

# STUDY

Nr. 319 · Mai 2016

## FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN IN DEN DARSTELLENDEN KÜNSTEN UND DER MUSIK?!

Eine Untersuchung zu Arbeitsbedingungen, Missständen sowie Vorschlägen,  
die zu besseren Arbeitsbedingungen beitragen können

Maximilian Norz

Dieser Band erscheint als 319. Band der Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung.

Die Reihe Study führt mit fortlaufender Zählung die Buchreihe „edition Hans-Böckler-Stiftung“ in elektronischer Form weiter.

# STUDY

---

Nr. 319 · Mai 2016

## FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN IN DEN DARSTELLENDEN KÜNSTEN UND DER MUSIK?!

Eine Untersuchung zu Arbeitsbedingungen, Missständen sowie Vorschlägen,  
die zu besseren Arbeitsbedingungen beitragen können

Maximilian Norz

---

**Maximilian Norz:** Künstler und ehemaliger Politikberater am Global Public Policy Institute in Berlin; derzeit Masterstudium an der Harvard Kennedy School.

Die Studie „Faire Arbeitsbedingungen in den Darstellenden Künsten und der Musik?!“ ist entstanden in Zusammenarbeit mit:



Kulturpolitische Gesellschaft e.V.



**Kontakt:**

Dr. Manuela Maschke  
Hans-Böckler-Stiftung  
[Manuela-Maschke@boeckler.de](mailto:Manuela-Maschke@boeckler.de)

© Copyright 2016 by Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf  
[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

ISBN: 978-3-86593-226-6

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Nils Werner  
Satz: DOPPELPUNKT, Stuttgart

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

# INHALT

---

<b>Vorwort</b>	<b>7</b>
<b>1. Einleitung</b>	<b>10</b>
1.1 Inhalt und Methodik der Untersuchung	10
1.2 Missstände in den Arbeitsbedingungen von Künstlern (Kapitel 2)	11
1.3 Akteursgruppen mit Einfluss auf die Arbeitsbedingungen (Kapitel 3)	13
1.4 Instrumente zur Milderung der Missstände in den Arbeitsbedingungen von Künstlern (Kapitel 4)	15
<b>2. Missstände in den Arbeitsbedingungen</b>	<b>17</b>
2.1 Faire und tatsächliche Arbeitsbedingungen	17
2.2 Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler	19
2.3 Missstände in den Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Künstlergruppen	32
<b>3. Akteursgruppen mit Einfluss auf die Arbeitsbedingungen</b>	<b>43</b>
3.1 Akteursgruppen und ihre spezifischen Einflussmöglichkeiten	43
3.2 Einflusspotenzial der Akteursgruppen	53
<b>4. Maßnahmen zur Milderung der Missstände in den Arbeitsbedingungen</b>	<b>61</b>
4.1 Selbstverpflichtung	61
4.2 Alternativen zur Selbstverpflichtung	79

<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>87</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>89</b>
<b>Literatur- und Internetverzeichnis</b>	<b>92</b>
<b>Anhang 1: Experteninterviews</b>	<b>93</b>
<b>Anhang 2: Umfrage</b>	<b>94</b>
<b>Anhang 3: Umfragedaten zu den Missständen</b>	<b>99</b>
<b>Anhang 4: Umfragedaten zu den Akteursgruppen</b>	<b>104</b>
<b>Anhang 5: Umfragedaten zur Selbstverpflichtung und ihre Alternativen</b>	<b>109</b>

## VORWORT

---

Im Februar 2014 fand in der Evangelischen Akademie Loccum das jährliche kulturpolitische Kolloquium der Kulturpolitischen Gesellschaft zum Thema „Kreatives Prekariat“ statt. Kein neues Thema. Denn bereits seit jeher bietet die finanzielle und soziale Lage der Künstler von Zeit zu Zeit Anlass, sich mit ihr zu beschäftigen – sei es seitens der Kulturpolitik, aber auch seitens der Kunst selbst: Man denke nur an Carl Spitzwegs Gemälde „Der arme Poet“. Selbstverwirklichung, eine gewisse auratische Exklusivität und oft auch Selbstausbeutung bilden damit sehr lange Stränge des allgemeinen Künstlerbildes. Sie tragen zu einer bestimmten Erwartungshaltung aller Beteiligten bei, die Veränderungen nicht leichter machen.

Zu den Teilnehmern der Loccumer Tagung gehörten aber nicht nur Kulturpolitiker, sondern auch Vertreter einer damals noch sehr neuen Bewegung: art but fair. Die Nachricht über die schlechten Entlohnungsbedingungen einer Musical-Darstellerin löste bei Facebook eine Welle der Empörung aus und verwandelte sich in eine Bewegung, die in Deutschland, Österreich und der Schweiz faire Bezahlung für Künstlerinnen und Künstler forderte. Dadurch wurde sichtbar: Es handelt sich mitnichten um Einzelfälle, sondern vielmehr um ein systemisches Problem. Die soziale Frage der Kultur – da war sie wieder. Wiederholt adressiert sie eine Kulturpolitik, die ihre Aufmerksamkeit allzu gerne nur auf Institutionen und Fragen der Vermittlung von Inhalten lenkt. Die Künstler als Akteure und letztlich Basis unseres kulturellen Gemeinwesens kommen oft in dieser Rechnung nicht vor.

Vielleicht reicht es aber nicht, sich bei der Suche nach einer Erklärung alleine auf das Künstlerbild zu beziehen. Sicher, das „Kreativitätsdispositiv“ (Andreas Reckwitz) der heutigen Zeit begünstigt ausbeuterische Tendenzen. Nicht unterschlagen werden darf aber die Tatsache, dass auch die Entlohnungen anderer Berufsgruppen unter Druck geraten: Eine globale Weltwirtschaft, Wettbewerbsfähigkeit, der Zwang zu immer stärkerer Effizienz und die Möglichkeiten durch Outsourcing schaffen wachsende Mengen sogenannter „freier“ Arbeitnehmer – auch in Kunst und Kultur. Wer „frei“ arbeitet, muss sich auf dem Markt behaupten; wer in diesem Wettbewerb günstige Preise anbieten kann, verschafft sich einen Vorteil, der die Chancen auf Aufträge erhöht. Wenn dieses Prinzip zur kollektiven Regel wird, kann eine Spirale in Gang kommen, die darauf abzielt, die existenten Preise immer noch weiter zu unterbieten.

Gerade dieser Kontext eröffnet die Möglichkeit weit über die Kultur hinausgehender Allianzen, um diese Herausforderung zu thematisieren und gemeinsam an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu arbeiten. Schlechte Entlohnung, geringe Planungssicherheit und möglicherweise Altersarmut sind nur drei Nebenwirkungen, auf die (nicht nur) die Kulturpolitik ihr Augenmerk richten sollte. Denn sie belasten die Gesellschaft als Ganzes. Und noch eine andere Frage, die nur zu gerne umgangen wird, kommt damit unweigerlich auf den Tisch: Was sind uns Kunst und Kultur in der Gesellschaft eigentlich wert? Die Debatte darüber ist nicht nur aus finanziellen Gründen erforderlich und geht weit darüber hinaus. Hier ist die Kulturpolitik stärker gefordert, Stellung zu beziehen.

Stellung beziehen, wenn es um soziale Verhältnisse und gute Arbeit geht, das ist das Kerngeschäft von Gewerkschaften. Es ist interessant, warum und zu welchem Zeitpunkt die Initiative „art but fair“ den Kontakt zur gewerkschaftlichen Hans-Böckler-Stiftung suchte. Nachdem der erste Schwung virtueller Dynamik der Facebook-Bürgerinitiative nachließ, folgten die Mühen der Ebene: Die Bewegung sollte verstetigt und stabilisiert werden. Zurecht nahmen die Initiatoren an, dass ihre Bitte um eine solche Unterstützung im gewerkschaftlichen Umfeld auf offene Ohren stoßen würde. Es ist schon lange das gewerkschaftliche Anliegen, Prekarität und schlechte soziale Arbeitsbedingungen im Bereich von Kunst und Kultur zu überwinden; bisher allerdings mit mäßigem Erfolg. Wir wissen: Gewerkschaftliche Organisation gedeiht besser, wenn organisatorische Rahmenbedingungen stabil sind. Mit dem Rückzug der öffentlichen Hand aus der Finanzierung des Kulturbetriebs ist die Lage unsicherer geworden. Gleichzeitig sind wir alle als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Konsumenten von Kunst und Kultur. Meist machen wir uns dabei keine Gedanken, unter welchen sozialen Bedingungen die hervorragenden Leistungen entstehen, die wir gerne genießen. Diese beiden Punkte hatten die Hans-Böckler-Stiftung bewogen, das Anliegen von art but fair zu unterstützen. Der Zugang der Initiative sollte genutzt werden, die subjektiv empfundene soziale Lage von musizierenden und darstellenden Bühnenkünstlern empirisch neu zu vermessen. Auf dieser Basis könnte auch gewerkschaftliches Handeln mit neuen Bündnispartnern überdacht und einjustiert werden.

Mit der Studie laden die Kulturpolitische Gesellschaft gemeinsam mit den Machern von art but fair und der Hans-Böckler-Stiftung zu einer solchen Debatte ein: Soziale Absicherung und gute Arbeit für Kulturschaffende und hervorragende Auftritte sowie die Entfaltung von individuellem künstlerischen Talent und Kreativität stehen nicht im Widerspruch zueinander, wie

oft behauptet wird. Im Gegenteil, sie verstärken sich gegenseitig, und das zum Wohle aller. Dieser „Wert“ für die Gesellschaft hat freilich seinen Preis. Und genau diese Erkenntnis rückt die Studie für alle Beteiligten ins richtige Licht: Guter Wille allein reicht nicht, es müssen auch die organisatorischen Voraussetzungen entstehen, bessere und gedeihliche Bedingungen durchzusetzen und zu gestalten.

Faire Arbeits- und Rahmenbedingungen in Kunst und Kultur gehören zu den Kernaufgaben der Kulturpolitik. Dabei mögen die im Rahmen der vorliegenden Studie erhobenen empirischen Daten einen wichtigen Anhaltspunkt liefern. Repräsentativ sind sie sicher nicht (alleine schon, weil sie auf die Bereiche Musik und Darstellende Künste beschränkt bleiben), gleichwohl sind sie aber sehr aussagekräftig. Und vielleicht bilden sie damit eine Basis dafür, nicht nur über finanzielle Bedingungen zu sprechen, sondern auch über die Bedeutung, die Kunst- und Kulturschaffende in dieser Gesellschaft einnehmen. Denn letztlich geht es um die Frage: Wie wollen wir leben? Zur Beantwortung sind alle Teile der Gesellschaft aufgerufen.

Danke an Maximilian Norz für die Projektumsetzung und das Verfassen der Studie. Danke an Katharina Kucher für wichtige Recherchebeiträge. Danke auch an diejenigen, die dem Autor beratend zur Seite standen: Heinrich Bleicher-Nagelsmann, Sören Fenner, Marc Grandmontagne, Teresa Jakob, Norbert Kluge, Manuela Maschke, Andreas Masopust, Daniel Ris, Johannes Maria Schatz, Oliver Scheytt, Norbert Sievers und Nils Werner.

Düsseldorf, im Mai 2016

Dr. Norbert Kluge,  
Abteilungsleitung Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung

Marc Grandmontagne,  
Geschäftsführer der Kulturpolitischen Gesellschaft

# 1. EINLEITUNG

---

Unter dem Motto „art but fair“ fanden sich im Frühjahr 2013 zahlreiche Künstlerinnen und Künstler auf Facebook zusammen, um die Missstände in ihren Arbeitsbedingungen offenzulegen und zu fordern: Kunst ja, aber bitte zu fairen Konditionen! Den zwei art but fair-Facebook-Gruppen<sup>1</sup> folgte im Herbst 2013 die Gründung von art but fair-Vereinen in Deutschland, Österreich und der Schweiz, die sich seitdem für faire Arbeitsbedingungen in der Kulturbranche einsetzen, insbesondere in den Bereichen Musik und Darstellende Kunst.<sup>2</sup>

Das Offenlegen schlechter Arbeitsbedingungen und das Einfordern fairer Arbeitsbedingungen sind keine neuen Phänomene in der Kulturbranche. Besonders ist allerdings der Ansatz der individuellen und gleichzeitig universellen Verantwortung, den die art but fair-Vereine verfolgen. art but fair schiebt die Verantwortung für schlechte Arbeitsbedingungen nicht den Auftrag- und Arbeitgebern zu, ebenso wenig den Künstlern oder Politikern.<sup>3</sup> Vielmehr fordert art but fair: Jeder einzelne Akteur der Kulturbranche, vom Künstler bis zum Kulturkonsument, sollte einen Teil der Verantwortung übernehmen, um faire Arbeitsbedingungen sicherzustellen.

Doch: Welche Möglichkeiten haben die einzelnen Akteure, um zu fairen Arbeitsbedingungen beizutragen? Wodurch lassen sie sich dazu motivieren, ihre Möglichkeiten zur Behebung der Missstände in den Arbeitsbedingungen nicht nur anzuerkennen, sondern auch auszuschöpfen? Die vorliegende Studie leistet einen explorativen Beitrag zur Beantwortung dieser Fragen, die art but fair offen stellt.

## 1.1 Inhalt und Methodik der Untersuchung

Im Sinne einer explorativen Studie konzentriert sich das Forschungsvorhaben darauf, durch Experteninterviews und eine Umfrage eigene Daten zu erheben. Die Auswertung der Daten erlaubt es, die Missstände in den Arbeits-

---

1 art but fair-Facebookgruppen: <https://de-de.facebook.com/Kuenstlergagen> und <https://de-de.facebook.com/artbutfair>.

2 Siehe <https://artbutfair.org>.

3 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden im Text überwiegend männliche Personenbezeichnungen verwendet. Gemeint sind stets jedoch Frauen und Männer gleichermaßen.

bedingungen der Künstler zu bestimmen und zu bewerten (Kapitel 2) ebenso wie die Möglichkeiten unterschiedlicher Akteursgruppen, zur Behebung dieser Missstände beizutragen (Kapitel 3). Zudem wurde anhand der Daten untersucht (Kapitel 4): Wodurch lassen sich die einzelnen Akteursgruppen am besten dazu motivieren, ihre Möglichkeiten zur Behebung der Missstände wahrzunehmen? Die Studie beschränkt sich bei allen Untersuchungen innerhalb der Kulturbranche auf die Bereiche Musik und Darstellende Kunst.

Insgesamt wurden 22 leitfadengestützte Experteninterviews mit in Deutschland arbeitenden Akteuren geführt und die Protokolle anonym und inhaltsanalytisch ausgewertet (Anhang 1). Unter den Interviewpartnern befanden sich 6 Frauen und 16 Männer. Die Bereiche Musik und Darstellende Kunst waren gleichermaßen vertreten. Interviewt wurden 5 Künstler, 3 Vertreter von Bildungsinstitutionen, 3 Führungskräfte von Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltern, 3 Vertreter von Künstlervermittlungen, 3 Politiker sowie 5 Führungskräfte von Verbänden aus den Bereichen Musik und Darstellende Kunst. 4 Interviewpartner sind Mitglieder eines art but fair-Vereins.

Die Umfrage wurde online durchgeführt und über mehrere Kanäle verbreitet (siehe Anhang 2). Die Auswertung der Umfrage beruhte auf den Antworten von 2.635 Teilnehmenden. 2.160 davon arbeiten als Künstler, 475 als Nicht-Künstler in der Musik und der darstellenden Kunst. 91 Prozent der Teilnehmenden arbeiten hauptsächlich in Deutschland, die restlichen 9 Prozent in Österreich oder der Schweiz. Obwohl nicht repräsentativ, spiegeln die Umfrageergebnisse die tatsächlichen Gegebenheiten weitgehend wider – nicht zuletzt aufgrund der großen Teilnehmerzahl und der umfassenden Abdeckung zahlreicher Merkmale wie zum Beispiel Alter und Einkommen. Die in der Umfrage gestellten Fragen sowie die detaillierten Antworten finden sich in den Anhängen 2, 3, 4 und 5.

### **1.2 Missstände in den Arbeitsbedingungen von Künstlern (Kapitel 2)**

Die Auswertung der Experteninterviews ergibt – ergänzt durch gezielte Literaturrecherchen – vier Bereiche von Arbeitsbedingungen, die jeweils von mehreren Missständen gekennzeichnet sind: die finanzielle Lage der Künstler, die mangelnde Planbarkeit und Sicherheit ihres Berufslebens; ihr Arbeitsumfeld, das im Idealfall der Gesundheit und künstlerischen Arbeit förderlich sein sollte, sowie der zwischenmenschliche Umgang mit und unter Künstlern (vgl. Tabelle 1).

**Misstände in den Arbeitsbedingungen von Künstlern**

<b>Bereich</b>	<b>Misstand</b>
Finanzielle Lage der Künstler	Zu geringe Vergütung für die künstlerische Tätigkeit
	Unbezahlte Leistungserbringung
	Drohende Altersarmut
Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben	Unsichere Beschäftigungssituation
	Unvereinbarkeit von Familie und künstlerischem Berufsleben
Arbeitsumfeld der Künstler	Schlechte Proben-, Unterkunfts- und Aufführungsbedingungen
	Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Gesetze und Schutzvorschriften, z. B. des Arbeitszeitgesetzes
	Keine Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit
Zwischenmenschlicher Umgang mit und unter Künstlern	Nichteinhaltung vertraglicher Regelungen zum Nachteil der Künstler
	Machtmissbrauch und Willkür des Vorgesetzten
	Respektloser Umgang und Mobbing im Kollegenkreis
	Unlautere Vorteilsgewährung bei der Auftrags- und Stellenvergabe
	Sexuelle Belästigung

Quelle: eigene Darstellung

In der Umfrage konnten die teilnehmenden Künstler angeben, wie stark sie von den einzelnen Misständen betroffen sind. Die Auswertung zeigt: Die einzelnen Misstände betreffen einen stark schwankenden Anteil an Künstlern. Eine prekäre finanzielle Lage sowie mangelnde Planbarkeit und Sicherheit des künstlerischen Berufslebens stellt für eine Mehrheit der Künstler eine Belastung dar. Rund vier von fünf Künstlern, die an der Umfrage teilnahmen, gaben an, zu gering vergütet zu werden, von Altersarmut bedroht und einer unsicheren Beschäftigungssituation ausgesetzt zu sein. Unbezahlte Leistungserbringung sowie die Unvereinbarkeit von Familie und künstlerischem Berufsleben sind Misstände, die rund 70 beziehungsweise 60 Prozent der Befragten betreffen.

Ein Arbeitsumfeld, das der Gesundheit der Künstler und ihrer kreativen Arbeit oft nicht zuträglich ist, sowie ein mitunter unfairer zwischenmenschlicher Umgang mit und unter Künstlern stellen nur für maximal die Hälfte der Interviewten eine Belastung dar. Ungefähr jede/r zweite von ihnen gab in der Umfrage an, unter verschiedenen berufsbegleitenden Faktoren zu leiden: schlechten Proben-, Unterkunfts- und Aufführungsbedingungen; unter der Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Gesetze und Schutzvorschriften wie zum Beispiel des Arbeitszeitgesetzes sowie unter der unlauteren Vorteilsgewährung bei der Auftrags- und Stellenvergabe. Etwa jeder dritte befragte Künstler ist von der Nichteinhaltung vertraglicher Regelungen zu seinem Nachteil sowie von Machtmissbrauch und Willkür des Vorgesetzten betroffen; etwa jeder vierte beklagt die fehlende Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit, jeder sechste den respektlosen Umgang und Mobbing im Kollegenkreis. Rund einer von 20 Künstlern gab an, von sexueller Belästigung betroffen zu sein.

Betrachtet man die Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Künstlergruppen, zeigt sich: Die Branche ist nicht entscheidend – sowohl Musiker als auch darstellende Künstler sind von Missständen betroffen. Entscheidend ist allerdings die Art der Erwerbstätigkeit: Zeitweise angestellte Künstler sind von den meisten Missständen etwas stärker betroffen als selbstständige und weit aus stärker als dauerhaft angestellte Künstler. Zudem haben Frauen mit deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen zu kämpfen als Männer. Das Alter der Künstler beeinflusst die Arbeitsbedingungen nur gering, wenngleich einige Missstände mit zunehmendem Alter leicht abnehmen.

### **1.3 Akteursgruppen mit Einfluss auf die Arbeitsbedingungen (Kapitel 3)**

Laut der Experteninterviews haben sieben Akteursgruppen der Kulturbereiche Musik und Darstellende Kunst spezifische Einflussmöglichkeiten, um zur Milderung der Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler beizutragen: Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter, Künstlervermittlungen, Bildungsinstitutionen, Politik und Verbände, Konsumenten, die Medien sowie die Künstler selbst. Letztere sowie ihre Auftrag- bzw. Arbeitgeber – vor allem Kulturinstitutionen und -veranstalter – können die Arbeitsbedingungen direkt beeinflussen: insbesondere bei den Verhandlungen zur Auftrags- und Stellenvergabe sowie über den Zeitraum der Zusammenarbeit. Den Künstlervermittlungen eröffnet sich eine spezifische Einflussmöglich-

keit durch die Vermittlung zwischen Künstlern und deren Auftrag- bzw. Arbeitgebern und den Bildungsinstitutionen durch die Ausbildung der Nachwuchskünstler. Politik und Verbände können die Arbeitsbedingungen beeinflussen, indem sie die Rahmenbedingungen in der Musik und der darstellenden Kunst gestalten. Die Politik hat zudem eine Einflussmöglichkeit als bedeutendste Kulturförderin. Schließlich können auch Konsumenten und Medien bestimmte Akteure der Musik und der darstellenden Kunst für faire Arbeitsbedingungen belohnen oder für Missstände sanktionieren: insbesondere durch Kaufentscheidungen beziehungsweise durch eine entsprechende Berichterstattung.

Doch haben alle Akteursgruppen dasselbe Einflusspotenzial, um faire Arbeitsbedingungen zu bewirken? Oder können manche von ihnen mehr zur Milderung der Missstände beitragen als andere? Um diese Fragen zu beantworten, wurden die Umfrageteilnehmer gebeten, den Einfluss der einzelnen Akteursgruppen auf die unterschiedlichen Bereiche der Arbeitsbedingungen, in denen Missstände auftreten, zu bewerten.<sup>4</sup> Die Auswertung zeigt: Die Künstler können insbesondere für einen fairen zwischenmenschlichen Umgang mit und unter Künstlern sorgen. Ihre finanzielle Lage, die Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben sowie ihr Arbeitsumfeld können sie nur relativ gering beeinflussen. Dieses schwache Einflusspotenzial korrespondiert bei vielen Künstlern mit einem Ohnmachtsgefühl und beruflicher Selbstausbeutung. Im Gegensatz zu den Künstlern können Kulturinstitutionen und -veranstalter alle Bereiche der Arbeitsbedingungen mittelstark bis stark beeinflussen. Künstlervermittlungen und Bildungsinstitutionen haben ein durchschnittliches Einflusspotenzial, wobei das Potenzial der Künstlervermittlungen stets etwas höher ist als das Potenzial der Bildungsinstitutionen. Politik und Verbände können von allen Akteursgruppen die finanzielle Lage der Künstler sowie die Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben am stärksten beeinflussen. Sie haben zudem einen mittelstarken Einfluss auf das Arbeitsumfeld der Künstler, aber nur einen durchschnittlichen Einfluss auf den zwischenmenschlichen Umgang mit und unter ihnen.

Insgesamt zeigt sich: Alle Akteursgruppen können die Arbeitsbedingungen der Künstler in allen Bereichen beeinflussen. Politik und Verbände sowie

---

4 Zum Einflusspotenzial der Konsumenten und Medien wurden keine Daten erhoben. Denn die Umfrage richtete sich ausschließlich an Künstler sowie an Vertreter von Politik, Verbänden, Kulturinstitutionen, Kulturveranstaltern, Künstlervermittlungen und Bildungsinstitutionen in den Bereichen Musik und Darstellende Kunst.

Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter haben allerdings das größte Potenzial dazu, die Missstände in den Arbeitsbedingungen zu beheben. Sie können am ehesten für ein gesundes und der künstlerischen Arbeit angemessenes Arbeitsumfeld sorgen sowie jene Bereiche am stärksten beeinflussen, in denen die gravierendsten Missstände herrschen: die finanzielle Lage der Künstler sowie die mangelnde Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben. Die Gewährleistung eines fairen zwischenmenschlichen Umgangs mit und unter Künstlern obliegt in erster Linie den Künstlern und ihren Auftrag- und Arbeitgebern, also insbesondere den Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltern.

### **1.4 Instrumente zur Milderung der Missstände in den Arbeitsbedingungen von Künstlern (Kapitel 4)**

Die Frage nach den Missständen in den Arbeitsbedingungen und nach den Akteursgruppen, die diese Missstände mildern können, ist nur der erste Schritt. Der zweite Schritt besteht darin, herauszufinden: Wodurch lassen sich die Akteursgruppen in der Kulturbereichen Musik und Darstellende Kunst am besten dazu motivieren, ihre Möglichkeiten zur Milderung der Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler wahrzunehmen? Die Initiative *art but fair* schlug kurz nach ihrer Gründung vor, das Übernehmen von Verantwortung für faire Arbeitsbedingungen zu fördern, indem man die sogenannte Selbstverpflichtung etabliert: eine rechtlich nicht bindende und öffentlich einsehbare Erklärung, durch die sich das Mitglied einer Akteursgruppe dazu verpflichtet, einige Verhaltensrichtlinien einzuhalten. Letztere schreiben dem Betreffenden ein Verhalten vor, durch das er seine Möglichkeiten dazu nutzt, bestimmten Missständen entgegenzuwirken.

In den Experteninterviews und der Umfrage wurden mögliche Verhaltensrichtlinien für die einzelnen Akteursgruppen evaluiert, zum Beispiel das Ablehnen von Auftrags- und Arbeitsangeboten, die unangemessen gering vergütet werden. Das Ergebnis: Zahlreiche Akteure schreiben den Verhaltensrichtlinien das Potenzial zu, Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler zu mildern. Sie zeigen aber relativ wenig Interesse daran, sich zu einer Selbstverpflichtung zu bekennen. Diese kann zwar zur Bewusstseinsbildung hinsichtlich der Bedeutung fairer Arbeitsbedingungen beitragen. Sie besitzt aber ansonsten wenig Potenzial, um die Akteursgruppen in der Musik und der darstellenden Kunst dazu zu motivieren, ihre Möglichkeiten zur Milderung der Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler wahrzunehmen.

In den Experteninterviews wurden deshalb mehrere Alternativen zur Selbstverpflichtung vorgeschlagen, die nicht deren Schwächen aufweisen und mehr Motivationspotenzial besitzen.<sup>5</sup> Zu diesen alternativen Instrumenten zählt die kollektive Interessensvertretung: Sie eröffnet den Künstlern neue Möglichkeiten, die eigenen Arbeitsbedingungen zu beeinflussen, zum Beispiel durch das Erarbeiten gemeinsamer Richtlinien. Insbesondere für Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter verspricht das Gütesiegel mehr Erfolg (vgl. Kapitel 4.2) als die Selbstverpflichtung, da es im Gegensatz dazu ein glaubhaftes Bekenntnis zu fairen Arbeitsbedingungen ermöglicht. Das Potenzial des Gütesiegels zeigt sich auch daran, dass 77 Prozent der Nicht-Künstler und 86 Prozent der Künstler in der Umfrage die Einführung eines Gütesiegels für Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter befürworteten.

Die Politik verfügt mit der konditionierten Kulturförderung über eine Alternative zur Selbstverpflichtung, mit der sie alle Akteursgruppen dazu verpflichten kann, mehr Verantwortung für faire Arbeitsbedingungen in der Musik und der darstellenden Kunst zu übernehmen. Laut Umfrage waren 92 Prozent der Nicht-Künstler und 94 Prozent der Künstler der Meinung, dass öffentliche Kulturförderung an die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen geknüpft sein sollte. Dies unterstreicht die Bedeutung des besagten Instruments. Schließlich können auch die Medien einen Beitrag leisten: beispielsweise indem sie die Konsumenten durch gezielte Kampagnen über den Wert einer künstlerischen Produktion und die Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler aufklären. Idealerweise hat dies zur Folge, dass Konsumenten künstlerische Produkte nicht nur anhand ihrer künstlerischen Qualität oder anhand persönlicher Präferenzen beurteilen, sondern auch anhand ihrer Fairness – also danach, ob die Arbeitsbedingungen der involvierten Künstler fair waren.

---

<sup>5</sup> Für Bildungsinstitutionen, Künstlervermittlungen und Verbände wurden keine Alternativen zur Selbstverpflichtung vorgeschlagen, sodass diese Akteursgruppen nicht weiter berücksichtigt wurden.

## 2. MISSTÄNDE IN DEN ARBEITSBEDINGUNGEN

---

Maßnahmen, die die Akteure der Musik und der darstellenden Kunst dazu bewegen sollen, mehr Verantwortung für faire Arbeitsbedingungen zu übernehmen, sollten dazu dienen, die Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler zu überwinden. Diese Missstände werden in [Kapitel 2.2](#) bestimmt und bewertet – die dafür angewendete Methode wird im Folgenden erläutert (siehe [Kapitel 2.1](#)). Zuletzt wird untersucht, welche Künstlergruppen am meisten mit schlechten Arbeitsbedingungen zu kämpfen haben (siehe [Kapitel 2.3](#)).

### 2.1 Faire und tatsächliche Arbeitsbedingungen

Unter Missstand versteht diese Studie das negative Abweichen der tatsächlichen Arbeitsbedingungen von fairen Arbeitsbedingungen. Sind die tatsächlichen Arbeitsbedingungen, zum Beispiel die Entlohnung der Künstler, schlechter als faire Arbeitsbedingungen, zum Beispiel die Entlohnung zu oder über einem Mindestlohn, besteht ein Missstand. Um einen solchen bestimmen und bewerten zu können, muss also zuerst festgelegt werden: Wie sehen faire Arbeitsbedingungen aus? Im Anschluss müssen die tatsächlichen Arbeitsbedingungen gemessen werden, um zuletzt die Diskrepanz zwischen fairen und tatsächlichen Arbeitsbedingungen – also den Missstand – bestimmen und bewerten zu können.

