilung. Von 2001 bis 2004 war er Kolumnist der *Financial Times* Deutschland und von 2001 bis 2009 Autor der „Metzler-Kolumne“ des *Manager Magazins*. Zudem ist er Mitglied des Schauspielkuratoriums im Patronatsverein der Städtischen Bühnen Frankfurt.

Oliver Reese ist seit 2009 Intendant am Schauspiel Frankfurt. Zu Beginn der Spielzeit 2017/18 wird er Intendant des Berliner Ensembles. Er arbeitete zunächst als Dramaturg am Bayerischen Staatsschauspiel, wurde dann Chefdramaturg am Ulmer Theater und am Maxim Gorki Theater Berlin. Anschließend war er Chefdramaturg und Stellvertretender Intendant am Deutschen Theater Berlin. In der Spielzeit 2008/09 leitete Oliver Reese als Intendant das Deutsche Theater Berlin. Reese inszenierte zahlreiche Dramatisierungen und Stücke nach biographischen Texten auf der Bühne.



Fotos: Dieter Wuschanski

Ulrike Kolter im Gespräch mit Johannes Drechsler (M.) und Stephan Hönig (r.) in dessen Wohnung

„DIE ARBEITSLAST IST GEWACHSEN“

Das St. Elisabeth-Krankenhaus in Leipzig und die Chemnitzer Oper sind zwei grundverschiedene Arbeitswelten. Trotzdem ist der Koordinationsaufwand von Arbeits- und Familienalltag ähnlich kompliziert: Krankenpfleger Johannes Drechsler und Chorsänger Stephan Hönig über gesteigerte Produktivität in ihren Arbeitsstätten, Kinderbetreuung und die Planbarkeit von Freizeit

Interview_Ulrike Kolter

Wie sind Sie beide zu Ihren Berufen gekommen?

Johannes Drechsler: Ich habe nach dem Abitur Zivildienst gemacht und eine Ausbildung zum Krankenpfleger. Auf der Station hat es mir dann sehr gefallen, das Team war gut – und das ist ja bei jeder Arbeit wichtig!

Stephan Hönig: Ich habe in der DDR die 10. Klasse gemacht, durfte aber kein Abitur machen. Deshalb habe ich erst Krankenpfleger gelernt. Mit der Wende wurde das Krankenhaus aber zunehmend ein Reparaturbetrieb, viel Administration, Dokumentation, weniger Zeit am Patienten. Alles wurde immer ökonomischer. ➔

Inzwischen arbeiten Sie seit vielen Jahren als Sänger im Chemnitzer Opernchor. Wie kam es zu der beruflichen Kehrtwende?

Stephan Hönig: Parallel zur Arbeit am Krankenhaus war ich lange im Chor. Meine Gesangslehrerin riet mir dann, an der Hochschule vorzusingen. Das war alles etwas fremdbestimmt. Ich studierte also in Leipzig, ging aber zwischenzeitlich noch mal zurück ans Krankenhaus. Dort wollte ich einiges umgestalten, ökonomischer. Aber das funktionierte nicht, also brachte ich das Gesangsstudium zu Ende und wurde Sänger.

Stichwort Arbeitsalltag: Wie läuft bei Ihnen beiden die Zeiteinteilung zwischen Job und Freizeit und entsprechend die Organisation des Familienlebens?

Johannes Drechsler: Ich arbeite im Krankenhaus 85 Prozent im Schichtdienst, das sind ungefähr 18 Dienste pro Monat: also Früh-, Spät- und Nachtschicht. Meine Frau ist auch Krankenschwester, in einem Hospiz. Wir haben drei Kinder und müssen unsere Dienste entsprechend abwechselnd legen. Dabei habe ich ziemlich Glück mit meiner kulanten Chefin, kann meinen Dienstplan quasi nach Wunsch bauen, und wir richten uns daheim bei der Wochenplanung nach dem Schichtdienst meiner Frau. Einer macht früh die Kinder fertig, einer holt sie nachmittags ab.

Und an den Wochenenden? Da haben Sie ja im Krankenhaus, genau wie am Theater, auch Dienst...

Johannes Drechsler: Wir haben wieder Glück, dass meine Schwiegereltern im gleichen Haus wohnen. Die nehmen an zwei Wochenenden die Kinder, wir können arbeiten – und an zweien nehmen meine Frau und ich uns komplett frei.

Bei Ihnen, Stephan Hönig, sind ebenfalls beide im gleichen Beruf tätig: Ihre Frau ist auch im Chemnitzer Opernchor. Wie organisieren Sie da das Familienleben?

Stephan Hönig: Wir haben das Problem der fast identischen Dienstzeiten, mit Proben vormittags und Proben oder Vorstellungen abends. Früh kann ich meinen Sohn noch in die Kita bringen, aber die Abenddienste sind schwierig. Die beginnen manchmal schon früh – bei einer Hauptprobe mit langer Maskenzeit vorher musst du um 16 Uhr ins Theater und kommst nach 23 Uhr nach Hause, je nach Länge der Oper. Musikalische oder szenische Proben

sind kürzer. Trotzdem geht das quasi sechs Tage die Woche nur mit Kindermädchen. Das sind 500 bis 800 Euro Kinderbetreuungskosten im Monat – inklusive der Kita-Gebühren.

