

Kostümbildner*in am Theater Arbeitsrealitäten eines Berufs in Frankreich und Deutschland

Austausch über die Reformvorschläge deutschen
professionellen Verbänden.

Mathilde Grebot

Masterarbeit unter Betreuung von Nicolas Combes

Studiengang: Master - Développement de Projets Artistiques et
Culturels Internationaux

Institut de la Communication - Université Lumière Lyon 2
2020 – 2021

überstezt und ergänzt in 2022



Danksagungen

Besonders bei meinem Betreuer Nicolas Combes möchte ich mich für die Unterstützung während des Schreibprozesses bedanken.

Danke an meine Jury: Isabelle Moindrot und Delphine Pinasa, das Team des Master DPACI, besonders an Sarah Cordonnier und Camille Jutant.

Danke an alle Ansprechpartner*innen:

Anja Ackermann, Judith Adam, Marion Benages, Bénédicte Betemps, Sabine Blickenstorfer, Sven Bindseil, Sybille Gädecke, Claudia Braun, Esther Frommann, Jesse Garon, Uta Heiseke, Bernhard Helmich, Sophie Jacquet, Veronika Kaleja, Jens Kerbel, Pauline Kieffer, Martin Kohler, Andreas Köhn, Kristopher Kremp, Katharina Kromminga, Oliver Kummer, Susanne Maier Staufien, Benjamin Moreau, Bettina Munzer, Christine Neumeister, Celine Perrigon, Beatrix von Pilgrim, Adelheid Pohlmann, Albrecht Puhlmann, Marie la Rocca, Angela Röhl, Regina Rösing, Nora Schmid, Thibault Sinay, Jackie Tadeoni, Robert Teufel, Mona Ulrich, Thibault Vancaenenbroeck, Bettina Walter, Pauline Zurini.

An Katharina Kromminga, Martin Kohler und der Bund der Szenografen, deren Schriften Grundlage dieser Masterarbeit sind.

An die französische Gewerkschaft *Union des Scénographes*.

An Uta Heiseke, Anna Fernengel und Jakob Knapp für ihre Anmerkungen und Korrekturen.

Zusammenfassung

Diese Masterarbeit beschäftigt sich mit dem Beruf des Kostümbildners*in in den darstellenden Künsten. Sie erörtert seine verschiedenen Aspekte in Deutschland und Frankreich, wo der Beruf derzeit mit Anerkennungs- und Beförderungsproblemen konfrontiert ist. Kostümbildner*innen unterliegen Gesetzen, die in verschiedenen Ländern nicht die gleiche Qualität der sozialen Absicherung bieten. In Deutschland ist der Beruf derzeit wegen geringen Einkommens, Gender Pay Gaps im kulturellen Sektor und der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen gefährdet. Die unzureichende soziale Absicherung konfrontiert Kostümbildner*innen mit Prekariat und Altersarmut. Die Corona-Pandemie hat die Mängel im deutschen System für Selbständige mit hybriden und atypischen Arbeitsbedingungen aufgedeckt.

Reformen sind auf verschiedenen Ebenen möglich, um die Arbeitsbedingungen, das Einkommen und die soziale Absicherung von Kostümbildnern*innen zu verbessern. Diese müssen umfassend zwischen Machern, Theaterleitungen und Politik debattiert, und durch zusätzliche (oder neue) Finanzierungsprogramme begleitet werden.

Diese Arbeit erstellt ein Meinungsbild der Kostüm- und Bühnenbildner*innen und Regisseur*innen zu den Reformvorschlägen von Künstlervereinigungen und Gewerkschaften.

Stichwörter: Künstler Sozialabsicherung und Einkommen, Gender Pay Gap, Gewerkschaftsarbeit, internationaler Vergleich, Kulturpolitik.

Résumé

Ce mémoire de Master DPACI porte sur la profession de créateur de costumes dans les arts vivants. Il aborde ses différents aspects en Allemagne et en France, où la profession est confrontée à des problèmes de reconnaissance et de valorisation. Les créateurs du spectacle sont soumis à différents statuts qui n'offrent pas la même qualité de protection sociale selon les pays. En Allemagne, où les revenus des créateurs sont en dessous des revenus moyens et où les conditions de travail se dégradent, la profession se retrouve actuellement en péril. La protection sociale, insuffisante, confronte les personnes qui ont choisi ce métier à la précarité. La pandémie de COVID a révélé les failles du système allemand pour les indépendants aux conditions de travail hybrides et atypiques.

Des réformes sont envisageables à différentes échelles pour améliorer les conditions de travail, les revenus et la protection sociale des concepteurs de costumes. Complexes et diversifiées elles demandent à être débattues entre créateurs, défendues auprès des gestionnaires des théâtres et de la classe politique et accompagnées de financements.

Ce mémoire confronte les systèmes allemand et français et les opinions de créateurs et de directeurs de structures quant aux propositions de réformes apportées par les associations et syndicats des artistes.

Notions : protection sociale et revenus artistiques, écarts de revenus homme/femme, syndicats, comparaison internationale, politique culturelle.

Summary

This master thesis focuses on the profession of Costume Designer in the performing arts. It discusses its various aspects in Germany and France, where the profession is currently facing problems of recognition and promotion. Costume designers are subject to different statutes which do not offer the same quality of social protection in different countries. In Germany the profession is currently in danger because of low incomes, gender pay gap in cultural sector and the deterioration of working conditions. The COVID pandemic has exposed flaws in the German system for self-employed workers with hybrid and atypical working conditions.

Reforms are possible at different levels to improve the working conditions, income and social protection of costume designers. Complex and diversified, they need to be debated between designers, defended by theater managers and the political class, and accompanied by funding.

This thesis confronts the French and German systems and the opinions of artists and directors around the reform proposals made by artists' associations and unions.

Key words: artist's social protection and incomes, gender pay gap, trade unions, international comparison, culture policy.

Tabellenverzeichnis

Einleitung und Methodik.....	1
1. Die darstellenden Künste in Deutschland und Frankreich.....	4
♦ Die darstellende Künste in Deutschland.....	4
♦ Vergleiche zwischen Deutschland und Frankreich.....	9
Beschäftigung und Arbeitnehmerstatus.....	9
Einschätzung der Anzahl von Kostümbildnern*innen.....	12
Entwicklung des Arbeitsmarktes.....	13
2. Kostümbildner*in, ein Beruf mit verschwommenen Umrissen.....	14
♦ Entstehung des Berufs.....	14
♦ Was ist Kostümbild heute?.....	21
Definition durch Profis.....	21
Grund- und Fortbildung.....	22
Fachgebiete und Zuständigkeiten.....	25
♦ Arbeitsbedingungen von Kostümbildnern*innen.....	34
Zugang zu Aufträgen und individueller Förderung.....	34
Erwartungen an Mobilität und Unregelmäßigkeit der Aufträge.....	37
♦ Entwicklung des Rechtsstatus und des Sozialschutzes.....	38
In Deutschland, von Lohnarbeit zur Selbständigkeit.....	38
Eine hybride Situation in Frankreich.....	40
Künstlerische Berufe und hybride Beschäftigungsformen.....	41
Status und soziale Absicherung.....	43
Soziale Absicherung im Bereich darstellende Künste in Frankreich.....	44
Soziale Absicherung selbständigen Künstler*innen in Deutschland.....	46
3. Einkommen von Kostümbildnern*innen.....	49
♦ Der Verhandlungsprozess.....	49
Unternehmer*innen in ständiger Verhandlung.....	49
Das Thema Arbeitszeit.....	51
Informationsaustausch über die Netzwerke.....	54
♦ Das wirtschaftliche Risiko.....	56
♦ Statistische Daten zum Einkommen der Szenografen*innen.....	58
Jahreseinkommen und Honorare in Deutschland.....	58
Unterschiede innerhalb der darstellende Künsten.....	59
Unterschiede zu Film und Fernsehen.....	59
Entwicklung in den letzten 20 Jahren.....	60
Einkommen der Szenografen*innen in Frankreich.....	64
Einkommensvergleich Frankreich/Deutschland.....	65
Das französische «système de l’intermittence» kritisch hinterfragt.....	70
Kostümbildner*innen Ansichten zu ihrer Vergütung.....	72

◆ Stellenwerte und Vergütungen bei den künstlerischen Teams.....	74
Einkommensunterschiede zwischen den kreativen Berufen.....	74
◆ Kostümbild und geschlechtsspezifische Lohngefälle.....	83
Ein weiblicher Beruf.....	83
Geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Kultursektor.....	84
Mobilität und Familienleben - eine schwierige Vereinbarkeit.....	88
◆ Auswirkungen der Corona Pandemie.....	94
Auftragsausfälle in der Spielzeit 2020/21.....	94
Hilfsprogrammen für Selbstständige.....	95
Auftragslage in der Spielzeit 2022-23; Sorge um die Zukunft.....	98
In Frankreich, das «blanke Jahr».....	100
Die Corona-Krise deckt die Probleme im System der darstellenden Künste auf.....	102
4. Reformvorschläge in Deutschland.....	105
◆ Vertreter*innen der Solo-Selbständigen Szenografen*innen.....	105
◆ Sicherung des Einkommens von Kostümbildnern*innen.....	109
Auf feste Stellen zurückgreifen.....	109
Mindesthonorar, Tarifempfehlungen und Transparenz.....	113
Wie könnte man die Erhöhung der Honorare finanzieren?.....	117
Chancengleichheit bei der Auftragsvergabe.....	123
◆ Reform der sozialen Absicherung von Solo-Selbständigen Künstlern*innen.....	126
Anpassungen rund um die Künstlersozialkasse.....	126
Eine Öffnung der Arbeitslosenversicherung für Solo-Selbständige.....	131
Die Grundrente.....	132
◆ Verbesserung der Arbeitsbedingungen.....	134
Regelmäßige Erhebungsstudien um kreative Berufe.....	134
Klärung des Aufgabenbereichs.....	134
Vereinbarkeit des Berufs und Familienlebens.....	135
◆ Den Kostümbereich aufwerten.....	136
◆ Lehre und Weiterbildung.....	137
Wissenstransfer und Bereinigung von Klischees.....	137
Weiterbildungen zu den wirtschaftlichen Aspekten des Berufs.....	138
Austausch und Engagement fördern.....	139
Die Zukunft des Berufs in Frage.....	140
FAZIT.....	140
Bibliographie.....	145

Anhänge.....	153
Organigramm: Kostümbildner*innen in Theatern.....	154
Künstler Sozial-Kasse-STATISTIK, 2001-2021.....	155
Statistik Deutscher Bühnenverein, 1991-2018.....	156
Beschreibung der befragten Personen.....	157
Erhebung zur Arbeits- und Lebenssituation freiberuflich tätiger Bühnen- und Kostümbildner*innen- 2016.....	159
Reformpaket, Bund der Szenografen- 2016-2018.....	160
Fragenkatalog.....	161
Gemeinsame Fragen an Kostümbildner*innen, Regisseur*innen, Kostümleiter*innen, Intendant*innen.....	161
Spezifische Fragen an Kostümbildner*innen.....	164
Spezifische Fragen an Personen, die in Deutschland und Österreich eine feste Stelle als Ausstattungsleiter*in hatten.....	167
Spezifische Fragen an Kostümdirektor*innen.....	167
Spezifische Fragen an Intendant*innen im deutschsprachigen Raum.....	168
Fragen an Professor*innen und Lehrbeauftragte.....	169
Fragen an Regisseur*innen.....	170

Einleitung und Methodik

Diese Masterarbeit ist im Rahmen eines Masters in Kulturmanagement an der Universität Lyon 2, entstanden. Sie nimmt sich den Beruf des/der Kostümbildners*in in der darstellenden Kunst zum Thema und verfolgt das Ziel, die Tragfähigkeit dieses Berufes nachzuprüfen. Bereits 2016 untersuchten Martin Kohler und der Lehrstuhl Methodik der Universität Potsdam die ökonomischen Umstände der szenografischen Berufe. Daraufhin wurde ein Reformpaket vom professionellen Verband Bund der Szenografen (BdS) verfasst. 2018 setzte sich Katharina Kromminga gezielt mit dem Beruf des/der Kostümbildners*in auseinander. Sie führte Interviews mit deutschsprachigen Kostümbildner*innen und analysierte den Stellenwert der Profession in ihrer Masterarbeit bei dem Institut für Theaterwissenschaft der Ludwig-Maximilians-Universität München. Auf Basis des Datenmaterials lässt sich sagen, dass der Beruf des/der Kostümbildners*in, wie andere Berufe der darstellenden Künste, nur gering honoriert und unzureichend sozial abgesichert ist, was Menschen, die diesen Beruf gewählt haben, mit Prekariat und Altersarmut konfrontiert. Eine erste Hypothese ist, dass die Tragfähigkeit dieses Berufes in Deutschland derzeit wegen des geringen Einkommens und der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen gefährdet ist. Daraus ergeben sich folgende Fragen:

Welchen Gesetzen und Arbeitsregelungen unterliegen Kostümbildner*innen in verschiedenen Ländern und wie sieht die jeweilige Sozialabsicherung aus?

Betreffen Anerkennungs- und Beförderungsprobleme Kostümbildner*innen in Deutschland und Frankreich auf gleiche Weise?

Hinterfragt wird, ob der Beruf in Frankreich genauso prekär wie in Deutschland ist und falls das so ist, welche Regelungen führen dazu?

Diese Masterarbeit setzt sich als Ziel, herauszufinden, wie man dem Prekariat in diesem Beruf entgegenwirken könnte. Welche Reformen in den Arbeitsbedingungen, Regelungen, Honorare und soziale Absicherung könnte man einführen?

Mithilfe von Statistiken, der Lektüre zu aktuellen Debatten um künstlerische Berufe sowie Interviews soll dieses Ziel erreicht werden. Interviews werden mit Kostümbildner*innen geführt, die in Frankreich, in Deutschland, in der deutschsprachigen Schweiz und in Österreich arbeiten. Durch die gemeinsame Sprache bilden Schweiz und Österreich mit Deutschland einen gemeinsamen Markt. In diesen drei Ländern funktionieren die Theater ähnlich, die sozialen Regelungen weichen jedoch leicht voneinander ab; die Analyse wird auf das deutsche Sozialsystem beschränkt. Befragt werden auch Fachleute, die mit Kostümbildnern*innen arbeiten oder deren Arbeit beeinflussen, wie Werkstattleiter*innen, Theaterleiter*innen, Professoren*innen und Regisseure*innen. Es scheint

wichtig, Intendanten*innen anzusprechen, die einen Beitrag zur Verbesserung oder Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch ihre Entscheidungen bezüglich der Honorare der Kostümbildner*innen leisten können.

Aufbau der Masterarbeit

Im ersten Kapitel wird der Kontext, die Struktur und das Förderungssystem der darstellenden Künste sowie die Beschäftigungsformen in Deutschland dem französischen System gegenüber gestellt.

Im zweiten Kapitel wird der Beruf des Kostümbildners*in definiert. Dafür werden die historische Berufsentstehung sowie die aktuellen Aufgaben und Arbeitsbedingungen aus der Erfahrung von Kostümbildnern*innen geschildert. Detailliert wird auch die Entwicklung des Rechtsstatus und der sozialen Absicherung der Szenografen*innen in Deutschland und Frankreich herausgearbeitet. Es wird versucht, die Anzahl der Theater-Kostümbildner*innen zu schätzen und Vergleiche zwischen den beiden Ländern zu ziehen. Die Datenlage ist sehr unterschiedlich und begrenzt.

Das dritte Kapitel beschäftigt sich mit der Einkommenssituation von Kostümbildnern*innen und den Vergütungsunterschieden innerhalb künstlerischer Teams.

Im vierten Kapitel werden abschließend die Reformvorschläge der Berufsverbände zur Verbesserung des Einkommens, der Sozialabsicherung und der Arbeitsbedingungen von Kostümbildnern*innen, insbesondere die Empfehlungen des Deutschen Kulturrates und des Bundes der Szenografen mit den befragten Kostümbildnern*innen, Regisseuren, Intendanten*innen (usw) diskutiert.

Die Ausgangsannahmen/ Hypothesen sind wie folgt:

- Kostümbild ist schlecht definiert und wird innerhalb künstlerischer Teams und der Häuser (Theater und Opernhäuser) stark abgewertet. Die Arbeitsumstände freiberuflicher Kostümbildner*innen sind wenig bekannt oder werden von Theaterleitungen ignoriert.
- Die Produktionsbudgets und der Wettbewerb beeinflussen die Honorare.
- Bühnenbild und Kostümbild werden sehr unterschiedlich vergütet. Erklärt die Tatsache, dass der Beruf der Kostümbildnerin hauptsächlich von Frauen ausgeübt wird, die Einkommensunterschiede?
- Derzeit bietet Selbständigkeit in Deutschland keine ausreichende Sozialabsicherung für unregelmäßige und gering bezahlte Berufe. Das Einkommen von Szenografen*innen kompensiert nicht das Risiko und die Unregelmäßigkeit der Einkünfte.

Methodik und Arbeitsschritte

- Analyse der Statistiken zum Bereich darstellende Künste und szenografische Berufe (Kostüm- und Bühnenbildner*in), diesbezüglich Vergleich Frankreich und Deutschland.
- Vergleich der Erfahrungen von Kostümbildnern*innen,
- Beschreibung der aktuellen Debatten und Reformvorschläge,
- Diskussion über die Vorschläge des Bundes der Szenografen mit Kostümbildnern*innen und Regisseuren*innen.
- mündliche und schriftliche Interviews von Dezember 2020 bis Juli 2021, mit:

Im deutschsprachigen Raum (Deutschland, Schweiz, Österreich):

> 17 Kostümbildner*innen, 1 künstlerischer Agent und Rechtsanwalt, 3 Intendanten*innen, 2 Kostümdirektorinnen, 1 Professorin für Kostümbild, 2 Regisseure, Martin Kohler (Autor einer statistischen Studie zu den szenografische Berufen).

In Frankreich:

> 8 Kostümbildner*innen, der Präsident und die Schatzmeisterin der Gewerkschaft *Union des scénographes* (UDS), 2 Kostümdirektorinnen (Oper).

Da die Interviews personenbezogene Daten enthalten, werden die Antworten anonymisiert.

Wortschatzpunkte

Der Begriff «Szenografie» wird in seiner breiten Bedeutung verwendet:

«Alle bildlichen, plastischen und technischen Elemente, die die Entwicklung einer Inszenierung ermöglichen.»¹

Mit dem Wort «Szenograf» werden in dieser Masterarbeit also alle kreativen Berufe zusammengefasst, die zur Gestaltung der visuellen Elemente auf der Bühne beitragen: Kostüm- und Bühnenbildner*innen, Video- und Lichtdesigner*innen.²

Die Konnotation des Begriffs «Szenograf» wird später ausführlicher beschrieben.

Das Wort «Theater» bezeichnet in Deutschland Institutionen, die sowohl Opern, Sprechtheater als auch Ballettstücke aufführen; als Synonyme werden «Institutionen» und «Häuser» verwendet.

Die Abkürzungen BdS und UDS stehen für «Bund der Szenografen» und «Union Des Scénographes».

¹ <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/sc%C3%A9nographie/71363>

² Maskenbildner*innen könnte man in manchen Fällen dazu zählen. Dies ist ein Beruf, der noch selten zu den szenografischen Berufe mitgezählt wird. Außer bei der Statistik der Künstlersozialkasse.

1. Die darstellenden Künste in Deutschland und Frankreich

◆ Die darstellende Künste in Deutschland

Öffentliche, private, freie Theater und Festspiele

Öffentliche Stadt- und Staatstheater

Heute gibt es in Deutschland ca.130 Staats- und Stadttheater:

- 30 «Staatstheater», die hauptsächlich ein Erbe der fürstlichen Höfe sind,
- ca. 80 «Stadttheater», die meist im 19. Jahrhundert unter bürgerlichem Einfluss entstanden sind,
- ca. 20 Landestheater (kofinanziert von mehreren Kommunen).³

Deutsche Theaterhäuser arbeiten nach dem Prinzip der Eigenproduktion und des «Repertoires», weil sie über ein eigenes festes Ensemble verfügen, im Gegensatz zu Frankreich, wo Koproduktionen und das Prinzip der Tournées die Regel sind.

Die Anzahl der Produktionen ist seit den 1990er Jahren gestiegen: 1991 wurden 2.290 Stücke pro Spielzeit produziert, 2018 3.033 Stücke (+ 32%). Laut der Statistik vom deutschen Bühnenverein produzieren die 142 Theaterhäuser (öffentliche und private) in der Spielzeit 2018/2019 durchschnittlich um die 20 neue Vorstellungen pro Haus.⁴

«Die Zahl der Produktionen je Theater beträgt im Mittel 24 Neu-Inszenierungen je Saison, zuzüglich der Wiederaufnahmen des Repertoires aus der Vorsaison sowie eines umfangreichen und oft sehr anspruchsvollen Rahmenprogramms (...). Spitzenwerte von über 40 Produktionen pro Spielzeit erreichte zum Beispiel das Schauspiel Düsseldorf in der Spielzeit 2017/18. Kleinere Theater können nur 10–15 Produktionen im Jahr umsetzen. (...) Die Produktionen werden in der Regel in einem Zeitraum von sechs bis acht Wochen geprobt, anschließend in einer Premiere das erste Mal vor Publikum aufgeführt, und gehen dann über in einen Vorstellungs-Prozess von – je nach Stück – fünf bis 20 Aufführungen.»⁵

Das Publikum ist seit den 1990er Jahren rückläufig, zwischen 1991 und 2018 gab es einen Verlust von 10 % des Publikums (ca. - 2 Millionen Zuschauer).⁶

³ SCHMIDT Thomas, *Macht und Struktur im Theater, Asymmetrien der Macht*, Edition Springer, 2019, S.25-26.

⁴ Theaterstatistik- Deutscher Bühnenverein (Tabelle im Anhang)

⁵ SCHMIDT Thomas, *Macht und Struktur im Theater, Asymmetrien der Macht*, Edition Springer, 2019, S.27.

⁶ Theaterstatistik- Deutscher Bühnenverein (Tabelle im Anhang)

Die freie Szene

Im Bereich Theater und Tanz ist in Deutschland eine starke «freie» Szene tätig, die auch öffentlich unterstützt wird und wie französische Kompanien und Theater funktioniert. Das Freie Theater entstand zu Beginn des 20. Jahrhunderts als Reaktion auf politisch und künstlerisch konventionell Stadt- und Regionaltheater und hat sich in den 1970er Jahren stark entwickelt: Ziel war, neue Inhalte und neue Formen der kollektiven Entscheidungsfindung zu schaffen und weniger hierarchisch als in öffentlichen Theatern zu arbeiten.

Als «frei» bezeichnen wir sowohl Häuser (Theater und Tanzhäuser), Festspiele als auch Kompanien. Es gibt ungefähr 1000 Kompanien, 10 große Theater und etwa 50 freie Festspiele. Derzeit gibt es noch keine Statistiken über die Anzahl der Produktionen auf der freien Szene.

Ein freies Haus verfügt in der Regel über kein festes künstlerisches Personal und beschäftigt nur einige technische und administrative Mitarbeiter*innen. Die eingeladenen Künstler*innen oder Kompanien müssen allein oder in Zusammenarbeit mit den Produzenten Förderanträge für die Finanzierung ihrer Projekte stellen. Vor allem in Nordrhein-Westfalen und Berlin gibt es viele freie Kompanien. Sie beantragen Fördermittel von Kommunen, Ländern, dem Bund und Stiftungen.⁷

Der private Sektor

Ca. 200 Privattheater sind in der Statistik des deutschen Bühnenverein aufgeführt.⁸ Diese beschäftigen 3.018 feste Mitarbeiter*innen und 2.135 Personen für Projekte. Sie erhalten öffentliche Beihilfen (rund 130 Millionen Euro für den Sektor für die Spielzeit 2018/2019), haben aber anteilig höhere Eigeneinnahmen als öffentliche Theater: 102 Millionen Euro.⁹

Das Musical ist ein beliebtes Genre und wird oft von rein privaten Unternehmen produziert. Die wichtigsten sind:¹⁰ Stage Entertainment mit 13 Bühnen in Deutschland¹¹ und einem Umsatz von über 300 Millionen Euro (2019), Mehr-BB Entertainment mit einem Umsatz von 50 Millionen im Jahr 2017¹² und Semmel Concerts Entertainment.¹³

⁷ SLEVOGT Esther, *The Performing Arts in the Federal Republic of Germany* IETM Mapping

⁸ Theaterstatistik 2017-2018

⁹ <https://www.buehnenverein.de/de/publikationen-und-statistiken/statistiken/theaterstatistik.html>

¹⁰ <https://www.buehnengenossenschaft.de/kolumne-maerz-2021>

¹¹ Cette entreprise appartient à l'américaine «Advance Publications» et son siège social se trouve aux Pays-Bas, Stage entertainment emploie 1500 personnes en Allemagne (artistes et autre).

¹² Ambassador Theatre Group (ATG) betreibt den Admiral Palast in Berlin, der Capitole in Düsseldorf, der Starlight Express Theatre in Bochum und der Musical Dome in Köln. Das Unternehmen beschäftigt 660 Personen in Deutschland.

<https://www.northdata.de/Mehr-BB+Entertainment+GmbH,+D%C3%BCsseldorf/HRB+57980>

¹³ Die Tochtergesellschaft Show factory, Wien koproduziert und organisiert die Tourneen von Musicals.

Festspiele

Deutschland zählt 84 Theater-, Opern- oder Tanzfestspiele, die 572 Dauerarbeitsplätze bieten. Sie erhalten öffentliche Zuschüsse (Bund, Länder und Kommunen) in Höhe von 60 Millionen Euro und erzielten im Zeitraum 2018-2019, 55 Millionen Euro Einnahmen.¹⁴

Finanzierung der darstellenden Künste

Die öffentlichen Haushalte für Kultur beliefen sich 2017 auf rund 10 Milliarden Euro. Darstellende Kunst und Musik sind hochgeschätzte Kulturbereiche, mehr als ein Drittel der öffentlichen Kulturförderung entfällt auf sie (34,5%)¹⁵.

In Deutschland haben die Länder die Kulturhoheit und sind daher für Kultur und Bildung zuständig. Nur wenige Gesetze regeln die Kultur. Eine Ausnahme bildet das Land Nordrhein-Westfalen (NRW) mit einem 2014 verabschiedeten Kulturgesetz, das den Kulturakteuren einen direkten Austausch mit der Politik ermöglicht¹⁶. Im Land Berlin läuft derzeit eine Bürgerinitiative, die die Verabschiedung eines Kulturgesetzes fordert. Eine andere Initiative fordert, dass Kultur in der Verfassung des Landes verankert wird, damit die Bedeutung dieses Sektors betont wird, der während der COVID-19-Pandemiekrise untergraben wurde und damit Schutzgesetze für die Kultur geschrieben werden.

In den darstellenden Künsten ist die Praxis des Mäzenatentums fast inexistent; die darstellenden Künste werden hauptsächlich von den Kommunen und Länder finanziert. Um die Wende zum 20. Jahrhundert und mit der Gründung der Weimarer Republik begannen Kommunen, Theater zu subventionieren; Bereits in den 1920er Jahren waren die meisten deutschen Theater vollständig in die öffentliche Verwaltung integriert und fast zu 100 % öffentlich finanziert.¹⁷

Es gibt heutzutage zwei Zuschusssysteme: Betriebszuschüsse und Projektzuschüsse.

Kulturhaushalte werden von den Regierungen der Länder und den Gemeinderäten beschlossen. Länder und Kommunen bezuschussen die Betriebe großer Kultureinrichtungen wie Staats- und Stadttheater. 2018-2019 erhielten die 130 öffentlichen Theater 2.742 Millionen Euro Fördermittel und erwirtschafteten 586,7 Millionen Euro Eigeneinnahmen.¹⁸

¹⁴ <https://www.buehnenverein.de/de/publikationen-und-statistiken/statistiken/theaterstatistik.html>

¹⁵ *Kulturfinanzbericht*, Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2020, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Kultur/Publikationen/Downloads-Kultur/kulturfinanzbericht-1023002209004.html>

¹⁶ Landesbüro Darstellende Künste, NRW, réunion Fördersummit, 29.04.2021

¹⁷ ALTHOFF Lara, ZIMMER Annette, *Who are we: bohemians or civil servants ? Employment conditions, job satisfaction, and cultural aspiration of the workforce of German city theatres –Results of an empirical survey*, Universität Münster, 2020

¹⁸ <https://www.buehnenverein.de/de/publikationen-und-statistiken/statistiken/theaterstatistik.html>

Der Anteil der Finanzierung durch das Land oder die Gemeinden ist von Land zu Land sehr unterschiedlich. In Nordrhein-Westfalen beispielsweise, wo es viele bedeutende Städte gibt, tragen die Kommunen mit 86% den größten Anteil zu den Theaterausgaben bei, das Land übernimmt nur 12%. Während im Land Mecklenburg-Vorpommern das Land mit 56% und die Gemeinden mit 42% beteiligt sind.¹⁹ Die Lotterie Gesellschaften nehmen durch Steuern, die rund 2,7% der öffentlichen Kulturausgaben der Länder ausmacht, an der Kulturfinanzierung teil.²⁰

Darüber hinaus finanzieren verschiedene Programme einmalige Projekte der künstlerischen oder kulturellen Bildung auf allen territorialen Ebenen: Bundesland, Länder, Kommunen, Bezirke. Jede Gemeinschaft legt ihre Auswahl- und Vergabekriterien fest. Die Förderung steht öffentlichen, privaten oder freien Theatern und Kompanien zur Verfügung. Die Länder vergeben strukturelle Förderungen über mehrere Jahre an freie Kompanien; das Land Nordrhein-Westfalen fördert beispielsweise 12 Tanzkompanien über 3 Jahre (von 80.000 bis 100.000 Euro pro Jahr).²¹ Der Großteil der Kulturförderung geht jedoch an öffentliche Theater. 2019 förderte das Land Berlin die darstellenden Künste mit 295 Millionen Euro, 97,5% der Mittel gehen an Institutionen und 2,5% an unabhängige Projekte.²²

Auf Bundesebene unterstützen verschiedene Ministerien von Zeit zu Zeit Projekte der darstellenden Künste wie zum Beispiel das Kultusministerium durch die 2002 gegründete Bundeskulturstiftung²³ oder sein Programm für kulturelle Bildung. Das Kulturministerium spielt aus historischen Gründen eine kleine Rolle und hat ein kleines Budget. Sein Jahresbudget ist (Vor der Pandemie) auf 35 Millionen Euro für die Finanzierung von Projekten in allen Kulturbereichen begrenzt.

¹⁹ MARGRAFF Jonas, *Die Theaterpolitik der Bundesländer, Strukturkrise und institutioneller Wandel in den darstellenden Künsten Kontexte, Akteure, Prozesse*, Jahrestagung der DFG-Forschungsgruppe Krisengefüge der Künste, 24 März 2021

²⁰ Von den 2017 von diesen Lottogesellschaften gezahlten Steuern wurden rund 233 Millionen Euro für die Kultur zur Verfügung gestellt.

ROBENS Linda, *Das große Los für die Kultur ? Die Rolle von Lottogesellschaften bei der Finanzierung der kulturellen Infrastruktur in Deutschland Has culture hit the jackpot ?*, Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg, 2018

²¹ <https://www.land.nrw/de/pressemitteilung/freie-szene-staerken-zwoelf-freie-tanzensembles-erhalten-strukturelle-foerderung>

²² Haushaltsplan von Berlin für die Haushaltsjahre 2018/2019, Band 8, Einzelplan 08, Kultur und Europa, Herausgeberin: Senatsverwaltung für Finanzen 2018.

²³ der Fonds Darstellende Künste wird vom Bund mit jährlich 1,1 Millionen Euro dotiert.

SLEVOGT Esther, *The Performing Arts in the Federal Republic of Germany*, IETM Mapping, 2018, S.4.

In der Spielzeit 2018-2019 fördert der Bund Theatern mit 21,3 Millionen Euro. Hingegen finanzieren Länder und Kommunen (nahezu zu gleichen Teilen) die darstellenden Künste mit 1,308 Milliarden bzw. 1,337 Milliarden Euro.²⁴ In Frankreich spielt das Kulturministerium eine bedeutende Rolle: Im Jahr 2020 förderte das französische Kulturministerium die Produktion und die Diffusion im Bereich darstellende Kunst mit 703,3 Millionen Euro. Im Jahr 2014 gaben französischen Kommunen und Regionen rund 2 Milliarden Euro für die darstellenden Künste aus.²⁵

Weitere deutsche Ministerien fördern Projekte der darstellenden Künste: das Bundesministerium für Bildung und Forschung, das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Projekte in Ausbildungsstätten), das Auswärtige Amt und das Ministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (zuständig für kulturelle Bildungsprogramme im Austausch mit anderen Ländern).

Neben öffentlichen Mitteln stellen Stiftungen und private NGOs Zuschüsse für von ihnen ausgewählte Projekte in den Bereichen Soziales, Wissenschaft, Journalismus, Kultur und Kunst bereit. Statistiken über die Gesamtfinanzierung von Stiftungen und privaten NGOs liegen nicht vor. Einzelnen handelt es sich um kleine Beträge. So wendet beispielsweise die «Heinz und Heide Dürr Stiftung» 15% der Rendite ihrer Aktie (2,5 Millionen), 375.000 Euro pro Jahr der Kultur zu. Die Rudolf Augstein- und Robert Bosch-Stiftungen vergeben Stipendien zwischen 10.000 und 15.000 Euro für rund 10 Projekte der darstellenden Kunst pro Jahr.²⁶

Schließlich unterstützen auch private Unternehmen, insbesondere Banken, bestimmte Projekte der darstellenden Künste (zB Deutsche Bank).

²⁴ <https://www.buehnenverein.de/de/publikationen-und-statistiken/statistiken/theaterstatistik.html>

²⁵ DELVAINQUIERE Jean-Cédric, TUGORES Francois, *Dépenses culturelles des collectivités territoriales: 9,3 milliards d'euros 2014*, Ministère de la Culture et de la Communication, Département des études, de la prospective et des statistiques, 2017

<https://www.culture.gouv.fr/Sites-thematiques/Etudes-et-statistiques/Publications/Collections-de-synthese/Culture-chiffres-2007-2021/Depenses-culturelles-des-collectivites-territoriales-9-3-milliards-d-euros-en-2014-CC-2017-3>

²⁶ Profil | Heinz und Heide Dürr Stiftung (heinzundheideduerrstiftung.de) Kunst – Rudolf Augstein Stiftung (rudolf-augstein-stiftung.de)

◆ Vergleiche zwischen Deutschland und Frankreich

Beschäftigung und Arbeitnehmerstatus

In der Spielzeit 2018/2019 beschäftigen die 130 öffentlichen Theater Deutschlands 40.476 Angestellte und 10.774 Solo-Selbständige mit Werkverträge. Unbefristete Anstellungsverhältnisse betreffen sowohl das administrative, technische als auch das künstlerische Personal (Mitglieder des Orchesters, Schauspieler*innen, Sänger*innen, und in einigen Häuser Tänzer*innen). Manche dauerhaften/festen Arbeitsplätze werden von den Gemeinden oder den Länder vergeben und unterliegen Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder Tarifverträge (TV-L). Viele künstlerische und technische Berufe unterliegen dem «Normalen Vertrag» für die darstellende Künste und werden jedes Jahr automatisch verlängert, sofern der Arbeitnehmer*in oder der Arbeitgeber*in die Verlängerung nicht unterbrechen. Eine Vertragskündigung bedarf keiner Rechtfertigung (auch nicht seitens des Arbeitgebers aus sogenannten «künstlerischen» Gründen).²⁷

Der Spielplan beeinflusst das Arbeitstempo, die Mitarbeiter*innen arbeiten parallel an verschiedenen Produktionen. Die Künstler*innen proben tagsüber ein Stück und spielen abends ein anderes. Dieser Rhythmus unterscheidet sich stark vom Projektbetrieb in der deutschen freien Szene und in Frankreich.

Künstler*innen werden außerdem projektweise beauftragt, entweder als Gäste (Solosänger*innen, Schauspieler*innen, Tänzer*innen) unter den NV Vertrag. Oder mit Werkverträgen wie bei den «künstlerischen Teams».²⁸ Der Begriff «künstlerisches Team» bezeichnet Regisseure*innen, Choreograph*innen, Bühnen- und Kostümbildner*innen, manchmal auch Lichtdesigner*innen oder Videokünstler*innen (Lichtdesign ist in Deutschland oft eine Zusammenarbeit zwischen Bühnenbildner*innen, Regisseuren*innen und einem Lichtmeister*in. In Frankreich der Beruf des unabhängiges Lichtdesigners ist weiter verbreitet).

In einigen Häuser gibt es «Hausregisseur*innen» und «Ausstattungsleiter*innen». Feste Stellen im Bereich Szenografie verschwinden (dieses Phänomen wird nochmal beschrieben).

Die 199 Privattheater beschäftigen 3.018 festangestellte Mitarbeiter*innen und 2.135 Gäste. Die Festspiele haben 572 dauerhafte Arbeitsplätze. Private Musiktheaterfirmen beschäftigen rund 2.110 Mitarbeiter*innen.

²⁷ <https://nv-buehne.de/nv-buehne.html>

²⁸ 18.104 freischaffenden Künstler*innen (Solosänger*innen, Schauspieler*innen, Tänzer*innen) mit NV-Solo Verträge, 10.774 Solo-Selbständige mit Werkverträge. Bühnenverein-Statistik-2019; <https://www.buehnenverein.de/de/publikationen-und-statistiken/statistiken/theaterstatistik.html>

Der Bundesverband Freie Darstellende Künste (BDFK) vereint rund 20.000 Personen, Unternehmen und Häuser. Nach Angaben der Künstlerkrankenkasse (KSK) arbeiten 30.210 selbständige Künstler*innen in der darstellenden Kunst. Deren Anzahl ist seit 1991 stetig gewachsen: In 30 Jahren hat sie sich mehr als verdreifacht.²⁹

In Deutschland arbeiten demnach ca. 46.200 Personen³⁰ in den darstellenden Künsten in einem Angestelltenverhältnis; etwa 30.210 Personen arbeiten freiberuflich.

In Frankreich hingegen überwiegt die Anstellung:

«In dem audiovisuellen Sektor, den Multimediabereich und der darstellenden Kunst dominieren nach wie vor eindeutig die Angestellten. Der Anteil der Selbständigen (von 2015 bis 2017) macht nur 19 % der Beschäftigten in den darstellenden Künsten aus.»³¹

Im Jahr 2020 beschäftigt der Bereich Darstellende Künste (öffentliche und private Theatern) 217.153 Mitarbeiter*innen. Die häufigste Vertragsform ist der projektbezogene befristeten Vertrag³² (158.220 Arbeitnehmern*innen, 66 %). 19 % der Mitarbeiter*innen (44.667) sind mit befristeten Verträgen eingestellt, die nicht nur für eine Produktion gelten. Unbefristete Arbeitsverhältnisse sind die am wenigsten verbreitete Form der Beschäftigung und betreffen nur 15 % des Personals (36.526 Personen).³³

Das Ministerium für Kultur und Kommunikation zählt 953 Produktions- und Vorstellungsorte³⁴. Die Arbeitgeber*innen sind vielfältig: zu 80% sind es Vereine (17.012) und zu 20% GmbHs (2.736). Dabei handelt es sich meist um kleine Häuser: nur 9,8 % (2.076) haben mehr als 50 Beschäftigte. Die Anzahl der Arbeitgeber*innen ist zwischen 2000 und 2017 um 70% gestiegen.

Im Vergleich dazu gibt es in Deutschland 130 öffentliche Theater mit durchschnittlich 185 fest angestellten Mitarbeitern*innen und etwa 1.000 freie Theater und Unternehmen.

²⁹ 7.193 Personen in 1991, 13.244 in 2001, 22.305 in 2011, 30.210 in 2020. siehe die Tabelle „Entwicklung der Versichertenzahlen“, <https://www.kuenstlersozialkasse.de/service/ksk-in-zahlen.html>

³⁰ 40.500+ 3020+ 570+2110

Die deutschen und französischen Modelle gehen stark auseinander: In Deutschland überwiegen große öffentliche Mehrzweckinstitutionen. Sie haben feste Ensemble und zeigen abwechselnde Stücke (Repertoire). Zu einem Projekt werden nur die Regisseure und «ihre» Szenografen (Kostüm-, Bühnenbildner*innen, manchmal Lichtdesigner*innen und Videokünstler*innen) sowie einige freie Künstler*innen (Solisten) eingeladen.

In Frankreich sind Oper und Theater getrennt. Viele kleine Theater und Kompanien bilden die Landschaft der darstellenden Künste. Die Stücke werden oft koproduziert und touren viel. Die meisten Künstler*innen und Techniker*innen werden projektweise engagiert.

Die Zahl der in den darstellenden Künsten aktiven Personen ist viel höher in Frankreich als in Deutschland.

Auf künstlerischer Ebene sind bestimmte Formen in Deutschland weniger vertreten als in Frankreich, wie etwa der Zirkus und Straßentheater.

	Deutschland	Frankreich
Permanente Stellen	Etwa 46.200 (NV, TVL Verträge)	44.667
Befristetes Engagement	30.210 Selbständige	36.526
projektbezogene Anstellung unter den Bühnenkünstlerstatus « régime de l'intermittence »		158.220
Arbeitsgeber*innen	130 öffentliche Theater, 199 private Theater, Etwa 1000 freie Kompanien und Theater	953 öffentliche «Produktions- und Vorstellungsorte», 17012 Vereine, 2736 Unternehmen.

³¹ INSEE *Éclairage-Les non-salariés dans les activités culturelles*, Références, édition 2020

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4470788>

³² genannt CDDU: «contrat à durée déterminée d'usage».

³³ https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/S%26I/si_20.026_intermittents_spectacle_2019.pdf

permanente und kurzfristige Angestellte der folgenden Häuser werden nicht mitberechnet: la Comédie française, la Cité de la musique Philharmonie, l'Opéra de Paris, 6 Opernhäuser 1 Orchester, etwa 20 öffentliche Theatern, einige „Zénith“ Konzertsälen und Kabarete.

³⁴ Unter anderem 727 Stadttheatern, Privattheatern, Bundes- und Landes Schauspielhäuser, „centres dramatiques nationaux et régionaux“, 198 Häuser für Musik und Tanz und 28 Nationale Produktionsorte für Zirkus und öffentliche kunst, „Pôles nationaux des arts du cirque, centres nationaux des arts de la rue“.

https://www.culture.gouv.fr/Sites-thematiques/Etudes-et-statistiques/Statistiques-culturelles/Donnees-statistiques-par-domaine_Cultural-statistics-databases/Equipements-culturels

Betriebsformate	Öffentlichen Theatern: festes Ensemble, «Repertoire» Spielplan Freie Szene: Projekte, Gastspiele	Öffentliche Theatern und Freie Szene: Ko-produktionen, Gastspiele
Förderungen für öffentliche Theatern und die freie Szene (2014-2020)	Bundesmitteln: 21,3 Millionen Länder: 1,308 Milliarden Kommune: 1,337 Milliarden Summe: 2,658 Milliarden Euro	Bundesmitteln: 703,3 Millionen Länder und Kommune: 2 Milliarden Summe: 2,703 Milliarden Euro

Einschätzung der Anzahl von Kostümbildnern*innen

Es lassen sich genaue Daten über Kostümbildner*innen kaum finden. In Deutschland grenzt sich der Beruf nicht deutlich von der allgemeinen Szenografie ab, in Frankreich verschmilzt Kostümbild oft mit Werkstattleitung, Genwandmeisterei und Schneiderei. Die Einschätzung der Aktiven (Kostüm- und Bühnenbildner*innen) in der darstellenden Kunst basiert auf angefragte Statistiken bei der KSK (Künstlersozialkasse), dem Statistischen Bundesinstitut und der Agentur für Arbeit. Im Jahr 2020 gab es in Deutschland 3.400 angestellte Bühnen- und Kostümbildner in der Berufsgruppe 9.461, «Bühnen- und Kostümbildner*innen». ³⁵ Die Statistik der Agentur für Arbeit gibt keine Auskunft über die Beschäftigungsbranche. Szenografen in den darstellenden Künsten und im Film arbeiten jedoch überwiegend selbständig. Die 3.400 angestellten Szenografen sind wahrscheinlich hauptsächlich im Bereich des Fernsehens tätig, wo die Praxis der angestellten Arbeit weiter verbreitet ist.

In der Statistik der KSK werden im Jahr 2021 rund 2.964 Personen in der Berufsgruppe D09, die Bühnenbildner*innen, Kostümbildner*innen, sowie Lichtdesigner*innen und Maskenbildner*innen erfasst. ³⁶ Jährlich werden etwa 100 Personen (99 Personen in Deutschland im Jahr 2020) zu Kostüm- oder Bühnenbildner*in ausgebildet. Etwa 30 % der ausübenden Szenografen*innen haben nicht Szenografie studiert und kommen sondern aus anderen Branchen (Handwerk, Mode, Architektur). ³⁷

Die Anzahl von Kostüm- und Bühnenbildnern*innen in der darstellenden Kunst in Deutschland kann auf rund 3000 Personen abgeschätzt werden. Die genaue Anzahl der Kostümbildner*innen ist nicht bekannt, wohl aber ihr Anteil an den Berufen der Szenografie: Laut

³⁵ Statistik Arbeitsagentur, 2020: Tabelle 1, Berufsgruppe 9461 Berufe i.d. Bühnen- und Kostümbildner*innen
https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1459326&topic_f=beschaeftigung-sozbe-bo-heft

³⁶ Siehe Tabelle der KSK in Anhang.

³⁷ KOHLER Martin für die AG Gagen, BdS, *Erhebung zur Arbeits- und Lebenssituation freiberuflich tätiger Bühnen- und Kostümbildnerinnen*, Universität Potsdam, 2016.

der Studie von 2016, arbeiten rund 30% der Szenografen*innen nur als Kostümbildner*innen, 29% entwerfen Kostüme und Bühne, 35% arbeiten ausschließlich als Bühnenbildner*innen.³⁸

In der französischen Statistik der Sozialversicherungsanstalt AUDIENS werden nur 61 Personen als «Kostümbildner*innen» («créateur/ créatrice de costumes») deklariert, 1.629 Personen sind als «costumièr.e» angegeben. Weil das Wort «costumièr.e» sowohl Kostümbildner*innen als auch Schneider*innen bezeichnen kann, ist es kompliziert, in Frankreich die genaue Zahl der tatsächlichen Kostümbildner*innen zu ermitteln.³⁹

Entwicklung des Arbeitsmarktes

In Frankreich wie in Deutschland wächst die Nachfrage nach Arbeitsplätzen/ Aufträge schneller als das Angebot. Der Soziologe Pierre-Michel Menger analysiert die Entwicklung der Beschäftigung im Bereich der darstellenden Künste, indem er die Entwicklung der projektbezogene Beschäftigungsverhältnisse beobachtet. Innerhalb von fast zwanzig Jahren, hat sich das Beschäftigungsvolumen verdoppelt, die Zahl der Fachkräfte, denen Arbeit zugewiesen wird, hat sich jedoch verdreifacht.

«Zwischen 1987 und 2005 hat sich das Beschäftigungsvolumen ausgedrückt in Arbeitstage-äquivalenten verdoppelt (+118%), die Zahl der Fachkräfte, denen Arbeit zugewiesen wird, hat sich jedoch verdreifacht (+217%) und die Zahl der Arbeitsverträge hat sich verzehnfacht (+985%). Das überraschende Ergebnis ist, dass eine immer größere Zahl von Fachleuten um eine viel langsamer wachsende Nachfrage nach Arbeit konkurriert. Das Ergebnis ist einfach: Künstler und Fachleute in den technischen, technisch-künstlerischen und verwaltenden Berufen dieses Sektors mussten feststellen, dass die Zahl der jährlichen Aufträge stetig zurückging (31%) und dass sie diese Aufträge durch eine Anhäufung von Verträgen erhalten mussten, deren Laufzeit sich verkürzt hat (-80%). Die jährliche Vergütung dieser Verträge ist im Durchschnitt um 24% gesunken, insbesondere in den ersten zehn Jahren (1987-1997).»⁴⁰

In Deutschland ist die Anzahl der Szenografen*innen schneller gestiegen als die der Produktionen. Für die freie Szene liegen derzeit keine Statistiken vor. Statistiken des Deutschen Bühnenvereins für alle geförderten öffentlichen und privaten Theater, Opern und Orchester zeigen einen generellen Anstieg der Produktionen in den letzten 30 Jahren (+740 Aufführungen zwischen 1991 und 2018, d. h. +32%). Der Anstieg war zwischen 1998 und 2008 am stärksten (+15%). Dann verlangsamte er sich (+8% zwischen 2008 und 2018).⁴¹ Unbefristeten Stellen wurden

³⁸ 6% haben ihren Tätigkeitbereich nicht angegeben.

³⁹ https://www.audiens.org/files/live/sites/siteAudiens/files/03_documents/groupe/Etudes/audiens-etude-tableau-bord-stat-emploi-spectacle-vivant-nov2019.pdf, S.68.

⁴⁰ MENGER Pierre-Michel, *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*, Paris, Gallimard-Seuil, 2009.Ch: *L'artiste, l'employeur et l'assureur*. S.724

⁴¹ Siehe Tabelle in Anhang: Statistik der deutschen Bühnenvereine.

gleichzeitig abgebaut (ca. -5.000 Stellen zwischen 1991 und 2018) und das externe künstlerische Personal nahm zu (+47%).⁴²

Gleichzeitig hat sich die Zahl der der Szenografen*innen in 20 Jahren fast verdoppelt.⁴³ Auch die Ausbildung für kreative Berufe hat zugenommen.

In den 1990er Jahren bildeten laut den Interviews nur drei Universitäten und Hochschulen in Deutschland Kostüm- und Bühnenbildner*innen aus (Berlin, Dresden und Hamburg). Mittlerweile sind es 8 Ausbildungsstätten. In Deutschland ist die Anzahl von Kostümbildner*innen damit schneller gewachsen als das Angebot an Kostüm- und Bühnenbildnern*innen.

Nach diesem Überblick über die Theaterlandschaft in Deutschland wird der Beruf des Kostümbildners*in analysiert.

2. Kostümbildner*in, ein Beruf mit verschwommenen Umrissen

Der Beruf des Kostümbildners*in ist jung und rechtlich noch in der Entwicklung. Die Untersuchung seiner geschichtliche Entstehung trägt zu seiner Definition und zum Verständnis von gegenwärtigen Merkmale sowie der Position von Kostümbildner*innen in künstlerischen Teams und innerhalb der Theaterhäusern bei. Beschrieben werden zunächst historische Entwicklungsetappen der Bühnenkostüme auf ästhetischer und wirtschaftlicher Ebene (Eine eingehende historische Untersuchung würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen). Danach werden die aktuelle Aufgaben, Arbeitsphasen und Bedingungen anhand von Interviews beschrieben. Zuletzt wird die Entwicklung des sozialen Schutzes für Bühnen- und Kostümbildner*innen geschildert.

◆ Entstehung des Berufs

Kostümbild wird in der Geschichte der darstellenden Künste sehr selten erwähnt. Es dauerte mehrere Jahrhunderte, bis Kostümgestaltung entstand, wie wir sie heute verstehen: einen Entwurf für alle Kostüme eines Stückes durch (normalerweise) eine Person.

⁴² 6 929 Personen 1991, 10 211 Personen in 2018.

⁴³ Die starke Steigerung zwischen 2001 und 2011 (+1000 Personen, +62%) sollte vorsichtig betrachte werden: Seit dem 1. Januar 2009 besteht die *Allgemeine Krankenversicherungspflicht*, demnach sich alle Personen mit Wohnsitz in Deutschland bei einem in Deutschland zugelassenen Krankenversicherer gegen Krankheitskosten versichern müssen. Höchst vermutlich waren vor 2009 einige Kostüm- und Bühnenbildner*innen nicht versichert und daher in der Statistik der KSK nicht berücksichtigt. Die Steigerung hat zwischen 2011 und 2021 nachgelassen (+300 Personen, +11%) . (es gab 1604 Szenografen in 2001, 2694 in 2011 und 2964 in 2021.)

Kostümgestaltung wird erstmals in Rahmen königlichen und fürstlichen Aufführungen erwähnt. Seit der Renaissance zeigen Herrscher ihre Macht durch prestigeträchtige Vorstellungen, die Gesang, Ballett, Spiele, Musik, Maschinen, majestätische Bühnenbilder und Kostüme für Hunderte von Teilnehmern kombinieren. Elisabeth I., Maximilian II., Leopold I., Ludwig XIV. bestellen Stücke an denen sie auch teilnehmen und die ihnen eine übermenschliche Kraft zuschreiben. Anerkannte vielseitige Künstler (Architekt, Theateringenieur, etc.) wie Arcimboldo (Italien), Inigo Jones (England), Lodovico Ottavio Burnaccini (am Hof von Leopold I.) werden beauftragt, Bühnenbilder und Kostüme zu entwerfen. Kostüme unterscheiden sich von zeitgenössischer Kleidung, sie sind allegorisch oder haben einen antiken Einfluss.⁴⁴

Bis ins 20. Jahrhundert nutzen in Europa sowohl Wandertruppen als auch feste Theater Kostümteile aus diversen Quellen. Kostümen werden entweder gespendet (Hofkleidung), gekauft oder angefertigt. Anne Queguiner analysierte die Register der vom 16. bis 19. Jahrhundert finanzierten französischen Truppen und beschrieb folgenden Praktiken:

«Drei Praktiken scheinen während dieser Zeit Bestand zu haben: Kaufen, Verkaufen, Mieten. (...) Schauspielern leihen oder vermieten Kostüme von Theatern oder sich gegenseitig; als letztes Mittel kaufen sie sie ein (...) Kostüme können auch über «Direktverkäufer» ausgeliehen werden.»⁴⁵

Kostüme liegen in der Regel in der Verantwortung der Darsteller*innen und die Wiederverwendung ist üblich. Die Schauspieler*innen wählen ihre Kostüme meist selbst aus:

«In den meisten Fällen kümmern sich die Schauspieler um alle technischen Details (Schnitt, Modell, Stoffe, Farben). Die Kostüme, die als eigenständiger Teil des Spiels betrachtet werden, liegen in dieser Hinsicht in der Verantwortung des Schauspielers.»⁴⁶

Es gibt daher eine ganze Kostümökonomie außerhalb von Theatern und Opernhäusern, die in Paris bis in die 1990er Jahre dauerte (Werkstätten und Privatbestände). Die Herstellung von Kostümen in den Theatern erstmals eine Ausnahme:

«Für neue Stücke lässt man die Kostüme nach und nach herstellen. Vom Theater oder von den Schauspielern gekauft, werden sie dann ausgeliehen oder gehören zu den Rollen. Sie werden von dem Theater gekauft, wenn der Schauspieler stirbt.»⁴⁷

So verfügte im 17. Jahrhundert die 1680 gegründete Truppe «Comédie Française» über einen Kostümfundus. Zu diesem Zeitpunkt wurden bereits Fragen zur Verwaltung dieser Ressource gestellt:

⁴⁴ BURDE Julia, *Das Bühnenkostüm, Aspekte seiner historischen Entwicklung*, in VON GERKAN Florence, GRONEMEYER Nicole, *Lektionen 6, Kostümbild*, Theater der Zeit, 2016.

⁴⁵ QUEGUINER Anne, *Les pratiques du costume de théâtre (fin XVII-XIX siècle)* dans *Art et usages du costume de scène*, éditions Lampsaque, 2007, S.202 und 211-212

⁴⁶ Ibid, S.202

⁴⁷ Ibid, S.214

«Ab 1680, während der Wiedervereinigung der drei Pariser Theatertruppen, musste die Comédie française eine große Menge an Kostümen im «Bekleidungshaus» unterbringen. Die Hauptschwierigkeit für die Truppe liegt in der Lagerung.»⁴⁸

Im 18. Jahrhundert entwickelten sich im deutschsprachigen Raum feste Nationaltheatern, in denen bereits einige Schneider, Gewandmeister und «Bühnen und Kostümen Inspektoren» (vermutlich Abteilungsleiter) tätig waren.⁴⁹ Wie in Frankreich stand der Vorrat an Kostümen Schauspielern*innen zur Verfügung, die sonst Geld für den Kauf oder die Herstellung neuer Kostüme erhielten. Von vielen Menschen beeinflusst, blieb die Ästhetik der Stücke daher sehr lange heterogen. Unterschiedliche persönliche Kriterien von Geschmack, Komfort oder Prunk wurden bei der Kostümauswahl von den Darstellern*innen berücksichtigt.

Ende des 18. Jahrhunderts entstand in Frankreich wie auch in den deutschsprachigen Königreichen, Herzogtümern und Fürstentümern ein bürgerliches Theater und Werke, die zeitgenössische Ideen widerspiegelten. Das Spiel wurde naturalistischer; Die Kostüme galten (dann) als dramaturgische Elemente und Teil der psychologischen Konstruktion der Figuren. Alte Stereotypen wurden aufgegeben, Kostüme stellten nun eine Stimmung und bestimmte Charaktere dar:

«Der erste Blick, den die Öffentlichkeit auf die Schauspielerin wirft, muss sie auf den Charakter vorbereiten, den sie entwickeln wird», schrieb die Schauspielerin Mlle Clairon im Jahr 1799.⁵⁰

Dramatiker (zB Beaumarchais, Voltaire) strebten nach mehr Plausibilität und Homogenität. Die Kostümforschung faszinierte Maler, Gelehrte, Schriftsteller und Schauspieler, die sich in Salons trafen. In Frankreich meinte der «gewöhnliche Kostümbildner der Prinzen» Pierre Nicolas Sarrasin in den 1770er Jahren, dass man neben dem «Gewandmeister» einen «Kostümzeichner», einen Maler brauche. Maler kennen die Kostümkunde tatsächlich gut:

«Die Kostümdebatte hat tatsächlich Maler viel früher als Schauspieler betroffen. Ab dem 17. Jahrhundert erkannte die Akademie für Malerei und Bildhauerei das Kostüm als einen der grundlegenden Elemente der bildlichen Wahrhaftigkeit.»⁵¹

Mit dem Anstreben nach Realismus behauptete sich auch die Position des «Regisseurs» (oft ein Schauspieler in der Truppe oder ein Dramatiker). Diese neuen Teamleiter forschten selbst oder luden Hofzeichner (Architekten, Historienmaler) ein, die Bühne und die Kostüme zu entwerfen.⁵² Der Regisseur übernahm die Verantwortung für alle auf der Bühne auftretenden Elemente (Bühnenteile, Kostüme, Schauspiel, Figuration) und setzte seine Kostümvorstellung nach und nach durch, nicht ohne Konflikte mit den Darstellern.⁵³ Historismus war im 19. Jahrhundert in Mode, historische

⁴⁸ Ibid

⁴⁹ BURDE Julia, *Das Bühnenkostüm, Aspekte seiner historischen Entwicklung*, 2016.

⁵⁰ Ibid

⁵¹ LEDBURY Mark, VOISIN Olivia, *De l'étoffe au costume, Rêves et réalités au XVII siècle*, dans *L'art du costume de la comédie française*, Editions Bleu autour, 2011, S.22-23

⁵² BURDE Julia, *Das Bühnenkostüm, Aspekte seiner historischen Entwicklung*, 2016.

⁵³ WINFRIED Klara, *Schauspielkostüm und Schauspieldarstellung, Entwicklung des deutschen Theaters im 18. Jahrhundert*, Selbstverlag der Gesellschaft für Theatergeschichte, Berlin 1931, zitiert von BURDE Julia

«Wahrhaftigkeit» wurde zum Qualitätsmerkmal und zum idealen Kriterium. Für August Wilhelm Schlegel, dem Theoretiker der Romantik, ermöglichte die historische Wahrheit, den Geist eines Volkes oder einer Epoche zu verstehen. In Frankreich gab der Historiker und Naturforscher Aubin Louis Millin de Grandmaison 1806 eine Definition vom dem Begriff «Kostüm», die diesen Idealen entsprach:

«Begriff, unter dem man die genaue Beobachtung dessen versteht, was je nach Zeit das Genie, die Ängste, die Gesetze, den Geschmack, den Reichtum, den Charakter und die Gewohnheiten eines Landes erkennen lässt, wo man die Szene einer Gemälde, eines Flachreliefs oder eines dramatischen Werks setzt.»⁵⁴

Die Erforschung historischer Kostüme und die Zusammenarbeit zwischen Malern und Schauspielern nahm zu: Der Historienmaler Jacques Louis David beispielsweise beriet den Schauspieler Talma bei der Gestaltung seiner Kostüme. Die Pariser Oper schuf den Posten des «Kostümzeichner». Diese Person entwarf Kostüme für alle Inszenierungen und griff dabei auf historische Ikonographie zurück. Diese einzigartige Position wurde bis 1914 beibehalten.

Die Presse des 19. Jahrhunderts beschrieb die Kostüme sehr genau und wies auf die Gemälde hin, von denen der «Kostümzeichner» inspiriert wurde. Abhängig von den Stücken war die Ästhetik der Stücke von römischer, orientalischer, spanischer, türkischer Inspiration... Dieser Umgang mit Kostümen entsprach *«der Idee eines Theaters, das weniger ein Ort des Vergnügens als ein Bildungsraum ist»*.⁵⁵

Das Realismus setzte sich aber nicht überall durch. Im Opernbereich gefielen noch fabelhafte Kostüme, Operetten blieben extravagant und fantasievoll. Und romantische Theaterautoren lehnten *«eine mimetischen Reproduktion der Realität ab, die antipoetisch ist»*. Sie plädierten für einfache Kostüme, die nicht vom Schauspiel ablenken; sie lehnten das Spektakuläre und die Pracht historischer Dramen ab: *«Was zu real, zu detailliert ist, verhindert den Traum, friert die Vorstellungskraft des Zuschauers ein.»⁵⁶* Sie suchten nach einem ästhetischen Ideal, das *«das gesamte Werk»⁵⁷* umfasst. Erst im 20. Jahrhundert, setzte sich diese Vorstellung vom Gesamtkunstwerk mit der Suche nach originellen und kohärenten Ästhetiken durch. Die Ambitionen nach historischen und wahrhaften Kostümen erschwerte die Wiederverwendung von alten Kostümen. Außerdem wurden in Paris zum Beispiel prunkvolle Opernproduktionen gewünscht:

«Als Dr. Véron 1831 zum Direktor der Oper berufen wurde, war er durch seine Vorgaben verpflichtet, «die Oper in dem für diese nationale Oper geeigneten Prunk und Luxus zu erhalten». Infolgedessen wurde das Wiederverwertungssystem aufgegeben, das unter dem ersten

⁵⁴ AUBIN.L, MILIN L, Dictionnaire des Beaux Arts , T.IV, octobre 1776, S.74-75

⁵⁵ LEDBURY Mark, VOISIN Olivia, *De l'étoffe au costume, Rêves et réalités au XVII siècle*, dans *L'art du costume de la comédie française*, éditions bleu autour, 2011, S.24.

⁵⁶ REUTER Francesca, *Le costume de scène selon les écrivains romantiques allemands*, dans *Art et usages du costume de scène*, éditions Lampsaque, 2007 S.186.

⁵⁷ Ibid, S.178.

Kaiserreich und sogar zu Beginn der Restauration so häufig verwendet wurde. Die Werke müssten mit neuen Dekorationen und Kostümen ausgestattet werden.»⁵⁸

Die Kosten für die Herstellung von Kostümen explodierten. Darsteller*innen forderten, dass Theater und Opernhäuser die Kostüme bezahlen. So sicherten die Theater im Laufe des 19. Jahrhunderts in Frankreich wie im deutschsprachigen Raum nach und nach die Herstellung von Kostümen auf ihre Kosten und stellten mehr Gewandmeister*innen und Schneider*innen ein. Dies betraf laut Knut Lennartz zunächst nur Männerkostüme, Schauspielerinnen blieben länger wirtschaftlich für ihr Kostüm verantwortlich und ein als «nicht-elegant» Kostüm konnte eine Entlassung rechtfertigen.⁵⁹

1923 wurde in Deutschland die Frage des Kostüms durch eine Klausel im Normalvertrag endgültig geregelt: Das Unternehmen (das Theater) muss den Darstellern*innen Kostüme zur Verfügung stellen, mit Ausnahme von Unterwäsche, sowie Straßenkleidung für zeitgenössische Produktionen und Abendkleidung für Konzerte. Auch in Frankreich waren die Darstellern*innen noch einige Jahrzehnte lang für zeitgenössische Kostüme selbst verantwortlich. In Paris ließen sich die Schauspielerinnen ihre Kostüme manchmal von Haute-Couture-Häusern anfertigen; Mode und die Bühne beeinflussten sich gegenseitig; es gab ein «*permanentes Hin und Her zwischen Mode und Theater*».⁶⁰ Im 20. Jahrhundert gewann das Kostümbild an Originalität und künstlerischer Anerkennung.

«In der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts setzen die Regisseure ihre Wahl allmählich auf einzigartige Weise durch: klassische Texte werden nach und nach verschiedenen Experimenten unterworfen, die von philologischen Untersuchungen bis zur Aktualisierung, von der paradoxen Lesart bis zur Historisierung reichen.»⁶¹

Die Theater und Opernhäuser beriefen eine Vielzahl von Regisseuren, darunter auch ausländische. Die Ästhetik der russischen Ballette beeindruckte das europäische Publikum und beeinflusste die bildende Kunst und die Mode. Kostümbilder entwickelten sich in mehrere Richtungen und integrierten Elementen aus verschiedenen Epochen und Ursprüngen. Abstraktion, Dekonstruktion, Zitate prägten neue Ästhetiken. Der Direktor der Pariser Oper, Jacques Rouché zum Beispiel, führte 1914 ein zeitgenössisches und internationales Repertoire ein. Er schlug Regisseuren bekannte Künstler*innen (Maler*innen, Grafiker*innen, Modedesigner*innen) für die Gestaltung der Bühne und Kostüme vor, wie zum Beispiel Picasso, Bracque, Paul Poiret, Erté, Coco Chanel, André Masson, Raoul Dufy, André Derain etc. Rouché plädierte zum Beispiel für eine ästhetische Einheit:

⁵⁸ WILD, Nicole, *Décor et costumes du XIXème siècle*, tome 1, Éditions de la Bibliothèque nationale de France, 1987, introduction, <https://books.openedition.org/editionsbnf/948>

⁵⁹ LENNARTZ Knut, *Die Toilettenkünstlerinnen*, in der Zeitung *Die Deutsche Bühne*, Bd2-2003. Zitiert von BURDE, Julia.

⁶⁰ SANJUAN Agathe, *Les costumes au XXème siècle, La reconnaissance du costumier comme créateur*, in *L'art du costume de la comédie française*, Editions Bleu Autour, 2011, S.66.

⁶¹ PROST Brigitte, *Le costume-commentaire du monde, Témoin ou baromètre d'un certain rapport au temps, à l'histoire et à la mémoire*, in *Art et usages du costume de scène*, éditions Lampsaque, 2007, S.119.

«Kostüme müssen in enger Abstimmung mit dem Bühnenbild konzipiert werden. Maler, Bühnen- und Kostümbildner arbeiten zusammen, damit das skulpturale und farbenfrohe Aussehen der Schauspieler oder Statisten mit den Linien und Farben der allgemeinen Dekoration verschmelzen.»⁶²

Die Begriffe «Gesamtkunst» und «künstlerischen Teams» entwickelten sich in Europa. Auch Roland Barthes beschrieb 1955 die Arbeit des Kostümbildners oder der Kostümbildnerin als eine Funktion im Dienste des gemeinsamen Werks und definierte ein «gutes Kostüm» als eines, das sich in die allgemeine Ästhetik der Aufführung einfügt und gleichzeitig etwas bedeutet:

«Kurzum, das gute Theaterkostüm muss materiell genug sein, um zu bedeuten, und transparent genug sein, um keine Parasitenzeichen zu konstituieren. (...) Das Kostüm muss jenes seltene Gleichgewicht finden, das hilft, den theatralischen Akt zu lesen, ohne diesen mit irgendeinem parasitären Wert zu belasten; es muss auf jeden Egoismus, jedes Übermaß und allen guten Absichten verzichten; es muss in sich selbst unauffällig sein, aber es muss auch existieren: die Schauspieler können ja nicht nackt gehen! Es muss sowohl materiell als auch transparent sein: es muss gesehen, aber nicht betrachtet werden.»⁶³

Der Beruf des Kostümbildners*in entstand im XIX Jahrhundert und steht bis heute oft im Schatten der Regie.

Das um 1900 entstandene «Regietheater» wurde im Laufe des 20. Jahrhunderts immer stärker. Das öffentliche Interesse verlagerte sich von den Werken auf die Inszenierungen. Die Regisseure (meistens männliche Schauspieler,) interpretierten die Werke auf ihre eigene Weise und gaben ihnen einen besonderen Stil. Sie setzten sich als alleinige künstlerische Leiter durch und wählten die Kostüm- und Bühnenbildner*innen aus, die «ihr» künstlerisches Team bildeten. Eine starke Hierarchie entwickelte sich besonders ab den 1970er Jahren:

«Der Regisseur ist zum starken Mann des kreativen Teams geworden, das sich aus Künstlerpersönlichkeiten zusammensetzt, mit denen er zu arbeiten gewohnt ist und die seiner szenografischen Ästhetik entsprechen. Es ist nicht mehr der Theaterdirektor, der die Bühnen- und Kostümbildner vorschreibt, wie es Jacques Rouché, Maurice Lehmann oder Georges Auric zu ihrer Zeit taten (die Direktoren der Pariser Oper); ihre Auswahl ist Sache des Regisseurs. Auf diese Weise werden Künstlerfamilien gebildet.»⁶⁴

Gleichzeitig wurden Regisseure mit der künstlerischen Leitung oder sogar mit der Generaldirektion von Theatern betraut. Sie wurden auch Gründer zahlreicher unabhängiger oder privater Unternehmen, die sie manchmal leiteten. So entstand ein System der Machtkonzentration rund um die Figur des

⁶² ROUCHÉ Jacques, *L'Art théâtral moderne*, S.10, zitiert in *Habiller L'opéra, costumes et ateliers de L'opéra de Paris*, catalogue d'exposition du CNCS, Silvana Editoriale, 2019.

⁶³ BARTHES Roland, *Les maladies du costume de théâtre*, Théâtre populaire, n° 12, mars-avril 1955 ; repris dans *Essais critiques*, Paris. Ed. du Seuil, 1964, S.53-62.

⁶⁴ KAHANE Martine, PINASA Delphine, *Habiller L'opéra, costumes et ateliers de L'opéra de Paris*, Silvana Editoriale, 2019, S.126.

Regisseurs.⁶⁵ Diese Konstellation besteht auch heute noch, und wir werden sehen, dass die Position des Regisseurs oder der Regisseurin die anderen Mitglieder des künstlerischen Teams überschattet, die oft eher als Ausführende/Assistenten als eigenständige Künstler*innen betrachtet werden. Denn auch wenn ästhetische und dramaturgische Entscheidungen aus einer engen Zusammenarbeit zwischen Regisseuren*innen und Szenografen*innen hervorgehen, werden sie doch meist den Regisseuren*innen zugeschrieben (wie die Kommentare von Claudia Blank, Kuratorin der Ausstellung «Regie Theater» im Münchner Theatrumuseum bezeugen⁶⁶). Die Hierarchie drückt sich auch in den Honorarunterschieden aus.

In den deutschsprachigen Theatern hält sich die Tradition des einzelnen Ausstatters*in länger als in den französischen Institutionen. Diese Funktion ist bis in die 1990er Jahre üblich. Gleichzeitig entwickelt sich das Konzept des künstlerischen Teams, und die großen Regisseure luden Szenografen*innen ihrer Wahl ein. Seit den 1970er Jahren wird die Ausstattung nach und nach von Selbständigen Szenografen*innen übernommen.

Die Szenografin 17, hat diese Entwicklung miterlebt:

«Ich habe in meinen Anfängen noch Ausstatter gekannt, die in den 60'ern und bis in die 70'er Jahre hinein in fester Anstellung auch an kleineren Theatern um die 30 Produktionen pro Spielzeit 'bedient' haben. Als städtische Angestellte oder Staatsbeamte, unter Umständen bis in den Ruhestand... Da wurde für ganz viele Abonnenten ganz viel unhinterfragt gespielt! Was für Regisseure und Bildner eine eher handwerkliche und 'werktreue' Herangehensweise war, hat sich über die letzten Jahrzehnte zu einem persönlicheren, künstlerischen Prozess entwickelt, der neue Arbeitsbedingungen braucht und viel mit parallelen Entwicklungen im Film, in der bildenden Kunst und interessanten technischen Neuerungen zu tun hat. Zudem wurde das Theater ab der 60'er Jahre, später dann auch das Musiktheater, zunehmend Teil der aktuellen politischen Debatte. Demzufolge gab es mehr Öffnung nach außen, mehr Gastengagements, mehr Freiberufler. Wiewohl in Deutschland, Österreich und der Schweiz Theater und Opernhäuser neben Schulen und Spitälern (noch) selbstverständlicher Bestandteil und wichtiger Arbeitgeber des öffentlichen städtischen Lebens sind und sein sollten, wurde mit zunehmender wirtschaftlicher Liberalisierung das Geld in den Kommunen knapp. Das künstlerische Personal fiel dem Rotstift als erstes zum Opfer.»⁶⁷

In der Deutschen Demokratischen Republik bleibt die Festanstellung bis zur Wiedervereinigung Deutschlands die Regel. Die Szenografin 10 beschreibt die Tradition des 3 Jahres- Erstanstellung Vertrags und der festen Stellen:

⁶⁵ SCHMIDT Thomas, *Macht und Struktur im Theater, Asymmetrien der Macht*, Edition Springer, 2019.

⁶⁶ Ausstellung *Regie Theater, eine deutsch-Österreichische Geschichte*- 17.7.2020 – 1.8.2021, Deutsches Theatrumuseum
<https://www.youtube.com/watch?v=iXAiXL7FdUM&t=6s>,
<http://www.deutschestheatrumuseum.de/>

⁶⁷ Kostümbildnerin 17, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), Ausstattungsleiterin (8 Jahren), mit Sitz in Österreich, seit 30 Jahren international tätig.