Die Messung tatsächlicher Arbeitsbedingungen kann subjektiv oder objektiv erfolgen, je nachdem, welche Methoden dazu genutzt werden. Die Bestimmung fairer Arbeitsbedingungen ist hingegen umso subjektiver, umso mehr sich das Verständnis fairer Arbeitsbedingungen innerhalb unserer Gesellschaft unterscheidet. Die andauernden Diskussionen um Mindestlohn und Einkommensunterschiede zeigen: Hinsichtlich mancher Missstände, zum Beispiel hinsichtlich einer unfairen Entlohnung der Arbeit, klappt das gesellschaftliche Verständnis von fairen Arbeitsbedingungen weit auseinander. Andere Missstände wie zum Beispiel sexuelle Belästigung, scheinen in ihrer Definition weniger umstritten. Daher besteht diesbezüglich in unserer Gesellschaft mehr Konsens darin, was fair und was nicht fair ist. Unabhängig davon, inwiefern und wie stark sich das Verständnis fairer Arbeitsbedingungen bezüglich einzelner Missstände in unserer Gesellschaft unterscheidet, lässt sich festhalten: Während die Messung tatsächlicher Arbeitsbedingungen je

nach Methode subjektiv oder objektiv erfolgen kann, liegt die Bestimmung fairer Arbeitsbedingungen stets im Auge des Betrachters.

Laut dem DGB-Index Gute Arbeit sind diejenigen Arbeitsbedingungen gut, die den Ansprüchen der Arbeitnehmer gerecht werden.<sup>6</sup> Die Arbeitnehmer bestimmen also selbst, welche Arbeitsbedingungen sie als fair erachten. Der DGB-Index geht noch einen Schritt weiter: Er überlässt auch die Messung der tatsächlichen Arbeitsbedingungen dem subjektiven Urteil der Arbeitnehmer.<sup>7</sup> In einer repräsentativen Umfrage, die jährlich zur Berechnung des Index durchgeführt wird, beantworten die Arbeitnehmer in mehreren Fragen, wie stark sie einzelnen Umständen ausgesetzt sind und wie belastend sie diese Umstände finden. Mit den Fragen werden 11 Bereiche der Arbeitsbedingungen abgedeckt, zum Beispiel Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, körperliche Belastungen sowie betriebliche Sozialleistungen. Aus den Umfrageergebnissen lassen sich mehrere Teilindizes berechnen, die aus Perspektive der Arbeitnehmer angeben, a) wie stark sie einzelnen Umständen ausgesetzt sind: das entspricht den tatsächlichen Arbeitsbedingungen; und b) wie belastend sie diese Umstände finden: das entspricht den Missständen beziehungsweise der Diskrepanz zwischen fairen und tatsächlichen Arbeitsbedingungen.<sup>8</sup>

Der DGB-Index Gute Arbeit überlässt die Messung tatsächlicher Arbeitsbedingungen und die Bestimmung fairer Arbeitsbedingungen dem Urteil der Umfrageteilnehmenden: Er bittet sie, das Auftreten einzelner Missstände und die dadurch entstehende Belastung subjektiv zu bewerten. Die vorliegende Studie übernimmt dieses Konzept in reduzierter Form. In einem ersten Schritt wurden die Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler über Experteninterviews und ergänzende Literaturrecherchen bestimmt. In einem zweiten Schritt wurden die Missstände in einer Umfrage bewertet, indem die befragten Künstler angaben, wie stark sie von den einzelnen Missständen betroffen sind. Dabei bezogen sie sich auf ihre tatsächlichen sowie auf jene Arbeitsbedingungen, die sie als fair erachten, und bestimmten die Diskrepanz zwischen beiden Größen. Ein Beispiel: Indem eine Künstlerin angibt, wie sehr sie von einer unsicheren Beschäftigungssituation betroffen ist, beurteilt sie implizit, welchen Grad an Unsicherheit sie als fair erachtet und inwiefern ihre tatsächliche Situation davon abweicht.

---

6 DGB-Index Gute Arbeit (2010), S. 6.

7 DGB-Index Gute Arbeit (2010), S. 3.

8 Für mehr Informationen zum DGB-Index Gute Arbeit vgl. <http://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/wie-funktioniert-der-index> [02.12.2015].

## 2.2 Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler

Die Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler werden anhand empirischer Daten aus existierenden Studien und/oder anhand der Auswertung der Experteninterviews bestimmt. In letzterem Fall wurde ein Missstand in mindestens vier Interviews als solcher benannt. Insgesamt legten die Experteninterviews und Literaturrecherchen die Existenz von 13 Missständen nahe, die sich vier Bereichen der Arbeitsbedingungen zuordnen lassen: der finanziellen Lage der Künstler; der Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben; dem Arbeitsumfeld der Künstler, das idealerweise der Gesundheit und künstlerischen Arbeit förderlich sein sollte; dem zwischenmenschlichen Umgang mit und unter Künstlern. Die einzelnen Missstände, eingeteilt nach Bereichen, finden sich in [Tabelle 2](#).

Tabelle 2

### Misstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler

Bereich	Missstand
Finanzielle Lage der Künstler	Zu geringe Vergütung für die künstlerische Tätigkeit
	Unbezahlte Leistungserbringung
	Drohende Altersarmut
Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben	Unsichere Beschäftigungssituation
	Unvereinbarkeit von Familie und künstlerischem Berufsleben
Arbeitsumfeld der Künstler	Schlechte Proben-, Unterkunfts- und Aufführungsbedingungen
	Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Gesetze und Schutzvorschriften, zum Beispiel des Arbeitszeitgesetzes
	Keine Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit
Zwischenmenschlicher Umgang mit und unter Künstlern	Nichteinhaltung vertraglicher Regelungen zum Nachteil der Künstler
	Machtmissbrauch und Willkür des Vorgesetzten
	Respektloser Umgang und Mobbing im Kollegenkreis
	Unlautere Vorteilsgewährung bei der Auftrags- und Stellenvergabe
	Sexuelle Belästigung

Quelle: eigene Darstellung

Die in [Tabelle 2](#) genannten Missstände bedingen sich teilweise gegenseitig, werden in der Studie aber isoliert betrachtet. Reformbedarf, der in den Experteninterviews als erforderlich angesehen wurde, um die Arbeitsbedingungen fairer zu gestalten, beispielsweise hinsichtlich der Künstlersozialversicherung oder des Urheberrechts, wurde nicht als Missstand betrachtet. Er wurde vielmehr als eine Möglichkeit angesehen, um Missstände, zum Beispiel die drohende Altersarmut, zu mildern. Entwicklungen wie etwa der Trend zur Selbstständigkeit und zur zeitweisen Beschäftigung wurden ebenfalls nicht als Missstände betrachtet, sondern als Ursachen, die zu Missständen führen können.

Um einschätzen zu können, wie viele Künstler wie stark von den einzelnen Missständen betroffen sind, wurden die Künstler, die an der Umfrage teilnahmen, gebeten, die Missstände zu bewerten. Sie konnten auf einer Skala von 1 bis 6 angeben, wie stark sie bei ihrer künstlerischen Tätigkeit von den einzelnen Missständen betroffen sind. 1 stand für nicht betroffen, 2 für kaum betroffen, 3 für etwas betroffen, 4 für betroffen, 5 für stark betroffen und 6 für sehr stark betroffen. Teilnehmende, die in der Umfrage angaben, einen Missstand nicht bewerten zu können, wurden bei der Auswertung des entsprechenden Missstands nicht berücksichtigt. Zudem sei explizit darauf hingewiesen: Wird in der Studie der Anteil an Künstlern erwähnt, der von einem Missstand betroffen ist, umfasst dies in der Regel nicht nur diejenigen Künstler der Kategorie 4 (vom Missstand betroffen), sondern auch diejenigen Künstler, die vom dem Missstand stark betroffen (5) oder sehr stark betroffen (6) sind.

Wie in [Kapitel 2.1](#) erläutert, bewerten die Künstler die Missstände in den Arbeitsbedingungen subjektiv. Dabei ist es nicht nur möglich, dass sich das Verständnis fairer Arbeitsbedingungen von Künstler zu Künstler unterscheidet – auch das Künstlerkollektiv kann faire Arbeitsbedingungen anders definieren als andere Gruppen dies tun. Um ein solch unterschiedliches Verständnis fairer Arbeitsbedingungen festzustellen, wurden Nicht-Künstler, die in der Musik und darstellenden Kunst arbeiten, in der Umfrage gefragt, inwiefern ihrer Einschätzung nach Künstler von den einzelnen Missständen betroffen seien. Ein Vergleich der Umfrageergebnisse zeigt: Nicht-Künstler schätzen alle Missstände als schwerwiegender ein als die Künstler selbst. Einzige Ausnahme ist die Unvereinbarkeit von Familie und künstlerischem Berufsleben – in diesem Aspekt besteht kein Unterschied zwischen der Bewertung durch Künstler und Nicht-Künstler.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Für den Vergleich der Bewertung der Missstände durch Künstler und Nicht-Künstler vgl. [Anhang 3, Tabelle 14](#), Spalten 1 bis 4, inklusive der entsprechenden Teststatistiken.

Diese Überbewertung der Missstände durch Nicht-Künstler überrascht. Eine Überbewertung aus Unwissenheit ist jedoch unwahrscheinlich. Denn alle Nicht-Künstler, die an der Umfrage teilnahmen, stehen in ihrem Berufsleben mit Künstlern in Kontakt. Naheliegender ist, dass Nicht-Künstler beim Ausfüllen der Umfrage nicht an die Gesamtheit der Künstler dachten, sondern an Künstler in ihrem persönlichen Umfeld, die sich in einer schwierigen Lage befinden. Vermutlich haben sie dementsprechend die Missstände insgesamt überbewertet. Unabhängig von den Gründen für die Überbewertung zeigt der Umstand, dass Künstler ihre Arbeitsbedingungen besser einschätzen als Nicht-Künstler: Eine Überbewertung der Missstände durch die befragten Künstler im Vergleich zum gesellschaftlichen Verständnis fairer Arbeitsbedingungen ist unwahrscheinlich. Dieser Umstand erhöht die Verlässlichkeit der Bewertung der Missstände durch die Künstler.

Eingeteilt nach Bereichen der Arbeitsbedingungen werden die Missstände im Folgenden bestimmt und näher beschrieben sowie anhand der Umfrageergebnisse bewertet. Sofern keine Literaturbelege angegeben sind, liegt den entsprechenden Aussagen die Auswertung der Experteninterviews zugrunde.

### 2.2.1 Finanzielle Lage der Künstler

2014 verdienten die bei der Künstlersozialkasse versicherten darstellenden Künstler durchschnittlich 14.971 Euro brutto im Jahr, die Musiker 12.931 Euro.<sup>10</sup> Da Einkommenschätzungen von der Datengrundlage abhängen, fallen sie sehr unterschiedlich aus. Die Daten der Künstlersozialkasse beschränken sich auf die dort angemeldeten selbstständigen Künstler. Das Durchschnittseinkommen dauerhaft beschäftigter Künstler liegt deutlich höher. Daten der Bundesagentur für Arbeit beziffern den Median des Bruttoeinkommens von Vollzeit beschäftigten und sozialversicherungspflichtig beschäftigten Künstlern im Jahr 2010 auf 34.776 Euro.<sup>11</sup> Die Einkommensverteilung der Künstler, die an der Umfrage teilnahmen, zeigt ebenfalls eine hohe Varianz im Einkommen, aber auch eine deutliche Häufigkeitskonzentration in den niedrigen Einkommenskategorien (vgl. *Abbildung 1*): 40 Prozent der er-

---

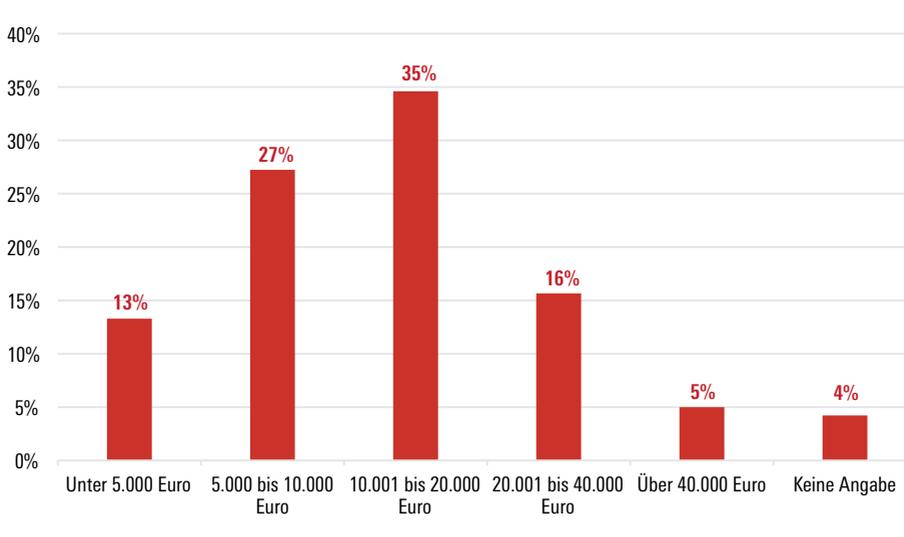
10 Statistiken der Künstlersozialkasse unter [http://www.kuenstlersozialkasse.de/wDeutsch/ksk\\_in\\_zahlen/statistik.php?navanchor=1010016](http://www.kuenstlersozialkasse.de/wDeutsch/ksk_in_zahlen/statistik.php?navanchor=1010016) [4.12.2015].

11 Söndermann 2014, S. 20. Künstlerische Berufe beinhalten bei diesen Daten neben Musikern und darstellenden Künstlern auch bildende Künstler.

werbstätigen Künstler, die sich nicht in Ausbildung befinden, haben ein durchschnittliches jährliches Nettoeinkommen aus künstlerischer Tätigkeit unter 10.000 Euro.

Abbildung 1

**Anteil der befragten Künstler, die das jeweilige durchschnittliche jährliche Nettoeinkommen aus künstlerischer Tätigkeit erzielen (n = 1.821)**



Quelle: eigene Darstellung

Die unterschiedlichen Daten zum Einkommen der Künstler zeigen, dass zahlreiche Künstler über geringe Einkommen aus künstlerischer Tätigkeit verfügen. Was die Daten nicht zeigen: die Gründe dafür. Sind sie das Resultat von künstlerischer Teilzeitarbeit, gut verdienenden Lebenspartnern oder nicht-künstlerischen Nebenverdiensten? Oder resultieren sie tatsächlich aus einer unfairen Entlohnung der künstlerischen Arbeit? Die Experteninterviews legen nahe, dass häufig Letzteres der Fall ist: Die zu geringe Vergütung für die künstlerische Tätigkeit stellt einen Missstand dar, der die finanzielle Lage zahlreicher Künstler belastet.

Die Experteninterviews, insbesondere mit Vertretern der Initiative art but fair, deuten zudem an, dass auch unbezahlte Leistungserbringung ein Missstand ist, der zu einer prekären finanziellen Lage zahlreicher Künstler bei-

trägt. Dabei sind keine Leistungen gemeint, die unentgeltlich für wohltätige Zwecke erbracht werden; es geht um unbezahlte Leistungen, die Teil einer gewinnorientierten Unternehmung sind. Zu den unbezahlten Leistungen zählen Proben und Aufführungen, aber auch alle andere Arten der künstlerischen Leistungserbringung wie zum Beispiel die Übertragung der Nutzungsrechte an künstlerischen Werken. Vor allem von Künstlern, die am Anfang ihrer Karriere stehen, wird unbezahlte Leistungserbringung erwartet. Letztere folgt dabei einer alternativen Logik: Sie wird nicht nachgefragt und bezahlt, sondern angeboten und kostenlos „ermöglicht“, damit die Künstler Erfahrung und Renommee sammeln, um im fortgeschrittenen Karrierestadium bezahlte Leistungen einfordern zu können.

Laut der Experteninterviews beeinflusst auch der derzeitige Trend zur Selbstständigkeit und zeitweisen Beschäftigung die finanzielle Lage der Künstler. Von 2006 bis 2011 erhöhte sich die Anzahl der Selbstständigen in den künstlerischen Berufen um 25 Prozent bei den Männern und um 39 Prozent bei den Frauen. Die Anzahl der abhängig Beschäftigten stieg hingegen nur um 4 Prozent bei den Männern und um 7 Prozent bei den Frauen.<sup>12</sup> Die Anzahl der Erwerbstätigen in den künstlerischen Berufen stieg also in der Summe, erhöhte sich aber überproportional bei den Selbstständigen. Zudem stieg die Anzahl der zeitweise Beschäftigten. Die Anzahl an Künstlern, die durch Gast-, Dienst- oder Werkverträge an Theatern beschäftigt sind, stieg zwischen 2005 und 2010 zum Beispiel um 31 Prozent.<sup>13</sup>

Auch dauerhaft angestellte Künstler können aufgrund niedriger Einkommen das Problem haben, dass nur geringe Rentenversicherungsbeiträge gezahlt werden. Selbstständige und zeitweise beschäftigte Künstler befinden sich aufgrund unstetigerer und meist geringerer Einkommen allerdings in einer schwierigeren Lage.<sup>14</sup> Die Zunahme der Selbstständigkeit und zeitweisen Beschäftigung erschwert also die Altersvorsorge der Betroffenen. Die Tatsache, dass manche Künstlergruppen, zum Beispiel Tänzer, aufgrund der hohen körperlichen Belastungen früh aus dem Berufsleben ausscheiden, ist der Altersversorgung ebenfalls nicht dienlich. Drohende Altersarmut ist somit ein Missstand, der mit dem derzeitigen Trend zur Selbstständigkeit und zeitweisen Beschäftigung eine zunehmende Anzahl an Künstlern betreffen dürfte.

---

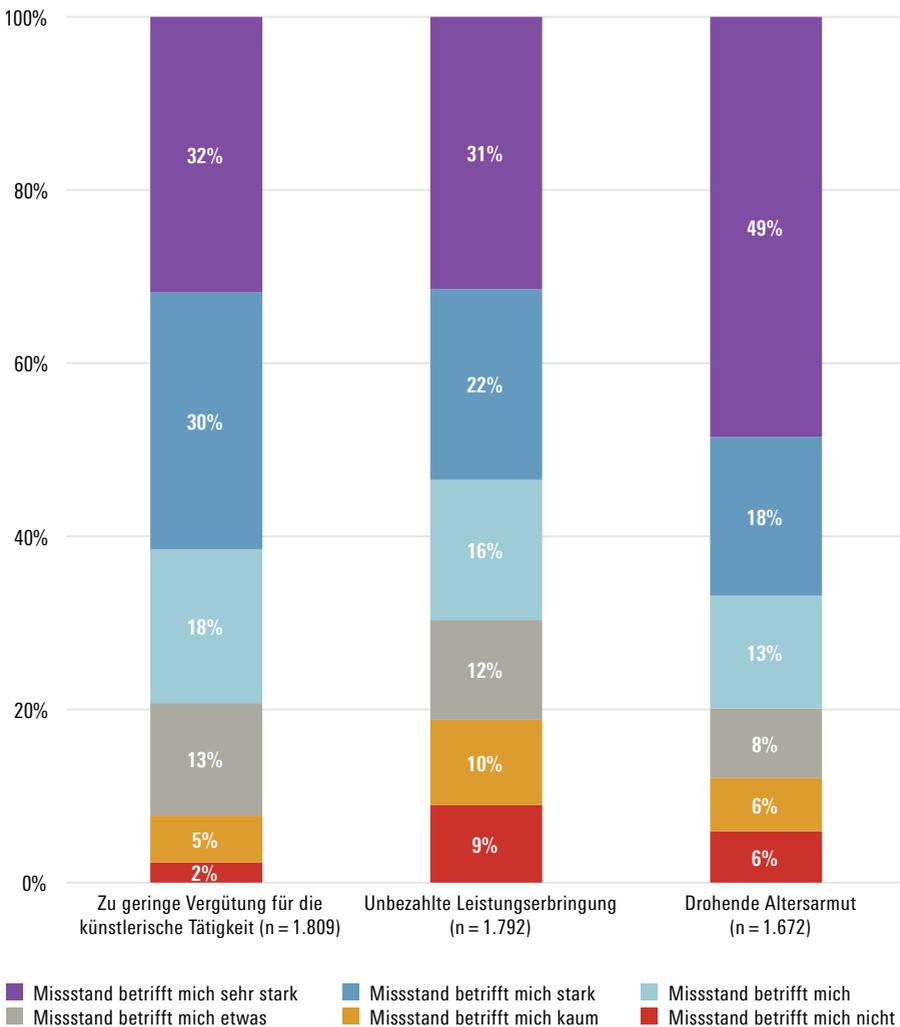
12 Söndermann 2014, S. 31. Künstlerische Berufe beinhalten bei diesen Daten neben Musikern und darstellenden Künstlern auch bildende Künstler.

13 Schulz et al. 2013, S. 131.

14 Haak 2009, S. 20.

Abbildung 2

**Bewertung der Missstände, die die finanzielle Lage der Künstler betreffen, durch erwerbstätige Künstler, die sich nicht in Ausbildung befinden**



Quelle: eigene Darstellung

Die Auswertung der Umfrage zeigt: Die Missstände, die die finanzielle Lage der Künstler betreffen, stellen tatsächlich für eine Mehrheit der Befragten eine Belastung dar (siehe [Abbildung 2](#)). Etwa vier von fünf Künstlern sind laut eigener Angaben von einer zu geringen Vergütung für die künstlerische Tätigkeit sowie von drohender Altersarmut betroffen (79,2 beziehungsweise 79,9 Prozent). Fast die Hälfte der Künstler bekundet hinsichtlich drohender Altersarmut sogar eine sehr starke Betroffenheit (48,5 Prozent). Unbezahlte Leistungserbringung betrifft mehr als zwei Drittel der Künstler (69,7 Prozent). Auffällig ist zudem, dass kaum ein Künstler seine finanzielle Lage als gut einschätzt. Nur etwa 2,6 beziehungsweise 9 Prozent der Künstler sind der Ansicht, nicht von zu geringer Vergütung, drohender Altersarmut oder unbezahlter Leistungserbringung betroffen zu sein.

### 2.2.2 Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben

Eine unsichere Beschäftigungssituation wird laut der Experteninterviews von den meisten Künstlern als Missstand wahrgenommen: insbesondere weil sie gegenüber einer sicheren Beschäftigungssituation zahlreiche Nachteile mit sich bringt und vor allem die Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben beeinträchtigt. Die betroffenen Künstler müssen sich insbesondere mit einer sich ständig ändernden Erwerbssituation zurechtfinden, bei der Planung mehrere Arbeitsmöglichkeiten berücksichtigen und mit Lücken zwischen den Arbeitsphasen rechnen. Die Tatsache, dass 63 Prozent der freien Tanz- und Theaterschaffenden jährlich vier oder mehr Monate nicht mit Aufträgen abgedeckt haben, lässt erahnen, wie weit verbreitet eine unsichere Beschäftigungssituation unter Künstlern ist.<sup>15</sup> Da vor allem selbstständige und zeitweise angestellte Künstler unsicher beschäftigt sind, dürfte der Trend zur Selbstständigkeit und zeitweisen Beschäftigung dazu führen, dass der Anteil an Künstlern in einer unsicheren Beschäftigungssituation steigen wird.

Statistisch betrachtet sind Künstler seltener verheiratet und haben weniger Kinder als die Bürger der Bundesrepublik Deutschland im Durchschnitt.<sup>16</sup> Doch liegt dies ausschließlich daran, dass sich Familienleben und künstlerisches Berufsleben nicht miteinander vereinbaren lassen? Sicherlich nicht. Ein Grund für die seltenere Heirat und relativ verbreitete Kinderlosigkeit der

---

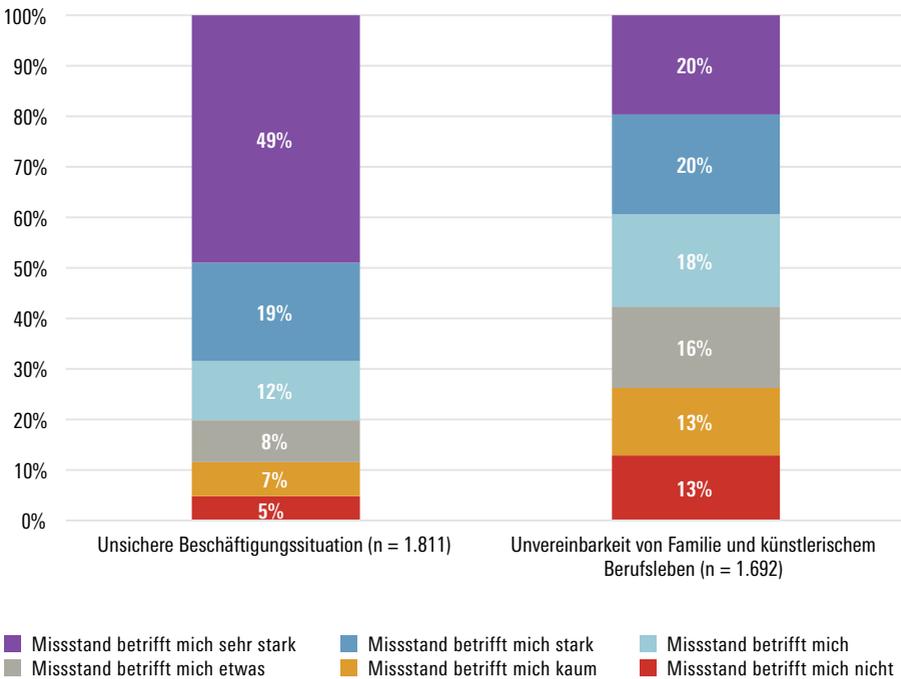
<sup>15</sup> Fonds Darstellende Künste (2010), S. 127.

<sup>16</sup> Fonds Darstellende Künste (2010), S. 156.

Künstler könnte deren persönliche Lebensvorstellung sein. Die Experteninterviews legen aber nahe, dass viele Künstler, die eine Familie gründen wollen, auch von ihrem Vorhaben absehen, weil das künstlerischen Berufsleben zahlreiche Unsicherheiten mit sich bringt, die ein Familienleben erschweren. Zumindest teilweise dürfte also eine Unvereinbarkeit von Familie und künstlerischem Berufsleben für die seltenere Heirat und relativ verbreitete Kinderlosigkeit der Künstler mitverantwortlich sein und als Missstand die Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben beeinträchtigen.

Abbildung 3

**Bewertung der Missstände, die die Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben betreffen, durch erwerbstätige Künstler, die sich nicht in Ausbildung befinden**



Quelle: eigene Darstellung

Die Auswertung der Umfrage bestätigt die Existenz dieser Missstände (vgl. [Abbildung 3](#)). Mehr als die Hälfte der befragten Künstler ist laut eigenen Angaben von der Unvereinbarkeit von Familie und künstlerischem Berufsleben betroffen (57,7 Prozent). Nur etwa einer von acht Künstlern gibt an, dass das künstlerische Berufsleben das Familienleben überhaupt nicht einschränkt (12,9 Prozent). Noch deutlicher zeigt die Bewertung der unsicheren Beschäftigungssituation, dass ein Mangel an Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben besteht. Rund vier von fünf Künstlern sind laut eigener Einschätzung von einer unsicheren Beschäftigungssituation betroffen (80,2 Prozent), fast jeder zweite Künstler sogar sehr stark (49 Prozent). Nur etwa einer von 20 Künstlern bewertet seine Beschäftigungssituation als vollkommen sicher (4,8 Prozent).

### 2.2.3 Arbeitsumfeld der Künstler

Die Experteninterviews zeigen, dass sich die Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler nicht auf deren finanzielle Lage sowie die Planbarkeit und Sicherheit in ihrem Berufsleben beschränken. Bei zahlreichen Aufträgen und Arbeitsverhältnissen scheint auch ein der Gesundheit und künstlerischen Arbeit angemessenes Arbeitsumfeld nicht gewährleistet zu sein. Zwar existieren keine empirischen Studien, die entsprechende Missstände belegen; doch die Experteninterviews legen insbesondere die Existenz schlechter Proben-, Unterkunfts- und Aufführungsbedingungen nahe. Darüber hinaus ergab die Auswertung der Experteninterviews weitere Missstände wie eine fehlende Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit sowie die Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Gesetze und Schutzvorschriften. Letztere beeinflusst nicht nur, aber auch das Arbeitsumfeld der Künstler.

Schlechte Probenbedingungen können in unterschiedlichster Form bestehen, zum Beispiel durch ungeheizte Proberäume im Winter oder durch Böden, die fürs Tanzen ungeeignet sind und im schlimmsten Fall Verletzungen verursachen. Der Mangel an angemessenen Proberäumen ist vor allem für selbstständige Künstler problematisch, deren Kunstproduktion dadurch unterbunden werden kann. Unterkünfte können ebenfalls mangelhaft sein oder durch Arbeit- und Auftraggeber überhaupt nicht bereitgestellt werden. Bezüglich schlechter Aufführungsbedingungen wurde in den Experteninterviews vor allem auf die Gefährdung der Gesundheit hingewiesen. Erhalten beispielsweise Sänger keine angemessene Pause zur Stimmerholung zwischen aufeinanderfolgenden Aufführungen, kann die Stimme dauerhaft ge-

schädigt werden. In der Summe können schlechte Proben-, Unterkunfts- und Aufführungsbedingungen ein Arbeitsumfeld, das der Gesundheit und künstlerischen Arbeit zuträglich ist, stark beeinträchtigen.

Fehlende Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit kann das Arbeitsumfeld ebenfalls beeinträchtigen, zum Beispiel wenn Künstler die Regelungen zu Probenzeiten und Pausen nicht beeinflussen können. Die Experteninterviews bescheinigen einigen Arbeitgebern einen autoritären Führungsstil, der die Interessen der dauerhaft und zeitweise angestellten Künstler kaum berücksichtigt; er minimiert deren Gestaltungsmöglichkeiten, selbst wenn Instrumente der betrieblichen Mitbestimmung existieren. Doch auch selbstständige Künstler, die ihre Arbeit in der Regel frei gestalten können, können ihre Gestaltungsfreiheit aufgrund der Abhängigkeit von Geldgebern schnell verlieren. Führt die fehlende Mitbestimmung dazu, dass die Interessen der Künstler bei der Gestaltung der Arbeit nicht berücksichtigt werden, kann dies der Bereitstellung eines Arbeitsumfelds, das ihrer Gesundheit und künstlerischen Arbeit angemessenen ist, zuwiderlaufen.