Und fallen bei einem von Ihnen unbezahlte Überstunden an, oder müssen Sie viel zusätzlich von daheim aus machen? Wie ist es mit Ruhezeiten?

Johannes Drechsler: Nein, meine Arbeitszeiten sind relativ geregelt, allein schon durch die Übergaben im Schichtdienst. Aber das Schlimmste dabei ist die Dauermüdigkeit, der ständige Wechsel von Früh- zu Spätdienst, das schlaucht sehr. Ein Dreischichtendienst über Jahre ist wirklich hart.

Stephan Hönig: Das Zeitfenster zwischen den Diensten ist bei uns so klein, da guckt man daheim vielleicht mal kurz in die Noten, aber mehr nicht. Wir haben eine klare Ruhezeitregelung: Eine musikalische Probe darf zum Beispiel zwei Stunden gehen, plus Pause. Zwischen zwei Proben müssen vier Stunden Ruhezeit sein, zwischen Abendvorstellung und nächster Probe müssen elf Stunden Ruhezeit sein. Allerdings haben wir, anders als die Orchestermusiker zum Beispiel, keine Regelung der Dienstanzahl. Ob wir 20 oder 40 Dienste im Monat haben, kommt auf den aktuellen Spielplan an und wird nur durch die Ruhezeitenregelung und die Anzahl der Monatstage gedeckelt.

Hier sind wir bei einem Thema der Initiativen „art but fair“ und „ensemble-netzwerk“, die uns auch Anlass für diesen Schwerpunkt waren. Deren Vertreter kämpfen für bessere Arbeitsbedingungen von bestimmten Berufsgruppen am Theater, zum Beispiel was die Dienstzeiten von Schauspielern angeht. Können Sie das nachvollziehen?

Stephan Hönig: Meine Tochter ist Schauspielerin im Ensemble des Theaters Konstanz, ich kenne das Problem. Schauspieler haben zwar auch Ruhezeitregelungen, aber wie wir keine Deckelung der Dienstanzahl. Also die proben, proben, proben – müssen sich irgendwann aber auch die Texte draufdrücken! Der vorbildliche Chorsänger würde auch Hausfließ an den Tag legen, aber wir proben ja auch im Theater musikalisch. Bei Solisten ist es wieder anders. Die haben Stoßzeiten, dann wieder nichts, gehen gastieren. Als Chorsänger und Schauspieler musst du ständig verfügbar sein.



„MAN WIRD MÜDE, WENN MAN SEIT 20 JAHREN AUF GEHALT VERZICHTET. TROTZDEM GEHT ES UNS RELATIV GUT IM VERGLEICH ZU DEN LEUTEN IM SCHAUSPIEL ODER BALLETT.“

Stephan Hönig

Die Mindestgage von Schauspielereinsteigern wurde inzwischen angehoben von 1765 auf 1850 Euro. Ist das nun eine angemessenere Bezahlung?

Johannes Drechsler: Mein Einstiegsgehalt war ähnlich, aber ich habe auch nicht studiert. Wir sind bei der Caritas angestellt. Alle zwei Jahre gibt es da die üblichen Tarifverhandlungen, aber zum Beispiel im Bistum Dresden/Meißen wird das nicht regelmäßig umgesetzt. Tarifsteigerungen nach Berufserfahrung sind aber einigermaßen geregelt.

Stephan Hönig: Ich kenne Schauspieler, da ist es selbst nach 10 oder 15 Jahren nicht viel besser mit der Bezahlung. Man muss eben immer selbst verhandeln, will nicht zu forsch sein, man ist erpressbar. Meine Tochter, die ja Schauspielerin ist, hat am Anfang sehr geschimpft. Konstanz ist eine teure Stadt, sie konnte sich maximal ein WG-Zimmer leisten und ging nebenbei kellnern, das macht sie bis heute, neben ihrer Festanstellung! Jetzt ist sie in der vierten Spielzeit dort, keine Anfängerin mehr und hat eine Wohnung mit ihrem Freund zusammen, der auch Schauspieler ist. Sie sagt, man kann eben keine Leute außerhalb des Theaters kennenlernen mit diesen Dienstzeiten...

Wie ist es mit der Planbarkeit von Urlaub oder freien Tagen?

Johannes Drechsler: Der Jahresurlaub wird im November für das kommende Jahr im Team besprochen. Urlaub innerhalb der Ferien muss man natürlich unter den Kollegen mit Kindern aufteilen, mehr als zwei Wochen am Stück sind nicht möglich. Ansonsten kann ich Wünsche äußern: Ich mache zum Beispiel lieber Silvester Dienst und habe dafür an Weihnachten frei.

Stephan Hönig: Bei unserer Arbeitszeit kann man nie planen, das kann keiner nachvollziehen. Wir kriegen zwar jeden Freitag den Probenplan für die Folgewoche, aber erst täglich um 14 Uhr den verbindlichen Plan für den Folgetag. Die Vorstellungen über die komplette Spielzeit sind natürlich gesetzt. Früher konnte man manchmal eine Freistellung für musikalische Proben beantragen, das geht heute kaum noch, weil wir immer weniger werden.