«Wir wurden damals in der DDR «verschaukelt»: Du gehst dahin. Gefragt wurden wir nicht und so sind wir manchmal in der Provinz gelandet und haben uns «hoch» berühmt gearbeitet. (...) Auch bin ich für 3 Jahresverträge, festangestellt gewesen. Ich hatte zufällig einen anderen Bühnenbildner bei einer Assistenz während des Studiums kennen gelernt, der mich unbedingt in Berlin wollte und wir sind zum Kulturminister der DDR gegangen, bis ich aus meinem 3 Jahres-Erstanstellung- Vertrag nach dem Studium raus kam und mit ihm am Deutschen Theater in Berlin zusammen arbeiten konnte.»⁶⁸

Das System der darstellenden Künste funktionierte in der DDR ähnlich wie das heutige Bildungssystem in Frankreich: Der Staat schickt die Mitarbeiter*innen zu den freien Stellen. Die Szenografin 10 beschreibt außerdem, wie die Zahl der Studienplätze an der Universität nach den Bedürfnissen des Marktes angepasst wurde : in ihrer Klasse waren sie 4 Studenten*innen.

Heute sind Stellen für «Ausstattungsleiter*innen» rar; Die Szenografie wird meist von selbständigen Künstlern*innen entworfen. Die Gestaltung von Kostümen und Bühnenbildern wird entweder von zwei verschiedenen Personen (häufigster Fall bei großen Opern- und Ballettaufführungen) oder von einer Person (häufigster Fall bei Theaterstücken, in Deutschland) übernommen.

◆ Was ist Kostümbild heute?

Definition durch Profis

Wie definieren Fachleute ihre Arbeit und die erforderlichen Fähigkeiten?

Die von Kostümbildnern*innen am häufigsten genannten Fähigkeiten sind Psychologie und Dramaturgie. Kunst und Handwerk werden als Werkzeuge präsentiert, um Ideen zu vermitteln. Kostümbildner*innen verstehen sich nicht als Künstler*innen, die eine rein persönliche Vision verteidigen, sondern sie «interpretieren» ein Werk im Kollektiv. Manche sagen, sie seien «im Dienst» eines Projekts, der Darstellern*innen, eines Teams oder einer gemeinsamen Arbeit. Es gibt eine Form von Demut, die Katharina Kromminga in ihren Studie schon beobachtet hat. Viele Befragten beschreiben eine «Zusammenarbeit mit» oder eine «Unterstützung» der Schauspielern*innen, Sängern*innen und Tänzern*innen.

*«Ich empfinde die Arbeit vor allem als eine Kollektivkunst. (...) Ein großer Teil der Arbeit ist psychologischer Natur. Zu schauen, was die Spieler*innen brauchen, um mit der Rolle eins zu werden, was unterstützt ihre Figur, was stört, oder erschlägt sie.*

⁶⁸ Kostümbildnerin 10, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), mit Sitz in Deutschland und Frankreich, seit 31 Jahren international tätig.

Je nach Produktion ist der künstlerische Anteil größer, das ist sehr unterschiedlich. Ich denke, dass ich ein ausgeprägtes dramaturgisches Denken habe, deswegen es auch oft vorkommt, dass ich die Kunst etwas zurückstecke für das große Ganze.»⁶⁹

Psychologie ist sehr wichtig für die Analyse der Bühnencharaktere, aber auch für Teamwork und Eigenwerbung. Die Frage «*Welche Fähigkeiten oder Eigenschaften sind für diesen Beruf wichtig?*» wird beantwortet:

«Ganz viel Psychologie. Man muss mit jedem einen Weg der Kommunikation finden, muss verschiedenste Leute begeistern, motivieren, manchmal schlichten. Eine gute Fachkenntnis ist heute ziemlich wichtig. Selbstvermarktung ist ein ganz großes Thema.»⁷⁰

Die Befragten nennen folgende Eigenschaften, Fähigkeiten, Fertigkeiten oder Kenntnissen, die für ihre Arbeit erforderlich sind:

- Wissen über Kunstgeschichte, Kostüme, Mode und soziale Praktiken,
- einen starken Sinn für Dramaturgie,
- Interesse an der Psychologie und eine große Neugierde für den Menschen,
- Kenntnisse über Materialien und Produktionstechniken,
- Zeichenkenntnisse oder Beherrschung von Fotomontageprogrammen,
- zwischenmenschliche und Managementfähigkeiten,
- Grundkenntnisse in Rechnungswesen und Buchhaltung.

Emotionale Qualitäten :

- Einfühlungsvermögen und Entschlossenheit,
- Ausdauer, Stehvermögen, Stressresistenz,
- Anpassungsfähigkeit und Optimismus.

Um als Kostümbildner*in arbeiten zu können, sind neben den Kenntnissen und Fähigkeiten, die für die kreative Arbeit erforderlich sind, auch zwischenmenschliche und organisatorische Fähigkeiten, Ausdauer und Optimismus notwendig. Außerdem sind für die Teamarbeit, die Anpassung an neue Umstände, das wiederholte Aushandeln von Verträgen, die unregelmäßige soziale Beziehungen, die berufliche Unwägbarkeiten usw. von wesentlicher Bedeutung.

In Deutschland wie in Frankreich werden laut der Interviews die für die Verwaltung und Durchführung eines Projekts erforderlichen Fähigkeiten (Arbeitszeit, Budget, Gehalt) sowie Techniken der Selbstvermarktung während der Ausbildung oder des Studiums kaum vermittelt.

⁶⁹ Kostümbildnerin 24, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper, Film), Ausstattungsleiterin (aktuell seit 1 Jahr), seit 11 Jahren international tätig.

⁷⁰ Kostümbildner 25, Kostüm- und Bühnenbildner (Schauspiel, Oper, Tanz, Musical), Ausstattungsleiter (2 Jahren), mit Sitz in Deutschland, seit 6 Jahren tätig.

Diese Fähigkeiten werden vor allem in der Praxis erworben.

Grund- und Fortbildung

In Deutschland und Österreich bieten 12 öffentliche Hochschulen und Universitäten ein Studium im Bereich Kostümbild an. Nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit sind im Jahr 2020 in Deutschland 99 Personen als Auszubildende in den szenografischen Berufen gemeldet. Die meisten Institutionen bieten Bühnen- und Kostümbild als einen Ausbildungsgang an.

Techniken der Kostümherstellung haben in manchen Einrichtungen einen größeren Platz im Lehrplan, wie zum Beispiel an der Hochschule für bildende Künste in Dresden. Hier werden parallel zu dem Studium zu Bühnen und Kostümbildner*innen, Ausbildungen zu Gewandmeister*innen und Maskenbildner*innen angeboten. Der Studiengang an der Hochschule für angewandte Wissenschaften in Hamburg zeichnet sich durch die Untergliederung in die Studienrichtungen Modedesign, Kostümdesign und Textildesign. An der Universität der Künste in Berlin gibt es Kostümbild im Theater und Film als eigenständiges Studienfach.

Viele Kostümbildner*innen kommen aus dem handwerklichen Bereich (Gewandmeister*innen oder Schneider*innen) oder Modedesign. Im Jahr 2015 verfügten 70% der Bühnen- und Kostümbildner*innen über eine spezialisierte Hochschulausbildung im Bereich Bühnen- und Kostümbild, 30% kamen aus anderen Bereichen.⁷¹

In Deutschland gibt es keine Regelung für die Weiterbildung von freiberuflichen Kostüm- und Bühnenbildner*innen und nur wenige Weiterbildungsmöglichkeiten.

Die Technische Universität in Berlin bietet ein zweijähriges Masterprogramm im Bühnenbild (Studiengang Bühnenbild_Szenischer Raum). Das Institut für Film- und Fernsehberufe in Berlin⁷² oder die Internationale Filmschule in Köln⁷³ bieten manchmal Spezialisierungmodule an. Um diese Lücke zu schließen, veranstalten Berufsverbände wie der Bund der Szenografen und die Gtkos (Gesellschaft der Theaterkostümbildner)⁷⁴ kurze Workshops zu verschiedenen Themen, die ihre

⁷¹ BUND DER SZENOGRAFEN, KOHLER Martin, *Erhebung zur Arbeits- und Lebenssituation freiberuflich tätiger Bühnen- und Kostümbildnerinnen*, Universität Potsdam, 2016.

⁷² Institut für Schauspiel, Film-, Fernsehberufe ISFF, <https://www.isff-berlin.eu/>

⁷³ <https://www.filmschule.de/lehre/studium/>

⁷⁴ <https://www.gtkos.com/>

Mitglieder für wichtig halten (Zeichensoftware, Produktionstechniken, Management, Steuern, Kommunikation usw.).

In Frankreich ist die Situation anders. Die Ausbildung von Kostümbildner*innen und von Bühnenbildner*innen sind voneinander getrennt.

Nur an der Schule des «Théâtre National de Strasbourg» können beiden Berufe parallel studiert werden.⁷⁵ Die ENSATT (École Nationale Supérieure des Arts et Techniques du Théâtre) bietet einen Masterstudiengang «Kostümkostümbild» an.⁷⁶ Andere Ausbildungsgänge kombinieren kreative und handwerkliche Kenntnisse, wie das DN MADE (Diplôme National des Métiers d'Art et du Design), das in 13 Hochschulen angeboten wird.⁷⁷

Szenografen*innen, wie andere Angestellte, haben ein Recht auf Weiterbildung und Zugang zu Fortbildungen, die entweder durch ihrem persönlichen Weiterbildungskonto (CPF, Compte Personnel de Formation)⁷⁸ oder von dem Weiterbildungsinstitut der darstellenden Künste (AFDAS, Assurance Formation des Activités du Spectacle)⁷⁹ finanziert werden können.

Die ENSATT bietet Fortbildungen an, die Fachleuten ermöglichen, innerhalb einer Spielzeit ein Diplom im Kostümbild, Bühnenbild, Lichtdesign oder Ton zu erwerben.

Die Assistenzstellen: Ausbildung und Einstieg

An deutschen öffentlichen Theatern gibt es die Arbeitsstelle des/der Bühnen- und Kostümbildassistent*in. Diese befristeten und verlängerbaren Jobs von 2 Jahren, werden oft von Personen besetzt, die gerade ihr Studium abgeschlossen haben, und ihre erste Erfahrungen der Praxis sammeln. Assistenten*innen fungieren als Bindeglieder zwischen den eingeladenen Szenografen*innen und der Werkstätten des Hauses. Normalerweise (auch wenn einige Theater diese Funktion vergessen haben) ermöglichen diese Positionen Anfänger*innen, eigene Bühnen-

⁷⁵ <https://www.tns.fr/la-formation>

⁷⁶ <https://www.ensatt.fr/formation/conception-costume/>

⁷⁷ <https://www.onisep.fr/Ressources/Univers-Formation/Formations/Post-bac/dn-made-mention-spectacle>

⁷⁸ Das CPF (persönliches Weiterbildungskonto) betrifft die Angestellten des privaten Bereichs. Kostümbildner gelten in Frankreich als Kurzeitangestellte und haben deswegen ein Weiterbildungskonto. Die Konten werden über Beiträge der Arbeitgeber finanziert.

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/droits>

⁷⁹ Die AFDAS (Bildungsversicherung der darstellenden Künste) wurde 1972 gegründet.

Um einen Antrag zur Finanzierung bei der AFDAS zu stellen, muss man seit mindestens 2 Jahren in den darstellenden Künste tätig sein und 88 Arbeitsstunden gearbeitet haben. Wenn die Weiterbildung bewilligt wird, übernimmt die AFDAS die Kosten der Ausbildung sowie einen Anteil der Reisekosten und der Übernachtungskosten. Man kann entscheiden, ob man sein Arbeitslosengeld während der Weiterbildung weiter erhalten möchte.

<https://www.afdas.com/particuliers/services/financement/intermittents/votre-acces-a-la-formation>

oder Kostümbilder zu gestalten (bei Produktionen mit Regieassistenten oder mit Gastregisseuren) und so für sich selbst zu werben und ein Team oder ein Netzwerk aufzubauen.

Die Assistentenstellen werden nach und nach gestrichen, um Einsparungen zu erzielen; so hat der befragte Direktor A bei seinem Amtsantritt zunächst alle Assistentenstellen gestrichen. Angesichts des Chaos dieser Entscheidung musste er anschließend die Hälfte der Stellen wieder beleben. Diese Situation ist kein Einzelfall; die Assistenten*innen arbeiten derzeit an vielen Produktionen gleichzeitig und haben nicht unbedingt die Möglichkeit, Kostüm- und Bühnenbilder*innen so gut wie früher zu unterstützen, noch selber Stücke auszustatten. Der Bund der Szenografen (BdS) fordert die Rückkehr von Assistenten an die Theater.

Diese Stellen werden allerdings heutzutage nicht mehr von Anfängern*innen als attraktiv empfunden. Eine Professorin für Kostümbild weist darauf hin, dass ihre Studenten*innen sich nicht mehr für eine Karriere an öffentlichen Theatern interessieren, die als zu hierarchisch angesehen werden, und die freie Szene bevorzugen.

Die Assistenz wird in bestimmten Häusern auch in Form von einmaligen Aufträgen praktiziert. So beginnen viele Szenografen*innen ihre Karriere mit einem mehrjährigen Wechsel zwischen Assistenz- und eigenen Projekten (nach Angaben der Befragten zwischen 2 und 7 Jahren).

In Frankreich sind Assistentenstellen sehr selten (nur in Opernhäusern). Eine Studie durchgeführt von Gewerkschaft «Union des Scénographes» (UDS) zeigt, dass nur 20% der Kostümbildner*innen mit Assistent*innen arbeiten.⁸⁰ Die UDS fordert deren Entwicklung für einen besseren Einstieg auf dem Arbeitsmarkt.

Fachgebiete und Zuständigkeiten

Um den Beruf (und damit die Verhandlungsthemen und Anforderungen) von Kostümbildner*innen umfassend zu verstehen, ist es wichtig die Aufgaben und Arbeitsschritte genau zu schildern. Diese Beschreibung resultiert aus Interviews und Artikeln; sie entspricht unterschiedlichen Realitäten. Die kreative Arbeit unterscheidet sich natürlich je nach Künstlerteams, Umständen und Ländern.

⁸⁰ UNION DES SCÉNOGRAPHES, *Bilan enquête 2021 états des lieux des revenus pratiqués pour les métiers de scénographe et créateur costumes*, <https://www.uniondesscenographes.fr/actu/spectacle-vivant/bilan-enquete-2021-etats-des-lieux-des-revenus-pratiques-pour-les-metiers-de-scenographes-et-createur-costumes/>

Die französische Gewerkschaft Union des Scénographes bietet eine interessante Berufsbeschreibung mit zwei parallel Tätigkeiten :

- künstlerische Schaffen (ästhetische und dramaturgische Entscheidungen),
- Betreuung der Produktion des künstlerischen Projekts (Kommunikationsarbeit mit den Werkstätten, Management).

Recherche, Szenario und Entwürfe

Derzeit sind es in Frankreich wie in Deutschland vor allem die Regisseure*innen und Choreografen*innen, die «ihr» künstlerisches Team bilden. Diese besteht aus Bühnen- und Kostümbildnern*innen, sowie Videomacher*innen. Dazu zählen in Frankreich auch Lichtdesigner*innen, Tontechniker*innen, manchmal Maskenbildner*innen. In Deutschland unterliegen diese Bereiche meistens den künstlerischen Entscheidungen vom Kostüm- und Bühnenbildner*innen und Regie.

Die erste Entwurfsphase ist je nach Team mehr oder weniger individuell. Es beginnt üblicherweise mit der Analyse eines bestehenden Werks (Text, Musik). Diese erstreckt sich auf das Lesen von Sekundärliteratur und das Konsultieren anderer Werke im Zusammenhang mit dem Kontext. Einige Stücke werden während der Proben geschrieben (zeitgenössisches Theater oder Tanz).

Kostümbildner*innen erstellen (oft) ein «Kostümszenario» und bereiten Entwürfe und Modelle vor. Ein Szenario ist die Aufteilung des Theaterstücks oder Films Szene für Szene. Kostümbildner*innen stellen sich die Kostüme der Charaktere für jede Szene entsprechend den Situationen und der psychologischen Entwicklung der Charaktere vor. Das Szenario kann in Form von Notizen, Skizzen, einer Tabelle, einer Liste geschrieben werden...

Wie bei Bühnenmodelle, so sind die Figurinen (auf Französisch «Maquette», genauso wie die Bühnenmodelle genannt) eine Darstellung des zukünftiges Kostüms. Figurinen können unterschiedliche Formen und Formate haben: Zeichnungen, Collagen, Fotomontagen, im Kleinmaßstab genähte Kostüme ... Das Zeichnen der Figurinen ist eine intellektuelle Arbeitsphase, die einem*r hilft, seine*ihre Ideen zu konkretisieren:

«Das du gut zeichnen kannst, heißt ja, dass du auf dem Papier die Figurine formulierst. Du formulierst das Kostüm. Du denkst auf dem Papier.»⁸¹ «Die Hand führt deine Seele zum Papier.»⁸²

Die Figurinen dienen dann der Kommunikation mit dem «Künstlerteam», den Darstellern*innen und den Verantwortlichen für die Produktion (Gewandmeister*innen, Schneider*innen, Assistenten*innen). Manchmal werden sie auch als Kommunikationsmittel in der Presse und in den Theaterprogrammen verwendet.

Das Szenario und die Entwürfe entwickeln sich während der Konzeptionszeit vor den Proben und oft weiterhin während der Probenzeit. Es gibt keine feste Regel und ein Kostümbild kann ohne Szenario oder ohne Figurinen entstehen, wenn die Kostüme im Laufe der Proben aus gekauften oder gefundenen Kleidern zusammengestellt werden. Der Entwurfsprozess erstreckt sich über den gesamten Produktionszeitraum oder sogar über die Premiere hinaus im Fall von Wiederaufnahmen und Umbesetzungen.

Die Entstehung eines Kostümbilds unterliegt beim Film einen anderen Zeitplan als für die Bühnen. Da die Szenen eines Films nicht in chronologischer Reihenfolge gedreht werden, ist der Szenario sehr früh von kapitaler Bedeutung. Die Möglichkeiten für «Korrekturen» oder Anpassungen sind im Vergleich zum Bereich der darstellenden Künste minimal.

Prospektion, Auswahl, Einkäufe...

Ein Kostüm besteht aus vielen Teilen, die Kostümbildner*innen zusammen stellen: Kleidungsstücke, Schmuck, Hüte, Schuhe, Brillen, Taschen, sogar Unterwäsche, wenn sie sichtbar sind oder den Körper auf eine bestimmte Weise formen. Am Theater wie beim Film werden diese unterschiedliche Elemente aus verschiedenen Quellen zusammengefügt: manche werden angefertigt, andere Kostümteile werden in dem Kostümfundus des Theaters oder von privaten Firmen (beim Film) ausgesucht, einige werden bestellt oder gekauft.

Bei Werken mit einer zeitgenössischen Ästhetik wird die Arbeit der Kostümbildner*in oft zu einem intensiven «Shopping»-Erlebnis. Wir werden später sehen, dass dieser Schritt selten geschätzt wird.

Anpassung an der Inszenierung

⁸¹ Gespräch mit Dagmar Nieflind, VON GERKAN Florence, GRONEMEYER Nicole, *Lektionen 6, Kostümbild*, Theater der Zeit, 2016, S.231

⁸² Gespräch mit Martin Rupperecht, *Ibid*, S.197

Die Größe der Werke und die Arbeitsbedingungen der Werkstätten beeinflussen den Zeitplan und die Arbeitsweise. Bei Opernstücken sind die Produktions- und Anprobezeiten (für Solisten*innen, Chöre, Statisten*innen) sehr lang; die Kostümwerkstätte bitten um den Erhalt von Figurinen einige Monate vor Probenbeginn. Das Konzept der Kostüme steht sehr früh fest und ändert sich während der Proben aus Planungs- und Mengengründen wenig.

Manchen Kostümbildner*innen fällt die Arbeit in der Oper daher leichter als im Theater, weil sie weniger Anpassungsfähigkeit erfordert und leichter organisiert werden kann.

Beim Schauspiel ist es üblicher, Kostüme während der Probenzeit unter Berücksichtigung der Einfälle des Regisseurs*in und Vorschläge der Schauspieler zu entwerfen oder anzupassen.

Alle interviewten Kostümbildner*innen, die für das Schauspiel arbeiten, nehmen intensiv an den Proben teil. Sie entwerfen die Kostüme oft Schritt für Schritt entsprechend der Probenentwicklung, entweder mit sogenannten «Probe«-Kostümen aus dem Fundus oder mit gekauften Artikeln.

«Proben miterleben finde ich wichtig, damit ich auf die Entwicklungen reagieren kann und die Kostüme eben verschmelzen mit dem Geschehen auf der Bühne.»⁸³

Laut meinen Interviews werden Kostümfunden in den deutschen Theatern öfter als in Frankreich genutzt. Deutsche Theater engagieren häufiger Fundus-Verwaltern*innen, die diese Ressource pflegen. In Deutschland wie in Frankreich haben allerdings unabhängigen Kompanien (aus der sogenannten „Freien Szene“) keinen einfachen Zugang zu den Funden der öffentlicher Häuser. Kostümbildner*innen, die sich für Nachhaltigkeit engagieren, erwägen derzeit als Lösung, Kostümfunden von Kompanien, öffentlichen Theatern und der Filmindustrie besser zu vernetzen und zu öffnen.

Die Bedeutung der Anproben

Die Anproben sind für Kostümbildner*innen eine kreative Etappe, während sie das Kostüm zusammenstellen, indem sie die verschiedenen Elemente (Kleidungsstücke, Hüte, Schuhe, Accessoires, Schmuck, Perücke...) kombinieren und die Linien modifizieren. Bei Opernproduktionen erstreckt sich die Anprobezeit je nach Anzahl der Chorsänger*innen, Solisten*innen, Statisten*innen (evtl. Tänzer*innen) und der Verfügbarkeit dieser Personen über mehrere Monate. Im Schauspiel können

⁸³ Kostümbildnerin 24, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper, Film), Ausstattungsleiterin (aktuell seit 1 Jahr), seit 11 Jahren international tätig.

Anproben auch über einen längeren Zeitraum stattfinden, wenn die Kostüme während der Probenzeit entworfen und hergestellt werden. So erstrecken sich die Aufgaben von Kostümbildnern*innen vor den Proben (Entwurf und Anproben) und dann entlang der Proben. (5 bis 8 Wochen Probe in deutschen Häusern). Bei paralleler Arbeit an anderen Produktionen delegieren manche Kostümbildner*innen einen Teil der Anproben an Assistenten oder an die Werkstatt. Die meisten der befragten Kostümbildner*innen machen sie jedoch vollständig. Auch die befragten Kostümleiter*innen halten ihre Anwesenheit ebenfalls für notwendig. Lange Anprobenzeiten können also ein Hindernis für die parallele Arbeit an verschiedenen Projekten darstellen.

Die Arbeitsabläufe in den deutschen öffentlichen Theatern

Die Arbeit in der Werkstatt beginnt typischerweise mit der Lieferung von Entwürfen und Stoffen durch die Kostümbildner*innen (Stoffe können auch später recherchiert werden). In Deutschland sind die Lieferung der Entwürfen und die Präsenz bei den Endproben die einzigen Aufgaben, die in den Verträgen der Kostümbildner*innen klar definiert sind.

Die «Endproben» (2 bis 4 Bühnenproben) mit den Kostümen und Perücken schließen das Projekt ab. Diese sind entscheidende Momente: Kostüme, Bühnenbild und die Darsteller*innen kommen zusammen und das künstlerische Team ebenso wie die Darsteller*innen können prüfen, was funktioniert und was geändert werden muss. Nur wenige Tage vor der Premiere kostet diese Phase des Feinschliffs viel Kraft, um die langen Arbeitstage und -abende zu bewältigen.

Die Arbeit von Kostümbildnern*innen endet mit der Uraufführung des Stückes. Für die Pflege der Kostüme und das Einkleiden der Darsteller*innen bei Auftritten oder Tourneen sorgen dann die Ankleider*innen.

Organigramm und Zuständigkeitsbereich

In deutschsprachigen öffentlichen Theatern und französischen Opernhäusern ist die Aufgabenverteilung innerhalb der Werkstätten stark kodifiziert. Die Leiter*innen der Kostümabteilung, „Kostümdirektoren*innen“ in Festanstellung sind die ersten Ansprechpartner für Kostümbildner*innen.

Wenn wir ein Organigramm zeichnen (siehe Anhang), werden Kostümbildner*innen mit den Kostümdirektoren*innen gleichgestellt: Kostümbildner*innen hängen von der künstlerischen Leitung der Theater ab, Kostümdirektoren*innen sind der technischen Abteilung angegliedert. Die Kompetenz- und Verantwortungsbereiche sind daher für Kostümbildner*innen künstlerische Entscheidungen bei Kostümen, Maske und Perücken. Kostümdirektoren*innen sind für die Organisation zuständig; sie verwalten das Budget und etablieren den Produktionsplan für die technische Umsetzung in der Kostümwerkstatt.

Bei der Herstellung der Kostüme zeichnen die Gewandmeister*innen das Schnittmuster und schneiden die Stoffe zu. Sie verteilen dann die Arbeit an die Schneider*innen, die die Kostüme zusammennähen. In manchen Häusern gibt es Hutmacher*innen, Schuhmacher*innen, manchmal Rüstungsmacher*innen. Maske und Perücken gehören zu einer separaten Werkstatt.

Kostümbildner*innen und Kostümdirektoren*innen kommunizieren daher mit den Schneidern*innen, Hutmachern*innen, Schuhmachern*innen, der Masken- und Perücken-abteilung, Produktionsleitern*innen und Assistenten*innen.

Die Unterscheidung zwischen künstlerischen und technischen Entscheidungen

Die Unterscheidung zwischen künstlerischem und technischem Aufgabenbereich ist für Menschen außerhalb des Berufs subtil. Sie ist jedoch für eine genaue Definition des Berufs Kostümbildner*in sehr wichtig.

Die Wahl der Passform eines Kleidungsstücks ist beispielsweise eine künstlerische Entscheidung für Kostümbildner*innen, da die Passform die Ästhetik des Kostüms beeinflusst. Für Gewandmeister*innen und Schneider*innen hingegen ist es eine eher technische Entscheidung der Konstruktion des Kostümstücks. Die Anproben sind auch je nach Beruf eine gestalterische oder technische Etappe: Kostümbildner*innen kombinieren Elemente und überlegen sich die Linienführung der Kostüme, Gewandmeister*innen und Schneider*innen passen das Kostüm den Maßen der Darsteller*innen und den Anweisungen der Kostümbildner*innen an.

Eine in den Verträgen schlecht definierte Aufgabenverteilung ...

Es gibt keine Stellenbeschreibung für Kostümbildner*innen und die Verträge decken nur einige Arbeitsschritte ab. Die Etappen wie die Vorbereitung, Anproben, Einkäufe kommen in deutschen Verträgen nicht vor. Es herrscht daher Unklarheit über die Aufgabenverteilung zwischen Kostümbildner*innen und Werkstätten, die sich nach Größe, Organisation und Budget der Häuser oder nach Persönlichkeit der Kostümbildner*innen unterscheiden. Dadurch entsteht manchmal ein schlechtes Arbeitsklima. Das Fehlen von Informationen über ihre Arbeitszeit und Präsenz in den Theatern lässt den Kostümbildner*innen zwar einen gewissen Gestaltungsspielraum, ist aber auch ein Nachteil bei der Honorarverhandlung, da sie die Intensität ihres Engagements im Voraus nur schwer vorhersagen können und noch weniger ihre Arbeitszeit als Argument bei ihren Honorarverhandlungen verwenden können. Dieser Punkt wird im Kapitel über die Honorarverhandlung ausführlicher beschrieben.

Projektmanagement und Budgetverwaltung, Unterschiede zwischen Bereichen und Theatern

Je nach Größe und Struktur der Theatern und Opernhäusern gibt es große strukturelle Unterschiede in der Arbeitsweise von Werkstätten. Diese beeinflussen stark die Arbeitsumstände für Kostümbildner*innen.

In Öffentliche Theater im deutschsprachigen Raum sind Gewandmeister*innen und Schneider*innen feste Arbeitnehmer*innen, die ganzjährig an Opern-, Theater- und Tanzprojekten arbeiten. Französische Opernhäuser arbeiten auf ähnliche Weise, obwohl sie auch zeitweilig Personal für bestimmte Projekte («intermittents») einstellen. Die eingeladene Kostümbildner*innen haben keinen Einfluss auf dem Kostümetat und verwalten diesen auch nicht. Ihnen ist nur das Materialbudget bekannt.⁸⁴ Das Gesamtbudget für Kostüme (Gehälter und Material) wird von der Theaterleitung festgelegt und von der Kostümleitung verwaltet.

In den französischen Theatern ist das Stammpersonal sehr reduziert; Gewandmeister*innen, Schneider*innen und Ankleider*innen werden für die Zeit einer Produktion eingestellt. Viele Theaterhäuser haben überhaupt keine Werkstatt. Kostümbildner*innen übernehmen oft neben ihrer kreativen Arbeit die Rolle des Werkstattleiters*in und richten eine «fliegende Werkstatt» ein. Sie verhandeln und verwalten das Budget (Gehälter und Materialien), finden Personal, organisieren die Vermietung von Räumlichkeiten und Maschinen, planen Arbeitszeiten, bestellen Materialien ...

«In nationale Theatern (Centres Nationaux Dramatiques) gibt es oft eine einzige Bezugsperson, die alle Produktionen verwaltet und bei Bedarf Personal hinzuzieht. Ich schätze mit ihr die Anzahl der Personen ein, die für das Projekt benötigt werden; dann rekrutiert sie das Personal.»⁸⁵

Die freie Szene in Deutschland funktioniert vergleichbar mit den Theaterkompanien in Frankreich. Es gibt keine feste Werkstatt, Kostümbildner*innen verwalten das Budget, um die Gehälter eventueller Schneider*innen und die Materialien zu bezahlen. Ebenso berechnet die/der Kostümbildner*in bei Film das Gesamtbudget für die Produktion und bespricht es mit dem Produzent*innen.

In Frankreich, wie in der freien Szene in Deutschland, übernehmen Kostümbildner*innen oft die technische Direktion, oder die Anfertigung und Pflege der Kostüme. Diese Besonderheit spiegelt sich in Frankreich in der Berufsausbildung wider, die meistens handwerklich geprägt ist.

Zur Klärung der Situation empfiehlt die französische Gewerkschaft «Union des scénographes», Szenografen vertraglich zwischen Entwurf, Werkstattleitung und Produktionstätigkeiten zu unterscheiden.

⁸⁴ Dieser ist in dem Vertrag geschrieben. Kostümbildner*innen werden paradoxerweise für die Überschreitung des Etats manchmal vertraglich verantwortlich erklärt.

⁸⁵ Kostümbildner 7, Kostümbildner (Schauspiel, Oper), mit Sitz in Frankreich, seit 13 Jahren tätig.

Die Aufgaben der Kostümbildner*innen werden von den Produktionsbudgets, den Häusern, den Sparten oder «Szene» beeinflusst.

In kleinen Teams und beim Film überschneiden sich oft die Funktionen von Kostümbildner*in und Werkstattleiter*in. In deutsche Häusern und französische Opernhäuser mit sehr strukturierten Werkstätten sind Entwurf und Produktion voneinander getrennt; Kostümbildner*innen kümmern sich nur um die künstlerische Nachbereitung ihren Entwürfe. Die Funktionen der Kostümbildner*innen sind im französischen Schauspielbereich und in der freien Szene der deutschsprachigen Länder vielfältiger. Auf der anderen Seite ist es in Deutschland üblicher, Bühnen- und Kostümbild gleichzeitig zu übernehmen als in Frankreich.

Die Vieldeutigkeit der Rollen und Aufgaben französischer Kostümbildner*innen spiegelt sich im Vokabular wider, mit dem ihr Beruf definiert wird.

Das Gewicht der Worte: Wie nennt man Kostümbildner*innen?

In Deutschland wie in Großbritannien ist das Vokabular für Kostümbild präziser als in Frankreich. In Deutschland unterscheidet man zwischen «Kostümbildner*in» und «Schneider*in», im Vereinigten Königreich zwischen «costume designer» und «costume maker».

In Frankreich das gleiche Wort «costumier*e» wird für die Bezeichnung von Personen verwendet, die sich die Kostüme vorstellen und für die, die die Kostüme herstellen. Das heute verwendete Vokabular zur Bezeichnung von Kostümbildner*innen zeigt einen Mangel an Präzision in Bezug auf Verantwortlichkeiten und unterschiedliche Arbeitsregelungen.

Das französische Beschäftigungsverzeichnis (RFE)⁸⁶ bietet mehrere mögliche Nomenklaturen für denselben Beruf: «créateur de costumes», «décorateur-costumier» oder «costumier». So sind die Namen unklar in der Statistik der Krankenkasse der Mitarbeiter (AUDIENS). Im Jahr 2017 wurden beispielsweise nur 61 Personen als «créateur/créatrice de costumes» («Kostümbildner*innen») in der Kategorie «Kostümberufe» aufgeführt, während 2114 «décorateurs-décoratrices-scénographes» («Bühnenbildner*innen») aufgeführt wurden. Deklariert wurden zudem nur 325 «couturier*es» («Schneider*innen»), aber 1629 «costumier*es». Vermutlich wurden die meisten Kostümbildner*innen und Schneider*innen als «costumier*es» bezeichnet.

Um die Kostümberufe in Frankreich zu unterscheiden, hat man versucht präziser zu werden: Dem Wort «costumier*es» wurde ein Adjektiv hinzugefügt: «costumier concepteur», «costumier réalisateur» («Entwerfer»/«Ausführer»). Außerhalb der Schulen werden diese Begriffe jedoch kaum verwendet.

Die Kostümdirektorin der Pariser Oper möchte gerne den Begriff «créateur/créatrice de costumes» in Anlehnung an das deutsche Wort «Kostümbildner*in» verwenden. Auch die Union des Scénographes empfiehlt die Verwendung des Ausdrucks «créateur de costumes» und betont, dass dieser Beruf Teil der «Szenografie» ist. Inspiriert von der griechischen Theatertradition bedeutet der Begriff «Szenografie», was «die Kunst der perspektivischen Darstellung»: *«Alle bildlichen, plastischen und technischen Elemente, die die Entwicklung einer Inszenierung ermöglichen.»*⁸⁷ Der Begriff «scénographe» umfasst daher die Personen, die die Kostüme, Bühnenbilder oder Beleuchtung entwerfen. Er wurde ab den 1960er Jahren nach und nach verwendet, um den von der Berufsgruppe als abwertend wahrgenommenen Begriff «décorateur» («Ausstatter») zu ersetzen. In der Alltagssprache wird das Wort «Szenograf» heute jedoch

⁸⁶ 1981 von der CERREQ (Centre d'Études et de recherches sur les Qualifications) aufgebaut.

⁸⁷ <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/sc%C3%A9nographie/71363>

hauptsächlich zur Bezeichnung von Bühnenbildnern*innen verwendet.

Im Deutschen ist das Wort «Szenograf» nicht sehr verbreitet. Der Duden beschränkt die Definition auf der Entwurf von Räumen... Trotzdem wurde dieser Begriff in den 1990er Jahren vom deutschen Berufsverband «Bund der Szenografen» gewählt, der Bühnen-, Kostüm- und Lichtdesigner zusammenbringt. Der traditionelle Begriff «Ausstatter*in» wurde, wie «décorateur» in Frankreich, für seine Konnotation nach Verschönerung kritisiert. Der Begriff «Szenograf*in» ruft eine Aufwertung der Tätigkeitsfeld hervor. Er betont die dramaturgische Natur der Arbeit, die sowohl beim Kostümbild als beim Bühnenbild prägnant ist. Für Kostümbildner*innen ist die bisher nicht selbstverständliche Zuordnung zu der Szenografie entscheidend für die Anerkennung und Wertstellung ihren Berufs.

Die kreativen Berufe in Frankreich sind sowohl in der Praxis als auch in den Deklarationen nicht immer klar von den technischen Produktionsberufen getrennt. In Deutschland sind es die Berufe der Szenografie (Kostümbildner*in, Bühnenbildner*in, Lichtdesigner*in), die in der Praxis und der Statistik verschmelzen.

◆ **Arbeitsbedingungen von Kostümbildnern*innen**

Die Arbeit Kostümbildner*innen zeichnet sich aus durch:

- die Suche nach Aufträgen, ohne dass diese Gegenstand einer Veröffentlichung sind;
- zeitliche Unregelmäßigkeit und Mobilität.

Zugang zu Aufträgen und individueller Förderung

Strukturen des künstlerischen Teams und Zugang zu Aufträgen

Für Szenografen*innen (Bühne und Kostüme) gibt es kein Spontanbewerbungssystem oder Ausschreibungen; der Zugang zu Aufträgen erfolgt überwiegend nach dem Empfehlungsprinzip. In Frankreich wie in Deutschland sind es derzeit die Regisseur*innen und Choreografen*innen, die die Szenografen*innen auswählen.

Theaterleiter*innen vertrauen Regisseure*innen oder Choreografen*innen als «künstlerischen Leiter*innen» der Auftrag der Gesamtwerk an. Wie schon beschrieben arbeiteten Regisseure*innen und Choreografen*innen in der Vergangenheit mit fest angestellten Bühnenbildnern*innen. Sie haben jetzt eine größere künstlerische Freiheit; sie können «ihr» Team bilden. Der Bühnenbildner und Professor Martin Rupprecht unterstreicht das Machtverhältnis innerhalb des Teams:

«Ein Regisseur sucht sich einen Kostümbildner und auch der Kostümbildner sucht sich einen Regisseur, wobei der Regisseur das Suchen manchmal leichter hat, weil er den schon den Auftrag hat. Er hat die größte Macht und der Kostümbildner muss stark sein, um sich durch zu setzen.»⁸⁸

Die gleichen Teams arbeiten seit vielen Jahren zusammen. Die befragten Kostümbildner*innen arbeiten derzeit regelmäßig mit 2 bis 5 Regisseur*innen zusammen. Dieses System hat einige Vorteile: Szenografen*innen müssen sich nicht auf Stellen bewerben oder Bewerbungsgespräche führen, um aus einem Kreis von Bewerbern*innen ausgewählt zu werden. Wenn Theatern sie ansprechen, haben sie die symbolische Unterstützung der Regisseuren*innen und Choreografen*innen, die sie empfohlen haben. Auf der anderen Seite sind die gleichen Vorteile auch Nachteile: Wenn die Beziehung mit diesen Künstler*innen zerbricht, haben Szenografen*innen kaum Zugang zu Arbeit. Die Kostümbildnerin 15 weist auf dieses Problem hin:

«Wenn Regisseure nicht mehr mit Ihnen zusammenarbeiten wollen oder ihre Karriere beenden, verschwinden die Verträge plötzlich».

Aus denselben Gründen ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für junge Szenografen*innen, die keine Regisseur*innen kennen, schwierig.

Szenografen*innen geraten daher in eine paradoxe Arbeitsbeziehung mit den Regisseuren*innen, von denen sie abhängig sind, die aber nicht ihre wirklichen Arbeitgeber*innen sind.

Der Intendant A beschreibt die aktuelle Situation wie folgt:

*«Der/die Kostümbildner*in ist quasi der Angestellter von Regisseuren*innen. Nicht de Jure aber faktisch ist es sein Angestellter und zwar ein Angestellter ohne Arbeitsvertrag, ohne Rechte, ohne Irgendetwas.»⁸⁹*

Im vierten Teil werden die Vorschläge vom Bund der Szenografen zur Wiederherstellung einer Verbindung zwischen Theatern und Szenografen*innen beschreiben und diskutiert.

⁸⁸ RUPPRECHT Martin, Interview mit VON GERKAN Florence, *Lektionen 6, Kostümbild, Theater der Zeit*, 2016, p198.

⁸⁹ Intendant A, Dramaturg, Intendant in Deutschland (Oper, Schauspiel) seit 15 Jahren.

Glück und Pflege des professionellen Netzwerks

Der berufliche Erfolg hängt stark von den zwischenmenschlichen Fähigkeiten ab, um sich in ein berufliches Netzwerk zu integrieren. Die befragten Kostümbildner*innen evozieren «Glück», «Zufall» oder sogar «Schicksal», was sie dazu veranlasste, die richtigen Leute zur richtigen Zeit zu treffen:

«Zu Beginn hatte ich großes Glück, da mich eine Dramaturgin mehrfach vermittelt hat, wo ich noch feste Assistentin war. Auch daraus entstanden Folgeaufträge. Je mehr ich gemacht habe, umso einfacher wurde es. Dann landete ich zum ersten Mal mit einem Regisseur in D. und habe da meine künstlerische Familie gefunden, was irgendwie mit Schicksal zu tun hat.»⁹⁰

Glück ist jedoch kein handfestes Kriterium. Jenseits des Zufalls erfordert das auf der Empfehlung basierende System kommunikative und taktische Qualitäten, um ein dichtes professionelles Netzwerk zu schaffen und zu erhalten, das die Vervielfältigung von Aufträgen ermöglicht. Dieses Netzwerk bildet sich in der Regel nach und nach durch Arbeitsbeziehungen. Die in Deutschland weit verbreitete Assistentenstelle ermöglicht es Anfänger*innen, etablierte und aufstrebende Kollegen*innen zu treffen.

Laut meinen Interviews gehen Eigenwerbungstechniken nicht über traditionelle Methoden wie das Einreichen eines Portfolios oder eine Initiativbewerbung hinaus. Einige Szenografen*innen glauben, dass aktive Bewerbung sogar als schlechtes Zeichen (Schwäche auf dem Arbeitsmarkt) erscheinen kann. Viele fahren zu Premierenfeier, um Regisseuren*innen oder Dramaturge*innen zu treffen. Sie beschreiben diese Tätigkeit als zeitaufwendig, teuer, sogar heuchlerisch oder ineffizient ... Ich stelle fest, dass Szenografen*innen sich mit der Tätigkeit des «Netzwerkens» nicht immer wohl fühlen.

Als Eigenwerbungstechniken nennen sie auch Tools wie ihre Websites, Newsletter und sozialen Netzwerke, die es ihnen ermöglichen, regelmäßig und spontan auf ihre Kreationen aufmerksam zu machen.

⁹⁰ Kostümbildnerin 24, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper, Film), Ausstattungsleiterin (aktuell seit 1 Jahr), seit 11 Jahren international tätig.

Erwartungen an Mobilität und Unregelmäßigkeit der Aufträge

In Frankreich wie in Deutschland reisen Kostümbildner*innen mit Regisseuren*innen von Projekt zu Projekt, von Kompanie zu Theater. Laut der Studie von Martin Kohler mit dem Bund der Szenografen aus dem Jahr 2016 arbeiten Szenografen*innen durchschnittlich an 3,8 Produktionen pro Jahr.⁹¹ Die Proben dauern zwischen 6 und 8 Wochen.

«Normalerweise habe ich fünf bis sechs Produktionen im Jahr. Das sind dann 30 bis 36 Wochen Produktionszeit plus Vorbereitungen/Abgaben/Bauproben etc.»⁹²

Die von mir befragten Kostümbildner*innen sind zwischen 3 und 9 Monaten im Jahr nicht zu Hause, je nach Karriere oder Lebensentscheidungen.

Um in Deutschland «von ihrem Beruf leben zu können», sagen zwei Kostümbildnerinnen, dass man pro Jahr zwischen 5 und 7 Projekte ansammeln muss. Bei diesem Tempo ist es notwendig, die Abwesenheit in den Theatern zu reduzieren und Aufgaben an die Assistenten*innen zu delegieren:

⁹¹ KOHLER Martin. AG Gagen BdS, *Erhebung zur Arbeits- und Lebenssituation freiberuflich tätiger Bühnen- und Kostümbildnerinnen*, Universität Potsdam, 2016. siehe Anhang.

⁹² Kostümbildner 25, Kostüm- und Bühnenbildner (Schauspiel, Oper, Tanz, Musical), Ausstattungsleiter (2 Jahren), mit Sitz in Deutschland, seit 6 Jahren tätig.

«Ich arbeite viel parallel. Ich tue es ohne Skrupel, weil ich es muss. Das verursacht viel Stress und Reisen.»⁹³

Befragt nach der Balance zwischen Berufs- und Sozial- oder Familienleben bezeichnen sich viele Kostümbildner*innen aufgrund ihrer häufigen Entwurzelung als sozial isolierte Menschen:

«Das war tatsächlich schöner, als ich noch Assistent war, da hatte ich einen Freundeskreis und ein recht geregeltes Leben. Das fehlt mir in der Selbständigkeit schon manchmal. Aber mein Freund hat großes Verständnis und, wenn ich zu Hause bin nutzen wir die Zeit auch wirklich gut. Aber als Balance würde ich es nicht beschreiben. Dafür gibt es aber auch Zeiten, in denen ich vier Wochen am Stück zu Hause bin. So hat ja alles irgendwie seinen Ausgleich.»⁹⁴

«Die letzten Jahre vor der Festanstellung waren sehr intensiv, da war ich bis zu 4 mal pro Spielzeit nicht zu Hause für jeweils 6-7 Wochen. (...) Da ich oft mit meinem Mann arbeite sieht es besser aus, aber für Familie und Freunde blieb sehr wenig Zeit.»⁹⁵

Der Beruf des Kostümbildners*in ist aufgrund der aktuell erforderlichen Mobilität kaum mit dem Familienleben vereinbar. Diese Thematik wird im Laufe dieser Masterarbeit öfter vorkommen wie zum Beispiel im Kapitel 3, wenn man die Feminisierung des Berufs und den Einkommensunterschieden in künstlerischen Teams betrachten wird. Man wird sehen, wie Mobilität, Einkommen und die Aufgabenverteilung in Werkstätten die Karriere von Kostümbildnern*innen beeinflussen. Im Kapitel 4 über Reformmöglichkeiten werden außerdem diejenigen diskutiert, die die Kompatibilität zwischen Beruf und Familie verbessern könnten.

Szenografen*innen haben je nach Zeitraum oder Land einen unterschiedlichen Rechtsstatus mit Auswirkungen auf Einkommen und soziale Absicherung, wie im folgenden Kapitel über die Entwicklung des Rechtsstatus in Frankreich und Deutschland festgestellt wird.

◆ **Entwicklung des Rechtsstatus und des Sozialschutzes**

Der Gesetzgeber hat Schwierigkeiten, die Qualität der Arbeit der Szenografen*innen anzuerkennen: Erbringen sie eine künstlerische Dienstleistung oder schaffen sie ein Kunstwerk? Sind es selbstständige Künstler*innen oder Angestellte im Dienste eines künstlerischen Projekts? Die gesetzliche Definition dieser Gewerbe befindet sich noch im Aufbau.

⁹³ Kostümbildner 26, Kostümbildner (Oper), mit Sitz in Deutschland, seit 27 Jahren tätig.

⁹⁴ Kostümbildner 25.

⁹⁵ Kostümbildnerin 24, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper, Film), Ausstattungsleiterin (aktuell seit 1 Jahr), seit 11 Jahren international tätig.

In Deutschland, von Lohnarbeit zur Selbständigkeit

Bis in die 1990er Jahre arbeiteten an den Theatern in Ost- und Westdeutschland festangestellte Bühnenbildnern*innen. Nach und nach hat der Status des*der unabhängigen Künstlers*in zugenommen.

Die Kostümbildnerin 17 erklärt dieses Phänomen aus künstlerischer Sicht: Seit den 1970er Jahren haben die darstellende Künste eine größere Offenheit und Freiheit erfahren. Der Theaterdirektor A gibt eine ökonomische Interpretation des Paradigmenwechsels:

«Es sind, glaube ich, zwei Dinge parallel geschehen:

Zu einem war in dieser ganzen Neoliberal-zeit ganz starke Bestrebungen in jedem Bereich des gesellschaftlichen-wirtschaftlichen Lebens und auch am Theater möglichst viel out zu sourcen.

Das Ideale war die schlanken Apparate, die mit möglichst wenigen Menschen auskamen, möglichst wenige Menschen fest auf dem Paywall haben. Natürlich mit dem Ziel die ganze Geschichte billiger zu machen. Das ging ja so weit dass man in den 1990er und 2000er Jahren an jedem deutschen Theater mindestens einmal, meistens mehrmals im Jahr Beratungsgesellschaften kamen, die gesagt haben, man sollte die Werkstätten outsourcen. Man hat angefangen bei Bühnen-und Kostümbildner. Das Ziel war sparen, weil man für denjenigen der für ein einzeln Vertrag kommt, die Gage frei verhandeln und drücken kann.

Dann hat man es sich, glaube ich (das ist jetzt meine persönliche Interpretation) gleichzeitig schön geredet. Man hat gesagt: «Naja dadurch kommen jetzt wirklich Teams zusammen die sich selber finden. Die sind inspiriert durch künstlerisches Gleichdenken, von gleicher künstlerischen Inspiration und das ist künstlerisch unendlich wertvoller.» Ich halte es persönlich für völligen Quatsch. Ich glaube, dass man sich da etwas vorgelogen hat und, dass am Ende die Künstler es selbst geglaubt haben.»⁹⁶

In Deutschland, wie auch in der Deutschschweiz und in Österreich, sind Projektarbeit und Freiberuflichkeit mittlerweile die von Arbeitgebern und Szenografen*innen gebräuchlichen und akzeptierten Formen. Eine kurze Anstellung wird nie als Option angeboten. Die Frage der Einstellung wird im vierten Teil dieser Masterarbeit erwähnt, wenn die Reformvorschlägen zu Debatten gestellt werden.

Szenografie, eine künstlerische Aufgabe?

Bis 2013 herrschte in Deutschland Rechtsunsicherheit über den Steuersatz für freie Szenografen*innen. Die Finanzämter einiger Länder erkannten ihnen den Status eines*r Künstlers*in

⁹⁶ Intendant A, Dramaturg, Intendant in Deutschland (Oper, Schauspiel) seit 15 Jahren.

und besteuerten ihre Arbeit mit 7%. Andere Länder betrachteten ihre Arbeit als handwerkliche Dienstleistung und besteuerten das Einkommen mit 19%. Im Jahr 2013 entbrannte eine bundesweite Debatte, als verschiedene Finanzbehörden plötzlich und rückwirkend einen Steuersatz von 19 % statt 7% anwendeten. Nach einer Mobilisierungs-Kampagne von Szenografen*innen und nach Klagen hat das Bundesland eine Empfehlung ausgesprochen, den Status des Szenografen*innen an den Status des Künstlers*in deutschlandweit anzugleichen. Um die künstlerische Anerkennung des Berufsstandes zu gewährleisten, wurde seitdem der Begriff des Urheberrechts in Verträge aufgenommen: Theoretisch sind mindestens 50% des Honorars urheberrechtliche Natur. Der Rest deckt die Nachbereitung/Betreuung der Durchführung des künstlerischen Projekts in den Theatern. Die Gesamtsumme des Honorars wird jedoch direkt an die Szenografen*innen gezahlt. Urheberrechte werden keinem bestimmten Fonds zugeordnet, sie werden unterschiedslos vom Rest der Gebühr in die Steuererklärung aufgenommen.

Das Urheberrecht ermöglicht es, bei Fernsehübertragung oder Übernahme eines Stückes in ein anderes Theater Weiterverkaufsrechte auszuhandeln. Diese Fälle sind in Deutschland recht selten, wo Tourneen selten sind. Das Urheberrechtssystem ist Szenografen*innen wenig bekannt.⁹⁷

Heute sind Kostümbildner*innen in Deutschland selbständig und in Frankreich eher abhängig erwerbstätig.

Eine hybride Situation in Frankreich

Die Entwicklung der szenografischen Berufe ist in Frankreich diametral entgegen gesetzt zu der Entwicklung in Deutschland. Szenografen*innen, zunächst unabhängige Künstler*innen, wurden seit den 1960er Jahren überwiegend Angestellte.

*«Vor 1969 wurden Szenografen, die man damals als «Ausstatter-Modellbauer» («décorateurs-maquettistes») bezeichnete, als Autor anerkannt; ihr sozialer Status war der der Selbständigen; Sie wurden entweder durch Honorar oder urheberrechtlich vergütet. 1969 wurden die Gesetze über darstellende Künstler*innen und Models und der Begriff «Lohnvermutung» bei Künstler, Interpreten und Regisseure eingeführt. Diejenigen, die sich dann als «Szenografen» bezeichneten, entschieden sich in der Regel für den Status eines Arbeitnehmers. Sie wurden dann unter der «intermittents.» Regelung den technischen Berufe eingegliedert.»⁹⁸*

Der Anteil der Solo-Selbständigen Szenografen*innen ist unbekannt. Laut meiner Interviews kommt er jedoch selten vor. Die befragten Kostümbildner*innen, haben sich alle für das «Regime de

⁹⁷ Interview mit dem Rechtsanwalt aktiv für den Bund der Szenografen

⁹⁸ <http://uniondesscenographes-fr.over-blog.com/page-543010.html>

l'intermittence» entschieden. Die meisten Kostüm-und Bühnenbildner*innen werden unter einem befristeten Vertrag⁹⁹ projektweise eingestellt.

Die Zahlungspraxis in Form von Urheberrechten, die aus der Selbstständigkeit resultiert, ist jedoch für angestellte Szenografen*innen nicht verschwunden: private Theater und öffentliche Opernhäuser vergüten die szenografische Arbeit teilweise mit Gehältern, teilweise als Urheberrechte.¹⁰⁰

Die Urheberrechte werden von der Behörde «Maison der Artistes.» als nichtkommerzielle Gewinne deklariert.¹⁰¹ Diese erkennt seit 2017 Bühnenbildner*innen als Künstler*innen und Autoren*innen als Schöpfer*innen von Originalwerken an. Sozialbeiträge im Zusammenhang mit der Urheberanteil werden bei der Anstalt «Urssaf Limousin.» anbezahlt. Urheberrechte ermöglichen es, den Szenografen*innen Folgerechte/Weiterverkaufsrechte bei Tournee und Wiederaufnahme von Aufführungen zu erhalten. Folgerechte sind ein zusätzliches Einkommen, wenn Produktionen viel gespielt oder aufgekauft werden.

Daher gibt es derzeit in einem Vertrag zwei verschiedene Rechtsstatuten: den Status eines*r Arbeitnehmers und den Status eines*r unabhängigen Künstlers*in. Diese Situation der Kumulierung von Statuten kommt in mehreren kulturellen Berufen vor:

*«In der Erwerbsbevölkerung insgesamt ist die Kumulierung von Einkommen aus Tätigkeiten unterschiedlicher Art selten: Nur 2 % der Erwerbstätigen beziehen sowohl Gehälter als auch freiberufliche Einkünfte. Kumulation ist häufiger in kulturellen Berufen (7%), insbesondere in überwiegend künstlerischen Berufen, wie darstellende Künstler*innen (8%), bildende Kunstschaffende (12%) oder literarische Autor*innen und Übersetzer*innen (13%).»¹⁰²*

Szenografen*innen sind auf der Suche nach künstlerischer Anerkennung und ihr rechtlicher Status entwickelt sich noch weiter. Am 28. August 2020 bestätigt ein Dekret (Nr. 2020-1095) im Rahmen des Racine-Berichts die Mitgliedschaft der Szenografen*innen der darstellenden Künste und Ausstellungen in der Kategorie der Künstler-Autoren*innen.

Die Kostümbildnerin 6 betont den symbolischen und praktischen Aspekt des Autorenstatus:

⁹⁹ CDDU, Contrat à Durée Déterminée d'Usage.

¹⁰⁰ MDA, Sozialversicherung der künstlerische Urheber/Autoren
<http://www.secu-artistes-auteurs.fr/sites/default/files/pdf/Les%20sc%C3%A9nographes.pdf>

¹⁰¹ <http://www.secu-artistes-auteurs.fr/regime-secu-artistes-auteurs>

¹⁰² GOUYON Marie, *Revenus d'activité et niveaux de vie des professionnels de la culture*, DEPS, 2015
<https://www.culture.gouv.fr/Sites-thematiques/Etudes-et-statistiques/Publications/Collections-de-synthese/Culture-chiffres-2007-2021/Revenus-d-activite-et-niveaux-de-vie-des-professionnels-de-la-culture-CC-2015-1>

«Ich finde es sehr interessant, dass auch Kostümbildner für ihre «künstlerische» Arbeit bezahlt werden können. Dies ist für Bühnenbildern, die beim Künstlerhaus registriert sind, weit verbreitet und seit langem akzeptiert. Diese Möglichkeit ist für Kostümbildner*innen neu.»¹⁰³

Künstlerische Berufe und hybride Beschäftigungsformen

Künstler*innen haben oft sogenannte «hybride» Beschäftigungsformen, die im gleichen Beruf oder gleichzeitig unterschiedliche Beschäftigungsformen und Status kombinieren. Man qualifiziert uns als «Hybrid»-Karriere:

«Die parallele Ausübung von Selbständigkeit und Erwerbstätigkeit oder sonstigen Tätigkeiten, die nicht primär auf Erwerbstätigkeit abzielen – sowie der mehrfache Wechsel zwischen Erwerbstätigkeit und Selbstständigkeit.»¹⁰⁴

Bei den befragten Kostümbildnern*innen hatten 6 Personen bereits Erfahrungen mit Anstellung und Selbständigkeit gesammelt. Einige unterrichten gelegentlich oder schaffen neben ihren szenografischen Aufgaben andere Kunstwerke. Szenografen*innen in Deutschland kombinieren oft Assistenz Tätigkeiten (befristete Anstellung) und Werkverträge.

Allerdings ist die Vielfalt der sogenannten «Hilfs-» oder «Nahrungsmittel»-Jobs bei Szenografen*innen aufgrund ihrer Mobilität, der Unregelmäßigkeit und relativen Spontaneität ihrer Einsätze geringer als bei sesshaften Künstlern*innen. Es ist zu beachten, dass die Arbeitsalternativen für die Kostümbildner*innen begrenzt sind. Manchmal wird angenommen, dass sie auch auf dem Modemarkt tätig sein könnten. Dieser Markt ist jedoch geschlossen und es handelt sich um sehr unterschiedliche Ziele als die Konstruktion eines Charakters für die Bühne. Es gibt auch Barrieren zwischen dem Bereich der darstellende Künste und dem Filmsektor. Die Netzwerke sind deutlich getrennt. Von den 17 befragten deutschsprachigen und den 8 französischen Kostümbildnern*innen arbeitet nur eine Person regelmäßig sowohl für Filme und als für Theater. (Zwei andere hatten einmalige Erfahrungen beim Film)

Atypische Arbeits- und Einkommensformen haben soziale Folgen. Kulturanalysten, die vom Europäischen Parlament beauftragt wurden, eine Bestandsaufnahme der Auswirkungen der COVID-19-Krise auf den Kultursektor vorzunehmen, beschreiben diese Folgen.

¹⁰³ Kostümbildnerin 6 (Oper, Schauspiel, Film), mit Sitz in Frankreich, seit 16 Jahren tätig.

¹⁰⁴ BÜHRMANN Andrea, FACHWINGER Uwe Fachinger, WELSKOP-DEFAA Eva, *Hybride Erwerbsformen Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen*, Springer VS, Wiesbaden 2018, S.15

«Artistic and cultural work is characterized by intermittence, heterogeneity and instability that is much more pronounced than in other sectors. Artists and cultural workers are more likely to work part-time, not to have an open-ended contract with one employer, to combine employment and self-employment in several countries throughout their careers, and in other sectors (services, education, etc). (...) They often shift between “casual or part-time employed, self-employed, unemployed (with or without unemployment benefit) and engaged in unpaid activities such as volunteer work, retraining, study and family life. (...) The multiple nature of artists’ income sources (regular employment, self-employment, copyright, grants and subsidies, loans), combined with a fractured labour market, often leads to low income levels and precariousness.»¹⁰⁵

¹⁰⁵ *The Situation of Artists and Cultural Workers and the post-COVID-19 Cultural Recovery in the European Union*, Direction DÂMASO Mafalda, Policy Department for Structural and Cohesion Policies Directorate-General for Internal Policies, study requested by the European Parliament's Committee on Culture and Education, the CULT Committee, European Union, 2021, S.7,12,14.
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/652250/IPOL_STU\(2021\)652250_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/652250/IPOL_STU(2021)652250_EN.pdf)

Status und soziale Absicherung

Die soziale Absicherung von Künstlern*innen ist eine Herausforderung für Gesellschaften, wie die Publikationen zu Kulturschaffenden zeigen:

«Artists often have difficult access to social security, different access to benefits and rights depending on their Member State, and different access to unemployment benefits given to artists. Moreover, there is no European legislation on income tax.»¹⁰⁶

Das Europäische Parlament erinnert daran, dass:

«The 1980 UNESCO Recommendation concerning the Status of the Artist asks Member States to improve artists' professional, social and economic status through policies and measures «related to training, social security, employment, income and tax conditions, mobility and freedom of expression» In doing so, the Recommendation calls on the States to grant artists analogous rights to those of other groups requiring special measures.»¹⁰⁷

Dennoch, laut einer 2019 veröffentlichten Studie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO):

«Es gibt nur sehr wenige Gesetze, die speziell für Selbständige im Kultursektor gelten.»¹⁰⁸

Deutschland und Frankreich haben gemeinsam, dass sie spezielle Systeme für Künstler eingerichtet haben:

«Germany has one of the most comprehensive social security systems for self-employed artists, covering health and pension insurance . France and Belgium have an employment benefit regime specific to the performing arts sector, while the Swedish alliance system is established by social partners and co-financed by the Ministry of Culture, to ensure that freelance theatre, dance and music professionals between engagements continue to receive a wage.»¹⁰⁹

Im nächsten Absatz wird die soziale Absicherung von Kostümbildnern*innen in Frankreich und Deutschland im Detail erläutert.¹¹⁰

Selbständige Arbeiter*innen müssen grundsätzlich alle ihre Sozialabgaben bezahlen. In Deutschland übernimmt eine Künstlerversicherung, «Künstlersozialkasse» (KSK), die Hälfte der Beiträge für die selbständigen Künstler*innen.

In Frankreich wurde für die unregelmäßige Arbeit von Technikern*innen und

¹⁰⁶ Ibid, S.30.

¹⁰⁷ Ibid, S.9.

¹⁰⁸ *Défis et opportunités pour le travail décent dans les secteurs de la culture et des médias*, OIT, Document de travail https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_661956/lang--fr/index.htm
NEIL Garry, *La culture et les conditions de travail des artistes, mettre en œuvre la recommandation de 1980 relative à la condition de l'artiste*, analyse d'enquête, UNESCO 2019

¹⁰⁹ *The Situation of Artists and Cultural Workers and the post-COVID-19 Cultural Recovery in the European Union*, S.15.

¹¹⁰ Der Status der selbständigen Künstlern*innen in Frankreich wird nicht beschrieben, weil er Kostümbildner*innen nicht zu betreffen scheint.

Künstlern*innen in der Medienbranche und in der darstellenden Künste ein Arbeitslosenversicherungssystem, genannt «regime de l'intermittence» eingeführt.

Die Hauptunterschiede zwischen diesen beiden Systemen betreffen:

- das Vorhandensein oder Fehlen von bezahltem Urlaub,
- den Zugang zur Arbeitslosenversicherung,
- Rechte auf Weiterbildung.

Soziale Absicherung im Bereich darstellende Künste in Frankreich

Arbeitslosenversicherung

Das «régime de l'intermittence» ist ein spezielles Arbeitslosenversicherungssystem für Arbeitnehmer*innen¹¹¹ (Künstler*innen und Techniker*innen), die in den Bereichen Bühne, Fernsehen und Film tätig sind.

Gegründet in den 1930er Jahren, um die Beschäftigung von Filmtechnikern*innen zu fördern, und die Filmbranche zu unterstützen, die Schwierigkeiten hatte, kurzzeitige Arbeitskräfte zu finden, wurde das Programm in den 1960er Jahren auf alle künstlerischen und technischen Berufe in der Kinoindustrie, und im Theater-, Tanz- und Opernbereich ausgeweitet. Das Arbeitslosenrechts ermöglicht es der versicherten Beschäftigten («intermittents du spectacle») eine Entschädigung für nicht gearbeitete Tage zu erhalten:

«Diese Regelung berücksichtigt dem diskontinuierlichen Charakter der darstellenden Künste: Unregelmäßige Arbeiten, die durch wiederholte befristete Verträge und arbeitsfreie Tage geprägt sind. Diese werden von der Arbeitsversicherung Pôle Emploi übernommen.»¹¹²

Voraussetzung für den Anspruch auf Entschädigung ist, in den letzten 12 Monaten 507 deklarierte Arbeitsstunden geleistet zu haben. Nach 12 Monaten ab dem Datum des Anspruchs können Arbeitnehmer*innen eine neue Überprüfung beantragen. Bei Vorliegen der vorstehenden Voraussetzungen erneuert sich der Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die individuelle Höhe des Tragsatzes bemisst sich nach dem erhaltenen Lohn und den geleisteten Arbeitsstunden. Der Mindesttagesbetrag pro Tag für das Arbeitslosengeld beträgt 38 Euro Brutto für Techniker*innen und 44 Euro für Künstler*innen. Die monatliche Einkommen Obergrenze (Gehälter+Arbeitslosengeld)

¹¹¹ Anwendungsbereich der Anhänge 8 und 10 des UNEDIC-Übereinkommens.

¹¹² Échange avec Thibault Sinay, président de l'UDS

beträgt 140% der Sozialversicherungsgrenze, d.h. 4.045 Euro brutto pro Monat im Jahr 2021.¹¹³ Im Jahr 2021 zählt dieses System 86 000 Leistungsempfänger.¹¹⁴

Kranken- und Rentenversicherung

Künstler*innen und Techniker*innen zahlen Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge in dem allgemeinen öffentlichen Sozialversicherungssystem. Sie verfügen über eine zusätzliche Rente.¹¹⁵ Sie haben Anspruch auf Leistungen bei Krankheit, Mutterschaft, Invalidität, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten, Tod.

Damit im Fall von Krankheits- oder Mutterschaftsurlaubs keinen Nachteil entsteht, werden diese Zeiten «eingefroren», so dass sie bei der Berechnung der 507-Stunden über die 12-Monat nicht berücksichtigt werden.

Bezahlter Urlaub und Weiterbildung

Genauso wie andere Angestellte, haben Techniker*innen und Künstler*innen der darstellenden Künste ein «Urlaubskonto». Die Beiträge werden von der Kasse „Congés Spectacles» verwaltet, die 10% der gezahlten Gehälter den Arbeitnehmer*innen für den bezahlten Urlaub überweist. Arbeitgeber*innen zahlen auch Beiträge zur Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer*innen.

Soziale Absicherung selbständigen Künstler*innen in Deutschland

Die Künstlersozialkasse, KSK

Die Künstlersozialkasse wurde 1983 gegründet, um den sozialen Schutz für selbständige Fachkräfte aus dem künstlerischen Bereich und Journalist*innen zu stärken.

In den 1970er Jahren führte die Regierung der Bundesrepublik Deutschland eine Untersuchung über die Situation dieser unabhängigen Fachleute (Schauspieler*innen, Musiker*innen, bildende Künstler*innen, Grafiker*innen, Schriftsteller*innen, Journalisten*innen) durch. Dabei wurde festgestellt, dass sie aufgrund der schwankende Auftragslage benachteiligt waren. Im Gegensatz zu

¹¹³ <https://allocation-chomage.fr/chomage-intermittent-spectacle/>

¹¹⁴ MULLER Odile, PERSINET Morgane, *Etude Impact de la crise sanitaire sur l'emploi intermittent dans le spectacle en 2020*, mars 2021, https://www.unedic.org/sites/default/files/2021-03/IS%20impact%20covid_publici_mars2021_vf.pdf

¹¹⁵ Kasse AUDIENS.

den Arbeitnehmern*innen hatten unabhängige Künstler*innen keine Möglichkeit, regelmäßig in die staatliche Rentenversicherung einzahlen zu können. Auch für sie war die Krankenversicherung wegen der geforderten Mindestbeiträge oft außer Reichweite.

Viele Künstler*innen waren weder versichert noch in der Lage, ihren Ruhestand vorzubereiten. 1981 wurde ein Gesetz zur Regelung der Versicherung für diese Berufe erlassen.¹¹⁶ Zwei Jahre später wurde die Künstlersozialkasse, KSK, gegründet, die das Prinzip der Lastenverteilung in der Arbeitsverhältnis nachahmt.

Die KSK ist nicht der Versicherer, sondern ein Vermittler zwischen dem Versicherten und dem Versicherer. Künstler*innen müssen in die öffentliche Rentenkasse einzahlen. Für ihre Krankenversicherung können sie sich eine private oder eine öffentliche Krankenkasse aussuchen. Sie zahlen 50% ihrer Renten-, Pflege- und Krankenversicherungsbeiträge (entspricht dem Arbeitnehmeranteil der Beiträge in einem Arbeitsvertrag). Zwei Partner übernehmen den Arbeitgeberanteil: Die Bundesregierung übernimmt 20% der Beiträge. Die KSK zahlt die restlichen 30%.

Die KSK wird aus Mitteln finanziert, die sie von allen Unternehmen, Organisationen und Verbänden einsammelt, die Werke oder Leistungen an selbständigen Künstler*innen bestellen: Diese zahlen rund 4,2% des Gesamtbetrags der erteilten Honorare.¹¹⁷

Die Mitgliederzahl der KSK ist seit ihrer Gründung kontinuierlich gewachsen (47.713 im Jahr 1991, 192.438 im Jahr 2020), ihr Budget von 169 Millionen Euro im Jahr 1983 beträgt aktuell 1.147,6 Millionen Euro. Dies zeigt die Entwicklung der Selbständigkeit im kulturellen Sektor.

Um von der KSK erfasst zu werden, müssen Selbständige über ein künstlerisches Einkommen von mindestens 50% ihres Gesamteinkommens verfügen. Dieses Einkommen darf in 3 aufeinanderfolgenden Jahren die Grenze von 3.900 €/Jahr nicht unterschreiten. Arbeitsunfälle werden von der Krankenversicherung kaum gedeckt, es wird empfohlen, einer Zusatzversicherung (Unfallversicherung, Grundfähigkeitversicherung, Berufsunfähigkeitsversicherung) abzuschließen.

Einige interviewte Szenografen*innen und Regisseur*innen beschreiben die «Unfall- und Berufsunfähigkeitsversicherung» als zu teuer und sind nicht versichert. Eine Kostümbildnerin, die

¹¹⁶ Künstlersozialversicherungsgesetz -KSVG
<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a299-kuenstlersozialversicherungsgesetz.html>

¹¹⁷ <https://www.kuenstlersozialkasse.de/unternehmen-und-verwerter/kuenstlersozialabgabe.htm>
<https://freie-wildbahn.de/kuenstlersozialkasse/kuenstlersozialabgabe>

einen Unfall hatte, der sie zwei Jahre lang arbeitsunfähig machte, bedauerte nur 6 Euro pro Tag von der Krankenkasse erhalten zu haben.

Die Zusatzrentenversicherung, Bayerische Versorgungskammer

Für Theaterangestellte wurde 1925 die Zusatzversorgungskasse Bayerische Versorgungskammer gegründet. Damit sollen die Lücken in der traditionellen Rentenversicherung in einem Sektor mit unregelmäßiger Beschäftigung geschlossen werden.

Bis 2017 war sie nur für Personen zugänglich, die bereits eine unbefristete Anstellung hatten (mit der Möglichkeit, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiterhin sich freiwillig zu versichern). Heutzutage steht diese Zusatzrentenversicherung auch Selbständige offen. Der Fonds hat derzeit 1,9 Millionen Versicherte.

Fehlende Arbeitslosenversicherung

Generell sind nur sehr wenige freie Künstler*innen, also nur sehr wenige Szenografen*innen gegen Arbeitslosigkeit versichert. Freiberufler*innen können sich nach sehr eingeschränkten, wenig bekannten Zugangskriterien versichern.

Um in die Arbeitslosenversicherung einzahlen zu können, müssen Sie:

- seit 2 Jahren angestellt sein, bevor sie sich selbstständig gemacht haben,
- den Antrag innerhalb von 3 Monaten nach Gründung des Unternehmens stellen.

Außerdem deckt die Arbeitslosenversicherung nur zwei aufeinander folgende Zeiten der Arbeitslosigkeit ab und die Beiträge sind sehr hoch. Die aktuellen Regelungen der deutschen Arbeitslosenversicherung sind daher für Selbständige nicht geeignet. Reformvorschläge um die Arbeitslosenversicherung werden Kapitel 4 detailliert.

Zwischen selbständigen Kostümbildner*innen in Deutschland und ihren angestellten Kolleg*innen in Frankreich gibt es große Unterschiede in Bezug auf Schutz und soziale Rechte. Bei der Kranken- und Rentenversicherung bieten beiden Länder den Vorteil, dass Beiträge teils von den Künstler*innen, teils von den Arbeitgebern (Frankreich) oder von den Auftraggebern und dem Staat durch die Künstlersozialversicherung (Deutschland) gezahlt werden.

Frankreich hat ein Arbeitslosensystem eingeführt, das an die Arbeitsformen am Theater und beim Film angepasst ist und es ermöglicht, das Risiko von Arbeitslosigkeit und Niedriglöhnen auszugleichen. Der Arbeitnehmerstatus berechtigt zu bezahltem Urlaub und Weiterbildung.

Trotz eines spezifischen Künstlerversicherungssystems in Deutschland müssen selbstständige Künstler*innen, ihre Unfallversicherung und Weiterbildung selbst finanzieren. Weil sie von der Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen sind, müssen sie ein hohes Einkommen oder zahlreiche Aufträge haben, um Zeiten ohne Aufträge abzudecken. Bei starkem Wettbewerb und schrumpfenden Budgets ist dies jedoch kaum möglich.

Im nächsten Kapitel wird das Einkommen von Bühnen- und Kostümbildner*innen unter die Lupe gebracht.

3. Einkommen von Kostümbildnern*innen

In diesem Kapitel werden unterschiedliche Fragen um das Thema Einkommen gestellt:

Wie ist das Verhältnis von Arbeitszeit und Honoraren in Frankreich und Deutschland?