Die Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Gesetze und Schutzvorschriften kann alle Bereiche der Arbeitsbedingungen betreffen. Das Kündigungsschutzgesetz beeinflusst zum Beispiel die Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben, aber auch die finanzielle Lage der Künstler. Für den zwischenmenschlichen Umgang mit und unter Künstlern ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz relevant, das Benachteiligungen aus den unterschiedlichsten Gründen, unter anderem wegen des Geschlechts, beseitigen möchte. Das Arbeitsumfeld der Künstler wird unter anderem durch das Arbeitszeitgesetz beeinflusst. Da die künstlerische Arbeit meist eine hohe Flexibilität bezüglich der Arbeitszeiten erfordert, wird dieses Gesetz nicht selten überschritten.<sup>17</sup> Steht eine solche Überschreitung mit den Bedürfnissen der Künstler in Konflikt, zum Beispiel indem erwünschte Ruhepausen fehlen, ist die Bereitstellung eines aus gesundheitlicher und professioneller Sicht angemessenen Arbeitsumfelds gefährdet.

In der Umfrage war die Bewertung des Missstands Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Gesetze und Schutzvorschriften mit dem Zusatz „zum Beispiel des Arbeitszeitgesetzes“ versehen. Daher geben die Ergebnisse nicht nur, aber vor allem Aufschluss über die Nichteinhaltung des Arbeitszeitgesetzes und die Beeinträchtigung des Arbeitsumfelds der Künstler (vgl. [Abbildung 4](#)). Die Auswertung zeigt: Eine solche Nichteinhaltung betrifft laut ei-

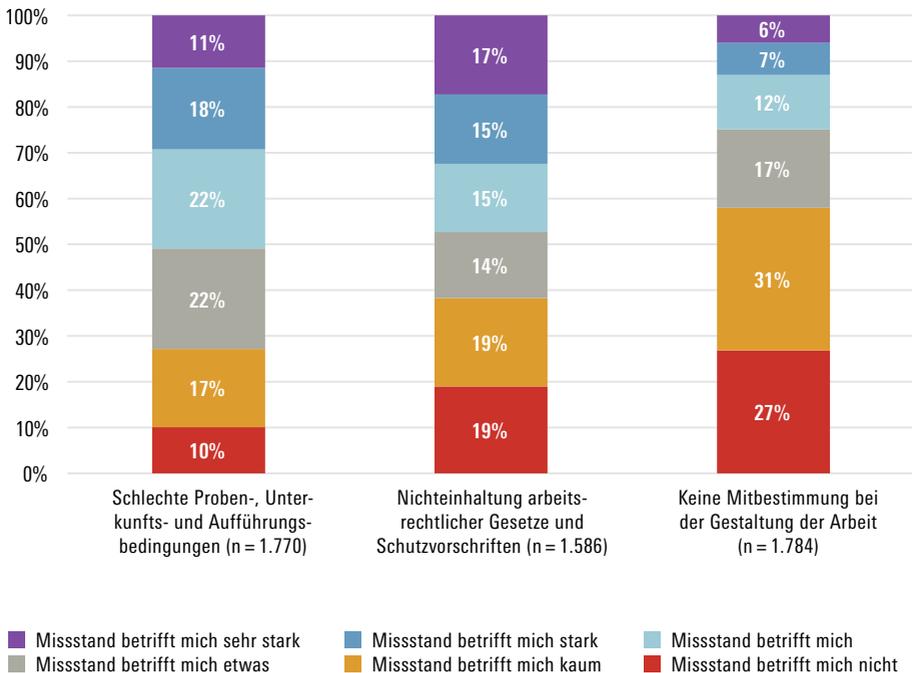
---

<sup>17</sup> Haak 2009, S. 11.

genen Angaben fast jeden zweiten Künstler (47,3 Prozent) und nur etwa jeden fünften Künstler überhaupt nicht (19 Prozent). Wie in den Experteninterviews vermutet, sind schlechte Proben-, Unterkunfts- und Aufführungsbedingungen hinsichtlich des Arbeitsumfeldes der Künstler der am stärksten verbreitete Missstand. Er betrifft laut eigenen Angaben etwa jeden zweiten Künstler (50,9 Prozent) und stellt nur für jeden zehnten kein Problem dar (10,1 Prozent). Von fehlender Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit ist rund ein Viertel der Künstler betroffen (24,9 Prozent). Die restlichen Künstler können ihre Arbeit zumindest teilweise mitgestalten (75,1 Prozent).

Abbildung 4

**Bewertung der Missstände, die das Arbeitsumfeld der Künstler betreffen, durch erwerbstätige Künstler, die sich nicht in Ausbildung befinden**



Quelle: eigene Darstellung

## 2.2.4 Zwischenmenschlicher Umgang mit und unter Künstlern

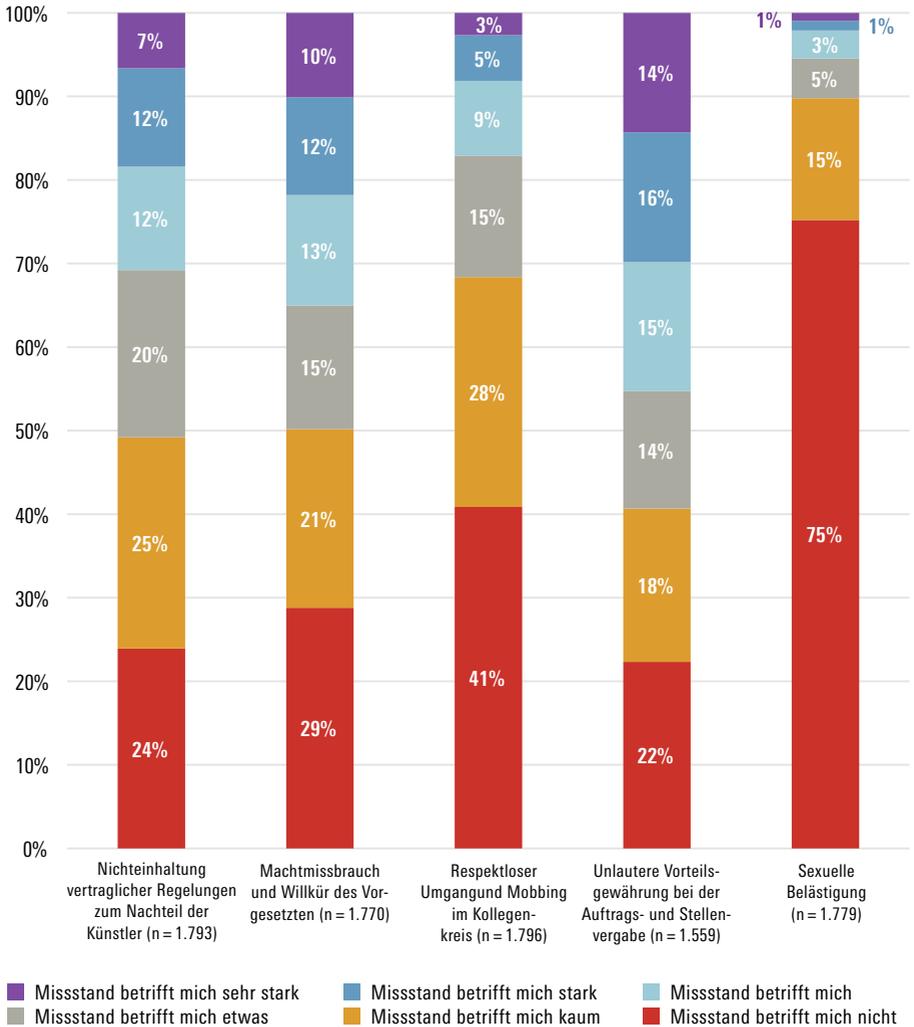
Es existieren keine empirischen Studien, die den zwischenmenschlichen Umgang mit und unter Künstlern hinsichtlich möglicher Missstände untersuchen. Die Experteninterviews, insbesondere mit Vertretern der Initiative art but fair, legen aber nahe, dass auch in diesem Bereich Missstände bestehen, die die Arbeitsbedingungen der Künstler belasten: Machtmissbrauch und Willkür seitens der Vorgesetzten, respektloser Umgang und Mobbing im Kollegenkreis, unlautere Vorteilsgewährung bei der Auftrags- und Stellenvergabe sowie sexuelle Belästigung.

Laut der Experteninterviews ist es zudem eine verbreitete Praxis, dass Künstler an Proben und Aufführungen teilnehmen, ohne im Vorfeld einen Vertrag unterschrieben, geschweige denn im Detail über vertragliche Konditionen verhandelt zu haben. In der Regel liegt einem solchen Arbeitsverhältnis ein Vertrauensverhältnis zwischen den beteiligten Parteien zugrunde, aufgrund dessen ein schriftlicher Vertrag keinen Mehrwert mit sich bringen, sondern nur die Transaktionskosten erhöhen würde. Die Experteninterviews zeigen aber: Ein Vertrauensverhältnis ist nicht immer gegeben. Dies kann dazu führen, dass mündliche Vereinbarungen nicht eingehalten werden. Auch schriftliche Vereinbarungen können gebrochen werden; doch die Nichteinhaltung vertraglicher Regelungen zum Nachteil der Künstler resultiert meist aus Situationen, in denen die Konditionen der Zusammenarbeit nicht eindeutig schriftlich festgehalten wurden.

Die Umfrage bestätigt diese Annahme: Von der Nichteinhaltung vertraglicher Regelungen zum Nachteil der Künstler sind laut eigenen Angaben 30,8 Prozent der Künstler betroffen. 69,2 Prozent sind nicht, kaum oder nur etwas betroffen (vgl. [Abbildung 5](#)). Der am weitesten verbreitete Missstand hinsichtlich des zwischenmenschlichen Umgangs mit und unter Künstlern ist die unlautere Vorteilsgewährung bei der Auftrags- und Stellenvergabe. Sie betrifft 45,3 Prozent der befragten Künstler; 54,6 Prozent geben an, davon nicht, kaum oder nur etwas betroffen zu sein. Bezüglich Machtmissbrauch und Willkür des Vorgesetzten bekundet etwa jeder dritte Künstler Betroffenheit (35 Prozent), während ein respektloser Umgang und Mobbing im Kollegenkreis nur etwa jeden sechsten Künstler betrifft (17,2 Prozent). Von sexueller Belästigung ist rund einer von 20 Künstlern betroffen (5,4 Prozent). Drei Viertel der Befragten haben überhaupt keine sexuelle Belästigung erfahren (75,2 Prozent).

Abbildung 5

### Bewertung der Missstände, die den zwischenmenschlichen Umgang mit und unter Künstlern betreffen, durch erwerbstätige Künstler, die sich nicht in Ausbildung befinden



Quelle: eigene Darstellung

### 2.2.5 Missstände im Vergleich

Die Auswertung der Umfrage hat ergeben, dass die befragten Künstler die Missstände in ihren Arbeitsbedingungen sehr unterschiedlich bewerten. Eine prekäre finanzielle Lage sowie der Mangel an Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben stellt für eine Mehrheit der Künstler eine Belastung dar. Rund vier von fünf Künstlern, die an der Umfrage teilnahmen, gaben an betroffen zu sein: von einer zu geringen Vergütung für die künstlerische Tätigkeit, von drohender Altersarmut, von einer unsicheren Beschäftigungssituation. Unbezahlte Leistungserbringung sowie die Unvereinbarkeit von Familie und künstlerischem Berufsleben sind Missstände, die rund 70 beziehungsweise 60 Prozent der befragten Künstler betreffen.

Das Fehlen eines der Gesundheit und künstlerischen Arbeit angemessenen Arbeitsumfelds sowie ein unfairen zwischenmenschlichen Umgang mit und unter Künstlern stellt nur für maximal die Hälfte der Künstler eine Belastung dar. Ungefähr jeder zweite Künstler gab in der Umfrage an, unter schlechten Proben-, Unterkunfts- und Aufführungsbedingungen, der Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Gesetze und Schutzvorschriften, zum Beispiel des Arbeitszeitgesetzes, sowie der unlauteren Vorteilsgewährung bei der Auftrags- und Stellenvergabe zu leiden. Etwa jeder dritte befragte Künstler ist von der Nichteinhaltung vertraglicher Regelungen zum Nachteil der Künstler sowie von Machtmissbrauch und Willkür des Vorgesetzten betroffen, während etwa jeder vierte keine Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit und jeder sechste Künstler den respektlosen Umgang und Mobbing im Kollegenkreis beklagt. Rund einer von 20 Künstlern gab an, von sexueller Belästigung betroffen zu sein.

### 2.3 Missstände in den Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Künstlergruppen

In [Kapitel 2.2](#) wurden die erwerbstätigen Künstler, die sich nicht in Ausbildung befinden, in ihrer Gesamtheit betrachtet. Im Folgenden werden diese Künstler anhand unterschiedlicher Merkmale in Untergruppen eingeteilt: anhand der Art der Erwerbstätigkeit, anhand des Geschlechts, anhand der Zugehörigkeit zur Musik oder zur darstellenden Kunst sowie anhand des Alters. Dank dieser Einteilungen lässt sich untersuchen, ob bestimmte Künstlergruppen stärker von den einzelnen Missständen in den Arbeitsbedingungen betroffen sind als andere. Zudem lässt sich untersuchen, ob die Ausprä-

gungen einzelner Merkmale, zum Beispiel unterschiedliche Arten der Erwerbstätigkeit, die Arbeitsbedingungen unterschiedlich beeinflussen.

Um die Bewertungen einzelner Missstände durch unterschiedliche Künstlergruppen anschaulich darzustellen, wurden arithmetische Mittel berechnet. Wie in [Kapitel 2.2](#) erläutert, konnten die Künstler in der Umfrage die einzelnen Missstände auf einer Skala von 1 bis 6 bewerten: 1 stand für nicht betroffen, 2 für kaum betroffen, 3 für etwas betroffen, 4 für betroffen, 5 für stark betroffen und 6 für sehr stark betroffen. Die arithmetischen Mittel dieser Bewertungen liegen somit ebenfalls zwischen 1 und 6. Umso höher ein arithmetisches Mittel, umso stärker ist die jeweilige Untergruppe laut eigener Einschätzung von dem jeweiligen Missstand betroffen. Nimmt das arithmetische Mittel für einen bestimmten Missstand und eine bestimmte Untergruppe zum Beispiel einen Wert von 5 an, ist die entsprechende Untergruppe laut eigener Einschätzung im Durchschnitt stark von dem entsprechenden Missstand betroffen.

Zusätzlich zu den arithmetischen Mitteln wurden Teststatistiken berechnet, die Aussagen über die entsprechenden Künstlergruppen in der Realität zulassen. Diese Aussagen geben Auskunft darüber, ob ein Missstand zwei Künstlergruppen unterschiedlich stark betrifft oder ob ein Merkmal die Betroffenheit durch einen Missstand beeinflusst. Da die Umfrage online durchgeführt wurde, sind diese Aussagen allerdings nur eingeschränkt für die Grundgesamtheit aller Künstler und Künstlergruppen gültig. Im Folgenden kommt es auch öfters vor, dass sich die arithmetischen Mittel der Bewertungen eines Missstands durch zwei Künstlergruppen unterscheiden, obwohl die Unterschiede in den Bewertungen nicht signifikant sind. Dies liegt daran, dass die in der Umfrage beobachteten Mittelwerte nicht mit den tatsächlichen Mittelwerten übereinstimmen müssen. In diesen Fällen ist nicht das arithmetische Mittel, sondern die Teststatistik entscheidend.

### **2.3.1 Dauerhaft beschäftigte, zeitweise beschäftigte und selbstständige Künstler**

In der Umfrage beantworteten die Künstler drei Fragen zur Art ihrer Erwerbstätigkeit:

- Sind Sie fest und dauerhaft angestellt?
- Sind Sie gelegentlich zeitlich begrenzt angestellt?
- Sind Sie selbstständig tätig?

Die Ergebnisse zeigen, dass zahlreiche Künstler mehreren Formen der Erwerbstätigkeit nachgehen. 70 Prozent der dauerhaft angestellten Künstler sind zum Beispiel selbstständig tätig, während 38 Prozent der selbstständigen Künstler gelegentlich zeitlich begrenzt angestellt sind. Für die Umfrageauswertung wurden die befragten Künstler anhand der Art ihrer Erwerbstätigkeit in drei Gruppen eingeteilt (vgl. Tabelle 3). Die Gruppe der dauerhaft angestellten Künstler umfasst diejenigen Künstler, die fest und dauerhaft angestellt sind, unabhängig davon, ob sie zusätzlich gelegentlich zeitlich begrenzt angestellt oder selbstständig tätig sind. Zur Gruppe der zeitweise angestellten Künstler zählen diejenigen Künstler, die gelegentlich zeitlich begrenzt, aber nicht fest und dauerhaft angestellt sind. Diejenigen Künstler, die ausschließlich selbstständig tätig sind, bilden die Gruppe der selbstständigen Künstler.

Tabelle 3

**Einteilung der Künstler in Gruppen anhand der Art ihrer Erwerbstätigkeit**

	Dauerhaft angestellte Künstler				Zeitweise angestellte Künstler		Selbstständige Künstler
	n = 364				n = 554		n = 884
Sind Sie fest und dauerhaft angestellt?	ja	ja	ja	ja	nein	nein	nein
Sind Sie gelegentlich zeitlich begrenzt angestellt?	nein	ja	nein	ja	ja	ja	nein
Sind Sie selbstständig tätig?	nein	nein	ja	ja	nein	ja	ja

Quelle: eigene Darstellung

Dank der in Tabelle 3 beschriebenen Einteilung lassen sich die Künstler nach Art ihrer Erwerbstätigkeit betrachten. Die arithmetischen Mittel der Bewertungen der Missstände durch die einzelnen Künstlergruppen finden sich in Tabelle 4. Die zugehörigen Teststatistiken enthält Tabelle 15 in Anhang 3. Insgesamt zeigt sich, dass die Art der Erwerbstätigkeit die Missstände in den Arbeitsbedingungen stark beeinflusst. Zeitweise angestellte Künstler sind von den meisten Missständen am stärksten betroffen, gefolgt von selbstständigen Künstlern. Die besten Arbeitsbedingungen haben dauerhaft angestellte Künstler.

**Bewertung der Missstände in Abhängigkeit der Art der Erwerbstätigkeit ( $M_D$  bzw.  $M_Z$  bzw.  $M_S$  = arithmetisches Mittel der Bewertung eines Missstands durch dauerhaft angestellte Künstler bzw. zeitweise angestellte Künstler bzw. selbstständige Künstler)**

<b>Missstand</b>	<b><math>M_D</math></b>	<b><math>M_Z</math></b>	<b><math>M_S</math></b>
Zu geringe Vergütung für die künstlerische Tätigkeit	4,10	4,75	4,76
Unbezahlte Leistungserbringung	3,60	4,40	4,46
Drohende Altersarmut	3,64	5,00	5,10
Unsichere Beschäftigungssituation	3,47	5,23	5,11
Unvereinbarkeit von Familie und künstlerischem Berufsleben	3,49	4,10	3,69
Schlechte Proben-, Unterkunfts- und Aufführungsbedingungen	3,07	3,61	3,71
Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Gesetze und Schutzvorschriften, zum Beispiel des Arbeitszeitgesetzes	2,93	3,60	3,47
Keine Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit	2,80	2,89	2,31
Nichteinhaltung vertraglicher Regelungen zum Nachteil der Künstler	2,56	3,03	2,79
Machtmissbrauch und Willkür des Vorgesetzten	2,94	3,25	2,61
Respektloser Umgang und Mobbing im Kollegenkreis	2,29	2,32	2,06
Unlautere Vorteilsgewährung bei der Auftrags- und Stellenvergabe	2,81	3,64	3,23
Sexuelle Belästigung	1,32	1,59	1,38

Quelle: eigene Darstellung

Die Missstände zur finanziellen Lage der Künstler betreffen selbstständige und zeitweise angestellte Künstler gleichermaßen, trotz der geringen Unterschiede in den beobachteten Mittelwerten. Für dauerhaft angestellte Künstler sind diese Missstände ein signifikant kleineres Problem. Sie erhalten eine bessere Vergütung für die künstlerische Tätigkeit ( $M_D = 4,10$ ,  $M_Z = 4,75$ ,  $M_S = 4,76$ ) und erbringen seltener unbezahlte Leistungen ( $M_D = 3,60$ ,  $M_Z = 4,40$ ,  $M_S = 4,46$ ). Besonders gravierend sind die Unterschiede hinsichtlich drohender Altersarmut, die selbstständige und zeitweise angestellte Künstler im Gegensatz zu dauerhaft angestellten Künstlern stark betrifft ( $M_D = 3,64$ ,  $M_Z = 5,00$ ,  $M_S = 5,10$ ).

Selbstständige und zeitweise angestellte Künstler sind im Gegensatz zu dauerhaft angestellten Künstlern auch stark von einer unsicheren Beschäftigungssituation betroffen. Zwischen selbstständigen und zeitweise angestellten Künstlern besteht diesbezüglich kein signifikanter Unterschied ( $M_D = 3,47$ ,  $M_Z = 5,23$ ,  $M_S = 5,11$ ). Beide haben mit ähnlichen Unsicherheiten zu kämpfen, die die Planbarkeit und Sicherheit in ihrem künstlerischen Berufsleben einschränken. Von der Unvereinbarkeit von Familie und künstlerischem Berufsleben sind zeitweise angestellte Künstler sogar am stärksten betroffen. Selbstständige Künstler können ihr Berufs- und Familienleben hingegen so gut oder schlecht miteinander vereinbaren wie dauerhaft angestellte Künstler – der Unterschied, den die beobachteten Mittelwerte andeuten, ist nicht signifikant ( $M_D = 3,49$ ,  $M_Z = 4,10$ ,  $M_S = 3,69$ ). Ausschlaggebend für dieses überraschende Ergebnis könnte sein, dass viele selbstständige Künstler im Gegensatz zu zeitweise angestellten Künstlern von vornherein von einer unsichereren Lebenssituation ausgehen und deshalb berufliche Unsicherheiten besser mit ihrem Privatleben in Einklang bringen können.

Hinsichtlich der Missstände, die ein der Gesundheit und künstlerischen Arbeit angemessenes Arbeitsumfeld beeinträchtigen, zählen die zeitweise angestellten Künstler stets zu den zwei am stärksten betroffenen Gruppen. Schlechte Proben-, Unterkunfts- und Aufführungsbedingungen ( $M_D = 3,07$ ,  $M_Z = 3,61$ ,  $M_S = 3,71$ ) sowie die Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Gesetze und Schutzvorschriften ( $M_D = 2,93$ ,  $M_Z = 3,60$ ,  $M_S = 3,47$ ) betreffen zeitweise angestellte und selbstständige Künstler am meisten und dauerhaft angestellte Künstler am wenigsten – der Unterschied, den die beobachteten Mittelwerte für zeitweise angestellte und selbstständige Künstler andeuten, ist nicht signifikant. Am wenigsten Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit haben zeitweise und dauerhaft angestellte Künstler ( $M_D = 2,80$ ,  $M_Z = 2,89$ ,  $M_S = 2,31$ ). Auch hier sind die Unterschiede in den beobachteten Mittelwerten nicht signifikant. Selbstständige Künstler können die Gestaltung ihrer Arbeit am meisten beeinflussen.

Die Missstände, die den zwischenmenschlichen Umgang mit und unter Künstlern belasten, bringen ebenfalls für die zeitweise beschäftigten Künstler am meisten Probleme mit sich. Die Nichteinhaltung vertraglicher Regelungen zum Nachteil der Künstler ( $M_D = 2,56$ ,  $M_Z = 3,03$ ,  $M_S = 2,79$ ) sowie die unlautere Vorteilsgewährung bei der Auftrags- und Stellenvergabe ( $M_D = 2,81$ ,  $M_Z = 3,64$ ,  $M_S = 3,23$ ) betreffen zeitweise beschäftigte Künstler am meisten, selbstständige Künstler etwas weniger und dauerhaft angestellte Künstler am wenigsten.

Diese Reihenfolge bleibt nicht gleich: Von einem respektlosen Umgang und Mobbing im Kollegenkreis sowie von Machtmissbrauch und Willkür

des Vorgesetzten sind selbstständige Künstler am wenigsten betroffen, was an deren geringeren Gebundenheit an Kollegen und Vorgesetzte liegen könnte. Während allerdings ein respektloser Umgang und Mobbing im Kollegenkreis zeitweise und dauerhaft angestellte Künstler trotz unterschiedlicher Mittelwerte gleichermaßen betreffen ( $M_D = 2,29$ ,  $M_Z = 2,32$ ,  $M_S = 2,06$ ), stellen Machtmissbrauch und Willkür des Vorgesetzten für zeitweise beschäftigte Künstler das größte Problem dar ( $M_D = 2,94$ ,  $M_Z = 3,25$ ,  $M_S = 2,61$ ). Letzteres könnte auch daran liegen, dass die befristete Beschäftigung oft an sich als Ungerechtigkeit empfunden und den Vorgesetzten als Fehlverhalten angelastet wird. Sexuelle Belästigung betrifft schließlich nur eine kleine Minderheit an Künstlern, ist aber trotzdem für zeitweise Künstler ein größeres Problem als für dauerhaft angestellte und selbstständige Künstler, die davon gleichermaßen betroffen sind ( $M_D = 1,32$ ,  $M_Z = 1,59$ ,  $M_S = 1,38$ ).

### 2.3.2 Künstlerinnen und Künstler

Betrachtet man die Missstände in den Arbeitsbedingungen unter dem Aspekt des Geschlechts, zeigt sich: Künstlerinnen haben mit deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen zu kämpfen als Künstler (vgl. die arithmetischen Mittel der Bewertungen der Missstände durch Künstlerinnen und Künstler in [Tabelle 5](#) sowie die zugehörigen Teststatistiken in [Tabelle 14](#) in [Anhang 3](#)). Es existiert kein einziger Missstand, der Männer stärker betrifft als Frauen; nur zwei Missstände betreffen Frauen und Männer gleichermaßen: keine Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit ( $M_M = 2,58$ ,  $M_F = 2,61$ ) sowie die Nichteinhaltung vertraglicher Regelung zum Nachteil der Künstler ( $M_M = 2,74$ ,  $M_F = 2,90$ ). Die kleinen Unterschiede, die die beobachteten Mittelwerte andeuten, sind nicht signifikant.

Am größten ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen hinsichtlich sexueller Belästigung ( $M_M = 1,16$ ,  $M_F = 1,66$ ): Von ihr sind 8,9 Prozent der Frauen und 1,3 Prozent der Männer betroffen. Besonders groß sind die Unterschiede auch hinsichtlich drohender Altersarmut ( $M_M = 4,52$ ,  $M_F = 5,00$ ) und einer unsicheren Beschäftigungssituation ( $M_M = 4,58$ ,  $M_F = 5,00$ ), wovon Frauen stark betroffen sind. Frauen erhalten zudem eine geringere Vergütung für die künstlerische Tätigkeit ( $M_M = 4,45$ ,  $M_F = 4,77$ ) und erbringen mehr unbezahlte Leistungen ( $M_M = 4,12$ ,  $M_F = 4,38$ ). Auffallend ist: Frauen sind von der Unvereinbarkeit von Familie und künstlerischem Berufsleben zwar signifikant, aber nicht wesentlich stärker als Männer betroffen ( $M_M = 3,64$ ,  $M_F = 3,90$ ).

Tabelle 5

**Bewertung der Missstände in Abhängigkeit des Geschlechts ( $M_F$  bzw.  $M_M$  = arithmetisches Mittel der Bewertung eines Missstands durch Künstlerinnen bzw. Künstler,  $D = M_F - M_M$  = Differenz zwischen beiden arithmetischen Mitteln)**

Misstand	$M_D$	$M_Z$	$M_S$
Zu geringe Vergütung für die künstlerische Tätigkeit	4,10	4,75	4,76
Unbezahlte Leistungserbringung	3,60	4,40	4,46
Drohende Altersarmut	3,64	5,00	5,10
Unsichere Beschäftigungssituation	3,47	5,23	5,11
Unvereinbarkeit von Familie und künstlerischem Berufsleben	3,49	4,10	3,69
Schlechte Proben-, Unterkunfts- und Aufführungsbedingungen	3,07	3,61	3,71
Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Gesetze und Schutzvorschriften, zum Beispiel des Arbeitszeitgesetzes	2,93	3,60	3,47
Keine Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit	2,80	2,89	2,31
Nichteinhaltung vertraglicher Regelungen zum Nachteil der Künstler	2,56	3,03	2,79
Machtmissbrauch und Willkür des Vorgesetzten	2,94	3,25	2,61
Respektloser Umgang und Mobbing im Kollegenkreis	2,29	2,32	2,06
Unlautere Vorteilsgewährung bei der Auftrags- und Stellenvergabe	2,81	3,64	3,23
Sexuelle Belästigung	1,32	1,59	1,38

Quelle: eigene Darstellung

Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Gesetze und Schutzvorschriften ( $M_M = 3,19$ ,  $M_F = 3,58$ ), Machtmissbrauch und Willkür des Vorgesetzten ( $M_M = 2,65$ ,  $M_F = 3,08$ ) sowie unlautere Vorteilsgewährung bei der Auftrags- und Stellenvergabe ( $M_M = 3,03$ ,  $M_F = 3,47$ ) sind weitere Missstände, die Frauen weitaus stärker betreffen als Männer. Weniger gravierend, aber immer noch signifikant ist der Unterschied hinsichtlich eines respektlosen Umgangs und Mobbing im Kollegenkreis ( $M_M = 2,04$ ,  $M_F = 2,31$ ) sowie hinsichtlich schlechter Proben-, Unterkunfts- und Aufführungsbedingungen ( $M_M = 3,43$ ,  $M_F = 3,64$ ).