Ist denn die gesamtgesellschaftliche Entwicklung der Arbeitswelt in Sachen



„MEINE ARBEITSZEITEN SIND RELATIV GEREGLT. ABER DAS SCHLIMMSTE IST DIE DAUER-MÜDIGKEIT, DER STÄNDIGE WECHSEL VON FRÜH-ZU SPÄT-DIENST, DAS SCHLAUCHT SEHR.“

Johannes Drechsler

Kostendruck, Beschleunigung und Gewinnmaximierung in Ihren Berufen spürbar?

Johannes Drechsler: Wir operieren deutlich mehr als früher, weil alles spezialisierter ist. Aber der Druck geht bei uns, unser Krankenhaus ist in den schwarzen Zahlen. Die Caritas ist ja keine AG und muss entsprechend keinen großen Gewinn erzielen. Das St. Elisabeth-Krankenhaus hat sich auch zur richtigen Zeit die richtigen Fachgebiete in unserer alternierenden Gesellschaft gesichert und expandiert dort: Endoprothetik, Geriatrie. Das Klima ist wohl auch deutlich besser als in anderen Krankenhäusern.

Stephan Hönig: Der Druck bei uns ist anders. Seit ich hier in Chemnitz bin, haben wir diesen Haustarifvertrag, der immer wieder verlängert wurde. Klar, eine Entlassungswelle wollte niemand, also macht man das über die Jahre immer wieder mit. Nun geht es der Stadt aber so gut, dass wir sogar einen Theaterneubau planen – der aber wieder mit Gehaltsverzicht einhergehen soll. Da wird man müde, wenn man seit 20 Jahren auf Gehalt verzichtet. Trotzdem geht es uns relativ gut im Vergleich zu den Leuten im Schauspiel oder Ballett. Im Schauspiel ist das Angebot auf jeden Fall größer geworden, und die Arbeitslast für alle Gewerke ist gewachsen. Die Schneiderei muss Aufträge extern vergeben, weil sie nicht hinterherkommt. Der öffentliche Druck ist natürlich auch da, die üblichen Verteilungskämpfe zwischen Sport und Theater. Aber ich bin in einer luxuriösen Stellung: Wenn alles nicht mehr geht, kann ich in meinen alten Beruf ans Krankenhaus zurück. ■

UNSERE GESPRÄCHSPARTNER

Stephan Hönig, geboren 1967, stammt aus Annaberg-Buchholz. Nach seiner Ausbildung zum Krankenpfleger und einem Gesangsstudium an der Musikhochschule in Leipzig ist er seit der Spielzeit 1999/2000 als 2. Bass im Opernchor der Theater Chemnitz engagiert. Er spielt Horn und widmet sich als Sänger aktiv der Kirchenmusik.

Johannes Drechsler, geboren 1983, absolvierte nach Abitur und Zivildienst seine Ausbildung zum Krankenpfleger am katholischen St.-Elisabeth-Krankenhaus in Leipzig, wo er seitdem in der Chirurgie angestellt ist.



WIR MACHEN ALLES

Der Job als Schauspieler reicht oft nicht für den Lebensunterhalt. Theaterkünstler berichten aus ihrem Patchwork-Arbeitsleben

Text_Jens Fischer

Sie heißen Abdul, Mohammad, Denis, Mustafa, Sadet, Priscilla, Arzu, Tamila, Osama oder Marvin. Liegen auf dem Boden der Aula einer Bremer Oberschule. Mit ihrem Dauergequatsche schwillt die Stimme Ulrike Knospe muttermächtig an und findet zu Beruhigungsworten in einem liebevoll ernsthaften Ton. Sorgt geradezu hypnotisch fürs entspannende Verstummen. Handyvibrationen rhythmisieren die Stille. Eines dieser Geräte gibt den Muezzin und ruft zum Gebet. Erste Schnarchgeräusche sind zu hören. Knospe animiert, sich Lieblingslandschaften vorzustellen. Sich darüber auszutauschen. Und leitet mit schwesterlicher Lässigkeit zu Improvisationsübungen über. Gespielt werden Kriegserlebnisse – auf der Flucht nach Europa sowie im Küchen- oder Schulalltag. Einmal die Woche trifft sich diese Gruppe: ein autistischer Integrationschüler, 15-Jährige aus dem ehemaligen Hafearbeiterstadtteil Walle sowie ältere unbegleitete Jungs aus einer nahe gelegenen Flüchtlingsunterkunft.

„Sehnsucht Europa“ ist das Angebot betitelt, wird bezahlt vom kulturellen Bildungsverein *Quartier* mit dem Ziel, „Visionen des Zusammenlebens“ zu behandeln. Für Knospe ist es „Basisarbeit“, alle sollen Deutsch lernen, üben, sich einzuschätzen, und das Selbstbewusstsein stärken. „Mit spielerischer Kreativität Wege finden, mit dem Schicksal umzugehen“, sagt sie. Die Sozialpädagogin? Nein. Schauspielerin! Mit ganz normaler Karriere. Jung, begabt und gut ausgebildet für die leidenschaftlich geliebte Theaterarbeit, gibt es für die gebürti-

Zwei Schauspieler:
Leopold Altenburg
als Clown
Leo-Finow und
Ulrike Knospe
(rechte Seite)

ge Essenerin schnell erste Festengagements in Wiesbaden, Heidelberg, Mannheim, 1999 kommt sie ans Schauspielhaus Zürich. Hier hat sie mit Stephan Kimmig gearbeitet, dann besetzt Karin Henkel sie. Bis zu ihrem siebten Schwangerschaftsmonat steht Knospe auf der Bühne. Dann aus und raus aus dem Ensemble.