Welche Informationen bieten die Statistiken für den Einkommenspiegel?

Welche Vergütungsunterschiede werden innerhalb künstlerischer Teams gemacht?

Gibt es ein Zusammenhang zwischen den niedrigeren Honorare im Bereich Kostümbild und der Feminisierung des Berufs?

Welche Folgen hat diese Situation auf die Karrieren von Kostümbildner*innen?

◆ Der Verhandlungsprozess

Unternehmer*innen in ständiger Verhandlung

Szenografen*innen müssen unterschiedliche Einnahmequellen (Honorare, Gehälter, Urheberrecht, Arbeitslosengeld) verhandeln oder berücksichtigen. Die Vielzahl der Aufträge führt zu wiederkehrenden Verhandlungen. Für jede neue Produktion müssen verhandelt werden:

- der Gehalt in Frankreich oder das Honorar in Deutschland.

Diese sind alle inklusive. Auch in Frankreich, wo das Gehalt theoretisch Stundenbezügen entspricht, werden Szenografen*innen nach vorab vereinbarten Festpreisen bezahlt. Sie müssen daher die Zeit, die sie in ein Projekt investieren, abschätzen, um eine angemessene Vergütung auszuhandeln.

- das «Kostümbudget» inklusive eventuell anfallender Gehälter der Schneider*innen und Material (dieses Budget ist in deutschsprachigen öffentlichen Theatern und Opernhäusern nicht verhandelbar),

- Verpflegungskosten (diese gibt es in deutschen öffentlichen Einrichtungen nicht),

- Übernachtungs- und Reisekosten.

Für Szenografen*innen in Frankreich sind die folgenden Parameter wichtig:

- Urheberrechte,
- das Stundenvolumen während der Beschäftigungszeiten, um Zugang zum Arbeitslosensystem zu erhalten oder aufrechtzuerhalten,
- der Arbeitslohn pro Stunde zur Einkommensoptimierung (Lohn + Arbeitslosenunterstützung).

In Frankreich erfordert die Verhandlung der Vergütung eine gute Kenntnis des Systems, sie betrifft das Gehalt, die angegebenen Stunden und den Anteil des Urheberrechts. Diese Parameter beeinflussen den Zugang zur Arbeitslosenversicherung, die Höhe des Arbeitslosengeldes und das Einkommen in Form von Folgerechten/Weiterverkaufsrecht.

«In vielerlei Hinsicht werden für einen Arbeitnehmer, der in einem zerfallenen/gespaltenen Arbeitsmarkt solide beruflich werden möchte, die Fähigkeiten benötigt, die normalerweise von einem Unternehmer erwartet werden, der mit einem Tätigkeitsrisiko konfrontiert ist, oder von einem Selbstständigen, der sein Kundenportfolio verwalten muss. Es ist notwendig, Arbeit zu finden, ständig die Voraussetzungen für die spätere Erwerbung zu schaffen und die Arbeitssituationen als mögliche Gewinnmöglichkeiten zu betrachten: Lohneinkommen, für den Zugang zum Arbeitslosengeld, erforderliche Stundenvolumen, Erfahrungs- und Lerngewinn, die Chancen auf ein Wiederholung des Beschäftigungsverhältnisses, Stellung in einem mehr oder weniger dichten Tätigkeitsnetz. Die individuellen flexiblen Erwerbstätigenkonten sind mehrdimensional.»¹¹⁸

Für Szenografen*innen sind die Kriterien, die ihr Einkommen bestimmen, undurchsichtig und schwankend. Der Kostümbildner 7 listet die Faktoren auf, die seiner Meinung nach seinen Lohn beeinflussen:

- die Größe und das Budget des Projekts und der Struktur,
- das Ansehen des Regisseurs*in,
- seine persönliche Marktwert, der im Laufe der Zeit entsprechend dem Ansehen der Institutionen und Regisseuren*innen, mit denen er zusammengearbeitet hat, gewachsen ist,
- der Wiederkehr der Arbeit in dem gleichen Haus (Vertrauens- und Anerkennungsverhältnis, Anerkennung des Wertes der eigenen Arbeit, Möglichkeit, über den Erfolg der vorherigen Arbeit zu verhandeln).¹¹⁹

¹¹⁸ MENGER Pierre-Michel, *Le travail créateur, S'accomplir dans l'incertain*, Seuil, Gallimard, 2009, S.725-726.

¹¹⁹ Kostümbildner 7, (Schauspiel, Oper), mit Sitz in Frankreich, seit 13 Jahren tätig.

Diese Kriterien hängen nicht nur von der Qualität seiner eigenen Arbeit, Engagement und Marktwert ab, sondern auch von der Budgetkapazität der Arbeitgebern, dem Prestige der Häusern und dem Marktwert seiner Mitarbeiter*innen.

Die Verhandlung, eine gefürchtete Etappe

Die Verhandlung ist für Kostümbildner*innen laut den Interviews oft unangenehm. Die meisten erklären, dass sie sich in dieser Phase in einer schwachen Position fühlen. Eine Empfehlung durch Regisseure*innen kann jedoch einen gewissen Vorteil darstellen, wie einen ehemaligen Finanzdirektors beschreibt:

*«In den Verhandlungen seid ihr in einer starken Position: die Führungskräfte wissen, dass die/der Regisseur*in mit Ihnen zusammenarbeiten möchte und, dass es viel Arbeit und Diskussionen bedeuten würde, jemanden zu finden, um sie zu ersetzen.»¹²⁰*

Viele Befragten benennen jedoch einen Mangel an Unterstützung und Solidarität innerhalb der künstlerischen Teams. Die Kostümbildnerin 15 wurde von den Regisseuren vernachlässigt, als sie hohe Gagen forderte:

«Ich habe leider nur schlechte Erfahrungen, dass Regisseure mich sogar ausladen, wenn sie denken es könnte Krach mit der Theaterleitung geben, weil die Kostümbildnerin zickig ist und mehr Geld will.»

Zwei Personen haben während ihrer Karriere künstlerische Agenten eingesetzt. Die Vermittlung eines Agenten (dies ist häufiger in Großbritannien den Fall) ermöglicht eine gewisse emotionale Distanz zur Verhandlung:

«Ich hatte zwischendurch eine Agentin. Mit großen Aufträgen konnte ich es mir leisten. Dann ist man den hässlichen Vorgang los. Es ist beschämend wenn man streiten musste, hinterher ist man schon ein-geknackt, wenn man anfängt. Ich konnte mich auf das Künstlerische konzentrieren.»¹²¹

Die zweite Kostümbildnerin nennt das Beispiel eines Operndirektors, der versuchte, sie auf eine «schwarze Liste» zu setzen, weil er nicht mit ihrem Agenten verhandeln wollte.

Kostümbildner*innen fühlen sich nicht wohl dabei, über ihre Gagen zu verhandeln. Je nach Grad der Unterstützung durch Regisseur*innen haben sie mehr oder weniger die Möglichkeit, ihre Preise bei Produzent*innen, Finanzdirektor*innen oder Intendant*innen durchzusetzen.

Das Thema Arbeitszeit

¹²⁰ Ludwig von Otting, (ehemaliger Finanzdirektor Thalia Theater, Mitglied Ensemble Netzwerk), Workshops zum Thema Vertragsverhandlung, organisiert von der Gtkos.

¹²¹ Kostümbildnerin 15, Kostümbildnerin (Oper, Schauspiel), mit Sitz in Deutschland, seit 34 Jahren international tätig, seit 11 Jahren Kostümprofessorin.

Ein unberücksichtigtes Stundenvolumen

Nur wenige Kreative gehen den Schritt, ihre Arbeitszeiten genau zu erfassen, oft aus Verzicht, weil sie wissen, dass die angebotenen Gehälter und Honorare ihre Arbeitszeit nicht decken. Ein Kostümbildner ignoriert seine Zeit lieber, um keinen Stundensatz weit unter dem gesetzlichen Minimum sehen zu müssen:

«Ich habe mal den traurigen Versuch gemacht, einen Stundenlohn auszurechnen. Es war erbärmlich. Ich glaube, ich lag bei 2,37€. Das macht einen dann schon nachdenklich, weil meine Steuerberaterin 120€/Stunde nimmt.»¹²²

Anderen fällt es schwer, ihr Stundenvolumen abzuschätzen, weil die Recherche- und Entwurfsarbeit lang und unzusammenhängend sind. Sie werden oft zu Hause gemacht; Privat- und Arbeitswelt werden nicht immer klar getrennt. Die Befragten äußerten, sowohl in Frankreich als auch in Deutschland, die Schwierigkeit, ihre Arbeitszeit als Argument bei den Verhandlungen zu nutzen:

«Ich verhandle selber. Leider nicht immer zu meinem Vorteil. Oftmals nützen die Argumente nicht wie Arbeitsaufwand und Anwesenheit. Der Spielraum ist erfahrungsgemäß sehr klein.»¹²³

In Frankreich wie in Deutschland stellen Theater und Kompanien je nach Größe und Budget bzw. den verschiedenen Sparten sehr unterschiedliche Honorare aus. Das Arbeitsvolumen hängt stark von den Auftraggebenden Häusern ab, bestimmt von der Anzahl und Verfügbarkeit des Stammpersonals.

In Deutschland stellen die Theater mit den geringsten Mitteln immer weniger Assistent*innen ein und bieten selbständigen Szenografen*innen auch die niedrigsten Honoraren. In Frankreich bleiben Assistentenstellen selten. Man beobachtet daher ein Paradox: Je höher die Arbeitsbelastung der Szenografen*innen, desto weniger werden sie bezahlt. Der Kostümbildner 26 fasst die Situation in wenigen Worten zusammen:

«In den großen Häusern ist alles für dich vorbereitet und du verdienst viel Geld. In kleinen Häusern verdient man weniger und muss doppelt so viel arbeiten.»¹²⁴

Mehrere Kostümbildner*innen stellen fest, dass sie immer mehr Aufgaben, die Theater bisher erledigten (Einkauf, Suche nach Kostümen im Fundus), alleine erfüllen müssen, weil Assistentenstellen reduziert werden:

¹²² Kostümbildner 25, Kostüm- und Bühnenbildner (Schauspiel, Oper, Tanz, Musical), Ausstattungsleiter (2 Jahren), mit Sitz in Deutschland, seit 6 Jahren tätig.

¹²³ Kostümbildnerin 24, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper, Film), Ausstattungsleiterin (aktuell seit 1 Jahr), seit 11 Jahren international tätig.

¹²⁴ Kostümbildner 26 (Oper), mit Sitz in Deutschland, seit 27 Jahren tätig.

*«Der Druck, der zunehmend, personell und finanziell, auf Kostümbildnerinnen ausgeübt wird, soll nicht dazu führen, dass die Darsteller*innen unter diesem Druck auch zu leiden haben. Daher übernehmen Kostümbildner*innen zwangsläufig die unbezahlte Mehrarbeit. Die Arbeitssituation hat sich im gesamten Bereich Ausstattung während der vergangenen 20 Jahre zunehmend verschlechtert.»¹²⁵*

In Frankreich kennen nur wenige Kostümbildner*innen die Tarifempfehlungen des Kollektivvertrags. Wenn sie sie kennen, stoßen sie oft auf Produktionsbudgets, die eine Anwendung des Mindestlohns aus dem Kollektiven Vertrags nicht zulassen. Der Tarifvertrag bleibt oft theoretisch.

Laut den Interviews wird die Arbeit nach einem mehr oder weniger festgelegten Budget bezahlt, das von den Produzenten vorgelagert wird:

«Als ich mit dem Studium fertig wurde, sagten uns den Dozenten, dass wir 2.800 Euro brutto pro Arbeitsmonat verlangen sollten. Tatsächlich beginne ich diese Gehälter erst nach 10 Jahren Erfahrung im Theater zu erreichen.»¹²⁶

Die Auftragsgeber*innen (Intendanten*innen, Produzent*innen) erkennen oder verstehen nicht immer die Art und den Arbeitsaufwand vom Kostümbild. Der Intendant A findet beispielsweise die Präsenz auf der Probe einiger Kostümbildner*innen ungerechtfertigt:

«Diese Rolle des Kostümbildners im Schauspiel verstehe ich überhaupt nicht mehr. Da ist im Namen der Kunst etwas passiert, was ökonomisch eine Katastrophe ist. Das ein Kostümbildner quasi auf jede Probe sitzen muss, um permanent auf neue künstlerische Ideen zu reagieren, das möglichst auch noch einen Assistent beschäftigt werden muss, der auch auf jeder Probe sitzt, das verursacht Kosten.»¹²⁷

Der Szenograf 1 weist darauf hin, dass die Konzeptionsphase in Frankreich von Opernhäusern nicht in Form von Gehältern vergütet wird. Als Arbeitsstunden zählen nur die während der Probenzeit geleisteten Arbeit. Vorgelagerte Entwurfs- und Anprobezeiten werden in Form von Urheberrechten vergütet.

Für seine Arbeit bezahlt zu werden, scheint die Grundlage einer Arbeitsbeziehung zu sein. Die Arbeitszeit in künstlerischen Berufen wird aber selten berücksichtigt. Analysten des Kultursektors für das Europäische Parlament betonen die Notwendigkeit, Praktiken zu bekämpfen, die geleistete Arbeit nicht vergüten:

«Das Gehalt oder das Einkommen aus der Arbeit ist für viele Akteure im Kultur- und Kreativsektor die Haupteinkunftsquelle. In diesem Zusammenhang ist eine angemessene

¹²⁵ Kostümbildnerin 12, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Oper), Ausstattungsleiterin (6 Jahren), seit 37 Jahren international tätig.

¹²⁶ Kostümbildner 7, Kostümbildner (Schauspiel, Oper), mit Sitz in Frankreich, seit 13 Jahren tätig.

¹²⁷ Intendant A, Dramaturg, Intendant in Deutschland (Oper, Schauspiel) seit 15 Jahren.

Bezahlung, die hochqualifizierte Arbeitskräfte in der Branche wertschätzt und beispielsweise Vorbereitungs- und Probenzeit bezahlt, unerlässlich, um ein nachhaltiges Einkommensniveau für die in der Branche Beschäftigten zu gewährleisten.»¹²⁸

Außerdem, fallen Szenografen*innen neben ihre Tätigkeiten bei Projekten weitere Aufgaben zu.

Arbeitsaufgaben außerhalb von Verträgen

- Prospektion bei professionellen Netzwerken,
- Dokumentation und Eigenwerbung (Webseite, Sozial Medien, Messebesuch),
- Weiterbildung,
- Verwaltungs- und Buchführungsverfahren.

Die Verwaltungsaufgaben in Frankreich wie in Deutschland sind komplex. In Deutschland müssen Selbständige eine Buchhaltung führen; Die meisten Szenografen*innen werden von Buchhaltern*innen und Steuerberatern*innen begleitet, deren Dienste teuer sind.¹²⁹ Einige Künstler*innen führen diese Verfahren selbst durch und gehen dabei das Risiko ein, Fehler zu machen.

Informationsaustausch über die Netzwerke

Ohne offizielle Anhaltspunkte ist es schwierig, die finanzielle Leistungsfähigkeit von Theatern zu kennen und sich auf Verhandlungen vorzubereiten. Wie Pierre-Michel Menger betont, ist die Positionierung in einem diffusen Markt komplex:

«Im Gegensatz zu festangestellten Mitarbeitern, die in einer Reihe von stabilen Organisationen arbeiten würden, sind die Projekt-Mitarbeiter («intermittents») weitgehend nicht in der Lage, die Ursachen für interindividuelle Ungleichheiten bei der Arbeitsvergütung zu identifizieren, denn ihre Arbeitslage variiert und schwankt.»¹³⁰

¹²⁸ Culture Action Europe, *The Situation of Artists and Cultural Workers and the post COVID-19 Cultural Recovery in the European Union*, Direction DÁMASO Mafalda, Department for Structural and Cohesion Policies, European Parliament, February 2021.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/652250/IPOL_STU\(2021\)652250_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/652250/IPOL_STU(2021)652250_EN.pdf)

¹²⁹ Das Einkommen von Steuerberatern*innen sind viel höher als künstlerische Einkommen : 2001 verdienen die ersten durchschnittlich jährlich 84 600 Euro, Künstler*innen haben ein Jahreseinkommen von 22.300 Euro. BUSCHLE Nicole, *Freie Berufe in Deutschland, Ergebnisse der Einkommensteuerstatistik 2001* https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2007/11/freie-berufe-deutschland-112007.pdf?__blob=publicationFile

¹³⁰ MENGER Pierre-Michel, *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*, Paris, Gallimard-Seuil, 2009, S. 727.

Ohne vergleichbare Auskünfte der bereits etablierten Szenografen*innen ist es Anfänger*innen schwierig, den eigenen Wert auf dem Markt einzuschätzen. Über Geld zu reden ist offenbar tabu.

Die Kostümbildnerin 15, die seit 34 Jahren in Deutschland tätig ist, beschreibt ein Klima des Misstrauens; während ihrer Karriere kommunizierte sie nur mit einigen befreundeten Szenografen*innen über ihre Gagen. Es war immer ein Zufall, wenn sie erfuhr, wie viel ihren Bühnenbild-Kolleg*innen bezahlt wurden. Auch in Frankreich geben die Befragten an, sehr wenig über ihre Vergütung zu kommunizieren: *«In Frankreich ist jeder bei diesen Themen sehr bescheiden.»*¹³¹ Der Austausch findet zwischen engen Kolleg*innen statt. Kostümbildner*innen in Deutschland wie auch in Frankreich erklären, dass sie während ihre Studium oder Ausbildung nicht im Bereich Verhandlung geschult und wenig über die Gehälter informiert wurden.

*«Bei meinen ersten Vertragsverhandlungen habe ich nach dem Rat von Kollegen Poker gespielt. Bei jeder Verhandlung habe ich etwas Neues gelernt, aber ich fühlte mich nie genug vorbereitet.»*¹³²

In Deutschland hat sich jedoch in den letzten Jahren eine Öffnung gegenüber der Honorare Thematik vollzogen. Im Jahr 2013 wurde der BdS mit der Debatte um die Reform der Besteuerung von Bühne- und Kostümbild zu einem Ort der Austausches und der Forderungen.

*«Von diesem Moment an haben wir unter Szenografen gesprochen. Diese Diskussionen gab es vorher nicht, wir sahen uns eher als Konkurrenten als Verbündete.»*¹³³

Seitdem zögern die Vereinsmitglieder nicht mehr, sich vor einer Verhandlung über die Arbeitsbedingungen in einem bestimmten Theater zu informieren. Bestimmte Verträge enthalten zwar eine «Schweige Klausel». Diese Einschüchterungsklausel ist aber laut dem Anwalt, der den Bund der Szenografen berät, rechtlich nichtig: Arbeitgeber haben kein Recht, die Nominallöhne ihrer Arbeitnehmer*innen offenzulegen. Arbeitnehmer*innen oder Selbständige hingegen dürfen offen über ihre Entlohnung sprechen. Mitglieder vom BdS bieten Verhandlungstrainings an:

*«Ich hätte gerne diese Informationen zu Beginn meiner Karriere gehabt, deshalb organisiere ich Workshops zur Vertragsverhandlung mit Studierenden.»*¹³⁴

Über formelle Netzwerke (Vereine) oder informell (Kollegienkreise) informieren sich Szenografen*innen über die Honoraren die je nach Theater, Kompanie oder Sparten der

¹³¹ Kostümbildnerin 6 (Oper, Schauspiel, Film), mit Sitz in Frankreich, seit 16 Jahren tätig.

¹³² Kostümbildnerin 21, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), mit Sitz in Deutschland.

¹³³ Kostümbildnerin 22, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), mit Sitz in Deutschland, aktives Mitglied im Bund der Szenografen.

¹³⁴ Kostümbildnerin 19, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper, Tanz, Musical), ehemalige Vorstandsvorsitzende vom Bund der Szenografen, Lehrbeauftragte, mit Sitz in Deutschland, seit 17 Jahren tätig.

darstellenden Künste praktiziert werden. Mir scheint, dass sie derzeit in Deutschland mehr über ihre Vergütung kommunizieren als in Frankreich.

◆ Das wirtschaftliche Risiko

Früher eher selten sind Absagen und Verschiebungen von Produktionen mit der COVID-Pandemie zum Alltag geworden. Diese sind bei der Einkommensberechnung zu berücksichtigen; das Risiko, einen Auftrag zu verlieren, sollte theoretisch zu einer höheren Vergütung führen. Die Pandemie Lage wirft rechtliche Fragen auf: Wer (des Förderers oder der Vertragsperson) soll das Risiko tragen? Wie können zukünftige Verträge verfeinert werden, um das Risikomanagement besser zu definieren?

Während die Theater für das Publikum geschlossen waren, sagten mehrere Häuser Projekte ab oder verschoben sie. Für Bühnenbildner*innen führte diese Situation zu sofortigen Einnahmeverlusten. Mehrere Theater haben die Bezahlung von Künstlern*innen vergessen oder verweigert, indem sie versuchten, die Klausel «höhere Gewalt» geltend zu machen oder sich jeglicher Verantwortung unter dem Vorwand zu entledigen, dass die Länder den Selbständigen bestimmte Beihilfen gewährt hätten. Laut zwei Rechtsanwälten (Oliver Kummer, BdS-Rechtsanwalt und Philipp Schiffmann, Medienanwalt)¹³⁵ und der Gewerkschaft der darstellenden Künste GDBA galt die Höhere Gewalt-Klausel nicht, da die Theaterwerkstätten arbeiten konnten und ihre Festangestellten Mitarbeiter in Teilzeit weiterbeschäftigten. Die Häuser waren daher rechtlich verantwortlich für einen Vertragsbruch mit den selbständigen Szenografen*innen für einen auf einen bestimmten Termin erteilten Auftrag; sie hätten die abgesagten oder verschobenen Dienstleistungen rechtlich entschädigen müssen. Zudem soll das Risiko, so die Anwälte, wiederum von den stärksten Partnern getragen werden, also von den öffentlich beförderte Häusern.

Seit der Covid-19-Pandemie suchen Arbeitgeber, Theater und Produzenten der darstellenden Künste nach Möglichkeiten, den Fall von Stornierungen und Verschiebungen in Zukunft besser zu definieren. Eine der angedachten Lösungen besteht in einer genauen Definition der Arbeitsschritte und der Vergütung nach Projektfortschritt. Bei ausgefallenen oder verschobenen Etappen können je nach

¹³⁵ SCHIFFMANN Philipp, *Informationsveranstaltung Ausfallhonorar und Verträge*, Performing Arts Programm des LAFT Berlin, 18.05.21.

Termin für die Ankündigung von Absagen oder der Häufigkeit der Verschiebungen Ausgleichssätze in Betracht gezogen werden.

Die Faktoren, die in die Berechnung der Honorare einfließen, sind vielfältig. Szenografen*innen haben je nach Ausstattung der Häuser mit sehr unterschiedlichen Einkommen zu kämpfen. Für sie scheint es derzeit wichtiger, sich über die Bedingungen von Theatern und Kompanien zu informieren, als von der Berechnung ihrer Arbeitszeit auszugehen. Um so schwierig ist es angesichts oft zu knapper Budgets, die Vergütung ihre realen Zeitengagement durchzusetzen. Es ist üblich, dass Unternehmen in Frankreich nicht ihre gesamte Arbeitszeit bezahlen. Die Arbeitslosenversicherung gleicht Lohnausfälle aus und ermöglicht kostengünstige Produktionen. Um ihre Zugehörigkeit zum Arbeitslosenregelung sicherzustellen und die erforderlichen Stunden zu sammeln, nehmen viele französische Künstler*innen Aufträge an, bei denen nur ein Teil ihrer Arbeit deklariert und bezahlt wird. Wie ihre Kolleg*innen in Deutschland werden sie manchmal unter Druck gesetzt, damit sie eine Anstellung zu bekommen.

Um eine faire Vergütung zu berechnen, sollten Kostümbildner*innen ihre gesamte Arbeitszeit während und außerhalb der Auftragszeiten berücksichtigen und das Risiko einer Auftragsstornierung berücksichtigen. In Deutschland sollte die Zeit zwischen den Produktionen in die Berechnung einfließen. Wenn wir dieser Logik folgen, kommen wir zu dem Paradox, dass die weniger beschäftigten Szenografen*innen die höchste Vergütung erhalten sollten.

Manche Statistiken ermöglichen einen Einblick auf das Einkommen der Kostüm- und Bühnenbildner*innen. Im vierten Teil werden außerdem die Forderungen zur Honorarregulierung in Deutschland diskutiert.

◆ Statistische Daten zum Einkommen der Szenografen*innen

Jahreseinkommen und Honorare in Deutschland

Die Statistik der Künstlersozialkasse (siehe Dokument im Anhang) gruppiert in einer einzigen Kategorie selbständigen Bühnen- und Kostümbildner*innen, Lichtdesigner*innen und Maskenbildner*innen. Daher ist es aus unmöglich aus dieser Quelle Werte für die einzelne Berufe heraus zu finden. Diese Personengruppe hat im Jahr 2019 ein durchschnittliches Bruttojahreseinkommen für ihre selbständige künstlerische Aktivitäten von 15.773€ oder 1.314€/Monat. Während des von der Pandemie betroffene Jahres 2021 sanken die Einnahmen leicht auf 14.269€ oder 1.189€/Monat.

KSK-Daten spiegeln nicht die Situation von Anfängern wider. Tatsächlich dauert es oft mehrere Jahre, bis man erfolgreich in die KSK aufgenommen wird. Die KSK-Statistik zeigt außerdem, dass die Gagen von Künstler*innen der darstellenden Künste ab dem Alter von 60 Jahren im Vergleich zur Altersgruppe der 40-60-Jährigen leicht sinken.¹³⁶

Laut der Studie von Martin Kohler (basierend auf eine Umfrage bei 284 Bühnen- und Kostümbildnern*innen), betrug der durchschnittliches Jahresbruttoeinkommen von Szenografen*innen 2015, 19.717€, d.h ein Monatseinkommen von 1.643,12 €. Dieses Einkommen erscheint etwas höher als bei der Statistik der KSK.

Das durchschnittliche Bruttoeinkommen von Szenografen*innen (Bühne und Kostüm) ist:

- niedriger als das Einkommen der künstlerischen Berufe (alle Berufe zusammen gerechnet)¹³⁷
- je nach Quelle, niedriger oder praktisch gleichwertig mit dem Mindestlohn bei einer Vollzeitbeschäftigung,¹³⁸
- die Hälfte des durchschnittlichen deutschen Jahreseinkommens (3.268€ / Monat.)¹³⁹

Die Honorare variieren stark je nach Größe der Projekte, den Häusern, und der Marktwert der Szenografen*innen. Die Honorare für ein Kostümbild für eine Oper oder ein Musical liegen nach meinen Interviews zwischen 4.000 und 17.000€ (bei den größten Opern sogar 20.000), ein

¹³⁶ <https://www.kuenstlersozialkasse.de/service/ksk-in-zahlen.html>, Tabelle «Entwicklung des Einkommens der Versicherten»

¹³⁷ Das Einkommen der künstlerischen Berufe (alle Berufe zusammen gerechnet 20.367 € für Männer, 15.128 € für Frauen im Jahr 2019.

<https://www.kulturrat.de/positionen/grundrente-zeitnah-verabschieden-berechnungsfaktor-aendern/>

¹³⁸ Der Mindestlohn im Monat beträgt etwa 1.584 €. (9,35 € / h, 39h / Woche)

<https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Mindestloehne.html>

¹³⁹ Das deutsche durchschnittliche Jahreseinkommen beträgt im Jahr 2020 40.551 € im Westen und 37.898 € im Osten. <https://de.wikipedia.org/wiki/Durchschnittsentgelt>

Faktor, der mit 5 multipliziert wird. Laut der Studie von Martin Kohler in 2015/2016 verteilen sich die Honorare von Kostümbildnern*innen auf eine Staffelung von 1.200 bis 26.400€ und die von Bühnenbildner*innen von 2.200 bis 28.800€. ¹⁴⁰

Der Durchschnitt zeigt, dass hohe Honorare Ausnahme sind. Berufsanfänger*innen (Bühne und Kostüme) erhalten 2015 ein durchschnittliches Honorar von 6.222€ pro Produktion, während das durchschnittliche Honorar ihrer Kollegen*innen, die seit mindestens 7 Jahren auf dem Markt sind, 9.125€ beträgt. Die Geschäftskosten betragen laut der Umfrage ca. 21% des Honorars. ¹⁴¹ Der durchschnittliche Gewinn pro Produktion beträgt 5.153€ für Anfänger*innen, 7.160€ für etablierte Szenografen*innen. ¹⁴² Zu diesen Beträgen kommen die verhandelten Kosten für Reise und Unterkunft.

Das Nettoeinkommen ergibt sich durch Abzug der Mehrwertsteuer in Höhe von 7% der künstlerischen Einnahmen, Sozialversicherungsbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung, Einkommensteuer und Religion-steuer, die je nach persönlicher und familiärer Situation variieren.

Unterschiede innerhalb der darstellende Künsten

Das Honorar des künstlerischen Teams ist je nach künstlerischem Bereich/Sparte unterschiedlich. Dies hängt traditionell mit den unterschiedlichen Budgets der Produktionen zusammen. Kostümbilder*innen bekommen in der Regel für Opernproduktionen bessere Gagen als bei Theater- oder Ballettstücken. Die Kostümbildnerin 6 beschreibt ihre Honorare :

«Ich versuche mich für keinen Projekt unter 6.000€ engagieren zu lassen. Fürs Schauspiel kann meine Gage bis zu 8.500€ steigen, in der Oper bekomme ich mindestens 9.000€, maximal 17.000€. Ich bin bereit, unter diesem Preis für Monologe zu arbeiten, für erste Kooperationen, oder für Produktionen von bescheidenen Kompanie oder für Projekte mit Freunden.» ¹⁴³

In Deutschland sind die Honorare in der freien Szene laut Interviews oft niedriger als in öffentlichen Theatern. Dennoch empfiehlt der Bundesverband freie Darstellende Künste BFDK eine Honoraruntergrenze auf 2.490€ im Monat für Berufsgruppen mit Versicherungspflicht in der Künstlersozialkasse (KSK) sowie auf 2.875€ im Monat für Berufsgruppen, bei denen eine soziale

¹⁴⁰ KOHLER Martin, *Erhebung zur Arbeits- und Lebenssituation freiberuflich tätiger Bühnen- und Kostümbildnerinnen*, Universität Potsdam, 2016, S. 21-23.

Bei den Szenografen*innen, die Bühnenbild und Kostüme kombinieren, sind die größten Unterschiede zu beobachten: zwischen 1.050 und 37.000 Euro je nach Auftrag.

¹⁴¹ Darunter zählen zum Beispiel Kosten für Werkstatt, Materialien, Verpflegungsmehraufwand, Buchhaltung, Berufs-Betriebshaftpflichtversicherung...

¹⁴² Ibid « Veränderung der Gagen und Betriebsausgaben – nur Produktionen im Inland », S.18.

¹⁴³ Kostümbildnerin 6 (Oper, Schauspiel, Film), mit Sitz in Frankreich, seit 16 Jahren tätig.

Absicherung über die KSK nicht möglich ist.¹⁴⁴

Unterschiede zu Film und Fernsehen

Es gibt einen großen Einkommensunterschied zwischen den Honoraren auf der Bühne und im Film- und Fernsehbereich. In der Filmindustrie schreibt der Tarifvertrag (2020) ein Mindesthonorar von 1.611€ pro Woche, 6.444€ im Monat für Kostümbild vor.¹⁴⁵ Bühnenbildner*innen erhalten mehr als Kostümbildner*innen: 1.821€ pro Woche, 7.284€ pro Monat. Der Unterschied zwischen diesen Berufen ist geringer als im Theaterbereich: 11% gegenüber 26%.

Das durchschnittliche monatliche Einkommen von Szenografen*innen am Theater im Jahr 2019 (1.314€) liegt unter dem wöchentlichen Mindestlohn für dieselben Berufe beim Film. Die Tariftabelle für Film ist im Internet verfügbar. Eine solche Transparenz gibt es für Tanz, Oper und Schauspiel noch nicht.

Eine Kostümbildnerin, die sowohl für die Bühne als auch beim Film gearbeitet hat, hat sich entschieden, auf die darstellende Künste zu verzichten:

«Ich arbeite nur noch für Filme, weil ich dreimal so viel verdiene wie im Theater.»¹⁴⁶

Entwicklung in den letzten 20 Jahren

Mehrere seit den 1990er Jahren tätige Kostümbildner*innen haben in den letzten 10 Jahren stagnierende oder degressive Honorare erzielt.

Eine Kostümbildnerin entwickelte ein Schuldgefühl.

«Ich fühle mich als ältere Generation selbst schuld. Warum haben wir uns immer weniger bezahlen lassen?»¹⁴⁷

«Seit 10 Jahren fast unverändert oder rückläufige Vergütungen!»¹⁴⁸

¹⁴⁴ <https://darstellende-kuenste.de/de/themen/soziale-lage/diskurs/honoraruntergrenze.html>

¹⁴⁵ https://filmunion.verdi.de/++file++5b558c5356c12f5de5ed030c/download/TV-FFS_2018-Endfassung-180710-Logo-2.pdf

¹⁴⁶ Kostümbildnerin 14 (Film), mit Sitz in Deutschland, seit 30 Jahren tätig.

¹⁴⁷ Kostümbildnerin 15, Kostümbildnerin (Oper, Schauspiel), mit Sitz in Deutschland, seit 34 Jahren international tätig, seit 11 Jahren Kostümprofessorin.

¹⁴⁸ Kostümbildner 1, Kostüm- und Bühnenbildner (Schauspiel, Oper, Tanz), Lehrbeauftragte, mit Sitz in Frankreich, seit 30 Jahren international tätig.

«Ich habe viele sehr zähe Verhandlungen hinter mir, echtes Pokern. Beispielsweise hatte ich ein Gagen-Angebot für eine „Cenerentola“, das unter dem lag, was ich für das gleiche Stück vor zehn Jahren hatte!»¹⁴⁹

Um die Entwicklung der Vergütungen über einen längeren Zeitraum zu überprüfen, wurden die Statistiken der Künstlersozialkasse über einen Zeitraum von 20 Jahren zwischen 2001 und 2021 analysiert (für die bereits oben genannte Gruppe von Bühnenbildnern*innen, Lichtdesignern*innen und Maskenbildner*innen). Das durchschnittliche Jahreseinkommen von Szenografen*innen stagnierte zwischen 2001 und 2011.¹⁵⁰ Die Honorare stiegen zwischen 2011 und 2021 sehr leicht an.

Laut der Zahlen der KSK, liegt das durchschnittliche Jahreseinkommen vom Jahr 2019 (15.773€) um etwa 3.000€ über dem Jahreseinkommen von 2011.¹⁵¹ In den letzten beiden Jahren (2020-2021) ist das durchschnittliche Jahreseinkommen von Szenografen*innen um rund 2000 Euro gegenüber dem Einkommen von 2019 gesunken.¹⁵²

Laut der Studie von Martin Kohler sank das durchschnittliche Honorar für Kostümbild von 8.056€ im Jahr 2008¹⁵³ auf 7.683€ im Jahr 2015 (-1.263€, -14%).¹⁵⁴ Um die tatsächliche Einkommensentwicklung zu beurteilen, muss nicht nur die Inflation sondern auch die Entwicklung der Lebenshaltungskosten berücksichtigt werden. Katharina Kromminga weist darauf hin, dass die Kaufkraft zwischen 2008 und 2015 um 9,85% zurückgegangen ist.¹⁵⁵

Die Anzahl von Szenograf*innen ist in den letzten 20 Jahren schneller gestiegen als die Anzahl der Aufträge.¹⁵⁶ Der verstärkte Wettbewerb hat wahrscheinlich zu der Senkung der Gagen beigetragen.

¹⁴⁹ Kostümbildnerin17, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), Ausstattungsleiterin (8 Jahren), mit Sitz in Österreich, seit 30 Jahren international tätig.

¹⁵⁰ Unter Berücksichtigung der Kaufkraftverlust würden das durchschnittliche Einkommen in den Jahren 2001 und 2011 heute etwa 12.500 und 12.700 Euro entsprechen.

Folgende Inflationsrechner wurden benutzt:

https://france-inflation.com/calculateur_inflation.php

<https://www.finanzen-rechner.net/inflationsrechner.php>

¹⁵¹ Das Jahreseinkommen von 2011 entspricht 12.700€ in 2019-2020.

¹⁵² Von den Versicherten geschätztes Durchschnittseinkommen im Jahr 2021: 14.269€. Unter Berücksichtigung der Inflation: Das Durchschnittseinkommen von 2019 (15.773€) entspricht 16.187€ im Jahr 2021.

¹⁵³ Dies entspricht unter Berücksichtigung der Inflation im Jahr 2015, 8.946,12 Euro.

¹⁵⁴ Unter Berücksichtigung der Inflation zwischen 2008 und 2015 erhielten Kostümbildner*innen ein durchschnittliches Honorar von 6.967 € im Jahr 2008 und 7.380 € im Jahr 2015.

Bühnenbildner*innen erhielten 2008, 9.348 € und 2015, 10.000€.

KOHLER Martin, Erhebung zur Arbeits- und Lebenssituation freiberuflich tätiger Bühnen- und Kostümbildnerinnen, Universität Potsdam, 2016, S.27.

¹⁵⁵ KROMMINGA Katharina, *Na, wart ihr mal wieder shoppen !Stellenwert des Berufes Kostümbildner*in*, LMU München, Fachbereich Theaterwissenschaft, 2018.

¹⁵⁶ Der starke Anstieg zwischen 2001 und 2011 (+1000 Personen, +62%) ist jedoch mit Vorsicht zu nehmen: 2007 wurde eine gesetzliche Versicherungspflicht für alle in Deutschland ansässigen Personen eingeführt, so dass es möglich ist, dass viele Szenografen*innen vor diesem Datum nicht versichert waren und daher von den Statistiken nicht erfasst wurden. Der Anstieg verlangsamte sich danach zwischen 2011 und 2021 (+300 Personen bzw. +11%). (2001 gab es 1604 Szenografen*innen, 2011 waren es 2694 und 2964 in 2021.

Was sagen die Auftraggeber zur Entwicklung von Wettbewerb und Honorar?

Den befragten Theaterleitern*innen nach hat die Konkurrenz zugenommen.

«In allen künstlerischen Bereiche gibt es kein Nachwuchsproblem, das gibt es eher in technische Berufe. Es führt ja wahrscheinlich zu einer Konkurrenz. Es gibt viel mehr tolle Leute als früher. Das sehe ich auch bei den Sängern, die Solisten. Die Ausbildung ist besser geworden. Bei einem schrumpfenden Markt gibt es damit eine höhere Konkurrenz und es wird immer schwerer davon leben zu können.»¹⁵⁷

«Der Opernmarkt ist auf jeden Fall kleiner geworden. Und es gibt im Kostümbereich schlichtweg zu viele Menschen die das machen. Da bin ich nicht böse sondern sehr hart: es braucht nicht so viele.»¹⁵⁸

Die Produktion von Opernwerken ging zwischen 1991 und 2018 nur sehr leicht (-23 Opernproduktion) zurück.

Die Honorare der Kostümbildner*innen stagnierten, sanken oder stiegen, je nach Einfluss der Entscheidungen der Leitung:

«Von den 15 Jahren, wo ich Intendant bin, waren es 12 bis 13 Jahren so, dass wir auch als Organisation unter diesen Marktliberalen Voraussetzungen gearbeitet haben, das heißt wir haben in Städte, in Bundesländern gearbeitet, wo natürlich die Ideologie war, der gesamte öffentliche Sektor muss so billig sein wie möglich. (...) Ich habe als Intendant in all diese Zeiten nie irgendetwas anderes kennengelernt als brutaler Spardruck. Als ich anfing solche Gagen zu verhandeln, und ich das unter der Prämisse von brutalem Spardruck getan habe, habe ich diese Gagen von den outgesourceten Personen, die eines der wenigen Bereichen waren, wo man sparen konnte, weil man die Leute drücken konnte, die habe ich nicht hinterfragt. Im Gegenteil ich habe die selber, natürlich aus Überlebensinstinkt, aktiv klein gehalten. Definitiv seid ihr, und da rede ich erstmals von Regisseuren, Bühnen und Kostümbildnern gemeinsam, seid ihr die Verlierer dieser Outsource Geschichte. Wobei unter den drei Verlierern ist eine Gruppe der Gewinner gibt, das sind die Regisseuren. (...) Generell denke ich, in die ganzen letzten Jahren wo die Theater so massiv unter finanziellen Druck standen, haben die Leute eigentlich Angst gehabt, wegen ihren Gagen zu protestieren.»¹⁵⁹

Der Intendant A gibt zu, dass er dazu beigetragen hat, die Honorare niedrig zu halten. Allerdings fühlt er sich für selbständigen Künstler*innen nicht sozial verantwortlich. Er wurde eingestellt, um Haushaltskürzungen vorzunehmen und tut seine Arbeit. In einem System, wo die meisten Mitarbeiter*innen Arbeitnehmer*innen mit Tarifverträgen sind, sind die Selbständigen benachteiligt. Weit davon entfernt, diesen Ungleichgewicht beheben zu wollen, ist der Intendant A der Ansicht, dass es an den Selbständigen liegt, die Irregularität der Aufträgen und ihren Zeitmanagement besser zu bewältigen. Als Erfolgsbeispiel nennt er den Fall eines Bühnenbildners, der nur flüchtig in den Häusern erschien:

¹⁵⁷ Operndirektor B: Dramaturg, Operndirektor in Deutschland seit 30 Jahren.

¹⁵⁸ Intendant A: Dramaturg, Intendant in Deutschland (Oper, Schauspiel) seit 15 Jahren.

¹⁵⁹ Intendant A

«Nehmen wir zum Beispiel T... Das ist jemand der als Bühnenbildner eigentlich immer sehr gut geschafft hat, ordentlich zu verdienen. Allerdings hat er auch 7, 8, 9 Bühnenbilder im Jahr gehabt. Und zwar von Gera bis zur deutschen Oper Berlin. Diese Leuten haben bei uns relativ schlecht verdient aber das hat sich so addiert. Die haben unheimlich viel Zeit auf der Autobahn verbracht. Die haben natürlich nur Oper gemacht, nur Stücke wo man eben nicht 6 Wochen anwesend sein muss. Die waren in der Lage sich selber gut zu managen, im Sinne von Zeiteinteilung.»

Der Intendant A räumt ein, dass die Kumulierung der Produktionen schwierig sei, und sagte, er habe dieses Problem noch verschärft, indem er die Stellen der Assistent*innen reduziert habe. Die optimale Lösung bestünde seiner Ansicht nach darin, zu den festen Ausstattungsstellen zurückzukehren; Er möchte eine oder zwei feste Stellen wiederherstellen, glaubt aber, dass Regisseure*innen nicht akzeptieren werden, dass man ihnen Kostümbildner*innen zuweist.

Die Operndirektorin C, erklärt, dass sie ihrerseits die Honorare der Szenografen*innen verbessert hat, deren Probleme sie offenbar gut kennt:

«Ich kenne die Bedingungen aus der Praxis als Intendantin, aber davor auch als Produktionsdramaturgin, habe mit vielen Ausstatter*innen sehr eng und über Jahre hinweg zusammen gearbeitet, daraus sind viele Freundschaften entstanden, und ich kenne die Arbeitsrealitäten sehr gut.»¹⁶⁰

Den befragten Theaterleitern*innen nach hat die Konkurrenz zugenommen. Die Honorare sind in einigen Häusern gesunken und in anderen Häusern gestiegen. Einige Leitungen haben die Gagen der Selbständigen unter Spardruck gesenkt, oder weil sie bei gleichen Mitteln mehr produzieren wollten. In Ermangelung offizieller Regeln werten Intendant*innen die Honorare von Kostümbildner*innen nach eigenem Gutdünken oder Sensibilität auf oder ab.

Auswirkungen der Kumulierung von Kostüm- und Bühnenbild auf das Stellenangebot für Kostümbildner*innen

Es gibt einen Wettbewerbseffekt innerhalb der Szenografie-berufe selbst. Das Phänomen der Kumulierung von Funktionen (Bühnenbild und Kostümbild), die manchmal künstlerisch gerechtfertigt ist, wird von den Häusern häufig aufgezwungen, um Einsparungen zu erzielen; Diese ziehen es vor, nur eine Person für die Gestaltung von der Bühne und den Kostümen als zwei getrennte Personen einzustellen. Die vorgeschlagenen Honorare entsprechen nicht zwei Verträgen. Laut den Szenografen*innen und Kostümdirektor*innen sei dieser Trend häufig im Schauspiel und steige für Oper und Ballett. Bühnenbildner*innen zeugen von Erpressung durch Häuser, die verlangen, dass sie sich auch „um die Kostüme kümmern“, wenn sie den Auftrag für das Bühnenbild bekommen wollen.

¹⁶⁰ Operndirektorin C: Dramaturgin, Operndirektorin in Österreich seit 7 Jahren.

Manchmal kommt es vor, dass in-Kostümen-unerfahrene Bühnenbilder*innen den Gesamtauftrag annehmen und einen Großteil der Kostümbildarbeit an die Kostümwerkstatt delegieren. (Diese Situation wird daher von den Kostümleiter*innen missbilligt).

Kostümbildner*innen werden laut den Interviews selten für die Gestaltung der Bühne angefragt. Zwei Personen äußerten den Wunsch, eine kurze Ausbildung in Bühnenbild zu absolvieren. Es gibt derzeit keine Weiterbildung unter 4 Semestern in diesem Bereich...

In Deutschland hat der Wettbewerb zwischen Szenografen*innen zugenommen, und es kommt häufig zu einer Kumulierung von Funktionen. «reine» Kostümbildner*innen finden Arbeit vor allem an Opern- und Ballettproduktionen. Je nach Sparte sind die Honorare sehr ungleich.

Wie sieht es in Frankreich aus? Ist es möglich, die Einkommen in Frankreich und Deutschland zu vergleichen? Gibt es wie in Deutschland Debatten zwischen Szenografen, Theaterhäuser und Förderer um die Gagen?

Einkommen der Szenografen*innen in Frankreich

Kombination von Tantiemen und Gehältern

Kostüm- und Bühnenbildner*innen bekommen in Frankreich sowohl Gehälter als auch Tantiemen (für ihre Urheberrechte), wenn sie an Opern oder Privattheatern arbeiten. Die Gewerkschaft Union des Scénographes (UDS) möchte, dass der Urheberrecht von Bühnen- und Kostümbildner*innen auch im öffentlichen Theaterbereich allgemein anerkannt wird:

«Die UDS fordert das Kulturministerium auf, ein Rundschreiben zum Arbeitsrecht und zum geistigen Eigentum zu verfassen, um sicherzustellen, dass die Vergütung der Urheberrechte pro Aufführung in den öffentlichen Institutionen respektiert wird.»¹⁶¹

Nach Angaben des Vorstandsvorsitzenden der UDS, Thibault Sinay, gibt es keine Regeln für die Verteilung von Tantiemen und Gehältern. Es steht Szenografen*innen frei, das Verhältnis zwischen diesen beiden Vergütungsarten zu verhandeln, aber nur wenige Szenografen*innen sind über diese Frage ausreichend informiert :

«Die UDS muss mit den Szenografen zusammenarbeiten, um ihnen einen Rahmen und Instrumente an die Hand zu geben, mit denen sie den Anteil der Vergütung in Form von Löhnen und Tantiemen aushandeln können.»

¹⁶¹ Austausch mit Thibault Sinay, Vorsitzende Union Des Scénographes

Die Anerkennung von Szenografen*innen als Autor*innen hat auch Auswirkungen auf die Berechnung der Arbeitszeit. Derzeit werden Kostüm- und Bühnenbildner*innen in der Arbeitslosenversicherungsordnung für Bühnen-Künstler*innen und Techniker*innen als «Techniker*innen» eingestuft, während Regisseure als «Künstler*innen» geführt werden. Techniker*innen können maximal 8 Stunden pro Tag geltend machen, Künstler*innen dagegen 12 Stunden. Die UDS fordert, dass die Arbeitslosenversicherung die künstlerische Qualität der szenografischen Berufe auch anerkennt; dies würde es Szenografen*innen ermöglichen, mehr Arbeitsstunden pro Produktion geltend zu machen, und würde die Meldungen näher an ihre Arbeitsrealität heranbringen. Zur Zeit bekommen oft Künstler*innen Pauschale, die nur einen Teil ihrer tatsächlichen Arbeitsstunden abdeckt, was manchmal Schwierigkeiten bei der Verlängerung ihrer Arbeitslosenversicherung verursacht. Die Gewerkschaft stützt sich auf den Bericht von Hortense Archambault aus dem Jahr 2015, «Ausbau eines stabilen und sicheren Rahmens für projektbezogene beschäftigte Künstler*innen»:

«Auf Branchenebene sollten Überlegungen über eine andere Verteilung bestimmter technischer Berufe angestellt werden, die eng mit dem künstlerischen Schaffen verbunden sind. Es wäre zweifellos notwendig, bestimmte Berufe, in den Anhang 10 für künstlerische Tätigkeiten aufzunehmen, die derzeit als technisch gelten auch wenn, sie mit der Gestaltung verbunden und Teil des kreativen Teams sind. Diese Berufe werden häufig pauschal vergütet und sind stark von ihrem künstlerischen Charakter abhängig, um einen Vertrag zu erhalten: Dramaturg, Bühnenbildner, Beleuchter, Kostümbildner usw. Diese mögliche Aufteilung der Berufe auf die beiden Anhänge (Kunst und Technik) muss in jedem Tarifvertrag vorgenommen werden, zusammen mit einer Beschreibung der Praktiken in Bezug auf die Verwendung ihrer Vergütung (insbesondere der Anteil der durch das Urheberrecht vergüteten Arbeit).»¹⁶²

Die UDS betont, dass die Budgets der staatlich und lokal subventionierten Institutionen erhöht werden sollten. Andernfalls ist zu befürchten, dass Arbeitgeber*innen, die bei gleichem Budget 12 statt 8 Stunden Honorare angeben müssen, den Stundensatz reduzieren oder sogar Druck auf die Szenografen*innen ausüben, um ihre Arbeit mehr durch das Urheberrecht als durch Löhne zu zahlen.

Die Arbeitslosenunterstützung als Einkommensquelle

Die Arbeitslosenunterstützung macht einen erheblichen Teil des Gesamteinkommens der projektbezogenen Künstler*innen und Techniker*innen («intermittents») aus, die unter diese Regelung stehen. Im Jahr 2019 betrug das durchschnittliche Monatseinkommen aller Versicherte (Techniker*innen und Künstler*innen) der darstellende Künste, 2.200€. Dieses Einkommen setzte sich aus 1.140€ Lohn und 1.060€ Sozialleistungen (48% des Einkommens) zusammen. Künstler*innen im privaten Theaterbereich haben ein etwas geringeres monatliches

¹⁶² ARCHAMBAULT Hortense, *Bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle*, 2015, S. 32 <https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2015/01/rapport.pdf>

Durchschnittseinkommen: 2.150€, wobei die Arbeitslosenunterstützung 50% ihres Einkommens ausmacht. Im Jahr 2020 aufgrund der Pandemie sinken die monatlichen Einkommen auf 1.990€ für den öffentlichen Sektor und 1.850€ für den privaten Sektor. Die Arbeitslosenunterstützung hat den Rückgang der Lohneinkommen teilweise kompensiert. Sie beläuft sich auf 65% des Einkommens im öffentlichen Sektor bzw. 75 % im privaten Sektor.¹⁶³

Einkommensvergleich Frankreich/Deutschland

Es ist schwierig, das Einkommen von Kostümbildner*innen in Frankreich und Deutschland zu vergleichen, denn:

- Weder in Frankreich noch in Deutschland gibt es eine veröffentlichte Auflistung der Honorare, die Theatern und Unternehmen zahlen.
- Kostümbildner*innen machen keine genauen Angaben zu ihren Arbeitszeiten.
- Die Einkünfte aus Urheberrechte in Frankreich werden derzeit nicht in den Statistiken erfasst und gelten nicht für alle.
- Französische Szenografen*innen bekommen Tagessätze für Mehraufwandsentschädigungen, die in Studien nicht mit berechnet werden.
- Die geführte Studien betreffen nicht alle Szenografen und nicht dieselbe Zeiträume.

Es fehlen also Informationen, die einen Vergleich der Einkommen bei gleichen Arbeitszeiten ermöglichen würden. Es wird dennoch versucht, die Einkommen in Deutschland und Frankreich anhand der uns zur Verfügung stehenden Daten zu vergleichen: Statistiken der darstellende Künste, der französische Tarifvertrag und Informationen aus der Studie von Martin Kohler (2016) und der Studie von der Union des Scénographes (2022).

¹⁶³ Quelle: FNA, calculs Unédic. Champ : allocataires indemnisables au titre des annexes 8 ou 10 en 2019 et en 2020 (86 000 personnes)
zitiert bei MULLER Odile, PERSINET Morgane, *Etude Impact de la crise sanitaire sur l'emploi intermittent dans le spectacle en 2020*, mars 2021, S.47
https://www.unedic.org/sites/default/files/2021-03/IS%20impact%20covid%20publi_mars2021_vf.pdf

Mindestlöhne für künstlerische «Manager*innen»

Gemäß dem vom Arbeitsministerium veröffentlichten nationalen Tarifvertrag 2018 für den öffentlichen und privaten Theaterbereich gibt es in Frankreich Mindestlöhne für Kostümbildner*innen und Bühnenbildner*innen. Es gibt keinen Unterschied in der Bezahlung zwischen diesen Berufen, die als «als Manager» Tätigkeiten eingestuft werden.

Der Brutto monatliche Mindestlohn liegt im öffentlichem Tarifvertrag zwischen 1.933€ im Theatern bis 200 Plätze, 2.466€ (zwischen 201 und 500 Zuschauer) und 3.065 € (bei mehr als 500 Plätze) d. h. zwischen 12,75€/Stunde und 16,26 €/Stunde. Diese Tarife steigen bei Anwesenheit auf Tourneen. Beim Tarifvertrag für den privaten Sektor sind diese Gehälter leicht höher. Außerdem werden Mehraufwandsentschädigungen Pauschal festgelegt (tägliche Entschädigung im privaten Sektor: 92 €/Tag, Übernachtung: 60 €/Nacht, Mahlzeit: 16 €/Tag).¹⁶⁴

Zum Vergleich: Das durchschnittliche Bruttogehalt in Frankreich lag 2018 bei 3.137 €. ¹⁶⁵

Laut den Interviews, werden die Tarifverträge nicht immer beachtet. Kostümbildner*innen werden nicht nach tatsächlich gearbeiteten Stunden bezahlt sondern ähnlich wie ihre deutsche Kolleg*innen nach «Werk». Die von Arbeitgeber*innen Zeiten und Gehälter stehen in keine Verhältnis zu den tatsächlichen Arbeitsaufwand.

Eine aktuelle Studie durchgeführt von der Gewerkschaft Union des Scénographes¹⁶⁶ legt die Werkhonorare von etwa offen:

- Bei subventionierten Kompanien oder öffentlichen Theatern bis 500 Plätzen verdienen 57,5% der Kostümbildner*innen zwischen 1.500 und 2.500 Euro pro Produktion.
- Bei öffentlichen und privaten Theatern mit mehr als 500 Plätzen werden 53,6% der Kostümbildner*innen unter 3.000 Euro bezahlt. Nur 6% verdienen über 6.000 Euro.
- In den regionalen Opernhäusern sind 25% der Kostüm- und/oder Bühnenbildner*innen von einer Bezahlung unter 3.000 Euro pro Produktion betroffen. Nur etwa 12% verdienen mehr als 8.000

¹⁶⁴ Convention collective nationale des entreprises artistiques, culturelles Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984. Etendue par arrêté du 4 janvier 1994 JORF 26 janvier 1994. - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000037412126

¹⁶⁵ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5346639?sommaire=5055801&q=Salaires+annuels+bruts+moyens+france#tableau-figure>

¹⁶⁶ 90 Szenografen*innen haben teilgenommen: 73% Bühnenbildner*innen 44% Kostümbildner*innen.
Union des scénographes, *Bilan enquête 2021 états des lieux des revenus pratiqués pour les métiers de scénographe et créateur costumes*,
<https://www.uniondesscenographes.fr/actu/spectacle-vivant/bilan-enquete-2021-etats-des-lieux-des-revenus-pratiques-pour-les-metiers-de-scenographes-et-createur-costumes/>

Euro.

- In den nationalen Opernhäusern und öffentlichen Theatern mit mehr als 1000 Zuschauern verdienen etwa 54% der Kostümbildner*innen unter 4.000 Euro für eine Produktion auf den größten Bühnen Frankreichs.

Es gibt außerdem es einen großen Gagenunterschied zwischen Bühnen- und Kostümbild: 41,7% der befragten Bühnenbildner*innen verdienen mehr als 9.000 Euro, im Gegensatz zu 7,7% bei Kostümbildner*innen. Anders als bei den Tarifverträge festgeschrieben, verdienen Kostümbildner*innen viel weniger als Bühnenbildner*innen.

Diese Beträge beinhalten nicht die hohe Mehraufwandsentschädigung Pauschale. Laut dem Kostümbildner 26 hat die Arbeit in französische Opernhäuser einen Vorteil: *«Es gibt immer einen Tagessatz, oder Per diems. Das ist es wert, denn es ist eine Menge Geld zusätzlich zu den Honorare.»*¹⁶⁷

Der Vergleich zwischen der französischen Studie von 2021 und die deutsche Studie von 2016 zeigt, dass das durchschnittliche Honorar für Kostümbild mit 7.683 Euro in Deutschland 2015 höher war als die aktuellen Honorare in Frankreich.

Wenn man die Arbeitslosenunterstützung in der Einkommensbalance mitberechnet, ist die Einkommenslage in Frankreich für Künstler*innen der darstellende Künste aber besser als die ihrer deutschen Kolleg*innen.

Theoretisch erhalten Kostüm- oder Bühnenbildner*innen, die genau die 507-Stunden-Quote erfüllen, um Arbeitslosenunterstützung in Frankreich zu bekommen, ein monatliches Einkommen (Gehalt + Arbeitslosenunterstützung) von 1.597,20 €.

Laut der Umfrage von 2016 erhalten Szenografen*innen in Deutschland bei 3,8 Produktionen pro Jahr ein annähernd gleichwertiges Einkommen von 1.643,12€/Monat. 3,8 Produktionen entsprechen zwischen 22 bis 30 Arbeitswochen, je nach Größe der Produktionen, d.h. zwischen 912 und 1.216 Arbeitsstunden.

¹⁶⁷ Kostümbildner 26, Kostümbildner (Oper), mit Sitz in Deutschland, seit 27 Jahren tätig.

	Brutto Monatseinkommen	Davon Löhne	Davon Arbeitslosenunterstützung
FRANKREICH			
Geschätztes monatliches Mindesteinkommen für Bühnen- und Kostümbildner*innen, die gerade 507 Stunden erreicht haben.	1.597,2€	642,2 € ¹⁶⁸	955 € ¹⁶⁹
Durchschnittliches Monatseinkommen aller Empfänger der darstellenden Künste ¹⁷⁰	2019: 2.460 € 2020: 2.210 €	1.450€ 910 €	1.010 € 1.290 €
Durchschnittliches Bruttogehalt, Frankreich	2018 : 3 137€		
DEUTSCHLAND			
Durchschnittliches Bruttoeinkommen, von Bühnen- und Kostümbildner*innen bei 3,8 Stücke im Jahr, also zwischen 22,8 und 30,4 Wochen, von 912 bis 1216 Stunden.	2015: 1.643,12 €	-	-
Durchschnittliches Bruttoeinkommen von Bühnen-, Kostüm-, Maskenbildner*innen und Lichtdesigner*innen (Betriebskosten abgezogen) Statistik der KSK ¹⁷¹	2019: 1.314 € 2021: 1.189 €	-	-
Geschätztes durchschnittliches Bruttoeinkommen aller selbständigen Theaterkünstler*innen 2021, (Betriebskosten abgezogen) Statistik der KSK ¹⁷²	2021: 1.364 €	-	-
Durchschnittliches Bruttoeinkommen in Deutschland	2020 : 3.268 €		

¹⁶⁸ nach dem im Tarifvertrag angegebenen Mindeststundensatz von 15,20 Euro würde das Arbeitseinkommen im Jahr 7706,4 € betragen (507x15,20= 7706,4.), d. h. 642,2 € pro Monat.'

¹⁶⁹ Kostüm- und Bühnenbildner*innen sind als «Techniker*innen» eingestuft; sie können sich 8 Arbeitsstunden pro Tag anerkennen lassen: 507 Stunden= 63,4 Arbeitstage. Die Arbeitslosenunterstützung deckt somit 301,6 Tage pro Jahr ab. Der gesetzliche Mindestanspruch auf Arbeitslosengeld beträgt 38 Euro pro Tag für Techniker*innen. Die Mindestentschädigung würde sich in unserem Beispiel auf 11.460,8 € pro Jahr belaufen, d. h. 955 € pro Monat.

¹⁷⁰ MULLER Odile, PERSINET Morgane, *Etude Impact de la crise sanitaire sur l'emploi intermittent dans le spectacle en 2020*, März 2021. S.47

¹⁷¹ siehe KSK-Statistiktable im Anhang- Die Daten basieren auf geschätzte Arbeitseinkommen. „ Das an die KSK zu meldende voraussichtliche Arbeitseinkommen entspricht dem nach den allgemeinen Gewinnermittlungsvorschriften des Einkommensteuerrechts ermittelten Gewinn aus der selbständigen künstlerischen / publizistischen Tätigkeit, der aus der Differenz zwischen Betriebseinnahmen und Betriebsausgaben ermittelt wird.“

¹⁷² Tabelle «Entwicklung des Einkommens der Versicherten»
<https://www.kuenstlersozialkasse.de/service/ksk-in-zahlen.html>

Selbstständige Künstler*innen in Deutschland verdienen weniger als ihre französischen Kollegen im Angestelltenverhältnis. Um einen wirklichen Vergleich zwischen dem Lebensstandard deutscher und französischer Kunstschaffender anzustellen, müssten viele Kriterien (Lebensstandard und Kaufkraft) berücksichtigt werden, und es müsste eine umfangreiche Studie durchgeführt werden, die den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde.

Das Risiko ist in Deutschland höher, da es kein geeignetes Arbeitslosenversicherungssystem für Künstler*innen gibt. Im Gegensatz zu Frankreich, wo die Arbeitslosenkasse die Kultur fördert, müssen deutsche Selbstständige den Mangel an öffentlichen Mitteln selbst tragen. Der Status der Selbstständigkeit scheint für Künstler*innen im Theater Bereich nicht geeignet zu sein, da Aufträge rar sind und die Honorare unter dem Durchschnittseinkommen liegen.

2001 wurde das Einkommen von selbständigen Künstlern*innen mit dem anderer Berufsgruppen mit gleichem Status verglichen:

«Das durchschnittliche Jahreseinkommen der künstlerischen Berufe (22.300€) und der Journalisten (24.200€) lagen näher am durchschnittlichen Jahreseinkommen der Angestellten (26.300€) als an den Einkommen von selbständigen Notaren (204.000€), Ärzten (113.100€), Zahnärzten (112.400€), Wirtschaftsprüfern (90.700€ oder Steuerberatern (84.600€).»¹⁷³

Die Arbeitslosenunterstützung macht in Frankreich etwa 50% des Einkommens von Künstlern*innen der darstellende Künste aus. Dies wirft die Frage auf, ob dieses System, das Kulturkosten auf die Arbeitslosenkassen abwälzt, in großem Umfang funktioniert und ob es Künstler*innen tatsächlich vor Prekariat schützt, wie wir zum Beginn dieser Untersuchung dachten.

Das französische «système de l’intermittence» kritisch hinterfragt

Man kann die Qualitäten des französischen Systems bewundern, aber auch seine Mängel in Frage stellen: Hat es nicht das Prekariat verstärkt, die es zu bekämpfen sollte, indem es eine größere Zersplitterung der Arbeit und die Entwicklung des Sektors ermöglicht, ohne dass die künstlerische Arbeit ihren angemessenen Wert erhält? Ist dieses System, das auf individueller Ebene gut zu funktionieren scheint, auch im großen Maßstab tugendhaft?

¹⁷³ BUSCHLE Nicole, *Freie Berufe in Deutschland, Ergebnisse der Einkommensteuerstatistik*, DESTATIS, 2001.

Der Soziologe Pierre-Michel Menger beobachtet seine langfristige Entwicklung. Er beschreibt eine zunehmende Fragmentierung der Arbeitsaufgaben und eine Zunahme der Dauer der Arbeitslosigkeit im Verhältnis zu den Arbeitszeiten. Die Ursachen dafür sind ein höheres Angebot an Arbeitsplätzen als die Nachfrage und die Flexibilität bei der Einstellung, die dieses System mit sich bringt.

«Die Benutzung der bezahlten Arbeitslosigkeit hat sich allmählich durchgesetzt. 1984 entschädigte die UNEDIC (Arbeitslosenkasse) rund 9.060 Zeitarbeitnehmer (33% der Zeitarbeitskräfte). Im Jahr 1994 gab es etwa 53.000 Empfänger von Ausgleichszahlungen (77% der Beschäftigten) und im Jahr 2007 etwa 102.000 (80%). (...) die Zahl der arbeitslosen Tage ist schneller gestiegen als die Zahl der Arbeitsplätze. Im Jahr 1980 war die Zahl der bezahlten Arbeitsstunden im System der Arbeitslosigkeit fast doppelt so hoch wie die der bezahlten Arbeitslosigkeit. Bis 1993 hatte sich das Verhältnis verschoben. Auf 8,6 Millionen Tage Arbeitslosenunterstützung kamen 5 Millionen Tage bezahlte Arbeit, und im Jahr 2001 kamen auf 19,9 Millionen Tage Arbeitslosigkeit 6,8 Millionen Arbeitstage. So hat die Schaffung von Arbeitsverhältnisse in Form von befristeten Verträgen zu einem überproportionalen Anstieg der bezahlten Arbeitslosigkeit geführt. (...) Logischerweise hat das Arbeitslosengeld einen immer größeren Anteil am Einkommen der befristet Beschäftigten ausgemacht: 32% im Jahr 1992, 47% im Jahr 2007.»¹⁷⁴

Daraus zieht der Soziologe den Schluss:

«Die Absicherung des Risikos der Arbeitslosigkeit, so wie sie organisiert ist, hat die Bedingungen für die Verbreitung und Verstärkung des Risikos geschaffen, anstatt es zu verringern.»¹⁷⁵

«Auf die Frage, wer verantwortlich ist, lautet die Antwort: alle und niemand: Es ist ein Merkmal eines desintegriertem Beschäftigungssystems, dass die Verantwortlichkeiten völlig verwässert sind. (...) Die Arbeitgeber stellen so viele und so unterschiedliche Arbeitnehmer ein, wie sie wollen, für so viele unterschiedliche Zeiträume wie sie wollen. Auf diese Weise verteilt sich ihre Nachfrage nach Arbeitskräften auf eine immer größere Zahl von Bewerbern, ohne dass sie sich Gedanken darüber machen müssen, ob sie die Zahl der Arbeitslosen unter ihnen erhöhen oder nicht.»¹⁷⁶

Das französische System «de l'intermittence» scheint einem Ideal der «Flexicurity» zu entsprechen, das europäische Vertreter von Akteuren und Journalisten als «Schimäre» bezeichnen:

«Die Grundsätze der Flexicurity sind ein wichtiges Element der EU-Arbeitspolitik, die versucht, «Flexibilität» für Unternehmen und «Sicherheit» für Arbeitnehmer zu verbinden. Die Wirksamkeit der Flexicurity als Mittel zur Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes ist jedoch in Frage gestellt worden, da sie tendenziell als Instrument zur Steigerung der wirtschaftlichen Effizienz auf Kosten der Arbeitnehmerrechte eingesetzt wurde.»¹⁷⁷

¹⁷⁴ MENGER Pierre-Michel, *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*, Paris, Gallimard-Seuil, 2009. S.734-735

¹⁷⁵ Ibid S.738

¹⁷⁶ Ibid S.737

¹⁷⁷ CHARHON Pascale, DEARBHAL Murphy, *The Future of Work in the Media, Arts & Entertainment Sector Meeting the Challenge of Atypical Working*, Charhon Consultants, Belgium, and the International Federation of Actors (FIA), 2016. S.29

Wir erleben also eine Entwicklung der Arbeit hin zu größerer Flexibilität; das Band der Verantwortung zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen löst sich zugunsten sehr flexibler Beziehungen zwischen Kunden*innen und Dienstleistern. In diesem System schwindet die Vorstellung von der traditionellen, paternalistischen Verantwortung des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern*innen:

«Der Arbeitgeber trägt keine Verantwortung für die Karriere derjenigen, die er für kurze Zeit beschäftigt, und er ist auch nicht verpflichtet, einen Arbeitnehmer wieder einzustellen, es sei denn, es liegt in seinem eigenen Interesse, und daher sind Spekulationen über neue Talente nicht zu bremsen.»¹⁷⁸

Das französische System mit seiner Flexibilität hat zur Explosion der Arbeitskräfte sowie zur Zersplitterung und Verkürzung der Aufträge geführt. De facto unterstützt die Arbeitslosenkasse den Sektor der darstellenden Künste. Diese Option scheint in Deutschland nicht gewünscht. In Frankreich hat das Arbeitslosenversicherungs-System das Problem des Prekariats in der darstellenden Kunst nicht gelöst, sondern vielleicht sogar noch verstärkt. Vielleicht könnten verschärfte Regeln dieses System verbessern. Es wäre interessant, andere Schutzsysteme für Künstler*innen zu analysieren (wie in Belgien und Schweden zum Beispiel).

Im nächsten Kapitel werden die Vergütungswahrnehmungen von Kostümbildner*innen in Frankreich und Deutschland beschrieben.

Kostümbildner*innen Ansichten zu ihrer Vergütung

Während die meisten Befragten sowohl in Frankreich als auch in Deutschland ihre Vergütung für unzureichend halten, habe ich bei den ihnen unterschiedliche emotionale Reaktionen festgestellt.

In Deutschland bringen Kostümbildner*innen ein starkes Gefühl der Wut zum Ausdruck. Das Verhältnis zu den Auftraggebern (Theaterdirektoren*innen) ist sehr angespannt. Die Forderung nach einer besseren Vergütung wird sowohl von den einzelnen Fachleuten als auch von den Verbänden, die sie vertreten (BdS, Ensemble Netzwerk), immer wieder erhoben.

In Frankreich empfinden viele Kulturschaffende auch ein Gefühl der Ungerechtigkeit, wenn sie von Unterschieden in der Vergütung innerhalb von Teams oder Truppen erfahren. Ich habe keine Verärgerung über die Arbeitgeber*innen beobachtet, obwohl sich die Kostümbildner*innen darüber beschwerten, dass Produzenten*innen ihre Arbeit nicht verstehen. Ursprünglich interpretierte ich dieses relative Einvernehmen zwischen Arbeitnehmern*innen und Arbeitgebern*innen als einen Konsens über niedrige Löhne, die durch die Unterstützung während der Arbeitslosigkeit kompensiert

¹⁷⁸ MENGER Pierre-Michel, *Le travail créateur, S'accomplir dans l'incertain*, Seuil, Gallimard, 2009, S.726

werden. Das System schien die Probleme zu beseitigen. Pierre-Michel Menger gibt eine Erklärung für dieses Phänomen:

«Die Arbeitslosenversicherung bietet eine gemeinsame Garantie für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Arbeitgeber haben ein ureigenes Interesse daran, ein System zu verteidigen, das ihre Gehaltskosten in variable Kosten umwandelt, die genau auf die Konturen jedes ihrer Projekte abgestimmt sind und sich durch eine beispiellose Benutzerfreundlichkeit auszeichnen. (...) Die Arbeitnehmer sehen darin die Hauptgarantie für eine lebensfähige Organisation ihrer Tätigkeit, aber sie sehen darin auch die egalitäre Grundlage eines Systems der sehr ungleichen Verteilung von Arbeitsplätzen, Ansehen und Einkommen. Was die Arbeitgeber betrifft, so nutzen sie ein vorteilhaftes System, das ihnen einen außergewöhnlichen Überfluss an Arbeitskräften und einen überladenen Pool an Talenten bietet, mit denen sie konkurrieren können (...) ihre Kosten werden nicht in ihren Arbeitgeberkonten internalisiert, sondern mit denen aller Wirtschaftszweige verrechnet. (...) Arbeitnehmer und Arbeitgeber gehen eine für beide Seiten vorteilhafte Zusammenarbeit ein, um sich so gut wie möglich gegen die Risiken der von ihnen genutzten Flexibilität abzusichern.»¹⁷⁹

Im Laufe der Interviews stellte ich fest, dass Kostümbildner*innen manchmal um ihren Arbeitsauftrag erpresst wurden und, dass sie sich trotz der theoretischen Existenz von Tarifverträgen nicht immer in einer starken Position fühlten, um ihre Löhne angemessen auszuhandeln. Einige Kostümbildner*innen befürchten, dass sie als undankbar oder gierig angesehen werden, wenn sie mehr Geld verlangen. Es geht um gute Beziehungen innerhalb der Truppen, „künstlerische Familie“, aber auch um die Aufrechterhaltung der Verbindung, die künftige Aufträge gewährleistet. Außerdem trauen sich Kostümbildner*innen aus Gleichberechtigungsgründen nicht, mehr Geld zu verlangen, in Situationen, in denen alle schlecht bezahlt zu sein scheinen (bei Projekten mit kleinem Budget).

Die Erstellung einer Theaterproduktion zu geringen Kosten wird oft als Investition in einen hypothetischen Erfolg gesehen, wenn das Stück weiterverkauft wird. Ein Kostümbildner wies darauf hin, dass Schauspieler*innen letztendlich mehr bekommen, wenn die Stücke übernommen werden, da sie bei jedem Auftritt Gagen erhalten. Die UDS fordert deswegen die Bezahlung von Folgerechten bei Szenografen*innen.