### 2.3.3 Musiker und darstellende Künstler

Betrachtet man die Missstände in den Arbeitsbedingungen getrennt für Musiker und darstellende Künstler, zeigt ein erster Blick: Darstellende Künstler sind von den meisten Missständen stärker betroffen als Musiker. Allerdings verschwinden die meisten dieser Unterschiede, wenn man die Künstler nach der Art ihrer Erwerbstätigkeit disaggregiert.<sup>18</sup> Ein Beispiel: Die Umfrage zeigt, dass darstellende Künstler stärker als Musiker von schlechten Proben-, Unterkunfts- und Aufführungsbedingungen betroffen sind ( $U = 354.882$ ,  $P = 0,012$ ,  $n = 1.761$ ). Betrachtet man allerdings nur die dauerhaft angestellten Künstler, gilt dies nicht mehr ( $U = 13.101$ ,  $P = 0,833$ ,  $n = 361$ ). Dasselbe passiert, wenn man nur die zeitweise beschäftigten Künstler ( $U = 33.978$ ,  $P = 0,405$ ,  $n = 536$ ) oder selbstständigen Künstler ( $U = 80.645$ ,  $P = 0,052$ ,  $n = 850$ ) als Grundlage nimmt. Ob ein Künstler also Musiker oder darstellender Künstler ist, ist für seine Betroffenheit durch die Missstände in den Arbeitsbedingungen in der Regel nicht entscheidend – ganz im Gegenteil zur Art seiner Erwerbstätigkeit.

Bei zwei Missständen bleiben die Unterschiede zwischen Musikern und darstellenden Künstlern auch bei einer disaggregierten Betrachtung bestehen: bei der drohenden Altersarmut, die dauerhaft angestellte darstellende Künstler stärker betrifft als dauerhaft angestellte Musiker ( $U = 8.409$ ,  $P = 0,001$ ,  $n = 326$ ), sowie bei der Unvereinbarkeit von Familie und künstlerischem Berufsleben, die alle darstellenden Künstler stärker als Musiker betrifft (dauerhaft angestellte Künstler:  $U = 8.034$ ,  $P = 0,001$ ,  $n = 348$ ; zeitweise angestellte Künstler:  $U = 28.384$ ,  $P = 0,013$ ,  $n = 513$ ; selbstständige Künstler:  $U = 67.302$ ,  $P = 0,001$ ,  $n = 805$ ). Zudem sind dauerhaft angestellte sowie selbstständige darstellende Künstler signifikant stärker von der Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Gesetze und Schutzvorschriften ( $U = 9.396$ ,  $P = 0,001$ ,  $n = 339$  bzw.  $U = 54.142$ ,  $P = 0,001$ ,  $n = 725$ ), von Machtmissbrauch und Willkür des Vorgesetzten ( $U = 10.771$ ,  $P = 0,004$ ,  $n = 362$  bzw.  $U = 76.509$ ,  $P = 0,009$ ,  $n = 840$ ) und von sexueller Belästigung betroffen ( $U = 11.668$ ,  $P = 0,018$ ,  $n = 361$  bzw.  $U = 82.707$ ,  $P = 0,001$ ,  $n = 868$ ).

---

<sup>18</sup> Analoge Disaggregationen führen bei Künstlerinnen und Künstlern sowie bei dauerhaft angestellten, zeitweise angestellten und selbstständigen Künstlern zu keinen anderen Ergebnissen.

### 2.3.4 Künstler unterschiedlichen Alters

Das Alter der Künstler besteht – anders als die Art der Erwerbstätigkeit, das Geschlecht und die Zugehörigkeit zur Musik oder darstellenden Kunst – aus mehr als drei Kategorien. Anstatt zu testen, ob ein Missstand zwei Künstlergruppen unterschiedlich stark betrifft, wurde deshalb untersucht, ob die Betroffenheit durch einen Missstand mit dem Alter sinkt, steigt oder gleich bleibt. Zur Bestimmung dieses Zusammenhangs wurde der Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman (Rho) berechnet. Die Ergebnisse der Berechnungen finden sich in [Tabelle 6](#). Das Alter der Künstler zeigt [Abbildung 6](#).

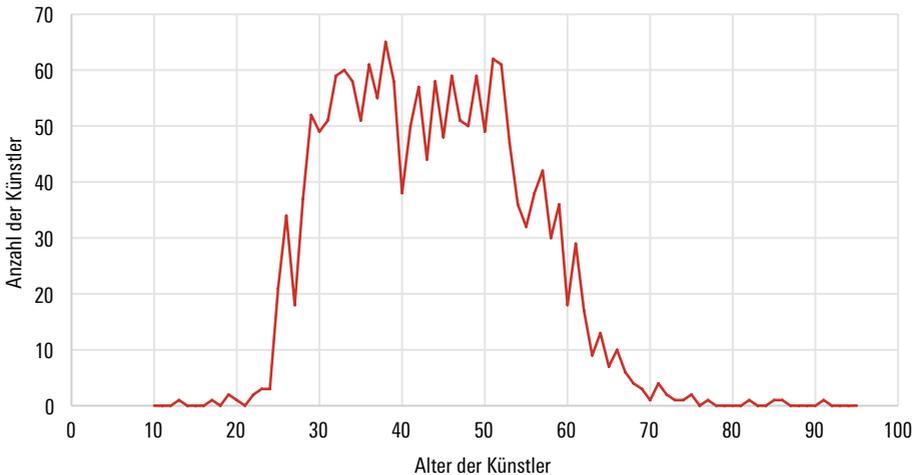
**Tabelle 6**

**Zusammenhang zwischen dem Alter der Künstler und der Betroffenheit durch die einzelnen Missstände (Rho = Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman, n = 1.821)**

Misstand	P-Wert	Rho
Zu geringe Vergütung für die künstlerische Tätigkeit	0,035	-0,050
Unbezahlte Leistungserbringung	0,504	-0,016
Drohende Altersarmut	0,001	-0,103
Unsichere Beschäftigungssituation	0,001	-0,079
Unvereinbarkeit von Familie und künstlerischem Berufsleben	0,001	-0,231
Schlechte Proben-, Unterkunfts- und Aufführungsbedingungen	0,003	-0,070
Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Gesetze und Schutzvorschriften, zum Beispiel des Arbeitszeitgesetzes	0,001	-0,154
Keine Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit	0,059	-0,045
Nichteinhaltung vertraglicher Regelungen zum Nachteil der Künstler	0,001	-0,100
Machtmissbrauch und Willkür des Vorgesetzten	0,001	-0,078
Respektloser Umgang und Mobbing im Kollegenkreis	0,388	0,020
Unlautere Vorteilsgewährung bei der Auftrags- und Stellenvergabe	0,001	-0,117
Sexuelle Belästigung	0,001	-0,169

Quelle: eigene Darstellung

## Alter der erwerbstätigen Künstler, die sich nicht in Ausbildung befinden (n = 1.821)



Quelle: eigene Darstellung

Die Ergebnisse in [Tabelle 6](#) lesen sich am Beispiel des Eintrags in der ersten Zeile wie folgt: Der Korrelationskoeffizient ist negativ ( $Rho = -0,050$ ) und signifikant ( $P\text{-Wert} = 0,035$ ); daher sind die Künstler umso weniger von einer zu geringen Vergütung für die künstlerische Tätigkeit betroffen, umso älter sie sind. Da der Korrelationskoeffizient aber sehr nahe bei 0 liegt, ist dieser Zusammenhang extrem schwach. Dieser Umstand gilt auch für die anderen Missstände: Der Korrelationskoeffizient beschreibt einen umso schwächeren Zusammenhang, umso näher er bei 0 liegt, und einen umso stärkeren negativen oder positiven Zusammenhang, umso näher er bei  $-1$  oder  $1$  liegt. Da alle signifikanten Korrelationskoeffizienten in [Tabelle 6](#) zwischen 0 und  $-0,25$  liegen, beschreiben sie nur schwache bis extrem schwache negative Zusammenhänge.

Berücksichtigt man nur die signifikanten Korrelationskoeffizienten unter  $-0,1$ , lässt sich folgende Aussagen treffen: Drohende Altersarmut nimmt mit zunehmendem Alter leicht ab ( $Rho = -0,103$ ), genau wie die Unvereinbarkeit von Familie und künstlerischem Berufsleben ( $Rho = -0,231$ ), die Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Gesetze und Schutzvorschriften ( $Rho = -0,154$ ),

die Nichteinhaltung vertraglicher Regelungen zum Nachteil der Künstler ( $Rho = -0,100$ ), die unlautere Vorteilsgewährung bei der Auftrags- und Stellenvergabe ( $Rho = -0,117$ ) sowie die sexuelle Belästigung ( $Rho = -0,169$ ). Aussagekräftiger als diese teils trivialen Feststellungen ist der Umstand, dass mit zunehmendem Alter eine zu geringe Vergütung für die künstlerische Tätigkeit nicht verschwindet ( $Rho = -0,050$ ), die Beschäftigungssituation nicht deutlich sicherer wird ( $Rho = -0,079$ ), sich die Proben-, Unterkunfts- und Aufführungsbedingungen kaum verbessern ( $Rho = -0,070$ ) und Machtmissbrauch und Willkür des Vorgesetzten kaum abnehmen ( $Rho = -0,078$ ).

Insgesamt zeigt sich: Das Alter der Künstler hängt mit der Betroffenheit durch einzelne Missstände entweder leicht negativ oder so gut wie gar nicht zusammen. Interpretiert man dieses Ergebnis als kausalen Zusammenhang, lässt sich schlussfolgern: Die Arbeitsbedingungen der Künstler verbessern sich mit zunehmendem Alter nur sehr gering.

### 2.3.5 Künstlergruppen im Vergleich

Die Betrachtung der Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Künstlergruppen ergibt: Für die Missstände in den Arbeitsbedingungen ist nicht besonders entscheidend, ob die bzw. der Betreffende zur Gruppe der Musiker oder der darstellenden Künstler zählt. Entscheidend ist allerdings die Art der Erwerbstätigkeit: Zeitweise angestellte Künstler sind von den meisten Missständen etwas stärker als selbstständige Künstler und weitaus stärker als dauerhaft angestellte Künstler betroffen. Zudem haben Frauen mit deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen als Männer zu kämpfen. Das Alter der Künstler beeinflusst die Arbeitsbedingungen nur geringfügig, auch wenn einige Missstände mit zunehmendem Alter leicht abnehmen.

## 3. AKTEURSGRUPPEN MIT EINFLUSS AUF DIE ARBEITSBEDINGUNGEN

---

Maßnahmen, die die Verantwortungsübernahme zur Überwindung der Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler fördern, sollten sich an jene Akteure der Musik und der darstellenden Kunst richten, die die Arbeitsbedingungen der Künstler beeinflussen können. Im Folgenden werden diese Akteure bestimmt, in Gruppen eingeteilt und näher beschrieben (Kapitel 3.1). Zudem wird der Einfluss der einzelnen Akteursgruppen auf die unterschiedlichen Bereiche der Arbeitsbedingungen untersucht (Kapitel 3.2).

### 3.1 Akteursgruppen und ihre spezifischen Einflussmöglichkeiten

Die Akteure, denen in den Experteninterviews Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Künstler zugeschrieben wurde, werden nach ihren spezifischen Einflussmöglichkeiten in sieben Gruppen eingeteilt: Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter, Künstlervermittlungen, Bildungsinstitutionen, Politik und Verbände, Konsumenten, Medien sowie die Künstler selbst (vgl. Abbildung 7).

Nach der Definition dieser Studie zeichnen sich spezifische Einflussmöglichkeiten dadurch aus, dass nur eine bestimmte Gruppe an Akteuren im Gegensatz zu den restlichen Akteuren über sie verfügt. Eine Einteilung der Akteure in Gruppen anhand dieses Kriteriums erweist sich hinsichtlich der in Kapitel 4 untersuchten Instrumente als sinnvoll. Denn für Akteursgruppen mit spezifischen Einflussmöglichkeiten lässt sich auch eine spezifische Verantwortung zur Überwindung der Missstände in den Arbeitsbedingungen formulieren.

Wichtig für das Verständnis der folgenden Ausführungen ist folgender Umstand: Die Beschreibung der spezifischen Einflussmöglichkeiten einer Akteursgruppe besagt nicht, dass sich die Einflussmöglichkeiten einzelner Mitglieder der Akteursgruppe nicht unterscheiden können. Ein Beispiel: Vertreter von Politik und Verbänden können die Arbeitsbedingungen der Künstler teils in ähnlicher, teils in unterschiedlicher Weise beeinflussen. Durch die Möglichkeit, die Rahmenbedingungen der künstlerischen Arbeit zu gestalten, verfügen die Vertreter von Politik und Verbänden aber über eine Einflussmöglichkeit, die sie als Akteursgruppe kennzeichnet und die andere Akteursgruppen nicht besitzen – unabhängig davon, wie sehr sich die Ein-

flussmöglichkeiten der Vertreter von Politik und Verbänden im Einzelnen unterscheiden. Ebenfalls wichtig für das Verständnis der folgenden Ausführungen ist die Tatsache, dass es sich bei den einzelnen Akteursgruppen nicht um sich gegenseitig ausschließende Gruppen handelt. Beispielsweise kann ein Künstler als Kulturveranstalter und ein Kulturveranstalter als Künstlervermittlung tätig sein. Ein einzelner Akteur kann also Mitglied einer oder mehrerer Akteursgruppen sein.

Im Folgenden werden die Akteursgruppen und ihre spezifischen Einflussmöglichkeiten näher beschrieben. Als Grundlage dienen die Ergebnisse der Experteninterviews. An einigen Stellen ergänzen Literaturrecherchen und Umfragedaten die Untersuchungen.

Abbildung 7

---

**Akteursgruppen mit spezifischen Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Arbeitsbedingungen der Künstler in der Musik und der darstellenden Kunst**



---

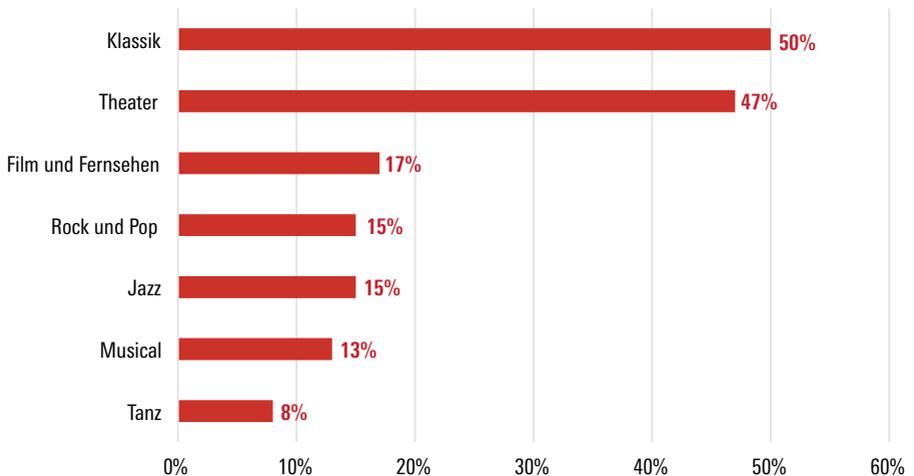
Quelle: eigene Darstellung

### 3.1.1 Künstler

Zu den Künstlern zählen in dieser Studie Personen, die durch das Erschaffen und Präsentieren künstlerischer Werke oder durch entsprechende Lehrtätigkeiten ihren Lebensunterhalt verdienen oder nach ihrer derzeitigen künstlerischen Ausbildung verdienen möchten. Laienkünstler, die nicht beabsichtigen, ihren Lebensunterhalt durch eine künstlerische Tätigkeit zu verdienen, zählen in dieser Studie nicht zu den Künstlern, selbst wenn sie Einkünfte aus einer künstlerischen Tätigkeit erzielen. Künstler, denen es trotz Bemühungen nicht gelingt, ihren Lebensunterhalt durch eine künstlerische Tätigkeit zu verdienen, zählen hingegen zu dieser Gruppe, wenngleich sie gerade keine Arbeit haben oder sich gezwungen sehen, zur Deckung ihres Lebensunterhalts einer nichtkünstlerischen Arbeit nachzugehen.

Abbildung 8

**Prozentsatz der befragten Künstler, die in der jeweiligen Branche tätig sind oder nach ihrer Ausbildung tätig sein möchten (n = 2.160)**



Quelle: eigene Darstellung

In dieser Studie werden nur Künstler der Musik und darstellenden Kunst betrachtet. Künstler des letzteren Bereiches präsentieren ihre Werke in einer Darstellung. Zu den gängigen Darstellungsformen zählen Theater, Tanz, Film und Fernsehen. Künstler der Musik präsentieren ihre Werke in rein musikalischer Form oder in musikalischer und darstellender Form. Zu den gängigen Genres zählen Klassik, Rock, Pop und Jazz. Ein Genre, das gleichermaßen auf musikalischer und darstellender Form beruht, ist zum Beispiel das Musical. **Abbildung 8** zeigt, welcher Branche sich die Künstler zuordnen, die an der Umfrage teilnahmen (Mehrfachnennung möglich). Bei den Prozentsätzen handelt es sich um eine Einteilung der befragten Künstler und nicht um die tatsächlichen Größen der einzelnen Branchen.

Künstler lassen sich nach der Art ihrer künstlerischen Tätigkeit den folgenden Gruppen zuordnen: Spielende, Spielleiter, Lehrende und Urheber. Zu den Spielenden zählen unter anderem Sänger, Instrumentalisten, Schauspieler und Tänzer, während Regisseure, Dramaturgen, Choreografen und Dirigenten zu den Spielleitern gehören. Dozenten, Lehrer und Pädagogen zählen zu den Lehrenden. Eine weitere Gruppe bilden die Urheber, insbesondere Komponisten und Autoren, sowie die Kostüm- und Bühnenbildner. **Abbildung 9** zeigt, welcher Tätigkeit die befragten Künstler nachgehen (Mehrfachnennung möglich). Erneut handelt es sich ausschließlich um eine Einteilung der befragten Künstler.

Eine detaillierte Übersicht zur Anzahl an Künstlern in Deutschland findet sich in der Studie Arbeitsmarkt Kultur.<sup>19</sup> Ein Beispiel: 2011 betrug die Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Musiker hierzulande 18.366. Bei den darstellenden Künstlern belief sich diese Zahl auf 21.756.<sup>20</sup> Informationen zur Anzahl selbstständiger Künstler in Deutschland liefert die Künstlersozialkasse, bei der sich selbstständige Künstler mit einem jährlichen Mindesteinkommen von 3.900 Euro versichern können. 2014 waren dort 50.715 Musiker und 24.322 darstellende Künstler versichert.<sup>21</sup>

Die vorliegende Studie beschäftigt sich unter anderem mit den Akteuren, die zur Milderung der Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler beitragen können. Die Künstler nehmen unter diesen Akteuren eine Sonderrolle ein. Sie sind einerseits die Akteursgruppe, die durch die Verantwor-

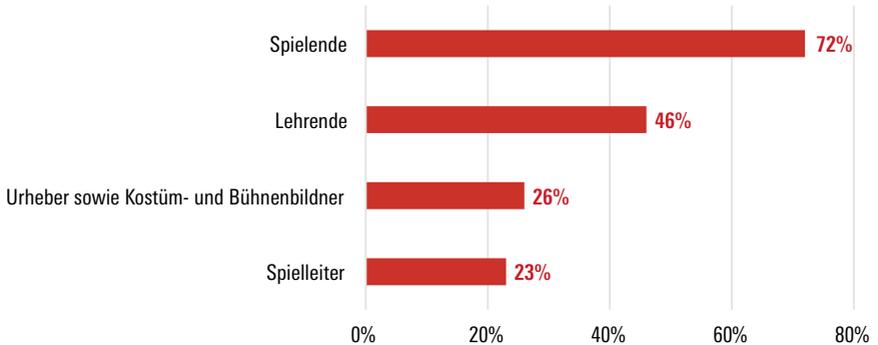
---

19 Schulz et al. 2013, S. 131 ff.

20 Schulz et al. 2013, S. 118 und 120.

21 Vgl. die Statistiken der Künstlersozialkasse unter [http://www.kuenstlersozialkasse.de/wDeutsch/ksk\\_in\\_zahlen/statistik.php?navanchor=1010016](http://www.kuenstlersozialkasse.de/wDeutsch/ksk_in_zahlen/statistik.php?navanchor=1010016) [4.12.2015].

**Prozentsatz der befragten Künstler, die der jeweiligen Tätigkeit nachgehen oder nach ihrer Ausbildung nachgehen möchten (n = 2.160)**



Quelle: eigene Darstellung

tungsübernahme anderer Akteursgruppen profitieren soll; sie stehen andererseits selbst in der Verantwortung, da sie als Anbieter künstlerischer Leistungen ihre eigenen Arbeitsbedingungen mitgestalten können. Dabei sind zwei spezifische Einflussmöglichkeiten hervorzuheben, die die Künstler als Akteursgruppe einen und von den anderen Akteursgruppen abgrenzen: a) der Einfluss als Verhandlungspartner bei der Ausgestaltung und Annahme von Auftrags- und Stellenangeboten sowie b) der Einfluss als Erwerbstätiger während der Vertragslaufzeit.

Bei der Ausgestaltung und Annahme von Auftrags- und Stellenangeboten stehen Künstler den Auftrag- und Arbeitgebern oder Kulturförderern als Verhandlungspartner gegenüber. Die Vertragsverhandlungen eröffnen Künstlern die Möglichkeit, faire Arbeitsbedingungen wie zum Beispiel eine faire Entlohnung oder faire Arbeitszeitregelung einzufordern. Die Verhandlungsmacht der Künstler hängt natürlich von zahlreichen Faktoren ab, unter anderem von der finanziellen Lage der Künstler, ihrem Renommee, ihrem künstlerischen Können im Vergleich zur Konkurrenz oder auch davon, ob ein Tarifvertrag die entsprechende Zusammenarbeit regelt. Zudem sind Auftrags- und Stellenangebote oft zu bestimmten Konditionen ausgeschrieben und nicht verhandelbar. Doch selbst bei einer geringen Verhandlungsmacht oder nicht verhandelbaren Auftrags- und Stellenangeboten besteht die Möglich-

keit, ein unfaires Angebot abzulehnen und nach anderen Angeboten Ausschau zu halten. Befindet sich ein Künstler in einer Notsituation, die ihn zwingt, Arbeits- oder Stellenangebote zu unfairen Arbeitsbedingungen anzunehmen, verliert er die Möglichkeit, bei den Verhandlungen zur Auftrags- und Stellenvergabe die eigenen Arbeitsbedingungen zu beeinflussen.

Zusätzlich zum Einfluss als Verhandlungspartner können Künstler während der Vertragslaufzeit einen Einfluss als Erwerbstätige ausüben und dadurch zu fairen Arbeitsbedingungen beitragen. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Gestaltung des Arbeitsumfelds und hinsichtlich der Gestaltung des zwischenmenschlichen Umgangs mit und unter Künstlern. Inwiefern sich konkrete Einflussmöglichkeiten eröffnen, hängt vom einzelnen Auftrags- oder Arbeitsverhältnis ab. Ein Beispiel: Künstler, die dauerhaft bei einer Kulturinstitution angestellt sind, haben durch die Instrumente der betrieblichen Mitbestimmung, zum Beispiel den Betriebsrat, eine besondere Möglichkeit, ihre Arbeitsbedingungen über den Zeitraum der Zusammenarbeit zu beeinflussen. Selbständige Künstler sind hingegen flexibler und unabhängiger in ihren Entscheidungen, wodurch sich andere Einflussmöglichkeiten während der Zusammenarbeit mit anderen Akteuren eröffnen.

### **3.1.2 Auftrag- und Arbeitgeber der Künstler**

Zu den Auftrag- und Arbeitgebern der Künstler in der Musik und der darstellenden Kunst zählen in dieser Studie sämtliche Einzelpersonen sowie öffentliche und private Institutionen, die künstlerische Arbeit nachfragen und sich in unterschiedlichster Form am künstlerischen Schaffens- und Präsentationsprozess beteiligen: zum Beispiel Konzert- und Schauspielhäuser, Opern, Theater, Kleinkunstabühnen, Konzert- und Theaterveranstalter, Musik- und Kunsthochschulen, Musikschulen, Rundfunk- und Filmunternehmen, Tonträger- und Musikverlage sowie Musik-, Theater- und Tanzensembles.<sup>22</sup>

Eine Untergruppe der Auftrag- und Arbeitgeber bilden die Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter. Dazu zählen in dieser Studie selbstständige Kulturmanager sowie private und öffentliche Institutionen, welche die Präsentation künstlerischer Werke ermöglichen. Diese Untergruppe umfasst unter anderem rund 140 öffentliche Theater, 220 private Theater, 130 Opern-

---

<sup>22</sup> Eine ausführlichere Übersicht zu den Auftrag- und Arbeitgebern in der Musik und der darstellenden Kunst findet sich in der Studie Arbeitsmarkt Kultur von Schulz et al. 2013, S. 80 ff.

Sinfonie- und Kammerorchester, 70 Festspiele, 150 Spielstätten ohne festes Ensemble, 100 Gastspielbühnen ohne festes Haus sowie eine unübersehbare Anzahl an freien Gruppen.<sup>23</sup> Kulturinstitutionen und -veranstalter haben zwei spezifische Einflussmöglichkeiten, die sie als Akteursgruppe kennzeichnen und die ihnen erlauben, die Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler zu mildern: Erstens können sie bei der Ausgestaltung von Auftrags- und Stellenangeboten sowie bei den Verhandlungen zur Auftrags- und Stellenvergabe die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen berücksichtigen, zum Beispiel durch das Angebot einer dauerhaften Beschäftigung anstelle einer wiederholt befristeten Beschäftigung. Zweitens können sie über den Zeitraum der Zusammenarbeit die Arbeitsbedingungen der Künstler beeinflussen, zum Beispiel durch die Gewährleistung angemessener Proben-, Unterkunft- und Aufführungsbedingungen. Durch einen Mangel an finanziellen Mitteln können Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter ihre Einflussmöglichkeiten einbüßen – ähnlich wie die Künstler durch eine Notsituation.

Laut der Experteninterviews existieren neben den Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltern zwei weitere Untergruppen der Auftrag- und Arbeitgeber, die spezifische Möglichkeiten besitzen, die Arbeitsbedingungen der Künstler zu beeinflussen: Künstlervermittlungen und Bildungsinstitutionen. Erstere sind meist keine direkten Auftrag- und Arbeitgeber der Künstler, sondern agieren an der Schnittstelle zwischen den beiden Parteien, indem sie Schritte übernehmen, die Künstler und ihre Auftrag- und Arbeitgeber gehen müssen, um zueinander zu finden. Dazu zählen Vertragsverhandlungen, Werbung für die eigene Person (aus der Perspektive des Künstlers) sowie die Suche nach einem geeigneten Künstler (aus der Perspektive des Auftrag- und Arbeitgebers). Selbstständige Manager, die für Künstler diese Schnittstellenfunktion übernehmen, zählen ebenfalls zu den Künstlervermittlungen. In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass Künstlervermittlungen selbst Veranstaltungen organisieren, wodurch sie zu Auftrag- und Arbeitgebern werden und über die Einflussmöglichkeiten der Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter verfügen. Es ist jedoch ihre Schnittstellenfunktion, die den Künstlervermittlungen spezifische Einflussmöglichkeiten eröffnet und über die keine andere Akteursgruppe verfügt. Indem sie Künstler erfolgreich vermarkten, können sie deren Marktwert erhöhen und ihre Möglichkeiten verbessern, faire Arbeitsbedingungen einzufordern. Zudem können sie sich

---

23 Siehe Deutscher Bühnenverein unter <http://www.buehnenverein.de/de/theater-und-orchester/19.html> [4.12.2015].

bei den Vertragsverhandlungen zwischen Künstlern und Veranstaltern dafür einsetzen, dass die Zusammenarbeit zu fairen Arbeitsbedingungen erfolgt.

Zu den Bildungsinstitutionen zählen Musikschulen, öffentliche und private Hochschulen sowie sonstige öffentliche und private Bildungseinrichtungen der Musik und der darstellenden Kunst. Sie sind jene Auftrag- und Arbeitgeber der Künstler, die eine lehrende Tätigkeit ausüben. Hinsichtlich dieser Künstler haben Bildungsinstitutionen dieselben Einflussmöglichkeiten wie Kulturinstitutionen und -veranstalter. Weil sie für die Ausbildung zukünftiger Künstler verantwortlich sind, verfügen Bildungsinstitutionen aber über eine weitere spezifische Einflussmöglichkeit, die sie von den anderen Akteursgruppen abgrenzt. Indem sie Nachwuchskünstlern künstlerisches Können und berufsqualifizierendes Wissen vermitteln, können sie deren Erfolgchancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Umso besser die Ausbildung, umso höher die Chancen der Künstler, sich im späteren Berufsleben faire Arbeitsbedingungen einzufordern. Die Schulung des künstlerischen Könnens ist dabei nur eine Seite der Medaille. Denn auch die Vermittlung berufsqualifizierenden Wissens, zum Beispiel unternehmerisches Wissen und das Wissen über Möglichkeiten der sozialen Absicherung, kann Missständen in den Arbeitsbedingungen vorbeugen.

### **3.1.3 Politik und Verbände**

Kulturpolitik ist in Deutschland in erster Linie eine Aufgabe der Bundesländer. Doch auch auf Bundesebene existieren Akteure, die sich um Kulturpolitik kümmern, zum Beispiel die Staatsministerin für Kultur und Medien. Eine zentrale Rolle in der Kulturpolitik spielen zudem die Kommunen, die oft eigene Kultureinrichtungen unterhalten. Der Unterhalt dieser und anderer öffentlicher Kultureinrichtungen zählt neben der allgemeinen Kulturförderung zu den Aufgaben der Kulturpolitik. Deren weitere Aufgabe ist es, die Rahmenbedingungen in der Kulturbranche zu gestalten, beispielsweise durch steuerrechtliche und sozialpolitische Bestimmungen. Diese Beispiele zeigen: Die Kulturpolitik überschneidet sich mit anderen Politikbereichen, unter anderem mit der Steuer- und Sozialpolitik. Ist im Folgenden von der Politik die Rede, sind daher nicht nur die Akteure der Kulturpolitik auf kommunaler Ebene sowie auf Länder- und Bundesebene gemeint, sondern auch alle anderen politischen Akteure, die Einfluss auf die Kulturbranche ausüben.

Zu den Verbänden zählen in dieser Studie Interessensverbände, die sich für die Belange unterschiedlicher Akteure in der Musik und darstellenden

Kunst einsetzen. Zu den Interessensverbänden der Künstler gehören insbesondere Berufsverbände und Zusammenschlüsse freier Künstler, die sich für die Interessen bestimmter Künstler einsetzen, sowie Gewerkschaften, die ebenfalls die Interessen bestimmter Künstler vertreten, in Zusammenarbeit mit den Arbeitgeberverbänden aber zum Beispiel auch Tarifverträge abschließen können.