KARRIERE EINER SCHAUSPIELERIN

Ihr Schauspielergatte bekommt einen Job in Bremen. Sie nicht. Bald ist er arbeitslos und sie die gestresste Hausfrau. Geld muss her. Mit dem Jobben hatte Knospe bereits in Zürich begonnen, unterrichtete Deutsch für Ausländer. Nun pflegt sie auch Senioren auf 400-Euro-Basis. Arbeitet als Hörfunksprecherin. Bekommt kleine TV-Rollen. Und große Rollen an kleinen Theatern. Aber die Honorare für die etwa fünf Vorstellungen im Monat reichen nicht. Knospe, inzwischen alleinerziehende Mutter, sammelt Job um Job. Spricht Audioguides für Museen ein, konzertiert mit einem professionellen Chor, sorgt als Windbraut an der Seite von zwei Wikingerinnen auf Mittelaltermärkten für Aufsehen. Ist Synchronstimme für Zeichentrickfilme und Computerspielfiguren, nimmt Hörbücher für Blinde auf. Lässt sich zu Lesungen einladen. „Wir brauchen was mit Brecht oder was über Liebe, das sind so die Aufträge.“ Und gibt Rollenfachtraining an der Freien Schauspielschule Hamburg. „Aber die zahlt nicht mehr als Volkshochschulen: 25 Euro für 45 Minuten.“ Für Workshops und Coachings gebe es bis zu viermal mehr. Aber da sei die Konkurrenz groß.

Wenn es klappt, dann gibt Knospe leitenden Angestellten, Politikern oder Lehrern Sprach-, Atem- und Präsentationsunterricht. Eine „Grundausbildung“ wie für die Jugendlichen in Walle. Auch bei Werbespots sagt sie nicht Nein. Sie kann mit erotisch vibrierendem Juchzen die prickelnden Vorzüge eines Duschgels und



POSITIV GESEHEN, SO KNOSPE, „IST MEIN ARBEITSALLTAG SEHR ABWECHSLUNGSREICH, UND ICH LERNE VIEL DABEI“. NEGATIV GESEHEN: ES SEI EIN STÄNDIGER KAMPF, JEDEN MONAT WIEDER DIE NOTWENDIGEN 2000 EURO ZUSAMMENZUBRINGEN

mit hysterischer Teeniestimme eine Süßigkeit preisen. Der skurrilste Job bisher? „Für die PR-Aktion einer Brauerei war ich mal die Stimme einer Getränkekiste, die in einem Baumarkt Kunden für eine Bier-sorten anlocken sollte.“ Positiv gesehen, so Knospe, „ist mein Arbeitsalltag sehr abwechslungsreich, und ich lerne viel dabei“. Negativ gesehen: Es sei ein ständiger Kampf, jeden Monat wieder die notwendigen 2000 Euro zusammenzubringen.

FREIE GRUPPEN JENSEITS DER BÜHNE

Mit chronischer Unterfinanzierung umzugehen funktioniert bei freien Theatern ähnlich. Und anders. Der Intendant des Münsteraner Wolfgang Borchert Theaters, Meinhard Zanger, betont, man spiele 300 Vorstellungen im Jahr, da sei keine Zeit, um für ein Zubrot auf noblen

Partys Kulturhappchen zu servieren. Und bei einer Auslastung von über 90 Prozent sei abends daheim mehr einzunehmen als bei Auswärtsspielen. Hingegen mischt die *shakespeare company* in Bremen überall vernetzend mit: von politischen Aktivitäten in ihrem Stadtteil bis hin zur Gremienarbeit des Kulturreorts. „Es gibt kaum eine Institution, mit der wir hier in der Stadt noch nicht zusammengearbeitet haben“, sagt Geschäftsführerin Renate Heitmann. Auch kaum einen Fördertopf, der noch nicht genutzt und in soziokulturelle Arbeit umgesetzt wurde. Flüchtlingsarbeit beispielsweise. Dank des „Kultur macht stark“-Förderprogramms werden 15 Jugendliche von zwei Theaterpädagogen angeleitet, beim Schauspielen etwas über Deutschland zu erfahren. Für die Bildungsbehörde wird das Pilotprojekt *Leistungskurs Theater* an einem Gymnasium gestaltet. ➔

Auch spielen die Shakespeare-Darsteller ihre Rollen jenseits der Bühne weiter: Szenische Stadtführungen entstehen und Möglichkeiten, in Ausstellungshäusern zwischen der stumm beredten Kunst an den Wänden und dem Verstehenwollen im Kopf des Betrachters zu vermitteln. „Es rufen auch Leute an, die sagen, meine Oma hat Geburtstag, könnt ihr nicht kommen und ein Gedicht aufsagen“, erzählt Heitmann. Wenn es zeitlich passe und 250 Euro Minimum gezahlt werden, komme auch das zustande. Einträglicher sind Engagements für Firmenfeiern und Kundenaktionen in Autohäusern. „Mit Wort und Spiel liefern wir gern das Backpulver für solche Veranstaltungen“, so Heitmann. Insgesamt aber bringe dieser Nebenerwerb nur etwa fünf Prozent des Jahresumsatzes. Er sei jedoch ein ideales Marketinginstrument, um Publikum, Förderer, Sponsoren, Kooperationspartner, Politiker und Mundpropaganda für sich zu gewinnen.