¹⁷⁹ Ibid S.738-739-741

Sowohl in Frankreich als auch in Deutschland stehen Szenografen*innen unter Druck, schlecht bezahlte Aufträge anzunehmen. Die Honorarfrage ist in beiden Ländern ein wichtiges Thema bei der Berufsvertretung (Verbände, Gewerkschaft). Aufgrund der Unterschiede zwischen dem Tournee- und dem Repertoire- Systeme in Frankreich und Deutschland betrachten französische Szenografen*innen die Produktionen als Investitionen in die Zukunft, während ihre deutschen Kollegen*innen eher auf die Anfangsvergütung achten.

Ein Hinblick auf die Honorare der Künsterteams zeigt, dass die hierarchische Wahrnehmung einen Einfluss auf das Einkommen von Kostümbildnern*innen hat.

◆ Stellenwerte und Vergütungen bei den künstlerischen Teams

Einkommensunterschiede zwischen den kreativen Berufen

Wie legen die Theaterleiter*innen die Honorare für die künstlerischen Teams fest?

Der Intendant A und der Opernleiter B beschreiben eine «klassische» Aufteilung der Honorare innerhalb «des künstlerischen Team» im Opernbereich: Bühnenbildner*innen verdienen 30 % mehr als Kostümbildner*innen und der Regisseur doppelt so viel. Diese Diskrepanz wird durch die Umfrage bei den Mitglieder vom Bund der Szenografen bestätigt: Die befragten Kostümbildner*innen werden im Durchschnitt 26% schlechter bezahlt als die Bühnenbildner*innen.

Der Operndirektor B beschreibt konkrete Beispiele von Honoraren, die in dem (gut ausgestatteten) Opernhaus bezahlt werden:

«Die Oper zahlt bei Kostümbildner Gagen zwischen 12.000 und 18.000€ und bei Bühnenbild zwischen 15.000 und 20.000€. Bei einer Regie Gage, geht es von 22.000 bis 50.000€. Je nach Marktwerk.»¹⁸⁰

Man könnte annehmen, dass die Berechnung der Honorare von Szenografen*innen (Kostüme und Bühne) mit der Höhe der Gage des eingeladenen Regisseurs verknüpft ist: Der Marktwert des Regisseurs würde also die Gagen von «seinen» Kostüm- und Bühnenbildner*innen beeinflussen

¹⁸⁰ Operndirektor B: Dramaturg, Operndirektor in Deutschland seit 30 Jahren.

(diese Vorstellung ist unter den Szenografen*innen verbreitet). Zwei Intendant*innen lehnen jedoch eine automatische Beziehung zwischen den Honoraren für Regie, Bühnenbild und Kostüme ab.

Der Regisseur 1 beschreibt eine andere Verteilung der Honorare beim Schauspiel. In etwa der Hälfte der Fälle erhalten Szenografen*innen das gleiche Honorar wie er. Das Bühnenbild und die Kostüme werden allerdings immer von einer Person entworfen. Er weist darauf hin, dass dies die einzige Möglichkeit ist, diese Person im Rahmen des geplanten Budgets angemessen zu bezahlen.

Was denken die Kostümbildner*innen darüber?

Unabhängig davon, ob es sich um reine Kostümbildner*innen oder um Kostüm- und Bühnenbildner*innen handelt, sind sich die Befragten in Deutschland einig: Kostümbildner*innen werden im Vergleich zu Bühnenbildnern*innen unterbezahlt. In Frankreich scheint dieser Unterschied auch in den Opernhäusern stärker als beim Schauspiel zu sein. Der Entwurf von Kostümen und Bühnenbildern wird in Frankreich allerdings häufiger von zwei verschiedenen Personen durchgeführt als in Deutschland.

Auf die Frage «Wie sieht Ihre Vergütung im Vergleich zu anderen Mitgliedern des künstlerischen Teams aus?» antworten Kostümbildner*innen:

«Als Kostümbildner: durchschnittlich niedrig bis sehr niedrig. Als Bühnenbildner: Mittel bis hoch.

Das erscheint mir nicht logisch, vor allem in Bezug auf die Arbeitszeit. (...) Ich habe das Glück, dass ich meine Zeit zwischen den beiden Fachgebieten aufteilen kann. Ich glaube nicht, dass ich allein mit Kostümbild überleben könnte, weder nervlich noch finanziell. (...) Das Kostüm erfordert eine fast allgegenwärtige Präsenz und eine große Fähigkeit zur Improvisation. In Frankreich und in anderen Ländern ist es ganz ähnlich.»¹⁸¹

«Kostümbild wird 30% schlechter bezahlt als Bühnenbild.»¹⁸²

«Dass die Gagen so dermaßen kleiner sind als bei der Bühne empfinde ich als einen großen Fehler und habe kein Verständnis dafür.»¹⁸³

«Es ist eine Unverschämtheit, dass Bühnen- und Kostümbild nach wie vor anders bewertet werden. Ich hatte eine Produktion mit ca. 200 sehr aufwendigen Kostümen. Ich musste drei Wochen vor Probenbeginn vor Ort sein, um das Kostümbild überhaupt möglich zu machen. Die

¹⁸¹ Kostümbildner 1, Kostüm- und Bühnenbildner (Schauspiel, Oper, Tanz), Lehrbeauftragte, mit Sitz in Frankreich, seit 30 Jahren international tätig.

¹⁸² Kostümbildnerin 13 (Oper, Schauspiel), mit Sitz in Deutschland, seit 24 Jahren tätig.

¹⁸³ Kostümbildnerin 24, Kostümbildnerin (Film), mit Sitz in Deutschland, seit 30 Jahren tätig.

Bühne war ein Durchsteher und die Bühnenbildnerin war aufgrund einer Parallelproduktion insgesamt 6!!!! Tage vor Ort. Sie hat 5000€ Gage mehr bekommen als ich. Das war ein sehr trauriger Tag, als ich das erfahren habe.»¹⁸⁴

«Ja als Kostümbildnerin und Frau! (Männer haben da auch andere Bedingungen!) braucht man unendlich mehr Zeit und wird viel schlechter bezahlt. Deshalb habe ich gern Gesamtausstattung gemacht, erst einmal aus gesamt künstlerischen Aspekten.»¹⁸⁵

*«Dass Kostümbild wesentlich aufwendiger ist, als Bühnenbild wird, wenn überhaupt grinsend akzeptiert, die Arbeit prinzipiell weniger wertgeschätzt, als das Erschaffen des Bühnenraumes. Kostümbildner*innen wehren sich im Allgemeinen auch nicht gegen die Abwertung. Ausnahmen bestätigen die Regel.»¹⁸⁶*

Nach Ansicht dieser Szenografen*innen, die beide Berufe (Bühnen- und Kostümbild) ausüben, sind die Unterschiede in Bezug auf die Arbeitszeit oder die künstlerische Verantwortung nicht gerechtfertigt. Während die Arbeit am Bühnenbild weiter im Vorfeld stattfindet, erfordert das Entwerfen von Kostümen eine größere Präsenz im Theater und zusätzliche psychologische, kommunikative, anpassungsfähige und stressresistente Fähigkeiten.

Ein doppelter Nachteil für Kostümbildner*innen

Die Studie von Martin Kohler mit dem BdS zeigt, dass Bühnenbildner*innen an mehr Produktionen arbeiten als Kostümbildner*innen. Aufgrund ihrer höheren Präsenzanforderungen bei Anproben und Proben ist es für Kostümbildner*innen sehr schwierig, gleichzeitig an mehreren Produktionen zu arbeiten, was zu einem wesentlich geringeren Jahreseinkommen als bei Bühnenbildnern*innen führt. Nehle Balkhausen fasst die Situation zusammen:

«Im Gegensatz zu einem Bühnenbildner kann ich nicht oder nur in begrenztem Umfang parallel in anderen Theatern arbeiten, da meine Anwesenheit für den Arbeitsprozess unerlässlich ist.»¹⁸⁷

Es gibt also eine starke Hierarchie innerhalb der künstlerischen Berufe in Bezug auf die Vergütung. Diese macht Kostümbildner*innen ratlos.

Um zu verstehen, woher diese Unterschiede kommen, habe ich Intendanten*innen befragt.

¹⁸⁴ Kostümbildner 25, Kostüm- und Bühnenbildner (Schauspiel, Oper, Tanz, Musical), Ausstattungsleiter (2 Jahren), mit Sitz in Deutschland, seit 6 Jahren tätig.

¹⁸⁵ Kostümbildnerin 10, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), mit Sitz in Deutschland, seit 31 Jahren international tätig.

¹⁸⁶ Kostümbildnerin 12, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Oper), Ausstattungsleiterin (6 Jahren), seit 37 Jahren international tätig.

¹⁸⁷ Nehle Balkhausen («...dann spielt doch alle nackt !») <https://www.theaterderzeit.de/2018/06/36282/>

Wie rechtfertigen Intendanten*innen die Gagenunterschiede zwischen den künstlerischen Berufen?

Intendant A hat sich nie die Frage gestellt, woher diese Trennung kommt. In künstlerischer Hinsicht stellt er Kostümbildner*innen jedoch auf die gleiche Stufe wie die anderen Mitglieder des Teams:

«Ich empfinde es genau wie die Arbeit von Regisseuren oder Bühnenbildner als künstlerische Dienstleistung. (...) Ich mache da grundsätzlich keinen Unterschied zwischen Regisseure, Bühnen-und Kostümbildnern.»

Operndirektorin C habe das Einkommen der Bühnenbildner regelmäßig erhöht, seit sie die Leitung der Oper übernommen habe, weil sie sich der Probleme der freiberuflichen Szenografen*innen bewusst sei. Sie ging nicht näher auf die besondere Situation der Kostümbildner ein.

Operndirektor B, der mit einer Kostümbildnerin verheiratet ist, stellt diese Verteilung in Frage, weil er die Arbeitsbelastung in diesem Beruf kennt:

*«Wenn Sie das fragen: seitdem ich am Theater bin, schaffe ich das immer ganz schwer, dass man Kostümbildnerinnen fair bezahlt, im Verhältnis mit den Gagen von Bühnenbildner und Regisseuren. Kostümbildnerinnen verdienen meistens in Verhältnis weniger, für sehr viel Arbeit und sehr viel Präsenz in der Probenzeit, durch die Probenkostüme, durch die Fertigung und die Anproben. Ich habe es immer versucht zumindest anzunähern mit dem Bühnenbildner*innen, die meistens mehr verdienen. Ganz merkwürdig... (...) Ich habe große Hochachtung vor diesem Beruf (Kostümbildner). Ich weiß nicht woran das liegt (der Gagenunterschied). Es ist historisch gewachsen. Ich habe es schon hinterfragt.»¹⁸⁸*

Er führt einige Argumente zu den möglichen Ursachen dieser Diskrepanzen an:

«Ich denke, dass Bühnenbild durch die Materialität oder durch die Gewichtung, die es scheinbar auf der Bühne hat oder in den Werkstätten, weil immer gebaut wird, bewertet man das höher als was sich mit den Stoffen manifestiert. Wobei Kostümbild extrem wichtig ist für die Ästhetik einer Oper. Es erzählt viel über die Zeiten in der man eine Oper spielt. Über das Kostüm kann man sehr viel über die Personage/ Charaktere erzählen. Aber auch über Interpretation. Es gibt Kostümbildnerinnen, die durch ihre Prominenz oder ihr Verhandlungsgeschick das ein bisschen anders auch schon gewichtet haben.»

Darüber hinaus wird die Höhe der Gage mit dem zugewiesenen Etat in Beziehung gesetzt. Da die Budgets für die Bühne höher sind als die für Kostüme, wäre die finanzielle Verantwortung der Bühnenbildner*in größer. Dieses Argument wurde auch von einer Kostümbildnerin angeführt, was beweist, dass es in diesem Beruf durchaus üblich ist. Die Kostümbildnerin Nehle Balkhausen hatte es in ihrem Artikel kritisiert:

¹⁸⁸ Operndirektor B: Dramaturg, Operndirektor in Deutschland seit 30 Jahren.

«Die Tatsache, dass ein Bühnenbildner für ein größeres Budget verantwortlich ist, rechtfertigt nicht, dass er mehr Geld bekommt. Die künstlerische Leistung ist nicht weniger im Kostümbild!»¹⁸⁹

Ein weiteres Argument eines Kostümbildners ist der Gefährlichkeitsgrad des Bühnenbilds, das, wenn es schlecht gebaut wird, Unfälle verursachen könnte; Bühnenbildner hätten also mehr Verantwortung als Kostümbildner*innen.

Beide Argumente (Größe des Budgets und Gefährlichkeit des Bühnenbilds) mögen in der Tat logisch erscheinen. Sie entsprechen jedoch nicht der Arbeitsrealität: In Theatern sind technischen Direktoren für die Sicherheit auf der Bühne verantwortlich. Die Ausgaben für Kostüme und Bühne werden von der Produktionsabteilungen verwaltet.

Die befragte Intendanten*innen finden keine gültige Rechtfertigungen für die Vergütungsunterschiede zwischen Kostüm- und Bühnenbildnern*innen. Letztere prangern ein ungerechtfertigtes Ungleichgewicht an. Der Bund der Szenografen hat in seine Forderungen eine gleiche Vergütung für Kostüm- und Bühnenbildern*innen aufgenommen. Diese schließt die Möglichkeit gerechtfertigter Unterschiede abhängig von Projekten und Erfahrung der Szenografen*innen nicht aus.

Weiterhin wird den Ursprung der aktuellen Hierarchie untersucht. Viele Szenografen*innen zeigen auf eine symbolische Abwertung, die auch in Pressespiegeln zu beobachten ist.

Ein Beruf im Schatten, ein Wertstellungsproblem

Die Diskrepanzen in der Wertschätzung von Regie, Bühne und Kostüme machen sich in der Rezensionen deutlich bemerkbar. Die Kostümstudentin Christina Geiger hat 2019, 100 Theaterkritiken auf dem Online-Portal «nachtkritik.de» ausgewertet. Die Kostüme wurden nur in 56% der Artikeln erwähnt (das Bühnenbild in 94%) und die Kostümbildner*innen wurden nur in 17% der Kritiken genannt.¹⁹⁰

In den Interviews zu dieser Arbeit sowie in den Gesprächen der Szenografin Jakob Knapp mit Kollegen*innen betonen Kostüm- und Bühnenbildner*innen oft mangelnde Erwähnung ihrer Arbeit in der Fachpresse und in den Kommunikationselementen der Theater wie Programmheften, Plakaten, Trailern...¹⁹¹

¹⁸⁹ BALKHAUSEN Nehle «...dann spielt doch alle nackt !»
<https://www.theaterderzeit.de/2018/06/36282/>

¹⁹⁰ Analyse von Kritiken zu Stücken, die in den größten Theatern in 10 wichtigen Städten in Deutschland aufgeführt wurden.
GEIGER Christina, *Warum verdiene ich weniger als die Bühnenbildner*in ?*, HAW Hamburg Department Design, 2018/2019.

¹⁹¹ <https://www.szenografen-bund.de/szene>

«Diese Unterschiede sind blöd, weil ein Theaterabend ein Gesamtkunstwerk ist!»¹⁹²

«Es spiegelt die Theater und ihre Strukturen, wie über sie berichtet wird. Das etwas altmodische Herausheben großer Künstlerpersönlichkeiten gegenüber nachgeordneten, namenlosen Stützen eines Gesamtkunstwerks, findet sich ja ebenso in der Beschreibung der Menschen auf der Bühne, wie der dahinter.»¹⁹³

Der Intendant B weist jedoch darauf hin, dass sich die Rezeption und Präsentation von Kostümen weiterentwickelt hat; sie werden heutzutage in den Medien immer sichtbarer:

«Heutzutage gibt es Facebook, wo es viel mit Aufführungsbilder gearbeitet wird... und Teaser, Trailer, wo die Optik der Aufführung sich vor allem durch die Kostümen manifestiert. Es gibt große Auftritte für die Kostümbildnerinnen durch dieses Medium, die die Theater heutzutage viel stärker benutzen als vor 20 Jahren. Über die Stories, über die Szenefotos... auch die Blogs, die heute wichtiger sind als die Zeitungen, verschiedene Kulturblogs nehmen es wahr. Das wird immer wichtiger.»

Allerdings werden Kostümbildner*innen auf diese Formate selten benannt.

Die geringe Wertschätzung erstreckt sich in allen Bereichen: in der Rezension, in der Praxis, in den Machtverhältnisse und auch in den Gagen.

Kostümbildner*innen analysieren den Stellenwert ihres Berufs

Kostümbildner*innen schildern als Erklärung für die Wertschätzungsunterschiede zwischen den Berufen Bühnen- und Kostümbildner*in diverse Hypothese :

- Kostümbilder werden nicht selten gemeinsam mit Bühnenbilder*innen von einer einzigen Person entworfen. Kostümbild wird daher nicht als selbständiges Fach wahrgenommen.
- die Verwechslung zwischen einer «banale» alltäglichen Tätigkeit: Sich-Ankleiden und dem Entwurf von Kostümen;
- die Flexibilität des Mediums und der Kostümbildner*innen;
- die weibliche Konnotation des Berufs;
- Die generelle Abwertung von Berufen, die mit Textilien verbunden sind.

¹⁹² Kostümbildnerin 10, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), mit Sitz in Deutschland, seit 31 Jahren international tätig.

¹⁹³ SCHEEL Hendrik, (Kostüm- und Bühnenbildner) interview von Jakob Knapp, <https://www.szenografen-bund.de/szene>

Ein unabhängiges Fach

Katharina Kromminga hat spezifisch den Stellenwert des Berufs Kostümbildner*in analysiert. Ein erste Erklärung für seine Abwertung sei in dem Autonomiemangel zu finden :

*«Das Kostümbild kristallisiert sich erst Ende des 19. Jahrhunderts aus dem Beruf der Ausstatter*innen heraus. Bis heute gehört das Kostüm mal zum Bühnenbild dazu und wird von einer Person geschaffen oder es wird von einem*r zusätzlichen Bildner*in erarbeitet. Mal ist es so wichtig, dass es eigenständig wird und mal wird es „mitbetreut“. Das Kostümbild befindet sich also in einem permanent pendelnden Emanzipationsprozess. In dieser Positionssuche und der damit einhergehenden Frage des eigenen Stellenwerts liegt sicherlich eine enorme Schwächung des Berufsstandes Kostümbild begründet.»¹⁹⁴*

Der Kostümbildner 26 teilt diese Ansicht:

«Kostümbild wird als eine Liebhaberei wahrgenommen. Oder das kann mal der Bühnenbildner mitmachen. Es wird wenig als selbständiger Beruf wahrgenommen.»¹⁹⁵

Die Verwechslung zwischen Kostümen und Kleidung

Laut den befragten Kostümbildner*innen leidet ihr Beruf an der optischen Nähe zu Bekleidung. Kostümbildner*innen fühlen sich nicht immer von ihren Mitarbeitern*innen und Auftraggeber*innen in ihre hochqualifizierte Spezialität anerkannt und beschreiben Beispiele für Eingriffe in ihr Kompetenzfeld, insbesondere von Personen in einflussreichen Positionen wie Dramaturgen*innen, Regisseure*innen, Intendanten*innen. Diese erlauben sich individuelle Bemerkungen oder fordern sogar Modifikationen, was sie in Bezug auf das Bühnenbild nie tun würden.

Da jeder sich täglich kleidet, hält sich jeder zu einer Bewertung der Kostüme berechtigt. Bemerkungen, die sich oft auf den persönlichen Geschmack beziehen, werden ohne Rücksicht auf die dramaturgische Konstruktionsarbeit und die von Kostümbildner*innen präzise ausgearbeitete Gesamtlogik gemacht. Katharina Kromminga betont außerdem, dass die leichte Änderungsqualität des Mediums solche Eingriffe ermöglicht, weil Kostümteile zu ändern in der Regel keine hohe Kosten verursacht.

Mehre Kostümbildner*innen benennen außerdem eine Abwertung vom Kostümbild dem Bereich Bühnenbild gegenüber, indem Theaterleitungen öfter annehmen, dass Kostümbild weniger Erfahrung und Wissen als Bühnenbild erfordere. Wie schon erwähnt, werden häufiger unerfahrene Bühnenbildner*innen eingeladen, das Kostümbild zu „übernehmen“ als umgekehrt. Damit werden Szenografen, die nur oder überwiegend im Kostümbildbereich tätig sind, auf dem Markt benachteiligt.

¹⁹⁴ KROMMINGA Katharina, *Na, wart ihr mal wieder shoppen !Stellenwert des Berufes Kostümbildner*in*, LMU München, 2018, S.3

¹⁹⁵ Kostümbildner 26 (Oper), mit Sitz in Deutschland, seit 27 Jahren tätig.

Außerdem wird das Einkaufen von Kostümteilen nicht als edler, künstlerischer oder kreativer Ansatz angesehen obwohl Kostümbildner*innen bei der Prospektion Entscheidungen über Schnitt, Farbe, Material und Zeichen treffen, genauso wie beim Zeichnen der Kostüme:

*«Na! Wart ihr mal wieder shoppen?» Diesen Satz hören Kostümbildner*innen wirklich oft. Er ist zweifelsohne nett gemeint, aber er legt offen, wie gering die Arbeit der Kostümschaffenden geschätzt wird. Dieser Beruf ist kein lustiges Shopping-Vergnügen.»¹⁹⁶*

Weibliche Konnotation von Textilberufen und Stellenwert

Katharina Kromminga unterstreicht, dass die hohe Anpassungsfähigkeit von Kostümbildner*innen nicht positiv bewertet wird, sondern paradoxerweise zur Entwertung des Berufs beiträgt. Psychologische Fähigkeiten, wie Anpassungs- und Einfühlungsvermögen, sowie die Bereitschaft zuzuhören und Kompromisse einzugehen, seien eher mit dem «care» Bereich assoziiert als mit einem künstlerischen Akt. Diese Fähigkeiten seien weiblich konnotiert und deswegen abgewertet.

Die Assoziationen von Männlichkeit mit Konzept- und Erfindungsqualitäten einerseits und von Weiblichkeit mit Materie und Fürsorge andererseits beruht auf einer langen philosophischen, religiösen und sozial-gesellschaftlichen Tradition. Diese Denkmuster manifestiert sich stark in der Kunst:

«Der Kult um das männliche, künstlerische Genie, ist eines der perpetuierenden Merkmale der tradierten Kunstgeschichtsschreibung. Bereits in den Viten Giorgio Vasaris, der oftmals als «Vater der Kunstgeschichte» oder «Erfinder der Renaissance» bezeichnet wird, erscheint diese Mythenbildung um den genialen Künstler als eines der ersten und erfolgreichsten Konzepte für den weiteren Verlauf der Kunsttheorie.»¹⁹⁷

Kostümbild wird selten als einheitliches und intellektuelles Werk erkannt. Doch betont Roland Barthes die intellektuelle Natur vom Kostümbild:

«von intellektueller Natur, mehr als plastischer oder emotionaler. (...) Das Kostüm muss jederzeit die Bedeutung des Werkes mit seiner Äußerlichkeit verbinden. (...) In allen großen Perioden des Theaters hatte das Kostüm einen starken semantischen Wert; er gab sich nicht nur selbst zu sehen, er gab sich auch zum Lesen, vermittelte Ideen, Wissen oder Gefühle. Die intellektuelle Zelle oder kognitive Zelle des Theaterkostüms, ihr Grundelement, ist das Zeichen.»¹⁹⁸

¹⁹⁶ KROMMINGA, Na, *wart ihr mal wieder shoppen ! Stellenwert des Berufes Kostümbildner*in*, S.1

¹⁹⁷ SAUER Hanna, *Kunst und Geschlecht: Sofonisba Anguissolas Sieneser Selbstbildnis als Reflexion und Selbstermächtigung weiblicher Autorenschaft*, Albert-Ludwigs Universität Freiburg im Breisgau, Kunstgeschichtliches Institut Philosophische Fakultät, Seminar: Methoden und Historie des Faches Kunstgeschichte WS, 2016/2017, S.7
<https://www.academia.edu/34946958/>

Kunst und Geschlecht Sofonisba Anguissolas Sieneser Selbstbildnis als Reflexion und Selbstermächtigung weiblicher Autorenschaft

¹⁹⁸ BARTHES Roland, *Les maladies du costume de théâtre*, Théâtre populaire, n° 12, 1955 ; in *Essais critiques*, Paris. Ed. du Seuil, 1964, S. 53-62.

Der Operndirektor B erwähnte auch die Tatsache, dass Kostümbild wegen der Nähe zu Textilien unterbewertet wird: *«Ich denke, dass man Bühnenbild (...) höher bewertet als das, was sich mit den Stoffen manifestiert.»*

Die meisten Kostümbildner*innen und Leiter*innen von Kostümabteilungen denken auch, dass die Unterbewertung vom Kostümbild eng mit der weiblichen Konnotation von Textilberufen verbunden ist. Für sie beruhen die Gagengefälle zwischen Bühnenbild und Kostümbild auf einer sexistischen Tradition:

«Ich denke, dass es historisch geprägt ist (...) es ist ein feministisches Thema (...) „Stöffchen“ werden nicht ernst genommen.»¹⁹⁹

«Ich bin zutiefst überzeugt, dass diese Problematik genderspezifisch ist und dass, weil dieser Beruf (Kostümbild) historisch eher weiblich ist; wir erben alle Ungerechtigkeiten in diesem Bereich!»²⁰⁰

«Die Wertschätzung zeigt sich auch in der Bezahlung. Klassischer Frauenberuf. Gender Pay gap, sozusagen. Man kriegt immer weniger als der Bühnenbildner, was der klassische Männerberuf ist.»²⁰¹

Gaëlle Viemont analysiert sehr präzise die Verwicklung zwischen Genderproblematik und Abwertung der Kostümberufe. Sie beschreibt, wie Textil Berufe, die noch vor der Industrialisierung ein Privileg von männlichen Gewandmeistern waren, im Laufe des XIX. Jahrhunderts weiblicher wurden. Mit ihrer Feminisierung verloren die zu Hause oder in Fabriken praktizierten Textilberufe ihren Wert und wurden schlechter entlohnt. Kostümbildner war auch zuerst ein männlicher Beruf, der sich im Laufe des XX. Jahrhunderts feminisierte :

«Man kann diesen Sektor nicht außerhalb der Bekleidungsindustrie, der aufeinanderfolgenden «Gender-Regime«, die ihre Geschichte kennzeichnet, und des sozialen Stigmas verstehen, das die Schneiderberufe sanktioniert, die als «ewige Berufe« für Frauen wahrgenommen werden. Die Untersuchung ihrer Genderisierung ermöglicht es, die segregativen Motive für die gegenwärtige Missachtung der Kostümkunst zu analysieren.»²⁰²

Gagengefälle sind tatsächlich historisch geprägt. In der Werkstatt der Pariser nationalen Oper wurden zum Beispiel in den 1920er Jahren männliche und weibliche Schneider*innen sehr unterschiedlich entlohnt: *«Schneider*innen bekommen einen jährlichen Lohn von 3.000 Francs bei den Männern, 1.500 bis 1.700 Francs bei den Frauen, 2.200 Francs bei den Werkstattdirektorinnen.»²⁰³*

¹⁹⁹ Kostümdirektorin 1, Leiterin der Kostüm- und Maskenabteilungen in Frankreich (Oper) seit 17 Jahren.

²⁰⁰ Kostümbildner 1, Kostüm- und Bühnenbildner (Schauspiel, Oper, Tanz), Lehrbeauftragte, mit Sitz in Frankreich, seit 30 Jahren international tätig.

²⁰¹ Kostümbildner 26 (Oper), mit Sitz in Deutschland, seit 27 Jahren tätig.

²⁰² VIEMONT Gaëlle, *Des costumiers aux costumières. Processus et conséquences d'une féminisation du secteur professionnel*, *Horizons/Théâtre*, 2017, <http://journals.openedition.org/ht/557>

²⁰³ KAHANE Martine, PINASA Delphine, *Habiller L'opéra, costumes et ateliers de L'opéra de Paris*, Ausstellungskatalog CNCS, Silvana Editoriale, 2019, S.47.

◆ Kostümbild und geschlechtsspezifische Lohngefälle

Ein weiblicher Beruf

Heutzutage ist Kostümbild einen stark weiblich konnotierten Beruf, Christina Geiger zeigt, dass er überwiegend von Frauen ausgeübt wird:

«Das erste Ergebnis meiner stichprobenartigen Auswertung zeigt, dass Kostümbild ganz klar ein weiblicher Beruf ist. 92 der 100 Stücke wurden von Kostümbildnerinnen ausgestattet. Das ist ein vergleichbarer hoher Anteil wie in anderen traditionell weiblichen Arbeitsfeldern wie beispielsweise der Pflege.»²⁰⁴

In Frankreich ist auch eine Feminisierung der Kostümberufe im Vergleich zu den Bühnenbildberufen zu beobachten: 2016 waren nur 23% der Arbeitsplätze im Bereich «Bühnenbild und Konstruktion» aber 86% der Arbeitsplätze im Bereich «Kostüm, Maske und Frisur» von Frauen besetzt.²⁰⁵

Einkommensunterschiede nach Geschlecht

In Deutschland gibt es beeindruckende Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen in szenografische Berufen.

Laut Statistiken der Künstlersozialkasse bei der Gruppe «Darstellende Kunst» (Bühnenbild, Kostüme, Licht, Maske):²⁰⁶

	durchschnittliche Jahreseinkommen (Statistik KSK)	
	von Männern	von Frauen
2019	21.447 €	13.815 €
2021	19.186 €	12.488 €

Das durchschnittliche Monatseinkommen von Männern beträgt im Jahr 2019 vor der Pandemie 1.787€ und das von Frauen 1.151€, was einem Unterschied von 43,5% entspricht.

²⁰⁴ GEIGER Christina, *Warum verdiene ich weniger als die Bühnenbildner*in ?*, HAW Hamburg Department Design, 2018/2019, Analyse von 100 Stückkritiken auf dem Online-Portal nachtkritik.de.

²⁰⁵ Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication – Mars 2020

²⁰⁶ Statistiken der Künstlersozialkasse KSK. (Siehe Tabelle im Anhang)

Laut der BdS-Studie, die sich stärker auf Bühnenbildner*innen und Kostümbildner*innen bezieht:

- das durchschnittliche Honorar für Bühnenbildner*innen im Jahr 2015 beträgt 10.669,80€, wobei Männer 11.794,70€ und Frauen 9.473,10€ erhalten.
- Das durchschnittliche Honorar für Kostümbildner*innen beträgt 7.668,10€.
- Wenn man die Funktionen vergleicht, verdienen Kostümbildner*innen 26% weniger als Bühnenbildner*innen.
- In allen drei Bereichen (Bühnenbild, Kostüme oder beide zusammen) verdienen Frauen im Durchschnitt 12% weniger als ihre männlichen Kollegen.

All diese Faktoren lassen darauf schließen, dass geschlechtsspezifischen Vorstellungen über kreativen Berufe (Regie, Bühnenbild- und Kostümgestaltung) die Gehaltsunterschiede zwischen diesen Berufen stark beeinflussen. Die Abwertung des Bereichs Kostümbild lässt sich an den Gehaltsunterschieden im Vergleich zum Bühnenbild erkennen. Innerhalb dieser beiden Berufe sind auch geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede zu beobachten; Männer erhalten höhere Vergütungen als Frauen. Das Geschlecht ist sowohl in Frankreich als auch in Deutschland ein Faktor für die Ungleichheit im Kulturbereich. Ja, es ist sogar der Bereich, in dem trotz seiner avantgardistische Ideen die Ungleichheiten am stärksten ausgeprägt sind.

Geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Kultursektor

Das «geschlechtsspezifische Lohngefälle» oder «Gender Pay Gap» definiert den Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen unter Berücksichtigung zahlreicher Kriterien:

- Karrieren: Unterbrechung/Fortsetzung, Aufstiegschancen oder nicht,
- die Beschäftigungsintensität (Vollzeit oder Teilzeit).
- die Beschäftigungssektoren,
- die Gehälter.

Die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede in Europa sind trotz eines Gleichheitsideals stark ausgeprägt:

«Der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Frauen in der Europäischen Union lag 2018 um 15% unter dem der Männer. Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen EU-

Ländern. (...) In Deutschland verdienten Frauen im Jahr 2018 etwa ein Fünftel (20%) weniger als Männer.»²⁰⁷

Laut dem deutschen statistischen Amt (Destatis) hat sich bis 2020 das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Deutschland auf 18% verringert. Es gibt einen Unterschied zwischen den «neuen Bundesländern» im Osten, wo das Gefälle 6% beträgt, und den westlichen Bundesländern mit einem Gefälle von 20%.²⁰⁸ Das Statistikaamt fasst die wichtigsten Faktoren zusammen:

«71% des Verdienstunterschieds zwischen Männern und Frauen ist strukturbedingt erklärbar – also unter anderem darauf zurückzuführen, dass Frauen häufiger in Branchen und Berufen arbeiten, in denen schlechter bezahlt wird und sie seltener Führungspositionen erreichen. Auch arbeiten sie häufiger als Männer in Teilzeit und in Minijobs und verdienen deshalb im Durchschnitt pro Stunde weniger. Nach Angaben der Arbeitskräfteerhebung war im Jahr 2019 in Deutschland fast jede zweite erwerbstätige Frau (47%) im Alter von 20 bis 64 Jahren in Teilzeit tätig. Unter den Männern betrug dieser Anteil nur 9%. Der überwiegende Teil der Teilzeit arbeitenden Frauen gab als Hauptgrund die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen (31%) beziehungsweise andere familiäre oder persönliche Verpflichtungen (17%) an.

Die verbleibenden 29% des Verdienstunterschieds entsprechen dem bereinigten Gender Pay Gap. Demnach verdienten Arbeitnehmerinnen im Durchschnitt auch unter der Voraussetzung vergleichbarer Tätigkeit und äquivalenter Qualifikation im Jahr 2018 pro Stunde 6% weniger als Männer.»²⁰⁹

Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf Repräsentation, Verantwortung und Bezahlung im Kultur- und Medienbereich sind sowohl in Frankreich als auch in Deutschland bekannt.

In Frankreich beträgt der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied «nur» 15% und die Parität in der Kultur ist in Planung. Im Jahr 2006 gründete sich das Kollektiv HF (Homme/Femme, Man/Frau) als Reaktion auf die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in der Kultur.²¹⁰ Das Kollektiv zitiert einige Beispiele für Ungleichheiten :

«Im Jahr 2016 wurde in allen künstlerischen Disziplinen (Theater, Tanz, Musik, Straßentheater und Zirkus) festgestellt, dass von Frauen geleitete Kompanien nur 23% der vergebenen Fördermittel erhielten.»²¹¹

²⁰⁷ https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/_dimension-1/07_gender-pay-gap.html

²⁰⁸ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21_106_621.html;jsessionid=4AC879D98641CF0E2D2DF6777F3C7942.live721

²⁰⁹ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21_106_621.html;jsessionid=4AC879D98641CF0E2D2DF6777F3C7942.live721

²¹⁰ <https://www.hfauvergnerhonealpes.org/lemouvementhf>

Im Mai 2006 erschien ein erster Bericht von Reine Prat in Auftrag vom Ministerium für Kultur und Kommunikation: *Pour l'égal accès des hommes et des femmes aux postes de responsabilités, aux lieux de décision, à la maîtrise de la représentation dans le secteur du spectacle vivant*, suivi d'un second en mai 2009: *De l'interdit à l'empêchement*.

²¹¹ HAMON Cécile, *Missison sur l'égalité femmes-hommes dans le spectacle vivant*, Rapport présenté à Mme Audrey Azoulay, ministre de la culture et de la communication, 2016.
https://www.onda.fr/wp-content/uploads/2017/03/etude_egalitefh_2016.pdf

In der Spielzeit 2019-2020 wurden nur 36% der Aufführungen von Frauen inszeniert und nur 27% der Texte von Frauen geschrieben. Im Tanz sind sie mit 42% Choreografen etwas stärker vertreten. In der Programmplanung für 2019 ist im Vergleich zur Spielzeit 2017-2018 ein leichter Anstieg zu verzeichnen: +2% bei der Regie, +3% bei Texten, +5% bei Choreografien.

An Hochschulen und Universitäten für darstellende Künste stellten Frauen 2017, 48% der Studierenden. Dieser Anteil bleibt auch im Berufsleben gleich, allerdings werden Führungspositionen eher von Männern besetzt. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen an vom Kulturministerium geförderten Kulturstätten ist jedoch von 26% im Jahr 2016 auf 34% im Jahr 2019 gestiegen.

Das durchschnittliche Jahreseinkommen der weiblichen Beschäftigten im Bereich der darstellenden Künste in Frankreich liegt bei 28.800€ (öffentlicher Sektor) und 27.900€ (privater Sektor), das der männlichen Beschäftigten bei 34.700€ (öffentlicher Sektor) und 33.700€ (privater Sektor); der Unterschied beträgt 19%.²¹²

In Deutschland ist der kulturelle Sektor auch vom Gender Pay Gap geprägt :

«Der Gender Pay Gap war 2020 je nach Branche sehr unterschiedlich. Am stärksten waren die Bereiche Kunst, Unterhaltung und Erholung (31%), Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (27%), gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen (24%) den Banken und Versicherungen sowie dem Bereich Information und Kommunikation (jeweils 23%). Auch im Verarbeitenden Gewerbe (22%) sowie dem Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz (21%).»²¹³

2016 veröffentlichte der Deutsche Kulturrat die Studie *Frauen in Kultur und Medien*.²¹⁴

Das Kollektiv Pro Quote-Bühne hebt einige auffällige Fakten hervor: 78% der Theater werden von Männern geleitet, 76% der aufgeführten Stücke wurden von Männern geschrieben, 70% der Stücke werden von Männern inszeniert. Frauen erfüllen eher untergeordnete Funktionen: 51% der Regieassistenten*innen und 80% der Souffleure*se sind Frauen.²¹⁵

Die Kulturjournalistin Anne Peter geht detailliert auf die Unterschiede bei Sichtbarkeit und Bezahlung auf den größten Bühnen ein und erklärt die Ursachen.²¹⁶

²¹² Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture et la communication – Mars 2020

²¹³ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html>

²¹⁴ SCHULZ Gabriele, RIES Carolin, ZIMMERMANN Olaf, *Frauen in Kultur und Medien, Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge*, Deutscher Kulturrat e.V., 2016.
<https://www.kulturrat.de/publikationen/frauen-in-kultur-und-medien/>

²¹⁵ <https://www.proquote-buehne.de/wollen/manifest/>

²¹⁶ PETER Anne, *Geschlechterungerechtigkeit im Theaterbetrieb – eine DiagrammSerie zu den Zahlen & Fakten*, Nachtkritik, 2018.

Die deutsche Kulturstaatsministerin Monika Grütters rief 2017 einen «Runden Tisch» ins Leben, um ein Programm zur Stärkung der Gleichstellung in der Kultur- und Medienwirtschaft zu erarbeiten. Es wurde ein Gesetz verabschiedet, dass es Frauen ermöglichen sollte, die Gehälter und Honorare zu erfahren, die in den Unternehmen, die sie einstellen, gezahlt werden:

«Mit dem Entgelttransparenzgesetz wurde kürzlich ein Auskunftsanspruch für Unternehmen mit 200 oder mehr Beschäftigten gesetzlich verankert.»

«Entgelttransparenz unter Wahrung des Datenschutzes verschafft Arbeitgebern und Beschäftigten Rechtsklarheit und Rechtssicherheit.»²¹⁷

Wie Anne Peter betont, ist es jedoch unwahrscheinlich, dass Künstlerinnen es wagen, diese Information für sich zu beanspruchen:

«Inwieweit sich eine einzelne Künstlerin allerdings ihrem (potentiellen) Arbeitgeber gegenüber darauf berufen wird, bleibt erstmals wieder dem individuellen Verhandlungsgeschick überlassen.»²¹⁸

Dieser Gesetz richtet sich außerdem an Arbeitnehmer*innen und trifft bei Solo-Selbständigen, also bei Kostüm- und Bühnenbilder*innen nicht zu.

Seit 2017 fordern das Kollektiv Pro Quote-Bühne und der Bund der Szenografen eine jährliche offizielle anonyme Veröffentlichung der von den Theatern praktizierten Vergütungen nach Geschlecht in Deutschland. Dies würde eine Kontrolle der Ungleichheiten ermöglichen. Im Jahr 2021, fünf Jahre nach der alarmierenden Studie des Kulturrats und trotz der Entschließungen des Ministeriums, werden diese Informationen immer noch nicht veröffentlicht.

Geschlechtsspezifischen Vergütungsunterschiede in den darstellenden Künsten sind in Deutschland größer als in Frankreich: Das durchschnittliche Jahreseinkommen von Künstlerinnen (gemeldet bei der Künstlersozialversicherung KSK, alle Sparten) beträgt 2019 15.128€ und das von männlichen Künstlern 20.367€, was einem Unterschied von 29% entspricht; 10% mehr als in Frankreich.²¹⁹

https://www.nachtkritik.de/index.php?option=com_content&view=article&id=15721%3Ageschlechterungerechtigkeit-im-theaterbetrieb-zahlen-fakten&catid=101&Itemid=84

PETER Anne, *Das reicht nicht!*, Nachtkritik, 2018.

https://www.nachtkritik.de/index.php?option=com_content&view=article&id=15381:frauen-im-theater-ueber-geschlechterungerechtigkeit-im-theaterbetrieb&catid=101&Itemid=84

²¹⁷ <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/weil-es-2017-ist--393216>

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/entgelttransparenzgesetz/entgelttransparenzgesetz-117952>

²¹⁸ PETER Anne, *Das reicht nicht!*, Nachtkritik, 2018.

²¹⁹ <https://www.kulturrat.de/positionen/grundrente-zeitnah-verabschieden-berechnungsfaktor-aendern/>

Mobilität und Familienleben - eine schwierige Vereinbarkeit

Bettina Behr stellte sich 2017 folgende Frage: «Warum werden Frauen, die in den Szenografiestudiengängen die Mehrheit bilden, auf dem Arbeitsmarkt zur Minderheit und sind weniger erfolgreich als die Männer?»

Ihre Analyse der Daten von Studierenden des Studiengangs Szenografie (Bühnenbild) an der Universität Graz über einen Zeitraum von 30 Jahren (1973-2007) zeigt, dass Frauen seit den 1980er Jahren in diesen Klassen dreimal so häufig vertreten sind wie Männer. Dennoch verschwinden sie schnell vom Arbeitsmarkt. Dafür werden zwei Gründe in ihren Interviews mit Bühnenbildner*innen angeführt:

«- Schwierigkeiten beim Karrierestart; die Tatsache, dass eine Karriere als Bühnenbildnerin ohne gute Kontakte zu Regisseuren und Theaterdirektoren nicht möglich ist.

- die hohen Anforderungen an Verfügbarkeit und Mobilität; die fast unmögliche Vereinbarung der Arbeit mit Kindern und Familie, insbesondere für Frauen.»²²⁰

Diese Gründe sind bei Kostümbildnerinnen noch stärker ausgeprägt, da sie mehr in den Theatern anwesend sein müssen und damit häufiger weit weg von zu Hause sind. Kostümbildnerinnen, die Mütter sind, geben häufig ihren Beruf auf oder schränken ihre Karriere ein. Diejenigen, die auf die organisatorische und finanzielle Unterstützung von ihrem*r Lebensgefährten*in oder einer sehr verfügbaren Familie zählen können, schaffen es, ihre Tätigkeit aufrechtzuerhalten.

«Nur wenige meiner Kommilitonen blieben ihr ganzes Leben lang als Bühnenbildner*innen tätig. Vor allem Frauen hatten kaum Chancen, eine Familie zu gründen.»²²¹

«Zu meiner Zeit traf ich nur sehr wenige Kostümbildnerinnen mit Kindern, nur einige wenige, die mit ihren Regisseur-Ehemännern zusammenarbeiteten.»²²²

Einige Kostümbildnerinnen mit Kindern haben sich entweder aus Liebe zu ihren Beruf oder aus Angst vor einem endgültigen Karriereknick dafür entschieden, ihre Tätigkeit fortzusetzen:

«Ich wusste, wenn ich aufhöre, habe ich keine Möglichkeit mehr, wieder als Kostümbildnerin zu arbeiten; man darf in diesem Beruf nicht stehen bleiben. Niemand wartet auf dich.»²²³

«Seit ich mich vom Vater meiner Kinder getrennt habe, organisiere ich meine Arbeit jede zweite Woche in Paris, in der Woche, in der ich meine Töchter bei mir habe. In der anderen Woche bin ich fast systematisch unterwegs. (...) Ich widme ihnen so viel Zeit wie möglich, ich sage ihnen,

²²⁰ BEHR Bettina: *Bühnenbildnerinnen. einen Geschlechterperspektive auf Geschichte und Praxis der Bühnenbildkunst*, Transcript Verlag, Bielefeld, 2013.

²²¹ Kostümbildnerin 10, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), mit Sitz in Deutschland, seit 31 Jahren international tätig.

²²² Kostümbildnerin 23, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper, Film), mit Sitz in Österreich, seit 40 Jahren international tätig.

²²³ Kostümbildnerin 23

dass ich abwesend bin, um glücklich zu sein und einen Beruf auszuüben, den ich liebe. Ich bevorzuge Projekte in Paris und bitte meine Angehörigen, Familie und Freunde, wenn ich feststecke, mich bei meinen Töchtern abzulösen.»²²⁴

Kostümbildnerinnen beschreiben große Schwierigkeiten, ihre Rolle als Mutter mit Mobilität zu verbinden:

«Heute kann ich mich nicht mehr daran erinnern, wie das alles möglich war. Es war unglaublich anstrengend und schwierig. Als Mutter musste ich auf viele Dinge verzichten. Ich stand 20 Jahre lang unter enormem Stress. Ich musste eine fünfköpfige Familie ernähren und war ständig in Bewegung. Mein Mann war Komponist, so dass er natürlich fast nichts verdiente. Jahrelang bin ich mit meinem Mann und meiner Schwiegermutter von Land zu Land gereist und habe die Betten für meine kleinen Kinder irgendwo in London, Zürich oder Paris aufgestellt. Damit meine Familie mir folgen konnte, musste ich große Wohnungen mieten, die die Hälfte meines Honorars kosteten. (...) Irgendwann gehen die Kinder in die Schule, das funktioniert nicht mehr. (...) Ich habe mich auch stark verschuldet. Ich zahle heute noch die Schulden zurück. (die Kinder sind jetzt zwischen 20 und 25 Jahre alt). Manchmal fragt man sich, ob es sich lohnt, immer weg zu sein, angesichts dessen, was man mit seinen Kindern nicht erlebt. Ich würde jungen Frauen diesen Lebensstil nicht unbedingt empfehlen. Aber irgendwie ist es trotzdem gut gegangen.»²²⁵

Hier kann man auf alltägliche Details hinweisen, die die Karriere der Eltern behindern, wie z. B. die Schulzeiten: In Deutschland bieten nicht alle Bundesländer Ganztagschulen an. Die meisten Kindergärten und Schulen haben keine Kantine; der Unterricht der Kinder endet gegen 13 oder 15 Uhr. Darüber hinaus drängen der soziale Druck und die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen die Frauen dazu, sich um das Familienleben zu kümmern. Dies sind wichtige Faktoren für den Ausschluss von Frauen aus dem Arbeitsumfeld oder aus Führungspositionen.²²⁶

Kostümbildnerinnen in Frankreich und Deutschland beschreiben, dass sie auf Aufträge verzichten, um ihre Kinder großzuziehen. Manche haben sich dafür entschieden, näher an ihrem Wohnort zu arbeiten; oft geben sie damit die Möglichkeit auf, in den besser ausgestatteten Theatern zu arbeiten. Die Kostümbildnerin 11 versuchte z.B. ihre Karriere in Deutschland fortzusetzen. *«Man begann, mir Aufträge in der Oper anzubieten»²²⁷*. Als ihr erstes Kind noch klein war, war sie mit ihm und ihrer eigenen Mutter unterwegs. Als es zur Schule gehen musste, verzichtete sie auf Reisen und gut bezahlte Aufträge und arbeitete mit der Unterstützung ihres Mannes hauptsächlich für die freie Szene in ihrer Region: *«Das war ein echter Karriereknick.»*

Die niedrigen Honorare sind vor allem für allein erziehende Mütter ein großes Problem:

²²⁴ Kostümbildnerin 6, Kostümbildnerin (Oper, Schauspiel, Film), mit Sitz in Frankreich, seit 16 Jahren tätig.

²²⁵ Kostümbildnerin 15, Kostümbildnerin (Oper, Schauspiel), mit Sitz in Deutschland, seit 34 Jahren international tätig, seit 11 Jahren Kostümprofessorin.

²²⁶ Der Anteil der Schüler*innen, die bundesweit eine Ganztagschule besuchen, stieg von 9,8 % im Schuljahr 2002/2003 auf 39,3 % im Schuljahr 2015/2016.

<https://de.wikipedia.org/wiki/Ganztagschule#Deutschland>

²²⁷ Kostümbildnerin 11, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper, freie Szene), mit Sitz in Deutschland, seit 32 Jahren tätig.

«In Deutschland musst du, um von diesem Beruf mit einer Familie leben zu können, mindestens fünf bis sieben Aufträge pro Jahr haben.»²²⁸

«Es war die Hölle mit zwei Kindern. Um acht Wochen lang eine Babysitterin zu finden, die über Nacht bleibt... immer mit dem schlechten Gewissen, nicht genug für die Kinder und nicht genug für das Theater da zu sein. (...) Ich musste zehn Jahre lang aufgeben, ich konnte nicht einfach weggehen und meine beiden Kinder allein lassen.»²²⁹

«Ich hatte zwei bis drei Produktionen pro Jahr, von denen eine außerhalb meiner Stadt stattfand. Die Kleine ging in verschiedene Kindergärten. Es war anstrengend und das Geld reichte nicht aus, so dass ich in einen Burnout, eine Depression geriet. (...) Die komplizierten Arbeitsbedingungen und mein niedriges Honorar verleiteten mich zu der Annahme, dass ich nicht talentiert genug war, um mitzuhalten, oder dass meine private Situation mit meinem Kind jede Art von Erfolg verhinderte. (...) Meine Arbeit bei dem BdS hat mich aus dieser Abwertung herausgeholt. Es war spannend, Kollegen zu treffen, die offen über ihre Bezahlung sprachen und die gleiche Geschichte wie ich erzählten.»²³⁰

Erstaunlicherweise wird die Problematik des Familienlebens an den Arbeitsplätzen in Frankreich oder Deutschland kaum thematisiert:

*«In Frankreich wird das Thema Familie nur in der Intimität einer kontinuierlichen Zusammenarbeit oder unter Frauen angesprochen. Wenn man die Kinder betreuen lassen muss, regelt man das untereinander, zwischen Künstlern*innen und Darsteller*innen. In der Regel nehmen die Theater und Produktionsleiter*innen auf solche Dinge keine Rücksicht.»²³¹*

«Ich habe das Theatermilieu als extrem kinderfeindlich erlebt.»²³²

Einige Auftraggeber*innen bezweifeln außerdem die Arbeitsfähigkeit von Müttern. Zwei Kostümbildnerinnen erlebten in Deutschland eine Verhandlungssituation, in der sie begründen mussten, wie sie ihre Aufgabe mit der Tatsache, ein Kind zu haben, vereinbaren würden. Eine Kostümbildnerin beschreibt, wie «ihre» Regisseure (sowohl männliche als auch weibliche) sie aus dem Team aussortierten, sobald sie Mutter wurde. Einige Personen weisen auf eine traditionelle geschlechtsspezifische Rollenverteilung hin, die mit ihrem Beruf in Konflikt geraten ist :

«Ich kann nicht leugnen, dass meine Arbeit bei der Trennung von dem Vater meiner Kinder eine große Rolle gespielt hat. Unsere Gesellschaft ist noch nicht so weit: Es ist völlig in Ordnung, wenn ein Mann und Familienvater wegen seiner beruflichen Tätigkeit abwesend ist. Es ist komplizierter für eine Frau, vor allem wenn sie beruflich erfolgreicher als ihren Mann ist.»²³³

²²⁸ Kostümbildnerin 22, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), mit Sitz in Deutschland, aktives Mitglied im Bund der Szenografen.

²²⁹ Kostümbildnerin 10, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), mit Sitz in Deutschland, seit 31 Jahren international tätig.

²³⁰ Kostümbildnerin 22

²³¹ Kostümbildnerin 6, Kostümbildnerin (Oper, Schauspiel, Film), mit Sitz in Frankreich, seit 16 Jahren tätig.

²³² Kostümbildnerin 15, Kostümbildnerin (Oper, Schauspiel), mit Sitz in Deutschland, seit 34 Jahren international tätig, seit 11 Jahren Kostümprofessorin.

²³³ Kostümbildnerin 6

Der Beruf Kostümbildner*in, so wie er derzeit ausgeübt wird, lässt sich schwer mit einem Familienleben vereinbaren. (Aber es ist nicht unmöglich!) Viele Kostümbildnerinnen möchten ihre Tätigkeit nicht aufgeben und befürchten außerdem, den Boden unter den Füßen zu verlieren, wenn sie sich vom Netzwerk entfernen. In Deutschland, wo die Kinderbetreuungssysteme unterentwickelt sind und der soziale Druck auf Mütter groß ist, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schwierig. Dies scheint in den darstellenden Künsten in Frankreich wie in Deutschland ein Tabuthema zu sein.

Einige wenige Einrichtungen versuchen, das Theater- und Familienleben zu erleichtern und richten Kindergärten in den Theatern ein, wie die Operndirektorin C bezeugt:

«An unserem Haus gibt es einen Betriebskindergarten, der auch von künstlerischen Gästen genutzt werden kann, sowie Theaterwohnungen nach Verfügbarkeit (gegebenenfalls aufzahlungspflichtigen).»²³⁴

Im vierten Teil dieser Arbeit wird einen Überblick über die Reformen gegeben, die die Arbeitsbedingungen von Kostümbildner*innen verbessern und somit die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben stärken könnten. Es stellt sich die Frage, warum Kostümbildner*innen, die in den künstlerischen Teams am schlechtesten bezahlt werden, diese Bedingungen akzeptieren.

◆ Die Akzeptanz für einen Beruf aus Leidenschaft

Emotionale Bewertungskriterien

Künstlerische Berufe werden mehr als andere Berufe aufgrund der Freude gewählt, die sie einer*m bereiten. Es handelt sich um «Leidenschafts-Berufe», für die man sich lange Zeit ausbilden lässt. Kreative Berufe genießen außerdem laut Soziologen (Weber, Menger) ein gewisses soziales Prestige. Bei der Entscheidung für eine künstlerische Laufbahn stehen pekuniäre Kriterien daher oft an zweiter Stelle:

«Die Leidenschaft ist größer als die realistische Einschätzung. Die Honorierung ist erstmals nicht (das Entscheidendsten) das Ausschlaggebende, das kommt dann später...»²³⁵

²³⁴ Operndirektorin C, Dramaturgin, Operndirektorin in Österreich seit 7 Jahren.

²³⁵ Operndirektor B, Dramaturg, Operndirektor in Deutschland seit 30 Jahren.

Für die Bühnenbildner*innen, die an Bettina Behrs Studie teilgenommen haben, nehmen emotionale Kriterien bei der Wertschätzung ihres Berufs einen großen Raum ein, auf Kosten von finanziellen Ansprüchen:

«Die Befragten definierten Erfolg hauptsächlich als Spaß bei der Arbeit und Anerkennung von anderen zu erhalten.»²³⁶

Katharina Kromminga beobachtet das gleiche Phänomen bei Kostümbildnerinnen:

*«Auf diese Frage antworten zwei von zwölf Stimmen, dass sie sich eine Wertschätzung über die Bezahlung wünschen. Die anderen Antworten sind nicht fordernd, es werden weiche Faktoren als Wertschätzung begriffen. Es geht um die Dankbarkeit des*r Regisseur*in. Ebenso um die Sympathie in den Werkstätten, die gute Stimmung mit den Darstellern*innen und um die Reaktion der Zuschauer*innen. Die Haltungen sind eher devot, bedingt durch den oben formulierten Anspruch des Sicheinfügens.»²³⁷*

²³⁶ BEHR Bettina: *Bühnenbildnerinnen. einen Geschlechterperspektive auf Geschichte und Praxis der Bühnenbildkunst*, Transcript Verlag, Bielefeld, 2013.

²³⁷ KROMMINGA Katharina, *Na, wart ihr mal wieder shoppen ! Stellenwert des Berufes Kostümbildner*in*, LMU München, Fachbereich Theaterwissenschaft, 2018 S.20

Philanthropie und Gerechtigkeitsideal

Sowohl in Frankreich als auch in Deutschland ist ein Wohlwollen der Kulturschaffenden gegenüber Projekten kleinerer Kompanien zu beobachten.

Künstlerische und philanthropische Gründe scheinen manchmal wichtiger zu sein als die Gagen. Die Zuordnung zu einer «künstlerischen Familie», mit gemeinsamen Geschmack und Interessen ist prägend.

Kriterien wie Gleichheit und Gerechtigkeit sind bei der Beurteilung des Einkommens präsent, wie die Bemerkungen zu Unterschieden innerhalb der Künstlerteams zeigen. Kostümbildner*innen beschreiben, dass sie unterbezahlte Aufträge akzeptieren, solange es keine allzu großen Unterschiede in der Bezahlung innerhalb der Truppe gibt, oder, wenn sie das Team oder das Projekt schätzen. Wenn alle akzeptieren, für wenig Geld zu arbeiten, wird dies als normal angesehen.

«Mit kleinen Kompanien verhandle ich nicht einmal, weil ich weiß, dass sie nicht mehr geben können. Es wäre unanständig, nach einer höheren Bezahlung zu fragen, wenn man weiß, dass das Budget dies nicht zulässt.»²³⁸

Kostümbildner*innen sind außerdem großzügig gegenüber Projekten von Berufsanfänger*innen.

«Ich bin bereit, für Monologe, für Aufführungen kleinerer Theatergruppen oder für Projekte, die ich mit meinen Freundinnen und Freunden erarbeitet habe, unter meinen Honoraren zu arbeiten.»²³⁹

Kostümbildner*innen beurteilen den Wert ihrer Arbeit eher nach künstlerischen, emotionalen, ideologischen oder gar solidarischen Kriterien als nach dem Ziel, ein hohes Einkommen zu erzielen. Diese Haltung erweist sich auf individueller Ebene langfristig als wenig effizient und ist für den gesamten Berufsstand schädlich, da sie die niedrigen Vergütungen aufrechterhält. In einem Sektor mit hoher Auftragslosigkeit und Risiko, wäre es angemessener, hohe Löhne zu fordern. Diese Anforderung kann allerdings nicht allein auf individuelle Verantwortung beschränkt werden.

Weil die Kriterien für Bezahlung und Erfolg in künstlerischen Bereichen nicht definiert werden, sind Menschen, die künstlerische Berufe wählen, eher bereit, schlecht bezahlte Aufträge anzunehmen, in der Hoffnung, dass sich ihre Situation mit der Zeit verbessert.

²³⁸ Kostümbildnerin 5 (Schauspiel), mit Sitz in Frankreich, seit 16 Jahren tätig

²³⁹ Kostümbildnerin 6 (Oper, Schauspiel, Film), mit Sitz in Frankreich, seit 16 Jahren tätig.

Die Krise, die durch die COVID-19-Pandemie im Kultursektor ausgelöst wurde, hat Künstlern*innen das Risiko der selbstständigen Arbeit stärker vor Augen geführt. Die ersten Auswirkungen der Pandemie in Frankreich und Deutschland lassen sich wie folgt beschreiben.

◆ Auswirkungen der Corona Pandemie

In Deutschland hat die Covid 19-Pandemie die Unterschiede im Sozialschutz zwischen Angestellten und Selbstständigen deutlich gemacht und die Absicherungsschwäche des deutschen Systems offenbart.

Auftragsausfälle in der Spielzeit 2020/21

Laut einer Umfrage durchgeführt in 2020 unter 864 solo-selbstständigen Künstlern*innen in Berlin haben 85% der Befragten finanzielle Verluste als Folge der COVID-Pandemie erlitten.²⁴¹ Künstler*innen gaben an, durchschnittlich 9.500 Euro verloren zu haben, wobei die größten Verluste in den Bereichen Musik und darstellende Kunst mit durchschnittlich 10.000 Euro zu verzeichnen waren.

Der BdS hat von Januar bis Februar 2022 eine Umfrage bei ihren Mitgliedern durchgeführt. Etwa 111 Mitglieder beantworteten die Fragen um die Auswirkungen der Pandemie auf ihre Arbeit.

In der Spielzeit 2020/21 wurden durchschnittlich 2,7 Produktionen pro Szenografen*in umdisponiert oder verschoben. Wenn man bedenkt, dass Szenografen in «normalen» Zeiten durchschnittlich an 3,8 neue Produktionen pro Spielzeit arbeiten,²⁴² sind in der Spielzeit 2020-2021, 70% ihrer Aufträge ausgefallen oder verschoben worden.

Nur bei durchschnittlich 1,2 Produktionen wurden Entschädigungen ausbezahlt. Für deutlich weniger als die Hälfte der verschobenen Produktionen haben Szenografen*innen Entschädigungen erhalten. Die Theater reagierten tatsächlich unterschiedlich:²⁴³ Einige boten Ausfallhonorare oder

²⁴⁰ Kostümbildnerin 12, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Oper), Ausstattungsleiterin (6 Jahren), seit 37 Jahren international tätig.

²⁴¹ MARQUARDT Susanne, Dr. HÜBGEN Sabine, *Auswertung der Umfrage zu den Auswirkungen der Coronakrise auf die Akteur:innen der Freien Szene in Berlin sowie zu den Perspektiven und Forderungen der Betroffenen* (Juni/Juli 2020), im Auftrag der Koalition der Freien Szene Berlin, März 2021.

²⁴² 2016: 3,8; 2018: 3; 2019: 4,6.

eine Aufwertungen der neuen Gage für die verschobene Verträge an. Andere lehnten dies ab.

Hilfsprogrammen für Selbstständige

Die politische Bewältigung der Krise erwies sich 2020 als chaotisch. Die lokalen Regierungen der Bundesländer richteten am Anfang der Pandemie rasch Soforthilfeprogramme für Selbstständige ein. Diese von Bundesland zu Bundesland unterschiedlichen Hilfen, die in den ersten Wochen an keine Bedingungen geknüpft waren, wurden plötzlich auf Selbstständige mit Betriebskosten (Atelierkosten, Angestellte) beschränkt. Die Regeländerung führte zu Verwirrung. 3,5 % der befragten Künstler*innen gaben die Förderung zurück, weil sie befürchteten, nicht mehr die Berechtigungskriterien zu erfüllen. Derzeit werden mehrere Künstler aufgefordert, die Fördermittel zurückzuzahlen.²⁴⁴ Künstler*innen, die keinen Zugang zu dieser ersten Hilfsprogrammwellen hatten, standen ratlos vor ungleichen Maßnahmen, die nicht auf ihre Bedürfnisse und Arbeitsweisen zugeschnitten waren.

Parallel zu und dann anstelle der lokalen Programme legte der Bund von Juni bis Dezember 2020 diverse Programme auf; diese «Überbrückungshilfen» sollten Solo-Selbstständige und Kleinunternehmen unterstützen.²⁴⁵ Die Programme waren für Selbstständige ohne feste Betriebskosten nicht zugänglich und daher für die meisten Künstler*innen (einschließlich Bühnen- und Kostümbildner*innen) nicht geeignet.

Im Herbst 2020, d. h. 7 Monate nach Beginn der Pandemie, wurden besondere Hilfen für Berufsangehörige konzipiert, die direkt von der Eindämmung und Schließung ihres Sektors betroffen waren. Diejenigen, die nachweisen konnten, dass ihre Aufträge während der zweiten (im Oktober ausgerufenen) Schließungen gestrichen wurden, und die mindestens 80% Verluste erlitten hatten, konnten bis Dezember 2020 Unterstützung erhalten.²⁴⁶ Diese Programme waren für Szenografen*innen zugänglich.

Im Jahr 2021 wurde ein neues Programm «Neustarthilfe» eingeführt. Ab Februar, 11 Monate nach Beginn der Pandemie, wurde die «Neustarthilfe» auch für Selbstständige ohne feste

²⁴³ Laut Dr. Carsten Brosda, Präsident des Deutschen Bühnenvereins und Senator der Hamburger Behörde für Kultur und Medien, entsprachen diese Entscheidungen den Vorgaben der Theater Schirmherren, Bundesländer oder Kommunen. Aussage auf der Konferenz «Worauf warten wir ?» Eine Gesprächsreihe zur Situation der darstellenden Künste in der Pandemie vom Theatertreffens und dem Performing Arts Festival Berlin 2021.

²⁴⁴ <https://www.bbk-berlin.de/news/01062021-corona-soforthilfe-ii-2020-ermittlungsverfahren>

²⁴⁵ Solo-Selbstständige und Kleinunternehmen mit Betriebskosten, die im Vergleich zum Jahr 2019 mindestens 60% ihres Einkommens (im Sommer) bzw. 30% ihres Einkommens (im Herbst) verloren hatten.

²⁴⁶ <https://www.steuertipps.de/selbststaendig-freiberufler/betriebsausgaben/coronakrise-hilfen-vom-staat-fuer-selbststaendige>

Betriebskosten zugänglich. Es war das erste Programm, das wirklich auf ihre Situation zugeschnitten wurde.²⁴⁷

Diese Hilfen waren aber nur über einen Steuerberater*in zugänglich. Lange Zeit waren Berufsanfänger*innen davon ausgeschlossen (die Einkünfte von 2019 wurden als Referenz für die Berechnung der Beihilfen herangezogen). Künstler*innen-Verbände haben verhandelt und erreicht, dass Anfänger*innen die Möglichkeit bekommen, den Monat Februar 2020 als Bezugszeitraum zu angeben.

Projektstipendien aus den Kulturfonds

Während die Hilfsprogramme für künstlerische Berufe nur schleppend anliefen, schlug das Kulturministerium im März 2020 das Projektförderungsprogramm «Take care»²⁴⁸ vor. Künstler*innen wurden aufgefordert, sich zu bewerben.

Diese Maßnahme, die Anreize schuf und offen für eigene Vorschläge war, wurde von denjenigen, deren Projekte bewilligt und finanziert wurden, positiv begrüßt. Drei interviewten Kostümbildnerinnen haben Stipendien für Projekte (Schreiben, Recherche, Herstellung eines Kurzfilms) erhalten und möchten, dass dieses System fortgeführt wird.

Künstler*innen, deren Projekte abgelehnt wurden, wurden von diesem Programm enttäuscht. Künstler*innen schließlich, die keine Zeit oder keine spontane Projektidee hatten, blieben angesichts der Entscheidung, Stipendien für einige wenige Glückliche, aber keine grundlegende Unterstützung für die von der Krise Betroffenen anzubieten, ratlos.

Arbeitslosengeld II

Für Künstler*innen, die «nicht in die Schubladen» der oben genannten Programme passten, erleichterte der Staat den Zugang zum Arbeitslosengeld II (ALGII-Hartz IV).

Das Arbeitslosengeld II ist einem Grundeinkommen für «die Ärmsten der Armen»²⁴⁹. Normalerweise sind diese Hilfen für Langzeitarbeitssuchende und abhängig von der Bedürftigkeit bestimmt. «Das

²⁴⁷ <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Pressemitteilungen/2021/02/20210216-die-neustarthilfe-startet-antraege-koennen-ab-heute-gestellt-werden.html>

²⁴⁸ <https://www.fonds-daku.de/takecare/>

²⁴⁹ Étude de législation comparée n° 241 - décembre 2013 - L'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle <http://www.senat.fr/lc/lc241/lc2410.html#toc4>

*Ziel hat mehr mit der Sicherung des Existenzminimums von Personen «in Not» zu tun, als mit dem übergangsweisen Ausgleich des «Risikos der Arbeitslosigkeit».*²⁵⁰

Trotz der angekündigten Lockerung der Zugangsregeln verlangten einige Arbeitsämter dennoch die Überprüfung der Konten der Antragsteller*innen und eine Bewertung ihres persönlichen Vermögens. Darüber hinaus mussten Antragsteller*innen sich als arbeitssuchend melden. Die Akteure des Kultursektors prangerten eine stigmatisierende Maßnahme an, die ihrer Arbeitsform nicht angemessen war. In Berlin nahmen 12,5% der Künstler Arbeitslosengeld II (ALG II) in Anspruch, aber 17% der Anträge wurden abgelehnt.

*«Die geringe Antragsquote trotz starker Betroffenheit sowie die Ablehnungsgründe machen deutlich, dass die Anspruchsvoraussetzungen für ALG II nicht mit der Arbeitsrealität von Künstler:innen vereinbar sind.»*²⁵¹

²⁵⁰ Ibid.

²⁵¹ MARQUARDT Susanne, Dr. HÜBGEN Sabine, *Auswertung der Umfrage zu den Auswirkungen der Coronakrise auf die Akteur:innen der Freien Szene in Berlin sowie zu den Perspektiven und Forderungen der Betroffenen* (Juni/Juli 2020), im Auftrag der Koalition der Freien Szene Berlin, März 2021.
<https://www.bbk-kulturwerk.de/sites/default/files/2021-04/210408-Auswertung-Umfrage-Freie-Szene-web-03.pdf>

Unzureichende Hilfsprogramme

Die Ergebnisse der vom BdS durchgeführten Umfrage Anfang 2022 zeigen, dass:

- 22% der Szenografen*innen bekamen Stipendien im Rahmen von Neustart Kultur,
- Etwa 46% bekamen die Länderspezifische Einmalzahlung an Solo-selbstständige und/oder die Neustart- und Überbrückungshilfen der Bundesregierung.
- 13,5% mussten die beantragten Hilfen zurückzahlen.
- 23% der Befragten schreiben, dass die Hilfsprogramme zu ihrer Lage unpassend waren.
- 10% mussten die Mietunterstützung im Rahmen der Künstler*innen solidarischen Aktion «Miete zahlen in Zeiten von Corona» beantragen.

Die Förderprogramme erreichten nicht allen Szenografen*innen. Für Geringverdiener*innen und Anfänger*innen, waren die, auf die vorherige Auftragslagen und Einnahmen basierend Hilfen, unpassend oder viel zu gering. Dabei ist der Zugang zum Sozialschutz theoretisch ein Recht für jede*n deutsche*n Staatsbürger*in.

Mehr als die Hälfte (53,6%) der Szenografen*innen haben seit Beginn der Corona-Pandemie ihre Ersparnisse für ihren Lebensunterhalt aufbrauchen müssen.

Auftragslage in der Spielzeit 2022-23; Sorge um die Zukunft

Die Auftragslage der Spielzeit 2022-23 wird noch schlechter.

Planen können Szenografen zur Zeit nur mit durchschnittlich 2 Produktionen in der Spielzeit 2022/2023. Davon sind durchschnittlich 0.86 (43%) verschobene Produktionen der letzten und aktuellen Spielzeiten. Durch das Einfrieren der Aufführungen gehen die Aufträge in die kommenden Spielzeiten über. Szenografen holen die Aufträge nach bekommen aber kaum neue.

Schon während den Interviews im Jahr 2021 war eine starke Besorgnis über die Zukunft der Branche spürbar. Der Regisseur A fragte nach der Langlebigkeit von Hilfsprogrammen:

«Die Krise liegt für die kommenden Spielzeiten noch vor uns, denn die Theater haben jede Menge bereits produzierte Stücke, die sie aufführen müssen. Es wird keine neuen Aufträge geben. Für die nächste Saison habe ich zum Beispiel nur zwei Aufträge. Werden die Politiker verstehen, dass man länger auf Unterstützung angewiesen sein wird?»²⁵²

²⁵² Regisseur A(Schauspiel, Oper, Performances), mit Sitz in Deutschland, seit 14 Jahren tätig.

In der Umfrage von 2022 nennen Szenografen als größte Probleme und Gefahren:

- weiterhin Einschränkungen: *«Die Endlosschleife Corona»*,
- Verlust einer großen Zuschauerzahl,
- Umbruch im gesamten Kulturbereich/ Schließung von Theaterhäusern,
- Verschlechterung der Etats und Gagen.

Szenografen*innen befürchten eine Wirtschaftskrise und Budgetkürzungen.

«Gestiegene Materialpreise sowie Energiepreise werden sich auf künstlerische Etats auswirken.»²⁵³

«Wird es eine echte Rezession geben, die dazu führt, dass die mehr als gerechtfertigten Überlegungen im Reformpaket des Szenografen Bundes müde belächelt werden, weil es ums nackte Überleben von Theater geht? Werden Absagen und vages Hinhalten, wie wir es jetzt erleben, zum Alltag? Ich möchte gar nicht weiter spekulieren.»²⁵⁴

Sie berichten von verschlechterten Arbeitsbedingungen und schlechteren Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

«kurzfristige Planung der Häuser/ weniger Verbindlichkeit»,

«Extrem erschwerte Arbeitsbedingungen durch Coronabestimmungen und wachsende Bürokratie. Zerstörte Arbeitsabläufe in den Werkstätten, logistische Staus»²⁵⁵

«Die Auftragslage ist durch den Covid-stau (Nachholproduktionen) so unsicher, dass ich fast jedes Arbeitsangebot annehme und nicht wie sonst Pausen einplanen kann.»

«Honorare entsprechen nicht den steigenden Lebenskosten/Inflation und auch nicht dem Mehraufwand an Sorgearbeit für Familie durch Kita- und Schulausfälle.»

Die Tätigkeit von Szenografen*innen als Solo-Selbständige Unternehmer*innen ist gefährdet. Anfang 2022 überlegen 44,21% der Szenografen*innen aus ihren Beruf auszusteigen²⁵⁶ und Anfänger haben kaum eine Chance, in den Beruf einzusteigen.

²⁵³ Umfrage BdS, Januar-Februar 2022

²⁵⁴ Kostümbildnerin 17, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), Ausstattungsleiterin (8 Jahren), mit Sitz in Österreich, seit 30 Jahren international tätig.