Die Einflussmöglichkeiten der Künstler und deren Auftrag- und Arbeitgeber betreffen in der Regel die Mikroebene wie zum Beispiel die Gestaltung eines konkreten Arbeitsverhältnisses. Im Gegensatz dazu beeinflussen Politik und Verbände in erster Linie die Makroebene, also die gesamte Kulturbranche oder bestimmte Bereiche davon. Die Möglichkeit, die Rahmenbedingungen in der Musik und darstellenden Kunst zu gestalten, ist eine spezifische Einflussmöglichkeit, über die nur Politik und Verbände verfügen. Während Erstere über Gesetze und Richtlinien dazu beitragen kann, die Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler zu beheben, erarbeiten Verbände in der Regel Rahmenbedingungen, die ihren Mitgliedern zugute kommen, zum Beispiel den Mitgliedern einer Gewerkschaft. Indem sich Verbände für bestimmte Gesetze und Richtlinien stark machen, können sie auch branchenübergreifenden Einfluss ausüben. Ein Beispiel hierfür ist der Mindestlohn, der vom Gesetzgeber eingeführt, aber vehement von Verbänden eingefordert wurde. Die Politik hat als bedeutendster Kulturförderer eine zusätzliche spezifische Einflussmöglichkeiten, faire Arbeitsbedingungen für die Künstler herbeizuführen – und zwar nicht nur in den eigenen Kultureinrichtungen, sondern auch dort, wo Kultur durch öffentliche Fördergelder finanziert wird.

#### **3.1.4 Konsumenten und Medien**

Konsumenten der Musik und darstellenden Kunst sind die Personen, die künstlerische Produkte nachfragen. Hierzu zählen insbesondere die Besucher von Kulturveranstaltungen, zum Beispiel Konzert- und Theaterbesucher, sowie die Käufer von künstlerischen Produkten wie zum Beispiel von Musikaufnahmen. Da der Konsum künstlerischer Produkte meist mit einer Kaufentscheidung einhergeht, verfügen die Konsumenten über eine spezifische Einflussmöglichkeit zur Behebung der Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler. Indem sie künstlerische Produkte bevorzugen, die zu fairen Arbeitsbedingungen erschaffen und/oder präsentiert werden, können sie die Akteure der Musik und darstellenden Kunst für faire Arbeitsbedingungen belohnen und für Missstände sanktionieren.

Eine solche Kaufentscheidung setzt voraus, dass die Konsumenten bereit dazu sind, künstlerische Produkte nicht nur anhand ihrer künstlerischen Qualität oder anhand persönlicher Präferenzen zu beurteilen, sondern auch anhand ihrer Fairness – also danach, ob die Arbeitsbedingungen der involvierten Künstler fair waren. Zudem setzt eine solche Kaufentscheidung voraus, dass die Konsumenten über die nötigen Informationen verfügen, um künstlerische Produkte hinsichtlich ihrer Fairness beurteilen zu können. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass diese Voraussetzungen in der Realität nicht gegeben sind. In einer offenen Frage zu den Problemen in der Kulturbranche war der Wissensmangel in der Öffentlichkeit hinsichtlich des Werts einer künstlerischen Produktion und der Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler das meistgenannte Problem. Solange dieser Wissensmangel besteht, werden Konsumenten ihre spezifischen Einflussmöglichkeiten kaum wahrnehmen können.

Betrachtet man die Medien als Mediator zwischen den Konsumenten und den Anbietern künstlerischer Produkte, ergeben sich auch spezifische Einflussmöglichkeiten für sie. Genau wie die Konsumenten können die Medien die Akteure der Musik und darstellenden Kunst für faire Arbeitsbedingungen belohnen und für Missstände in den Arbeitsbedingungen sanktionieren – nicht durch Kaufentscheidungen, aber durch eine entsprechende Berichterstattung. Zudem können sie durch die Berichterstattung über den Wert einer künstlerischen Produktion und über die Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler dazu beitragen, den erwähnten Wissensmangel zu beheben.

### **3.1.5 Akteursgruppen im Vergleich**

Laut der Experteninterviews haben sieben Akteursgruppen der Musik und darstellenden Kunst spezifische Einflussmöglichkeiten, um zur Milderung der Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler beizutragen: Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter, Künstlervermittlungen, Bildungsinstitutionen, Politik und Verbände, Konsumenten, Medien sowie die Künstler selbst. Die Künstler und ihre Auftrag- und Arbeitgeber, vor allem Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter, können die Arbeitsbedingungen insbesondere bei den Verhandlungen zur Auftrags- und Stellenvergabe sowie über den Zeitraum der Zusammenarbeit beeinflussen. Den Künstlervermittlungen eröffnet sich eine spezifische Einflussmöglichkeit durch die Vermittlung zwischen Künstlern und deren Auftrag- und Arbeitgebern und den Bildungs-

institutionen durch die Ausbildung der Nachwuchskünstler. Politik und Verbände können die Arbeitsbedingungen beeinflussen, indem sie die Rahmenbedingungen in der Musik und der darstellenden Kunst entsprechend gestalten. Die Politik hat zudem eine Einflussmöglichkeit als bedeutendster Kulturförderer. Schließlich können Konsumenten und Medien durch Kaufentscheidungen beziehungsweise Berichterstattung bestimmte Akteure der Musik und darstellenden Kunst für faire Arbeitsbedingungen belohnen oder für Missstände in den Arbeitsbedingungen sanktionieren.

## 3.2 Einflusspotenzial der Akteursgruppen

Sieben Akteursgruppen haben spezifische Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen der Künstler in der Musik und der darstellenden Kunst zu beeinflussen. Doch haben sie auch dasselbe Einflusspotenzial, um faire Arbeitsbedingungen herbeizuführen? Oder können manche Akteursgruppen mehr zur Milderung der Missstände in den Arbeitsbedingungen beitragen als andere? Um diese Fragen zu beantworten, wurden die Umfrageteilnehmenden gebeten, auf einer Skala von 1 bis 6 den Einfluss der einzelnen Akteursgruppen auf die unterschiedlichen Bereiche der Arbeitsbedingungen, in denen Missstände auftreten, zu bewerten.<sup>24</sup> Dazu zählen die finanzielle Lage der Künstler, die Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben, das Arbeitsumfeld der Künstler sowie der zwischenmenschliche Umgang mit und unter Künstlern. Bei der Bewertung des Einflusses stand 1 für keinen Einfluss, 2 für einen sehr geringen Einfluss, 3 für einen geringen Einfluss, 4 für einen durchschnittlichen Einfluss, 5 für einen mittelstarken Einfluss und 6 für einen starken Einfluss.

Um die Einflüsse der einzelnen Akteursgruppen auf die unterschiedlichen Bereiche der Arbeitsbedingungen miteinander vergleichen zu können, wurden die arithmetischen Mittel der Bewertungen berechnet. Da sich die Bewertungen abhängig davon, ob ein Umfrageteilnehmer zu den Künstlern oder Nicht-Künstlern zählte, mehrfach signifikant unterschieden (vgl. [Tabelle 16, Anhang 4](#)), wurde der Einfluss nicht als Durchschnitt aller Bewertungen berechnet, sondern als Durchschnitt der durchschnittlichen Bewertungen

---

<sup>24</sup> An dieser Stelle sei angemerkt: Aufgrund ihres begrenzten Umfangs ist in dieser Studie meist vom Einfluss einer Akteursgruppe die Rede; genauer gesagt handelt es sich um den Einfluss einer Akteursgruppe laut Einschätzung der Umfrageteilnehmenden.

durch Künstler und Nicht-Künstler. Dadurch wurde eine Verzerrung der Ergebnisse durch die größere Anzahl an befragten Künstlern als an befragten Nicht-Künstlern vermieden (vgl. [Anhang 4](#) für die originalen Umfragedaten zu den Akteursgruppen). Ein Beispiel: Die Künstler schätzten ihren Einfluss auf die Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben als gering ein (durchschnittliche Bewertung: 3,14). Die Nicht-Künstler schrieben den Künstlern hingegen einen eher durchschnittlichen Einfluss zu (durchschnittliche Bewertung: 3,71). Um Künstler und Nicht-Künstler bei der Auswertung gleichermaßen zu berücksichtigen, wurde der Durchschnitt 3,43 als Grundlage genommen, um den Einfluss der Künstler festzulegen. Dieser Durchschnitt besagt, dass Künstler die Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben nur geringfügig bis durchschnittlich beeinflussen können.

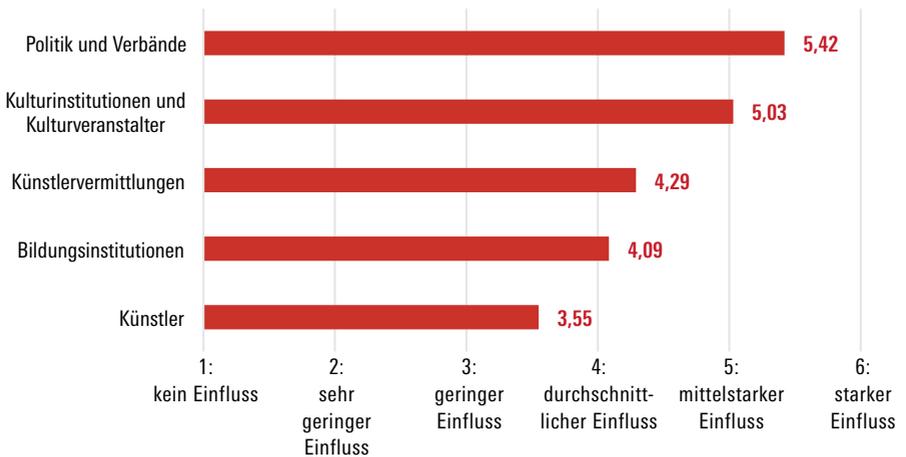
Im Folgenden wird anhand der Umfrageergebnisse für jeden Bereich der Arbeitsbedingungen untersucht: Inwiefern können die einzelnen Akteursgruppen dazu beitragen, die Missstände im jeweiligen Bereich zu beheben? Konsumenten und Medien werden dabei als einzige Akteursgruppen nicht berücksichtigt, da sich die Umfrage nur an Künstler sowie an Vertreter von Kulturinstitutionen, Kulturveranstalter, Künstlervermittlungen, Bildungsinstitutionen, Politik und Verbänden im Bereich der Musik und der darstellenden Kunst richtete.

### 3.2.1 Finanzielle Lage der Künstler

[Abbildung 10](#) zeigt den Einfluss der unterschiedlichen Akteursgruppen auf die finanzielle Lage der Künstler. An erster Stelle stehen Politik und Verbände mit einem mittelstarken bis starken Einfluss (5,42) und an zweiter Stelle Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter mit einem mittelstarken Einfluss (5,03). Das Mittelfeld bilden die Künstlervermittlungen (4,29) und Bildungsinstitutionen (4,09) mit einem durchschnittlichen Einfluss. Den geringsten Einfluss haben die Künstler, die ihre finanzielle Lage nur gering bis durchschnittlich beeinflussen können (3,55).

Dass die Künstler ihre finanzielle Lage unter allen Akteursgruppen am geringsten beeinflussen können, lässt sich möglicherweise dadurch erklären, dass viele Künstler ihre Einflussmöglichkeiten aufgrund einer Notsituation nicht nutzen können. Sie sehen keine Alternative zur Selbstaubeutung und stehen den Missständen ohnmächtig gegenüber, vor allem einer zu geringen Vergütung für die künstlerische Tätigkeit und unbezahlter Leistungserbringung. Für das relativ starke Einflusspotenzial der Kulturinstitutionen und

## Einfluss unterschiedlicher Akteursgruppen auf die finanzielle Lage der Künstler



Quelle: eigene Darstellung

Kulturveranstalter ist der Umstand mitverantwortlich, dass diese Akteure die Möglichkeit haben, bei Auftrags- und Stellenangeboten von vornherein eine faire Vergütung für die Künstler vorzusehen (sofern die erforderlichen finanziellen Mittel vorhanden sind). Der Politik und den Verbänden wird am meisten Einflusspotenzial zugeschrieben. Dies liegt sicherlich auch daran, dass sie durch das Gestalten der Rahmenbedingungen, zum Beispiel über die Künstlersozialkasse, weitreichenden Einfluss ausüben können, auch hinsichtlich der drohenden Altersarmut. Letztere stellt für die Mehrheit der Künstler eine starke Belastung dar. Als bedeutendster Kulturförderer kann die Politik die finanzielle Lage der Künstler auch direkt beeinflussen.

Laut dem Umfrageergebnis können Künstlervermittlungen und Bildungsinstitutionen die finanzielle Lage der Künstler durchschnittlich beeinflussen. Wie die weiteren Umfrageergebnisse in den Abbildungen 11 bis 13 zeigen werden, bleibt dieses Potenzial in allen Bereichen der Arbeitsbedingungen nahezu konstant. Beide Akteursgruppen haben stets ein durchschnittliches Einflusspotenzial, wobei das Potenzial der Künstlervermittlungen stets etwas höher ist als das der Bildungsinstitutionen. Dieser Umstand zeigt: Beide Akteursgruppen spielen beim Beheben der Missstände in den Ar-

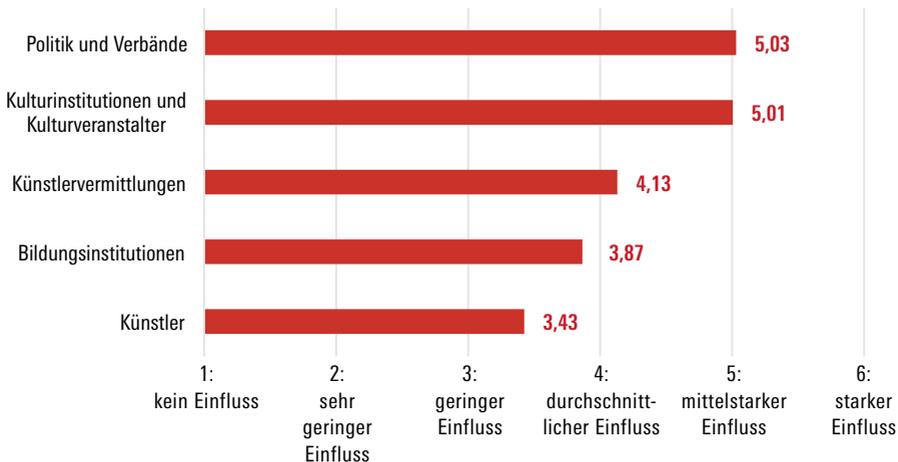
beitsbedingungen der Künstler zwar nur eine Nebenrolle; eine gute Ausbildung der Nachwuchskünstler sowie eine gute Vermittlung zwischen Künstlern und ihren Auftrag- und Arbeitgeber kann aber in allen Bereichen zu fairen Arbeitsbedingungen beitragen.

### 3.2.2 Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben

Der Einfluss der unterschiedlichen Akteursgruppen auf die Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben ist in [Abbildung 11](#) dargestellt. Politik und Verbände (5,03) sowie Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter (5,01) haben beide einen mittelstarken Einfluss. Das Mittelfeld bilden erneut die Künstlervermittlungen (4,13) und Bildungsinstitutionen (3,87) mit einem durchschnittlichen Einfluss. Den geringsten Einfluss haben die Künstler, welche die Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben nur geringfügig bis durchschnittlich beeinflussen können (3,43).

Abbildung 11

#### Einfluss unterschiedlicher Akteursgruppen auf die Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben



Quelle: eigene Darstellung

Betrachtet man den Einfluss der einzelnen Akteursgruppen auf die Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben, ergibt sich ein ähnliches Bild wie beim Einfluss auf die finanzielle Lage der Künstler (vgl. [Abbildung 10](#)). Die Künstler haben erneut das geringste Einflusspotenzial. Dies könnte erneut daran liegen, dass Künstler, die sich in einer Notlage befinden, keine Möglichkeiten sehen, um Missstände zu beheben, insbesondere eine unsichere Beschäftigungssituation. Der auffälligste Unterschied zu [Abbildung 10](#) besteht darin, dass den Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltern nicht mehr ein geringeres, sondern ein nahezu identisches Einflusspotenzial wie der Politik und den Verbänden zufällt. Grund dafür könnte folgender Umstand sein: Auftrag- und Arbeitgeber können durch die Entscheidung, für wie lange und unter welchen Absicherungen sie Künstler engagieren, die Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben, zum Beispiel die Vereinbarkeit von Familie und künstlerischem Berufsleben, stark beeinflussen – mindestens so stark, wie es der Politik und den Verbänden durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen gelingen kann.

#### 3.2.3 Arbeitsumfeld der Künstler

[Abbildung 12](#) zeigt den Einfluss der Akteursgruppen auf das Arbeitsumfeld. Kulturinstitutionen und -veranstalter können am meisten zu einem der Gesundheit und künstlerischen Arbeit förderlichen Arbeitsumfeld beitragen (5,37), gefolgt von Politik und Verbänden mit einem mittelstarken Einfluss (4,78) und von Künstlervermittlungen mit einem durchschnittlichen bis mittelstarken Einfluss (4,36). Künstler (3,85) und Bildungsinstitutionen (3,79) beeinflussen das Arbeitsumfeld der Künstler nur durchschnittlich.

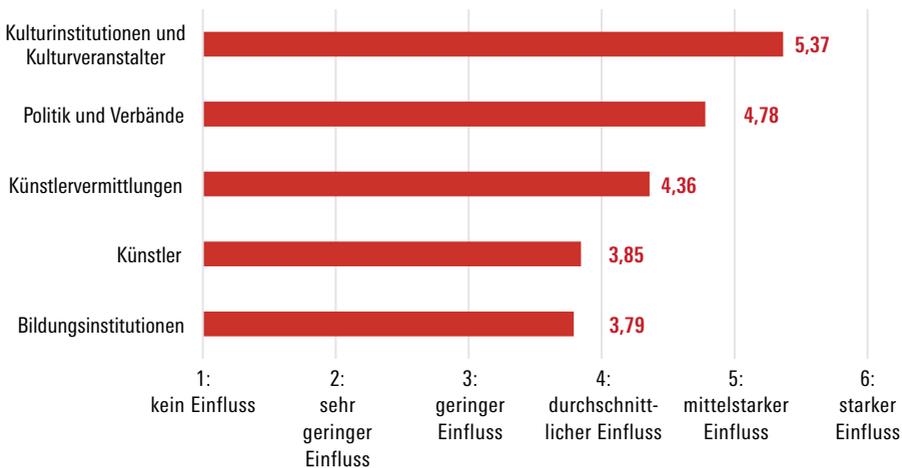
Beim Einfluss auf das Arbeitsumfeld der Künstler ändert sich die Rangfolge der Akteursgruppen. Am meisten Einflusspotenzial haben hier Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter. Ein möglicher Grund dafür: Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter können das Arbeitsumfeld durch das Festlegen der Proben-, Unterkunfts- und Aufführungsbedingungen sowie durch das Einbeziehen der Künstler in die Gestaltung der Arbeit entscheidend prägen. Dass Künstler diesbezüglich ein weit geringeres Einflusspotenzial haben, verdeutlicht: Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter sind bei der Zusammenarbeit mit Künstlern die tonangebenden Partner. Obwohl nicht mehr an erster Stelle, erweisen sich auch Politik und Verbände weiterhin als relativ einflussreich. Dies könnte daran liegen, dass sie das Arbeitsumfeld über arbeitsrechtliche Gesetze und Schutzvorschriften indirekt mitgestalten können.

### 3.2.4 Zwischenmenschlicher Umgang mit und unter Künstlern

Der Einfluss der unterschiedlichen Akteursgruppen auf den zwischenmenschlichen Umgang mit und unter Künstlern ist in [Abbildung 12](#) dargestellt. Einen mittelstarken Einfluss haben die Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter (5,00) sowie die Künstler (4,79). Es folgen die Künstlervermittlungen mit einem etwas überdurchschnittlichen Einfluss (4,33) und die Bildungsinstitutionen mit einem durchschnittlichen Einfluss (3,96). Politik und Verbände können am wenigstens zum zwischenmenschlichen Umgang mit und unter Künstlern beitragen (3,77).

Abbildung 12

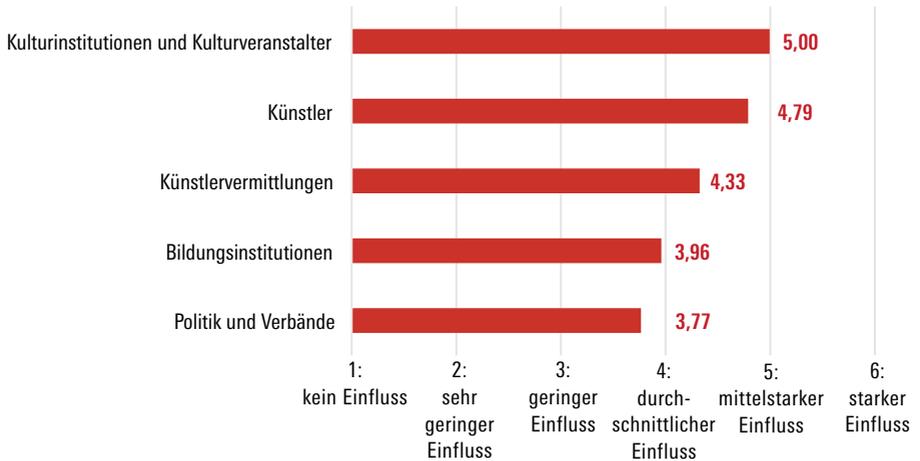
#### Einfluss unterschiedlicher Akteursgruppen auf das Arbeitsumfeld der Künstler



Quelle: eigene Darstellung

Die Ergebnisse gemäß [Abbildung 13](#) zeigen: Die Gewährleistung eines fairen zwischenmenschlichen Umgangs mit und unter Künstlern obliegt in erster Linie den Künstlern und ihren Auftrag- und Arbeitgebern, also insbesondere den Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltern. Entscheidend für dieses Ergebnis ist sicherlich, dass Künstler und ihre Auftrag- und Arbeitgeber bei den entsprechenden Missständen in der Regel die Konfliktparteien bilden: bei Machtmissbrauch und Willkür der Vorgesetzten, bei respektlosem Umgang

### Einfluss unterschiedlicher Akteursgruppen auf den zwischenmenschlichen Umgang mit und unter Künstlern



Quelle: eigene Darstellung

und Mobbing im Kollegenkreis, bei unlauterer Vorteilsgewährung bei der Auftrags- und Stellenvergabe, bei der Nichteinhaltung vertraglicher Regelungen zum Nachteil der Künstler sowie bei sexueller Belästigung. Prävention und Konfliktlösung können deshalb nur erfolgreich sein, wenn sie sowohl Künstler als auch Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter involvieren. Obwohl Politik und Verbände hinsichtlich des zwischenmenschlichen Umgangs mit und unter Künstlern das geringste Einflusspotenzial aufweisen, zeigt das Beispiel der sexuellen Belästigung: Gesetzliche Rahmenbedingungen greifen auch in diesem Bereich der Arbeitsbedingungen.

#### 3.2.5 Einflusspotenzial im Vergleich

Vergleicht man den Einfluss der einzelnen Akteursgruppen auf die unterschiedlichen Bereiche der Arbeitsbedingungen, stellt man fest: Künstler können insbesondere für einen fairen zwischenmenschlichen Umgang mit und unter Künstlern sorgen. Ihre finanzielle Lage, die Planbarkeit und Sicherheit

im künstlerischen Berufsleben sowie ihr Arbeitsumfeld können sie nur relativ gering beeinflussen. Dieses schwache Einflusspotenzial korrespondiert bei vielen Künstlern mit einem Ohnmachtsgefühl und der beruflichen Selbstaussbeutung. Im Gegensatz zu den Künstlern können Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter alle Bereiche der Arbeitsbedingungen mittelstark bis stark beeinflussen. Künstlervermittlungen und Bildungsinstitutionen haben ein durchschnittliches Einflusspotenzial, wobei das Potenzial der Künstlervermittlungen stets etwas höher ist als das der Bildungsinstitutionen. Politik und Verbände können von allen Akteursgruppen die finanzielle Lage der Künstler sowie die Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben am stärksten beeinflussen. Sie haben zudem einen mittelstarken Einfluss auf das Arbeitsumfeld der Künstler, aber nur einen durchschnittlichen Einfluss auf den zwischenmenschlichen Umgang mit und unter Künstlern.

Insgesamt wird deutlich: Alle Akteursgruppen können die Arbeitsbedingungen der Künstler in allen Bereichen beeinflussen. Politik und Verbände sowie Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter haben allerdings am meisten Potenzial zur Behebung der Missstände in den Arbeitsbedingungen. Sie können am ehesten für ein gesundes und der künstlerischen Arbeit angemessenes Arbeitsumfeld sorgen; sie können am stärksten die Bereiche beeinflussen, in denen die gravierendsten Missstände bestehen: die finanzielle Lage der Künstler sowie die Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben. Die Gewährleistung eines fairen zwischenmenschlichen Umgangs mit und unter Künstlern obliegt in erster Linie den Künstlern und ihren Auftrag- und Arbeitgebern, also insbesondere den Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltern.

## 4. MASSNAHMEN ZUR MILDERUNG DER MISSTÄNDE IN DEN ARBEITSBEDINGUNGEN

---

In [Kapitel 2](#) wurden die Missstände in den Arbeitsbedingungen von Künstlern in den Kulturbereichen Musik und Darstellende Kunst bestimmt. [Kapitel 3](#) stellte die Akteursgruppen vor, die dazu beitragen können, diese Missstände zu beheben. Doch mit welchen Maßnahmen lassen sich die Akteursgruppen am besten dazu motivieren, ihre Möglichkeiten zur Milderung der Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler wahrzunehmen? Ein mögliches Instrument ist die Selbstverpflichtung, die in [Kapitel 4.1](#) beleuchtet wird. [Kapitel 4.2](#) skizziert einige Alternativen zur Selbstverpflichtung. Im Mittelpunkt steht dabei stets das Potenzial der einzelnen Maßnahmen, welche die Akteursgruppen dazu bewegen sollen, mehr Verantwortung für faire Arbeitsbedingungen zu übernehmen.

### 4.1 Selbstverpflichtung

Die Initiative *art but fair* unterbreitete kurz nach ihrer Gründung den Vorschlag, die Verantwortungsübernahme für faire Arbeitsbedingungen in der Musik und der darstellenden Kunst durch das Instrument der Selbstverpflichtung zu fördern. Unter einer Selbstverpflichtung wird im Rahmen dieser Studie eine rechtlich nicht bindende und öffentlich einsehbare Erklärung verstanden, durch die sich eine Person dazu verpflichtet, eine oder mehrere Verhaltensrichtlinien einzuhalten.<sup>25</sup> Betrachtet man die Selbstverpflichtung als theoretisches Konzept, besteht sie aus den folgenden Komponenten: den Begünstigten, einem angestrebten Zustand, den Missständen, einer Zielgruppe, den Unterzeichnern sowie den Partikularverpflichtungen beziehungsweise Verhaltensrichtlinien, mit denen die Zielgruppe dazu beitragen kann, die Missstände zu beheben und dem angestrebten Zustand näherzukommen.

Im Falle der Selbstverpflichtung zu fairen Arbeitsbedingungen für die Künstler in der Musik und der darstellenden Kunst<sup>26</sup> handelt es sich bei den

---

25 Diese Definition der Selbstverpflichtung ist angelehnt an das Konzept des United Nations Global Compact, vgl. <https://www.unglobalcompact.org>.

26 Im Folgenden als Selbstverpflichtung für die Musik und die darstellende Kunst bezeichnet.

Begünstigten um die Künstler und beim angestrebten Zustand um faire Arbeitsbedingungen für die Künstler. Die Missstände, also die Diskrepanz zwischen dem tatsächlichen und dem angestrebten Zustand, wurden in [Kapitel 2](#) bestimmt. Sie lassen sich den folgenden Bereichen zuordnen: der finanziellen Lage der Künstler, der Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben, dem Arbeitsumfeld der Künstler sowie dem zwischenmenschlichen Umgang mit und unter Künstlern. Bei der Zielgruppe handelt es sich um die Akteure, die die Arbeitsbedingungen der Künstler beeinflussen können und die in [Kapitel 3](#) in Akteursgruppen eingeteilt wurden: Künstler, Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter, Künstlervermittlungen, Bildungsinstitutionen, Politik und Verbände, Konsumenten sowie die Medien.

Eine Partikularverpflichtung beziehungsweise Verhaltensrichtlinie schreibt einer Zielgruppe ein Verhalten vor, durch das sie zur Milderung eines Missstands oder mehrerer Missstände beitragen kann. Ein Beispiel wäre eine Verhaltensrichtlinie für Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter dahingehend, Künstler über eine bestimmte Richtgage hinaus zu vergüten, wodurch sich die finanzielle Lage der Betroffenen verbessern würde. Eine Selbstverpflichtung kann beliebig viele Verhaltensrichtlinien enthalten. Sie wird aber erst dann zu einer Verpflichtung, wenn sich Mitglieder der Zielgruppe dazu bekennen, die darin enthaltenen Verhaltensrichtlinien einzuhalten und die Selbstverpflichtung unterzeichnen. Doch wie erfolgt ein solches Bekenntnis?

Laut der in dieser Studie gültigen Definition erfolgt das Bekenntnis zu einer Selbstverpflichtung durch eine rechtlich nicht bindende und öffentlich einsehbare Erklärung. Rechtlich nicht bindend bedeutet: Eine Person, die sich zu einer Selbstverpflichtung bekennt, kann rechtlich nicht dafür belangt werden, wenn sie gegen die in der Selbstverpflichtung enthaltenen Verhaltensrichtlinien verstößt. Die Sanktionsmechanismen beschränken sich in der Regel auf einen Ausschluss aus dem Kreis der Unterzeichner und – falls das Bekenntnis zur Selbstverpflichtung die Nutzung eines Logos erlaubt – auf die Aberkennung des Rechts, dieses Logo zu nutzen. Öffentlich einsehbar bedeutet hingegen: Das Bekenntnis zu einer Selbstverpflichtung muss in einer Datenbank gespeichert werden, auf die Interessierte uneingeschränkt zugreifen können, zum Beispiel in einer öffentlich einsehbaren Onlinedatenbank.