SPIELEN IM HOSPIZ

Leopold Altenburg wollte von vornherein freier Schauspieler sein. Er bildet sich nach Schauspielstudium mit Pantomime-, Masken-, Clown-Workshops weiter und seine Baritonstimme professionell aus. Lernt Gitarre, Ukulele, experimentiert mit Nasenflöte und Kazoo. Macht Straßentheater, singt Opern, beginnt zu inszenieren und gründet als Typ trunkener Wiener mit einem Typ verdruckster Ostwestfale (Thorsten Wadowski) ein Kabarettduo. Kürzlich durfte er als Ururenkel der Sisi-Liaison des Kaisers Franz Joseph I. auch eine TV-Serie lang bei der Habsburgerfamilie auf Spurensuche gehen – und anschließend die „Sisi Experience“ bei *Madame Tussauds* Wien eröffnen.

Den roten Faden der Schauspielkarriere strickt er weiter – bei den *Roten Nasen*. Ein Berliner Ensemble von 25 Krankenhausclowns, die jährlich 33 000 Patienten Humorvisiten schenken. Altenburg:

**„WENN WIR SPÜREN,
DASS SICH DURCH DEN
AUFTRITT DIE
STIMMUNG BEI DEN
MENSCHEN POSITIV
VERÄNDERT HAT, DANN
IST DAS UNSER APPLAUS.“**

*Leopold Altenburg über seine Arbeit als
Clown in Krankenhäusern und Hospizen*

„Ausgangspunkt der Arbeit ist die Verletzlichkeit des Künstlers.“ Gespielt wird direkt an Klinikbetten der Kinderchirurgie, auf Onkologie- und Intensivstationen, in Geriatrie- sowie Rehabilitationszentren, Hospizen und psychiatrischen Einrichtungen. „Wir gestalten die Auftritte als Duo, es gilt, die von Krankheit und Tod beherrschte Atmosphäre auf- und anzunehmen, dann etwas Wildes, Freches oder Poetisches zu machen. In der finalen Pflege merke ich immer wieder, welch kraftvolles Mittel der Humor ist, um sich mit dem Lebensende auseinanderzusetzen.“ Fünf bis zehn Minuten dauern die Performances. „Wenn wir spüren, dass sich durch den Auftritt die Stimmung bei den Menschen positiv verändert hat, vielleicht ein hoffnungsvoller Moment erzeugt wurde, dann ist das unser Applaus.“ Clownskunst soll einen Umgang mit der Ohnmacht ermöglichen. Im Zimmer eines todkranken Kindes, bei dem die Familie zu Besuch ist, führt ein Gesangsvortrag schnell zu kollektivem Weinen. Aber es flößen eben nicht Tränen der Verzweiflung, sie wären Ausdruck von Verbundenheit, von Gemeinschaft. Mitgefühl im positiven Sinn. „Eine sterbende Bewohnerin eines Altenheims trafen wir im Halbschlaf an, plötzlich riss sie die Augen auf, als fragte sie sich: Was passiert hier mit mir, bin ich schon im Jenseits? Dann haben wir ihr erklärt, dass sie jetzt auf eine große Reise gehe, und dialogisch erkundet, wen es da

alles zu grüßen gebe, ich sang ‚Am Brunnen vor dem Tore‘, dann haben wir uns verabschiedet“, erzählt Altenburg. Als er anschließend das Protokoll des Auftritts zu schreiben beginnt, sagt ihm eine Pflegekraft, die Frau sei verstorben. „Vielleicht haben wir ihr geholfen, loszulassen“, denkt Altenburg. „Das ist schon eine sehr berührende Arbeit, ständig mit Grenzerfahrungen und der Traurigkeit der Welt konfrontiert zu sein.“

Zehn Tage im Monat widmet er sich dem Schauspielberuf. Seiner Berufung. Insgesamt würde er 2000 Euro monatlich bei den Roten Nasen verdienen. Das reiche zum Leben. „Das schafft mir Freiheit. Denn die Krankenhausarbeit kann keiner ausschließlich machen, ich brauche all die anderen Schauspielmöglichkeiten als Ausgleich. Die Phantasie- und Energieschübe bei aufgedrehten Bühnenperformances, die darstellerische Präzision der Filmarbeit, das Inszenieren eigener Texte.“ Aber die Clownsarbeit ist auch eine ständige Schauspielschule. „Ich könnte sofort in Arztserien mitspielen mit meinen Krankenhauserfahrungen – und auch Shakespeares König Lear geben aufgrund meiner Arbeit mit Demenzkranken.“ Der skurrilste Job bisher? „Fortbildung für Callcenter-Mitarbeiter“, sagt er. Einen Handytarif mussten die verkaufen. Und dabei den Gesprächspartnern vorlügen, selbst völlig überzeugt von dem Produkt zu sein. „Da die dafür auswendig gelernten Sätze nicht so aufgesagt klingen sollten, habe ich mit ihnen sprechen geübt: Einfach mal darüber reden, was sie toll im Leben fanden. Dann sollten sie versuchen, die Begeisterung für das erinnerte Glückserlebnis in das Verkaufsgespräch zu überführen.“ Was Altenburg da so professionell lehrt, lernt er auch. Für die Vermarktung, Fördergeldakquise, PR-Arbeit in eigener Sache. Eine Hauptrolle, die jeder Ich-AG-Schauspieler mit sich selbst besetzen muss. „Wobei ich im Gegensatz zu den Callcenter-Verkäufern überzeugt davon bin, das Richtige zu machen.“