²⁵⁵ Umfrage BdS, Januar-Februar 2022

²⁵⁶ Ibid

In Frankreich, das «blanke Jahr»

Im Vergleich zu den deutschen Hilfsprogrammen wurde in Frankreich das Prinzip des «blanken Jahres»²⁵⁷ für die Arbeiter*innen der darstellenden Künste und Filmschaffenden rasch eingeführt. Am 14. März 2020 wurden öffentliche Orte geschlossen und die Ausgang-sperre erklärt. Ab dem 25. März 2020 wurden Maßnahmen zur Verlängerung der Ansprüche für die Techniker*innen und Künstler*innen «Intermittents» verordnet.

Für alle Leistungsempfänger*innen der darstellende Künste wurde die Bezugsdauer zugunsten der Bezieher von Arbeitslosengeld bis zum 31. August 2021 (später auf Dezember 2022) verlängert. Erst ab diesem Datum sollte für die Prüfung auf neue Arbeitslosengeld Ansprüche wieder stattfinden.

Für Mitarbeiter*innen, die Schwierigkeiten haben sollten, bis zum Ende des «blanken Jahres» Arbeitsstunden zu sammeln, wurden laut der Arbeitslosenkasse UNEDIC zügig verschiedene Programme veröffentlicht.²⁵⁸ Danach wurden Maßnahmen für Mitarbeiter*innen, die sich noch nicht im Leistungsbezug befanden, hinzugefügt.

Für bildende Künstler*innen und Autoren, die nicht gegen Arbeitslosigkeit versichert waren, war die Situation sicherlich komplizierter. Während der Gesundheitskrise wurden für sie ähnlich wie in Deutschland Maßnahmen zur Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen eingeführt, die je nach der «sozialen Bemessungsgrundlage» Ermäßigungen der Sozialversicherungsbeiträge ermöglichten.²⁵⁹ Ich habe keine Interviews mit Künstler*innen geführt, die als Selbständige in Frankreich tätig waren. Alle Szenografen*innen fielen unter die Arbeitslosenregelung, «Système de l'intermittence».

Zusätzlich zum «blanken Jahr» führte das Kulturministerium im Jahr 2020 einen spezifischen Notfall-Solidaritätsfonds ein:

*«Unterstützung für gefährdete Künstler*innen und Techniker*innen im Bereich der darstellenden Künste, die nicht unter die speziell für die Krise entwickelten Programme oder andere Programme fallen und sich daher in einer sehr prekären Situation befinden, in der sie*

²⁵⁷ «année blanche»

²⁵⁸ Wie zum Beispiel die«Aufholklausel«, die Übernahme im Rahmen des Solidaritätssystems, die Berufsbildungs- und Solidaritätsbeihilfe (allocation de professionnalisation et de solidarité, APS), die spezifische Solidaritätsbeihilfe (allocation de solidarité spécifique, ASS) oder Beihilfe für ausgefallen Arbeitslosigkeitsrechte (allocation de fin de droits, AFD).

MULLER Odile, PERSINET Morgane, *Étude Impact de la crise sanitaire sur l'emploi intermittent dans le spectacle en 2020*, mars 2021.

https://www.unedic.org/sites/default/files/2021-03/IS%20impact%20covid_publici_mars2021_vf.pdf

²⁵⁹ <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23749>

manchmal nicht nur kein Arbeitsentgelt, sondern auch keine Arbeitslosenunterstützung erhalten.»²⁶⁰

Studien zeigen, dass die Arbeitslosenversicherung allerdings nicht alle von der Pandemie verursachte Einkommenseinbußen ausgeglichen hat.

«Im Bereich der darstellenden Künste entspricht die Aktivität im Jahr 2020, 59% der Aktivität im Jahr 2019.

Das durchschnittliche monatliche Bruttoeinkommen (Gehälter+Arbeitslosengeld) 2020 ist etwa 12% weniger als im Jahr 2019.»²⁶¹

Da es in Frankreich ein gut ausgebautes Sozialschutzsystem für projektbezogene beschäftigte Künstler*innen und Techniker*innen gibt, erfolgte die Reaktion auf die Krise dort schneller und meines Erachtens auch effektiver als bei Solo-Selbständigen Künstlern*innen in Deutschland. Dies sollte man am Ende der Pandemie genauer überprüfen.

Auch in Frankreich befürchten Beschäftigte der darstellenden Kunst einen Rückgang der Produktionen in den kommenden Jahren. Genauso wie in Deutschland wurde die Auftragslage erschüttert und wird die nächsten Jahren noch beeinträchtigt.

²⁶⁰ fonds d'urgence spécifique de solidarité pour les artistes et les techniciens du spectacle, FUSSAT
<https://fussat-audiens.org/>

<https://www.audiens.org/solutions/nouvelles-aides-pour-les-artistes-et-les-techniciens-du-spectacle.html>

²⁶¹ Das durchschnittliche monatliche Bruttoeinkommen betrug 2019, 2.500 €. 2020 sinkt es auf 2.200 €. Der durchschnittliche monatliche Bruttogehalt von 2019, 1.450 €, ist 2020 auf 910€ gesunken. (-37%) Die durchschnittliche monatliche Bruttoentschädigung von 2019, 1.000 €, ist 2020 auf 1.290 €. gestiegen (+29%). FNA, *calculs Unédic. Champ : allocataires indemnisables au titre des annexes 8 ou 10 en 2019 et en 2020* zitiert von MULLER Odile, PERSINET Morgane.

Die Corona-Krise deckt die Probleme im System der darstellenden Künste auf

Die Corona-Krise hat viele Probleme im deutschen Kultursystem der darstellenden Künste aufgedeckt, auf die die Berufsverbände bereits länger hinweisen:

- Ein Sozialschutzsystem, das für hybride Arbeitsformen ungeeignet ist,
- eine Unkenntnis bei Förderinstitutionen und Politikern*innen über die Arbeitsrealität im Bereich darstellenden Künste,
- eine langwierige und komplizierte Einführung von Beihilfen für Selbstständige,
- eine Kluft zwischen Selbstständigen und abhängig Beschäftigten, wobei letztere leichter und in größerem Umfang von Förderprogrammen profitierten,
- ein Rückzug einiger Theater aus dem Engagement für freischaffende Künstler*innen,
- ein Kultursektor, der gegenüber anderen Wirtschaftssektoren und Ministerien politisch machtlos war.

Laut dem Ensemble Netzwerk :

«Die Krise der Theater ist älter als die Pandemie. Sie beruht auf Jahrzehnten des Verfalls der Theatern, der Verschlechterung des Arbeitsniveaus und des Sozialschutzes sowie auf strukturellen und hierarchischen Problemen.»²⁶²

*«Am meisten fehlen konkrete politische, soziale und ökonomische Modelle, wie man die Absicherung von selbstständigen und freien Kulturschaffenden stabilisieren kann. Viele Verbände, kulturpolitische Akteur*innen und Denker*innen quer durch die Theaterlandschaft arbeiten auch schon seit Jahren daran.»²⁶³*

Laut des Bundesverbands Darstellende Künste :

*«Die Kunst- und Kulturschaffenden sind mit einer Vielzahl systemischer Hürden und hohem bürokratischen Aufwand konfrontiert. Der erfreulicherweise eingeführte gesetzliche Mindestlohn greift im Bereich der Freien Künste nicht. Es gibt keine Tarifpartner, die ihre jeweiligen Interessen miteinander aushandeln und die von zahlreichen Verbänden empfohlenen Honorarstandards sind nicht verbindlich. Trotz erfolgreicher und hoch professioneller Arbeit bewegt sich eine Vielzahl der privatrechtlich organisierten Kunst- und Kulturschaffenden im unteren Einkommensbereich. Eine angemessene Altersvorsorge ist flächendeckend nicht möglich und dem Großteil der Akteur*innen droht eine systembedingte Altersarmut.»²⁶⁴*

²⁶² Laura Kiehne «Worauf warten wir ?» Eine Gesprächsreihe zur Situation der darstellenden Künste in der Pandemie, Festival Theatertreffens et Performing Arts Festival, Berlin 2021.

²⁶³ JOPT Lisa repräsentante de Ensemble-Netzwerk, *Es ist genug Häme über unsere Kollegen ausgeschüttet worden*, Interview mit Patrick Wildermann, 30.04.2021, der Tagesspiegel, Deutschlandfunk Kultur. <https://www.tagesspiegel.de/kultur/schauspielerin-zu-allesdichtmachen-es-ist-genug-haeme-ueber-unsere-kollegen-ausgeschuettet-worden/27145764.html>

²⁶⁴ <https://darstellende-kuenste.de/de/themen/soziale-lage/diskurs.html>

Die Soziologin Lisa Bastens wundert sich über diesen Umstand in Gesellschaften, in denen Kulturberufe immer wichtiger werden :

*«Ich weiß nicht, warum es in einer Gesellschaft, in der diese Form der Arbeit (Freies, kreatives und künstlerisches Arbeiten) immer wichtiger wird, noch immer nicht gelungen ist, die Systeme der Absicherung entsprechend anzupassen. Und ich weiß auch nicht, warum es den Akteur*innen noch nicht gelungen ist, ausreichend politischen Druck aufzubauen, damit sich die Systeme ändern. Gewisse Aspekte des künstlerischen Arbeitens, die früher am Rande der Gesellschaft verortet waren, heute zu einer Art Modell geworden sind. Dazu gehören Kreativität, individueller Ausdruck, auch eine bestimmte Form von Freiheit in den Abläufen des Lebens zwischen Arbeit und Freizeit. Man darf aber nicht annehmen, dass damit irgendeine Form von freierer und gerechterer Welt in die Mitte der Gesellschaft gerückt ist, sondern der Prozess ist verwoben mit dem Abbau von Solidarsystemen und der Zunahme des persönlichen Risikos. Also dem, was wir als Neoliberalismus bezeichnen. Das Problem ist, dass diese künstlerische Lebens- und Arbeitsform mit den spätkapitalistischen Ausbeutungsmechanismen hoch kompatibel ist – wie die französischen Sozialwissenschaftler*innen Ève Chiapello und Luc Boltanski bereits in den 1990er-Jahren aufgezeigt haben. Das ist, glaube ich, heute gültiger denn je. Es lassen sich zwei parallele Entwicklungen beschreiben. Einerseits ist das Schöne, Wahre und Freie an der Kunst mehrheitstauglich geworden, andererseits haben wir aber auch einen Abbau der Solidarsysteme, eine Zunahme der Gesetze des freien Marktes und eine Schwächung kollektiver Interessenvertretungen. Beide Entwicklungen sind in die Mitte der Gesellschaft gerückt und das Problem ist: Sie führen eine herrliche Ehe.»²⁶⁵*

Das Europäische Parlament analysiert die Herausforderungen, die die Pandemie für den Kultursektor hervorgerufen hat :

*«Während der Pandemie war es für viele in der EU tätige Künstler*innen schwierig, ihren beruflichen Status und damit ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld und andere Leistungen nachzuweisen. Seitdem sind strukturelle Herausforderungen aufgetreten, die durch die Pandemie verstärkt wurden und sich möglicherweise weiter verschärfen werden. Diese beinhalten: beispiellose Einkommensverluste, wachsende Unsicherheit, Ungleichheit, soziale Brüche, Marginalisierung und verstärkte soziale Polarisierung»²⁶⁶*

Angesichts dieser Feststellungen sind sich Berufsvertreter*innen und der neue Präsident des Deutschen Bühnenvereins, Carsten Brosda, darin einig, dass die Arbeitsweise der Theater modernisiert, die Gehälter angehoben, soziale Mindeststandards für Künstler*innen eingeführt werden müssen. Die Politik sollte zur Einführung von Sozialschutzsystemen aufgefordert werden, die besser auf künstlerische Berufe zugeschnitten sind.

²⁶⁵ BASTEN Lisa, *Der Mehrwert kreativer Arbeit, The Added Value of Creative Work*, interview avec Stephan Behrmann dans *Freies Arbeiten, Working Independently*, eine Publikation des Performing Arts Programm Berlin A publication of the Berlin Performing Arts Program, Mai 2019, S 20.

https://pap-berlin.de/sites/default/files/2020-07/PAP_Handbuch_Freies_Arbeiten.pdf

²⁶⁶ *The Situation of Artists and Cultural Workers and the post-COVID-19 Cultural Recovery in the European Union*, Policy Department for Structural and Cohesion Policies Directorate-General for Internal Policies, study requested by the European Parliament's Committee on Culture and Education, the CULT Committee, European Union, 2021, S.13

Diese Stellungnahme des neuen Präsidenten des Deutschen Bühnenvereins ist bemerkenswert. Der Theaterökonom Thomas Schmidt wirft dem Verband vor, für die Aufrechterhaltung niedriger Einkommen verantwortlich zu sein:

*«Nicht einmal die Subventionen der Gesellschafter und der kulturpolitische Wille reichen heute offensichtlich dazu aus, die Künstler*innen in einem UNESCO-geschützten Theatersystem ausreichend zu vergüten. (...) Hätten die Intendanten und der Bühnenverein die Politik bereits vor Jahren ausreichend sensibilisiert, würde die Tarifkommission heute längst andere Gagenuntergrenzen für den NV-Bühne aushandeln – aber das ist bislang ausgeblieben und nach wie vor einer der sichersten Indikatoren für die noch immer zu geringe Reformbereitschaft des Deutschen Bühnenvereins.»²⁶⁷*

Die Pandemie hatte jedoch auch einen positiven Effekt, dem Lisa Jopt, die neue Präsidentin der GDBA, betont:

«Die Beschäftigten in den darstellenden Künsten sind durch ihre erzwungene Unsichtbarkeit im Bewusstsein der Menschen sichtbar geworden.»²⁶⁸

Die Pandemie hat die Arbeitsbedingungen der Künstler*innen auf die öffentliche Bühne gerückt. Während der Theaterschließungen hatten die Künstler*innen Zeit, sich auszutauschen, kollektiv zu reflektieren, Theaterdirektoren*innen, die Presse oder Politiker*innen anzusprechen. Gewerkschaften und Berufsverbände haben bei üblicherweise isolierten und wenig gewerkschaftlich organisierten Berufsangehörigen an Bedeutung gewonnen; ihre Mitgliederzahl ist deutlich gestiegen. (+30% BdS, +14% GDBA). Viele Kulturpolitiker*innen auf Landes- und Bundesebene wurden für die Problematik der Künstler*innen sensibilisiert und geben an, den begonnenen Dialog mit den Verbänden und Gewerkschaften fortsetzen zu wollen.²⁶⁹

Im nächsten Kapitel werden die von den Künstlervertretern geforderten Reformen im Einzelnen geschildert.

²⁶⁷ SCHMIDT Thomas, *Macht und Struktur im Theater, Asymmetrien der Macht*, Edition Springer, 2019, S.168-169.

²⁶⁸ Beitrag von Lisa Jopt, Diskussion im Rahmen des Kongresses, *Rien ne va plus !* Organisiert vom Bund der Szenografen, Ensemble Netzwerk, 4-6 Juni 2021.

²⁶⁹ *Bundesforum 2021. Bündnis für Freie Darstellende Künste*, 14-16 September 2021.

4. Reformvorschläge in Deutschland

◆ Vertreter*innen der Solo-Selbständigen Szenografen*innen

Die Europäische Kommission ermutigt neuerdings Künstler*innen, sich kollektiv zu organisieren, um ihre Vergütungen auszuhandeln, und betont, dass das Gesetz über den freien Wettbewerb Freischaffende nicht länger daran hindern sollte, Tariftabellen zu erstellen:

«Wir leiten heute einen Prozess ein, der sicherstellen soll, dass diejenigen, die es brauchen, an Tarifverhandlungen teilnehmen können, ohne befürchten zu müssen, dass sie gegen die Wettbewerbsregeln der EU verstoßen. Die Wettbewerbsregeln sind nicht dazu da, Arbeitnehmer davon abzuhalten, eine Gewerkschaft zu gründen. Auf dem heutigen Arbeitsmarkt sind die Begriffe «Arbeitnehmer» und «Selbständiger» verschwommen. Infolgedessen haben viele Menschen keine andere Wahl, als einen Vertrag als Selbständiger zu akzeptieren. Daher muss Klarheit für diejenigen geschaffen werden, die auf Kollektivverhandlungen zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen angewiesen sind.»²⁷⁰

Diese Notwendigkeit bei Selbständigen erkennt auch eine Analyse der Auswirkungen der Pandemie vom Hans-Böckler-Stiftung:

«Im Hinblick auf das öffentliche Interesse überwiegen die gesellschaftlichen Vorteile, die solche Vereinbarungen in Bezug auf Fairness, gleiche Ausgangsbedingungen und sozialen Fortschritt mit sich bringen. Sinnvoll wäre es, hier eine Bereichsausnahme vom Kartellverbot für Kollektivvereinbarungen von Selbständigen ausdrücklich im Europarecht festzuschreiben.»²⁷¹

Selbstständige Künstler*innen beginnen sich in den deutschsprachigen Ländern zu organisieren. Der Verein «Art but Fair» (Solokünstler aus allen Sparten) wurde 2013 in Deutschland, Österreich und der Schweiz gegründet. Schauspieler gründeten 2015 in Deutschland das «Ensemble Netzwerk», Regisseure*innen organisieren sich seit 2017 im «Netzwerk Regie».

²⁷⁰ Zitat von Executive Vice President Margrethe Vestager, zuständig für Wettbewerbspolitik, Europäische Kommission (2020) Collective bargaining agreements for self-employed – scope of application EU competition rules. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1237

²⁷¹ BUSCHOFF Karin Schulze-EMMLER Helge, *Selbständige in der Corona-Krise Ergebnisse aus der HBS-Erwerbspersonenbefragung, Wellen 1 bis 5*, Nr. 60 · Policy Brief WSI (Wissenschaft- und Sozial-wissenschaftliches Institut) · Hans-Böckler-Stiftung, 9/2021 https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008112/p_wsi_pb_60_2021.pdf

Der Bund der Szenografen, BdS

Nur sehr wenige selbstständige Szenografen*innen (Kostüm- und Bühnenbildner) sind in den «klassischen» Gewerkschaften wie Ver.di und der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA) registriert; diese vertreten meistens festangestellten Mitarbeiter*innen.²⁷²

Gesamt Anzahl der Szenografen*innen (Kostüm und Bühne)	3114 Angestellte (wahrscheinlich im Film und Fernsehbereich), der Statistik der Agentur für Arbeit nach, etwa 3000 Solo-Selbständigen , der Statistik der KSK nach
Ver.di	54 Angestellte und 17 Solo-Selbständige
GDBA	43 Angestellte und 101 Solo-Selbständige
Bund der Szenografen	389 Solo-Selbständige in 2020, 484 in 2022

Der Bund der Szenografen (BdS), ist mit 484 Mitglieder Anfang 2022 die repräsentativste Gruppe der szenografischen Berufe fürs Theater. (ca. 16% der von der KSK geschätzten selbstständigen Szenografen*innen. Etwa 55% der vom Bund der Szenografen geschätzten Anzahl von Szenografen*innen).²⁷³

Der Verband ging aus dem Verband der Bildenden Künste der DDR hervor und wurde 1990 in Berlin neu gegründet. Derzeit umfasst er Szenografen*innen aus dem Bühnenbereich (Kostüm-, Bühnenbildner*innen, Lichtdesigner*innen, Puppenbauer*innen). Der BdS ist eine Plattform für Austausch über künstlerische und technische Themen, Arbeitsbedingungen in Theatern, Rechtsberatung. 2013 politisierte sich der Verband im Zuge einer Auseinandersetzung zwischen Szenografen*innen und Steuerbehörden, die die Besteuerung vom Bühnen- und Kostümbild vom ermäßigten Umsatzsteuerbetrag von 7% (für künstlerische Leistung) auf 19% erhöhen wollten. Im Jahr 2015 trug der Austausch zwischen Szenografen*innen und Politikern*innen Früchte: Die Besteuerung wurde offiziell bei 7% belassen. Seitdem ist der Verband weiterhin politisch aktiv.

Der BdS ist Teil des 2018 gegründeten Aktionsbündnisses der Darstellenden Künste und fordert die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch die Einführung von sozialen Mindeststandards.²⁷⁴

²⁷² Quelle: Anfrage bei den Gewerkschaften.

²⁷³ Der Vorstand vom Bund der Szenografen schätzt die Anzahl von in Deutschland aktiven Szenografen*innen auf 900 Personen und benutzt den Spruch „Wir sind 900“.

²⁷⁴ <https://ensemble-netzwerk.de/enw/about/aktionsbuenndnis/>

In der Covid-Pandemie gab der BdS nützliche Informationen für Freiberufler*innen weiter und nahm an die Kampagne des Aktionsbündnisses «Miete zahlen in Zeiten von Corona» teil. Gemeinsam veranstalten die Verbände BdS und Netzwerk Regie im Juni 2021 einen Kongress zu Kulturpolitik und der Pandemielage mit dem Titel «Rien ne va plus!».

Der Bundesverband Freie Darstellende Künste und der Deutsche Kulturrat

Szenografen*innen werden auch durch den Bundesverband Freie Darstellende Künste (BDFK) vertreten, der etwa 20.000 freischaffende Künstler*innen,²⁷⁵ Produzent*innen und Spielstätte umfasst, die nicht an öffentliche Institutionen angeschlossen sind.

Der Deutsche Kulturrat schließlich, ist der Zusammenschluss der Bundeskulturverbände.

Er wurde 1981 gegründet und vereint Akteure aus den verschiedenen Kulturbereichen: Musik, darstellende Kunst, Film und Medien, Kunstpädagogik, Design, Architektur, Kulturerbe, Literatur und bildende Kunst. Der Rat äußert sich zu den künstlerischen, politischen und sozialen Anliegen aller ausübenden Künstler*innen, Tänzer*innen und Berufsgruppen, die in öffentlichen, privaten und freien Ensembles und Theatern tätig sind. Er ist die Anlaufstelle für Politik und Verwaltung auf Bundes-, Länder- und EU-Ebene in allen Fragen der Kulturpolitik.

«Ziel des Deutschen Kulturrates ist es, kulturpolitische Diskussion auf allen politischen Ebenen anzuregen und für Kunst-, Publikations- und Informationsfreiheit einzutreten.»²⁷⁶

All diese Verbände schlagen Reformen zur Verbesserung der Einkommen und des sozialen Schutzes von Selbstständigen vor. Einige Vorschläge wurden bereits seit mehreren Jahren vorgebracht, andere Denkansätze sind als Reaktion auf die aktuelle Krise entstanden. Wir werden diese beschreiben und mit Theaterschaffende analysieren.

Erhebung zur Arbeits- und Lebenssituation freiberuflich tätiger Bühnen- und Kostümbildner*innen und Reformpaket

2016 führte Martin Kohler mit Unterstützung des Lehrstuhls Methoden der empirischen Sozialforschung der Universität Potsdam eine statistische Studie durch, um die konkrete wirtschaftliche Lage der Szenografen*innen zu analysieren. 284 Szenografen*innen (Kostüm- und Bühnenbildner*innen) nahmen an der Umfrage teil.²⁷⁷

²⁷⁵ Der Begriff „Freischaffende“ bezeichnet sowohl Solo-Selbständige als auch Künstler*innen mit hybriden Arbeitsformen zwischen Selbständigkeit und Anstellungen.

²⁷⁶ <https://www.kulturrat.de/ueber-uns/>

²⁷⁷ *Erhebung zur Arbeits- und Lebenssituation freiberuflich tätiger Bühnen- und Kostümbildner*innen- 2016, siehe Anhang*

Angesichts der Ergebnisse, die prekäre Arbeitsbedingungen beschrieben, verfasste der BdS ein Reformpapier, «Reformpaket».²⁷⁸

In seinem Reformpaket fordert der Bund der Szenografen:

- die Einführung einer gesetzlichen Sockelgage und einer Staffelung mit einem Mittelwert von 15.000 Euro pro Produktion,
- gleiche Gagen für Bühnen- und Kostümbildner*innen,
- gleiche Gagen für Männer und Frauen,
- Bühnen- und Kostümbildvergütung zu je 100%,
- Gagentransparenz: Veröffentlichung der in den Theatern praktizierten Gagenhöhen in Bezug auf Regie, Bühne, Kostüm und Lichtdesign unterschieden nach Bühnengröße und Aufwand,
- «faire» Auftragsvergabe : Rotationsprinzip bei der Auftragsvergabe von Regie, Bühne und Kostüm,
- Umsatzsteuerbefreiung wie bei Regisseuren*innen und Choreografen*innen,
- feste Arbeitsplätzen für Ausstattungsleiter*innen erhalten und neu schaffen,
- mehr Mittel für die Kostümabteilung bereitstellen: Werkstätten erhalten,
- Assistenzplätze erhalten und Assistent*innen hin zum Beruf ausbilden,
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienleben und Arbeit am Theater.

Diese Forderungen und Reformvorschläge bildeten die Grundlage für meine Interviews mit Kostüm- und Bühnenbildner*innen, Kostümdirektoren*innen, Regisseuren*innen und Theaterleiter*innen.

²⁷⁸ BUND DER SZENOGRAFEN, Reformpaket, 2016-2018, siehe Anhang.

◆ Sicherung des Einkommens von Kostümbildnern*innen

Welche Maßnahmen zur Einkommenssicherung erscheinen aus Sicht von selbstständigen Kostümbildnern*innen und Theaterleitern*innen notwendig und durchführbar?

Auf feste Stellen zurückgreifen

Der BdS unterstützt sowohl die Anstellung als auch die Selbstständigkeit. Er fordert die Erhaltung und Wiedereinführung der Festanstellung von «Ausstattungsleitern*innen» in den Theatern aus mehreren Gründen:

- Szenografen*innen für einige Jahre die soziale Absicherung einer Anstellung bieten,
- eine qualitativ hochwertige Betreuung der Assistenten ermöglichen,
- den Beruf des Kostüm-Bühnenbildner*in innerhalb der Institutionen zu vertreten und externen «Gast» Kostüm-Bühnenbildner*innen beratend zur Seite stehen,
- Szenografen*innen ermöglichen, sich um Intendanten oder Vorstandsposten in Theatern zu bewerben, die derzeit überwiegend von Personen aus dem Bereich Regie oder Dramaturgie besetzt sind.

*«Gerade in diesem Bereich wurden in den letzten Jahren viele Stellen abgebaut. Ausstattungsleitungen bilden das Bindeglied zwischen Kunst und Gewerken und sind für einen guten Produktionsablauf sowie für die Assistent*innen-betreuung unersetzlich. Außerdem ist es wichtig, dass freischaffende Bühnen- und Kostümbildner*innen durch festangestellte Ausstattungsleitungen in den Häusern eine Interessenvertretung für ihre Berufsgruppe haben.»²⁷⁹*

Es ist zu betonen, dass diese sogenannten «festen» Stellen durch die künstlerischen «Normal Verträge» (NV) geregelt sind und in Wirklichkeit nur verlängerbare befristete Verträge sind.

Der BdS wirft nicht die Frage nach projektbezogenen befristeten Arbeitsverträgen auf. In der Fernsehbranche ist die Einstellung von Szenografen*innen (Bühnenbild und Kostüme) üblicher. Am Theater werden Gast Darsteller*innen mit projektbezogenen befristeten Verträgen engagiert. Projektbezogene Anstellung wurde in der Vergangenheit von einigen Theatern für Szenografen*innen auch praktiziert :

²⁷⁹ BUND DER SZENOGRAFEN, Reformpaket, 2016-2018, siehe Anhang.

«In den 90er Jahren stellten die Theater die Designer noch gerne mit befristeten Verträgen (für die Dauer einer Produktion) ein.»²⁸⁰

Heutzutage werden befristete Verträge von den Theatern nie als Alternative zum Werkvertrag angeboten. Vertreter*innen der Szenografen*innen fordern dies auch nicht an.

Warum wollen die meisten Szenografen*innen den Status der Selbstständigkeit beibehalten?

Der Deutsche Bundesverband Freie Darstellende Künste beschreibt diesen Wunsch vieler Künstler*innen nach Selbstständigkeit folgendermaßen. Es ist anzunehmen, dass eine psychologische Assoziation zwischen ökonomische Selbstständigkeit und künstlerische Freiheit eine Rolle spielt:

«Solo-Selbstständigkeit und kurzfristige Beschäftigung sind die vorherrschenden Beschäftigungsformen. Für viele Künstler und Kulturschaffende wechseln diese Beschäftigungsformen häufig. Dieser hybride Beschäftigungsstatus entspricht der selbst gewählten, hauptsächlich projektbezogenen Arbeitsweise. Im Gegensatz zur Mehrheit der erwerbstätigen Bevölkerung in Deutschland ist die sozialversicherungspflichtige Form der Festanstellung nicht das gewünschte Arbeitsmodell, sie widerspricht oft der künstlerischen Praxis der freien Szene.»²⁸¹

Ein Teil der Antwort liegt an dem System der Künstlersozialkasse. Die KSK spielt die «Arbeitgeber» Rolle und zahlt die Hälfte der Renten- und Krankenversicherungsbeiträge ein. Wir werden im Folgenden die Problematik der Versicherung gegen Arbeitslosigkeit schildern, die ein Unterschied zwischen Angestellten und Freischaffenden bildet.

Ist Solo-Selbstständigkeit finanziell vorteilhafter als Anstellungen? Darüber wurde im Rahmen dieser Arbeit keine Antwort gefunden.

Was sind die Vor- und Nachteile von Anstellungen?

Fünf Kostümbildner*innen wurden befragt, die zwischen zwei und zehn Jahren als «Ausstattungsleitung*in» in Theater festangestellt waren.

Insgesamt haben diese Personen ihre Erfahrung positiv erlebt, sowohl in Bezug auf Sicherheit (soziale Absicherung) und familiäre Stabilität (keine Mobilität) als auch in künstlerischer Hinsicht: So lernten sie neue Regisseure kennen, die von den Theatern eingeladen wurden und mit denen sie auch später weiterarbeiteten. Sie kannten die Schauspieler*innen und Techniker*innen und ihre Arbeitsmittelpunkte, den Kostümfundus und die Kapazitäten der Werkstätten gut.

«Ich hatte auch Einfluss auf die Auswahl der Produktionen, die ich selbst entwarf. Auf diese Weise habe ich mir ein großes Repertoire erarbeitet, tolle Entdeckungen gemacht und mit Regisseuren gearbeitet, denen ich als Freischaffende nicht begegnet wäre. Mit einigen ging die

²⁸⁰ Kostümbildnerin 10, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), mit Sitz in Deutschland, seit 31 Jahren international tätig.

²⁸¹ <https://darstellende-kuenste.de/de/themen/soziale-lage/diskurs.html>

Arbeit danach auch weiter. (...) Die 8 Jahre meiner festen Anstellung waren eine gute Abwechslung von meiner freiberuflichen Tätigkeit, das feste Gehalt eine Entspannung. Und sie gaben mir einen genauen Einblick in die Strukturen deutschsprachiger Theater.»²⁸²

«Ich habe gemerkt, dass man tiefgründiger und kreativer arbeiten kann mit einem Pool an Menschen, die unsere Arbeitsweise kennen, und vertrauen, dass was Tolles dabei rauskommen kann.»²⁸³

*«Ich wünsche allen Kostümbildner*innen, dass sie eines Tages die Chance haben, eine Festanstellung zu bekommen.»²⁸⁴*

Mehrere Personen gaben jedoch an, dass ihre Arbeitsbelastung zu hoch und ihre Aufgaben und Funktionen unklar waren. Neben ihrer Arbeit als Bühnen- und Kostümbildner (3 bis 7 Produktionen pro Spielzeit) kumulierten sie Aufgaben in den Bereichen Kommunikation, Management, Verwaltung, künstlerische und technische Unterstützung.²⁸⁵

Auf die Frage: *«Sind das Erhalten und die Schaffung von Stellen für Ausstattungsleiter*innen wünschenswerte Lösungen?»* antworteten zwei der fünf Ausstattungsleiter*innen mit Ja, die anderen Antworten waren gemischt:

«Ich bin tatsächlich nicht überzeugt von der Idee einer Ausstattungsleitung.»²⁸⁶

«Position genau definieren und mit entsprechender Handlungsfähigkeit ausstatten.»²⁸⁷

*«Ich bin nicht sicher ob das so viel bringt. Ich würde sagen mehr Ausstatter*innen in die Intendanz!»²⁸⁸*

Kostümbildner*innen, die noch nie in einer solchen Position gearbeitet haben, befürworten mehrheitlich die Idee einer Festanstellung über mehrere Jahre. Es werden einige Zweifel an der künstlerischen Vielfalt geäußert; das Publikum könnte sich langweilen, wenn sich die Ausstatter*innen in einer Routine einrichten würden.

Der Intendant A möchte wieder feste Arbeitsplätze schaffen. Externe Szenografen*innen hätten paradoxerweise letztendlich die Verwaltungsarbeit in den Häusern in die Luft gejagt. Die Bezahlung

²⁸² Kostümbildnerin 17, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), Ausstattungsleiterin (8 Jahren), mit Sitz in Österreich, seit 30 Jahren international tätig.

²⁸³ Kostümbildnerin 24, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper, Film), Ausstattungsleiterin (aktuell seit 1 Jahr), seit 11 Jahren international tätig.

²⁸⁴ Kostümbildnerin 15, Kostümbildnerin (Oper, Schauspiel), mit Sitz in Deutschland, seit 34 Jahren international tätig, seit 11 Jahren Kostümprofessorin.

²⁸⁵ Die Befragten nennen folgende Aufgaben: Budgetplanung für alle Bühnenbilder, Einstellung und Management von Assistent*innen, Verfolgung der Projekte von Gastausstatter*innen, administrative und technische Besprechungen, Gestaltung und Dekoration von Veranstaltungen des Theaters, Mitentscheidung über Kommunikationsmittel: Plakate, Programmheft, Verfolgung von baulichen Renovierungsmaßnahmen im Theater, Beratung bei der Einstellung neuer Darsteller, Suche nach Fotografen, Werkstatteleiter*innen...

²⁸⁶ Kostümbildner 25, Kostüm- und Bühnenbildner (Schauspiel, Oper, Tanz, Musical), Ausstattungsleiter (2 Jahren), mit Sitz in Deutschland, seit 6 Jahren tätig.

²⁸⁷ Kostümbildnerin 12, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Oper), Ausstattungsleiterin (6 Jahren), seit 37 Jahren international tätig.

²⁸⁸ Kostümbildnerin 18, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), Ausstattungsleiterin (10 Jahren), mit Sitz in Deutschland, seit 32 Jahren tätig.

von Übernachtungs- und Reisekosten diverser Selbständiger stelle in keiner Weise eine Ersparnis dar... Er betont aber die Verbundenheit von Regisseur*innen mit «ihrem» Team:

«Das ist tatsächlich schwierig. Über 20 Jahre hat man Künstlern selber eingeredet, dass fest engagierte Kostümbildner provinziell sind. Das gilt übrigens noch mehr für Schauspiel als für Oper.(...) Ich glaube, dass es im Schauspiel schon mal gar nicht ginge, weil die Regisseure lieber auf den Job verzichten würden, als auf «ihren» Kostümbildnern zu verzichten.»²⁸⁹

Einige Kostümbildner*innen teilen diese Ansicht und sind gegen diese Stellen, weil sie keine Zusammenstellung der künstlerischen Teams durch die Theater möchten.

Der Regisseur A kennt seinerseits das System der festangestellten Ausstatter*innen und urteilt, dass es eine bessere Überwachung der Produktion ermöglicht, wenn diese die Produktion selbst übernehmen oder wenn sie Ansprechpartner*innen für die eingeladenen Ausstatter*innen sind.²⁹⁰ Er schlägt vor, das Modell der «Hausregisseure» auf künstlerische Teams auszuweiten: Ein Team könnte für eine Spielzeit angestellt werden und anschließend einige Stücke in der gleichen Struktur kreieren.

Für die befragten französischen Kostümbildner*innen, die nicht an feste künstlerische Positionen gewöhnt sind, erscheint diese Idee sehr seltsam und als Antipode zur Freiheit des künstlerischen Schaffens. Pierre-Michel Menger hat auch bei den Regisseuren*innen in Frankreich eine Abneigung gegen das System der Festanstellung festgestellt:

«Dieses Modell wurde von all jenen in Frage gestellt, die in der dauerhaften Einbindung von Künstlern in eine einzige Organisation ein Hindernis für ihre Kreativität, einen bürokratischen Zwang und die Gefahr der Routine sahen. Umgekehrt sehen die Regisseure, deren Macht in dem Maße wuchs, in dem sie der Theaterästhetik der Aufführung die Eigenschaft einer Mit- oder Neuschöpfung aufprägten, die im Wettbewerb um Originalität steht, im System der projektbezogenen Beschäftigung den idealen Hebel für ihre Kontrolle über die Arbeit.»²⁹¹

Schließlich befürchten einige, dass feste Stellen das Angebot an Arbeitsplätzen verringern könnten.

«Das wäre für selbständige Szenografen fatal! Denn es ist bekannt, dass das fest angestellte Personal an mehr Projekten gleichzeitig arbeiten würde als die eingeladenen Szenografen.»²⁹²

Feste Stellen in öffentlichen Theatern stellen eine Teillösung dar, die einer kleinen Anzahl von Kostümbildner*innen für einige Jahre Sicherheit bieten würde; diese würden davon profitieren, dass sich ihr Beruf besser mit dem Familienleben vereinbaren ließe. Solche Arbeitsstellen sind auch für den gesamten Berufsstand interessant, weil sie eine Vertretung der

²⁸⁹ Intendant A, Dramaturg, Intendant in Deutschland (Oper, Schauspiel) seit 15 Jahren.

²⁹⁰ Regisseur A(Schauspiel, Oper, Performances), mit Sitz in Deutschland, seit 14 Jahren tätig.

²⁹¹ MENGER Pierre-Michel, *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*, Paris, Gallimard-Seuil, 2009.

²⁹² Kostümdirektorin 3, Kostüm- und Bühnenbildnerin, seit 22 Jahren, Kostümdirektorin seit 4 Jahren, Lehrbeauftragte für Kostüm, mit Sitz in Deutschland.

szenografischen Berufe in den Theatern ermöglichen und die Ausbildung der Assistenten sowie die Aufnahme von Freiberufler*innen verbessern. Auf künstlerischer Ebene hingegen ist die Idee der festen Stellen nicht unumstritten. Außerdem stellen sie ein potenzielles Risiko dar, die Arbeitsmöglichkeiten für Freiberufler*innen zu verringern, wenn die Theater von den festangestellten Ausstatter*innen verlangen, an einer großen Anzahl von Aufführungen mitzuarbeiten. Idealerweise sollte ein Kontingent an Produktionen festlegen, die von fest angestellten Mitarbeitern betreut werden.

Für Freiberufler*innen ist es, nach wie vor unerlässlich, ein Einkommen festzulegen, das die Unregelmäßigkeit der Arbeit ausgleicht.

Mindesthonorar, Tarifempfehlungen und Transparenz

Die Veröffentlichung der Honorare

Der BdS fordert die Veröffentlichung der Honorare, die in jedem Theater für die verschiedenen künstlerischen Berufe (Regie, Bühnen- und Kostümbild, Licht) verteilt werden. Kriterien wie Werkumfang und Geschlecht der Auftragnehmer*innen sollten offen gelegt werden. Auf diese Weise könnten sich Szenografen*innen im Vorfeld der Verhandlungen positionieren. Dies würde es auch ermöglichen, die geschlechtsspezifischen Vergütungspraktiken oder zu große Unterschiede innerhalb der künstlerischen Teams zu überwachen.

Der Operndirektor B findet die Idee interessant und vorteilhaft sowohl für Theater als auch für Kunstschaffenden:

*«Ich bin immer für Transparenz. Das hilft uns auch jemanden zu sagen: wir können nur zahlen was wir zahlen. In kleiner Theatern gibt es andere Möglichkeiten als in M. und das muss man auch wissen. Man würde aber natürlich nicht die selbe Gage Kostümbildner*innen mit Erfahrung und Anfängern anbieten.»²⁹³*

Der ehemalige Präsident des deutschen Bühnenvereins räumt 2019 in einem Interview ein, dass es in deutschen Theatern bei künstlerischen Positionen, die nicht unter Tarifverträge fallen, zu geschlechtsspezifischen Unterschieden kommt. Bei Berufen, die von Tarifverträgen

²⁹³ Operndirektor B, Dramaturg, Operndirektor in Deutschland seit 30 Jahren.

profitieren (Chor- und Orchesterkünstler*innen sowie Tänzer*innen), seien hingegen keine Unterschiede festzustellen.²⁹⁴

Die Gleichstellung zwischen Frauen und Männer erfordert also eine offizielle Regelung und Kontrolle der Honorare.

Minimum- und Durchschnittshonorar

Der Bund der Szenografen hat errechnet, dass ein Mindestlohn von 7.500 Euro pro Produktion im Jahr 2016 notwendig war, um das gesetzliche Mindesteinkommen einzuhalten.²⁹⁵ 2020 wurde dem Mindestlohn angepasst, und liegt bei 8.100 Euro pro Produktion.²⁹⁶

Um ein «gerechteres» Durchschnittshonorar zu ermitteln, schlägt der BdS vor, sich an den Gehältern von Lehrern*innen zu orientieren, einem weiteren Beruf, der durch öffentliche Gelder finanziert wird und ein gewisses Bildungsniveau voraussetzt. Grundschullehrer*innen erhalten je nach Bundesland zwischen 3.000 und 4.300 Euro brutto im Monat. Der BdS hat ihr Gehalt mit 1,5 multipliziert, um das mit der Selbstständigkeit verbundene Risiko zu berücksichtigen.

Ausgehend von Ergebnisse der Studie aus dem Jahr 2016, (3,8 Produktionen pro Jahr), müssten selbstständige Szenografen*innen durchschnittlich pro Produktion 15.000 Euro in Thüringen und 21.500 Euro in Bayern verdienen, um den Lebensstandard Grundschullehrer*innen zu erreichen.

Ich habe die vorgeschlagene Gagen erwähnt, um mit Kostümbildner*innen und Theaterleiter*innen eine Diskussion über Honorare zu eröffnen:

«Was halten Sie von den Honorare, die vom BdS empfohlen werden: ein Mindesthonorar von 7.500 Euro pro Produktion, in durchschnittliches Honorar von 15.000 Euro?»

²⁹⁴ https://www.deutschlandfunk.de/equal-pay-day-am-theater-er-ist-intendant-sie-souffleuse.691.de.html?dram:article_id=443925

²⁹⁵ Grundlage für die Berechnung ist eine jährliche Arbeitsleistung von 2000 Stunden, die aus verschiedenen Studien abgeleitet wurde, in denen die Arbeitszeiten von Arbeitnehmern und Selbstständigen verglichen wurden. Die meisten Studien gehen von einer jährlichen Arbeitsleistung von 2000 bis 2200 Stunden aus.

²⁹⁶ 2 000 Stunden jährlich x 9,60 (Mindestlohn pro Stunde) =19.200,00€
19.200,00 x 1,5 (Faktor zur Umrechnung von Arbeitskosten von Festanstellung zur Freiberuflichkeit)
= 28.800,00 : 3,8 (durchschnittliche Anzahl der Produktionen pro Jahr laut der Studie von 2016)
= 7.578,95 x 1,07 (Mehrwertsteuersatz von 7%, der auf Künstler*innen angewendet wird)
= 8.109,47 Euro, gerundeter Mindestlohn: 8.100,00 Euro

Die Sicht der Kostümbildner*innen

Alle Kostümbildner begrüßen die Vorschläge eines Mindesthonorar von 7.500 Euro pro Produktion und durchschnittlichen Honorars von 15.000 Euro. Eine Person weist darauf hin, dass der Mindestbetrag von 7.500 Euro in kleinen Häusern nicht durchsetzbar wäre.

«Ziemlich gute Idee, aber mit den Mitteln einiger Theater nicht realisierbar. (N. Zahlt 4000 € für ein Musical-Kostümbild und ich glaube, die könnten nicht mehr zahlen).»²⁹⁷

Was die durchschnittlichen 15.000 € pro Projekt betrifft, so finden die meisten Personen dies angemessen für ihren Arbeitsaufwand, einige wenige halten dies jedoch für zu optimistisch:

«Das ist glaube ich utopisch.»²⁹⁸

«Das wäre ja ein Traum, soviel hab ich bisher erst einmal bekommen!»²⁹⁹

«Ich finde 15.000 sehr hoch. Das kann auch die Möglichkeit für junge Menschen in den Beruf zu starten kaputt machen, da sich das niemand leisten kann und man dann lieber alte Hasen engagiert als unerfahrene Newcomer.»³⁰⁰

Die Regisseure A und B betonen, dass ihre Honorare im Schauspielbereich oft nicht 15.000 € erreichen. (Regisseur B arbeitet allerdings nie unter 10.000 Euro).

Die Sicht der Intendant*innen

Die Theaterdirektoren vertreten gegensätzliche Standpunkte. Der Intendant A ist gegen die Einführung eines Mindestsatzes:

«Das ging natürlich zum Lasten der kleinen Häusern, die das überhaupt nicht bezahlen können, dann geht es zu Lasten der Produktionen auf der kleinen Bühnen, die dann so teuer werden, dass man sie überhaupt nicht mehr produzieren kann.»³⁰¹

Dieses Argument ist offenbar häufig zu hören, der ehemalige Finanzdirektor des Hamburger Schauspielhauses und Mitglied des Ensemble Netzwerks stößt sich daran:

²⁹⁷ Kostümbildner 25, Kostüm- und Bühnenbildner (Schauspiel, Oper, Tanz, Musical), Ausstattungsleiter (2 Jahren), mit Sitz in Deutschland, seit 6 Jahren tätig.

²⁹⁸ Kostümbildnerin 18, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), Ausstattungsleiterin (10 Jahren), mit Sitz in Deutschland, seit 32 Jahren tätig.

²⁹⁹ Kostümbildner 25

³⁰⁰ Kostümbildnerin 24, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper, Film), Ausstattungsleiterin (aktuell seit 1 Jahr), seit 11 Jahren international tätig.

³⁰¹ Intendant A, Dramaturg, Intendant in Deutschland (Oper, Schauspiel) seit 15 Jahren.

«Man kann nicht die Würde der Künstler beschneiden, weil es sonst zu teuer wird. Das ist inhuman. Denken Sie an die Mindestlohn-Debatte. Was wurde da seitens der Arbeitgeber gejammert: Das Baugewerbe, das Taxigewerbe, das Verlagswesen, alles würde eingehen. Und? Nichts ist eingegangen. Das ist der ewige Aufschrei der gebeutelten Kapitalisten.»³⁰²

Der Operndirektor B begrüßt die Idee eines Mindesthonorars und weist darauf hin, dass zur Beurteilung der künstlerischen Qualität einer Produktion das Kriterium der Arbeitszeit nicht ausreicht. Erfahrung und künstlerischer Ruf spielen ebenfalls eine wichtige Rolle:

«Wie bei Schauspielern, Sängern, ist es total wichtig, dass man für eine Mindestgage kämpft. (...) Ich war nicht an den Häusern, wo es schwierig ist, eine solche Mindestgage zu zahlen. (...) Wenn man Glück hat kann man 15.000 € für Kostümbild bekommen. Je nach dem, wie viel Erfahrung man hat.»³⁰³

Die Operndirektorin C spricht die Notwendigkeit an, über die Gewerkschaften Mindestbeträge festzulegen. Sie positioniert sich nicht zu den Summen von 7.500 und 15.000 Euro, sondern nennt zu berücksichtigenden Kriterien:

«Das hängt meiner Ansicht nach vom Aufwand und der Besetzungsgröße der jeweiligen Produktion sowie von der notwendigen Anwesenheitsperiode ab.»³⁰⁴

Die Mehrheit der Befragten, Intendant*innen und Kostümbildner*innen gleichermaßen, begrüßte die Idee von Mindestvergütungen und einem Durchschnittshonorar. Die vom BdS berechneten Summen, die teilweise als unrealistisch angesehen werden, zeigen, dass die derzeit geplanten Budgets nicht immer groß genug sind, um das gesetzliche Mindesteinkommen umzusetzen, und selten ausreichen, um das vorgeschlagene Durchschnittshonorar zu erreichen.

Die Forderung vom BdS weist auf die Kluft zwischen zwei von öffentlichen Hand abhängigen Berufen und den Mangel an Budgets im Bereich der darstellenden Künste hin und bringt die Notwendigkeit einer drastischen Überprüfung des Arbeitsvolums, der Budgets und Förderungen ans Licht, um die Arbeit selbständiger Künstler*innen zu honorieren. Dies offenbart auch, dass mehrere Kulturschaffende niedrige Gagen als unüberwindbare Norm verinnerlicht haben.

Die Empfehlung vom Bund der Szenografen geht lediglich von der statistischen Feststellung der Umfrage unter 284 Kostüm- und Bühnenbildnern*innen aus. Sie berücksichtigt nicht die Größe der Werke und Besetzungen, die verursachte Arbeitsaufwand oder die Erfahrung der Szenografen*innen. Wünschenswert wäre Tarifempfehlungen, die auf all diese Kriterien Bezug nähmen.

³⁰² <https://www.fr.de/kultur/theater/schauspieler-tragen-jeden-abend-ihre-haut-markte-11085401.html>

³⁰³ Operndirektor B, Dramaturg, Operndirektor in Deutschland seit 30 Jahren.

³⁰⁴ Operndirektorin C, Dramaturgin, Operndirektorin in Österreich seit 7 Jahren.

Der Kostümbildner 1 berichtet vom Beispiel der Metropolitan Opera in New York, wo er eine Methode zur Berechnung der Honorare für Kostümbildner*innen entdeckte. Die amerikanischen Gewerkschaften haben eine «Gleichung» entwickelt, die verschiedene Parameter berücksichtigt, wie z.B:

- die Größe des Werks: Anzahl der Figuren und Szenen
- die Erfahrung des Designers: Anzahl der Arbeitsjahre oder Projekte.

Die europäischen Gewerkschaften könnten sich an diesem Modell orientieren, das mir von der MET leider nicht mitgeteilt wurde...

In meinen Interviews mit den Intendanten A und B haben wir uns gefragt, welche Optionen, und Möglichkeiten die Theater hätten, um die Honorare der Kostümbildner*innen aufzubessern.

Wie könnte man die Erhöhung der Honorare finanzieren?

Zwei Lösungen würden es ermöglichen, die Honorare der Kostümbildner*innen zu erhöhen, ohne die Honorare anderen Mitglieder des künstlerischen Teams (Regie, Bühnenbild) abzuwerten:

- Option 1: Erhöhung des Gesamtbudgets für künstlerische Teams. Dies würde voraussetzen, dass Theater höhere Zuschüsse erhalten.
- Option 2: Weniger Aufführungen produzieren, die dann auch öfter gespielt werden, und dadurch Einsparungen von Budgets und Arbeitskraftressourcen erzielen, die es ermöglichen, die Budgets der Produktionen zu erhöhen: weniger produzieren; mehr bezahlen, nachhaltiger spielen.

Wenn das Budget für das künstlerische Team nicht durch die Optionen 1 und 2 erhöht werden kann, gibt es nur noch eine dritte Option:

- Option 3: eine neue Verteilung der Honorare innerhalb des künstlerischen Teams. Diese Option ist nicht kollegial, sie wäre gleichbedeutend mit «Peter ausziehen, um Paul anzuziehen».

Diese Szenarien werden im Einzelnen erläutert.

Option 1: Erhöhung der Gesamtmittel für künstlerische Teams durch neue Zuschüsse

Diese erste Option würde nach Ansicht der Intendanten bedeuten, dass die seit 30 Jahren betriebene Kulturpolitik der Kommunen und Länder überdacht werden müsste. Sie beschreiben, dass Budgets stagnieren oder sogar gekürzt werden. Selbst die Gehälter der Festangestellten seien nicht immer aufgewertet worden.

Laut den Intendanten A und B ist es derzeit unerreichbar, mehr Zuschüsse zu erhalten. Regisseur B schlägt vor, das Mäzenatentum zu fördern, um die Budgets aufzustocken.

Option 2: Weniger produzieren und besser bezahlen

In den letzten Jahren haben viele Fachleute eine «Überproduktion» oder sogar «Fließbandarbeit» in den Werkstätten der Theater angeprangert. Sie weisen auf die ökologischen und sozialen Auswirkungen dieses Phänomens hin. Trotz des Repertoiresystems, das es ermöglicht, dieselben Stücke über viele Jahre hinweg zu spielen, werden einige Stücke nur sehr selten aufgeführt und schnell abgespielt, da die Lagerung der Kulissen kostspielig ist. Diese werden schnell zerstört, während die Kostüme in den Kostümfundus oder Kostümverkauf wandern. Die wirtschaftliche, ökologische und künstlerische Bilanz dieser Produktionen, die nur einige tausend Zuschauer*innen erreichten, ist nicht zufriedenstellend. Das von Operndirektor B geleitete Opernhaus, das in einer mittelgroßen Stadt (ca. 300 000 Einwohner) angesiedelt ist, produziert beispielsweise acht neue Opern pro Jahr. Diese Zahl kommt der jährlichen Produktion der größten Opernhäuser nahe, bei einem viel geringeren Budget: 2006 produzierte die Opéra National de Paris 7 neue Opern, die Metropolitan Opera in New York 5, die Staatsoper in Wien 7 und die Bayerische Oper 6 Neuinszenierungen.³⁰⁵

Der BdS hat sich auf seine Reformliste geschrieben: die Anzahl der Produktionen zu reduzieren. Die Einsparungen würden es ermöglichen, die verbleibenden Aufführungen und Werkstätten besser zu dotieren. Szenografen*innen würden besser bezahlt und müssten logischerweise weniger Verträge kumulieren; sie müssten weniger reisen und könnten ihr soziales Leben besser mit ihrer Arbeit vereinbaren.

³⁰⁵ Derzeit arbeitet die Opéra National de Paris auf 10 neue Produktionen pro Jahr. (Oper und Tanz)
AGID Philipp, TARONDEAU Jean-Claude, *L'opéra de Paris comparé à d'autres grandes maisons*, Management & Avenir 2006/3 (n°9), S. 9-16.

Was halten Theaterschaffende und Intendant*innen von einer Verringerung der Anzahl der Produktionen?

Mehrere Kostümbildner*innen erwähnen das Phänomen der Überlastung in den Werkstätten und unterstützen die Forderungen, die Kapazitäten der Werkstätten zu erhalten oder sogar zu erweitern:

«Ich habe noch nie verstanden, warum alle Theater wie am Fließband Stücke raushauen, statt auf mehr Qualität zu setzen.»³⁰⁶

Allerdings befürchten Kostümbildner*innen eine Verringerung der Aufträge und der kreativen Möglichkeiten. Nur sehr wenige von ihnen glauben, dass eine Produktionsreduzierung mit einer Aufwertung ihrer Honorare einhergehen würde.

Auch die Operndirektorin C sieht darin eine Gefahr:

«Ich glaube nicht, dass das im Interesse der Theaterschaffenden sein kann, weil eine Reduktion des Produktionsvolumens automatisch weniger Aufträge und weniger Engagements bedeutet, wie wir das jetzt durch den Premierenstau in der Pandemiezeit erleben und viele freischaffende Künstler:innen (v.a. auch Solist:innen) bitter zu spüren bekommen haben.»³⁰⁷

Manche sehen die Verringerung der Inszenierungen sowohl als Notwendigkeit als auch als Schicksal an:

«Ich gehe davon aus, dass es eine massive finanzielle Krise an den Theatern geben wird und wir noch viel beweglicher und flexibler werden müssen. Ich denke die Häuser produzieren zu viel für zu wenige Vorstellungen und werden versuchen dies zu ändern. In dem Moment in dem ich das sage, säge ich quasi an dem eigenen Ast, da weniger Produktionen auch weniger Künstler braucht und weniger Engagements nach sich zieht. Trotzdem denke ich müssen wir stärker kooperieren und die Nachhaltigkeit der Produktionen durch längere Spieldauer und Gastspielsysteme verbessern.»³⁰⁸

Der Intendanten A und der Operndirektor B wollen diese Lösung auf keinen Fall angehen, weil sie befürchten, die Vielfalt der Aufführungen und damit die Vielfalt des Publikums in ihrem Theater

³⁰⁶ Kostümbildner 25, Kostüm- und Bühnenbildner (Schauspiel, Oper, Tanz, Musical), Ausstattungsleiter (2 Jahren), mit Sitz in Deutschland, seit 6 Jahren tätig. Kostümbildner

³⁰⁷ Operndirektorin C, Dramaturgin, Operndirektorin in Österreich seit 7 Jahren.

³⁰⁸ Kostümbildnerin 18, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), Ausstattungsleiterin (10 Jahren), mit Sitz in Deutschland, seit 32 Jahren tätig.

zu verringern. Ihr Haus würde seine soziale Legitimität verlieren, die die Gewährung von Zuschüssen rechtfertigt.

«In normalen Zeiten haben wir 24 Opern pro Spielzeit, das heißt 7 oder 8 neu Produktionen, plus 15 Stücke aus dem Repertoire. Wenn ich das reduziere, komme ich mit den Abonnements und das Interesse des Publikums natürlich im Konflikt. Wir machen viel für ein vielfältiges Publikum. (300 000 Einwohner) Das Publikum wählt sich das aus, was man am liebsten mag. Es geht um die Vielfalt des Spielplans.»³⁰⁹

Es wäre interessant zu herauszufinden, ob die Abonnenten dieses Opernhauses und die 300 000 Einwohner der Stadt dieses Angebot tatsächlich nutzen. Seit den 1990 Jahren, wurde laut der Theaterstatistik die Anzahl der Produktionen pro Spielzeit nach und nach erhöht (+32% zwischen 1990 und 2018)³¹⁰ wobei das feste Personal um etwa 11% reduziert wurde. Die Besucherzahlen sind etwa um 9% gesunken.

Auch einige Kostümbildner*innen sind gegen die Reduzierung der Produktionen, weil ihnen die künstlerische Vielfalt wichtig ist :

«Warum reduzieren? Die Bedingungen sollten besser sein: Gagen, Assistenz-Situation, Produktionsleitung, dann ist gegen ein großen Volumen doch eher nichts zu sagen. Es muss doch immer inhaltlich und künstlerisch begründet sein, wie groß und viel man etwas machen sollte.»³¹¹

Fachleute sind also weiterhin gespalten, wenn es um die Frage der Reduzierung von Produktionen geht. Theaterdirektoren*innen wünschen sich, dass die Anzahl der Produktionen gleich bleibt, ohne die Personalkosten zu erhöhen. Sie erwähnen Koproduktionen als eine Möglichkeit, bei Bühnenbildern und Kostümen zu sparen und die Arbeitsbelastung für ihre Werkstätten zu verringern, ohne das Angebot für das Publikum zu reduzieren. Szenografen*innen stellen fest, dass der Trend zu Koproduktionen ihre Arbeitsmöglichkeiten einschränkt:

*«Eher problematisch finde ich den Trend zu Ko-Produktionen zwischen Veranstaltern. Oft werden diese für Ausstatter*innen nur einmal vergütet, die Aufträge werden insgesamt weniger, und die Werkstätten liegen brach, was ihre Existenz in Frage stellt.»³¹²*

Die vom BdS vorgebrachte Idee, weniger zu produzieren, um die Budgets aufzubessern, klingt utopisch, wenn sie nicht von Tarifordnungen begleitet wird. Koproduzieren scheint eine

³⁰⁹ Operndirektor B, Dramaturg, Operndirektor in Deutschland seit 30 Jahren.

³¹⁰ Siehe Theaterstatistik in Anhang

Anzahl von neu Inszenierungen 1991: 2290, 2018: 3033.

Besucherzahlen 1991: 22 044 216, 2018: 20 146 221 (-1 898 995)

³¹¹ Kostümbildnerin 17, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), Ausstattungsleiterin (8 Jahren), mit Sitz in Österreich, seit 30 Jahren international tätig.

³¹² Kostümbildner 7, Kostümbildner (Schauspiel, Oper), mit Sitz in Frankreich, seit 13 Jahren tätig.

umweltfreundliche Lösung zu sein, die die Vielfalt des Angebots für das Publikum nicht einschränken würde. Andererseits reduzieren Koproduktionen Beschäftigungsmöglichkeiten für Szenografen*innen. Diese müssten logischerweise bei Koproduktionen höhere Vergütungen in Form von hohen Honoraren oder Folgerechtsvergütungen (Tantiemen) einfordern. In Frankreich, wo Koproduktionen und Tourneen üblich sind, arbeitet die Gewerkschaft Union Des Scénographes (UDS) zusammen mit den Arbeitgeberverbänden und dem Kulturministerium an der Frage der Folgerechtsvergütungen.

Option 3: Überprüfung der Honorarenverteilung innerhalb des künstlerischen Teams

Um die Honorare von Kostümbildner*innen zu verbessern, ohne neue Förderungen zu erhalten und ohne das Produktionsvolumen zu reduzieren, bliebe den Theatern nur eine Option: Sie müssten die Verteilung der Honorare innerhalb des künstlerischen Teams ändern.

Nach den klassischen Berechnungsmodellen, die von den Intendanten A und B dargelegt und in der Umfrage von 20161 bestätigt wurden, erhalten Bühnenbildner*innen in der Oper etwa ein Drittel mehr als Kostümbildner*innen, Regisseure etwa das Doppelte. Darüber hinaus werden Einkünfte aus Regie und Choreografie seit 2015 nicht mehr besteuert (Mehrwertsteuersatz 0 %), während Einkünfte aus Kostüm- oder Bühnenbild mit 7% besteuert werden.

Der Bund der Szenografen hat sich für eine gleiche Bezahlung zwischen Bühnen- und Kostümbildner*innen eingesetzt. Die tatsächlichen Honorare der einzelnen Personen können jedoch nach Projekt und persönlicher Marktwert variieren.

Der BdS äußert sich nicht zu den Vergütungsunterschiede mit der Regie, er fordert aber die Umsatzsteuerbefreiung für Bühnen- und Kostümbildner*innen, die bereits für Regie und Choreografie gilt.

Es ist jedoch legitim, die Honorarunterschiede zwischen den Berufen der Szenografie und Regie zu hinterfragen.

Die Hegemonie der Regie hinterfragt

Die historisch konstruierte Hegemonie der Spielleiter*innen, der heutigen «Regisseur*innen», die die Führungspositionen vieler Theater und Kompanien erobert haben, ist stark in den Köpfen verankert. Diese Berufsgruppe hat bei Auftraggeber*innen und Publikum eine Wertschätzung ihrer Arbeit erlangt, die ihnen eine bessere Verhandlungsmacht gegenüber den Häusern verleiht, als bei Szenografen*innen.

Die befragten Intendanten A und B erkennen an, dass Kostümbildner*innen benachteiligt werden, und sie sind bereit, die Verteilung der Honorare innerhalb des künstlerischen Teams in Frage zu stellen. Allerdings würden sie die Vorteile der Regisseure*innen aus Respekt vor deren «Verantwortung» und aus Angst vor deren Reaktion nicht antasten wollen. Der Operndirektor B rechtfertigt sich:

«Bei den Regisseuren wird nicht nur die künstlerische Arbeit sondern auch die Verantwortung als Teamleiter honoriert.»

Der Regisseur A bestätigt: Die Verantwortung für eine Produktion liege immer beim/ bei der Regisseur*in; diese*r werde für den Misserfolg oder Erfolg der Aufführung verantwortlich gemacht und sein Ruf würde darunter leiden oder davon profitieren. Regisseur B beschreibt sich ebenfalls als die Person, die das Projekt «ankurbelt» und gegenüber dem Publikum für die Qualität des Gesamtergebnisses verantwortlich ist.

Es wäre interessant, diesem Begriff des «Teamleiters» weiter nachzugehen. Einige Szenografen*innen stellen ihn in Frage und schätzen ihr intellektuelles und zeitliches Engagement gleich hoch wie das der Regisseur*innen ein. Warum sollte eine Hierarchie zwischen den Bereichen herrschen und den «Regisseur*innen» innerhalb eines kollektiven Werkes höhere Verantwortlichkeiten zugewiesen werden? Einige Teams zeigen horizontale Arbeitsweisen und fordern gleiche Bezahlung.

Der Regisseur A versteht nicht, warum Verantwortung nur Regisseuren zugestanden wird, und würde sie gerne teilen. Er erkennt einen ähnlich hohen Stundenaufwand bei seinen Ausstatter*innen. Regisseur B hingegen beschreibt seinen Arbeitsaufwand als weitaus höher als den seiner Kolleg*innen:

*«Regisseur*innen verantworten nicht nur das Gesamtkonzept und investieren allein in die Kommunikation mit allen Beteiligten mehr Zeit von Beginn an. Sie müssen auch auf jeder Probe anwesend sein. Das trifft für die beiden anderen Berufe nicht zu.»³¹³*

Es ist schwierig, zum Thema Arbeitsaufwand Stellung zu nehmen, da dies davon abhängig ist, wie viel Zeit jeder Einzelne investiert. Natürlich ist dieses Thema nur ein Teilaspekt der künstlerischen Arbeit und eine Konsequenz einer künstlerischen Entscheidung. Es kann nicht das Hauptkriterium für die Honorierung werden. Trotzdem, weil das Arbeitsvolumen in meiner Wahrnehmung so hoch ist, finde ich es sinnvoll, dies auch in der Diskussion zu berücksichtigen.

Derzeit führen unsicheren Gehälter und Honorare zu Spannungen innerhalb der Teams, obwohl diese in künstlerischen Fragen zusammengeschweißt sind. Für einige Szenografen*innen und Regisseur*innen scheint der Stellung der «Regisseure*innen» als Leiter*innen und Verantwortungsperson unverhältnismäßig und rechtfertigt nicht die großen Honorarunterschiede, die derzeit (vor allem im Opernbereich) gelten.

Es ist schwierig für Szenografen*innen, eine Bezahlung zu fordern, die der eines*r Regisseurs*in nahe kommt, obwohl diese wirtschaftlich notwendig ist. In einem stark hierarchischen System können Forderungen der Kostümbildner*innen, die am wenigsten verdienen, ein Risiko für andere Berufe darstellen, wenn keine zusätzlichen Mittel bereitgestellt werden. Es ist zu befürchten, dass Intendant*innen bei den Honoraren für Bühnenbildner*innen sparen, um Kostümbildner*innen besser bezahlen zu können. Es bedarf einer Grundsatzdebatte zwischen künstlerischen Teams und Auftragsgeber*innen, um die bestehende Hierarchie zu überdenken und gerechtere Regelungen (Mindestvergütungen und Tarifempfehlungen) festzulegen, die die Mitglieder der künstlerischen Teams nicht benachteiligen, weil alle zufallsbedingte Karriere haben.

Eine weitere Folge der Hegemonie der Regisseure*innen ist, dass Szenografen*innen von diesen beim Zugang zu Aufträge abhängig sind. Der BdS hat diesbezüglich Maßnahmen vorgeschlagen.

Chancengleichheit bei der Auftragsvergabe

Um Chancengleichheit zwischen Regisseuren*innen und Szenografen*innen zu etablieren, schlägt der BdS ein Überdenken der Auftragsverteilung vor. Zwei Lösungen sind denkbar:

1. Theater und Produzenten könnten künstlerischen Teams zusammenstellen und direkt Szenografen*innen anfragen.

Manchmal stellt die Operndirektorin C künstlerische Teams zusammen. Der Intendant A findet diese Lösung auch gut:

«Ich kennen so viel Beispiele, wo durch diese «Zwangsehen» sich auch Teams gefunden haben, die da hinterher 20 Jahre lang zusammen gearbeitet haben und die sich sonst nie kennengelernt haben.»³¹⁴

Es gibt außerdem zahlreiche Beispiele aus der Vergangenheit und aus dem Ausland (Beispiel Dänemark), wo dies üblich war/ist.

Einige Kulturschaffende befürworten dieses System, da es neue, fruchtbare künstlerische Begegnungen ermöglicht. Wie bereits im Absatz über Festanstellungen von Ausstatter*innen gesehen, sprechen sich mehrere Kostüm- und Bühnenbildner*innen gegen dieses Prinzip aus: Künstlerische Teams, die gut miteinander arbeiten, sollten nicht auseinander genommen werden.

Dieses Argument ist in einem Bereich, in dem die Teamarbeit von entscheidender Bedeutung ist, durchaus zulässig. Regisseur A, der beide Situationen kennt, kommentiert:

*«Das Zusammentreffen mit neuen Kostüm- und Bühnenbildnern kann gut oder schlecht verlaufen. Der Vorteil mit Ausstatter*innen, die man gut kennt, ist, dass man schneller arbeiten kann. (...) Sie sind oft zu Freunden geworden, die man gerne arbeiten lassen möchte.»³¹⁵*

2. Theater könnten Projekte nach einem Rotationsprinzip vergeben: mal an Regisseure, mal an Szenografen*innen. Diese Lösung würde es schon funktionierende Teams ermöglichen, weiterhin zusammenzuarbeiten.

Kostüm-, oder Bühnenbildner*in würden die Verantwortung für ein Projekt tragen und «ihre» kreativen Teams heranziehen. Dies könnte die Dominanz von Regisseur*innen durchbrechen. Die Idee ist jedoch so weit von der aktuellen Realität entfernt, dass die Befragten sie nicht immer verstehen... Die befragten Szenografen*innen und der Regisseur A finden sie zwar interessant, aber in einem kulturellen Kontext, der auf der Hegemonie der Regie beruht, kaum anwendbar: *«Wäre schön, frage ist, wie man das erreichen kann?»³¹⁶*

Der Regisseur A bezweifelt, dass dieser Vorschlag umgesetzt wird, weil Regisseure*innen von den Theatern auch wegen ihrer engen Arbeit mit den Darstellern ausgewählt werden:

³¹⁴ Intendant A, Dramaturg, Intendant in Deutschland (Oper, Schauspiel) seit 15 Jahren.

³¹⁵ Regisseur A (Schauspiel, Oper, Performances), mit Sitz in Deutschland, seit 14 Jahren tätig.

³¹⁶ Kostümbildnerin 24, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper, Film), Ausstattungsleiterin (aktuell seit 1 Jahr), seit 11 Jahren international tätig.

*«Die Theaterleitungen wählen eine Person aus, die sie für ihr Ensemble von Schauspielern oder Sängern*innen für interessant halten.»³¹⁷*

Dieser Vorschlag des BdSs scheint also schwer umsetzbar zu sein. Er könnte verwirklicht werden, wenn Szenografen*innen die Leitung von Häusern übernehmen (allein oder in Leitungsgremien) und die Verantwortung für Projekte an Szenografen*innen übertragen.

In Bezug auf den Zugang zu Aufträgen gibt es also keine eindeutige Lösung, um die künstlerischen Erwartungen der selbst zusammengestellten Teams zu erfüllen und gleichzeitig die Unabhängigkeit der Szenografen*innen von den Regisseuren*innen zu stärken. Es ist wichtig, dass Theaterhäuser und Projektförderer ihre soziale Rolle erkennen und nicht nur die Karriere von Regisseur*innen unterstützen, sondern auch von Kostüm- und Bühnenbildner*innen. Sie sollten letztere häufiger ansprechen und ihren Rat in die Entscheidung über die Zusammenstellung von Teams einbeziehen.

Es wurden im ersten Teil außerdem zwei Phänomene beschrieben: manche Szenografen werden gleichzeitig für den Entwurf der Bühne und der Kostümen engagiert. Damit sparen Theater an Gagen, Reise- und Übernachtungskosten. Dies hat eine Benachteiligung von „nur“ Kostümbildner*innen auf dem szenografischen Arbeitsmarkt dem Kolleg*innen gegenüber zur Folge, die Kostüm- und Bühnenbild übernehmen. Um gegen diese zwei Problemen zu wirken schlägt der BdS vor, das Kostümbild und Bühnenbild immer zu 100% honoriert werden, auch wenn diese Aufgaben von einer einzigen Person übernommen werden.

Idealerweise sollte man bei jeder großen Produktion Kostüme und Bühne von verschiedenen Personen entwerfen lassen. Dies könnte eine Antwort an das Problem der zu hohen Konkurrenz auf einem sehr beschränkten Arbeitsmarkt bringen.

Neben der Problematik der Auftragslage bleibt das Hauptproblem für Szenografen*innen jedoch die Frage nach den derzeit zu niedrigen Honoraren. Es ist dringend notwendig, auf Budgets einzuwirken, um die Vergütungen aufzuwerten.

Ebenso wichtig ist der soziale Schutz von Künstlern*innen.

Welche Reformen rund um die Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung wurden vor oder während der Pandemie debattiert?

³¹⁷ Regisseur A.

◆ Reform der sozialen Absicherung von Solo-Selbständigen Künstlern*innen

Das System der Künstlersozialkasse (KSK) wurde zur Unterstützung von Künstler*innen und Journalist*innen geschaffen. (Journalist*innen sind tatsächlich mit den gleichen Schwierigkeiten wie Künstler*innen konfrontiert: unregelmäßige Aufträge und niedrige Honorare.)³¹⁸

Anpassungen rund um die Künstlersozialkasse

Um sich der Künstlersozialkasse anzuschließen, müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- Mindestens 50% der Einkünfte müssen durch eine selbstständige künstlerische Tätigkeit erzielt (mindestens 3 900 €/Jahr) werden,
- die Obergrenze für nicht-künstlerische/ publizistische selbstständige Tätigkeiten liegt bei 450€/Monat bzw. 5400€/Jahr.