Die Frage lautet nun: Lassen sich die Akteursgruppen der Musik und der darstellenden Kunst mit dem Instrument der Selbstverpflichtung dazu motivieren, ihre Möglichkeiten zur Milderung der Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler wahrzunehmen? Um dies zu beantworten, werden im Folgenden mögliche Selbstverpflichtungen formuliert und hinsichtlich

ihres Potenzials untersucht. Zuvor wird eine geeignete Formulierungsebene für die Selbstverpflichtungen festgelegt. Abschließend werden mögliche Partikularverpflichtungen für die Künstler sowie Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter näher betrachtet. Als Grundlage der Untersuchungen dienen die Ergebnisse der Experteninterviews und der Umfrageauswertung.

##### 4.1.1 Formulierungsebene der Selbstverpflichtung

Die Zielgruppe der Selbstverpflichtung für die Musik und darstellende Kunst umfasst alle Akteure, welche die Arbeitsbedingungen der Künstler beeinflussen können. Es könnte somit eine einzige Selbstverpflichtung formuliert werden, die der gesamten Zielgruppe ein Verhalten vorschreibt, durch das die einzelnen Mitglieder zu fairen Arbeitsbedingungen beitragen können. Alternativ könnten mehrere Selbstverpflichtungen formuliert werden, deren Verhaltensrichtlinien sich nur an Untergruppen oder einzelne Mitglieder der Zielgruppe richten.

Wird eine Selbstverpflichtung für die gesamte Zielgruppe formuliert, können die Partikularverpflichtungen nur sehr allgemeine Verhaltensrichtlinien enthalten. Eine Verhaltensrichtlinie zur finanziellen Lage der Künstler könnte zum Beispiel eine angemessene Vergütung der Künstler vorschreiben. Werden hingegen mehrere Selbstverpflichtungen für einzelne Untergruppen der Zielgruppe formuliert, können die Verhaltensrichtlinien die Möglichkeiten der einzelnen Untergruppen zur Milderung der Missstände in den Arbeitsbedingungen berücksichtigen. Die Richtlinie zur finanziellen Lage der Künstler könnte zum Beispiel für Künstler den Verzicht auf Auftrags- und Arbeitsangebote unter einer bestimmten Richtgasse vorschreiben, während sie Auftrag- und Arbeitgeber dazu auffordern könnte, bei der Vergütung der Künstler eine bestimmte Richtgasse nicht zu unterschreiten. Dies zeigt: Umso kleiner die Formulierungsebene, umso mehr Details können die Verhaltensrichtlinien enthalten.

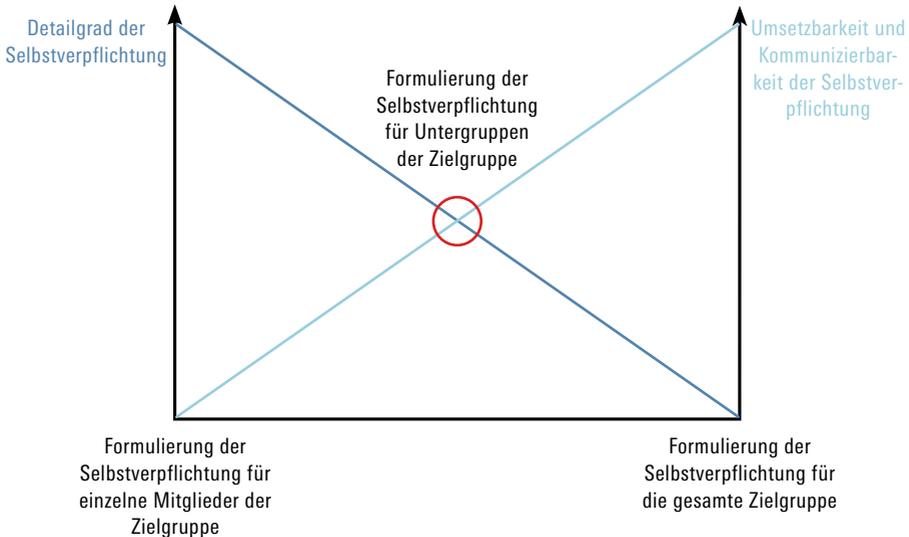
Unterteilt man die Zielgruppe so lange, bis man zu den einzelnen Mitgliedern gelangt, lassen sich Selbstverpflichtungen mit Verhaltensrichtlinien formulieren, die exakt die Möglichkeiten des einzelnen berücksichtigen. Hinsichtlich der finanziellen Lage der Künstler könnte zum Beispiel ein bestimmtes Festival dazu aufgefordert werden, die angebotenen Produktionen dahingehend zu überprüfen, ob sie bei der Vergütung der Künstler eine bestimmte Richtgasse nicht unterschreiten. Die Formulierung unterschiedlicher Selbstverpflichtungen für einzelne Mitglieder der Zielgruppe wäre aber

aufgrund des enormen Aufwands nicht umsetzbar und aufgrund der immensen Anzahl an Selbstverpflichtungen nicht kommunizierbar.

Abbildung 14 verdeutlicht die Abwägung hinsichtlich der Formulierungsebene der Selbstverpflichtung. Die Umsetzbarkeit und Kommunizierbarkeit steigt mit einer sinkenden Anzahl an Selbstverpflichtungen. Allerdings lässt damit auch der Detailgrad der einzelnen Selbstverpflichtungen nach. Entsprechend steigt der Detailgrad, umso mehr Selbstverpflichtungen man formuliert. Dies erschwert allerdings die Umsetzbarkeit und Kommunizierbarkeit.

Abbildung 14

### Formulierungsebene der Selbstverpflichtung



Quelle: eigene Darstellung

Es existieren demnach drei unterschiedliche Formulierungsebenen für die Selbstverpflichtung:

- Formulierung einer einzigen Selbstverpflichtung für die gesamte Zielgruppe
- Formulierung mehrerer Selbstverpflichtungen für Untergruppen der Zielgruppe
- Formulierung von Selbstverpflichtungen für einzelne Mitglieder der Zielgruppen.

Da eine Formulierung für Untergruppen eine ausgewogene Mischung an Detailgrad, Umsetzbarkeit und Kommunizierbarkeit ermöglicht, wird diese Formulierungsebene in dieser Studie favorisiert. Als mögliche Untergruppen werden die in [Kapitel 3](#) bestimmten Akteursgruppen genutzt. Dies hat einen einfachen Grund: Da jede Akteursgruppe über spezifische Möglichkeiten verfügt, um die Arbeitsbedingungen der Künstler zu beeinflussen, lassen sich auch für jede Akteursgruppe spezifische Verhaltensrichtlinien zur Überwindung der Missstände formulieren.

#### 4.1.2 Formulierung der Selbstverpflichtung

Aufgrund der Entscheidung, Selbstverpflichtungen für die einzelnen Akteursgruppen zu formulieren, ergeben sich sieben mögliche Selbstverpflichtungen: für Künstler, Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter, für Künstlervermittlungen, Bildungsinstitutionen, Politik und Verbände, für Konsumenten sowie die Medien. Die Auswertung der Experteninterviews zeigte allerdings, dass die Formulierung möglicher Selbstverpflichtungen für Konsumenten und Medien nicht empfehlenswert ist. Durch bewusste Kaufentscheidungen beziehungsweise Berichterstattung besitzen Konsumenten und Medien zwar eine spezifische Einflussmöglichkeit, um Akteure der Musik und der darstellenden Kunst für faire Arbeitsbedingungen der Künstler zu belohnen oder für Missstände zu sanktionieren. Doch davon abgesehen sind die Möglichkeiten stark eingeschränkt, Verhaltensrichtlinien zu formulieren, durch deren Einhaltung Konsumenten und Medien zur Milderung konkreter Missstände beitragen können. Beide Akteursgruppen wurden bei der Formulierung möglicher Selbstverpflichtungen deshalb nicht berücksichtigt.

Um für die anderen fünf Akteursgruppen – Künstler, Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter, Künstlervermittlungen, Bildungsinstitutionen sowie Politik und Verbände – mögliche Selbstverpflichtungen zu formulieren, wurden anhand der Ergebnisse der Experteninterviews Verhaltensrichtlinien for-

muliert. Sie nutzen spezifische und nichtspezifische Einflussmöglichkeiten der jeweiligen Akteursgruppe, um Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler zu beheben. Die Tabellen 17 bis 21 (Anhang 5) enthalten die entsprechenden Verhaltensrichtlinien für die jeweilige Akteursgruppe. Dabei handelt es sich nicht um umfassende Auflistungen möglicher Verhaltensrichtlinien, sondern um ein Bündel an Verhaltensrichtlinien beziehungsweise Partikularverpflichtungen, die eine mögliche Selbstverpflichtung für die jeweilige Akteursgruppe darstellen.

Tabelle 7

### Mögliche Selbstverpflichtung für Künstler

Bereich der Arbeitsbedingungen	Partikularverpflichtung bzw. Verhaltensrichtlinie
Finanzielle Lage der Künstler	Ich verzichte auf Aufträge und Arbeitsverhältnisse, die unangemessen gering vergütet werden.
	Ich achte bei meinen Aufträgen und Arbeitsverhältnissen darauf, dass die Bezahlung nicht von Geschlecht und Herkunft abhängt.
Mehrere bzw. alle Handlungsfelder	Ich verzichte auf Aufträge und Arbeitsverhältnisse, die mich schlechterstellen als eine tarifliche Beschäftigung.
	Ich verzichte auf Aufträge und Arbeitsverhältnisse ohne einen vorherigen Vertragsabschluss.
Arbeitsumfeld der Künstler	Ich achte bei Aufträgen und Arbeitsverhältnissen darauf, dass sie im Einklang mit gesetzlichen Regelungen stehen, zum Beispiel mit dem Arbeitszeitgesetz.
	Ich nehme nur Aufträge und Arbeitsverhältnisse an, die mir bei Entscheidungen, die meine Arbeitsbedingungen betreffen, Mitbestimmung ermöglichen.
Zwischenmenschlicher Umgang mit und unter Künstlern	Ich halte mich in meinem Arbeitsumfeld an einen respektvollen und fairen zwischenmenschlichen Umgang.
	Ich setze mich aktiv gegen unlautere Vorteilsannahme und Vorteilsgewährung bei der Auftrags- und Stellenvergabe ein.

Quelle: eigene Darstellung

In den Tabellen 7 und 8 werden exemplarisch die möglichen Selbstverpflichtungen für Künstler sowie für Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter aufgeführt, die aus der Auswertung der Experteninterviews resultieren. Ebenfalls aufgeführt sind die Bereiche der Arbeitsbedingungen, in denen den entsprechenden Verhaltensrichtlinien das Potenzial zugeschrieben wird, zur Milderung der Missstände beitragen zu können.

Tabelle 8

### Mögliche Selbstverpflichtung für Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter

Bereich der Arbeitsbedingungen	Partikularverpflichtung bzw. Verhaltensrichtlinie
Finanzielle Lage der Künstler	Ich vergüte die freien und festen Mitarbeiter meiner Institution oder Projekte angemessen hoch.
	Ich vergüte die freien und festen Mitarbeiter meiner Institution oder Projekte unabhängig von Geschlecht und Herkunft.
Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben	Ich stelle Künstler, sofern möglich, im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an.
	Ich baue, sofern möglich, keine festen Stellen zugunsten flexibler und freier Arbeitsverhältnisse ab.
Arbeitsumfeld der Künstler	Ich Sorge für angemessene Proben-, Unterkunfts- und Aufführungsbedingungen.
	Ich beteilige Künstler an betrieblichen Entscheidungen, die sie betreffen, und gewähre das Recht auf sanktionsfreie Meinungsäußerung.
Zwischenmenschlicher Umgang mit und unter Künstlern	Bei der Stellen- und Auftragsvergabe halte ich mich an faire und transparente Kriterien.
	Ich treffe klare Verabredungen über einen fairen zwischenmenschlichen Umgang, zum Beispiel durch ein Leitbild, und kontrolliere deren Einhaltung.
Mehrere bzw. alle Handlungsfelder	Ich stelle Künstlern vor Beginn der Zusammenarbeit einen Vertrag aus, der Leistungen und Gegenleistungen genau festlegt.
	Ich halte mich bei den Künstlerverträgen an einen geltenden Tarifvertrag und gesetzliche Regelungen.

Quelle: eigene Darstellung.

### 4.1.3 Potenzial der Selbstverpflichtung

Die einzelnen Verhaltensrichtlinien in den Tabellen 7 und 8 sowie in den Tabellen 17 bis 21 (Anhang 5) beschreiben keinen kausalen Zusammenhang zwischen dem Einhalten der entsprechenden Richtlinie und besseren Arbeitsbedingungen für die Künstler. Sie stellen vielmehr Hypothesen auf, laut denen das Einhalten der Richtlinie dazu beitragen kann, einen Missstand oder mehrere Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler zu mildern. Um diese Hypothesen zumindest im Bündel zu testen, wurden die an der Umfrage teilnehmenden Künstler nach dem Potenzial gefragt, durch die Gesamtheit der Verhaltensrichtlinien für ihre Akteursgruppe die Missstände in den eigenen Arbeitsbedingungen beheben zu können. Parallel dazu wurden die Nicht-Künstler nach dem Potenzial gefragt, durch die Gesamtheit der Verhaltensrichtlinien für die jeweils eigene Akteursgruppe die Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler mildern zu können. [Tabelle 9](#) zeigt die Ergebnisse für Künstler sowie Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter. Die Ergebnisse für Bildungsinstitutionen, Künstlervermittlungen sowie Politik und Verbände wurden bei der Umfrageauswertung aufgrund einer zu geringen Anzahl an Umfrageteilnehmern nicht berücksichtigt. Die entsprechenden Ergebnisse finden sich in [Tabelle 22 \(Anhang 5\)](#).

Tabelle 9

**Potenzial, durch die Verhaltensrichtlinien für die eigene Akteursgruppe die Missstände in den eigenen bzw. in den Arbeitsbedingungen der Künstler zu mildern**

Akteursgruppe	Potenzial existiert	Potenzial existiert nicht	Nicht beurteilbar	Existiert/ existiert nicht
Künstler (n = 2.160)	47,87%	18,15%	33,98%	2,6
Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter (n = 276)	54,35%	21,74%	23,91%	2,5

Quelle: eigene Darstellung

Ein erster Blick auf die Ergebnisse in [Tabelle 9](#) zeigt: Ungefähr die Hälfte der Künstler und der Vertreter von Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltern ist der Ansicht, durch die Verhaltensrichtlinien für die jeweils eigene Akteursgruppe die Missstände in den eigenen Arbeitsbedingungen beziehungsweise in den Arbeitsbedingungen der Künstler mildern zu können (48 bzw. 54 Prozent). Lässt man diejenigen Umfrageteilnehmer unberücksichtigt, die das Potenzial nicht beurteilen konnten (34 bzw. 24 Prozent), und berechnet das Verhältnis derjenigen Umfrageteilnehmer, die den jeweiligen Verhaltensrichtlinien Potenzial zuschreiben (48 bzw. 54 Prozent), zu denjenigen Umfrageteilnehmern, die den jeweiligen Verhaltensrichtlinien kein Potenzial zuschreiben (18 bzw. 22 Prozent), sind die Ergebnisse noch eindeutiger: Auf fünf Personen, die den Verhaltensrichtlinien das Potenzial zuschreiben, die Missstände in den eigenen Arbeitsbedingungen beziehungsweise in den Arbeitsbedingungen der Künstler mildern zu können, kommen nur rund zwei Personen, die den Verhaltensrichtlinien kein derartiges Potenzial zuschreiben (2,6 bzw. 2,5).

Es lässt sich also festhalten: Zahlreiche Künstler und Vertreter von Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltern schreiben den Verhaltensrichtlinien für die eigene Akteursgruppe das Potenzial zu, die Missstände in den eigenen Arbeitsbedingungen beziehungsweise in den Arbeitsbedingungen der Künstler mildern zu können. Um nicht nur die Verhaltensrichtlinien, sondern auch das Instrument der Selbstverpflichtung beurteilen zu können, wurden die Umfrageteilnehmer des Weiteren gefragt: Bringt das öffentliche Bekenntnis zu einer Selbstverpflichtung für die Musik und die darstellende Kunst einen beruflichen Vor- oder Nachteil mit sich? [Tabelle 10](#) zeigt die Ergebnisse für Künstler sowie Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter. Die Ergebnisse für die anderen Akteursgruppen finden sich in [Tabelle 23](#) ([Anhang 5](#)).

Die Ergebnisse in [Tabelle 10](#) zeichnen ein anderes Bild als die Ergebnisse in [Tabelle 9](#). Ungefähr jeder achte Künstler verspricht sich aus dem öffentlichen Bekenntnis zu einer Selbstverpflichtung für die Musik und darstellende Kunst einen Vorteil (13 Prozent), jeder sechste Künstler einen Nachteil (17 Prozent). Die Anteile an Künstlern, die das Bekenntnis nicht beurteilen konnten (47 Prozent) oder einer Selbstverpflichtung indifferent gegenüberstehen (24 Prozent), sind hoch. Dies ändert aber nichts an dem Umstand, dass sich weniger Künstler einen Vorteil als einen Nachteil aus dem Bekenntnis zur Selbstverpflichtung versprechen. Bei den Kulturinstitutionen und -veranstaltern rechnet jeder dritte bis vierte Umfrageteilnehmer mit einem Vorteil (28 Prozent) und nur jeder siebzehnte mit einem Nachteil (6 Prozent).

**Beruflicher Vorteil oder Nachteil eines öffentlichen Bekenntnisses zu einer Selbstverpflichtung für die Musik und darstellenden Kunst**

<b>Akteursgruppe</b>	<b>Vorteil</b>	<b>Nachteil</b>	<b>Weder Vor- noch Nachteil</b>	<b>Nicht beurteilbar</b>
Künstler (n = 2.160)	12,69%	16,71%	23,70%	46,90%
Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter (n = 276)	28,26%	5,80%	39,13%	26,81%

Quelle: eigene Darstellung

Da aber rund zwei Fünftel der Selbstverpflichtung indifferent gegenüberstehen (39 Prozent) und rund ein Viertel das Bekenntnis nicht beurteilen konnte (27 Prozent), sind die Umfrageteilnehmer, die sich aus dem Bekenntnis zur Selbstverpflichtung einen Vorteil versprechen, auch bei den Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltern in der Minderheit.

Führt man die Ergebnisse aus Tabelle 9 und 10 zusammen, stellt sich heraus: 48 Prozent der Künstler und 54 Prozent der Vertreter von Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltern glauben, dass sie die eigenen beziehungsweise die Arbeitsbedingungen der Künstler durch das Einhalten bestimmter Verhaltensrichtlinien verbessern können. Es zeigt sich jedoch auch: Nur 13 Prozent der Künstler und 28 Prozent der Vertreter von Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltern versprechen sich einen beruflichen Vorteil aus dem öffentlichen Bekenntnis zu einer Selbstverpflichtung, welche die Einhaltung dieser Verhaltensrichtlinien zum Ziel hat. Die Verhaltensrichtlinien werden also weitaus positiver bewertet als die Selbstverpflichtung. Dieses Ergebnis behält laut der Experteninterviews und der weiteren Umfrageergebnisse (vgl. die Tabellen 17 bis 21 in [Anhang 5](#)) auch für Vertreter von Bildungsinstitutionen, Künstlervermittlungen sowie Politik und Verbänden seine Gültigkeit. Kombiniert man dieses Ergebnis mit einigen zuvor erwähnten und weiteren Ergebnissen der Experteninterviews, lassen sich drei zentrale Aussagen ableiten:

Erstens: Das Instrument der Selbstverpflichtung ist ungeeignet, um Konsumenten und Medien dazu zu bewegen, mehr Verantwortung für faire Ar-

beitsbedingungen in der Musik und der darstellenden Kunst zu übernehmen. Die Selbstverpflichtung hat zudem wenig Potenzial, die anderen Akteursgruppen – Künstler, Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter, Künstlervermittlungen, Bildungsinstitutionen sowie Politik und Verbände – dazu zu motivieren, ihre Möglichkeiten zur Milderung der Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler wahrzunehmen.

Zweitens: Eine Selbstverpflichtung für die Musik und darstellende Kunst hat wenig, aber nicht kein Potenzial, um faire Arbeitsbedingungen für die Künstler herbeizuführen. Bekennen sich Akteure zur Selbstverpflichtung, stärkt dies laut der Experteninterviews die Bewusstseinsbildung hinsichtlich der Bedeutung fairer Arbeitsbedingungen – und zwar nicht nur mit Blick auf die Akteure, die sich zur Selbstverpflichtung bekennen, sondern auch mit Blick auf die Akteure, die ein solches Bekenntnis zur Kenntnis nehmen. Erlangt die Selbstverpflichtung breite Bekanntheit, könnte sogar der Umstand, dass das Bekenntnis zur Selbstverpflichtung für zahlreiche Akteure eine Zeitinvestition ohne resultierenden Nutzen darstellt, dahingehend geändert werden, dass die Akteure im Bekenntnis zur Selbstverpflichtung aufgrund deren Bekanntheit einen Nutzen sehen und der Selbstverpflichtung nicht mehr ablehnend oder indifferent gegenüberstehen. Erlangt die Selbstverpflichtung eine solche Bekanntheit, würde ihr Potenzial, zur Bewusstseinsbildung beizutragen, enorm anwachsen. Zudem könnte sie im Falle einer breiten Bekanntheit dem Wissensmangel in der Öffentlichkeit hinsichtlich des Werts einer künstlerischen Produktion und hinsichtlich der Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler entgegenwirken.

Drittens: Der Umstand, dass zahlreiche Akteure den Verhaltensrichtlinien für die eigene Akteursgruppe das Potenzial zuschreiben, Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler mildern zu können, zeigt: Der Ansatz, die Verantwortungsübernahme der einzelnen Akteure zu fördern, erweist sich als Erfolg versprechend. Das Instrument der Selbstverpflichtung besitzt jedoch wenig Potenzial, diese Verantwortungsübernahme zu fördern. Daher sollten alternative Instrumente bestimmt werden, welche die Schwächen der Selbstverpflichtung beheben und mehr Potenzial besitzen, einzelne Akteursgruppen der Musik und der darstellenden Kunst dazu zu motivieren, ihre Möglichkeiten zur Milderung der Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler wahrzunehmen.

In [Kapitel 4.2](#) werden einige dieser alternativen Instrumente vorgeschlagen. Davor werden im Folgenden die Umfrageergebnisse zu den einzelnen Partikularverpflichtungen für Künstler sowie für Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter näher betrachtet. Die Umfrageergebnisse zu den Partiku-

larverpflichtungen für Bildungsinstitutionen, Künstlervermittlungen sowie Politik und Verbände wurden aufgrund der geringen Anzahl an Umfrageteilnehmern nicht näher betrachtet, finden sich aber in den Tabellen 17 bis 21 (Anhang 5).

#### 4.1.4 Partikularverpflichtungen für Künstler

In der Umfrage konnten die Künstler angeben, ob sie bereit oder nicht bereit wären, sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung für die Musik und die darstellende Kunst zu den einzelnen Verhaltensrichtlinien für ihre Akteursgruppe zu bekennen. Zudem konnten sie Unentschlossenheit oder fehlende Betroffenheit signalisieren. Die entsprechenden Umfrageergebnisse finden sich in [Tabelle 11](#). Bei der Betrachtung dieser Ergebnisse ist zu beachten: Die Bereitschaft eines Künstlers, sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung zu einer bestimmten Verhaltensrichtlinie zu bekennen, erlaubt keine Aussage über sein Interesse an einem Bekenntnis zur Selbstverpflichtung.

**Tabelle 11**

**Bereitschaft der Künstler, sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung für die Musik und darstellende Kunst zu bestimmten Verhaltensrichtlinien zu bekennen (n = 2.160)**

<b>Verhaltensrichtlinie</b>	<b>Bereit</b>	<b>Nicht bereit</b>	<b>Unentschlossen</b>	<b>Nicht betroffen</b>	<b>Bereit/nicht bereit</b>
Ich halte mich in meinem Arbeitsumfeld an einen respektvollen und fairen zwischenmenschlichen Umgang.	98,56 %	0,32 %	0,79 %	0,32 %	308,0
Ich setze mich aktiv gegen unlautere Vorteilsannahme und Vorteilsgewährung bei der Auftrags- und Stellenvergabe ein.	66,53 %	5,97 %	16,39 %	11,11 %	11,1

#### 4. Maßnahmen zur Milderung der Missstände in den Arbeitsbedingungen

<b>Verhaltensrichtlinie</b>	<b>Bereit</b>	<b>Nicht bereit</b>	<b>Unentschlossen</b>	<b>Nicht betroffen</b>	<b>Bereit/ nicht bereit</b>
Ich achte bei meinen Aufträgen und Arbeitsverhältnissen darauf, dass die Bezahlung nicht von Geschlecht und Herkunft abhängt.	70,28%	9,49%	7,59%	12,64%	7,4
Ich verzichte auf Aufträge und Arbeitsverhältnisse, die unangemessen gering vergütet werden.	57,82%	12,96%	27,36%	1,85%	4,5
Ich nehme nur Aufträge und Arbeitsverhältnisse an, die mir bei Entscheidungen, die meine Arbeitsbedingungen betreffen, Mitbestimmung ermöglichen.	55,09%	18,84%	21,44%	4,63%	2,9
Ich achte bei meinen Aufträgen und Arbeitsverhältnissen darauf, dass sie im Einklang mit gesetzlichen Regelungen stehen, zum Beispiel mit dem Arbeitszeitgesetz.	49,12%	22,45%	20,88%	7,55%	2,2
Ich verzichte auf Aufträge und Arbeitsverhältnisse ohne einen vorherigen Vertragsabschluss.	46,62%	28,89%	21,62%	2,87%	1,6
Ich verzichte auf Aufträge und Arbeitsverhältnisse, die mich schlechterstellen als eine tarifliche Beschäftigung.	32,59%	26,99%	32,31%	8,10%	1,2

Quelle: eigene Darstellung

Die Ergebnisse in [Tabelle 11](#) zeigen: Die Bereitschaft, sich zu einzelnen Verhaltensrichtlinien zu bekennen, schwankt zwischen 99 Prozent bei der Verpflichtung zu einem respektvollen und fairen zwischenmenschlichen Umgang und 33 Prozent bei der Verpflichtung zum Verzicht auf Aufträge und Arbeitsverhältnisse, die einen Künstler schlechterstellen als eine tarifliche Beschäftigung. Der Anteil an Künstlern, die von den einzelnen Verhaltensrichtlinien nicht betroffen sind, liegt stets unter 13 Prozent. Der Anteil an Künstlern, die unentschlossen oder nicht bereit sind, sich zu einzelnen Verhaltensrichtlinien zu bekennen, ist nie höher als 32 beziehungsweise 29 Prozent. Ignoriert man unentschlossene Künstler sowie solche, die von einer bestimmten Verhaltensrichtlinie nicht betroffen sind, und berechnet das Verhältnis von „bereiten“ zu „nicht bereiten“ Künstlern, ergibt sich eine Rangfolge, die für die Formulierung einer Selbstverpflichtung für die Künstler als Orientierung dienen kann (vgl. [Tabelle 11](#), letzte Spalte). Umso höher das Verhältnis von Bereitschaft zu fehlender Bereitschaft, umso mehr Erfolg verspricht eine Verhaltensrichtlinie als Bestandteil einer Selbstverpflichtung für die Künstler.

Betrachtet man den Anteil an „bereiten“ Künstlern, erfahren diejenigen Verhaltensrichtlinien am meisten Unterstützung, die den zwischenmenschlichen Umgang mit und unter Künstlern betreffen. 99 Prozent der Künstler wären bereit, sich zu einem respektvollen und fairen zwischenmenschlichen Umgang zu bekennen; 67 Prozent wären zu einem Bekenntnis gegen unlautere Vorteilsannahme und Vorteilsgewährung bei der Auftrags- und Stellenvergabe bereit. Eine hohe Zustimmung erfahren auch diejenigen Verhaltensrichtlinien, welche die finanzielle Lage der Künstler betreffen, also die Verpflichtung zu einer Bezahlung unabhängig von Geschlecht und Herkunft (70 Prozent) sowie die Verpflichtung zum Verzicht auf Aufträge und Arbeitsverhältnisse, die unangemessen gering vergütet werden (58 Prozent).

Die Bereitschaft, sich zu Verhaltensrichtlinien hinsichtlich des Arbeitsumfelds der Künstler zu bekennen, ist etwas geringer. 55 Prozent der Künstler wären zu der Verpflichtung bereit, nur Aufträge und Arbeitsverhältnisse anzunehmen, die den Künstlern bei Entscheidungen, die die eigenen Arbeitsbedingungen betreffen, Mitbestimmung ermöglichen; 49 Prozent wären zu der Verpflichtung bereit, bei Aufträgen und Arbeitsverhältnissen darauf zu achten, dass sie im Einklang mit gesetzlichen Regelungen stehen. Letzteres deckt sich mit der Beobachtung aus den Experteninterviews, dass viele Künstler die Verletzung von Gesetzen als Begleiterscheinung des künstlerischen Berufslebens akzeptieren.

Relativ gering ist schließlich die Bereitschaft, sich zu denjenigen Verhaltensrichtlinien zu bekennen, die mehrere Bereiche der Arbeitsbedingungen

betreffen. „Nur“ 47 Prozent der Künstler wären zu der Verpflichtung bereit, auf Aufträge und Arbeitsverhältnisse ohne einen vorherigen Vertragsabschluss zu verzichten. Dies könnte mitunter daran liegen, dass berufliche Beziehungen in der Musik und darstellenden Kunst oft auf einer Vertrauensbasis aufbauen, aufgrund derer keine Verträge abgeschlossen werden. Am geringsten ist die Bereitschaft zu der Verpflichtung, auf Aufträge und Arbeitsverhältnisse zu verzichten, die einen Künstler schlechterstellen als eine tarifliche Beschäftigung, obwohl auch hier die Bereitschaft die fehlende Bereitschaft noch leicht übertrifft (33 bzw. 27 Prozent).

#### 4.1.5 Partikularverpflichtungen für Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter

Genau wie die Künstler konnten auch die Vertreter von Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltern in der Umfrage angeben, ob sie bereit oder nicht bereit wären, sich im Rahmen der Selbstverpflichtung für die Musik und darstellende Kunst zu den einzelnen Verhaltensrichtlinien für ihre Akteursgruppe zu bekennen. Zudem konnte sie Unentschlossenheit oder fehlende Betroffenheit signalisieren. Die entsprechenden Umfrageergebnisse finden sich in [Tabelle 12](#).<sup>27</sup> Bei der Betrachtung dieser Ergebnisse ist erneut zu beachten: Die Bereitschaft eines Akteurs, sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung zu einer bestimmten Verhaltensrichtlinie zu bekennen, erlaubt keine Aussage über das Interesse des Akteurs an einem Bekenntnis zur Selbstverpflichtung.