Foto: Yavuz Arslan

Dincer Gücyeter in seinem Stück „Die Welt war kleiner als meine Gebärmutter“ am Essener „Katakomben-Theater“

DER SICH DURCHS LEBEN SCHLÄGT

Dincer Gücyeter betreibt einen Lyrikverlag und lebt als Schauspieler und Regisseur seit über 20 Jahren für, mit und immer wieder auch von Theater. Ein ungeschminkter, individueller Blick auf das Bühnen- und Arbeitsleben

Text_Andreas Falentin

Dincer Gücyeter ist 38 Jahre alt, verheiratet und hat zwei Kinder. Er lebt in Nettetal an der niederländischen Grenze. Mit 15 Jahren begann er eine Ausbildung zum Werkzeugmechaniker bei einem Autozubehörhersteller, mit 16 fing er an, Theater zu spielen.

„Man möchte als junger Mensch raus aus dem Haus. Damals suchte das Arkadaş-Theater in Köln talentierte junge Leute. Da war ich eben talentiert. Zweieinhalb

Jahre bin ich viermal die Woche nach der Arbeit an der Drehbank nach Köln gefahren: Proben, Sprechen, Körperarbeit, Literatur. Aber irgendwie waren wir ein Haufen, der zur Außenwelt keinen Kontakt hatte, keine Visionen. Aus Langeweile habe ich ein Stück geschrieben und damit, großkotzig, wie ich war, eine kleine Tournee gemacht, bis nach Hamburg. Und ich bin vom Arkadaş weg. Wenn ich das Gefühl habe, ich lebe nicht mehr, ich atme nur noch, gehe ich weg. Ich kam zu Wladimir Matuchin nach Düsseldorf ans Theater *Hommage*. Er hat mir die Angst genommen, mir ermöglicht, einfach Leben und Gefühle zu vermitteln. Wieder viel lesen, Sprech- und Gesangsunterricht. Wir haben ein altes Lager gemietet und umgebaut, moderne Klassiker gespielt. Wir haben alles selbst gemacht und waren oft schon vor der Vorstellung fix und fertig. Aber wir haben gutes Geld verdient, und es war immer voll.“

Bis die Firma ihren Nettetaler Standort schloss, stand er über zehn Jahre an der Drehbank.

„Ich wollte die Ausbildung abbrechen, aber meine Mutter hat mir einmal Nein

„ICH DACHTE, ICH PACK DAS NICHT. DER PROBERAUM WAR 40 MAL 20 METER, UND DANN STEHT DIESER TYP MIT GLATZE VOR DIR UND WILL WAS. DA HABE ICH GEDACHT: JETZT SCHEISSE ICH AUF THEATER, UND BIN GEGANGEN.“

Dincer Gücyeter

gesagt: ‚Du musst erst die Mauer bauen, dann kannst du in die Welt gehen.‘ Und dafür bin ich dankbar. Mit der Firma ging es so wie überall, wie man es auch am Theater lernt: Wenn man keinen Bezug, keinen Kontakt zu den Menschen hat, geht alles den Bach runter. 2006 habe ich meine Abfindung genommen und bin nach Istanbul gefahren. Wir hatten ein Atelier am Taksim-Platz, wo Künstler, Prostituierte, Zuhälter und Drogendealer zusammen gelebt haben. Da habe ich sehr viele Lebensgeschichten kennengelernt, auf die ich noch heute immer wieder zurückgreife, wenn ich auf der Bühne Hilfe brauche, Emotion brauche. Wir haben wunderschöne Projekte gemacht, auf

Türkisch und viel auf Kurdisch, was heute sehr schwierig, fast unmöglich wäre, vor allem, weil man der alternativen Szene ihre Bühnen weggenommen hat.“

Dincer Gücyeter heiratete, arbeitete wieder als Dreher, pflegte zwei Jahre lang seinen todkranken Vater und spielte Robert Schneiders Einpersonensstück „Dreck“ in Stuttgart, Hamburg und immer wieder in Köln. 2012 spielte er in Volker Löschs Erfolgsproduktion „Rote Erde“ am Schauspiel Essen einen „Arbeitslosen aus dem Ruhrgebiet“.