Aufgrund der Covid-Krise wurde 2020 die Einkommensuntergrenze vorübergehend abgeschafft. Diese war seit dem Anfang der Pandemie ein Problem für viele Versicherte geworden: Künstler*innen liefen Gefahr, von der KSK ausgeschlossen zu werden, wenn sie ihre künstlerischen Einkommensverluste durch selbstständige nicht-künstlerische Aufträge ausglich. Arbeitsminister Hubertus Heil schlug vor, die Erlaubnis für nicht-künstlerische Tätigkeiten bis Ende 2022 von 450€ auf 1.300€ pro Monat anzuheben. Um die Arbeitgeber nicht zu belasten und ihren Anteil an den Kosten der Versicherungskasse bei 4,2% zu halten, gab «*der Staat der KSK zusätzliche Mittel in Höhe von 85 Millionen Euro.*»³¹⁹ Diese Entscheidung wurde im Mai 2021 vom Kabinett der Regierung bestätigt.³²⁰

Debatte über die Zukunft der KSK

Die Gewerkschaft Ver.Di beschreibt die Grenze für die Kumulierung von selbstständigen Tätigkeiten als veraltet:

«Zur Entstehungszeit des KSVG in den 1980er Jahren waren typische Selbstständige Ärzte, Rechtsanwälte und andere gutgesicherte und gutverdienende Berufsgruppen. Es sollte verhindert werden, dass diese von der Versicherung der KSK profitierten.(...) Klar wird: Es ging damals darum, eine finanziell bereits gut abgesicherte Gruppe Selbstständiger von der Privilegierung durch die KSK auszuschließen, selbst wenn sie nebenbei künstlerisch tätig war. (...) Dem Gesetzgeber war vor rund 40 Jahren schlicht nicht bewusst, welche Tätigkeiten in

³¹⁸ Das durchschnittliche Jahreseinkommen von Journalisten und Autoren, die in der KSK versichert sind, wird für 2021 auf 21.213 € geschätzt, das von Künstlern der darstellenden Künste auf 16.376 €. <https://www.kuenstlersozialkasse.de/service/ksk-in-zahlen.html>

³¹⁹ <https://www.kulturrat.de/presse/pressemitteilung/kuenstlersozialkasse-arbeitsminister-hubertus-heil-schlaegt-verbesserungen-vor/>

³²⁰ <https://www.kulturrat.de/presse/pressemitteilung/kuenstlersozialkasse-bundeskabinett-billigt-verbesserungen/>

Zukunft alle (auch) selbstständig ausgeübt werden können. Heute aber ist Selbstständigkeit keineswegs mehr grundsätzlich gleichzusetzen mit wirtschaftlicher Unabhängigkeit und sozialer Absicherung. Ebenfalls nicht bewusst war dem Gesetzgeber damals, in welchem Umfang Mehrfacharbeit in die Arbeitswelt Einzug halten würde. Mehrere selbstständige Tätigkeiten parallel auszuüben oder selbstständige und abhängige Tätigkeit zu kombinieren, ist heute auch außerhalb kreativer Branchen kein Sonderfall mehr. Zur Realität künstlerischer und publizistischer Berufe gehört häufig ein Zuverdienst, um trotz stark schwankender Einkommen Existenzen zu sichern.»³²¹

Die Gewerkschaft Ver.di schlägt vor, dass Einkommen aus selbstständigen, nicht-künstlerischen Tätigkeiten wie bei abhängige Beschäftigungen bis zu 49% des Gesamteinkommens betragen können. Die KSK würde die Arbeitgeberbeiträge auf das gesamte Einkommen zahlen.

Wird der Staat bereit sein, die Kosten für eine solche Maßnahme zu tragen? Sollte eine stärkere Beteiligung der Kultureinrichtungen, die Selbstständige beschäftigen, in Betracht gezogen werden?

Der Kulturrat verweist außerdem auf ein Problem mit der Mindestgrenze für die Berechnung der Beiträge, die nicht den tatsächlichen Wert der Einkünfte berücksichtigt:

«Die Gewerkschaften haben durchgesetzt, dass dieses Mindesteinkommen zum Januar 2019 von knapp 2.300 auf 1.038 Euro gesenkt wurde. Aber der Mindestbeitrag liegt noch immer bei 170 Euro, eine Summe, die an der finanziellen Wirklichkeit vieler Soloselbständiger vorbeigeht.»³²²

Die Regeln der Künstlersozialkasse müssen reformiert werden, damit sie im Vergleich zu anderen Versicherungssystemen egalitärer werden.

Sozialschutz und atypische Arbeitsformen

Atypische Arbeitsformen sind in einem System, das auf stabile Beschäftigungsformen ausgelegt ist, tatsächlich problematisch. Hybride Arbeitsformen breiten sich jedoch in allen Sektoren aus. Sie erfordern eine Überprüfung der klassischen Schemata.

«Bis heute ist die Frage des Erwerbsstatus – ob abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig – für zahlreiche rechtliche, aber auch sozial- und wirtschaftspolitische Ein- und Zuordnungen maßgeblich. Beispielsweise ist der Zugang zu Absicherungsformen eines sozialen Risikos wie

³²¹ BASTEN Lisa, *Trotz Zweitjob weiter in der KSK versichert ?*
<https://medien-kunst-industrie.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++6e622c02-780f-11eb-ba5a-001a4a160100>

³²² <https://www.kulturrat.de/themen/texte-zur-kulturpolitik/faire-arbeit-statt-bedingungsloses-grundeinkommen-2/>

Arbeitslosigkeit, Krankheit, Pflegebedürftigkeit oder «Langlebigkeit», d. h. die materielle Absicherung im Alter, oder teilweise auch die Höhe der zu zahlenden Beiträge – einkommensbezogen oder einkommensunabhängig – über den Erwerbsstatus definiert.»³²³

Die Idee des Grundeinkommens - vom Kulturrat abgelehnt

Während der Corona-Krise wurden alternativen Ideen zu den als kompliziert, unzureichend oder sogar unangemessen empfundenen staatlichen Hilfen vorgebracht. Die Frage des bedingungslosen Grundeinkommen (BGE) für Künstler*innen wurde diskutiert. Eine Petition für das Grundeinkommen auf der Website «change.org» sammelte fast 500.000 Unterschriften, eine weitere an den deutschen Bundestag gerichtete Petition 170.000 Unterschriften:

«Auf die Frage, welche alternativen Formen einer Notfallhilfe sinnvoll erscheinen, sprach sich eine deutliche Mehrheit (73%) für ein bedingungsloses Grundeinkommen von 1.000 Euro zunächst bis Dezember 2020 aus; nur 9% befürworteten einen Notfallfonds für Kleinunternehmer:innen und Selbstständige.»³²⁴

Die Idee eines Grundeinkommens wird von zwei Befragten angesprochen:

«Ich finde, man hätte die Krise nutzen sollen, um die Idee des universellen Grundeinkommens zu testen und sie dann zu behalten.»³²⁵

«Prinzipiell befürworte ich Hilfsprogramme, finde der Zugang dazu technisch sehr schwierig. Diese Zeit wäre die Möglichkeit für das Pilotprojekt „bedingungsloses Grundeinkommen“ für die Freien Theaterschaffenden.»³²⁶

Das Grundeinkommen scheint besser an den Arbeitsrhythmus und das Einkommen von Künstlern*innen angepasst zu sein als das klassische System der Arbeitslosigkeit. In diesem Idealbild sind Ähnlichkeiten mit dem Prinzip des oben beschriebenen System in Frankreich zu erkennen:

«Ein enormer Vorteil des Grundeinkommens wäre insofern, dass man bei dessen Bezug weiterhin arbeiten dürfte. Ein zweiter Vorteil wäre, dass persönliche Rücklagen nicht vor Leistungsbezug aufgebraucht werden müssten. Da viele Künstler:innen sehr unregelmäßige und mit unter prekäre Einkommen haben und daher häufig keine ausreichende Altersvorsorge, sind Rücklagen ein essentieller Bestandteil der privaten Absicherung. Dass diese Rücklagen erst aufgebraucht werden sollen, bevor ALG II bezogen werden kann, ist langfristig eine direkte Bedrohung der Existenzgrundlage und kann viele selbstständige Künstler:innen in die Altersarmut führen.»³²⁷

³²³ BÜHRMANN Andrea, FACHWINGER Uwe Fachinger, WELSKOP-DEFAA Eva, *Hybride Erwerbsformen Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen*, Springer VS, Wiesbaden 2018, S.7.

³²⁴ MARQUARDT Susanne, Dr. HÜBGEN Sabine, *Auswertung der Umfrage zu den Auswirkungen der Coronakrise auf die Akteur:innen der Freien Szene in Berlin sowie zu den Perspektiven und Forderungen der Betroffenen* (Juni/Juli 2020), im Auftrag der Koalition der Freien Szene Berlin, März 2021.

³²⁵ Kostümdirektorin 3, Kostüm- und Bühnenbildnerin, seit 22 Jahren, Kostümdirektorin seit 4 Jahren, Lehrbeauftragte für Kostüm, mit Sitz in Deutschland.

³²⁶ Kostümbildnerin 13, Kostümbildnerin (Oper, Schauspiel), mit Sitz in Deutschland, seit 24 Jahren tätig.

³²⁷ MARQUARDT Susanne, Dr. HÜBGEN Sabine, *Auswertung der Umfrage zu den Auswirkungen der Coronakrise auf die Akteur:innen der Freien Szene in Berlin sowie zu den Perspektiven und Forderungen der Betroffenen*, S.34

Die Idee des bedingungslosen Grundeinkommen wird jedoch von den Vertretern der Künstler*innen nicht einstimmig befürwortet. Der Kulturrat führt verschiedene Argumente an, um ihm ein klassisches Arbeitslosenversicherungssystem vorzuziehen, das man für Selbstständige öffnen sollte:

- Die Arbeitslosenversicherung wäre präziser und umfassender, um die Bedürfnisse von Selbstständigen abzudecken;
- Ein BGE wäre sehr teuer und schwer zu finanzieren;
- Das Grundeinkommen würde die Tendenz fördern, kulturelle Arbeit schlecht zu bezahlen: :

«das Grundeinkommen würde die Arbeitgeber von ihrer Verantwortung für gut bezahlte Arbeitsplätze entlasten. Schließlich würde der Staat einen Großteil der Löhne ersetzen»³²⁸

Der Kulturrat empfiehlt daher, die Bezahlung in künstlerischen Berufen zu erhöhen, damit sich Künstler*innen selbst gegen das Risiko der Auftrags- oder Arbeitslosigkeit versichern, anstatt systematisch von Sozialleistungen abhängig zu sein.

«Wir sind von der Sinnhaftigkeit einer selbstbestimmten, menschenwürdigen Arbeit überzeugt. So wie es in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte in Artikel 23 zum Ausdruck kommt, dass jeder Mensch „das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit“ hat. Darüber sollten wir reden, denn Arbeit muss ihren Wert und ihre Anerkennung erhalten. Ein BGE ist das Gegenteil. In der Arbeitslosigkeit gleicht es vielmehr einer Abwrackprämie für den Arbeitsmarkt.»

Zwischen Frankreich und Deutschland ist eine sehr unterschiedliche Sichtweise auf Arbeit und Sozialleistungen festzustellen. Die vom deutschen Kulturrat vertretene Vorschläge, der die Idee eines Grundeinkommens für Künstler*innen strikt ablehnt, ist das genaue Gegenteil der Entscheidung, die in Frankreich durch das System der „Intermittence“ (in den späten 1960er Jahren) getroffen wurde, das angestellten Künstlern*innen eine Einkommensgrundlage sichert.

Ebenso äußert Intendant A eine tiefe ideologische Ablehnung gegenüber Lösungen für eine dauerhafte Unterstützung von Künstlern*innen. Er nennt von sich aus das Beispiel des französischen Systems und das Grundeinkommen für Künstler*innen als die schlimmsten Wunschbeispiele.

«Ich kenne französische Künstler, die leben im Prinzip von dieser Kasse und machen ab und zu mal Kunst. Das kann hier nicht sein, das muss umgekehrt sein. Man sollte wie in jedem anderen

³²⁸ <https://www.kulturrat.de/themen/texte-zur-kulturpolitik/faire-arbeit-statt-bedingungsloses-grundeinkommen-2/>

Beruf erstmals 20 Jahren arbeiten, dann kann man Hilfe mal von irgendeiner Kasse in Anspruch nehmen. Das völlig Umgekehrte ist mit einer Marginalisierung der Kunst zu gehen.»³²⁹

Diese Bemerkung zeugt von einer Unkenntnis der Arbeitsbedingungen von freischaffenden Künstlern*innen. Der Intendant A bietet jedoch weder Lösungen für die Zeiten ohne Aufträge noch Möglichkeiten zur Erhöhung der Honorare an, um der in Deutschland bereits weit verbreiteten Marginalisierung von Künstlern*innen entgegenzuwirken.

In Frankreich ist die «Intermittence»-Regelung ein weltweit einzigartiges System zum Ausgleich des Risikos, das sich aus der zeitweiligen Beschäftigung und den niedrigen Löhnen für Künstler*innen und Techniker*innen im Bereich der darstellenden Künste, Film- und Fernsehbranche ergibt. Heute sind diese Maßnahmen zum Fundament des Sektors der darstellenden Künste geworden und haben seine Entwicklung ermöglicht.

«Die gesamte Last der Organisation dieses Marktes wird in Wirklichkeit auf die Außenseite der Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgewälzt, vor allem auf die Organisation, die mit der Versicherung des einzigen sozialen Risikos beauftragt ist, das konstant, d.h. systematisch und kontinuierlich zu sein scheint, der Arbeitslosigkeit. (...) Es ist dieser Vorteil, der den Schlussstein der Hyperflexibilität bildet: Er ermöglicht es, eine unterbeschäftigte Arbeitskraft aufzubauen und ständig verfügbar zu machen, und er bildet die Grundlage für die Akzeptanz dieses Systems, das ungewöhnlich hohe Unsicherheiten und Ungleichheiten erzeugt.»³³⁰

Das französische System für Beschäftigte im Bereich darstellende Kunst und Film wird in Deutschland als gescheitert angesehen. Jonas Zipf betont, dass die Regelung nur einen Teil der Bevölkerung erreicht, während das Problem der zeitweiligen und hybriden Beschäftigung heutzutage viele verschiedene Sektoren betrifft. Seiner Meinung nach muss eine umfassende Lösung für alle prekären Berufe gefunden werden:

«Für alle hybriden Arbeitsformen müssen neue Sozialschutzgesetze entworfen werden, die jenseits des veralteten dichotomen Systems von Selbstständigkeit und Angestelltenverhältnis funktionieren.»³³¹

³²⁹ Intendant A, Dramaturg, Intendant in Deutschland (Oper, Schauspiel) seit 15 Jahren.

³³⁰ MENGER Pierre-Michel, *Le travail créateur, S'accomplir dans l'incertain*, Seuil, Gallimard, 2009, p.725-726.

³³¹ Jonas Zipf, Regisseur und Vorsitzende des Thüringer Kulturrates, Symposium *Rien ne va plus !* organisiert vom Bund der zenografen, Ensemble Netzwerk, 4-6 juin 2021.

Eine Öffnung der Arbeitslosenversicherung für Solo-Selbständige

Wie schon erwähnt im zweiten Teil, ist die Arbeitslosenversicherung für Selbstständige in Deutschland praktisch unzugänglich. Der Kulturrat weist darüber hinaus darauf hin, dass die Arbeitslosenbeiträge von Selbstständigen höher sind als die von abhängig Beschäftigten:

*«Beiträge und Leistungen sollten sich am realen Einkommen orientieren – wie bei Arbeitnehmerinnen und -nehmern üblich. Für freiwillig versicherte Selbständige sind die Beiträge in den letzten Jahren stark erhöht worden. Und selbst wenn diese Summe Monat für Monat abgezwickelt werden kann, ergibt sich daraus kein dauerhafter Schutz: Wer mehr als zwei Mal Leistungen beantragt hat, wird wieder ausgeschlossen.»*³³²

Im Dezember 2020 fordert der Deutsche Kulturrat die Bundesregierung auf, den Zugang zur Arbeitslosenversicherung zu reformieren, um ihn für Selbstständige zu öffnen:

*«In der aktuellen Corona-Pandemie erweist sich die gesetzliche Sozialversicherung als ein wichtiger Stabilisator. Unternehmen können für ihre abhängig Beschäftigten Kurzarbeitergeld beantragen und damit Arbeitsplätze sichern. Selbständige, die freiwillig Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt haben, können Arbeitslosengeld beantragen. Die bestehenden Regelungen für Selbständige bedürfen allerdings einer Präzisierung, um den besonderen Erfordernissen der selbständigen Tätigkeit besser gerecht zu werden.»*³³³

Der Präsident des Deutschen Bühnenvereins erkennt ebenfalls die Notwendigkeit an, die Arbeitslosenversicherung für Selbstständige zu öffnen. Er betont, dass dies schon früher hätte geschehen können :

*«Die Diskussionen darüber waren in der Vergangenheit kompliziert: Nicht alle Selbständigen waren bereit, zusätzliche Beiträge aus ihren Honoraren zu zahlen. (...) Heute ist der Anteil der prekären und mittleren Einkommen unter den Selbständigen gestiegen, daher ist es notwendig geworden, den Zugang zur Künstlerversicherungskasse und zur Arbeitslosenversicherung zu erleichtern.»*³³⁴

Mit der Corona-Krise erkennen Kulturschaffende in Deutschland die Problematik des Arbeitsloskeitsrisikos bei selbstständigen Künstler*innen. Es wird die Idee aufgeworfen, ihnen den Zugang zum System der Arbeitslosenversicherung zu öffnen. Wer wird die Leistungen finanzieren? Wie wird das Verhältnis zwischen Arbeitszeit und den zu entschädigenden Tagen aussehen? Wie soll Arbeitslosigkeit bei Künstlern*innen definiert werden? Heißt Auftragslosigkeit gleich Arbeitslosigkeit? Diese grundlegenden Fragen müssen noch behandelt werden.

³³² <https://www.kulturrat.de/themen/texte-zur-kulturpolitik/faire-arbeit-statt-bedingungsloses-grundeinkommen-2/>

³³³ <https://www.kulturrat.de/positionen/arbeitslosenversicherung-zugang-fuer-selbstaendige-verbessern>

³³⁴ Carsten Brosda, Vorsitzende Deutscher Bühnenverein, «Worauf warten wir ?» Eine Gesprächsreihe zur Situation der darstellenden Künste in der Pandemie, Theatertreffens et Performing Arts Festival Berlin 2021.

Die Grundrente

*«Im Kultur- und Medienbereich werden teilweise nur sehr geringe Einkommen erzielt. Das gilt insbesondere für Frauen und selbständige Künstlerinnen und Künstler. (...) Das geringe Arbeitseinkommen zieht eine niedrige Altersrente nach sich, was dazu führt, dass viele im Kulturbereich Tätige im Alter in Armut leben oder weit über das Rentenalter hinaus zur Sicherung ihres Lebensunterhalts berufstätig bleiben müssen.»*³³⁵

Die Kostümbildnerin 11, die vor allem in der freien Szene aktiv ist, spricht dieses Problem an:

*«Mit meinem Einkommen kann ich mich nicht einmal selbst versorgen. Mein Mann hat mich unterstützt. Jetzt ist er weg (...) Die Unsicherheit im Alter ist meine größte Angst. Seit der Corona-Krise ist das Thema in aller Munde, das gibt Hoffnung.»*³³⁶

Altersarmut in Deutschland ist allgemein bekannt³³⁷ und betrifft nicht nur den Kunstsektor. Um dem entgegenzuwirken, hat die Bundesregierung im Jahr 2020 ein Gesetz über eine «Grundrente» verabschiedet, die zusätzlich zu den niedrigsten Renten gezahlt werden soll. Wer mindestens 33 Jahre (396 Monate) Beitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung angesammelt hat und nur eine geringe Rente bezieht, hat Anspruch auf die «Grundrente» (420 Euro pro Monat), die ab 35 Beitragsjahren vollständig zur Verfügung steht.

Allerdings werden Einkommen unter 30% des Durchschnittseinkommens bei der Berechnung der Beitragszeiten nicht berücksichtigt. Nach den Einkommensschätzungen der Künstlersozialkassen-Versicherten im Bereich Szenografie für das Jahr 2021, werden Frauen ein durchschnittliches Jahreseinkommen von 12.448 € haben (siehe Tabelle im Anhang)³³⁸ Da dieses Einkommen nicht 30% des deutschen Durchschnittseinkommens erreicht, wird das Jahr 2021 daher nicht als Beitragsjahr für die Rentenzusatzversicherung anerkannt. Das Einkommen von selbstständigen Künstlern*innen schwankt von Jahr zu Jahr stark. Es ist nicht möglich, jedes Jahr ein Einkommen in dieser Größenordnung zu erzielen. Es ist erstaunlich, dass eine Maßnahme, die dazu gedacht ist, Menschen mit den niedrigsten Renten zu unterstützen, nicht für Menschen mit geringem Einkommen zugänglich ist.

Der Deutsche Kulturrat fordert, die Schwelle für den Zugang zur Grundrente auf 20% des Durchschnittseinkommens zu senken, damit die Arbeitsleistung von Menschen mit geringem

³³⁵ <https://www.kulturrat.de/positionen/grundrente-zeitnah-verabschieden-berechnungsfaktor-aendern/>

³³⁶ Kostümbildnerin 11, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper, freie Szene), mit Sitz in Deutschland, seit 32 Jahren tätig.

³³⁷ BOUTELET Cécile, *En Allemagne, la précarité ne baisse pas*, Le monde, 17 août 2017

https://www.lemonde.fr/economie/article/2017/08/17/en-allemande-la-precarite-ne-baisse-pas_5173290_3234.html

Allemagne: 3 millions de retraités pauvres, reportage de France Info, 13/01/2020

https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/retraite/allemande-3-millions-de-retraites-pauvres_3783101.html

³³⁸ Der Durchschnittseinkommen beträgt 2020, 40.551 € in West Deutschland und 37.898 € in Ost Deutschland.
<https://de.wikipedia.org/wiki/Durchschnittsentgelt>

Einkommen stärker berücksichtigt wird.

Die Vertreter der solo-selbständigen Künstler*innen fordern Reformen für die soziale Absicherung von Künstler*innen:

- Erleichterung der Kumulierung von selbstständigen nicht-künstlerischen Tätigkeiten, ohne die Mitgliedschaft in der Künstlerversicherungskasse zu verlieren,
- Öffnung der Arbeitslosenversicherung für Selbstständige,
- Senkung der Einkommensgrenze für den Bezug der Grundrente.

Es wird spannend sein, die Entwicklungen der Absicherung in den nächsten Jahren zu verfolgen.

Welche Möglichkeiten stehen schließlich Kostümbildner*innen derzeit zur Verfügung, um ihre Arbeitsbedingungen im Alltag zu verbessern?

◆ Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Regelmäßige Erhebungsstudien um kreative Berufe

Es gibt nur wenige Daten, auf die man sich stützen kann, um die Arbeit von Kostümbildner*innen zu beschreiben und angemessene Vergütungsmodelle in Betracht zu ziehen. Studien wie die von Martin Kohler, der Universität Potsdam mit dem Bund der Szenografen (2016) sollten regelmäßig fortgesetzt werden.

Solche statistischen Daten können politischen Entscheidungsträgern vorgelegt werden und bilden für Künstler*innen konkrete Argumente.

Die Corona-Pandemie wird die Arbeitsbedingungen in den darstellenden Künsten jahrelang stark erschüttern. Der Bund der Szenografen hat bereits im Sommer 2020 eine Studie über deren Auswirkungen auf die Tätigkeit und das Einkommen ihrer Mitglieder erstellt und wird Anfang 2022 eine weitere Studie durchführen.

Klärung des Aufgabenbereichs

Die Problematik der Arbeitsteilung wurde schon oben geschildert: die Arbeitsaufgaben von Kostümbildner*innen nehmen zu, wenn den Theatern und Ateliers die Mittel fehlen.

Es wäre für Kostümbildner*innen denkbar, ein Arbeitsprotokoll mit festgelegten einzelnen Arbeitsschritten und einer geschätzten Arbeitszeit zu verfassen.

Die in Frankreich tätige Kostümbildnerin 9 hat sich dafür entschieden, alle Schritte auf ihren Kostenvoranschlägen aufzuzählen. Damit möchte sie Produzenten, die nicht immer aus dem Bühnenbereich kommen, die Realität ihres Berufs verständlich machen. Sie trennt sehr klar zwischen Entwurfsphasen und der Anfertigung. Für den Entwurf beschreibt sie detailliert folgende Etappen: Recherche (Lektüre, Filme anschauen), Suche nach Materialien (Stoffe, Kauf von Kostümteilen), Figurinen und Modelle zeichnen. Bei der Anfertigung kommen je nach Bedarf Schnittherstellung, Nähen, Anproben, Änderungen und Patina dazu.

So eine je nach Projekt konkrete Definition der Aufgaben, könnten helfen, die Arbeit von

Kostümbildner*innen oder Assistent*innen, entsprechend anzuerkennen und zu vergüten. Eine klare Aufteilung der Arbeit würde es sowohl Werkstätten als auch Kostümbildner*innen ermöglichen, gegenüber Theaterleitungen zu argumentieren und auf die Notwendigkeit von Haushaltsanpassungen hinzuweisen.

Diese Aufgabenaufteilung sollte bereits im Vorfeld der Vertragsverhandlung festgelegt werden, damit Kostümbildner*innen einen angemessenen Kostenvoranschlag erstellen können, bevor sie über ihr Honorar verhandeln. Das stellt allerdings die bisher aktuelle Reihenfolge der Kontaktnahme in Frage.

Es ist notwendig, die Budgets für Kostüme (Werkstattkosten+Honorare für Kostümbildner*innen) zu beeinflussen und den Trend umzukehren, mit weniger Mitteln mehr zu produzieren. Dieser setzt Werkstätten und Kostümbildner*innen unter enormen Druck. Sowohl der Bund der Szenografen als auch die Union des scénographes fordern bessere Etats und die feste Anstellung von Kostümassistent*innen.

Vereinbarkeit des Berufs und Familienlebens

Es ist schwierig, eine Karriere als Kostümbildner*in zu verfolgen. Für die, die eine Familie gründen möchten, erfordert die Wahl dieses Berufs ein sehr hohes Maß an Organisation.

Mehrere der vom BdS geforderten und bereits genannten Maßnahmen würden die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern:

- feste Arbeitsplätze würden Beschäftigungsmöglichkeiten am Wohnort bieten ;
- die direkte Auswahl von Kostümbildner*innen durch die Theater könnte lokale Arbeitsbeziehungen begünstigen;
- eine klare Aufgabenaufteilung und die Anstellung von Assistenten*innen würde die Arbeitsbelastung von Kostümbildner*innen verringern und ihnen mehr Spielraum für ihr Familienleben und/oder anderen Aufträge geben;
- Höhere Honorare würden die Anzahl von Produktionen reduzieren, die man aktuelle kumulieren muss;
- familienfreundliche Dienstwohnungen und Kindergärten in den Theatern würden die Arbeit fernab von zu Hause mit kleinen Kindern erleichtern ;
- Bekämpfung von Stereotypen gegen Mütter im Arbeitsumfeld.

◆ Den Kostümbereich aufwerten

Wie schon beschrieben, wissen nur wenige Menschen, was Kostümbild bedeutet, und wie ein Kostümbild entsteht. Kostümbild wurde in der Vergangenheit und bis heute wenig erforscht. Einzelne Kostümbildner*innen und Studenten*innen der Theaterwissenschaften forschen heutzutage in Deutschland zu dem Thema.³³⁹ Da nur wenige Journalisten über Kostümbild berichten, greifen Kostümbildner*innen selbst zur Feder. So führen in Deutschland Szenografen*innen³⁴⁰ Interviews mit Kostüm- und Bühnenbildner*innen. 2019 veranstaltete der Bund der Szenografen mit der Akademie der Künste Berlin das Kolloquium *Raum als Dramaturgie*, mit Vorträgen von Bühnen und Kostümbildner*innen.

In Frankreich prägt das Zentrum für Kostüme und Bühnenbild, CNCS (Centre National du costume de scène et de la scénographie), mit seinen Ausstellungen und Veröffentlichungen die wissenschaftliche Forschung zum Kostümbild. Erwähnenswert sind auch der auf Filmkostüme spezialisierte Blog CERPCOS³⁴¹ und die Podcast Reihe «Beruf Kostümbildnerin» («profession costumière»)³⁴² Seit 2019 organisiert die Universität Sorbonne Nouvelle - Paris 3 das Symposium «Das Kostüm auf der Bühne» («*Le costume sur un plateau*»)³⁴³.

Während der Corona-Pandemie haben Videokonferenzen zugenommen. Der Online Austausch hat isolierte Kostümbildner*innen einander nähergebracht. Es ist heute viel leichter möglich, Konferenzen und Vorträge zum Thema Kostümbild für Intendanten*innen, Kulturjournalisten*innen, Studierende anzubieten. Es wäre außerdem wünschenswert, dass Ausstellungen über Kostüme in Deutschland kuratiert werden. Die Stadt Berlin (Stadtmuseum Berlin³⁴⁴) und die Universität der Künste (in Berlin) verfügen über umfangreiche Sammlungen zu den darstellenden Künsten, die selten ausgestellt werden. Die Vorschläge des Vereins «Initiative für ein Theatermuseum» wurden bis jetzt vom Senat des Landes Berlin abgelehnt.³⁴⁵ Das Theatermuseum in München hat sich in seinen Ausstellungen oder Publikationen noch nie speziell mit dem Thema Kostümbild befasst.³⁴⁶ Diese Institutionen anzusprechen, könnte eine der nächsten Aufgaben des BdS werden.

³³⁹ Gaëlle Viemont, Katharina Kromminga und Christina Geiger Arbeiten wurden schon erwähnt. Dorothea Nikolai schreibt Artikel über Handwerk und Kostümbild. Aktuell forscht Lisa Haselbauer zum narratologischen Potential von Kleidung, Kostüm und Mode und Estrella Jurado über die Entstehung des Berufs Kostümbildner*in.

³⁴⁰ wie zum Beispiel Jakob Knapp, Rob Kraatz, Marina Felix und Thea Hoffmann Axthelm.
<https://www.szenografen-bund.de/szene>
<https://www.ueberbuehne.de/>

³⁴¹ <https://www.cerpcos.com/>

³⁴² <https://podcast.ausha.co/profession-costumiere>

³⁴³ <http://www.univ-paris3.fr/licence-professionnelle-br-conception-costume-de-scene-et-d-ecran-439109.kjsp>

³⁴⁴ <https://www.stadtmuseum.de/sammlungen/theatersammlung>

³⁴⁵ <https://itheam-berlin.tumblr.com/>

³⁴⁶ http://www.deutschestheatermuseum.de/p/blog-page_20.html

◆ Lehre und Weiterbildung

Wissenstransfer und Bereinigung von Klischees

Studierenden übernehmen noch oft eine romantische Vorstellung vom künstlerischen Leben fern vom Marktwert und Zeitmanagement. Geld scheint in der Kunstszene ein Tabu zu sein und die Berechnung der Arbeitszeit kann trivial erscheinen. Künstler*innen geben oft diese romantische Vorstellung von ihrem Beruf an die nachkommende Generationen weiter. Der Kostümbildner 7 beschreibt einen «*unbewussten Rahmen*», der seinen Dozent*innen und älteren Kolleg*innen ihm überlieferten: «*Wir lernen durch Nachahmung, wir folgen den Älteren*». Kostümbild wurde ihm als «*leidenschaftlicher Beruf*», als «*Begabungs-Beruf*»³⁴⁷ vermittelt, der ein absolutes Engagement erfordert.

Erfahrene Kostümbildner*innen betonen entgegen dieser Vorstellung, wie wichtig es ist, ihre Energie und ihre Arbeitszeit zu managen:

*«Das ist auf lange Sicht eine sehr wichtige Frage. Aber man neigt dazu, am Anfang nicht darüber nachzudenken.»*³⁴⁸

Die Kostümbildnerin 6 stellt auch fest:

*«Es wäre gut, wenn Künstler*innen mehr auf die Arbeitszeit achten würden. Als ich als Assistentin arbeitete, habe ich mich daran gewöhnt, Tag und Nacht im Theater zu verbringen. Ich habe nicht gelernt, mein Privatleben in meine berufliche Situation zu integrieren. (...) Es gibt eine gewisse Schizophrenie: Ich führe vier Kalender parallel. Mein Dilemma ist, dass ich nicht alle meine Aufgaben in acht Stunden erledigen kann. Ich würde gerne die Realität und die Arbeitsklischees für meine Assistenten ändern.»*³⁴⁹

Außerdem ist die Vorstellung, dass man mit kreativer Arbeit keinen Lebensunterhalt verdienen kann, stark in der kollektiven Vorstellung verankert.

Operndirektor B : «*Es ist aber so, dass man bei künstlerischen Berufen, wenn man den gewählt hat, dann ist es wie bei Tänzern oder Schauspiel oder Sänger, die verdienen auch nicht viel...*»³⁵⁰

Die Reaktionen einiger Kostümbildner*innen auf die Honorarforderungen vom BdS zeigen, dass viele Künstler*innen diese Sichtweise als unüberwindbare Tatsache akzeptiert haben.

³⁴⁷ Kostümbildner 7 (Schauspiel, Oper), mit Sitz in Frankreich, seit 13 Jahren tätig.

³⁴⁸ Kostümbildner 7

³⁴⁹ Kostümbildnerin 19, Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper, Tanz, Musical), ehemalige Vorstandsvorsitzende vom Bund der Szenografen, Lehrbeauftragte, mit Sitz in Deutschland, seit 17 Jahren tätig.

³⁵⁰ Directeur B, Dramaturge depuis 40 ans, postes de direction (opéra) depuis 30 ans dans des villes de taille moyenne, Allemagne.

Für Professoren*innen ist es von entscheidender Bedeutung, gegen die Klischees anzukämpfen, die künstlerische Arbeit mit verhängnisvoller Unsicherheit oder grenzenlosem Einsatz verbinden.

Es wurden außerdem bereits die Probleme der Hierarchie in künstlerischen Teams angesprochen, die frühzeitig bekämpft werden müssen.

Um hierarchische Systeme durchzubrechen, organisiert zum Beispiel Bettina Walter, Professorin für Kostümbild an der Universität Stuttgart, Workshops, in denen die Funktionen umgekehrt werden: Studenten*innen der Fachrichtung Regie entwerfen Bühnenbilder oder Kostüme, während Student*innen der Fachrichtung Kostüm- oder Bühnenbild die Regie übernehmen.

Weiterbildungen zu den wirtschaftlichen Aspekten des Berufs

Solo-Selbständige haben eine Führungsposition inne, die Wirtschafts- und Managementkenntnisse erfordert. Als Unternehmer*innen werden sie darüber hinaus mit administrativen Herausforderungen konfrontiert. In Frankreich müssen Kostümbildner*innen manchmal auch die Funktion eines Werkstattleiters*in erfüllen... Dennoch geben Kostümbildner*innen an, dass sie überhaupt nicht oder nur sehr wenig in den wirtschaftlichen und administrativen Herausforderungen ihres Berufs ausgebildet worden sind. Das Thema Verhandlung von Verträgen und Honoraren wird kaum behandelt.

Bereiten Schulen und Universitäten ihre Student*innen ausreichend auf die Arbeitsrealität, die Herausforderungen der Selbstständigkeit und des Wettbewerbs vor?

Manche Professoren laden erfahrenen Kostümbildner*innen eine, Vorträge und Seminare über die Arbeitsrealität zu halten. Andere Professoren weisen darauf hin, dass es wichtiger sei, die Ausbildungszeit für den Erwerb solider technischer und künstlerischer Kenntnisse zu nutzen. Außerdem wären administrative Themen sinnvoller und für Studierende relevanter, wenn sie bereits im Arbeitsleben stehen und mit den Herausforderungen konfrontiert sind.

Es sollten mehr Weiterbildungsworkshops für Kostümbildner*innen angeboten werden. Derzeit übernehmen Berufsverbände³⁵¹ diese Aufgabe noch sehr punktuell, oft ehrenamtlich mit wenig Zeit und Mitteln. Eine Finanzierung würde es ihnen ermöglichen, diese Rolle konsequenter zu erfüllen.

³⁵¹ wie BdS, die Gtkos, die LAFT Berlin

Die Beratungsangebote und das Mentoringprogramm vom LAFT Berlin (Landesverband freie darstellende Künste Berlin e.V.), werden zum Beispiel vom Europäischen Sozialfonds (ESF) und dem Berliner Senat für Kultur und Europa gefördert.

Einführung eines professionellen Weiterbildungsangebotes

Kostümbildner*innen, die nur Kostüme entwerfen, werden in Deutschland gegenüber Szenografen*innen, die für Kostüme und Bühnenbild verantwortlich sind, benachteiligt. Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich Bühnenbild könnten bei Kostümbildner*innen dieses Ungleichgewicht ausgleichen. (Zur Zeit ist es lediglich bei der Technischen Universität in Berlin möglich.)

Schließlich ist Weiterbildung für Kostümbildner*innen auch zur neuen Orientierung wichtig, wenn sie in ihrem Bereich, in dem es eine hohe Konkurrenz und wenig Aufträge gibt, nicht Fuß fassen können. Es wäre wünschenswert wie bei Angestellten ein Recht auf Weiterbildung für Solo-Selbständigen und eine Beteiligung der Theater an den Weiterbildungskosten einzufordern.

Austausch und Engagement fördern

Im Laufe dieser Diplomarbeit haben wir Maßnahmen von Berufsverbänden zur Reformierung der Arbeitsbedingungen und des Einkommens untersucht und erörtert. Ohne eine allgemeine Unterstützung von Künstler*innen haben diese Forderungen jedoch kaum eine Chance, umgesetzt zu werden. Auch Regisseur B wundert sich über das spärliche gewerkschaftliche Engagement bei Künstler*innen:

*«Künstler*innen sind so wenig politisch organisiert, weil sie sich selbst nicht als politische Bürger*innen wahrnehmen. Sie meinen, etwas auf die Bühne zu stellen reicht aus. (...) Das reicht eben gerade nicht. Eine Meinung zu haben, ist der Anfang politischen Handelns.»³⁵²*

Der ehemalige Finanzdirektor Ludwig von Otten und Mitglied des Ensemble Netzwerkes betont das Gewicht vom kollektiven Engagement:

«Auf individueller Ebene werdet ihr nie etwas erreichen. Ihr müsst euch kollektiv organisieren.»³⁵³

Es ist von entscheidender Bedeutung, Studierende dafür zu sensibilisieren, dass sie untereinander und mit professionellen Künstler*innen kommunizieren, sich in Verbänden und Gewerkschaften

³⁵² Regisseur B (Schauspiel), mit Sitz in Deutschland, seit 7 Jahren tätig.

³⁵³ Workshop über Arbeitsrecht und Honorare, geplant von der Gtkos, 2021.

engagieren.

Die Zukunft des Berufs in Frage

Angesichts der neuen Entwicklungen scheint es notwendig, die Frage nach der Zukunft des Berufs zu stellen,

Für Kostüm- und Bühnenbildner*innen entwickeln sich neue Herausforderungen.

Das Arbeitsangebot wird in den nächsten Jahren durch verschiedene Faktoren stark verändert:

- eine Reduzierung der Anzahl der Produktionen in den kommenden Spielzeiten aufgrund des Produktionsstaus während der Pandemie,
- die Debatten darüber, ob die Anzahl von neuen Produktionen aus ökologischen oder wirtschaftlichen Gründen eingeschränkt werden sollte,
- den neuen Trend zu Koproduktionen in Deutschland.

Wie werden sich der Auftragsrückgang und die zunehmende Konkurrenz auswirken? Solche Fragen stellen für Ausbildungsstätten ethische Probleme dar: Welche Chancen werden Berufsanfänger*innen künftig haben? Wie viele Personen sollte man ausbilden? Sollten Ausbildungsinhalte überarbeitet werden, um eine größere Vielseitigkeit zu ermöglichen? Sollten Ausbildungen so konzipiert werden, dass man sich parallel auch auf andere Berufen vorbereiten kann? Und welche Berufe wären mit Kostüm- und Bühnenbild kombinierbar?

Martin Kohler, Autor der statistischen Studie von 2016, teilt seine düstere Meinung über diesen Beruf: *«Für den Beruf des reinen Kostümbildners*in gibt es langfristig keine Existenzmöglichkeit mehr.»*³⁵⁴

Sollten in Deutschland die Berufe Bühnenbildner*in und Kostümbildner*in immer zusammen unterrichtet werden, auch auf die Gefahr hin, an Qualität/Spezialisierung im Bereich Kostüm zu verlieren?

Ist der Beruf nur beim Film ökonomisch tragfähig?

FAZIT

³⁵⁴ Gespräch mit Martin Kohler, 2021.

Kostümbild ist ein Beruf auf der Suche nach künstlerischer, wirtschaftlicher und sozialer Anerkennung.

In Frankreich und Deutschland existiert jeweils ein unterschiedlicher Rechtsstatus. In Frankreich werden seit den 1970er Jahren Kostümbildner*innen meistens für Projekte kurz angestellt. In Deutschland hat eine gegenläufige Entwicklung stattgefunden, Kostümbildner*innen sind seit den 1970er Jahren zunehmend als Solo-selbständige tätig. In beiden Ländern wird Kostümbildnern*innen Urheberrecht erst in den letzten Jahren zugesprochen.

In der Praxis werden Kostüm- und Bühnenbild in Deutschland oft von der selben Person übernommen. In Frankreich sind diese Bereiche stärker voneinander getrennt. Kostümbildner*innen arbeiten aber häufiger an der technischen Realisierung des Kostümbildes. In beiden Ländern wird Kostümbild schlechter vergütet als Bühnenbild. Die Mehrheit der befragten Fachleute begründen diesen Unterschied mit einer sexistisch motivierten Abwertung.

Die Interviews mit 26 Kostümbildnern*innen in Frankreich und Deutschland weisen außerdem auf viele ähnliche Probleme hin. Die unzureichenden Regelungen der Arbeitsbedingungen ermöglichen zahlreichen Kostümbildnern*innen nur einen prekären Lebensstandard. Der Berufsstand leidet unter unzureichenden Budgets. Arbeitszeiten und Aufgabenumfang werden sowohl in Frankreich als auch in Deutschland in den Löhnen und Honoraren nicht berücksichtigt. Die Tarifverträge werden in Frankreich selten angewendet. Der Mangel an Tarifregelungen für künstlerische Berufe in Deutschland führt auf einem sehr begrenzten Arbeitssektor mit steigender Konkurrenz zu einem deregulierten Arbeitsmarkt und zu Lohndumping. Die befragten Intendanten*innen erkennen dieses Problem und empfehlen Kostümbildnern*innen, sich für Tarife einzusetzen.

In der Einleitung zu dieser Diplomarbeit stellte ich die Frage nach möglichen Mitteln und Wegen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Kostümbildnern*innen. Sie sind vielfältig und spielen sich auf verschiedenen Ebenen ab: in Universitäten und Schulen, innerhalb der künstlerischen Teams, in den Werkstätten und Theaterleitungen, in den Gewerkschaften und schließlich in den Verwaltungsvorschriften.

Aus meiner Sicht als Kostümbildnerin braucht der Beruf eine stärkere Organisation im Bezug auf Klärung von Aufgaben, Arbeitsphasen und Vergütungen. Die Frage der Honorierung von Kostümbildnern*innen ist von entscheidender Bedeutung. Es ist heute dringend notwendig, die Geschlechterungleichheiten im Kultursektor zu überprüfen und die symbolische und finanzielle Hierarchie in den künstlerischen Teams (in Deutschland wie in Frankreich) zu überdenken. Der Bund der Szenografen fordert gleiche Einkommen für Männer und Frauen, für Bühnen- und Kostümbildner*innen sowie die Anwendung von Mindest- und Durchschnittshonoraren. Dies

erfordert die offizielle Veröffentlichung von Vergütungsstatistiken, um Transparenz in diesem Bereich zu schaffen. Die Kluft zwischen den Forderungen und den aktuellen Etats in Theatern und in der freien Szene zeigt, wie groß der Aufwand für die erforderliche finanzielle Aufwertung sein muss.

In Deutschland müssen meiner Meinung nach Tarifverträge eingeführt werden und in Frankreich die Anwendung der bestehenden Tarife gefordert werden. In beiden Ländern stellt sich die Frage nach einem gerechteren Einkommen, das den gesamten kreativen Prozess berücksichtigt. Aktuelle Tarifempfehlungen von Verbänden würden an Überzeugungskraft gewinnen, wenn sie differenzierter konzipiert werden könnten.

Die Forderungsarbeit von Verbänden und Gewerkschaften bedarf der Unterstützung durch die Solo-selbständigen Theaterschaffenden. Die klassischen Gewerkschaften wie Ver.di und die GDBA haben die Notwendigkeit erkannt, auch Solo-selbständige zu unterstützen.

Innerhalb der Theaterhäuser ist außerdem ein Umdenken nötig. Der Zugang zu Aufträgen für Kostümbildner*innen, der derzeit von «Regisseuren*innen» abhängig ist, sollte überdacht werden, und Kostümbildner als eigenständige gleichwertige Künstler*innen anerkannt und angefragt werden. Arbeitsstellen in Form von mehrjährigen Verträgen können ebenfalls eine Unterstützung und ein Sprungbrett darstellen. Die Vereinbarkeit von festen und mobilen Arbeitsformen ist möglich und wünschenswert. Dabei ist es notwendig, dass sich Theaterleitungen ihres sozialen Auftrags Künstlern*innen (auch Solo-Selbständigen) gegenüber bewusst werden. Es wäre auch erstrebenswert und sinnvoll, bei jeder Inszenierung für die unterschiedlichen Bereiche Kostüm und Bühne separate Budgets aufzustellen, die es ermöglichen, jeweils getrennte Kostümbildner*innen und Bühnenbildner*innen zu beauftragen. Dies würde das gesamte Auftragsvolumen vergrößern und die aktuelle Benachteiligung von Kostümbildnern*innen ihren Kostüm- und Bühnenbild-Kolleg*innen gegenüber mindern.

Die Arbeit in Hinblick auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen erfordert eine entsprechende Ausbildung. Lehrkräfte und Verbände haben die Aufgabe, Studierende und Berufsanfänger*innen besser auf die Herausforderungen des Marktes vorzubereiten, ihnen die bestehenden administrativen Regeln der Solo-Selbständigkeit beizubringen, sie für Verhandlungen und Forderungen zu wappnen und ihnen zu vermitteln, wie man seine Zeit und Energie gut verwaltet. Fraglich bleibt die Finanzierung für einen solchen Ausbildungsauftrag. Die europäische Kommission fordert die europäischen Staaten auf, die Weiterbildungsangebote für Künstler*innen zu verbessern. Darauf können sich Künstler*innen berufen, um einen professionell aufgebauten und gut finanzierten Weiterbildungsapparat bei den Kultur- und Bildungsministerien zu fordern.

Die Corona Pandemie hat in Deutschland eine Tatsache aufgedeckt: die soziale Absicherung von Künstlern*innen ist unzureichend. In Frankreich dagegen, gleicht das

Arbeitslosenversicherungssystem die niedrigen Löhne und die Auftragsunregelmäßigkeit aus. Es bietet eine gute soziale Absicherung und scheint Künstler*innen der darstellenden Künste in den ersten Phasen der Corona Pandemie vor großen Einbußen geschützt zu haben. Das französische System, hat jedoch einige Tücken. Seine Flexibilität hat zur Explosion der Arbeitskräfte sowie zur Zersplitterung und Verkürzung der Aufträge geführt. De facto unterstützt die Arbeitslosenkasse den Sektor der darstellenden Künste. Diese Option scheint in Deutschland nicht gewünscht.

In Deutschland, stecken die Vorschläge der Künstlervertreter*innen zur Verbesserung der Krankenversicherung, der Grundrente und des Zugangs zur Arbeitslosenversicherung für Selbstständige noch in den Kinderschuhen. Ganz allgemein wird die Notwendigkeit betont, die soziale Absicherung für alle Arbeiter*innen mit hybriden Beschäftigungsformen und unregelmäßigen Einkommen zu korrigieren, um eine tatsächliche Gleichbehandlung der Bürger*innen zu ermöglichen. Künstlerische Berufe sind in Bezug auf Flexibilität, Unabhängigkeit und Risiko Vorreiter und Laboratorien für sich verändernde Arbeitsformen. Um die Situation Hybrid Arbeitender*innen zu verbessern, müssen die klassischen Regeln der sozialen Absicherung, die derzeit an einen festen Status und stabile Karrieren gebunden sind, überarbeitet werden. Ungebundene Arbeitsverhältnisse und unregelmäßige Karrieren stellen unsere Gesellschaften vor die Frage nach dem Zusammenhang zwischen Arbeit und Einkommen und nach der sozialen Verteilung von Reichtum und Prekariat.

Die Berufe der Szenografie sind im Gefahr. Der Bereich Kostümbild, der schon vor der Pandemie unter einem mangelnden Stellenwert litt, ist aktuell noch stärker bedroht. Das Arbeitsangebot wird durch neue Faktoren erschüttert. Wie wird sich der Rückgang der Aufträge auswirken? Es ist zu befürchten, dass viele erfahrene Kostümbildner*innen ihren Beruf aufgeben. Es ist zu hoffen, dass Theaterleiter*innen diese Gefahr erkennen, sie ernst nehmen und ihr entgegen wirken. Es wäre zu wünschen, dass sie ihre selbständigen Künstler*innen in Zukunft unterstützen, indem sie bei dem Tarifausschuss des deutschen Bühnenvereins, sowie bei Kultur-Senatoren und -beauftragten auf Landes- und städtischer Ebene den Forderungen von Berufsvertretern*innen nach besseren Arbeitsbedingungen und Honoraren zustimmen und Reformen in diesem Sinn fordern. Die unterschiedlichen Standpunkte von Szenografen und Intendanten*innen zu den Reformvorschlägen zeugt von der Komplexität der Themen und zeigt die Notwendigkeit, den Austausch zwischen Künstlern*innen, Intendanten*innen und Kulturbeauftragten zu intensivieren.

Kollektives Engagement und umfassende Maßnahmen sind nötig, damit Kostümbildner*innen von ihrem Beruf leben können.

Ausblick

Anpassungen der Vergütung und soziale Reformen erfordern starke Maßnahmen und Investitionen. Sind Frankreich und Deutschland dazu bereit, ihren kulturellen Etat aufzuwerten? Was wird in den nächsten Jahren mit dem kulturellen Sektor geschehen, der nicht selten als Luxus

angesehen wird? Ist eine wirtschaftliche Rezession zu befürchten, die die Forderungen und Vorschläge von Künstlern*innen in Rauch aufgehen lassen wird?

Zur Zeit sind in Deutschland Initiativen für Kulturgesetze in den Bundesländern und für eine Verankerung der Kultur in der Verfassung im öffentlichen Diskurs. Es bleibt zu hoffen, dass diese Maßnahmen zur Konsolidierung des Kultursektors beitragen werden.

Sollten Theater außerdem, so der Hinweis eines Regisseurs, nach privaten Finanzierungen suchen, um die öffentlichen Zuschüsse zu ergänzen aber damit die Entscheidung über die Streuung der Gelder an den privaten Sektor abzugeben?

Bibliographie

PRESSEARTIKEL

FRANKREICH

- BOUTELET Cécile, *En Allemagne, la précarité ne baisse pas*, Le monde, 17.08.2017
https://www.lemonde.fr/economie/article/2017/08/17/en-allemande-la-precarite-ne-baisse-pas_5173290_3234.html

DEUTSCHLAND

- BALKHAUSEN Nehle «dann spielt doch alle nackt!», Theater der zeit, 2018.
<https://www.theaterderzeit.de/2018/06/36282/>
- KÖHLER Michael, interview mit Marc Grandmontagne,
Equal Pay Day am Theater, Er ist Intendant, sie Souffleuse, Deutschland Funk, 18.03.2019.
https://www.deutschlandfunk.de/equal-pay-day-am-theater-er-ist-intendant-sie-souffleuse.691.de.html?dram:article_id=443925
- JOOP Lisa, Interview mit Patrick Wildermann, *Es ist genug Häme über unsere Kollegen ausgeschüttet worden*, der Tagesspiegel, Deutschlandfunk Kultur, 30.04.2021.
<https://www.tagesspiegel.de/kultur/schauspielerin-zu-allesdichtmachen-es-ist-genug-haeme-ueber-unsere-kollegen-ausgeschuettet-worden/27145764.html>
- PETER Anne, *Geschlechterungerechtigkeit im Theaterbetrieb – eine DiagrammSerie zu den Zahlen & Fakten*, 2018.
https://www.nachtkritik.de/index.php?option=com_content&view=article&id=15721%3Ageschlechterungerechtigkeit-im-theaterbetrieb-zahlen-fakten&catid=101&Itemid=84
- SEIDLER Ulrich Seidler, interview mit Ludwig von Otting, *Schauspieler tragen jeden Abend ihre Haut zu Markte*, Frankfurter Rundschau, 11.04.2017.
<https://www.fr.de/kultur/theater/schauspieler-tragen-jeden-abend-ihre-haut-markte-11085401.html>

PUBLIKATIONEN- STUDIEN

FRANKREICH

- ARCHAMBAULT Hortense, *Bâtir un cadre stabilisé et sécurisé pour les intermittents du spectacle*, 2015
<https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2015/01/rapport.pdf>
- AGID Philipp, TARONDEAU Jean-Claude, *L'opéra de Paris comparé à d'autres grandes maisons*, Management & Avenir 2006/3 (n°9)
- BARTHES Roland, *Les maladies du costume de théâtre*, Théâtre populaire, n° 12, mars-avril 1955 ; repris dans *Essais critiques*, Paris. Ed. du Seuil, 1964.
- DELVAINQUIERE Jean-Cédric, TUGORES Francois, *Dépenses culturelles des collectivités territoriales: 9,3 milliards d'euros 2014*, Ministère de la Culture et de la Communication, Département des études, de la prospective et des statistiques, 2017.

<https://www.culture.gouv.fr/Sites-thematiques/Etudes-et-statistiques/Publications/Collections-de-synthese/Culture-chiffres-2007-2021/Depenses-culturelles-des-collectivites-territoriales-9-3-milliards-d-euros-en-2014-CC-2017-3>

- GOUYON Marie, *Revenus d'activité et niveaux de vie des professionnels de la culture*, DEPS, 2015.
<https://www.culture.gouv.fr/Sites-thematiques/Etudes-et-statistiques/Publications/Collections-de-synthese/Culture-chiffres-2007-2021/Revenus-d-activite-et-niveaux-de-vie-des-professionnels-de-la-culture-CC-2015-1>
- HAMON Cécile, *Missison sur légalité femmes-hommes dans le spectacle vivant*, Rapport présenté à Mme Audrey Azoulay, ministre de la culture et de la communication, 2016.
https://www.onda.fr/wp-content/uploads/2017/03/etude_egalitefh_2016.pdf
- KAHANE Martine, PINASA Delphine, *Habiller L'opéra, costumes et ateliers de L'opéra de Paris*, catalogue d'exposition du CNCS, Silvana Editoriale, 2019.
- LEDBURY Mark, VOISIN Olivia, *De l'étoffe au costume, Rêves et réalités au XVII siècle*, dans *L'art du costume de la comédie française*, Éditions Bleu autour, 2011.
- MENGER Pierre-Michel, *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*, Paris, Gallimard-Seuil, 2009.
- MENGER Pierre-Michel, *Être artiste. Œuvrer dans l'incertitude*, Bruxelles, Al Dante&Aka, 2012.
- MULLER Odile, PERSINET Morgane, *Étude Impact de la crise sanitaire sur l'emploi intermittent dans le spectacle en 2020*, mars 2021.
https://www.unedic.org/sites/default/files/2021-03/IS%20impact%20covid_publi_mars2021_vf.pdf
- PROST Brigitte, *Le costume-commentaire du monde, Témoin ou baromètre d'un certain rapport au temps, à l'histoire et à la mémoire*, dans *Art et usages du costume de scène*, éditions Lampsaque, 2007.
- QUEGUINER Anne, *Les pratiques du costume de théâtre (fin XVII-XIX siècle) dans Art et usages du costume de scène*, éditions Lampsaque, 2007.
- REUTER Francesca, *Le costume de scène selon les écrivains romantiques allemands*, dans *Art et usages du costume de scène*, éditions Lampsaque, 2007.
- SANJUAN Agathe, *Les costumes au XXème siècle, La reconnaissance du costumier comme créateur*, *L'art du costume de la comédie française*, Editions Bleu autour, 2011.
- UNION DES SCÉNOGRAPHERS, *Bilan enquête 2021 états des lieux des revenus pratiqués pour les métiers de scénographe et créateur costumes*,
<https://www.uniondesscenographes.fr/actu/spectacle-vivant/bilan-enquete-2021-etats-des-lieux-des-revenus-pratiques-pour-les-metiers-de-scenographes-et-createur-costumes/>
- VIEMONT Gaëlle, *Des costumiers aux costumières. Processus et conséquences d'une féminisation du secteur professionnel*, Horizons/Théâtre, 2017, mis en ligne le 01 juillet 2018. <http://journals.openedition.org/ht/557>
- WILD, Nicole, *Décors et costumes du XIXème siècle*, tome 1, Éditions de la Bibliothèque nationale de France, 1987, introduction, <https://books.openedition.org/editionsbnf/948>

DEUTSCHLAND

- ALTHOFF Lara, ZIMMER Annette, *Who are we: bohemians or civil servants? Employment conditions, job satisfaction, and cultural aspiration of the workforce of German city theatres –Results of an empirical survey*, Universität Münster, 2020.
- BASTEN Lisa, *Der Mehrwert kreativer Arbeit, The Added Value of Creative Work*, interview avec Stephan Behrmann dans *Freies Arbeiten, Working Independently*, eine Publikation des Performing Arts Programm Berlin A publication of the Berlin Performing Arts Program, mai 2019.

- BEHR Bettina: *Bühnenbildnerinnen. einen Geschlechterperspektive auf Geschichte und Praxis der Bühnenbildkunst*, Transcript Verlag, Bielefeld, 2013.

- BURDE Julia, *Das Bühnenkostüm, Aspekte seiner historischen Entwicklung*, dans: Von Gerkan Florence, Gronemeyer Nicole, *Lektionen 6, Kostümbild*, Theater der Zeit, 2016.

- BÜHRMANN Andrea, FACHWINGER Uwe Fachinger, WELSKOP-DEFAA Eva, *Hybride Erwerbsformen Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen*, Springer VS, Wiesbaden 2018.

- BUSCHOFF Karin Schulze-EMMLER Helge, *Selbständige in der Corona-Krise, Ergebnisse aus der HBS-Erwerbspersonenbefragung, Wellen 1 bis 5*, Nr. 60 · Policy Brief WSI (Wissenschaft- und Sozialwissenschaftliches Institut) · Hans-Böckler-Stiftung, 9/2021.
https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008112/p_wsi_pb_60_2021.pdf

- BUSCHLE Nicole, *Freie Berufe in Deutschland*, Ergebnisse der Einkommensteuerstatistik 2001.
https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2007/11/freie-berufe-deutschland-112007.pdf?__blob=publicationFile

- DREYSSE, Miriam, *Entwurfsprojekte: Vernetzungen von Praxis und Theorie*, in *Kostümbild, Lektionen 6*, Theater der Zeit, Berlin 2016.

- GEIGER Christina, *Warum verdiene ich weniger als die Bühnenbildner*in?*, HAW Hamburg Department Design, 2018/2019.

- KOHLER Martin, für die AG Gagen, BdS, *Erhebung zur Arbeits- und Lebenssituation freiberuflich tätiger Bühnen- und Kostümbildnerinnen*, Universität Potsdam, 2016.

- KROMMINGA Katharina, *Na, wart ihr mal wieder shoppen ! Stellenwert des Berufes Kostümbildner*in*, LMU München, Fachbereich Theaterwissenschaft, 2018.

- LENNARTZ Knut, *Die Toiletenkünstlerinnen*, édition Die Deutsche Bühne, Bd2-2003.

- MARQUARDT Susanne, Dr. HÜBGEN Sabine, *Auswertung der Umfrage zu den Auswirkungen der Coronakrise auf die Akteur:innen der Freien Szene in Berlin sowie zu den Perspektiven und Forderungen der Betroffenen* (Juni/Juli 2020), im Auftrag der Koalition der Freien Szene Berlin, März 2021.

- ROBENS Linda, *Das große Los für die Kultur? Die Rolle von Lottogesellschaften bei der Finanzierung der kulturellen Infrastruktur in Deutschland*, Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg, 2018.

- RUPPRECHT Martin, Interview avec VON GERKAN Florence, *Lektionen 6, Kostümbild*, Theater der Zeit, 2016.

- SCHMIDT Thomas, *Macht und Struktur im Theater, Asymmetrien der Macht*, Edition Springer, 2019.

- SCHMIDT Thomas, *Theater im Wandel. Vom Krisenmanagement zur Zukunftsfähigkeit*. In *Kulturmanagement und Kulturpolitik*, herausgegeben von Sigrid Bekmeier- Feuerhahn und Fachverband Kulturmanagement, 1

- SCHULZ Gabriele, RIES Carolin, ZIMMERMANN Olaf, *Frauen in Kultur und Medien, Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge*, Deutscher Kulturrat e.V., 2016.
<https://www.kulturrat.de/publikationen/frauen-in-kultur-und-medien/>

- SENATVERWALTUNG für FINANZEN
Haushaltsplan von Berlin für die Haushaltsjahre 2018/2019, Band 8, Einzelplan 08, Kultur und Europa, Senatsverwaltung für Finanzen 2018.

- SLEVOGT Esther, *The Performing Arts in the Federal Republic of Germany*, IETM Mapping, 2018.
https://www.ietm.org/en/system/files/publications/mapping_germany_29_nov.pdf
- VON GERKAN Florence, GRONEMEYER Nicole, *Lektionen 6, Kostümbild*, Theater der Zeit, 2016.
- WEIGL Aron/ EDUCULT *Freie darstellende Künste und Kulturelle Bildung im Spiegel der bundesweiten Förderstrukturen*, Reihe: *Materialien und Dokumente zu den freien darstellenden Künsten*; Nr. 3, Herausgeber der Reihe: Bundesverband Freie Darstellende Künste, 2018.
- WINFRIED Klara, *Schauspielkostüm und Schauspieldarstellung, Entwicklung des deutschen Theaters im 18. Jahrhundert*, Selbstverlag der Gesellschaft für Theatergeschichte, Berlin 1931.

INTERNATIONAL

- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

Rapport final de la discussion: Forum de dialogue mondial sur les relations d'emploi dans le secteur des médias et de la culture, Genève, 14-15 mai 2014, Bureau international du Travail, Département des politiques sectorielles, Genève, 2014.

- CHARHON Pascale, DEARBHAL Murphy, *The Future of Work in the Media, Arts & Entertainment Sector Meeting the Challenge of Atypical Working*, Charhon Consultants, Belgium, and the International Federation of Actors (FIA), 2016.

- EAEA, Alliance européenne des arts et du spectacle

Promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les secteurs audiovisuels et du spectacle vivant, Alliance européenne des arts et du spectacle (EAEA) et Fédération européenne des journalistes (FEJ) avec le soutien de la commission Européenne, 2014.

https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/report_-_french.pdf

- NEIL Garry, *La culture et les conditions de travail des artistes, mettre en œuvre la recommandation de 1980 relative à la condition de l'artiste*, analyse d'enquête, Programme UNESCO-Aschberg pour les artistes et les professionnels de la culture, Organisation des Nations Unies, UNESCO, 2019.

- WORK INTERNATIONAL ORGANISATION INTERNATIONALE

Défis et opportunités pour le travail décent dans les secteurs de la culture et des médias, OIT, Document de travail.

https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_661956/lang--fr/index.htm

- EUROPÄISCHE PARLAMENT

- *La Situation des professionnels de la création artistique en Europe* : étude du 3 mars 2006, European Institute for Comparative Cultural Research/Parlement européen, 2006.

- DÂMASO Mafalda (direction), *The Situation of Artists and Cultural Workers and the post COVID-19 Cultural Recovery in the European Union*, Culture Action Europe, Department for Structural and Cohesion Policies, European Parliament, Février 2021.

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/652250/IPOL_STU\(2021\)652250_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/652250/IPOL_STU(2021)652250_EN.pdf)

- VANDENBUSSCHE Isabelle, *The collective negotiation and its actors in the cultural and media sector*, projet de recherche commandé par la commission européenne, Université catholique de Louvain, Institut des Sciences du Travail, 2005.

WEBSEITEN

DEUTSCHLAND

- BBK, Bundesverband der Bildenden Künste

<https://www.bbk-berlin.de/news/01062021-corona-soforthilfe-ii-2020-ermittlungsverfahren>

- BMAS, Bundeministerium für Arbeit und Soziales

Künstlersozialversicherungsgesetz -KSVG

<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a299-kuenstlersozialversicherungsgesetz.html>

- BMFSFJ, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/entgelttransparenzgesetz/entgelttransparenzgesetz-117952>

- BMWI, Bundeministerium für Wirtschaft und Energie

<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Pressemitteilungen/2021/02/20210216-die-neustarthilfe-startet-antraege-koennen-ab-heute-gestellt-werden.html>

- BKM, Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien

<https://www.fonds-daku.de/takecare/>

- BUND DER SZENOGRAFEN

Reform paket, 2018

<https://www.szenografen-bund.de/service>

Interviews : *Szene in Gespräch*

- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1459326&topic_f=beschaeftigung-sozbe-bo-heft

Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte – Deutschland, West/Ost, Länder und Kreise (Jahreszahlen), 2019, tableau 4.1.1

https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=21424&topic_f=beschaeftigung-entgelt-entgelt

- BUNDESREGIERUNG

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/weil-es-2017-ist--393216>

- BÜHNENVEREIN

Bühnenverein-Statistik-2019

<https://www.buehnenverein.de/de/publikationen-und-statistiken/statistiken/theaterstatistik.html>

- DARSTELLENDEN KÜNSTE

<https://darstellende-kuenste.de/de/themen/soziale-lage/diskurs.html>

- DESTATIS

Kulturfinanzbericht, Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2020,

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Kultur/Publikationen/Downloads-Kultur/kulturfinanzbericht-1023002209004.html>

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/04/PD20_145_216.html;jsessionid=D A36E11419BC44FB4416CD3D93FDB0E6.live722

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03PD21_106_621.html;jsessionid=4AC879D98641CF0E2D2DF6777F3C7942.live721

<https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Mindestloehne.html>

https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/ dimension-1/07_gender-pay-gap.html

- DJV, Deutscher Journalisten-Verband, Gewerkschaft der Journalistinnen und Journalisten

<https://www.djv.de/startseite/info/beruf-betrieb/freie%20/tag-fuer-menschenwuerdige-arbeit>

- FINANZENRECHNER

<https://www.finanzen-rechner.net/inflationsrechner.php>

- FREIE WILDBAHN

<https://freie-wildbahn.de/kuenstlersozialkasse/kuenstlersozialabgabe>

- KULTURRAT

<https://www.kulturrat.de/ueber-uns/>

<https://www.kulturrat.de/positionen/grundrente-zeitnah-verabschieden-berechnungsfaktor-aendern/>

<https://www.kulturrat.de/publikationen/frauen-in-kultur-und-medien/>

<https://www.kulturrat.de/presse/pressemitteilung/kuenstlersozialkasse-arbeitsminister-hubertus-heil-schlaegt-verbesserungen-vor/>

<https://www.kulturrat.de/presse/pressemitteilung/kuenstlersozialkasse-bundeskabinett-billigt-verbesserungen/>

<https://www.kulturrat.de/themen/texte-zur-kulturpolitik/faire-arbeit-statt-bedingungsloses-grundeinkommen-2/>

<https://www.kulturrat.de/positionen/grundrente-zeitnah-verabschieden-berechnungsfaktor-aendern/>

<https://www.kulturrat.de/positionen/arbeitslosenversicherung-zugang-fuer-selbstaendige-verbessern/>

- KSK, Künstlersozialkasse (caisse d'assurance des artistes et journalistes, Allemagne)

<https://www.kuenstlersozialkasse.de/service/ksk-in-zahlen.html>

<https://www.kuenstlersozialkasse.de/unternehmen-und-verwerter/kuenstlersozialabgabe.htm>

- NACHTKRITIK

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/weil-es-2017-ist--393216>

- NRW

<https://www.land.nrw/de/pressemitteilung/freie-szene-staerken-zwoelf-freie-tanzensembles-erhalten-strukturelle-foerderung>

- NV BUEHNE

<https://nv-buehne.de/nv-buehne.html>

- MEHR BB-ENTERTAINMENT

<https://www.northdata.de/Mehr-BB+Entertainment+GmbH,+D%C3%BCsseldorf/HRB+57980>

- PROQUOTE

<https://www.proquote-buehne.de/wollen/manifest/>

- STEUERTIPPS

<https://www.steuertipps.de/selbststaendig-freiberufler/betriebsausgaben/coronakrise-hilfen-vom-staat-fuer-selbststaendige>

- STIFTUNGEN

[Heinz und Heide Dürr Stiftung \(heinzundheideduerrstiftung.de\)](http://heinzundheideduerrstiftung.de)

[Rudolf Augstein Stiftung \(rudolf-augstein-stiftung.de\)](http://rudolf-augstein-stiftung.de)

- VER.DI

https://filmunion.verdi.de/++file++5b558c5356c12f5de5ed030c/download/TV-FFS_2018-Endfassung-180710-Logo-2.pdf

BASTEN Lisa, *Trotz Zweitjob weiter in der KSK versichert?*, 2021

<https://medien-kunst-industrie.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++6e622c02-780f-11eb-ba5a-001a4a160100>

- WIKIPEDIA

<https://de.wikipedia.org/wiki/Durchschnittsentgelt>

FRANKREICH

- AUDIENS

https://www.audiens.org/files/live/sites/siteAudiens/files/03_documents/groupe/Etudes/audiens-etude-tableau-bord-stat-emploi-spectacle-vivant-nov2019.pdf

- École nationale des Arts et Techniques du Spectacle

<https://www.ensatt.fr/formation/conception-costume/>

- INSEE

Éclairage-Les non-salariés dans les activités culturelles, Références, édition 2020

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4470788>

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4238431?sommaire=4238781>

Eurostat, EU-SILC 2017 (extraction des données en juillet 2019). Figure 2 - Niveau de vie et pauvreté dans l'Union européenne en 2016

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/5346639?>

sommaire=5055801&q=Salaires+annuels+bruts+moyens+france#tableau-figure

- FRANCE INFO

Allemagne: 3 millions de retraités pauvres, reportage de France Info, 13/01/2020

https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/retraite/allemande-3-millions-de-retraites-pauvres_3783101.html

- HF

<https://www.hfauvergnernhonealpes.org/lemouvementhf>

- LAROUSSE

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/sc%C3%A9nographie/71363>

- LÉGIFRANCE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000037412126

- MINISTÈRE DE LA CULTURE

<https://www.culture.gouv.fr/Presse/Dossiers-de-presse/Budget-2020-du-ministere-de-la-Culture>

<https://www.culture.gouv.fr/Presse/Communiqués-de-presse/Presentation-du-budget-2021-du-ministere-de-la-Culture>

https://www.culture.gouv.fr/Sites-thematiques/Etudes-et-statistiques/Statistiques-culturelles/Donnees-statistiques-par-domaine_Cultural-statistics-databases/Equipements-culturels

<https://www.culture.gouv.fr/Sites-thematiques/Etudes-et-statistiques/Publications/Collections-d-ouvrages/Observatoire-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication/Observatoire-2020-de-l-egalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-culture-et-la-communication>

- ONISEP

<https://www.onisep.fr/Ressources/Univers-Formation/Formations/Post-bac/dnmademention-spectacle>

- POLE EMPLOI

https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/documents/Statistiques-et-analyses/S%26I/si_20.026_intermittents_spectacle_2019.pdf

<https://allocation-chomage.fr/chomage-intermittent-spectacle/>

- PROFESSION SPECTACLE

<https://www.profession-spectacle.com/category/institutionnel/europe/>

- SÉCURITÉ SOCIALE DES ARTISTES AUTEURS

<http://www.secu-artistes-auteurs.fr/regime-secu-artistes-auteurs>

<http://www.secu-artistes-auteurs.fr/sites/default/files/pdf/Les%20sc%C3%A9nographes.pdf>

- SÉNAT

Étude de législation comparée n° 241 - décembre 2013 - *L'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle*

<http://www.senat.fr/lc/lc241/lc2410.html#toc4>

- SERVICE PUBLIC

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F23749>

- THÉÂTRE NATIONAL DE STRASBOURG

<https://www.tns.fr/la-formation>

- UNION DES SCÉNOGRAPHES

<http://uniondesscenographes-fr.over-blog.com/page-543010.html>

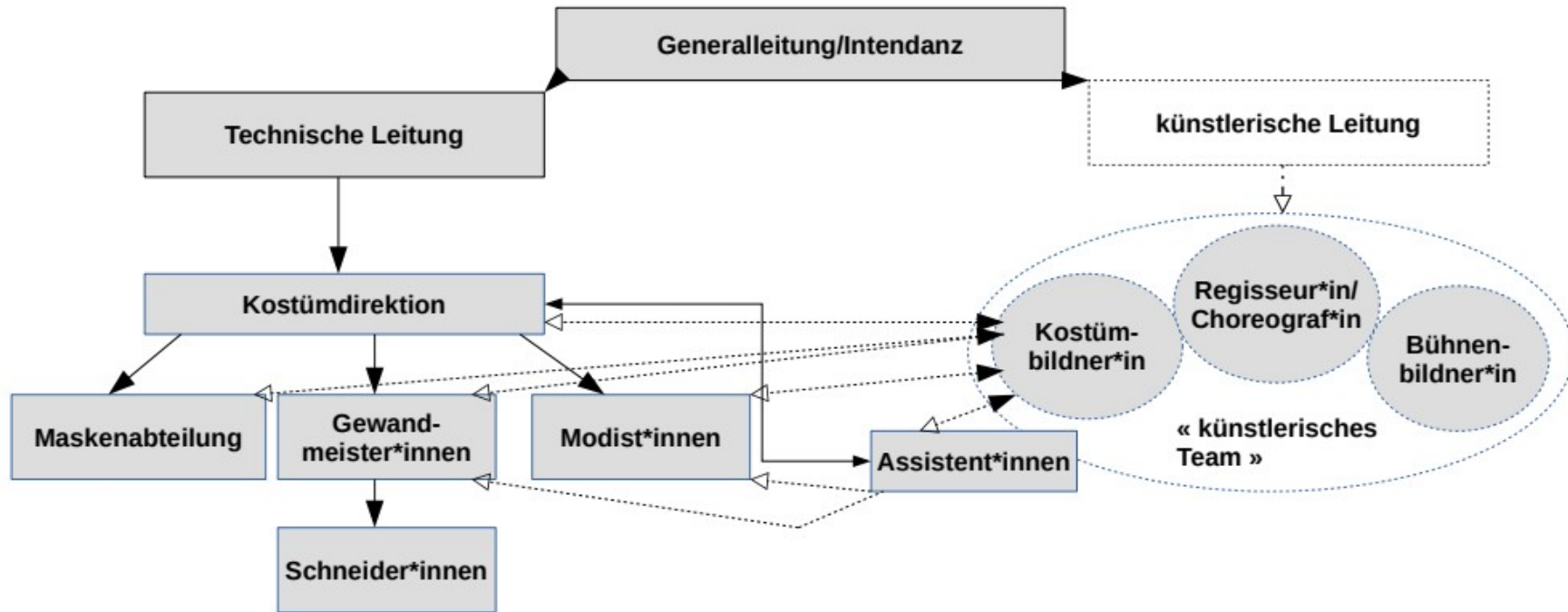
KONFERENZEN, KOLLOQUIEN, AUSSTELLUNGEN

- *Fördersummit*, Landesbüro Darstellende Künste, NRW, 29.04.2021.

- *Die Theaterpolitik der Bundesländer, Strukturkrise und institutioneller Wandel in den darstellenden Künsten, Kontexte, Akteure, Prozesse*, Jahrestagung der DFG-Forschungsgruppe Krisengefüge der Künste, 24 März 2021.
- «*Worauf warten wir?*« *Eine Gesprächsreihe zur Situation der darstellenden Künste in der Pandemie*, Theatertreffen und Performing Arts Festival Berlin, 2021.
- *Rien ne va plus!*, Symposium Bund der zenografen, Ensemble Netzwerk, 4-6 juni 2021.
- SCHIFFMANN Philipp, *Informationsveranstaltung Ausfallhonorar und Verträge*, Performing Arts Programm des LAFT Berlin, 18.05.21.
- Ausstellung *Regie Theater, eine deutsch-Österreichische Geschichte*- 17.7.2020 – 1.8.2021, Deutsches Theatermuseum,
<https://www.youtube.com/watch?v=iXAiXL7FdUM&t=6s>,
<http://www.deutschestheatermuseum.de/>

Anhänge

Organigramm: Kostümbildner*innen in Theatern



Angestellte

.....> Künstlerische Kommunikation

Solo-Selbständige

➔ technische + organisatorische Kommunikation

Organisation
Kostümbild - Kostümwerkstätte
in Stadt- und Staatstheatern

Künstler Sozial-Kasse-STATISTIK, 2001-2021

Entwicklung der Anzahl von Szenografen*innen (Kostüm, Bühnenbild, Licht, Maske) und ihres Einkommens nach Geschlecht

Versicherte je Tätigkeitsbereich mit Schätzeinkommen (Jahresarbeitsentgelt - JAE)										
Bereich darstellende Kunst: Tätigkeitsbereiche		Anzahl der Künstler	JAE in Euro	JAE pro Versicherte n	Anzahl der männl. Künstler	JAE in Euro	JAE pro männl. Versicher- ten	Anzahl der weibl. Künstler	JAE in Euro	JAE pro weibl. Versicherten
D09	Bühnen-, Szenen-, Kostüm-, Maskenbildner/in, Lightdes. KJ 2001	1.604	15.096.000	9.411						
D09	Bühnen-, Szenen-, Kostüm-, Maskenbildner/in, Lightdes.-KJ 2011	2694	30647634	11376	703	10534709	14985	1991	20112925	10102
D09	Bühnen-, Szenen-, Kostüm-, Maskenbildner/in, Lightdes. KJ 2019 Stand 15.03.2019	2.911	45.915.684	15.773	747	16.020.580	21.447	2.164	29.895.104	13.815
D09	Bühnen-, Szenen-, Kostüm-, Maskenbildner/in, Lightdes. KJ 2021 Stand 13.03.2021	2.964	42.292.709	14.269	788	15.118.872	19.186	2.176	27.173.837	12.488
Die Geschlechtsgetrennten Daten sind erst ab 2010 verfügbar.										

Statistik Deutscher Bühnenverein, 1991-2018

Spielzeit	Öffentliche Theaterunternehmen, Spielstätten	Zuweisungen und Zuschüsse in 1.000	Abhängig beschäftigtes Personal	Personalausgaben in 1.000	Neuinszenierungen					Neuinszenierungen insgesamt	Zahl der Inszenierungen insgesamt	Besucher
					Werk-/ Dienstverträge	Musiktheater	Schauspiel	Tanz	Kinder.u. Jugendtheater			
1991-1992	154	3.816.388.DM	45.076	2.842.234.DM	6.929	670	1.454	166	Keine.Angabe	2.290	3.387	22.044.216
1992-1993	158	3.670.741.DM	45.288	3.113.290.DM	7.967	658	1.429	155	idem	2.242	3.521	22.123.020
1993-1994	157	3.451.462.DM	44.129	3.303.970.DM	7.740	680	1.478	165	idem	2.323	4.240	22.789.923
1994-1995	156	3.368.017.DM	42.235	3.368.017.Dm	7.979	693	1.503	184	idem	2.380	4.264	23.127.823
1995-1996	154	3.889.255.Dm	41.722	3.487.645.DM	8.583	656	1.506	176	idem	2.338	4.305	23.022.233
1996-1997	152	3.908.859.DM	40.673	3.499.360.DM	7.525	699	1.592	190	idem	2.481	4.415	22.851.034
1997-1998	152	3.946.859.DM	40.178	3.534.682.DM	8.040	754	1.625	206	idem	2.585	4.656	22.977.060
1998-1999	152	3.916.151.DM	39.932	3.460.093.DM	8.040	665	1.556	196	idem	2.417	4.605	22.716.634
1999-2000	153	3.959.882.DM	39.725	3.639.386.DM	8.914	684	1.557	191	idem	2.432	4.718	22.450.896
2000-2001	150	4.074.419.DM	39.494	1.896.797.Euro	8.557	628	1.561	173	idem	2.362	4.391	22.766.634
2001-2002	151	2.102.871.Euro	39.315	1.863.078.Euro	9.539	641	1.659	193	idem	2.493	4.414	21.673.371
2002-2003	150	2.144.453.Euro	39.163	1.911.836.Euro	9.539	677	1.724	190	idem	2.591	4.539	22.040.713
2003-2004	149	2.106.095.Euro	38.607	1.917.943.Euro	9.772	663	1.696	194	idem	2.553	4.616	21.706.388
2004-2005	145	2.047.866.Euro	38.342	1.917.978.Euro	6.099	642	1.286	168	168	2.264	4.629	21.157.820
2005-2006	143	2.047.866.Euro	38.342	1.917.978.Euro	6.099	642	1.286	168	477	2.573	4.644	20.739.261
2006-2007	143	2.075.907.Euro	38.260	1.885.201.Euro	6.487	630	1.398	212	496	2.736	4.945	20.963.054
2007-2008	141	2.088.260.Euro	38.388	1.899.246.Euro	6.508	625	1.436	202	517	2.780	5.106	21.164.697
2008-2009	144	2.134.594.Euro	38.788	1.972.918.Euro	6.360	616	1.381	197	555	2.749	5.299	21.354.646
2009-2010	140	2.168.472.Euro	38.831	2.018.920.Euro	6.976	664	1.439	202	554	2.859	5.162	20.780.551
2011.2012	143	2.249.380.Euro	39.187	2.054.728.Euro	8.609	708	1.474	239	627	3.048	5.446	20.857.472
2012-2013	142	2.302.347.Euro	39.086	2.089.569.Euro	8.748	694	1.488	253	629	3.064	5.473	20.587.283
2014-2015	142	2.504.884.Euro	39.399	2.289.547.Euro	9.873	644	1.440	247	635	2.966	5.381	21.012.812
2015-2016	143	2.429.501.Euro	39.505	2.230.875.Euro	9.333	643	1.398	269	635	2.945	5.500	20.446.304
2016-2017	140	2.598.295.Euro	39.692	2.345.705.Euro	9.662	642	1.377	231	629	2.879	5.394	20.446.304
2017-2018	142	2.230.875.Euro	40.101	2.406.515.Euro	10.211	647	1.466	246	674	3.033	5.480	20.146.221

Beschreibung der befragten Personen

FRANKREICH	
Kostümbildner 1	Kostüm- und Bühnenbildner (Schauspiel, Oper, Tanz), Lehrbeauftragte, mit Sitz in Frankreich, seit 30 Jahren international tätig
Kostümbildnerin 2	Kostümbildnerin (privat Theater), Vorsitzende und Leiterin der Kostümbild AG bei der <i>Union Des Scénographes</i>
Kostümbildner 3	Kostüm- und Bühnenbildner international tätig (Schauspiel, Oper), Vorstandvorsitzende von der <i>Union des Scénographes</i>
Kostümbildnerin 4	Kostümbildnerin (Schauspiel), mit Sitz in Frankreich, seit 14 Jahren tätig
Kostümbildnerin 5	Kostümbildnerin (Schauspiel), mit Sitz in Frankreich, seit 16 Jahren tätig
Kostümbildnerin 6	Kostümbildnerin (Oper, Schauspiel, Film), mit Sitz in Frankreich, seit 16 Jahren tätig
Kostümdirektorin 1	Leiterin der Kostüm- und Maskenabteilungen in Frankreich (Oper) seit 17 Jahren
Kostümbildner 7	Kostümbildner (Schauspiel, Oper), mit Sitz in Frankreich, seit 13 Jahren tätig
Kostümdirektorin 2	Kostümbildnerin, Schneiderin, Kostümdirektorin (Oper), mit Sitz in Frankreich
Kostümbildnerin 8	Kostümbildnerin (Schauspiel), Kostümbildassistentin (Oper), mit Sitz in Frankreich, seit 10 Jahren tätig
Kostümbildnerin 9	Kostümbildnerin (privat Theater, Musical, Werbung, Musikvideo), mit Sitz in Frankreich
DEUTSCHLAND/ ÖSTERREICH/SCHWEIZ	
Kostümdirektorin 3	Kostüm- und Bühnenbildnerin, seit 22 Jahren, Kostümdirektorin seit 4 Jahren, Lehrbeauftragte für Kostüm, mit Sitz in Deutschland
Kostümdirektorin 4	Kostümdirektorin in Deutschland, seit 34 Jahren
Anwalt	Anwalt für den Bund der Szenografen und künstlerische Agent, Sitz in Deutschland
Operndirektor B	Dramaturg, Operndirektor in Deutschland seit 30 Jahren
Intendant A	Dramaturg, Intendant in Deutschland (Oper, Schauspiel) seit 15 Jahren
Operndirektorin C	Dramaturgin, Operndirektorin in Österreich seit 7 Jahren

DEUTSCHLAND/ ÖSTERREICH/ SCHWEIZ	
Kostümbildnerin 10	Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), mit Sitz in Deutschland und Frankreich, seit 31 Jahren international tätig
Kostümbildnerin 11	Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper, freie Szene), mit Sitz in Deutschland, seit 32 Jahren tätig
Kostümbildnerin 12	Kostüm- und Bühnenbildnerin (Oper), Ausstattungsleiterin (6 Jahren), seit 37 Jahren international tätig
Kostümbildnerin 13	Kostümbildnerin (Oper, Schauspiel), mit Sitz in Deutschland, seit 24 Jahren tätig
Kostümbildnerin 14	Kostümbildnerin (Film), mit Sitz in Deutschland, seit 30 Jahren tätig
Kostümbildnerin 15	Kostümbildnerin (Oper, Schauspiel), mit Sitz in Deutschland, seit 34 Jahren international tätig, seit 11 Jahren Kostümprofessorin
Kostümbildnerin 16	Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel), Ausstattungsleiterin (2 Jahren), Professorin für Bühnenbild (5 Jahren), bildende Künstlerin, mit Sitz in Deutschland, seit 37 Jahren international tätig
Kostümbildnerin 17	Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), Ausstattungsleiterin (8 Jahren), mit Sitz in Österreich, seit 30 Jahren international tätig
Kostümbildnerin 18	Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), Ausstattungsleiterin (10 Jahren), mit Sitz in Deutschland, seit 32 Jahren tätig
Kostümbildnerin 19	Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper, Tanz, Musical), ehemalige Vorstandsvorsitzende vom Bund der Szenografen, Lehrbeauftragte, mit Sitz in Deutschland, seit 17 Jahren tätig
Kostümbildnerin 20	Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), mit Sitz in Deutschland, seit 2 Jahren tätig
Kostümbildnerin 21	Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), mit Sitz in Deutschland
Kostümbildnerin 22	Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper), mit Sitz in Deutschland, aktives Mitglied im Bund der Szenografen
Kostümbildnerin 23	Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper, Film), mit Sitz in Österreich, seit 40 Jahren international tätig
Kostümbildnerin 24	Kostüm- und Bühnenbildnerin (Schauspiel, Oper, Film), Ausstattungsleiterin (aktuell seit 1 Jahr), seit 11 Jahren international tätig
Kostümbildner 25	Kostüm- und Bühnenbildner (Schauspiel, Oper, Tanz, Musical), Ausstattungsleiter (2 Jahren), mit Sitz in Deutschland, seit 6 Jahren tätig
Kostümbildner 26	Kostümbildner (Oper), mit Sitz in Deutschland, seit 27 Jahren tätig
Regisseur A	Regisseur (Schauspiel, Oper, Performances), mit Sitz in Deutschland, seit 14 Jahren tätig
Regisseur B	Regisseur (Schauspiel), mit Sitz in Deutschland, seit 7 Jahren tätig

Erhebung zur Arbeits- und Lebenssituation freiberuflich tätiger Bühnen- und Kostümbildner*innen- 2016

Erste Ergebnisse

Erhebung zur Arbeits- und Lebenssituation freiberuflich tätiger
Bühnen- und Kostümbildnerinnen

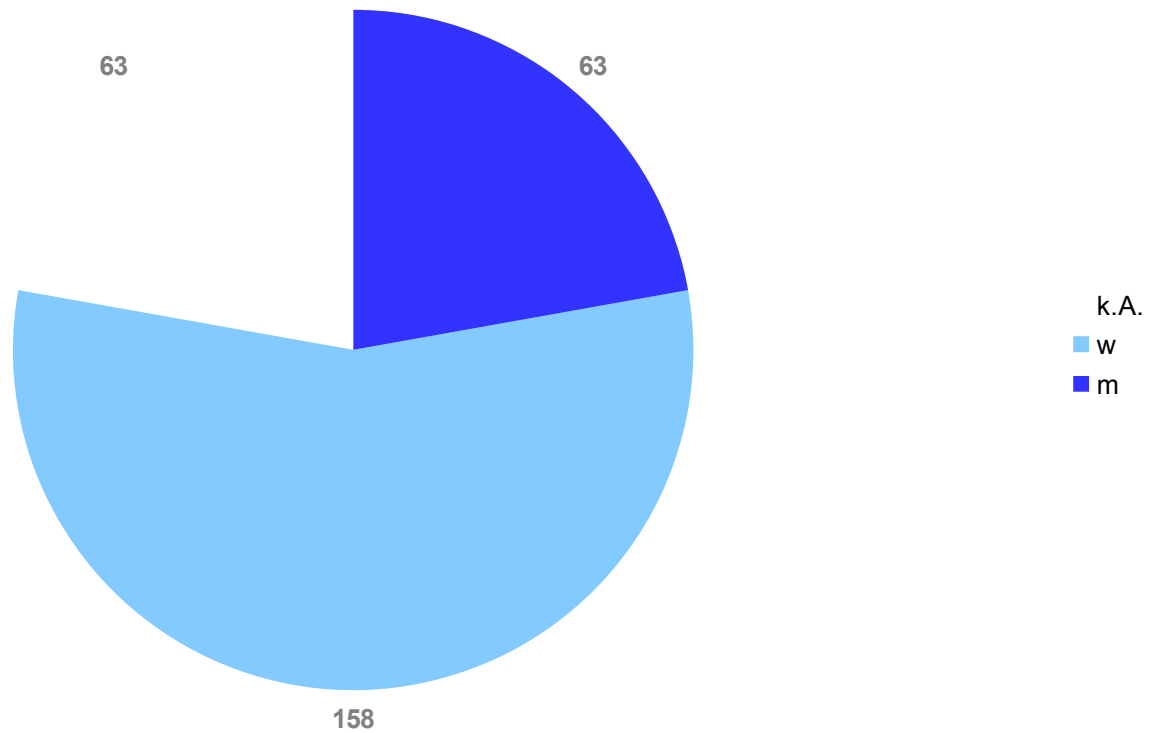
AG Gagen
Bund der Szenografen

Mit Unterstützung des Lehrstuhl Methoden der Universität
Potsdam

Freischaltung des Online Fragebogens vom 15.5. - 20.7.2016

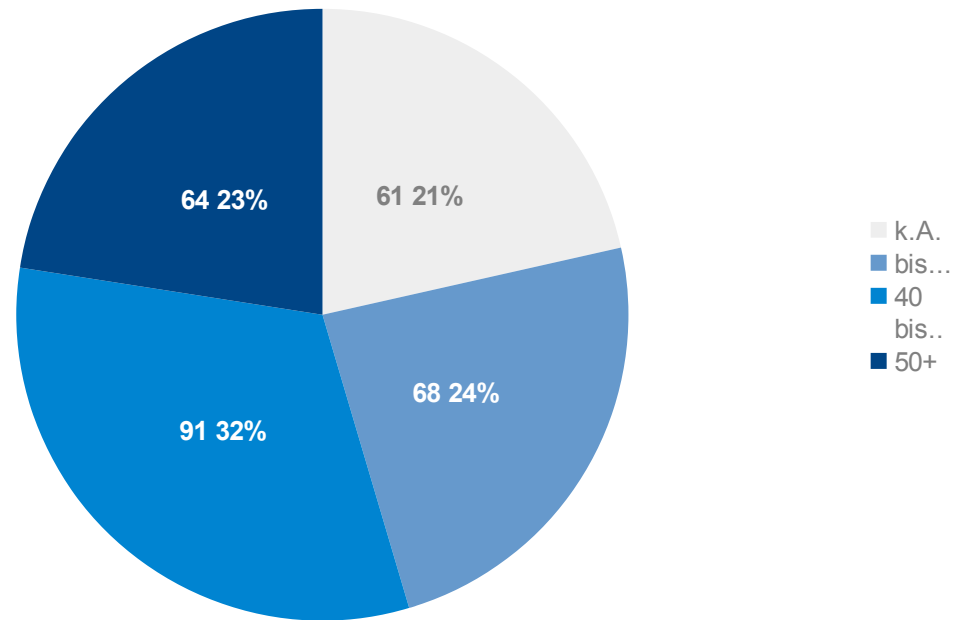
Bereinigte Versandadressen	923	
nicht zustellbar	58	
Nettostichprobe	865	100
Fragebogen Aufruf	347	40,1%
- Teilnehmer	289	33,4%
- Auswertungsbasis	284	30,8%

Beteiligung nach Geschlecht



Teilnehmer

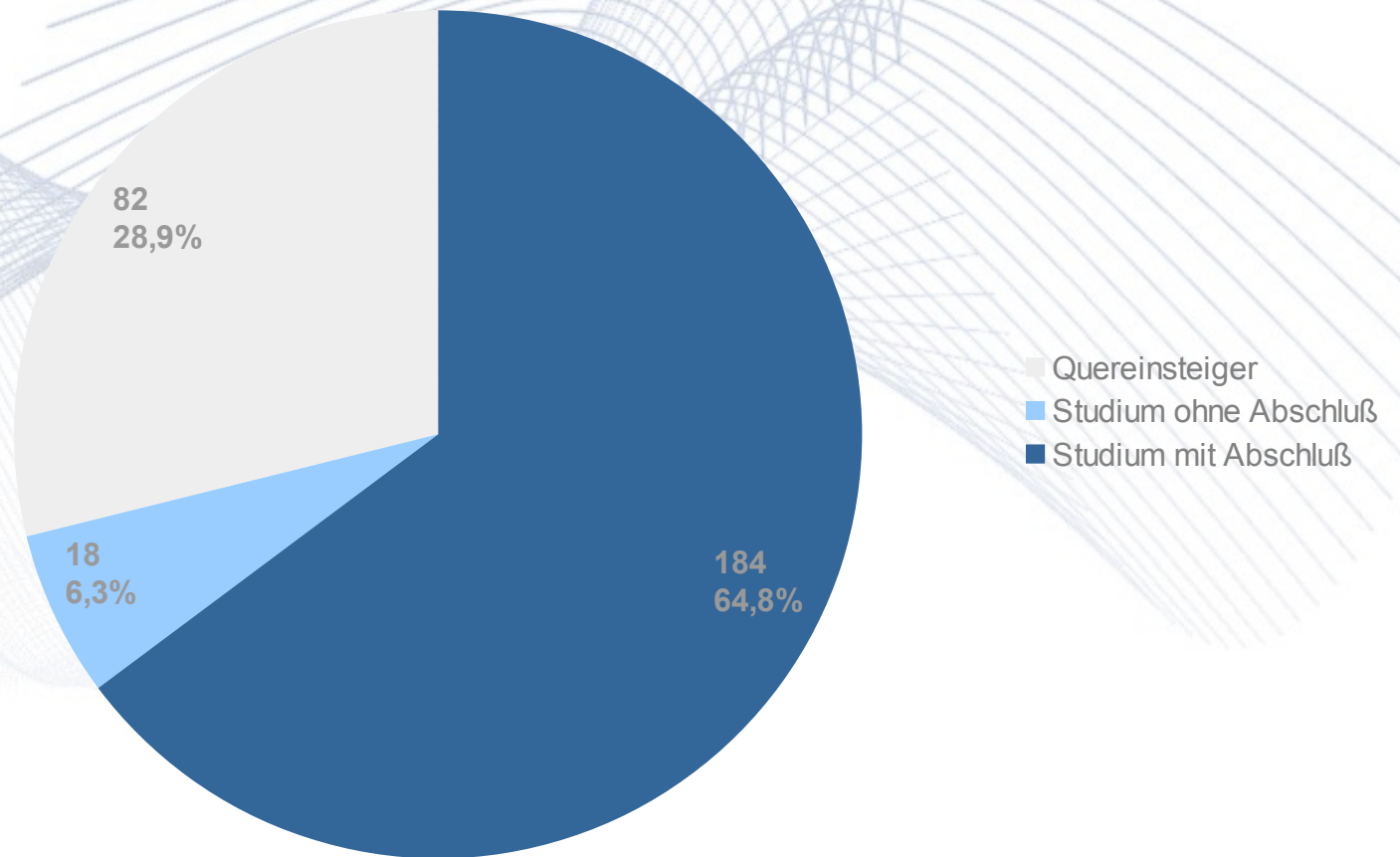
Altersgruppen



- k.A.
- bis...
- 40
- bis..
- 50+

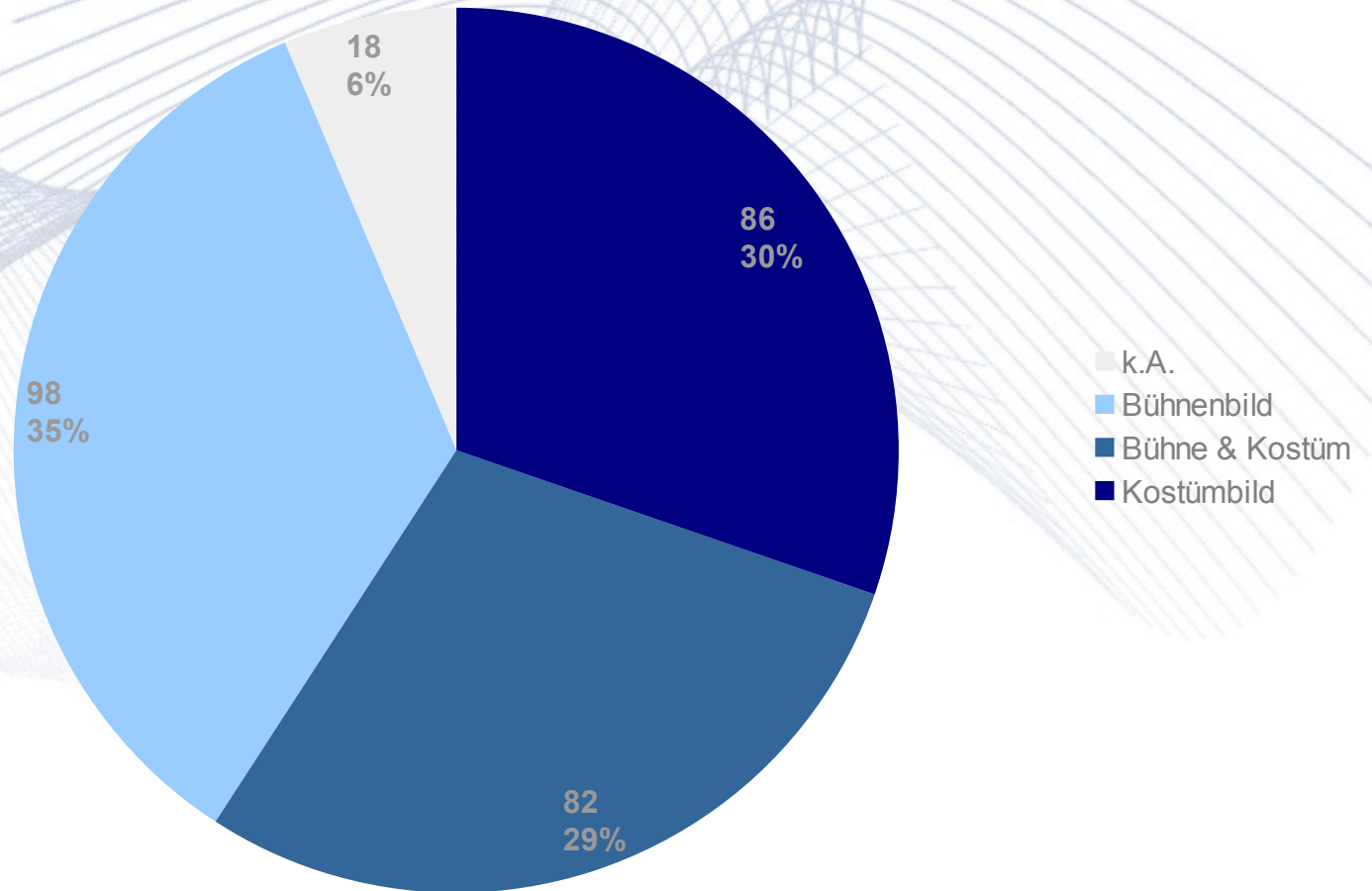
Anzahl	Mittelwert	Minimum	bis 10%	Median	bis 90%	Maximum	Bereich
284	44,4	28	34	44	55	67	39

Qualifikation

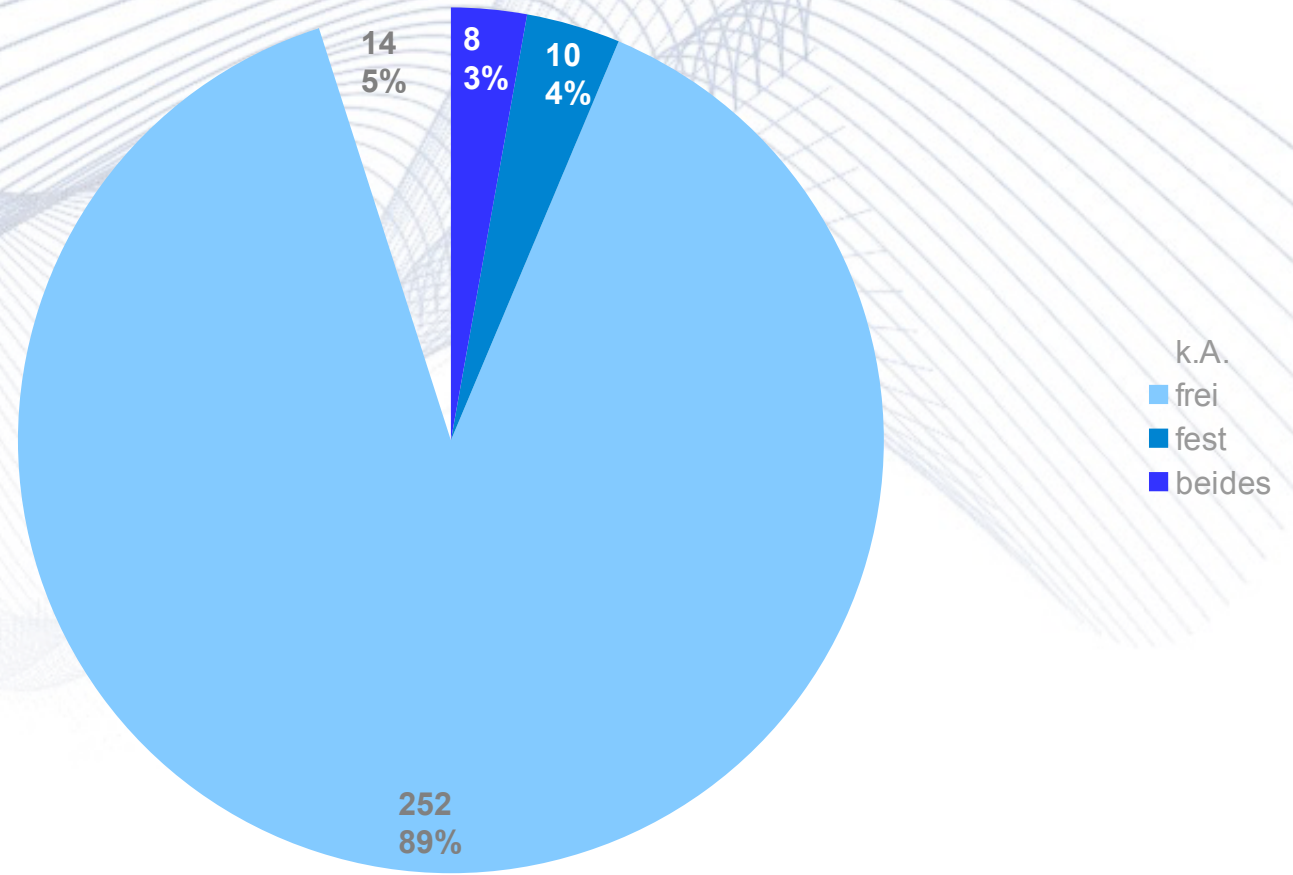


Teilnehmer

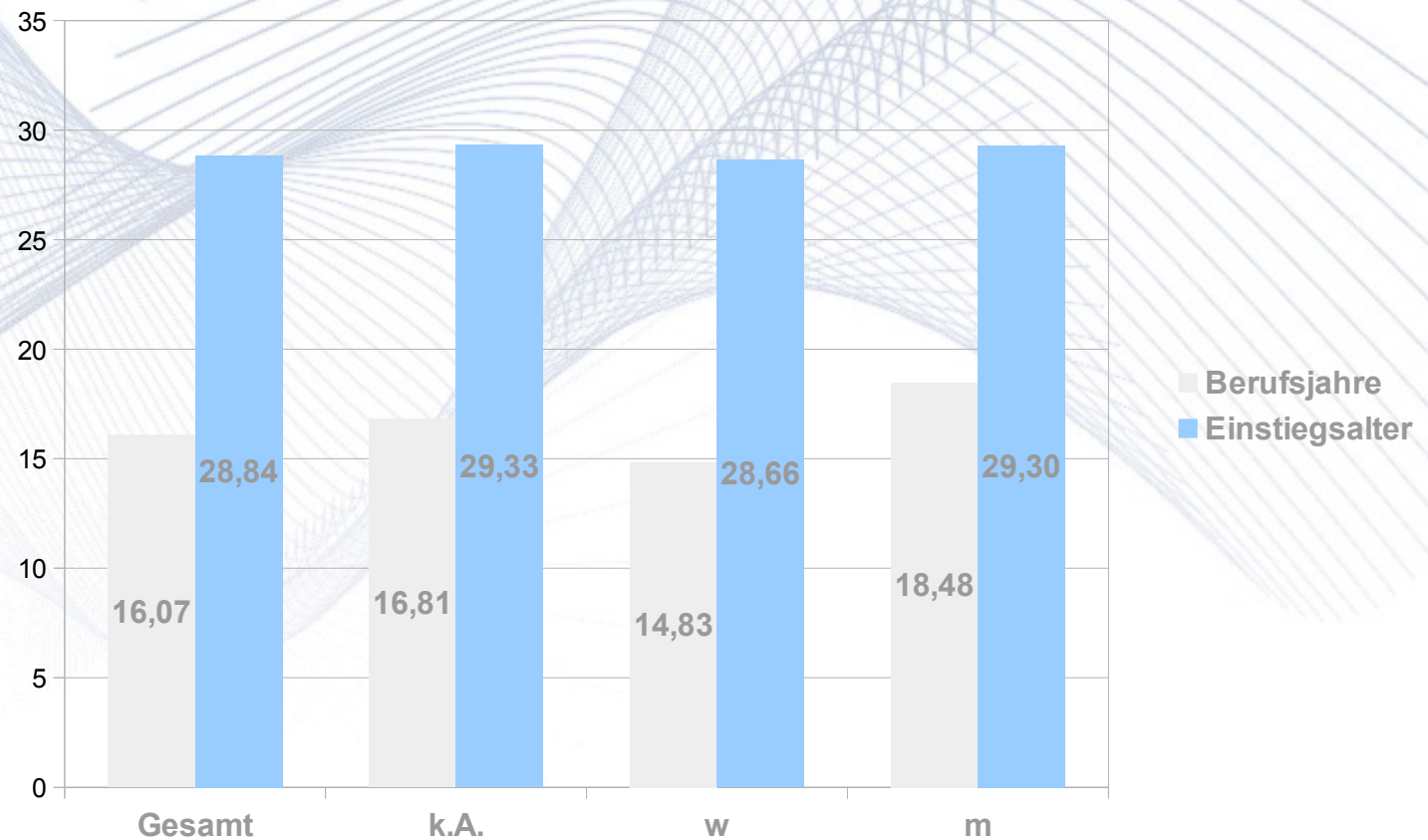
Tätigkeit



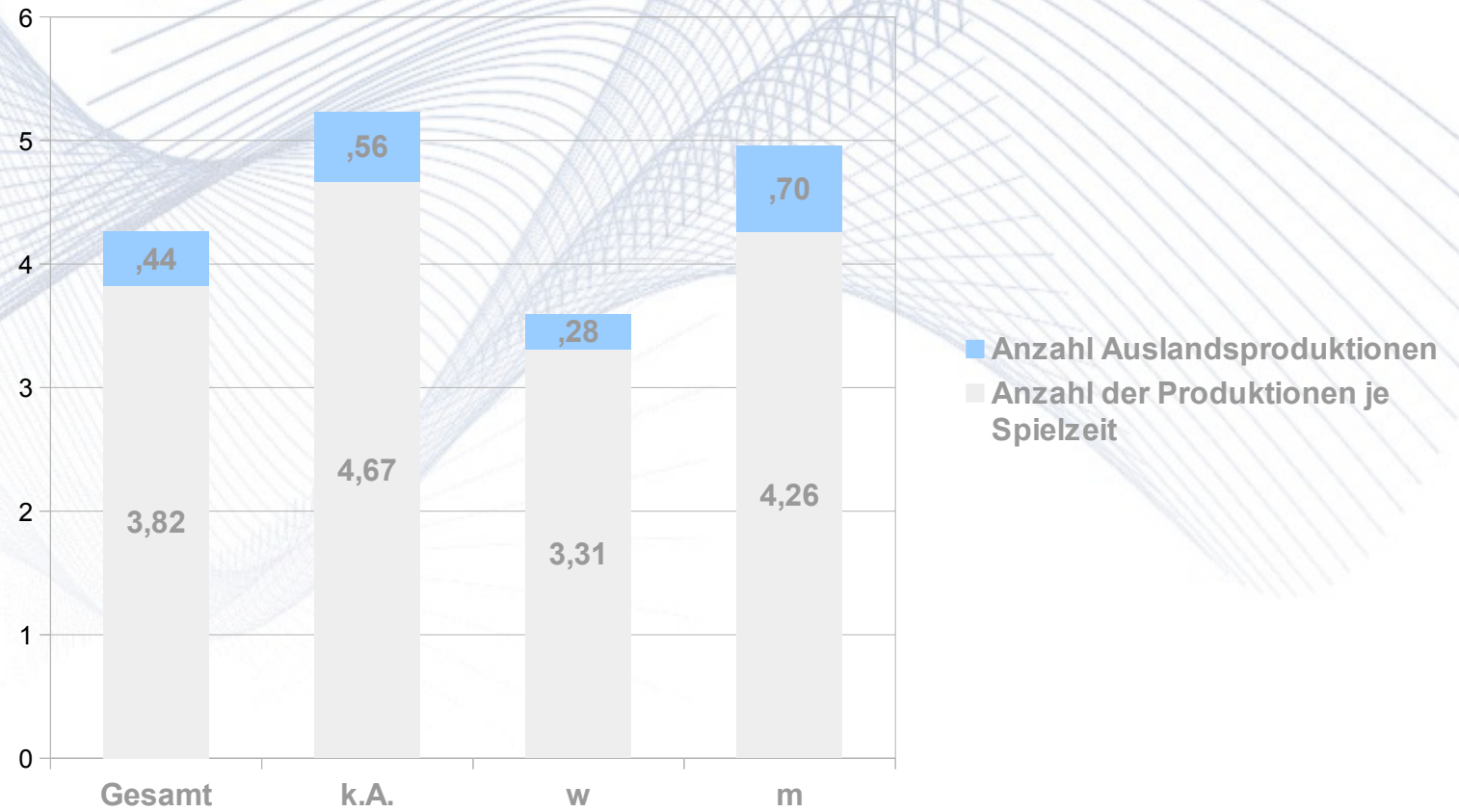
Berufsstatus



Alter bei Aufnahme der freiberuflichen Tätigkeit und Berufserfahrung Insgesamt und getrennt nach Geschlecht



Durchschnittliche Zahl der Produktionen pro Jahr nach Geschlecht

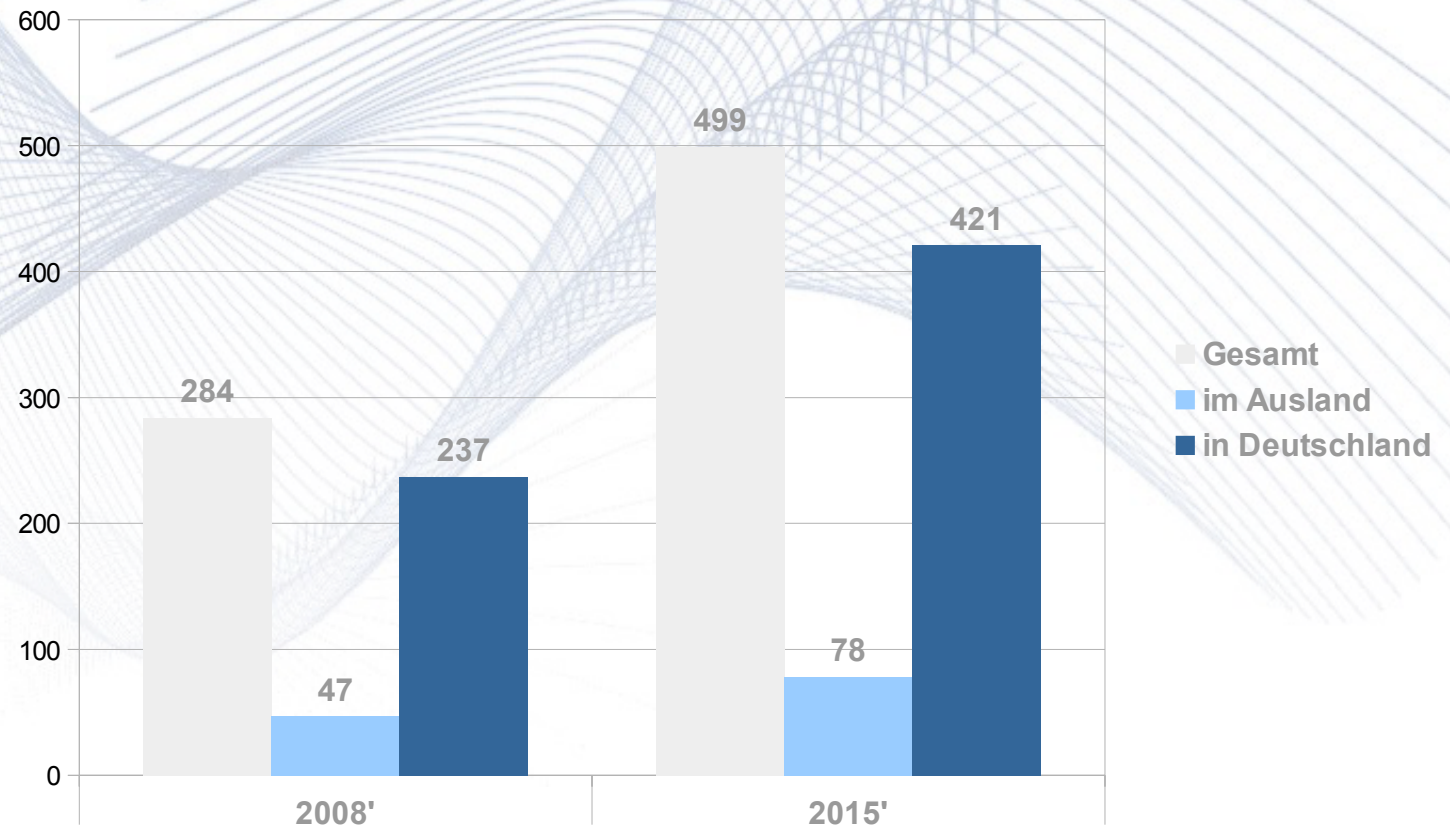


Produktionen

		Spielzeit		
In Spielzeit 2007/08 bereits freiberufl. tätig		2008	2015	
	nein	0	128	128
	ja	284	371	655
Gesamt		284	499	783

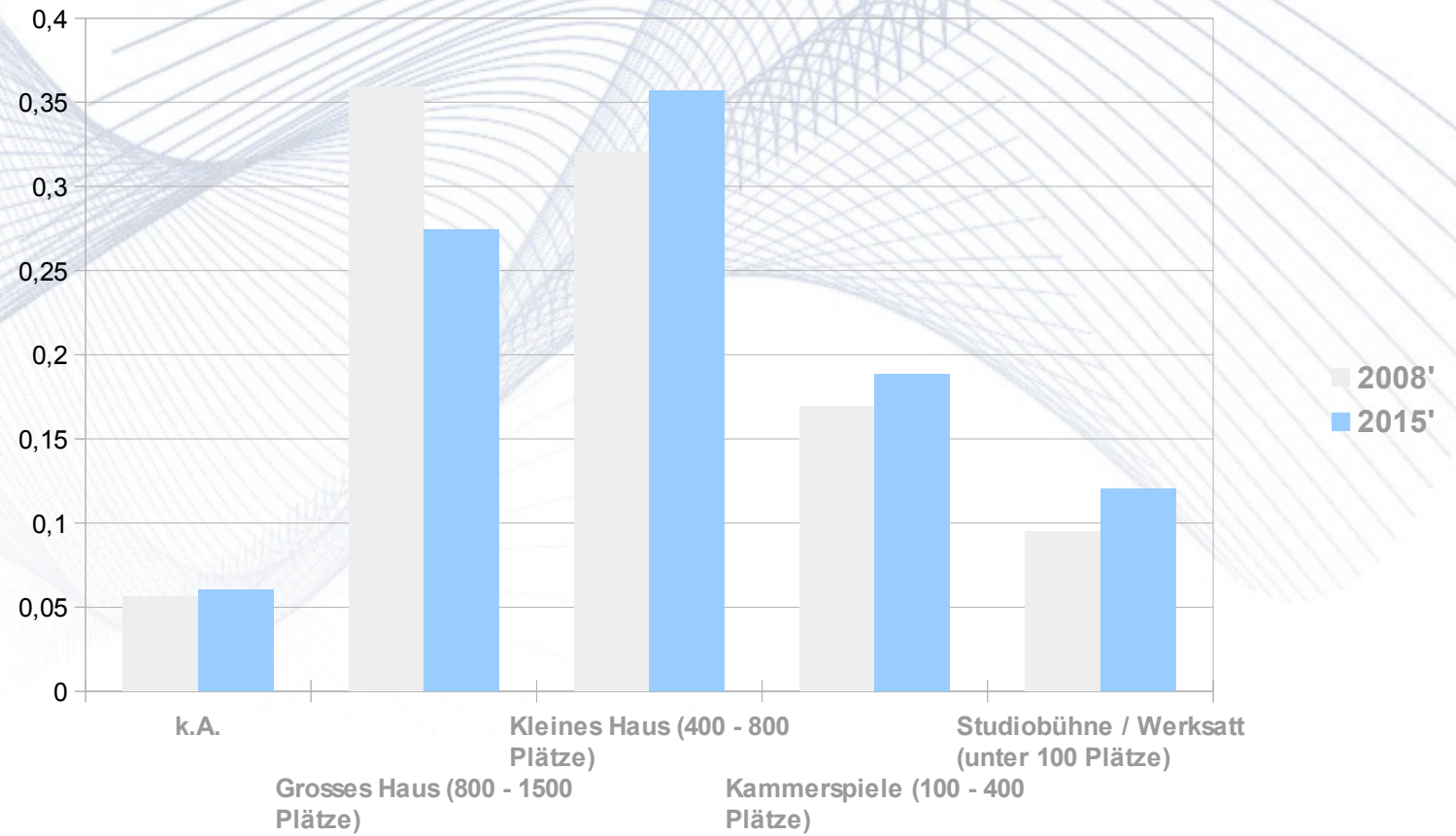
Produktionen

Produktionen nach Aufführungsort und Spielzeit



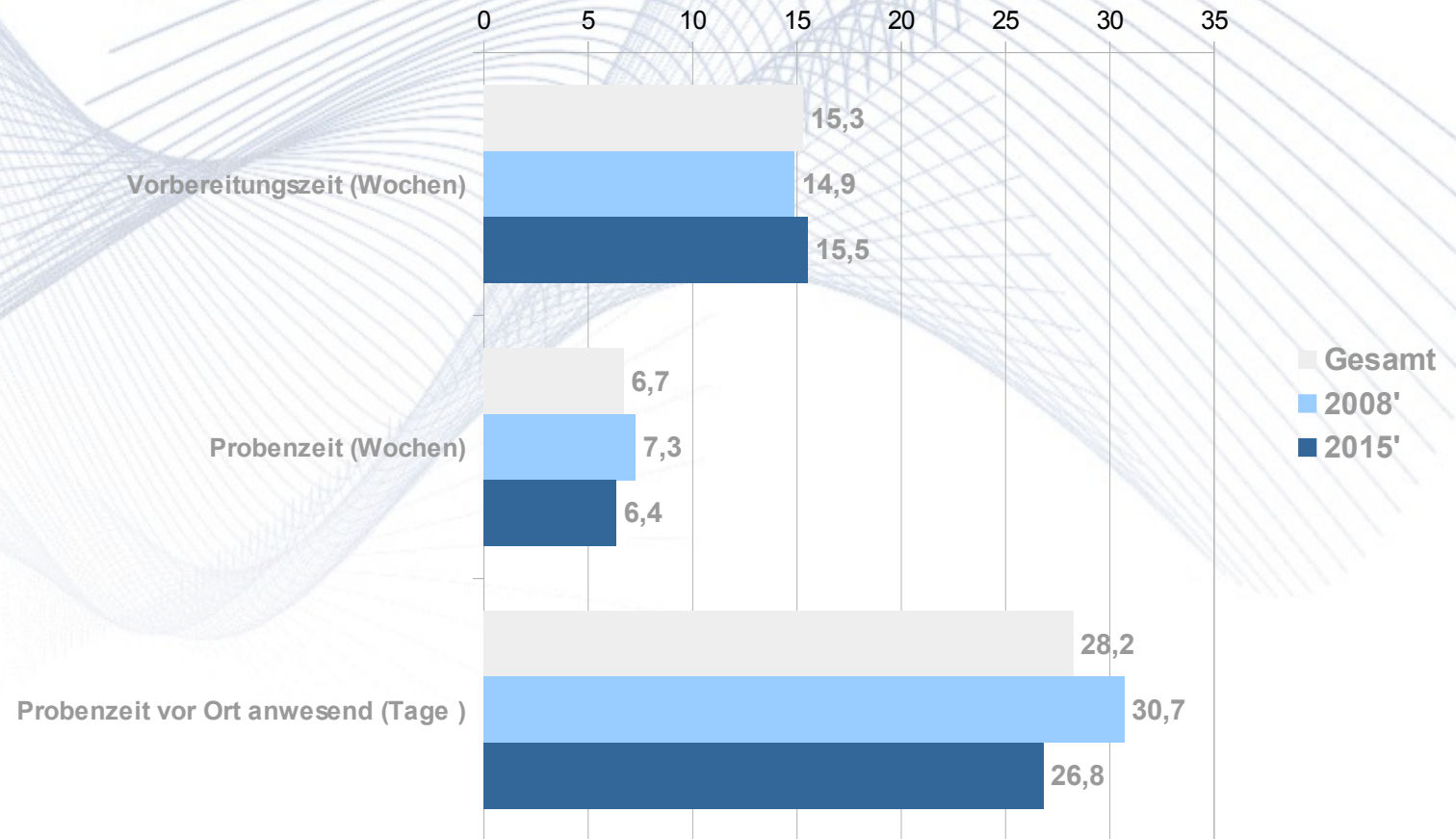
Produktionen

Produktionen nach Hausgröße und Spielzeit



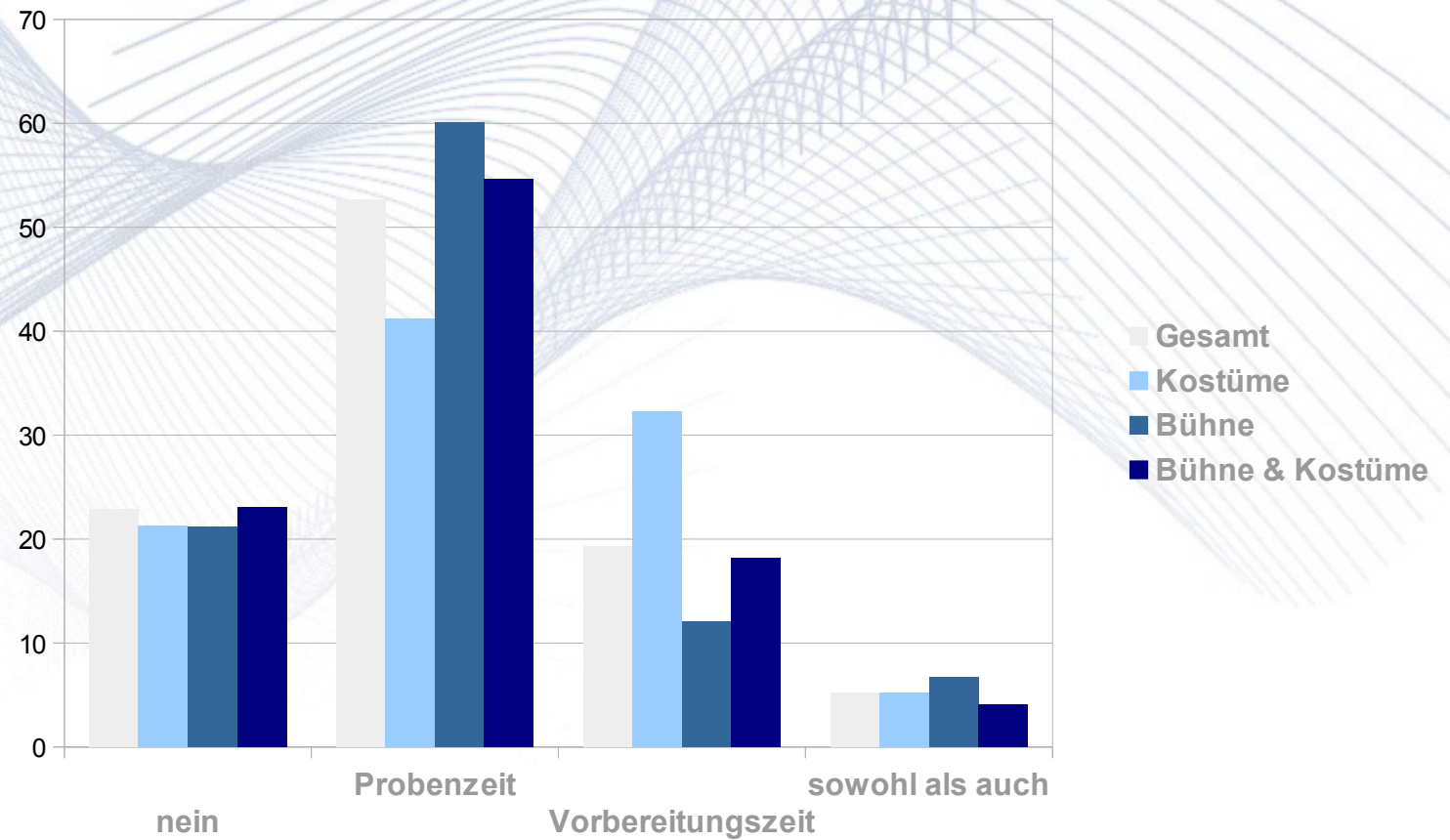
Produktionen

Zeitaufwand für Produktion nach Spielzeit

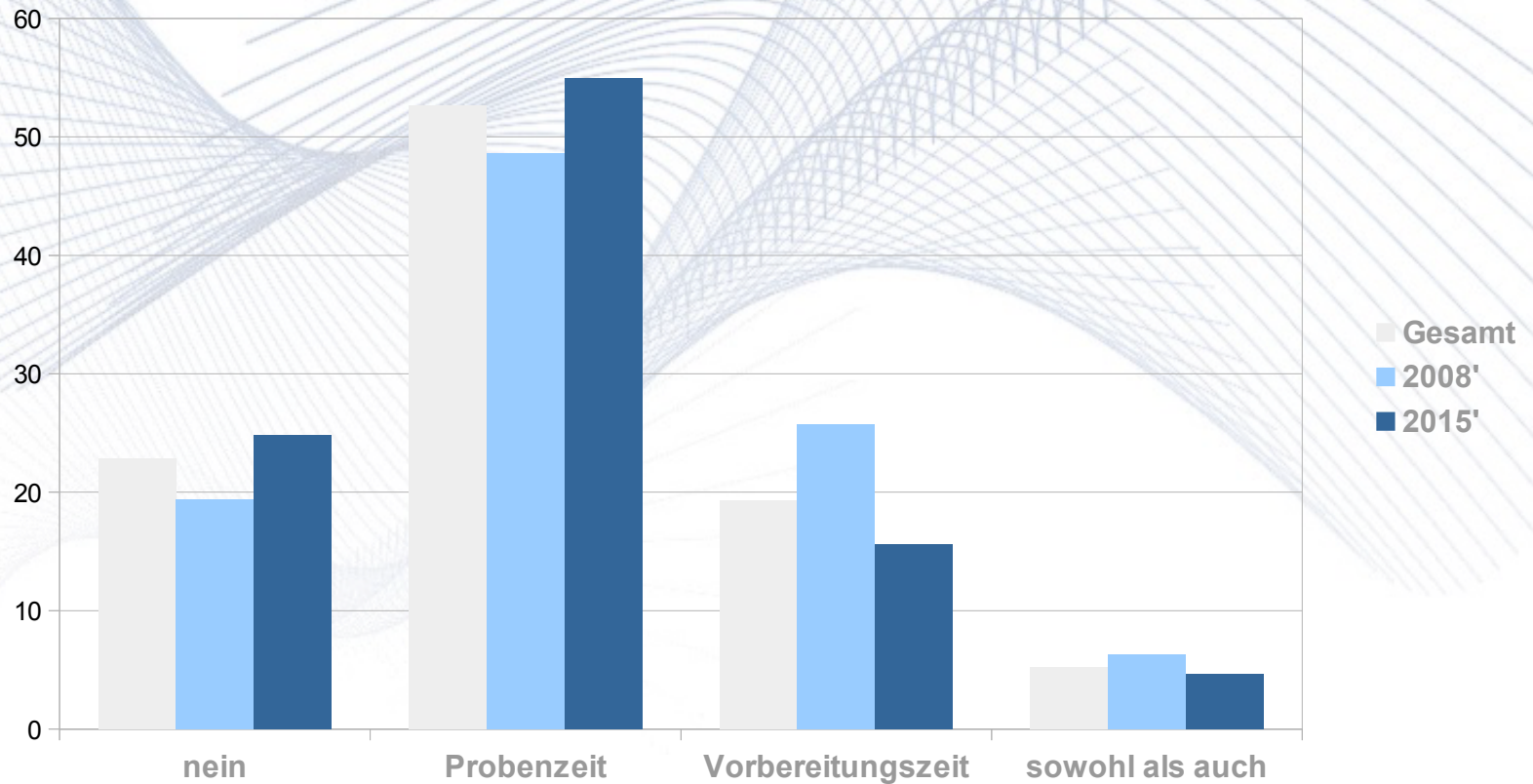


Produktionen

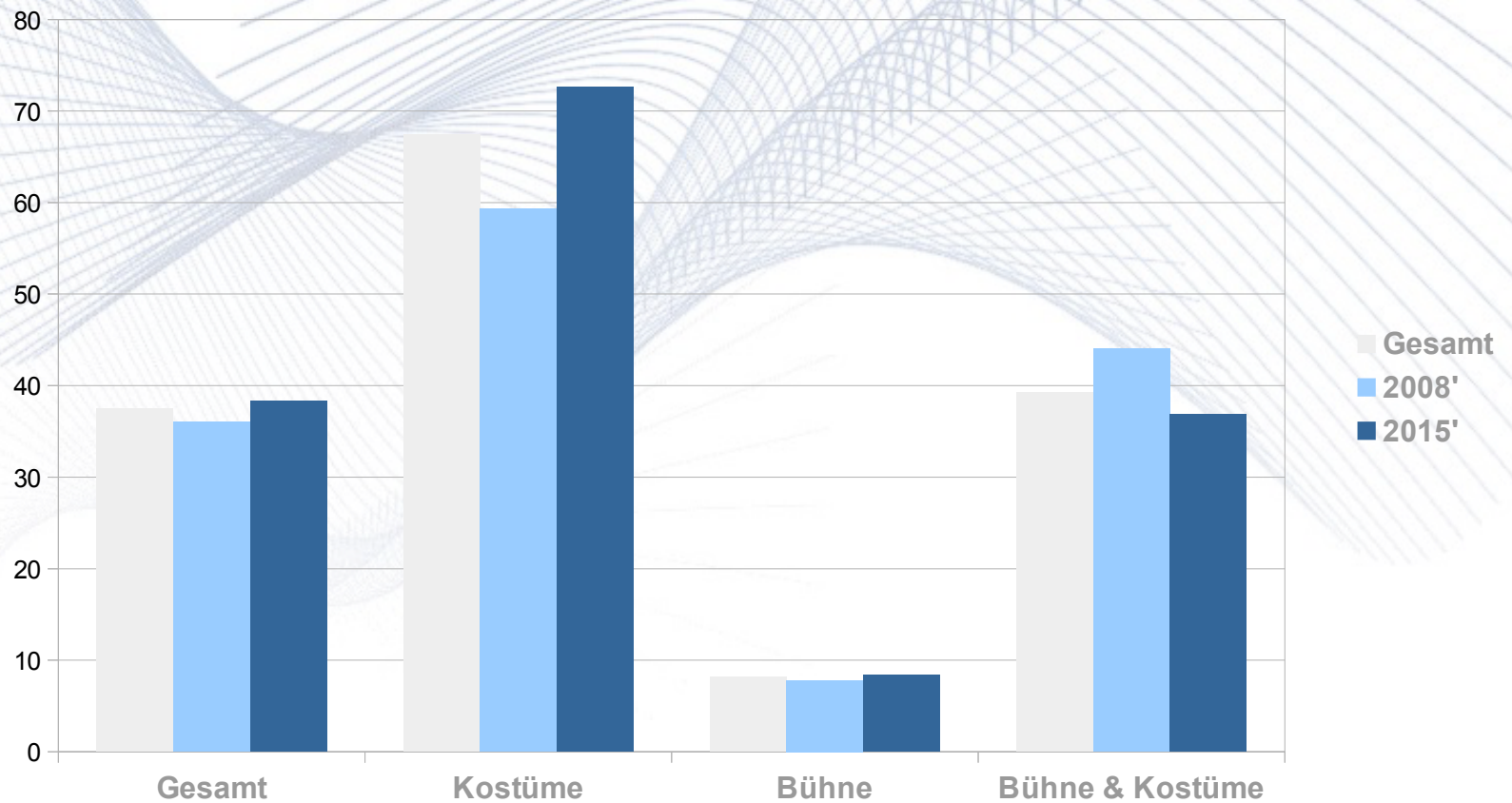
Mehrere Aufträge nach Produktionsphase und Gewerk



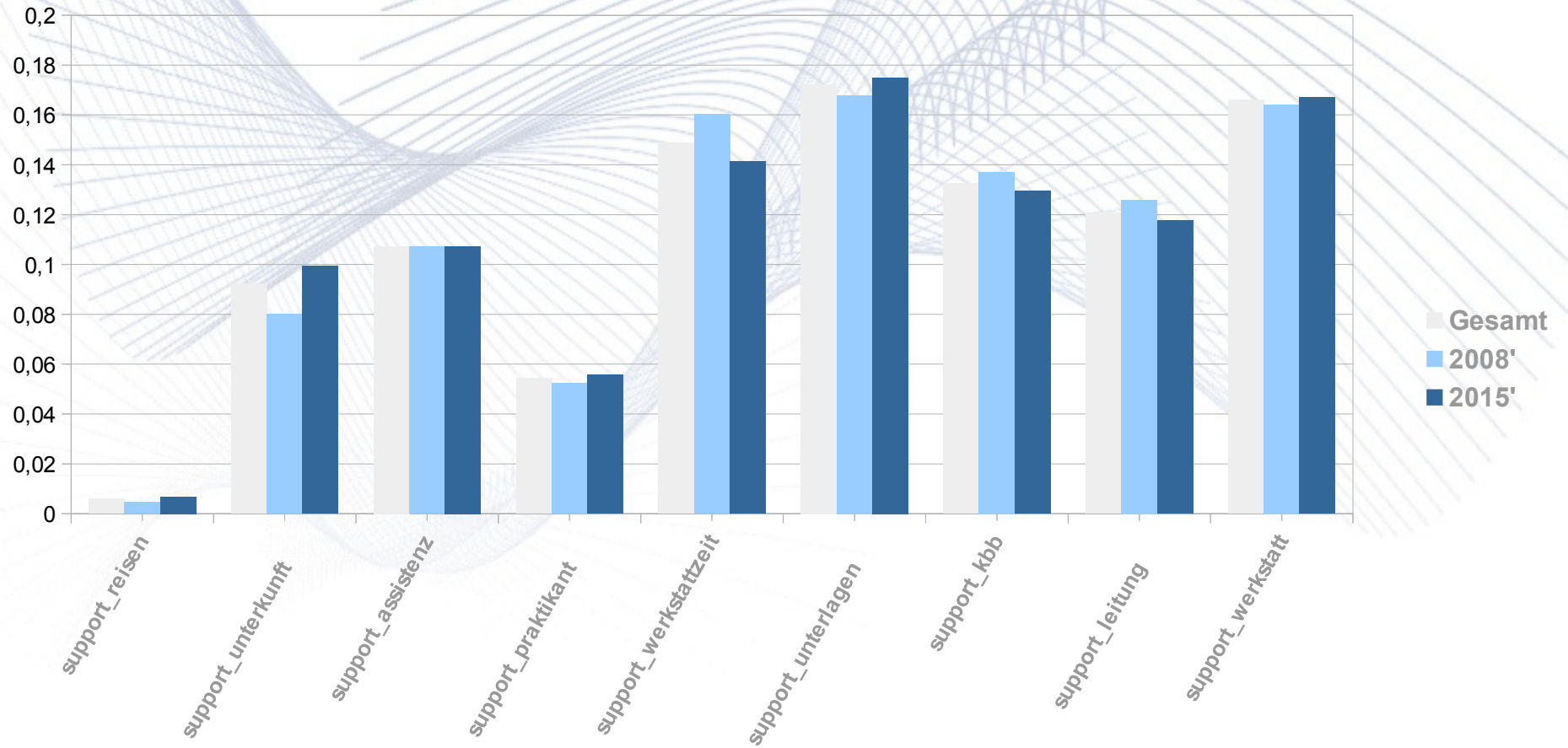
Mehrere Aufträge nach Produktionsphase und Spielzeit



Leistungseinheiten nach Gewerk und Spielzeit

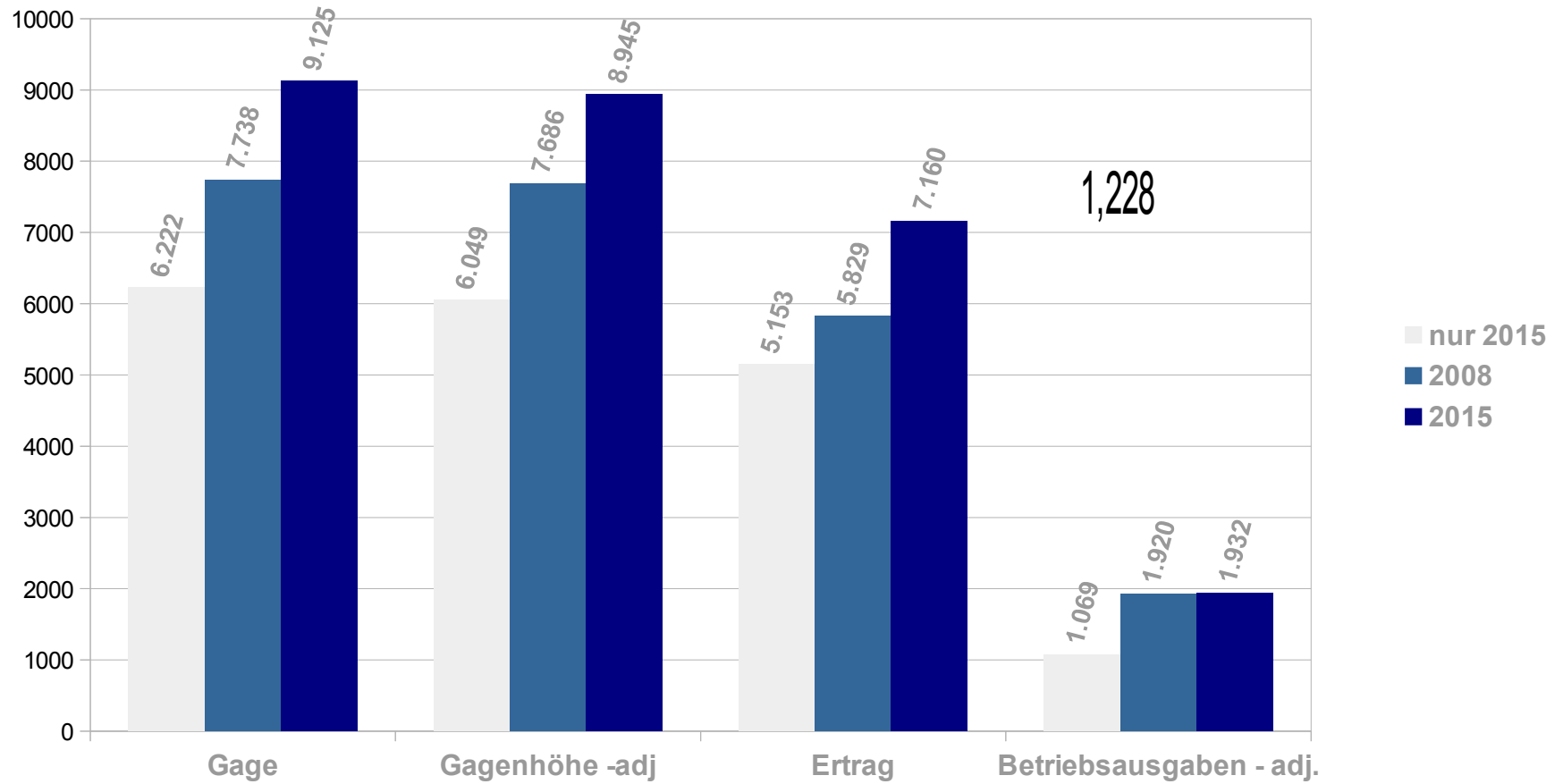


Veränderung der Arbeitsbedingungen



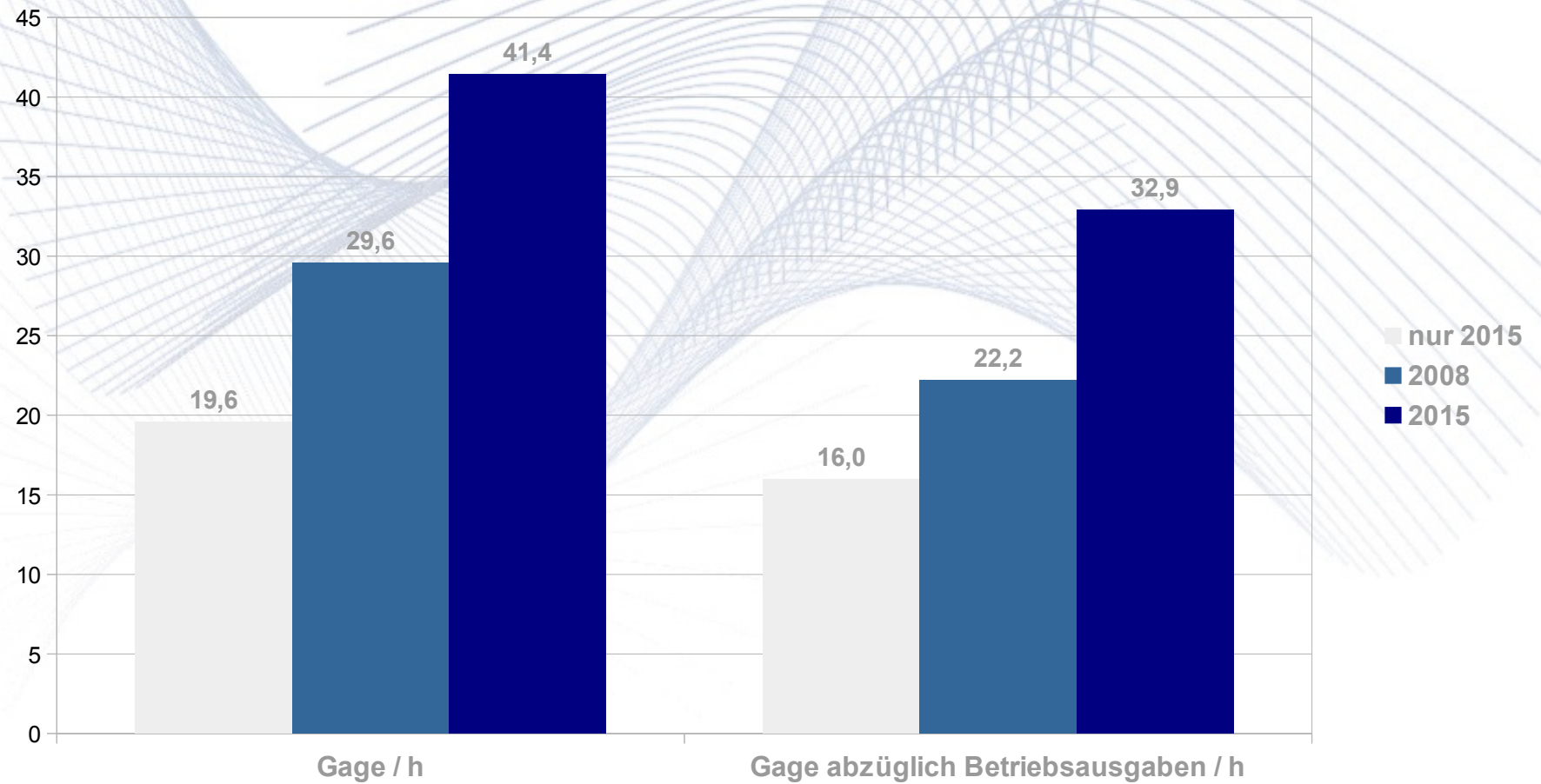
Produktionen

Veränderung der Gagen und Betriebsausgaben – nur Produktionen im Inland



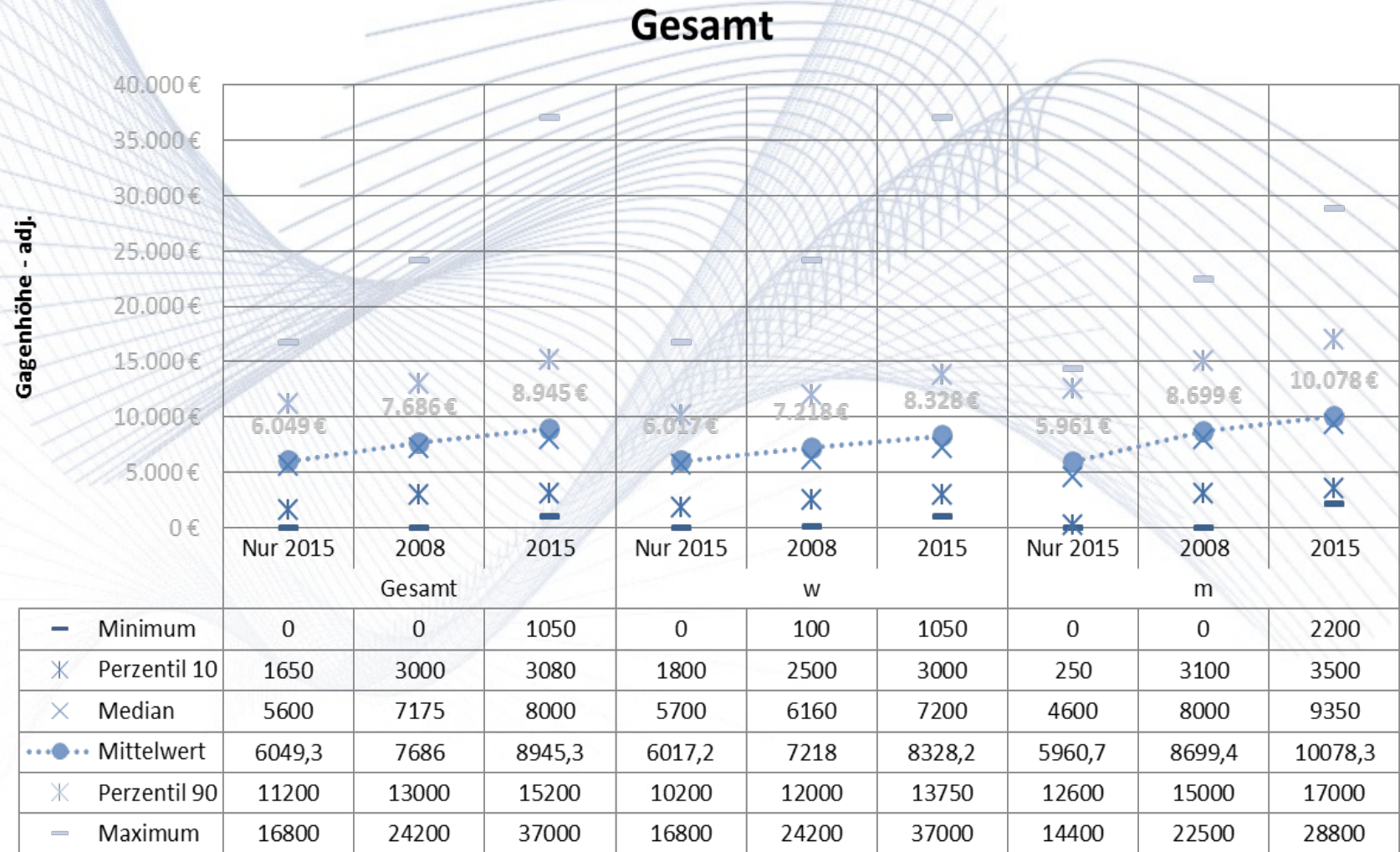
Produktionen

Stundensätze – nur Produktionen im Inland



Produktionen

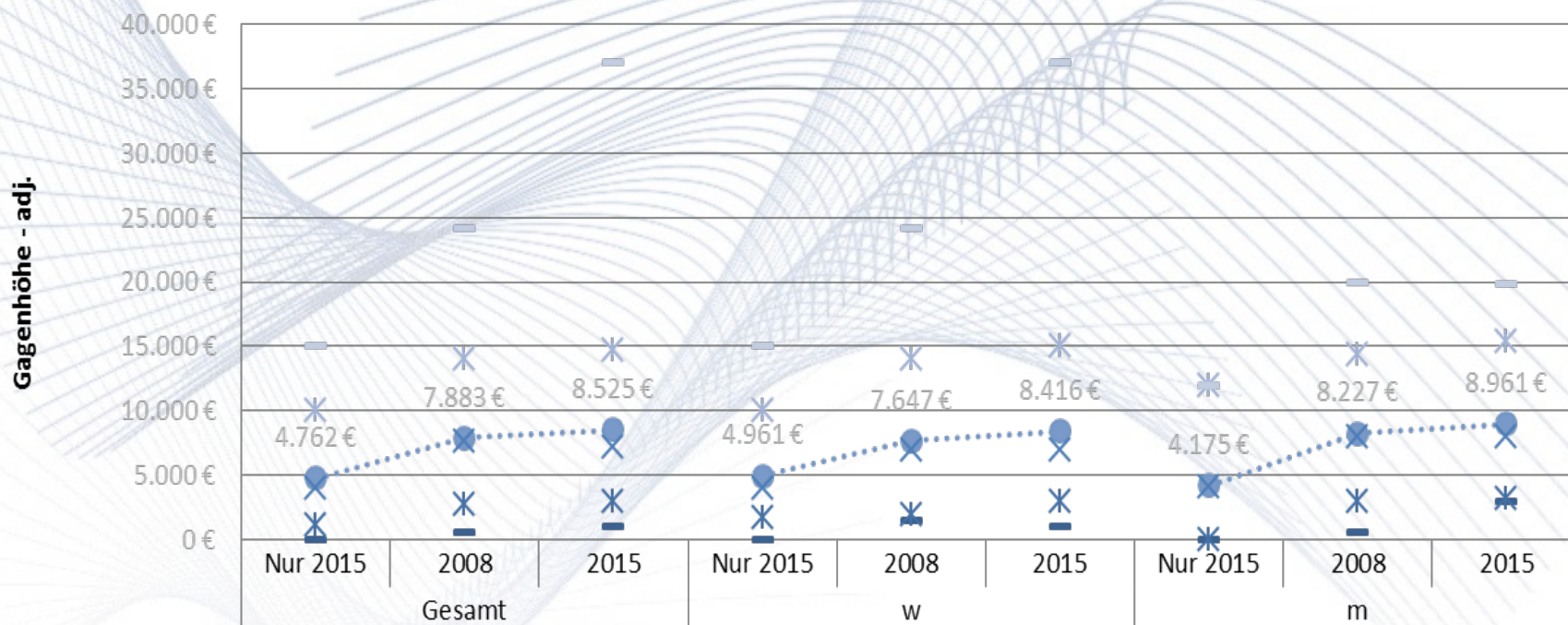
Veränderung der Gagen nach Geschlecht – nur Produktionen im Inland