„Ich dachte, ich pack das nicht. Der Proberaum war 40 mal 20 Meter, und dann steht dieser Typ mit Glatze vor dir und will was. Da habe ich gedacht: ‚Jetzt scheiße ich auf Theater, und bin gegangen. Volker Lösch hat zu seiner Assistentin gesagt: ‚Ich will den haben, aber er muss sich rasieren.‘ Ich habe dann mitgemacht und war während der Probezeit nicht einmal rasiert. Ich wollte zwei-, dreimal abbrechen und habe zu den Leuten gesagt: ‚Ihr wollt, dass wir



Dincer Gücyeter in Elfriede Jelineks „Wolken.Heim“ am Schauspiel Essen. Regie: Bernd Freytag und Mark Polscher



uns als Arbeitslose auf die Bühne stellen, dass wir den Wunsch auf eine bessere Welt deklamieren. Aber wieso ist die bessere Welt hier im Theater dann nicht möglich? Warum bekommen wir für die vielen Wochen Proben von morgens bis abends nur ein paar hundert Euro? Könnt ihr dieses Honorar mit irgendeiner Lebenswirklichkeit vereinbaren? Und Volker hat sich dann im Nachhinein für uns eingesetzt und auch einiges erreicht. Ein paar Monate später kam eine Anfrage für ‚*Wolken.Heim*‘ von Elfriede Jelinek. Das hat Bernd Freytag gemacht, der Chorleiter von ‚*Rote Erde*‘. Mit ihm wollte ich unbedingt zusammenarbeiten und habe überhaupt nicht nach der Gage gefragt. Es waren nur sieben Vorstellungen, und es hat mir unheimlich was gebracht. Aber am Stadttheater läuft etwas falsch, oder? Viele Schauspieler müssen mit extrem wenig Geld auskommen. Wieso darf dann ein Bühnenbild 30000 Euro kosten?“

Zeitgleich mit der „Rote Erde“-Produktion gründete Dincer Gücyeter, der seit 2001 Gedichte schreibt und öffentlich liest, den Elif Verlag, der dabei ist, sich



Fotos: Martin Kaufhold

als wesentlicher Lyrikverlag zu etablieren und allein im Frühjahr 2017 auf Festivals in Paris, Berlin und Istanbul präsent sein wird.

„2012 saßen wir in einer Kölner Kneipe und haben geklagt, dass wir als Lyriker nicht wahrgenommen werden, obwohl wir doch so wichtig für die Welt sind. Und dann habe ich mich gefragt: Wie geht das überhaupt?, und mir einen Gewerbeschein besorgt. Und seitdem mach ich das, spreche Leute an, die ich gut finde und sage: ‚Mach für mich Gedichte. Ich will die veröffentlichen.‘“

2012 suchte das multikulturell ausgerichtete Essener „Katakomben“-Theater einen zweisprachigen Theatermacher, der, gefördert vom Kulturbüro Essen, eine deutsch-türkische Theatergruppe etabliert.

„Ich habe mich als erfahrener Regisseur vorgestellt. Das Kulturbüro wollte, dass wir zweisprachig aufführen, und die meisten der Schauspieler konnten kaum Deutsch. Am Anfang hat überhaupt nichts funktioniert, bis mir die Leute ihre Geschichten erzählt haben. Zwei Monate lang habe ich versucht, diese Leute und ihre Vorstellungen zu begreifen, mir ihre Geschichten angehört und Tag und Nacht geschrieben. Und dann passierte das

furchtbare Bergwerksunglück in Soma 2014. Wir haben gesagt: ‚Was können wir jetzt machen?‘ Und haben Tschechow und Shakespeare und Miller und andere umgeschrieben, haben es als Gruß an Soma dreisprachig – auch Kurdisch – aufgeführt, nach vier Wochen Proben, und das hat geknallt. Das Katakomben-Theater war an acht aufeinanderfolgenden Tagen ausverkauft. Plötzlich habe ich auf der Titelseite von *Hürriyet* mein Bild gesehen und habe Angebote aus ganz Deutschland bekommen. Vor zwei Wochen haben wir am Katakomben-Theater die sechste Produktion herausgebracht. Schließlich komme ich ja aus der Industrie. (*lacht*) Und jetzt hat die Gruppe mal den ‚*Faust*‘ von mir bekommen. Wer weiß, wie der wird? Vielleicht eine Art Erdoğan mit Mephisto im Puff?“

Gerade hat Dincer Gücyeter seine dritte Lyrikanthologie herausgebracht, und im Herbst geht er auch wieder selbst auf die Bühne. Mit dem Kölner Regisseur Gerd Buurmann, mit dem er schon „Dreck“ erarbeitet hat, wird er seine Erlebnisse aus Istanbul unter dem Titel „Die Flecken auf dem Schleier“ auf die Bühne bringen. Und er wird weiter jederzeit sorgfältig darauf achten, nicht nur zu atmen, sondern auch und vor allem zu leben.

DINCER GÜCYETER

1978 geboren in Nettetal, Ausbildung zum Werkzeugmechaniker beim Autozubehörhersteller *Pierburg*. Seit 1996 Theaterarbeit, zuerst am *Arkadaş*-Theater bei Engin Akcelik und Soner Çimen, dann in Nettetal und in Düsseldorf bei Wladimir Matuchin. Erste eigene Projekte, erste Gedichte. 2006 viermonatiger Aufenthalt in Istanbul, hier Mitwirkung u. a. in einer Produktion von ‚*Draußen vor der Tür*‘. Erneut Arbeit als Werkzeugmechaniker. 2011 ‚*Dreck*‘ von Robert Schneider mit dem Kölner Regisseur Gert Buurmann. 2012 Gründung des Elif Verlags für Lyrik, 2012/13 Engagement am Schauspiel Essen. Seit 2013 am Essener *Katakomben*-Theater als Theaterpädagoge und Regisseur. 2017 Verlagspräsentationen in Berlin, Paris und Istanbul sowie Arbeit an einem Theaterprojekt nach eigenem Text mit Gerd Buurmann.