Produktionen

Veränderung der Gagen nach Geschlecht und ausgeübter Tätigkeit - nur Produktionen im Inland -

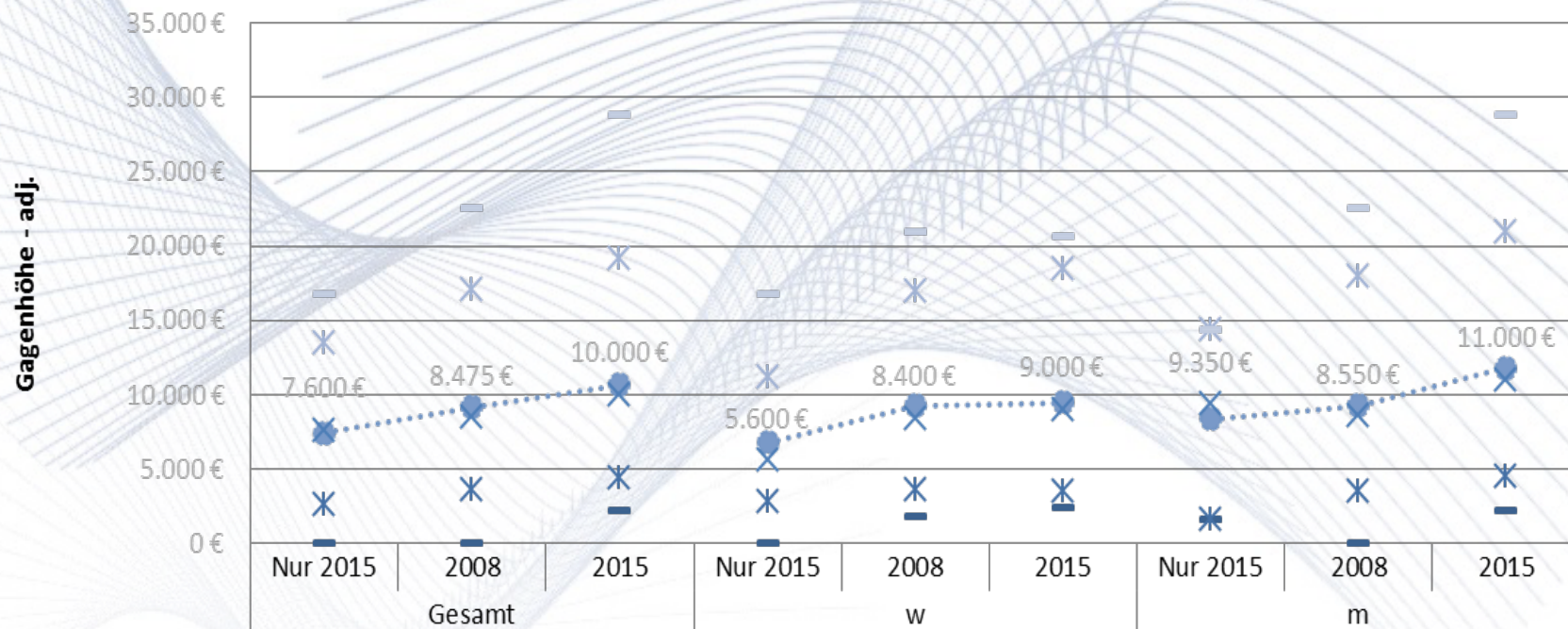
Bühne & Kostüm



Produktionen

Veränderung der Gagen nach Geschlecht und ausgeübter Tätigkeit
 – nur Produktionen im Inland –

Bühnenbild



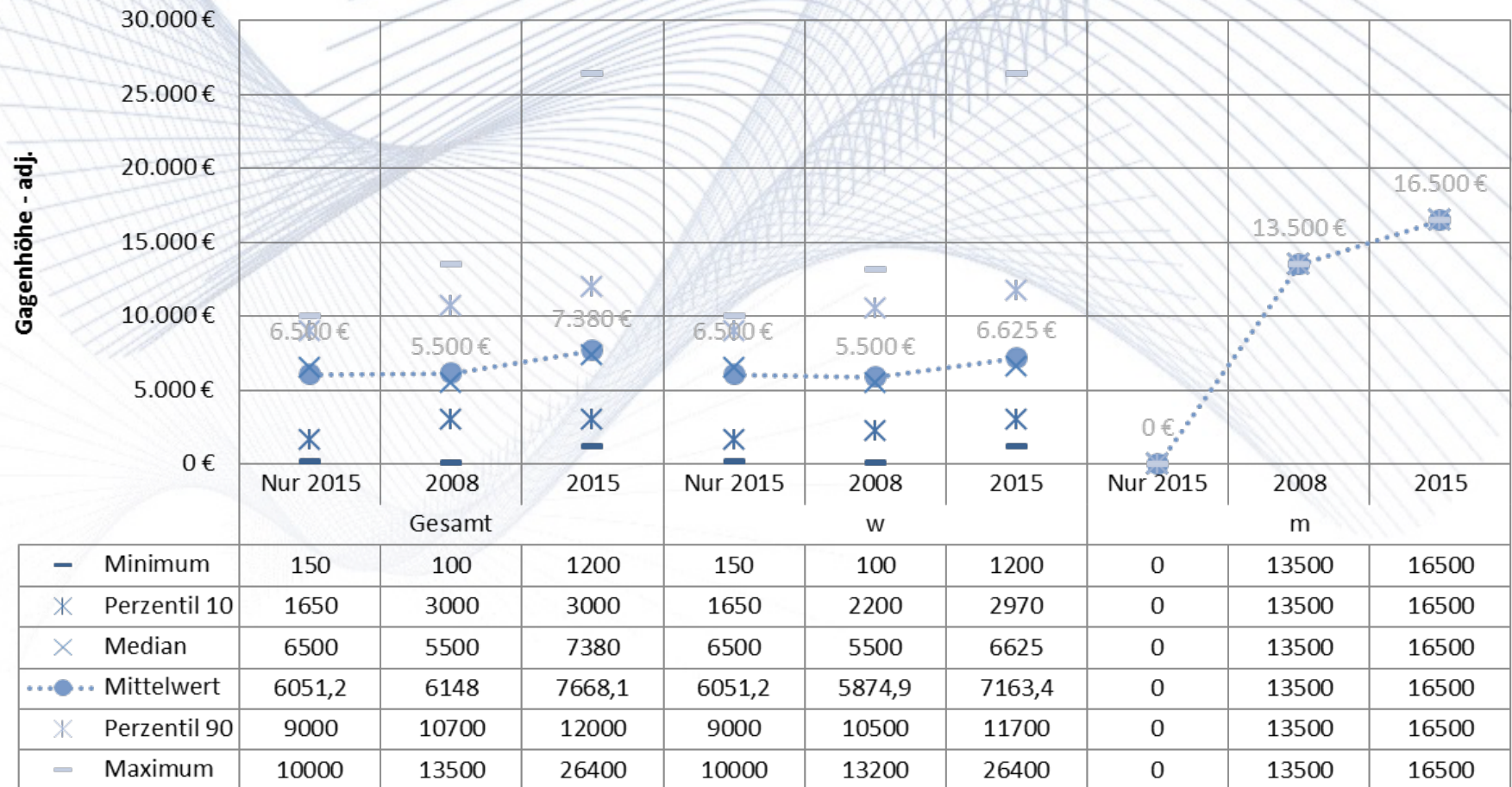
	Nur 2015	2008	2015	Nur 2015	2008	2015	Nur 2015	2008	2015
	Gesamt			w			m		
— Minimum	0	0	2200	0	1800	2400	1650	0	2200
* Perzentil 10	2640	3550	4400	2800	3600	3500	1650	3500	4500
× Median	7600	8475	10000	5600	8400	9000	9350	8550	11000
••• Mittelwert	7433,4	9166,7	10669,8	6758,1	9242,2	9473,1	8341,7	9253,7	11794,7
* Perzentil 90	13500	17100	19200	11200	17000	18500	14400	18000	21000
— Maximum	16800	22500	28800	16800	21000	20700	14400	22500	28800

Umfrage Arbeit und Leben

Produktionen

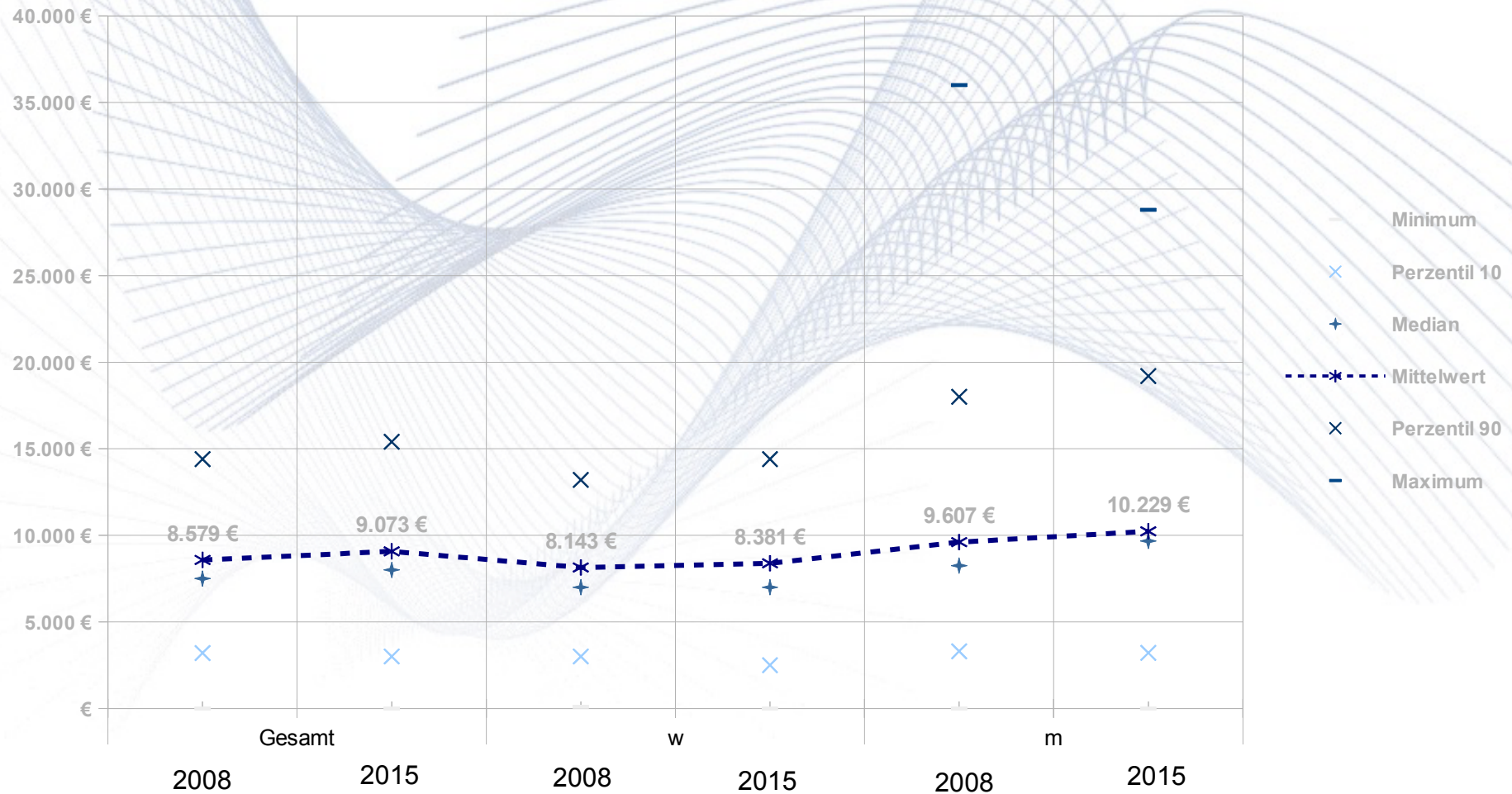
Veränderung der Gagen nach Geschlecht und ausgeübter Tätigkeit
 – nur Produktionen im Inland –

Kostümbild



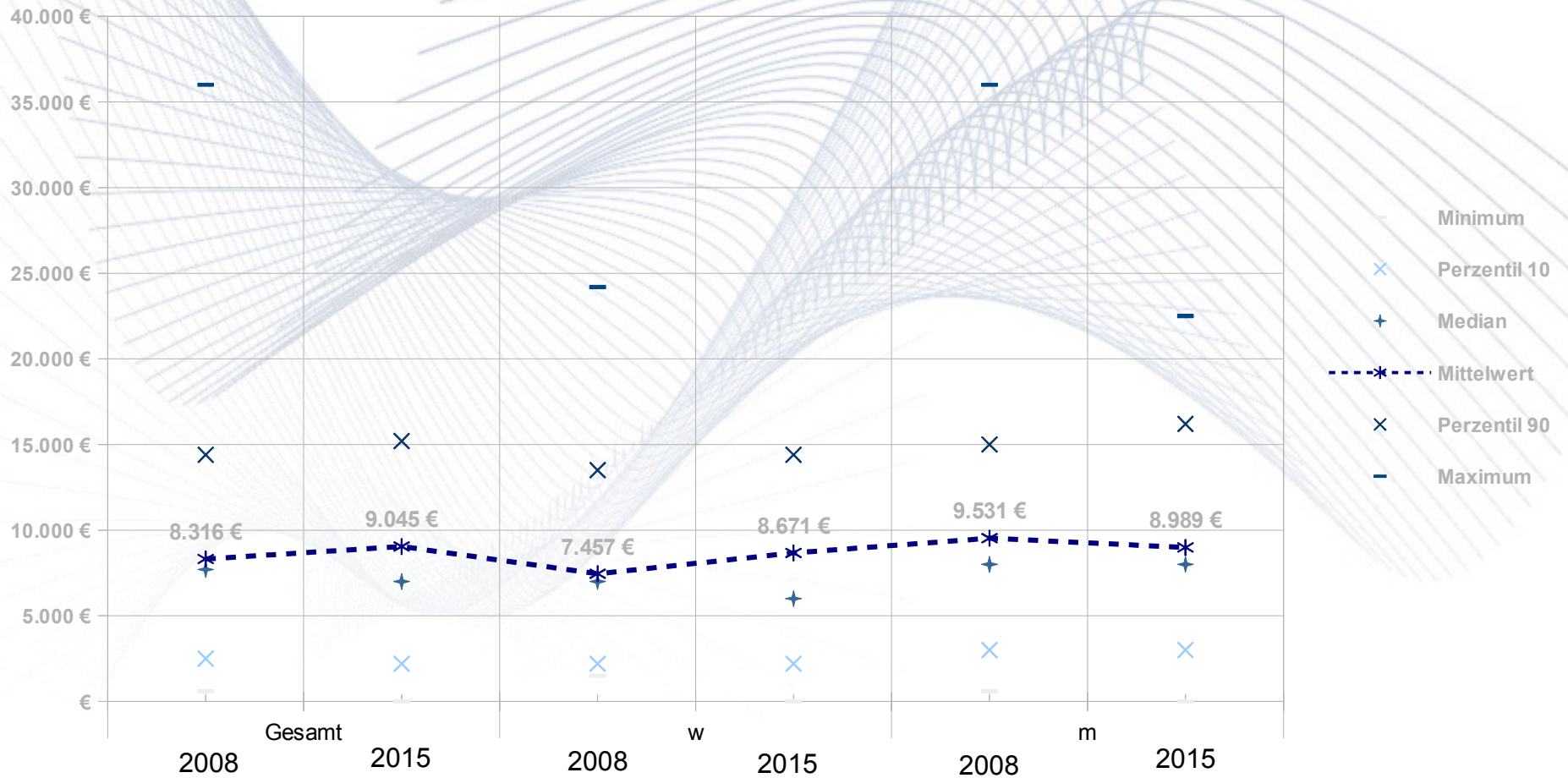
Produktionen

Veränderung der Gagen nach Spielzeit und Geschlecht – nur Produktionen im Inland



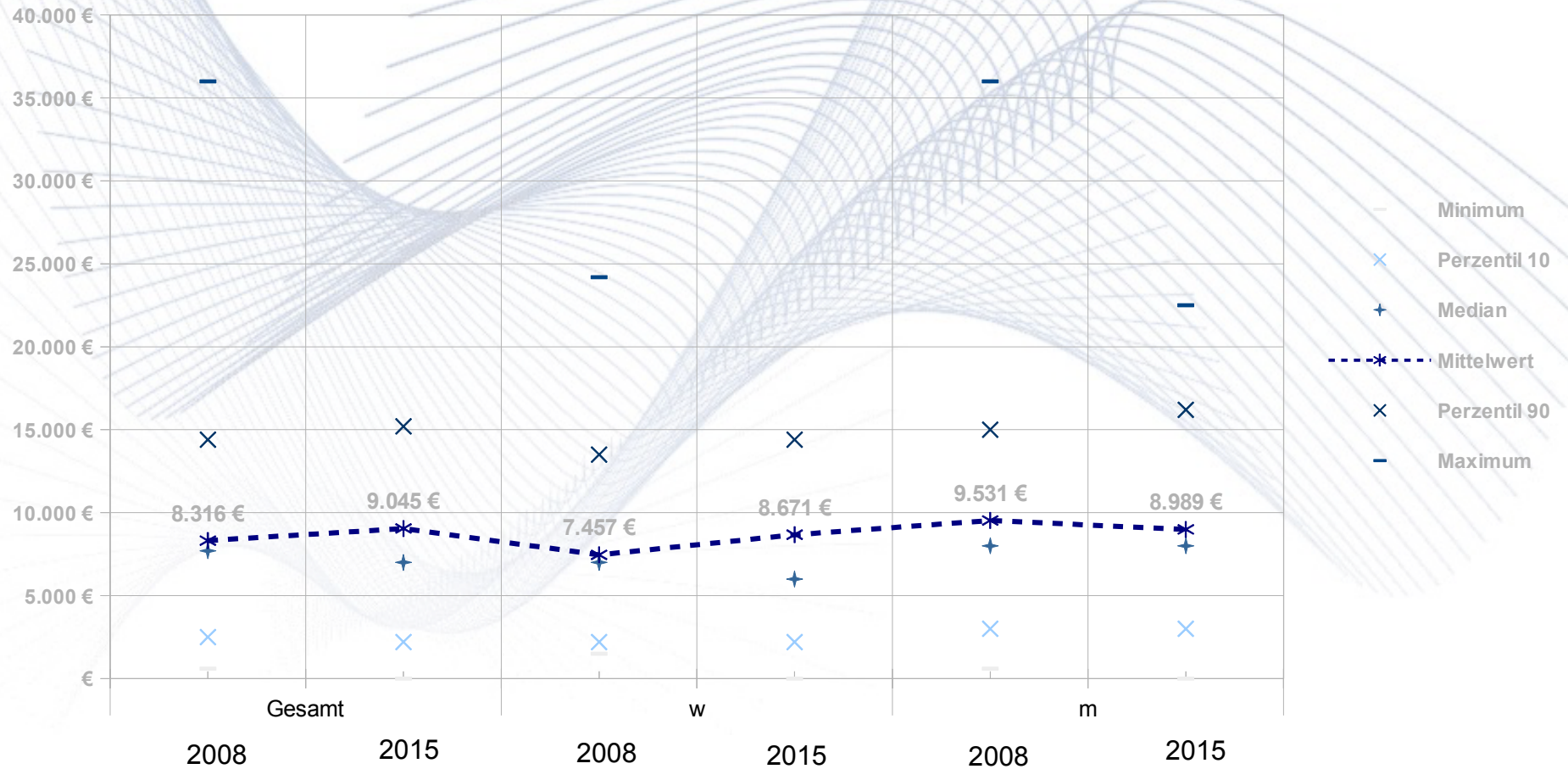
Produktionen

Veränderung der Gagen mit Auftrag Bühne & Kostüm nach Spielzeit und Geschlecht – nur Produktionen im Inland -



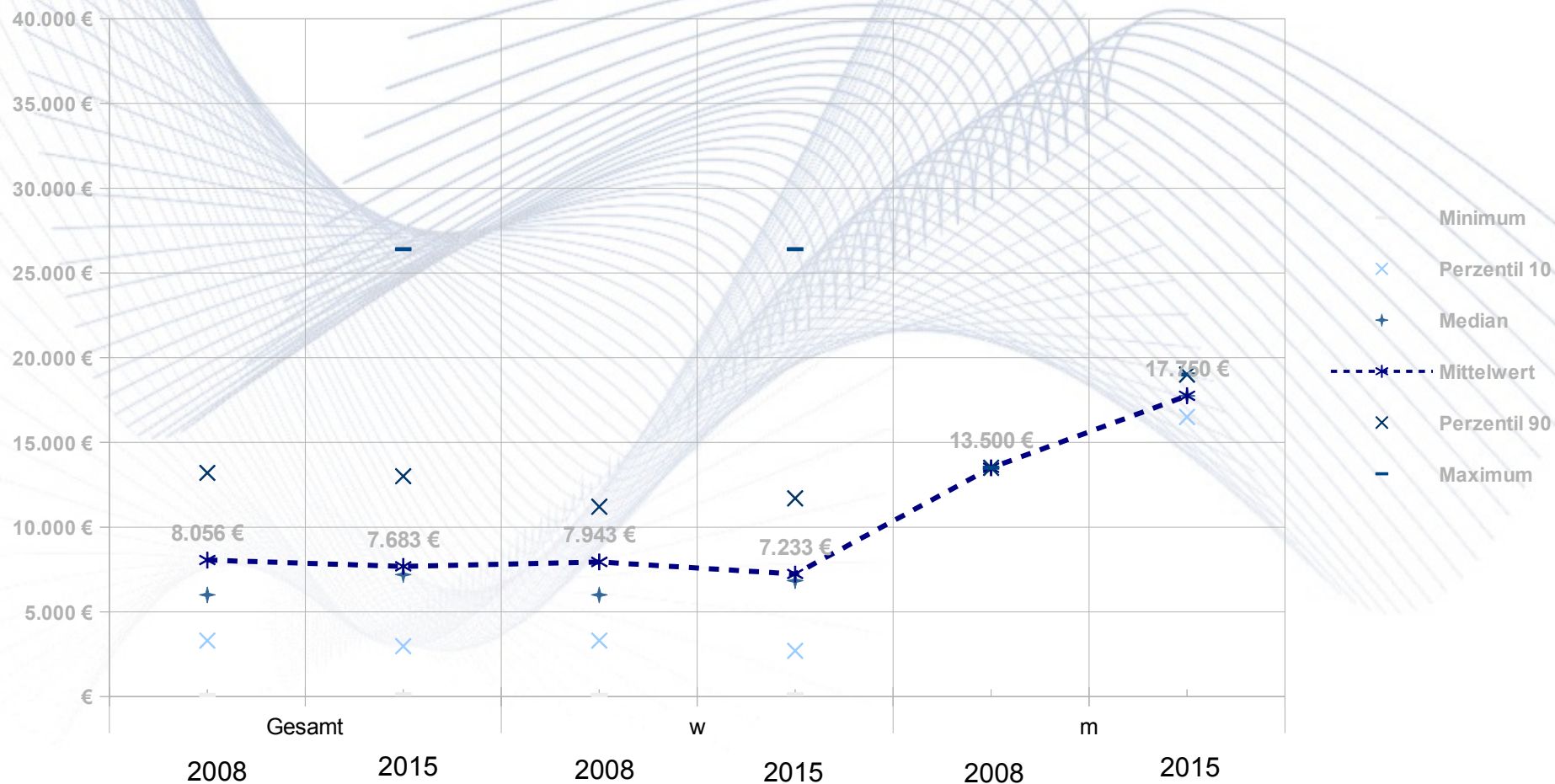
Produktionen

Veränderung der Gagen mit Auftrag Bühnenbild nach Spielzeit und Geschlecht – nur Produktionen im Inland –



Produktionen

Veränderung der Gagen mit Auftrag Kostümbild nach Spielzeit und Geschlecht – nur Produktionen im Inland -



* die Gagen für männliche Kostümbildner sind nicht belastbar
Es liegen nur 6 Angaben vor

Reformpaket, Bund der Szenografen- 2016-2018

REFORMPAKET DER BÜHNEN- UND KOSTÜMBILDNER*INNEN

DIE SITUATION

Bühnen- und Kostümbildner*innen sind in besonders hohem Maße von den Missständen des Deutschen Theatersystems betroffen, denn sie sind zu 89% freischaffend tätig. Die bestehenden Sozialsysteme sind auf Soloselbständige unzureichend eingestellt. Der erfreulicherweise eingeführte gesetzliche Mindestlohn greift im Bereich der freischaffenden Künstler*innen nicht. Es gibt keine Tarifpartner, die unsere Interessen vertreten, deshalb nehmen wir das Heft selbst in die Hand. Denn trotz erfolgreicher und hoch professioneller Arbeit bewegt sich eine Vielzahl der Bühnen- und Kostümbildner*innen im unteren Einkommensbereich. Eine angemessene Altersvorsorge ist flächendeckend nicht möglich und dem Großteil der Künstler*innen droht eine systembedingte Altersarmut. Dies ist u.a. ein Grund, warum immer mehr Kolleg*innen ab vierzig den Beruf aufgeben. Einer der wichtigsten Bühnen- und Kostümbildner Deutschlands, der 2015 verstorbene Bert Neumann, beschreibt seine Auffassung von Theater wie folgt: „Theater ist eine kollektive Kunstform; im selbstbestimmten, nicht hierarchischen Zusammenwirken von Künstlern mit verschiedenen Talenten entsteht im besten Falle etwas, was keiner von ihnen allein oder in anderer Konstellation hätte machen können. Gerade in diesem Modell von Zusammenarbeit liegt meiner Ansicht nach die große, zukunftsweisende Potenz von Theaterarbeit. Es geht also nicht um die Mittel, sondern um die Produktionsbedingungen; um die muss man sich kümmern, wenn das Theater weiterleben soll. Es geht um Freiräume, auch um den einer existenzsichernden Bezahlung.“

ZUR UMFRAGE

Die prekären Arbeitsbedingungen an vielen deutschen Freien-, Landes-, Stadt- und Staatstheatern waren Anlass für den Bund der Szenografen e.V. eine geschlossene Befragung zur Arbeitssituation freiberuflich tätiger Bühnen- und Kostümbildner*innen zu initiieren. Die Umfrage startete am 15. Mai 2016 und endete am 20. Juli 2016. Von 865 angeschriebenen Mitgliedern aus den Berufsverbänden Bund der Szenografen e.V., GTKOS (Gesellschaft der Kostümschaffenden), GDBA (Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger), Kostümforum und LAFT Berlin (Landesverband freie darstellende Künste Berlin e.V.) nahmen 289 Künstler*innen an der Umfrage teil. Diese 289 Teilnehmer*innen spiegeln das gesamte Spektrum der Arbeitsrealität an den deutschen Bühnen wieder. Dadurch konnten repräsentative Ergebnisse für die ganze Branche erzielt werden.

Die Durchführung der Umfrage wurde von Martin Kohler geleitet und durch den Lehrstuhl Methoden der empirischen Sozialforschung der Universität Potsdam unterstützt.

ERKENNTNISSE DER UMFRAGE

72% der Befragten haben einen akademischen Abschluss. Von den Befragten entwerfen ca. ein Drittel ausschließlich Bühnenbilder, ein Drittel ausschließlich Kostümbilder und ein Drittel Bühnen- und Kostümbilder. 89% der Befragten sind freischaffend tätig. Es wurden Informationen zu Produktionen aus den Jahren 2008 und 2015 erfasst. Die durchschnittliche Anzahl der Produktionen, die eine Bühnen- oder Kostümbildner*in in einem Jahr realisiert, liegt bei 3,8 Produktionen. Die Durchschnittsgage aus dem Jahr 2015 lag bei 8.328 Euro brutto pro Produktion. Dies entspricht einem Bruttoarbeitslohn von €1643,12 im Monat (Siehe Anlage 1). Durchschnittlich verdienen Frauen 12% weniger als Männer. Kostümbildner*innen verdienen 26% weniger als Bühnenbildner*innen. In der Zeit von 2008 bis 2015 haben sich die Honorare um 6% verschlechtert. 80% der Befragten sprachen sich für die Einführung einer Honorarordnung aus.

REFORMPAKET DER BÜHNEN- UND KOSTÜMBILDNER*INNEN

Der Bund der Szenografen e.V., die GTKOS und das Kostümforum haben nach Auswertung der Umfrageergebnisse und einem intensiven Diskussionsprozess gemeinsam dieses Reformpaket erarbeitet. Wir wenden unsere Forderungen an Politik und Theater, denn es ist ihre Aufgabe faire Arbeitsbedingungen für festangestellte und freischaffende Theatermitarbeiter*innen zu schaffen. Folgende Forderungen lassen sich aus der Umfrage ableiten und gelten für ALLE Spielstätten, die durch die öffentliche Hand bezuschusst werden, unabhängig von ihrer Größe.

FAIRE GAGEN

Das Wort Honorar leitet sich vom lateinischen „honorarium“ ab und beinhaltet vor allem auch die Wertschätzung von Arbeit. Die Umfrage weist als größten Missstand zu niedrige Gagen auf. Ein typischer Kommentar eines Umfrageteilnehmers dazu lautet: „Die "friss oder stirb"- Honorarverhandlungen haben in den vergangenen Jahren zudem extrem zugenommen. Gagen sind fast nirgends mehr verhandelbar.“

Deshalb fordern wir von den Theaterleitungen und der Intendantengruppe des Deutschen Bühnenvereins:

Die Einführung einer gesetzlichen Sockelgage

- Die Einführung einer gesetzlichen Sockelgage für Bühnen- und Kostümbildner*innen, die sich an den Tarifen des öffentlichen Dienstes im Bereich der Grundschullehrer orientiert, obwohl Bühnen- und Kostümbildner*innen Künstler und keine Dienstleister sind. Wir sind überwiegend Akademiker und die öffentliche Hand ist der Arbeitgeber. Die Theater werden wie die Schulen von den Ländern finanziert. Und auch wir übernehmen eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe. Wir empfehlen eine Staffelung, die sich an den Länderhaushalten orientiert. Der Mittelwert liegt bei 15.000 Euro pro Produktion (siehe Berechnung Anlage 2).

Gagen nie mehr unterm Mindestlohn

- Nach einer Berechnung anhand des gesetzlich festgelegten Mindestlohns von 8.84 Euro pro Stunde, sind alle Gagen unter 7.500 Euro gesetzwidrig (siehe Berechnung Anlage 3).

Gleiche Gagen für Männer und Frauen

- Männer und Frauen erhalten die gleiche Gage.

Gleiche Gagen für Bühnen- und Kostümbildner*innen

- Kostümbildner*innen (meist weiblich) und Bühnenbildner*innen (meist männlich) erhalten die gleiche Gage. Bühnen- und Kostümbildner*innen haben adäquate Ausbildungen und produzieren adäquate Leistungen. (Siehe Leistungsbild Anlage 4)

Gagen unabhängig von der Regiegage

- Bühnen- und Kostümgagen sind unabhängig von der Höhe der Regiegage und messen sich an der Biografie der Bühnen- und Kostümbildner*innen, an der individuellen Seniorität.

Bühnen- und Kostümbildvergütung zu je 100%

- Übernimmt eine Künstler*in die Gesamtausstattung von Bühnen- und Kostümbild, so wird jeder Bereich zu 100% bezahlt, da auch die geforderte Leistung zu 100% erbracht wird. Bühnen- und Kostümbildner*innen erhalten eine Vergütung für die Nutzungsrechte am Urheberrecht. Bühnen- und Kostümbildner*innen sind Künstler und keine Dienstleister. Auch bei jeweils 100%er Bezahlung der Bühnenbildgage und der Kostümbildgage entstehen für das Theater Synergieeffekte (die Theater sparen Spesen für Fahrten und Unterkunft und der Künstler ist durch die doppelte Tätigkeit häufiger am Haus und steht den Werkstätten so mehr zur Verfügung auch für kurze Rückfragen).

Faire Gagenverteilung bei Angestellten und Selbständigen

- Tarifierhöhungen der Beschäftigten dürfen nicht durch Einsparung der Gagen von freischaffenden Künstlern finanziert werden.

Umsatzsteuerbefreiung

- Theater sind öffentliche Institutionen und als solche Umsatzsteuerbefreit (wie Schulen). Deshalb fordern wir eine Umsatzsteuerbefreiung für alle Künstler*innen nach § 4 Nr. 20aUstG. Eine solche Gesetzesänderung obliegt dem Gesetzgeber. Der Deutsche Bühnenverein kann sich aber für eine solche Neuregelung aussprechen.

Faire Gagenverhandlungen

- Gagen werden nicht im Team Regie, Bühne und Kostüm verhandelt, sondern ausschließlich direkt mit dem Haus. So wird verhindert, dass Mitglieder eines künstlerischen Teams gegeneinander ausgespielt werden.

Faire Auftragsvergabe

- Wir fordern ein Rotationsprinzip bei der Auftragsvergabe von Regie, Bühne und Kostüm.

Gagentransparenz

- Der Deutsche Bühnenverein veröffentlicht jährlich in seiner Theaterstatistik die Gagenhöhe der Häuser in Bezug auf Regie, Bühne, Kostüm und Lichtdesign unterschieden nach Bühnengröße und Aufwand.

FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Umfrage weist als ebenso großen Missstand die sich verschlechternden Arbeitsbedingungen auf. Dazu ein typischer Kommentar eines Umfrageteilnehmers: „Wichtig ist zu berücksichtigen, dass sich die Arbeitsbedingungen auch dadurch verschlechtern, weil sich die Produktionsbedingungen an den Häusern so sehr verschlechtern: die technischen Abteilungen (Bühnentechnik, Requisite, Beleuchtung, Video, Ton) sind oft personell unterbesetzt, die Bühnenproben werden mehr und mehr eingekürzt. Es werden mehr Premieren mit weniger Personal, Zeit und Geld gemacht.“

Daraus ergeben sich folgende Forderungen an die Theaterleitungen und den Deutschen Bühnenverein:

Produktionsvolumen

Die Verdichtung von Arbeit durch gesteigerte Schlagzahlen bei gleichen bis niedrigeren Etats ist ein Trend der letzten 15 Jahre. Die Folgen davon sind erhöhte Arbeitsbelastung und sinkende Qualität. Laut der Theaterstatistik des Deutschen Bühnenvereins ist das Produktionsvolumen von 2014 zu 2015 um 59% gestiegen. Es besteht dringender Handlungsbedarf:

Werkstätten erhalten

- Stellenzuwachs statt Stellenabbau. Die Personaldichte muss analog zur Produktionsdichte mitwachsen.
- Das handwerkliche Spezialistentum der Theater muss geschützt werden und erhalten bleiben.
- Die Theaterwerkstätten bilden hochqualifizierte Handwerker in zahlreichen Ausbildungsberufen aus. Durch weniger Personal und immer mehr Produktionen entscheiden sich Werkstätten notgedrungen gegen Auszubildende. Wir fordern Rahmenbedingungen in denen die Werkstätten

dieser überaus wichtigen gesellschaftlichen Aufgabe als Ausbilder nachkommen können. Ausbildungsplätze müssen erhalten werden!

- Wir sind gegen eine Privatisierung von Werkstätten.

Assistent*innen fördern

- Bühnen- und Kostümbildner*innen haben das Recht auf produktions- und bereichsbezogene Assistent*innen.
- Die Assistent*innen müssen qualifiziert sein.
- Theater sollen Assistenzplätze erhalten und auch Assistent*innen hin zum Beruf ausbilden.
- Wir schließen uns in dem Punkt Assistent*innen den Forderungen des ensemble-netzwerk an (siehe Anlage 5).

Ausstattungsleitungen erhalten und neuschaffen

- Jedes Haus stellt eine Ausstattungsleitung Bühnenbild und eine Ausstattungsleitung Kostümbild fest an. Gerade in diesem Bereich wurden in den letzten Jahren viele Stellen abgebaut. Ausstattungsleitungen bilden das Bindeglied zwischen Kunst und Gewerken und sind für einen guten Produktionsablauf sowie für die Assistent*innenbetreuung unersetzlich. Außerdem ist es wichtig, dass freischaffende Bühnen- und Kostümbildner*innen durch festangestellte Ausstattungsleitungen in den Häusern eine Interessenvertretung für ihre Berufsgruppe haben.

Fahrten und Übernachtungen

- Fahrkosten und Übernachtungen werden nach künstlerischem Bedarf erstattet.
- Fahrtkosten werden in Kilometerpauschale abgerechnet.
- Das Theater übernimmt die Kosten einer dem beruflichen Zweck angemessenen Unterbringung während der Vorbereitungs- und Probenzeit nach vorheriger Absprache mit dem Auftragnehmer.

Beruf und Familie

- Als staatlich bezuschusste Institutionen sind die Theater in der Verantwortung eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch angemessene Bezahlung und familienfreundliche Strukturen zu ermöglichen.
- Theaterwohnungen müssen familienfreundlich sein.
- Wir fordern Kinderbetreuungsmöglichkeit an Theatern.
- Wir empfehlen den probenfreien Samstag.
- Wir unterstützen die Forderungen des ensemble-netzwerk für am Theater festangestellte Künstler*innen (siehe Anlage 6).

Gleichstellung

- Wir fordern eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und bei der Besetzung von Gremien.

Altersvorsorge für Selbständige

- Eine angemessene Altersvorsorge durch die Einführung der Sockelgage für Bühnen- und Kostümbildner*innen.

KÜNSTLERISCHER ANSPRUCH AN DIE THEATER

Wir haben folgende Forderungen an die Theaterleitungen und den Deutschen Bühnenverein:

Risikobereitschaft bei Intendanzen

- Wir wünschen uns von Intendanz und Dramaturgie mehr Risikobereitschaft, mehr Bereitschaft zu Forschung und Experiment.
- Wir fordern eine Verschiebung weg von Fast-Food-Produktion und Akkordarbeit hin zu nachhaltigeren Produktionsweisen.
- Wir wünschen uns einen kontinuierlichen Austausch zwischen den Berufsverbänden und den Theaterverbänden.

Deutscher Bühnenverein

- Der Bund der Szenografen steht als beratendes Gremium dem Deutschen Bühnenverein für alle Entscheidungen, die in unserem Bereich getroffen werden, zur Verfügung.

Intendantenbesetzung

- Der Bund der Szenografen steht bei Findungskommissionen für Intendantenbesetzungen als beratendes Gremium zur Verfügung.

ANLAGEN

Anlage 1: Durchschnittseinkommen laut Umfrage

Durchschnittlich verdient ein Bühnen- und Kostümbildner 8.328 Euro brutto pro Produktion.

€ 8.328,00 x 3,8 =	(3,8 Produktionen im Jahr)
€ 31.646,40 : 1,5 =	(Faktor zum Umrechnen von Arbeitskosten von Festanstellung zur Freiberuflichkeit)
€ 21.097,60 : 1,07=	(solange noch Umsatzsteuerpflicht besteht)
€ 19.717,38 : 12	(Umrechnung vom Jahres- zum Monatsgehalt)
€ 1.643,12	Brutto Monatslohn

Anlage 2: Sockelgage

Grundlage für unsere Berechnung der Sockelgage sind die Tarifabschlüsse für Grundschullehrer (TVöD Entgelttabelle E 11). Diese Tabelle berücksichtigt Unterschiede der Bundesländer und die Arbeitserfahrung. Jeder kann in diesen Tabellen individuell das Brutto-Vergleichsgehalt eines Lehrers ausrechnen.

Beispiel 1 nach E 11, Stand 2014: **Thüringen**

€ 3.096,38 Brutto-Monatslohn ergibt ein Brutto-Jahresgehalt von
 € 37.156,56 x 1,5 = (Faktor zur Umrechnung von Arbeitskosten von Festanstellung
 zur Freiberuflichkeit)
 € 55.734,84 : 3,8 = (durchschnittliche Produktionszahl pro Jahr)
 € 14.667,06 x 1,07 (solange noch Umsatzsteuerpflicht besteht)
€ 15.693,76 BRUTTO-SOCKELGAGE pro Produktion ohne Nebenkosten

Beispiel 2 nach E 11, Stand 2014: **Bayern**

€ 4.222,49 Brutto-Monatslohn ergibt ein Brutto-Jahresgehalt von
 € 50.669,88 x 1,5 = (Faktor zur Umrechnung von Arbeitskosten von Festanstellung
 zur Freiberuflichkeit)
 € 76.004,82 : 3,8 = (durchschnittliche Produktionszahl pro Jahr)
 € 20.001,27 x 1,07 (solange noch Umsatzsteuerpflicht besteht)
€ 21.401,36 BRUTTO-SOCKELGAGE pro Produktion ohne Nebenkosten

Gehalt für Lehrer „Grundschullehrer“

(Stand: 01. April 2014, Lohnsteuerklasse I, ledig, keine Kinder; Beamte vor Abzug der Krankenkassen- und Pflegeversicherungsbeiträge)

Bundesland	Besoldungsgruppe A 12 / Entgeltgruppe E 11	
	Bruttogehalt	Nettogehalt
Baden-Württemberg	2.982,30	2.412,96
Berlin	3.221,45	2.567,62
Bayern	4.222,49	2.405,92
Brandenburg	3.077,11	2.474,71
Bremen	2.906,78	2.363,46
Hamburg	3.343,12	2.645,07
Hessen	3.242,67	2.581,19
Mecklenburg-Vorpommern	3.101,98	2.490,79
Niedersachsen	3.106,75	2.493,89
Nordrhein-Westfalen	3.084,42	2.479,38
Rheinland-Pfalz	2.979,09	2.410,89
Saarland	2.785,62	2.283,36
Sachsen	3.209,24	1.933,81
Sachsen-Anhalt	3.057,52	2.461,98
Schleswig-Holstein	3.113,73	2.498,41
Thüringen	3.096,38	2.487,22

Anlage 3: Gesetzlicher Mindestlohn

2.000 Stunden Jahresarbeitsleistung* x € 8,84 Mindeststundenlohn = €17.680,00

€17.680,00 x 1,5 = (Faktor zur Umrechnung von Arbeitskosten von Festanstellung zur Freiberuflichkeit)

€ 26.520,00 : 3,8 = (durchschnittliche Produktionszahl pro Jahr)

€ 6.978,95 x 1,07 (solange noch Umsatzsteuerpflicht besteht)

€ 7.467,47 gesetzliche Mindestgage, gerundet **€ 7.500,00**

*Die Jahresarbeitsleistung leitet sich aus verschiedenen Studien zum Vergleich der Arbeitszeiten von Angestellten und Selbstständigen ab. Z. B. der Wochenbericht 7/2015 vom DIW „Verdienen Selbstständige tatsächlich weniger als Angestellte?“

In den meisten Studien wird von einer Jahresarbeitsleistung von 2000 bis 2200 Stunden ausgegangen. Wir orientieren uns an dem unteren Wert.

Anlage 4: Leistungsphasen

4a.: Bühnenbild

Leistungsphase 1: Grundlagenermittlung (Stückvorlage, Raum, Organisationsstruktur, Regie und Team)	5%
Leistungsphase 2: Vorentwurf	15%
Leistungsphase 3: Entwurf (Modell, Technische Zeichnungen, Fotos)	15%
Leistungsphase 4: Bauprobe (Vor- und Nachbereitung, Präsentationsmaterial)	15%
Leistungsphase 5: Werkstattabgabe	15%
Leistungsphase 6: Werkstattbetreuung	15%
Leistungsphase 7: Probenbetreuung max. 10 Tage	10%
<u>Leistungsphase 8: Endproben (inklusive Supervision Licht) max. 5 Tage</u>	<u>10%</u>
Alle Phasen der Kernleistung bis zur Premiere	100%

Zusätzliche Leistungen: Probendekoration, Requisiten, sonstige Assistentendienste

Zusätzliche Leistungen: Änderungsanforderungen durchs Theater nach abgenommener Werkstattabgabe

Zusätzliche Leitung: Lichtdesignentwurf

Zusätzliche Leistungen: Weitere Probenbesuche über die Pauschale hinaus

Nach der Premiere

- Zusätzliche Leistung: Gastspiel 2% pro Tag
- Zusätzliche Leistung: Umbau in anderen Raum des Theaters 10%
- Zusätzliche Leistung: Verkauf an anderes Haus mit Supervision 100%
- Zusätzliche Leistung: Verkauf an anderes Haus ohne Supervision 60%
- Zusätzliche Leistungen: Co-Produktion: 33% der Gage, bei Vertragsabschluss

4b.: Kostümbild

Leistungsphase 1: Grundlagenermittlung	5%
Leistungsphase 2: Vorentwurf	10%
Leistungsphase 3: Entwurf	15%
Leistungsphase 5: Konzeptgespräch	5%
Leistungsphase 6: Werkstattabgabe	15%
Leistungsphase 7: Werkstattbetreuung (Anproben)	20%
Leistungsphase 8: Maskensupervision	5%
Leistungsphase 9: Probenbetreuung max. 15 Tage	15%
<u>Leistungsphase 10: Endproben max. 5 Tage</u>	<u>10%</u>
Alle Phasen der Kernleistung bis zur Premiere	100%

- Zusätzliche Leistungen: Probenkostüme, sonstige Assistentendienste
- Zusätzliche Leistung: Fundussuche für Originalkostüme, Einkäufe
- Zusätzliche Leistungen: Änderungsanforderungen durchs Theater nach abgenommener Werkstattabgabe

Nach der Premiere

- Zusätzliche Leistung: Umbesetzung 2% pro Kostüm
- Zusätzliche Leistung: Gastspiel 2% pro Tag
- Zusätzliche Leistung: Verkauf an anderes Haus mit Supervision 100%
- Zusätzliche Leistung: Verkauf an anderes Haus ohne Supervision 60%
- Zusätzliche Leistungen: Co-Produktion: 33% der Gage, bei Vertragsabschluss

4c.: Abrechnung

Die Aufschlüsselung der Leistungsphasen zeigt auf welche Tätigkeiten zum Beruf der Bühnen- oder Kostümbildner*Innen gehören und wieviel Prozent des gesamten Aufwandes dieser Arbeitsabschnitt einnimmt.

Durch Stellenstreichungen und überlastete Werkstätten werden plötzlich immer mehr Aufgaben zum Problem der Bühnen- oder Kostümbildner*innen. Weil es keinen Lichtdesigner gibt oder weil die Kostümassistentin vier Produktionen gleichzeitig betreuen muss, werden diese Tätigkeitsbereiche wie selbstverständlich der Bühnen- oder Kostümbildner*in zugeordnet, ohne dass diese Tätigkeiten entlohnt werden. Bei real sinkenden Gagen, soll immer mehr von uns geleistet werden.

- Tätigkeiten, die über unsere Kernleistung hinausgehen, müssen entlohnt werden.
- Wir fordern ein Bewusstsein unserer Verhandlungspartner für unsere Arbeitsabläufe. Die Leistungsphasen dienen allen Beteiligten als Sicherheit des Arbeitsstandes. Zeitpläne lassen sich so ideal verfolgen.
- Die Aufschlüsselung der Leistungsphasen zeigt, warum wir nicht mit der Auszahlung der gesamten Gage zur Premiere einverstanden sein können. Wir fordern ein Viertel der Gage zum Vertragsabschluss, ein Viertel der Gage zur Bauprobe / der Kostümabgabe, ein Viertel der Gage zum Probenbeginn und ein Viertel der Gage zur Premiere.

Anlage 5: Forderungen des ensemble-netzwerk zu Assistenten

- Bei Assistenten sind Vor- und Nachbereitungsarbeiten in vollem Umfang auf die Wochenarbeitszeit anzurechnen.
- Überstunden werden durch Freizeit ausgeglichen. Die Ausgleichsfreizeit ist grundsätzlich in ganzen freien Tagen zu gewähren; diese sollen, wenn möglich, zusammenhängend gewährt werden.
- Überstunden, die nicht innerhalb von drei Monaten durch Freizeit ausgeglichen werden, werden bezahlt. Dabei wird der Stundenlohn, der sich aus Monatsgage und Regelarbeitszeit ergibt, berücksichtigt.
- Nicht ausgeglichene Überstunden werden im Fall einer Nichtverlängerung zum Spielzeitende ausbezahlt.
- Nach einer Premiere haben Darsteller und Assistenten Anspruch auf 5 probenfreie Tage.

Anlage 6: Forderungen des ensemble-netzwerk zu Familienfreundlichkeit

- Es wird angestrebt, jungen alleinstehenden Künstlerinnen im ersten Jahr nach Geburt eines Kindes ein Jahr bezahlte Baby-Zeit zu finanzieren, die sich nach dem Gehalt der Mutter richtet.
- Junge Mütter mit Kind genießen generell einen Kündigungsschutz von 3 Jahren. In diesem Zeitraum können sie bis zu drei Jahren unbezahlte Baby-Zeit in Anspruch nehmen und sind anschließend ein Jahr von Nichtverlängerungen ausgenommen. Ihre Wiedereingliederung wird aktiv von der Theaterleitung unterstützt.

WIR SIND 900

Es geschah in einer Debatte um die Herausforderungen unserer Berufsgruppe, als jemand plötzlich rief: »Aber wir sind doch nur 900!« Wieviele Bühnen- und Kostümbilder*innen es tatsächlich in Deutschland gibt, wissen wir gar nicht so genau. Vielleicht ein paar mehr, vielleicht ein paar weniger. Aber wir bleiben eine sehr kleine Gruppe mit großen Aufgaben und vielen Themen. Doch mit guten Ideen und einer starken Gemeinschaft können wir alles erreichen.

S
Bund der
Szenografen

#wirsind900 szenografen.de

November 2016

Bund der Szenografen e.V.

Theaterhaus Mitte

Wallstraße 32, Haus C

10179 Berlin

kontakt@szenografen-bund.de



Gesellschaft der Theaterkostümschaffenden

Monika Gora

Adolph-von-Groß-Straße 20

95445 Bayreuth

info@gtkos.net



Kostümforum

Andrea Riedel

Ebersstraße 18

10827 Berlin

mail@kostuemforum.de

Fragenkatalog

Die Interviews basieren auf einem Grundstock an gemeinsamen Fragen und spezifischen Fragen je nach Gesprächspartner (Kostümbildner*innen, Regisseur*innen, Kostümleiter*innen, Intendant*innen, Professor*innen).

Die Fragen wurden hier zusammengefasst; die Reihenfolge ist nicht die gleiche wie bei den Interviews. Die Liste der Fragen wurde während der Forschungsarbeit erweitert. Daher wurden nicht alle Personen mit der Gesamtheit der Fragen konfrontiert.

In Blau sind die Erklärungen für in Frankreich arbeitende Personen zu den Arbeitsbedingungen in Deutschland dargestellt.

Gemeinsame Fragen an Kostümbildner*innen, Regisseur*innen, Kostümleiter*innen, Intendant*innen

Stellenwert

Wie empfinden Sie die Arbeit von Kostümbildner? Als Dienstleistung, Kunst, Handwerk? ?

Kennen die Arbeit von Frau Katharina Kromminga zum Stellenwert des Berufs Kostümbildner*in?

Arbeitsstatus/ Anstellung/ Solo-Selbständigkeit

Was sind ihren Meinung nach, die Vor- und Nachteile von angestellten und freischaffenden Kostümbildner*innen?

Feste Stellen für Ausstattungsleiter*in sind sehr selten? Wissen Sie warum? Und was halten Sie davon?

Aufgaben-Bereiche und Verteilung

Fragen an Kostümbildner*innen, die in Frankreich tätig sind:

Was sind Ihre genauen Aufgaben und Arbeitsschritte als Kostümbildner/in?

Sind Sie für die Aushandlung des Produktionsbudgets zuständig?

Fragen an Kostümbildner*innen, die in Deutschland tätig sind:

Einige Kostümbildner haben in Interviews darauf hingewiesen, dass sie neben ihrer künstlerischen Arbeit immer mehr Aufgaben übernehmen müssen, wofür sie aber keine extra Vergütung bekommen (Einkauf, Bestellungen, Buchhaltung, sich um die Probekostüme kümmern, Kostümlisten schreiben). Eine der Ursachen dafür ist, dass es immer weniger Assistentenstellen gibt oder dass die Anzahl der Produktionen in den Theatern bei gleicher Anzahl von Assistenten steigt.

Welche Erfahrungen haben Sie diesbezüglich gemacht? Was sind Ihrer Meinung nach die Arbeitsaufgaben eines*r Kostümbildners*in?

Formulierung an Intendant*innen:

Kennen Sie dieses Problem in Ihrem Haus? Wird die Aufgabeverteilung in Ihrem Theater genau geregelt?

Honorare

*Studien zeigen, dass Kostümbildner*innen weitaus weniger verdienen als Bühnenbildner*innen. In der Oper wird oft eine sogenannte «klassische» Verteilung beschrieben: Die Honorare der Bühnenbildner*innen sind etwa 30 % höher als die der Kostümbildner*innen, Regisseure verdienen im Vergleich zu Kostümbildnern*innen oft das Doppelte.*

Woher kommen diese Unterschiede Ihrer Meinung nach? Halten Sie sie für gerechtfertigt?

Reformen vom Bund der Szenografen

Der Verband von Kostüm- und Bühnenbildner*innen, der Bund der Szenografen hat einen Reformpaket mit Vorschlägen verfasst. (siehe die Auflistung unten)

Welche Maßnahme sind Ihrer Meinung nach relevant/wichtig? Und warum?

Welche halten Sie für nicht realisierbar?

*Der Bund der Szenografen engagiert sich seit den 2000er Jahren für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Szenografen in den darstellenden Künsten (Kostümbildner*innen, Bühnenbildner*innen, Lichtdesigner*innen...). Er schlägt folgenden Reformen vor.*

Welche Maßnahmen betreffen Ihrer Meinung nach auch die Kostümbildner/innen in Frankreich? Welche sind ihnen völlig fremd?

- Die Einführung einer gesetzlichen Sockelgage für Bühnen- und Kostümbildner*innen, die sich an den Tarifen des öffentlichen Dienstes im Bereich der Grundschullehrer orientiert.
- keine Gagen unter Mindestlohn: keine Gagen unter 7500 Euro
- Mittelwert bei 15 000 Euro pro Produktion
- gleiche Gagen für Männer und Frauen
- gleiche Gagen für Bühnen- und Kostümbildner*innen
- Bühnen- und Kostümbildvergütung zu je 100%
- Gagen unabhängig von der Regiegage
- Gagentransparenz: jährlich Veröffentlichung der Gagenhöhe der Häuser in der Theaterstatistik des Deutschen Bühnenvereins
- Assistent*innen fördern
- Ausstattungsleitungen erhalten und neuschaffen
- Fahrten und Übernachtungen in voller Höhe übernehmen
- Beruf und Familie (familienfreundliche Theaterwohnungen, Kinderbetreuungsmöglichkeit an Theatern, probenfreien Samstag, festangestellte Künstler*innen)
- Gage verteilt auf Leistungsphasen (Vertragsunterzeichnung, Abgabe von Modellen, Beginn der Proben, Premiere...).
- Umsatzsteuerbefreiung
- Rotationsprinzip bei der Auftragsvergabe von Regie, Bühne und Kostüm.
- Werkstätten erhalten
- Produktionsvolumen reduzieren

Perspektive

Wie stellen Sie sich die Zukunft für die darstellende Künste und für Kostüm- und Bühnenbilder*innen in den nächsten Jahren vor?

Spezifische Fragen an Kostümbildner*innen

Ihr Werdegang und Tätigkeitsbereich

Wie sind Sie zu dem Beruf Kostümbildner*in gekommen? Über welche Ausbildung/Studium?

Für welchen Bereich/Sparte arbeiten Sie? Darstellende Künste (Oper, Schauspiel, tanz, Musical) , Film. Mode ?

Seit viele Jahren sind Sie Kostümbildner*in?

Fertigen Sie die Kostüme auch an ?

Sind Sie auch Bühnenbildner*in?

Kompetenzen, Ausbildung, Assistenzen

Welche Fähigkeiten sind Ihrer Meinung nach über die künstlerischen Fähigkeiten hinaus erforderlich, um den Beruf auszuüben?

Halten Sie die Ausbildung für angemessen? Welche Mängel gibt es?

In Deutschland lernen die Studierenden die konkreten Aspekte des Berufs häufig dadurch kennen, dass sie mehrere Jahre als Produktionsassistenten/-beauftragte arbeiten.

Haben Sie als Assistent/in gearbeitet?

Haben Sie schon an Weiterbildungskurse teilgenommen?

Stellenwert des Berufs im öffentlichen Raum

Wie wird Ihr Beruf von Ihren künstlerischen Teams oder einem breiteren Publikum wahrgenommen?

Legen Sie Wert darauf, dass Ihre Arbeit in der Presse (Kritiken von Aufführungen, Fachartikel) oder in der Kommunikation rund um die Aufführung (Programmheft, Plakat) präsent ist?

Erscheint Ihnen Ihre Arbeit ausreichend repräsentiert/berücksichtigt?

Gehalt/ Honorar und Arbeitsbedingungen

Wie lernen Sie die künstlerischen Teams kennen? (Spontanbewerbung, Antwort auf Anzeigen, Empfehlung, Mundpropaganda)

Mit wie vielen Regisseure*innen arbeiten Sie regelmäßig?

Bei wie vielen Produktionen arbeiten Sie jährlich ?

Sind Sie als Angestellte oder Solo-Selbständige ?

Wie verhandeln Sie Ihre Gagen? Welche Kriterien werden in der Verhandlung Ihrer Meinung nach berücksichtigt? (Tarifempfehlungen, Stückgröße, Anwesenheit, Arbeitsaufwand, Erfahrung, Ihr Marktwert, Sparte...)

Gibt es große Unterschiede bei den Gehältern in den verschiedenen Bereichen/Sparten der darstellenden Künste?

Wo liegt Ihr Gehalt im Vergleich zu den anderen Mitgliedern des künstlerischen Teams (Regie, Licht, Bühnenbild ...)?

Wo liegt Ihr Gehalt im Vergleich zum Durchschnittsgehalt in Ihrem Land?

Welche Erfahrung haben Sie mit Urheberrechte/Nutzungsrechte?

Haben Sie eine Entwicklung der Gagen (Honorare und Tantieme) in den letzten Jahren beobachtet ?

Wie groß sind Ihre Kostümbudgets (Materialien und/oder Schneidergehälter)?

Arbeiten Sie gleichzeitig an mehreren Projekten?

Wie lange arbeiten Sie insgesamt an einem Projekt?

Wie lange sind Sie während der Kreation in der Kompanie oder in dem Theater anwesend?

Leben Sie von Ihrer kreativen Tätigkeit oder müssen Sie nebenbei noch einen anderen Beruf ausüben? Oder müssen Sie von einem Ehepartner/Ihrer Familie unterstützt werden?

Mobilität, Arbeit und privat- und Familienleben

Wie oft /wie lange sind Sie im Jahr für Ihre Arbeit unterwegs?

Wie finden Sie eine Balance zwischen Arbeit und privates/ Familienleben?

Konkurrenz zwischen Kostümbildner*innen und Bühnenbildner*innen

*Aus meinen Interviews stellt sich heraus, dass Kostümbildner*innen in Deutschland ihren Kollegen gegenüber, die Kostüm-und Bühnenbild übernehmen, benachteiligt sind.*

Es gibt dafür drei Gründe:

- die Gagen von Kostümbildner*innen sind viel niedriger als die von Bühnenbildner*innen.*
- Kostümbildner*innen müssen mehr vor Ort sein als Bühnenbildner*innen (Detailfülle von Kostümen, viele Kostümanproben, Anpassung des Kostümbildes an den Regie-und Spielentwicklungen). Kostümbildner*innen können wenig an verschiedenen Produktionen parallel arbeiten.*
- viele Häuser beantragen lieber eine Person für die komplette Ausstattung, als Kostümbild und Bühnenbild zu trennen.*

Was sind Ihre Erfahrungen und Meinung zu diesem Thema?

Sozialabsicherung: Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherungen

Sind Sie für die Sozialabsicherung ihres Berufs zufrieden?

Arbeit im Ausland

Welche Unterschiede haben Sie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und den Status von Kostümbildnern im Ausland beobachtet?

Corona Pandemie

Hat die Corona-Krise Ihre Arbeit beeinflusst?

Fragen, die nur an Deutsche gestellt wurden :

Was halten Sie von Förderprogrammen für unabhängige Künstler.

Netzwerk, Verbände und Debatte

Sind Sie Mitglied in einem Verband, Netzwerk, Gewerkschaft ?

Wie tauschen Sie sich mit anderen Kostüm-und Bühnenbildner*innen aus und über welche Themen ?

Welche Themen werden derzeit ausgetauscht oder diskutiert?

Spezifische Fragen an Personen, die in Deutschland und Österreich eine feste Stelle als Ausstattungsleiter*in hatten

Was waren Ihre Arbeitsaufgaben?

Wie haben Sie die Zeit in einer Festanstellung erlebt?

Was waren die Arbeitsaufgaben der Gast-Szenografen? den Assistenten?

Hatten Sie einen Einfluss auf die Auswahl von eingeladenen Ausstatter*innen ?

Spezifische Fragen an Kostümdirektor*innen

Welchen Hintergrund haben Sie? Haben Sie als Gewandmeister*in, Kostümbildner*in oder Assistent*in gearbeitet?

Sind Sie neben Ihrer Tätigkeit als Kostümdirektor*in auch für Kostümbildaufträge zuständig? Wie oft? Werden Sie dafür zusätzlich bezahlt?

Haben Sie bereits in Häusern gearbeitet, in denen Szenografen*innen fest angestellt sind?

Kommunizieren Sie mit Kostümbildner*innen über ihre Arbeitsbedingungen und die Aufgabenverteilung in der Werkstatt?

Haben Sie Kostümbildner*innen aus anderen Ländern kennengelernt, die an eine andere Arbeitsteilung gewöhnt sind?

*In den Verträgen sind die Kostümbildner*innen lediglich dazu verpflichtet, Entwürfe zu liefern und bei den Generalproben anwesend zu sein. Die Realität vor Ort sieht anders aus, Kostümbildner*innen begleiten oft die Produktion.*

Was können Sie zu diesem Thema sagen?

Haben Sie eine Entwicklung des Berufs beobachtet ?

Wie hat sich die Präsenz von Kostümbildner*innen in «Ihrem» Haus entwickelt? Was ist für Sie das optimale Engagement in Form von Arbeitszeit?

Haben sich Kostümbildner*innen bereits vor den Vertragsverhandlungen mit Ihnen in Verbindung gesetzt, um sich über die Arbeitsbedingungen in der Werkstatt zu informieren und mit Ihnen ihren Zeitaufwand abzuschätzen?

*Kostümbildner*innen stehen im Wettbewerb mit Szenografen*innen die beide Bühne und Kostümbilder entwerfen.*

Welche Erfahrungen haben Sie diesbezüglich gemacht?

Erwarten Sie, dass eine Person ausschließlich für die Gestaltung von Kostümen zuständig ist?

Wird Ihre Meinung zur Auswahl der eingeladenen Kostümbildner*innen eingeholt? Geben Sie Ihre Meinung dazu ab?

Wissen Sie, nach welchen Kriterien die Honorare gestaltet werden?

Kennen Sie die an «Ihrem» Theater praktizierten Honorare für Kostümbildner*innen? Haben Sie eine Entwicklung beobachtet?

Werden Sie von Theaterintendant*innen gebeten, die für eine Aufführung erforderliche Arbeitszeit zu schätzen?

Spezifische Fragen an Intendant*innen im deutschsprachigen Raum

Stellenwert und Sichtbarkeit des Berufs Kostümbildner*in

Wie wichtig sind die ästhetischen und konzeptionellen Entscheidungen der Szenografen*innen für den Erfolg einer Aufführung?

Wie viel kommuniziert ihr Haus über die Ausstattung von Stücken? (bei Matinees, Interviews, Benennung auf Plakate und Trailers, Benennung in der Presse)

Wie wichtig ist Ihrer Meinung nach die Erwähnung der Arbeit von Kostüm- und Bühnenbildner*innen in der Presse oder die Benennung unter Szenenbilder?

Wie genau kennen Sie die Arbeitsbedingungen bei Kostüm-und Bühnenbildner*innen? Haben Sie darüber schon Studien gelesen?

Sie haben in verschiedene Länder gearbeitet. Sind Ihnen Unterschiede aufgefallen, die Kostümbildner*innen in diesen unterschiedlichen Länder betreffen?

Aufträge und Honorare

Werden Ausstatter*innen in ihrem Haus eigenständig oder immer abhängig von den Regisseure gebucht?

Gibt die Kostümabteilung ihre Meinung zu den eingeladenen Kostümbildner*innen ab?

Wie werden Gagen von Kostümbildner*innen ausgemacht? Welche Kriterien werden berücksichtigt? (Stückgröße, Anwesenheit, Arbeitsaufwand, Ruhm)

Haben Sie eine Entwicklung der Gagen in den letzten Jahren für Kostüm- und Bühnenbildner *innen beobachtet ?

Frage, die mündlich gestellt wurde :

Wie könnte man Ihrer Meinung nach die Honorare von Kostümbildnern aufwerten?

Corona

Welchen Einfluss hat die Pandemie auf die Zusammenarbeit mit den eingeladenen Kostüm-und Bühnenbildner*innen?

Fragen an Professor*innen und Lehrbeauftragte

Welche Themen sind Ihrer Meinung nach für die Karriere von Kostümbildner*innen wichtig?

Welche Maßnahmen halten Sie für denkbar, um die Ausbildung von Studierenden und Künstler*innen zu verbessern?

Kostümbildner müssen als Solo-selbstständige Verwaltungsaufgaben erfüllen, wie z. B. die Buchhaltung, die Steuererklärung usw. Sie sind auch mit rechtlichen Fragen konfrontiert.

Wie kann man die Studierenden am besten in diesen Themenbereichen ausbilden?

Sind Sie der Meinung, dass Management und administrative Fähigkeiten Teil des Unterrichts sein sollten? Oder ist das zu früh und zu zeitaufwendig?

Studien zeigen, dass Kostümbildner zu niedrige Honorare erhalten.

Sprechen Sie das Thema Vergütung mit den Schülern an? Wie werden sie auf Gagenverhandlungen vorbereitet?

Haben Sie Anmerkungen zu anderen Themenbereichen, die ich nicht genannt habe?

Zusatzfragen an Lehrbeauftragte/r

Bei wem unterrichten Sie? Wer beauftragt Sie?

Welche Themen sprechen Sie an? Welche Formen nimmt der Austausch an?

Haben Sie während der Workshops unerwartete Bedürfnisse festgestellt?

Welche Themen halten die Teilnehmenden derzeit für wichtig? Welche sind für sie weniger interessant?

Bewerten Sie die Wirkung Ihrer Intervention und wie? Bleiben Sie danach mit den Teilnehmern in Kontakt? (weitere Workshops, Beratung...

Fragen an Regisseur*innen

Ihr Werdegang und Tätigkeitsbereiche

Welchen Hintergrund und welche Ausbildung haben Sie?

In welchen Bereichen/Sparten arbeiten Sie? (Oper, Theater, Musicals...)

Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie als Regisseur/in? Als Assistentin oder Assistent?

Wie erhalten Sie Aufträge?

Wie setzt sich das künstlerische Team zusammen?

Werden Ihnen Bühnenbildner vorgeschrieben oder vorgeschlagen? Suchen Sie diese selbst? Mit wie vielen Kostümbildnern arbeiten Sie regelmäßig zusammen?

Arbeiten Sie gleichberechtigt mit den Bühnenbildnern zusammen? Empfinden Sie eine Hierarchie? Was bedeuten diese Begriffe für Sie?

*Intendant*innen beschreiben Regisseur*innen als die «künstlerische Leiter*innen» einer Produktion.*

Finden Sie das gerechtfertigt? Welche Verantwortung tragen Sie als Regisseur*innen?

Kostümbild

Wie entsteht ein Kostümbild bei Ihren Arbeiten? Welchen Einfluss haben Sie darauf?

Welche Aufgaben gehören Ihrer Meinung nach dem Beruf von Kostümbildner*innen?

Honorare/Gagen

Wie verhandeln Sie Ihr Honorar?

Welche Kriterien werden bei der Verhandlung berücksichtigt? (Größe des Werks, Präsenz, Engagement, Erfahrung, Ruf...)

Haben Sie in den letzten Jahren eine Entwicklung der Honorare beobachtet?

Halten Sie Ihr Honorar für angemessen?

Kennen Sie die Honorare Ihrer Künstlerkollegen? Kommunizieren Sie über dieses Thema?

Haben Sie einen Einfluss auf die Honorare der anderen Teammitglieder?

Zu den folgenden Themen wurden die gleichen Fragen gestellt wie den Kostümbildnern:

- Einkommensunterschiede in künstlerischen Teams,

- die soziale Absicherung von Künstler*innen,
- Kommunikation zwischen den Kolleg*innen,
- Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder Berufsverbänden,
- die vom BdS vorgeschlagenen Reformen,
- der Einfluss der Pandemie auf ihre Arbeit,
- die eingerichteten Unterstützungsmaßnahmen,
- die Perspektiven für die darstellenden Künste.