WER SOLL UNS BEZAHLEN?

Beim Themenschwerpunkt „Art at Work“ wurde in Hamburg auf Kampnagel über den Mindestlohn und seine Auswirkungen in der Kultur- und Kreativwirtschaft diskutiert

Text_Elisabeth Richter

Hier gilt's der Kunst“, ließ Richard Wagner durch Eva in seinen „Meistersingern“ verkünden. „Wer sie versteht, der werb um mich.“ Die heiratsfähige Schöne wünschte sich am allerliebsten einen Künstler zum Bräutigam. Ob sie sich dabei Gedanken darum machte, wie schwer der favorisierte Personenkreis sein Geld für das täglich Brot verdienen muss, bleibt dahingestellt. Nicht jeder Künstler ist bis zum heutigen Tage so geschickt wie Richard Wagner, royalen oder nichtroyalen Geldgebern die finanziellen Mittel für die künstlerischen Visionen aus dem Kreuz zu leiern.

Wie gehen Kunst und Arbeit (und Geld) zusammen? Das fragte die freie Produktionsstätte Kampnagel in Hamburg vom 16. bis 18. Februar 2017 mit dem Themenschwerpunkt *Art at Work* in Diskussionsforen, Performances, Workshops und einer Installation. Im Zentrum stand ein Podiumsgespräch zum Thema „Mindestlohn: Auswirkungen auf Kultur- und Kreativwirtschaft“, das auch die Arbeits- und Produktionsbedingungen für Künstler einschloss.

„Ich will, dass Kreative anständig bezahlt werden. Der Mindestlohn ist kein probates Mittel dafür. Ich halte überhaupt nichts davon. Das funktioniert null!“ Matthias Berg, Vorstand der *Texterschmiede*

Hamburg e. V. – Akademie für Sprache, Kreativität und Markenkommunikation, stellte gleich zu Beginn klar, man könne kreative Leistungen – ob Texte oder Ideen für Theaterproduktionen – nicht nach Stunden abrechnen, dabei gehe die Wertschätzung verloren. Eine Möglichkeit sei vielleicht eine Pauschale, aber dabei könne man sich auch verrechnen.

Agnes Schreieder (Ver.di Hamburg) lobte den Mindestlohn zwar als eine der größten Errungenschaften der letzten Jahrzehnte, nur seien die aktuellen 8,84 Euro erstens kein guter Lohn, und zweitens schließt er die vielen „Freien“ nicht ein, denn er gilt nur für abhängig Beschäftigte. Gleichwohl werde mit dem Mindestlohn ein Signal gesetzt, über die Anhebung der freien Vergütungen zu sprechen.

In diesem Zusammenhang nannte Benjamin Schaefer, Jazzpianist und Komponist sowie Vorstand der *Union Deutscher Jazzmusiker (UDJ)*, Forderungen wie Mindestgagen pro Person und pro Konzert (250 Euro) oder Festival (500 Euro). Freilich sei dies mehr Signal als Realität. Laut der „jazzstudie2016“, so Schaefer, liege das durchschnittliche Jahreseinkommen von Jazzmusikern nur bei 12000 Euro.

Die kompetente Diskussionsleiterin Katrin Benner – selbst freie Autorin, Moderatorin und Sprecherin für Funk und Fernsehen – gab auch ein Beispiel einer pro-

blematischen Auswirkung des Mindestlohns. In Hamburg würden weniger Sprech-/Musiktheater gefördert. Die Antwort auf die Anfrage an eine Senatsabgeordnete: Die Einführung des Mindestlohns habe die Beachtung der Honoraruntergrenze bei den freien darstellenden Künsten zur Folge. Entsprechend seien viele Anträge mit erhöhten Honorarkosten eingereicht worden, was sich im Ergebnis auf die Zahl der geförderten Anträge auswirke. In anderen Bundesländern wird es vergleichbare Fälle geben. Andererseits, so Benner, heiße es im Bericht (Dezember 2016) von der *Hamburg Kreativ Gesellschaft*, dass die Kreativwirtschaft der Hansestadt von 2009 bis 2013 um 10,2 Prozent gewachsen sei, was immerhin 2,6 Prozent der gesamten Hamburger Wirtschaftsleistung entspreche.

Im Verlauf der Diskussion klang auch die Frage nach dem sogenannten „bedingungslosen Grundeinkommen“ an. Ob dies allerdings zu mehr sorgenfreier Kreativität verhelfen kann, blieb offen. Auch Lösungsmodelle für angemessene Bezahlung kreativer Arbeit gab es nicht. Immer wichtiger werde – darin stimmten alle Podiumsteilnehmer überein –, dass sich die Interessengruppen noch mehr als bisher vernetzen, denn je größer eine Gemeinschaft ist, die um Unterstützung für Kunst- und Kulturprojekte wirbt, desto besser werden die Chancen auf Erfolg sein. ■