Die Ergebnisse in [Tabelle 12](#) zeigen: Die Bereitschaft, sich zu einzelnen Verhaltensrichtlinien zu bekennen, schwankt zwischen 80 Prozent bei der Verpflichtung zu einer Vergütung unabhängig von Geschlecht und Herkunft und 48 Prozent bei der Verpflichtung, keine festen Stellen zugunsten flexibler und freier Arbeitsverhältnisse abzubauen. Der Anteil an Vertretern von Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltern, die von den einzelnen Verhaltensrichtlinien nicht betroffen sind, reicht von 16 bis 38 Prozent. Der Anteil derer, die unentschlossen oder nicht bereit sind, sich zu einzelnen Verhaltensrichtlinien zu bekennen, ist nie höher als 8 beziehungsweise 9 Prozent. Ignoriert man – wie schon bei den Künstlern – Vertreter von Kulturinstituti-

---

27 In der Umfrage bewerteten neben den Vertretern von Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltern auch die Vertreter von Bildungsinstitutionen die Verhaltensrichtlinien in [Tabelle 12](#). Der Grund: Als Auftrag- und Arbeitgeber der lehrenden Künstler gelten Bildungsinstitutionen als Kulturinstitutionen. Die Gesamtzahl der Antworten beläuft sich demnach auf  $50 + 276 = 326$  (vgl. [Tabelle 13](#) in [Anhang 2](#)).

onen und Kulturveranstaltern, die unentschlossen oder nicht betroffen sind, und berechnet das Verhältnis von „bereiten“ zu „nicht bereiten“ Vertretern, ergibt sich eine Rangfolge, die für die Formulierung einer Selbstverpflichtung für Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltern als Orientierung dienen kann (vgl. Tabelle 12, letzte Spalte). Umso höher das Verhältnis von Bereitschaft zu fehlender Bereitschaft, umso mehr Erfolg verspricht eine Verhaltensrichtlinie als Bestandteil einer Selbstverpflichtung für Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter.

Tabelle 12

**Bereitschaft der Vertreter von Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltern, sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung für die Musik und darstellende Kunst zu bestimmten Verhaltensrichtlinien zu bekennen (n = 326)**

Verhaltensrichtlinie	Bereit	Nicht bereit	Unentschlossen	Nicht betroffen	Bereit/nicht bereit
Ich vergüte die freien und festen Mitarbeiter meiner Institution oder Projekte unabhängig von Geschlecht und Herkunft.	80,37%	0,00%	0,92%	18,71%	∞
Ich stelle Künstlern vor Beginn der Zusammenarbeit einen Vertrag aus, der Leistungen und Gegenleistungen genau festlegt.	77,61%	0,61%	4,60%	17,18%	127,2
Ich Sorge für angemessene Proben-, Unterkunft- und Aufführungsbedingungen.	77,30%	0,00%	3,99%	18,71%	∞
Ich treffe klare Verabredungen über einen fairen zwischenmenschlichen Umgang, zum Beispiel durch ein Leitbild, und kontrolliere deren Einhaltung.	72,09%	3,99%	7,98%	15,95%	18,1

#### 4. Maßnahmen zur Milderung der Missstände in den Arbeitsbedingungen

<b>Verhaltensrichtlinie</b>	<b>Bereit</b>	<b>Nicht bereit</b>	<b>Unentschlossen</b>	<b>Nicht betroffen</b>	<b>Bereit/nicht bereit</b>
Bei der Stellen- und Auftragsvergabe halte ich mich an faire und transparente Kriterien.	66,87%	3,37%	6,75%	23,01%	19,8
Ich vergüte die freien und festen Mitarbeiter meiner Institution oder Projekte angemessen hoch.	64,42%	7,67%	7,06%	20,86%	8,4
Ich beteilige Künstler an betrieblichen Entscheidungen, die sie betreffen, und gewähre das Recht auf sanktionsfreie Meinungsäußerung.	63,50%	4,60%	5,21%	26,69%	13,8
Ich halte mich bei den Künstlerverträgen an einen geltenden Tarifvertrag und gesetzliche Regelungen.	58,59%	6,13%	6,44%	28,83%	9,6
Ich stelle Künstler, sofern möglich, im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an.	50,31%	9,20%	4,91%	35,58%	5,5
Ich baue, sofern möglich, keine festen Stellen zugunsten flexibler und freier Arbeitsverhältnisse ab.	48,16%	5,83%	8,28%	37,73%	8,3

Quelle: eigene Darstellung

Sowohl bei den Künstlern als auch bei den Vertretern von Kulturinstitutionen und -veranstaltern signalisiert meist eine Mehrheit die Bereitschaft, sich zu den einzelnen Verhaltensrichtlinien zu bekennen (vgl. Tabelle 11 und 12). Die Bereitschaft eines Akteurs, sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung zu einer bestimmten Verhaltensrichtlinie zu bekennen, muss aber nicht mit seinem Interesse an einem Bekenntnis zur Selbstverpflichtung übereinstimmen. Daher besagt dieses Ergebnis nicht, dass auch eine Mehrheit der Künstler sowie der Vertreter von Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltern bereit dazu wäre, sich zu einer Selbstverpflichtung zu bekennen. Für eine Schätzung der Bereitschaft, eine Selbstverpflichtung einzugehen, sind die Ergebnisse in [Tabelle 10](#) am aussagekräftigsten.

#### 4.1.6 Fazit zur Selbstverpflichtung

Die Initiative art but fair verfasste kurz nach ihrer Gründung den Vorschlag, die Verantwortungsübernahme für faire Arbeitsbedingungen in der Musik und darstellenden Kunst durch das Instrument der Selbstverpflichtung zu fördern. Unter einer Selbstverpflichtung wird dabei eine rechtlich nicht bindende und öffentlich einsehbare Erklärung verstanden, durch die sich das Mitglied einer Akteursgruppe in der Musik und darstellenden Kunst dazu verpflichtet, einige Verhaltensrichtlinien einzuhalten. Diese Verhaltensrichtlinien schreiben dem Mitglied ein Verhalten vor, das dessen Möglichkeiten dazu nutzt, die Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler zu mildern.

In den Experteninterviews und der Umfrage wurden mögliche Verhaltensrichtlinien für die einzelnen Akteursgruppen evaluiert, zum Beispiel das Ablehnen von Auftrags- und Arbeitangeboten, die unangemessen gering vergütet werden. Das Ergebnis: Zahlreiche Akteure schreiben den Verhaltensrichtlinien das Potenzial zu, Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler mildern zu können, zeigen aber relativ wenig Interesse daran, sich zu einer Selbstverpflichtung zu bekennen. Die Selbstverpflichtung kann zwar zur Bewusstseinsbildung hinsichtlich der Bedeutung fairer Arbeitsbedingungen beitragen, besitzt aber ansonsten wenig Potenzial, die Akteursgruppen in der Musik und darstellenden Kunst dazu zu motivieren, ihre Möglichkeiten zur Milderung der Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler wahrzunehmen.

### 4.2 Alternativen zur Selbstverpflichtung

Der Umstand, dass zahlreiche Akteure den Verhaltensrichtlinien für die eigene Akteursgruppe das Potenzial zuschreiben, Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler mildern zu können, zeigt: Der Ansatz der Initiative *art but fair*, die Verantwortungsübernahme der einzelnen Akteure in der Musik und darstellenden Kunst zu fördern, ist Erfolg versprechend. Das Instrument der Selbstverpflichtung besitzt aber nur wenig Potenzial, diese Verantwortungsübernahme zu fördern. Daher wurden in den Experteninterviews alternative Instrumente vorgeschlagen, welche die Schwächen der Selbstverpflichtung beheben und mehr Potenzial besitzen, einzelne Akteursgruppen der Musik und darstellenden Kunst dazu zu motivieren, ihre Möglichkeiten zur Milderung der Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler wahrzunehmen. Zu diesen alternativen Instrumenten zählen:

- die kollektive Interessensvertretung für Künstler
- ein Gütesiegel für Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter
- konditionierte Kulturförderung für die Politik
- Kampagnen für Konsumenten und Medien

Im Folgenden werden diese Instrumente anhand der Ergebnisse der Experteninterviews sowie einiger Umfrageergebnisse kurz skizziert, ohne näher auf deren Ausgestaltung und Implementierung einzugehen. Künstlervermittlungen, Bildungsinstitutionen und Verbände werden nicht weiter berücksichtigt, da für sie keine alternativen Instrumente in den Experteninterviews vorgeschlagen wurden.

#### 4.2.1 Kollektive Interessensvertretung

Künstler können ihre Arbeitsbedingungen relativ geringfügig beeinflussen, insbesondere die Bereiche, in denen die stärksten Missstände bestehen: ihre finanzielle Lage sowie die Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben. Befinden sich Künstler in einer Notsituation, verschwinden die Möglichkeiten, die eigenen Arbeitsbedingungen beeinflussen zu können, nahezu gänzlich. Ein Ohnmachtsgefühl und berufliche Selbstausbeutung sind die Folgen. Für das Instrument der Selbstverpflichtung entsteht dadurch ein Dilemma. Künstler, die sich aus Not heraus selbst ausbeuten, akzeptieren bestimmte Missstände in den eigenen Arbeitsbedingungen, um das berufliche Überleben zu sichern. Eine Selbstverpflichtung, die von diesem Künstler ein

Verhalten einfordert, das die Überwindung der Missstände in den eigenen Arbeitsbedingungen zum Ziel hat, ist somit von vornherein zum Scheitern verurteilt.

Diese Situation lässt sich auch als Konflikt zwischen individueller und kollektiver Rationalität beschreiben. Für einzelne Künstler kann die Selbstausbeutung individuell rational sein, da sie das berufliche Überleben sichert. Kollektiv ist die Selbstausbeutung aber in der Regel irrational, weil sie dem Künstlerkollektiv schadet, indem sie dazu beiträgt, unfaire Arbeitsbedingungen zum Standard zu erheben. Eine Schwäche der Selbstverpflichtung besteht also darin, dass sie Künstlern, die sich selbst ausbeuten und dabei individuell rational, aber kollektiv irrational handeln, nicht helfen kann. In den Experteninterviews wurde deshalb die Förderung der kollektiven Interessensvertretung vorgeschlagen: als ein alternatives Instrument zur Selbstverpflichtung, die eine individuelle Form der Interessensvertretung darstellt.

Die kollektive Interessensvertretung eröffnet den Künstlern neue Möglichkeiten, die eigenen Arbeitsbedingungen zu beeinflussen, über die einzelne Künstler nicht verfügen, zum Beispiel durch das Erarbeiten gemeinsamer Richtlinien.<sup>28</sup> Zudem erhöht die kollektive Interessensvertretung die Verhandlungsmacht der Künstler, bestimmte Verhaltensrichtlinien unter Künstlern durchzusetzen oder von Auftrag- und Arbeitgebern einzufordern. In einigen Bereichen der Musik und darstellenden Kunst ist die kollektive Interessensvertretung relativ stark, insbesondere in Form der Künstlergewerkschaften. In den Bereichen, in denen die Selbstausbeutung am meisten verbreitet ist, vor allem im Bereich der Selbstständigkeit und zeitweisen Beschäftigung, ist die kollektive Interessensvertretung laut der Experteninterviews aber relativ schwach. Eine Förderung der kollektiven Interessensvertretung verspricht somit Erfolg. Sie besitzt aufgrund des Konflikts zwischen individueller und kollektiver Rationalität gerade bei Künstlern, die keine Alternative zur Selbstausbeutung sehen, mehr Potenzial als die Selbstverpflichtung, die Künstler dazu zu bewegen, mehr Verantwortung für faire Arbeitsbedingungen zu übernehmen.

---

28 Mindeststandards für Orchestermusiker in der Freien Szene siehe [http://www.dov.org/tl\\_files/pdf/Freie%20Musiker/Mindeststandards%20Neufassung%20Flyerformat%20vom%2012.November%202015.pdf](http://www.dov.org/tl_files/pdf/Freie%20Musiker/Mindeststandards%20Neufassung%20Flyerformat%20vom%2012.November%202015.pdf) [7.4.2016].

### 4.2.2 Gütesiegel

Niemand überprüft, ob ein Akteur, der sich zu einer Selbstverpflichtung für die Musik und darstellende Kunst bekennt, die darin enthaltenen Verhaltensrichtlinien auch tatsächlich einhält. Daher signalisiert das Bekenntnis zu einer Selbstverpflichtung nicht immer glaubhaft, dass ein Unterzeichner der Selbstverpflichtung die Verhaltensrichtlinien auch tatsächlich einhält. Gerade für Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter können unfaire Arbeitsbedingungen unter Umständen den Gewinn steigern oder fürs betriebliche Überleben erforderlich sein. Sie stehen unter dem Generalverdacht, dass sie eine Selbstverpflichtung nutzen könnten, um bestehende Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler zu vertuschen oder um sich vom Verdacht, Künstler nicht fair zu behandeln, reinzuwaschen. Laut der Experteninterviews betrachten Kulturinstitutionen und -veranstalter, die ein ehrliches Interesse an einem Bekenntnis zu fairen Arbeitsbedingungen haben, diesen Mangel an Glaubhaftigkeit als eine Schwäche der Selbstverpflichtung.

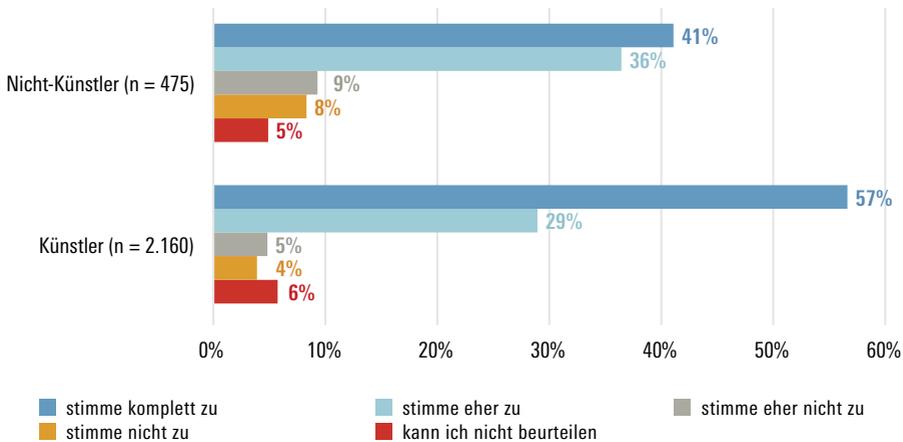
Ein alternatives Instrument zur Selbstverpflichtung, das diese Schwäche behebt, ist das Gütesiegel. Dabei kontrolliert eine unabhängige Institution in konstanten Zeitabständen, ob die Unterzeichner die im Gütesiegel enthaltenen Verhaltensrichtlinien auch tatsächlich einhalten. So entsteht eine Glaubwürdigkeit, die eine Selbstverpflichtung nicht bieten kann. Sieht man von dem unterschiedlichen Kontrollmechanismus sowie von dem Umstand ab, dass das Gütesiegel für Institutionen und die Selbstverpflichtung (in dieser Studie) für Personen gilt, ähneln die beiden Instrumente einander. Sie können sogar exakt dieselben Verhaltensrichtlinien enthalten (vgl. [Tabelle 12](#)).

Wegen der Glaubwürdigkeit besitzt das Gütesiegel mehr Potenzial als die Selbstverpflichtung, Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter dazu zu motivieren, ihre Möglichkeiten zur Milderung der Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler wahrzunehmen. Doch damit nicht genug: Falls die Konsumenten das glaubhafte Bekenntnis eines Gütesiegels zu fairen Arbeitsbedingungen honorieren, entsteht für Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter ein Anreiz, sich zum Gütesiegel zu bekennen. Denn dadurch lässt sich ein zusätzlicher Nutzen erzielen, zum Beispiel durch die Möglichkeit, höhere Eintrittspreise für Veranstaltungen zu verlangen. Ließe sich ein solcher Anreiz setzen, was natürlich von den Konsumenten abhängt, würde sich das Potenzial des Gütesiegels, Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter dazu zu bewegen, mehr Verantwortung für faire Arbeitsbedingungen zu übernehmen, um ein Vielfaches erhöhen.

Für das Potenzial des Gütesiegels sprechen auch die Umfrageergebnisse: 77 Prozent der Nicht-Künstler und 86 Prozent der Künstler, die an der Umfrage teilnahmen, befürworten die Einführung eines Gütesiegels für Kulturinstitutionen und Kulturprojekte (vgl. [Abbildung 15](#)). Eine disaggregierte Betrachtung zeigt, dass das Gütesiegel in der Musik und in der darstellenden Kunst eine identische Zustimmung erfährt (vgl. [Tabelle 25](#) in [Anhang 5](#)).

Abbildung 15

**Zustimmung bzw. Ablehnung hinsichtlich der Aussage: „Wir brauchen ein Gütesiegel für Kulturinstitutionen und Kulturprojekte, das die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen unabhängig kontrolliert.“**



Quelle: eigene Darstellung

### 4.2.3 Konditionierte Kulturförderung

Die Politik hat neben den Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltern am meisten Potenzial, die Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler zu beheben. Das Instrument der Selbstverpflichtung findet unter Politikern allerdings wenig Akzeptanz, auch weil die Verpflichtung zu Verhaltensrichtlinien eine inhaltliche Festlegung bedeutet, die politischen Agenden nicht immer dienlich sein muss. In den Experteninterviews wurde deshalb ein alternatives Instrument vorgeschlagen, mit dem die Politik nicht nur selbst

Verantwortung übernehmen, sondern auch dazu beitragen kann, dass die anderen Akteursgruppen der Musik und darstellenden Kunst mehr Verantwortung für faire Arbeitsbedingungen übernehmen: die konditionierte Kulturförderung.

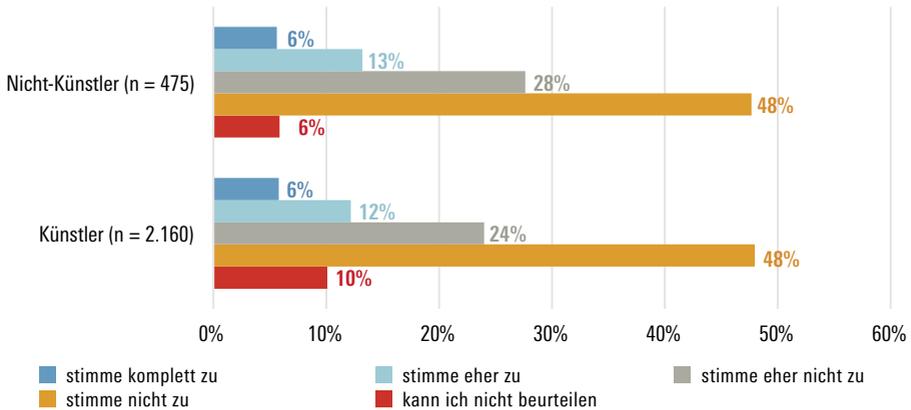
Konditionierte Kulturförderung beschreibt in dieser Studie eine öffentliche Kulturförderung, die bei den geförderten Kulturinstitutionen und Kulturprojekten einige Mindeststandards einfordert, die faire Arbeitsbedingungen für die involvierten Künstler garantieren. Ein Beispiel wäre das Einfordern von Mindeststandards bei der Finanzierung von Kulturprojekten in der freien Szene. Interpretiert man die Mindeststandards als Verhaltensrichtlinien, die den Verhaltensrichtlinien der Selbstverpflichtung ähneln, zeigt sich: Konditionierte Kulturförderung macht im Kern nichts anderes als von den geförderten Akteuren eine Selbstverpflichtung verbindlich einzufordern. Konditionierte Kulturförderung behebt also keine Schwäche der Selbstverpflichtung, sondern nutzt den Einfluss des Förderers, um von den involvierten Akteuren ein Verhalten einzufordern, das zur Milderung der Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler beiträgt.

In den geförderten Bereichen erübrigt sich eine Selbstverpflichtung. Dies zeigt: Die Politik besitzt durch die konditionierte Kulturförderung einen Hebel zum Einfordern fairer Arbeitsbedingungen, der das Potenzial der Selbstverpflichtung weit übertrifft. In den Experteninterviews wurde angemerkt, dass eine konditionierte Kulturförderung nur möglich ist, wenn die Fördersumme erhöht oder die Anzahl an geförderten Institutionen und Projekten reduziert wird. Daher wurden die Umfrageteilnehmer gefragt: Glauben Sie, dass faire Arbeitsbedingungen den Bestand von Kulturinstitutionen und Kulturprojekten gefährden? [Abbildung 16](#) zeigt die Ergebnisse.

Laut [Abbildung 16](#) glauben 19 Prozent der befragten Nicht-Künstler und 18 Prozent der befragten Künstler, dass faire Arbeitsbedingungen den Bestand von Kulturinstitutionen und Kulturprojekten gefährden; 76 Prozent der Nicht-Künstler und 72 Prozent der Künstler sind der Ansicht, dass faire Arbeitsbedingungen den Bestand von Kulturinstitutionen und Kulturprojekten nicht gefährden. Die Umfrageteilnehmer wurden des Weiteren gefragt: Sind Sie der Meinung, dass öffentliche Kulturförderung an die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen geknüpft sein sollte? (vgl. [Abbildung 17](#)) Die Ergebnisse sind eindeutig: 92 Prozent der Nicht-Künstler und 94 Prozent der Künstler befürworten das Einfordern fairer Arbeitsbedingungen im Falle einer öffentlichen Kulturförderung. Kombiniert man die Ergebnisse aus [Abbildung 16](#) und [17](#), ergibt sich ein klares Votum für die konditionierte Kulturförderung.

Abbildung 16

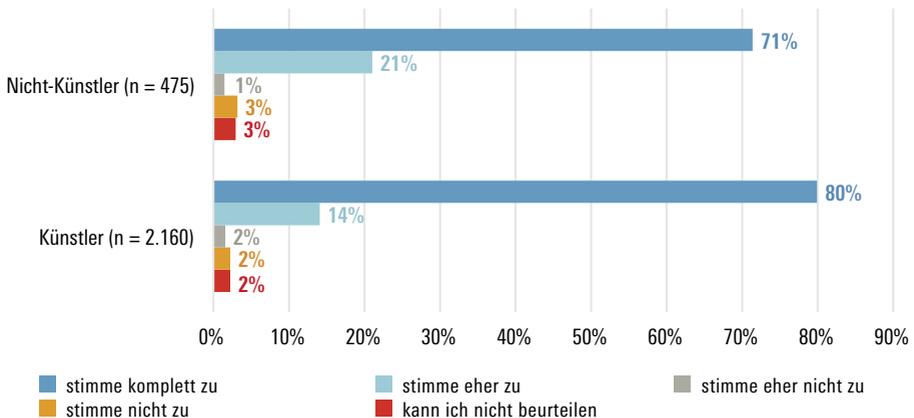
Zustimmung bzw. Ablehnung hinsichtlich der Aussage: „Faire Arbeitsbedingungen gefährden den Bestand von Kulturinstitutionen und Kulturprojekten.“



Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 17

Zustimmung bzw. Ablehnung hinsichtlich der Aussage: „Öffentliche Kulturförderung soll an die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen geknüpft sein.“



Quelle: eigene Darstellung

##### 4.2.4 Kampagnen

Eine Schwäche der Selbstverpflichtung ist der Umstand, dass sie ungeeignet ist, Konsumenten und Medien anzusprechen. Denn stark eingeschränkt sind die Möglichkeiten, Verhaltensrichtlinien zu formulieren, durch deren Einhaltung Konsumenten und Medien zur Milderung konkreter Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler beitragen können. In den Experteninterviews wurde deshalb ein alternatives Instrument vorgeschlagen, das im Gegensatz zur Selbstverpflichtung das Potenzial besitzt, Konsumenten und Medien dazu zu motivieren, ihre Möglichkeiten zur Milderung der Missstände wahrzunehmen: Kampagnen über den Wert einer künstlerischen Produktion und über die Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler. Sie richten sich direkt an die Konsumenten – sei es durch laufende Berichterstattung oder durch eine längerfristige Medieninitiative mit genauen Zielvorgaben.

Hinter diesem Vorschlag steckt die Überlegung: Konsumenten können zu fairen Arbeitsbedingungen in der Musik und der darstellenden Kunst beitragen, indem sie durch Kaufentscheidungen bestimmte Akteure für faire Arbeitsbedingungen belohnen oder für Missstände in den Arbeitsbedingungen sanktionieren. Diese Einflussmöglichkeit wird aber nicht wahrgenommen. Denn in der Öffentlichkeit herrscht ein Wissensmangel hinsichtlich des Werts einer künstlerischen Produktion und hinsichtlich der Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler. Indem Kampagnen diesen Wissensmangel zumindest teilweise beheben, können sie dazu beitragen, dass Konsumenten künstlerische Produkte nicht nur anhand ihrer künstlerischen Qualität oder anhand persönlicher Präferenzen beurteilen, sondern auch anhand ihrer Fairness – also danach, ob die Arbeitsbedingungen der involvierten Künstler fair waren.

Kampagnen und die entsprechende Berichterstattung bieten den Medien eine direkte Möglichkeit zur Verantwortungsübernahme und legen den Grundstein dafür, dass auch Konsumenten durch bewusste Kaufentscheidungen Verantwortung für faire Arbeitsbedingungen in der Musik und darstellenden Kunst übernehmen können. Kampagnen können zudem das Potenzial einer Selbstverpflichtung und eines Gütesiegels erhöhen, indem sie zur Schaffung eines öffentlichen Klimas beitragen, das ein Bekenntnis zu einer Selbstverpflichtung und einem Gütesiegel honoriert.

#### 4.2.5 Fazit zu den Alternativen zur Selbstverpflichtung

In den Experteninterviews wurden mehrere alternative Instrumente zur Selbstverpflichtung vorgeschlagen, die Schwächen der Selbstverpflichtung beheben und mehr Potenzial besitzen, einzelne Akteursgruppen der Musik und darstellenden Kunst dazu zu motivieren, ihre Möglichkeiten zur Milderung der Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler wahrzunehmen. Zu diesen alternativen Instrumenten zählt die kollektive Interessensvertretung, die den Künstlern neue Möglichkeiten eröffnet, die eigenen Arbeitsbedingungen zu beeinflussen: zum Beispiel durch das Erarbeiten gemeinsamer Richtlinien. Für Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter verspricht das Gütesiegel mehr Erfolg als die Selbstverpflichtung, da es im Gegensatz zur Selbstverpflichtung ein glaubhaftes Bekenntnis zu fairen Arbeitsbedingungen ermöglicht. Das Potenzial des Gütesiegels zeigt sich auch daran, dass 77 Prozent der Nicht-Künstler und 86 Prozent der Künstler in der Umfrage die Einführung eines Gütesiegels für Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter befürworteten.

Die Politik besitzt über die konditionierte Kulturförderung ein alternatives Instrument zur Selbstverpflichtung, mit dem sie alle Akteursgruppen dazu verpflichten kann, mehr Verantwortung für faire Arbeitsbedingungen in der Musik und darstellenden Kunst übernehmen. Dass in der Umfrage 92 Prozent der Nicht-Künstler und 94 Prozent der Künstler der Meinung waren, dass öffentliche Kulturförderung an die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen geknüpft sein sollte, unterstreicht die Bedeutung dieses Instruments. Schließlich können die Medien durch an die Konsumenten gerichtete Kampagnen über den Wert einer künstlerischen Produktion und über die Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler im Idealfall dazu beitragen, dass Konsumenten künstlerische Produkte nicht nur anhand ihrer künstlerischen Qualität oder anhand persönlicher Präferenzen beurteilen, sondern auch anhand ihrer Fairness – also danach, ob die Arbeitsbedingungen der involvierten Künstler fair waren.

## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

---

Abbildung 1: Anteil der befragten Künstler, die das jeweilige durchschnittliche jährliche Nettoeinkommen aus künstlerischer Tätigkeit erzielen (n = 1.821)	22
Abbildung 2: Bewertung der Missstände, die die finanzielle Lage der Künstler betreffen, durch erwerbstätige Künstler, die sich nicht in Ausbildung befinden	24
Abbildung 3: Bewertung der Missstände, die die Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben betreffen, durch erwerbstätige Künstler, die sich nicht in Ausbildung befinden	26
Abbildung 4: Bewertung der Missstände, die das Arbeitsumfeld der Künstler betreffen, durch erwerbstätige Künstler, die sich nicht in Ausbildung befinden	29
Abbildung 5: Bewertung der Missstände, die den zwischenmenschlichen Umgang mit und unter Künstlern betreffen, durch erwerbstätige Künstler, die sich nicht in Ausbildung befinden	31
Abbildung 6: Alter der erwerbstätigen Künstler, die sich nicht in Ausbildung befinden (n = 1.821)	41
Abbildung 7: Akteursgruppen mit spezifischen Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Arbeitsbedingungen der Künstler in der Musik und der darstellenden Kunst	44
Abbildung 8: Prozentsatz der befragten Künstler, die in der jeweiligen Branche tätig sind oder nach ihrer Ausbildung tätig sein möchten (n = 2.160)	45
Abbildung 9: Prozentsatz der befragten Künstler, die der jeweiligen Tätigkeit nachgehen oder nach ihrer Ausbildung nachgehen möchten (n = 2.160)	47
Abbildung 10: Einfluss unterschiedlicher Akteursgruppen auf die finanzielle Lage der Künstler	55
Abbildung 11: Einfluss unterschiedlicher Akteursgruppen auf die Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben	56

Abbildung 12: Einfluss unterschiedlicher Akteursgruppen auf das Arbeitsumfeld der Künstler	58
Abbildung 13: Einfluss unterschiedlicher Akteursgruppen auf den zwischenmenschlichen Umgang mit und unter Künstlern	59
Abbildung 14: Formulierungsebene der Selbstverpflichtung	64
Abbildung 15: Zustimmung bzw. Ablehnung hinsichtlich der Aussage: „Wir brauchen ein Gütesiegel für Kulturinstitutionen und Kulturprojekte, das die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen unabhängig kontrolliert.“	82
Abbildung 16: Zustimmung bzw. Ablehnung hinsichtlich der Aussage: „Faire Arbeitsbedingungen gefährden den Bestand von Kulturinstitutionen und Kulturprojekten.“	84
Abbildung 17: Zustimmung bzw. Ablehnung hinsichtlich der Aussage: „Öffentliche Kulturförderung soll an die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen geknüpft sein.“	84
Abbildung 18: Alter der erwerbstätigen Künstler, die sich nicht in Ausbildung befinden (n = 1.821)	95
Abbildung 19: Prozentsatz der Künstler, die der jeweiligen Tätigkeit nachgehen oder nach ihrer Ausbildung nachgehen möchten (n = 2.160)	96
Abbildung 20: Prozentsatz der Künstler, die in der jeweiligen Branche tätig sind oder nach ihrer Ausbildung tätig sein möchten (n = 2.160)	96
Abbildung 21: Anzahl der Nicht-Künstler, die im jeweiligen Bereich arbeiten (n = 475)	97
Einteilung der Nicht-Künstler in Akteursgruppen (n = 475)	97
Abbildung 22: Anteil der Künstler, die das jeweilige durchschnittliche jährliche Nettoeinkommen aus künstlerischer Tätigkeit erzielen (n = 1.821)	98

## TABELLENVERZEICHNIS

---

Tabelle 1: Missstände in den Arbeitsbedingungen von Künstlern	12
Tabelle 2: Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler	19
Tabelle 3: Einteilung der Künstler in Gruppen anhand der Art ihrer Erwerbstätigkeit	34
Tabelle 4: Bewertung der Missstände in Abhängigkeit der Art der Erwerbstätigkeit ( $M_D$ bzw. $M_Z$ bzw. $M_S$ = arithmetisches Mittel der Bewertung eines Missstands durch dauerhaft angestellte Künstler bzw. zeitweise angestellte Künstler bzw. selbstständige Künstler)	35
Tabelle 5: Bewertung der Missstände in Abhängigkeit des Geschlechts ( $M_F$ bzw. $M_M$ = arithmetisches Mittel der Bewertung eines Missstands durch Künstlerinnen bzw. Künstler, $D = M_F - M_M$ = Differenz zwischen beiden arithmetischen Mitteln)	38
Tabelle 6: Zusammenhang zwischen dem Alter der Künstler und der Betroffenheit durch die einzelnen Missstände (Rho = Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman, $n = 1.821$ )	40
Tabelle 7: Mögliche Selbstverpflichtung für Künstler	66
Tabelle 8: Mögliche Selbstverpflichtung für Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter	67
Tabelle 9: Potenzial, durch die Verhaltensrichtlinien für die eigene Akteursgruppe die Missstände in den eigenen bzw. in den Arbeitsbedingungen der Künstler zu mildern	68
Tabelle 10: Beruflicher Vorteil oder Nachteil eines öffentlichen Bekenntnisses zu einer Selbstverpflichtung für die Musik und darstellenden Kunst	70
Tabelle 11: Bereitschaft der Künstler, sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung für die Musik und darstellende Kunst zu bestimmten Verhaltensrichtlinien zu bekennen ( $n = 2.160$ )	72

Tabelle 12: Bereitschaft der Vertreter von Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltern, sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung für die Musik und darstellende Kunst zu bestimmten Verhaltensrichtlinien zu bekennen (n = 326)	76
Tabelle 13: Einteilung der Nicht-Künstler in Akteursgruppen (n = 475)	97
Tabelle 14: Bewertung der Missstände durch Künstler und Nicht-Künstler sowie Künstler und Künstlerinnen	100
Tabelle 15: Bewertung der Missstände durch dauerhaft angestellte, zeitweise angestellte und selbstständige Künstler.	102
Tabelle 16: Bewertung des Einflusses unterschiedlicher Akteursgruppen auf unterschiedliche Bereiche der Arbeitsbedingungen	105
Tabelle 17: Bereitschaft der Künstler, sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung für die Musik und darstellende Kunst zu bestimmten Verhaltensrichtlinien zu bekennen (n = 2.160)	109
Tabelle 18: Bereitschaft der Vertreter von Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltern, sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung für die Musik und die darstellende Kunst zu bestimmten Verhaltensrichtlinien zu bekennen (n = 326)	111
Tabelle 19: Bereitschaft der Vertreter von Bildungsinstitutionen, sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung für die Musik und die darstellende Kunst zu bestimmten Verhaltensrichtlinien zu bekennen (n = 50)	113
Tabelle 20: Bereitschaft der Vertreter von Künstlervermittlungen, sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung für die Musik und die darstellende Kunst zu bestimmten Verhaltensrichtlinien zu bekennen (n = 18)	114
Tabelle 21: Bereitschaft der Vertreter von Politik und Verwaltung, sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung für die Musik und die darstellende Kunst zu bestimmten Verhaltensrichtlinien zu bekennen (n = 65)	115

Tabelle 22: Potenzial, durch die Verhaltensrichtlinien für die eigene Akteursgruppe die Missstände in den eigenen bzw. in den Arbeitsbedingungen der Künstler zu mildern.	117
Tabelle 23: Beruflicher Vorteil oder Nachteil eines öffentlichen Bekenntnisses zu einer Selbstverpflichtung für die Musik und die darstellenden Kunst	118
Tabelle 24: Zustimmung und Ablehnung der Künstler (n = 2.160) und Nicht-Künstler (n = 475) hinsichtlich dreier Aussagen zum Gütesiegel und zur konditionierten Kulturförderung	119
Tabelle 25: Unterschiede in der Bewertung der drei Aussagen zum Gütesiegel und zur konditionierten Kulturförderung	120

# LITERATUR- UND INTERNETVERZEICHNIS

---

## Literatur

**DGB-Index Gute Arbeit GmbH (Hg.) (2010):** DGB-Index Gute Arbeit – Handlungsfelder, Einsatzorte. Arbeitsqualität Messen, Kommunizieren, Verbessern – Wie durch den DGB-Index Gute Arbeit gefördert wird.  
**Download unter** <http://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen>

**Fonds Darstellende Künste/Jeschonnek, Günter (Hg.) (2010):** Report Darstellenden Künste. Wirtschaftliche, soziale und arbeitsrechtliche Lage der Theater- und Tanzschaffenden in Deutschland. Dokumentation Bd. 68. Kulturpolitische Gesellschaft e. V. Essen

**Haak, Carroll (2009):** Sozioökonomische Merkmale von darstellenden Künstlern: Eine empirische Auswertung des Mikrozensus der Jahrgänge 2005 und 2006. Zusammenfassung des Gutachtens im Auftrag des Bundesbeauftragten für Kultur und Medien.  
**Download unter** <http://www.dfdk.de/verband/147-studien-presse.html>

**Schulz, Gabriele/Zimmermann, Olaf/Hufnagel, Rainer (2013):** Arbeitsmarkt Kultur. Zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Kulturberufen. Deutscher Kulturrat (Hg.).  
**Download unter** <http://www.kulturrat.de/dokumente/studien/studie-arbeitsmarkt-kultur-2013.pdf> [4.12.2015]

**Söndermann, Michael (2014):** Einkommenssituation von Künstlern. Der empirische Blick auf nationaler Ebene. Präsentation im Rahmen des 59. Loccumer Kulturpolitischen Kolloquium. Kreatives Prekariat. Wie lebt es sich von und mit der Kunst? Evangelische Akademie Loccum, Kulturpolitische Gesellschaft. Loccum 21.-23.2.2014.  
**Download unter** [http://www.kupoge.de/newsletter/anlagen/151/Kulturberufe-Loccum\\_20140222.pdf](http://www.kupoge.de/newsletter/anlagen/151/Kulturberufe-Loccum_20140222.pdf) [3.12.2015]

## Websites

**art but fair,** <https://artbutfair.org>

**Deutscher Bühnenverein – Bundesverband der Theater und Orchester,**  
<http://www.buehnenverein.de>

**Deutsche Orchestervereinigung (DOV),**  
<http://www.dov.org>

**DGB Index Gute Arbeit,**  
<http://index-gute-arbeit.dgb.de>

**Künstlersozialkasse,**  
[www.kuenstlersozialkasse.de](http://www.kuenstlersozialkasse.de)

**Deutscher Kulturrat,** <http://www.kulturrat.de/>

**Kulturpolitische Gesellschaft – bundesweite Vereinigung kulturpolitisch interessierter und engagierter Menschen seit 1976,**  
<http://www.kupoge.de>

**United Nations Global Compact,**  
<https://www.unglobalcompact.org/>

## ANHANG 1: EXPERTENINTERVIEWS

---

Für die Studie wurden 22 leitfadengestützte Experteninterviews mit in Deutschland arbeitenden Personen geführt und die resultierenden Protokolle anonym und inhaltsanalytisch ausgewertet. Unter den Interviewpartnern befanden sich sechs Frauen und 16 Männer. Vertreter der Musik und darstellenden Kunst waren gleichermaßen vertreten. Es wurden fünf Künstler interviewt, drei Vertreter von Bildungsinstitutionen, drei Führungskräfte von Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltern, drei Vertreter von Künstlervermittlungen, drei Politiker sowie fünf Führungskräfte von Verbänden der Musik und darstellenden Kunst. Vier der Interviewpartner sind Mitglieder eines art but fair-Vereins.

Die Ergebnisse der Interviewauswertung finden sich an den entsprechenden Stellen in Kapitel 2, 3 und 4. Der Interviewleitfaden beinhaltete folgende Fragen:

- Welche Missstände bestehen in den Arbeitsbedingungen der Künstler in der Musik und darstellenden Kunst?
- Welche Missstände sind besonders schlimm?
- In welchen Bereichen der Arbeitsbedingungen muss am meisten geschehen, um faire Arbeitsbedingungen für die Künstler sicherzustellen?
- Welche Akteure können die Arbeitsbedingungen der Künstler beeinflussen? Wie genau?
- Wie schätzen Sie das Einflusspotenzial der unterschiedlichen Akteure ein?
- Was können Sie machen, damit sich die Arbeitsbedingungen der Künstler verbessern?
- Was können die Künstler machen, um ihre eigenen Arbeitsbedingungen zu verbessern?
- Wie lassen sich die unterschiedlichen Akteure in der Musik und darstellenden Kunst zur Verantwortungsübernahme für faire Arbeitsbedingungen motivieren?
- Was verstehen Sie unter einer Selbstverpflichtung?
- Kann eine Selbstverpflichtung dazu beitragen, Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler zu beseitigen?
- Welche Gründe sprechen gegen eine Selbstverpflichtung?
- Gibt es Alternativen zu einer Selbstverpflichtung?

## ANHANG 2: UMFRAGE

---

Um die Umfrage möglichst breit zu streuen, wurden mehrere Distributionswege genutzt. Die Kulturpolitische Gesellschaft und art but fair integrierten den Umfragelink in ihre Newsletter. art but fair publizierte den Link zudem auf Facebook.<sup>29</sup> Eine E-Mail mit dem Link wurde an die Verwaltung von 28 Hochschulen der Musik und der darstellenden Kunst sowie von 50 Kulturmanagement-Studiengängen geschickt. 80 Politiker, darunter Minister, Staatssekretäre und Parlamentarier, die sich mit der Kulturbranche beschäftigen, erhielten den Link per E-Mail. Der Deutsche Städtetag verschickte den Link an Personen, die in der Kulturbranche arbeiten. Einige Berufsverbände und Gewerkschaften der Musik und darstellenden Kunst publizierten den Link auf ihren Internetseiten. Schließlich gab es mehrere Ankündigungen der Umfrage auf Stellenmärkten und Nachrichtenportalen der Musik und der darstellenden Kunst. Der Deutsche Bühnenverein lehnte es ab, die Verteilung der Umfrage zu unterstützen.

Insgesamt beteiligten sich 3.785 Personen an der Umfrage. 2.658 der 3.785 Teilnehmer beantworteten die Umfrage vollständig. Davon wurden 23 ungültige Antworten, die von Personen eingereicht wurden, die nicht in der Musik oder darstellenden Kunst arbeiten, gestrichen. Die Anzahl gültiger und vollständiger Antworten beläuft sich demnach auf 2.635. Davon arbeiten 2.160 als Künstler und 475 als Nicht-Künstler in der Musik und/oder der darstellenden Kunst.

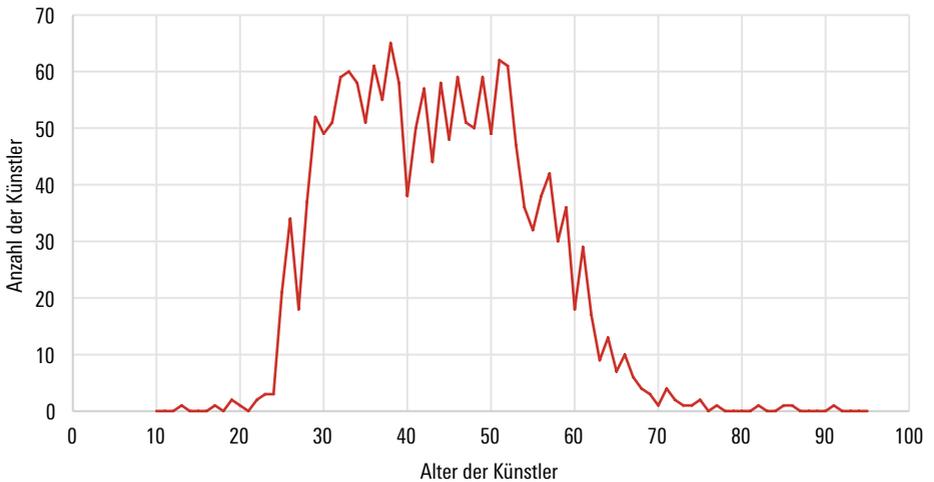
Eine Auswertung der Umfrage findet sich in Kapitel 1, 2 und 3 sowie in Anhang 4, 5 und 6. Die folgenden Informationen geben einen Überblick über die Merkmale der Umfrageteilnehmer (n = 2.635). 54% der Teilnehmer sind primär in der Musik tätig, 41% in der darstellenden Kunst und 5% in beiden Sektoren. 91% der Teilnehmer arbeiten hauptsächlich in Deutschland, 9% in Österreich oder der Schweiz. 45% der Teilnehmer sind männlich, 54% weiblich und 1% haben ein anderes Geschlecht. **Abbildung 18** zeigt das Alter der befragten Künstler.

Bei den Künstlern wurde eine Einteilung in unterschiedliche Tätigkeiten vorgenommen (Mehrfachnennung möglich, vgl. **Abbildung 19**). Zu den

---

29 art but fair-Facebookgruppen: <https://de-de.facebook.com/Kuenstlergagen> und <https://de-de.facebook.com/artbutfair> [4.12.2015].

### Alter der erwerbstätigen Künstler, die sich nicht in Ausbildung befinden (n = 1.821)



Quelle: eigene Darstellung

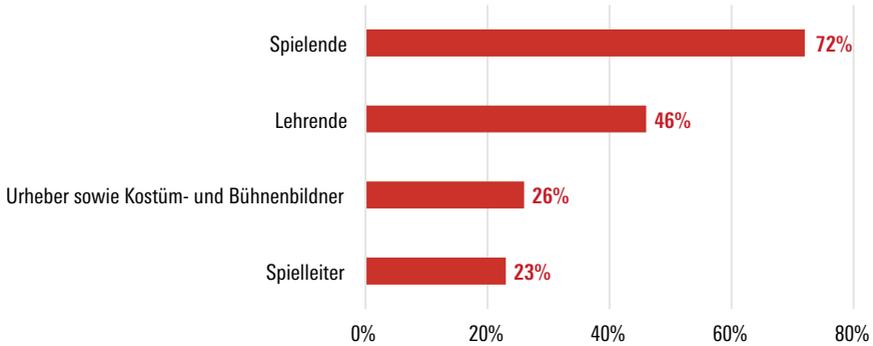
Spielenden zählen unter anderem Sänger, Instrumentalisten, Schauspieler und Tänzer, während zu den Lehrenden unter anderem Dozenten, Lehrer und Pädagogen gehören. Die Spielleiter umfassen u. a. Regisseure, Dramaturgen, Choreografen und Dirigenten. Die letzte Gruppe bilden Kostüm- und Bühnenbildner sowie Urheber, insbesondere Komponisten und Autoren.

Die Künstler wurden zudem nach den Branchen eingeteilt, in denen sie tätig sind (Mehrfachnennung möglich, vgl. [Abbildung 20](#)).

Die Nicht-Künstler wurden ebenfalls in unterschiedliche Arbeitsbereiche eingeteilt (vgl. [Abbildung 21](#)). Weil die Anzahl der Umfrageteilnehmer in den einzelnen Arbeitsbereichen meist zu klein für eine isolierte Betrachtung ist, wurden die Künstler bei der Auswertung teilweise mit allen Nicht-Künstler verglichen. Zudem wurden die Nicht-Künstler für eine isolierte Betrachtung in größere Gruppen eingeteilt: Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter, Politik und Verwaltung, Bildungsinstitutionen sowie Künstlervermittlungen (vgl. [Tabelle 13](#)). Die Umfrageteilnehmer, die in einem anderen Bereich arbeiten, also zum Beispiel Kulturredakteure, wurden nur bei der aggregierten Betrachtung der Nicht-Künstler berücksichtigt.

Abbildung 19

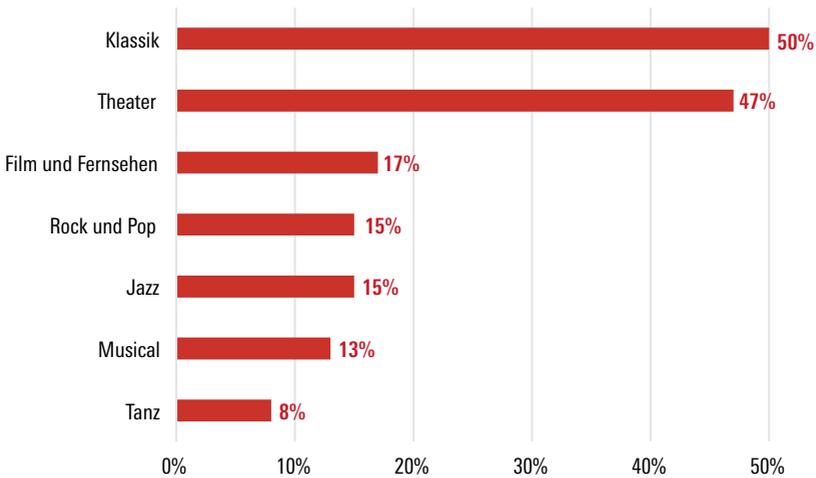
Prozentsatz der Künstler, die der jeweiligen Tätigkeit nachgehen oder nach ihrer Ausbildung nachgehen möchten (n = 2.160)



Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 20

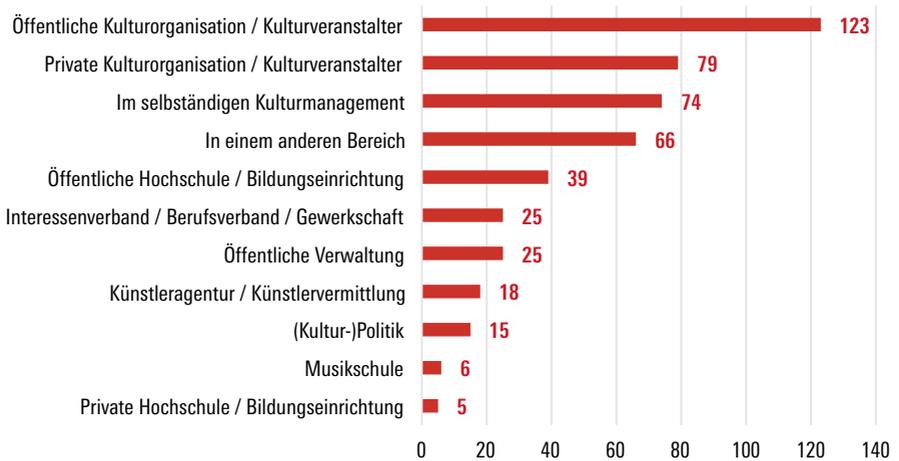
Prozentsatz der Künstler, die in der jeweiligen Branche tätig sind oder nach ihrer Ausbildung tätig sein möchten (n = 2.160)



Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 21

## Anzahl der Nicht-Künstler, die im jeweiligen Bereich arbeiten (n = 475)



Quelle: eigene Darstellung

Tabelle 13

## Einteilung der Nicht-Künstler in Akteursgruppen (n = 475)

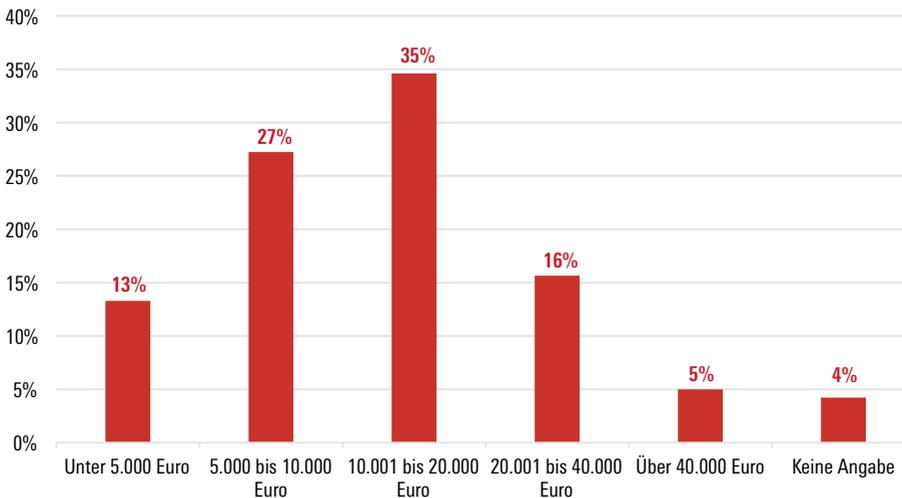
Akteursgruppe	Anzahl	Arbeitsbereich	Anzahl
Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter	276	Öffentliche Kulturorganisationen und Kulturveranstalter	123
		Private Kulturorganisationen und Kulturveranstalter	79
		Selbständiges Kulturmanagement	74
Politik und Verwaltung	65	Interessensverband, Berufsverband und Gewerkschaft	25
		(Kultur-)Politik	15
		Öffentliche Verwaltung	25
Bildungsinstitutionen	50	Private Hochschule und Bildungseinrichtung	5
		Öffentliche Hochschule und Bildungseinrichtung	39
		Musikschule	6
Künstlervermittlungen	18	Künstleragentur und Künstlervermittlung	18

Quelle: eigene Darstellung

Zu den Künstlern, die an der Umfrage teilnahmen, wurden weitere Merkmale erhoben (n = 2.160). 34% der Künstler unterstützen art but fair auf Facebook, 29% sind Mitglied eines Berufs- oder Fachverbands für Künstler, 16% sind Mitglied eines Zusammenschlusses freier Künstler und 15% sind Mitglied einer Künstlergewerkschaft (Mehrfachnennung möglich). 81% der Künstler verfügen über ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder eine abgeschlossene Ausbildung im Bereich Musik oder Darstellende Kunst (keine Angabe: 3%). 16% studieren derzeit an einer Hochschule oder machen eine Ausbildung im Bereich der Musik oder darstellenden Kunst (keine Angabe: 5%). 18% sind fest und dauerhaft angestellt (keine Angabe: 4%), 39% sind gelegentlich zeitlich begrenzt angestellt (keine Angabe: 4%) und 89% sind selbstständig tätig (keine Angabe: 3%). 42% haben gelegentliche Einnahmen aus nichtkünstlerischer Tätigkeit (keine Angabe: 3%) und 79% verdienen den Großteil ihres Einkommens aus künstlerischer Tätigkeit (keine Angabe: 4%). **Abbildung 22** gibt einen Überblick über das Einkommen der erwerbstätigen Künstler, die sich derzeit nicht in Ausbildung befinden (n = 1.821).

Abbildung 22

**Anteil der Künstler, die das jeweilige durchschnittliche jährliche Nettoeinkommen aus künstlerischer Tätigkeit erzielen (n = 1.821)**



Quelle: eigene Darstellung

## ANHANG 3: UMFRAGEDATEN ZU DEN MISSTÄNDEN

In der Umfrage hatten die Umfrageteilnehmer die Möglichkeit, die Misstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler in der Musik und der darstellenden Kunst zu bewerten. Die teilnehmenden Künstler konnten auf einer Skala von 1 bis 6 angeben, wie stark sie bei ihrer künstlerischen Tätigkeit von den einzelnen Misständen betroffen sind. 1 stand für nicht betroffen, 2 für kaum betroffen, 3 für etwas betroffen, 4 für betroffen, 5 für stark betroffen und 6 für sehr stark betroffen. Die teilnehmenden Nicht-Künstler konnten hingegen angeben, wie sehr sie glauben, dass Künstler bei ihrer künstlerischen Tätigkeit von den einzelnen Misständen betroffen seien. Diejenigen Künstler und Nicht-Künstler, die angaben, einen Misstand nicht beurteilen zu können, wurden bei der Auswertung der Umfrage nicht berücksichtigt. Die Interpretation der Umfrageergebnisse zu den Misständen findet sich in [Kapitel 2](#). Dieser Anhang enthält die statistische Auswertung (vgl. die Tabellen 14 und 15).

Für mehrere Untergruppen wurden die arithmetischen Mittel ( $M$ ) und Standardabweichungen ( $s$ ) der Bewertungen der einzelnen Misstände berechnet. Umso höher ein arithmetische Mittel, umso gravierender ist der jeweilige Misstand laut Bewertung der jeweiligen Untergruppe. Umso kleiner die Standardabweichung, umso weniger unterscheidet sich die Bewertung des jeweiligen Misstands innerhalb der jeweiligen Untergruppe. Zu den untersuchten Untergruppen zählen Künstler und Nicht-Künstler beziehungsweise Künstler und Künstlerinnen (vgl. [Tabelle 14](#)) sowie dauerhaft angestellte Künstler, zeitweise angestellte Künstler und selbstständige Künstler (vgl. [Tabelle 15](#)).  $n$  steht in den Tabellen 14 und 15 für die Anzahl an berücksichtigten Umfrageteilnehmern bei der Berechnung der jeweiligen Statistik. Bei den Künstlern wurden nur erwerbstätige Künstler berücksichtigt, die sich nicht in Ausbildung befinden ( $n = 1.821$ ).

Untersucht wurde auch, ob sich die Bewertung der Misstände zwischen Künstlern und Nicht-Künstlern, zwischen Künstlern und Künstlerinnen sowie zwischen dauerhaft angestellten, zeitweise angestellten und selbstständigen Künstlern unterscheidet. Hierfür wurden Mann-Whitney-U-Tests ( $U$ ) durchgeführt, deren Teststatistiken in den [Tabelle 14](#) und [15](#) enthalten sind. Ist der P-Wert kleiner als 0,05, wird die Nullhypothese abgelehnt, dass die Verteilungen der Bewertung beider Gruppen gleich sind, und die Alternativhypothese angenommen, dass sich die Verteilungen unterscheiden. Im Falle eines kleinen P-Werts ( $P < 0,05$ ) bewerten die beiden Untergruppen den jeweiligen Misstand also signifikant unterschiedlich. Diejenige Gruppe, die

den höheren mittleren Rang aufweist, ist stärker von dem jeweiligen Missstand betroffen als diejenige Gruppe mit dem niedrigeren mittleren Rang. Weil die stärker betroffene Untergruppe in den untersuchten Fällen stets ein höheres arithmetisches Mittel bei den Bewertungen aufweist, wurde in den Tabellen 14 und 15 auf die Angabe des mittleren Ranges verzichtet. Bei einem P-Wert kleiner als 0,05 ist also diejenige Untergruppe stärker von einem Missstand betroffen, die das höhere arithmetische Mittel aufweist.

Tabelle 14

**Bewertung der Missstände durch Künstler und Nicht-Künstler sowie Künstler und Künstlerinnen**

	Künstler	Nicht-Künstler	U-Test: Künstler und Nicht-Künstler	Künstler	Künstlerinnen	U-Test: Künstler und Künstlerinnen
Zu geringe Vergütung für die Tätigkeit	M = 4,63	M = 5,02	U = 348.758	M = 4,45	M = 4,77	U = 352.363
	s = 1,32	s = 1,19	P = 0,001	s = 1,40	s = 1,22	P = 0,001
	n = 1.809	n = 469	n = 2.278	n = 835	n = 959	n = 1.794
Unbezahlte Leistungserbringung	M = 4,27	M = 4,87	U = 324.837	M = 4,12	M = 4,38	U = 359.159
	s = 1,65	s = 1,33	P = 0,001	s = 1,69	s = 1,61	P = 0,001
	n = 1.792	n = 454	n = 2.246	n = 825	n = 952	n = 1.777
Drohende Altersarmut	M = 4,77	M = 5,29	U = 309.105	M = 4,52	M = 5,00	U = 289.677
	s = 1,55	s = 1,11	P = 0,001	s = 1,66	s = 1,39	P = 0,001
	n = 1.672	n = 443	n = 2.115	n = 783	n = 875	n = 1.658
Unsichere Beschäftigungssituation	M = 4,81	M = 5,48	U = 336.100	M = 4,58	M = 5,00	U = 334.368
	s = 1,51	s = 0,78	P = 0,001	s = 1,59	s = 1,41	P = 0,001
	n = 1.811	n = 473	n = 2.284	n = 836	n = 960	n = 1.796
Unvereinbarkeit von Familie und Beruf	M = 3,78	M = 3,97	U = 374.391	M = 3,64	M = 3,90	U = 316.664
	s = 1,67	s = 1,31	P = 0,119	s = 1,61	s = 1,72	P = 0,001
	n = 1.692	n = 464	n = 2.156	n = 790	n = 889	n = 1.679
Schlechte Proben-, Unterkunfts- und Aufführungsbed.	M = 3,54	M = 4,16	U = 304.963	M = 3,43	M = 3,64	U = 353.325
	s = 1,50	s = 1,22	P = 0,001	s = 1,46	s = 1,52	P = 0,004
	n = 1.770	n = 449	n = 2.219	n = 815	n = 940	n = 1.755

	Künstler	Nicht-Künstler	U-Test: Künstler und Nicht- Künstler	Künstler	Künstlerinnen	U-Test: Künstler und Künstlerinnen
Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Gesetze und Schutzvorschriften	M = 3,40	M = 4,42	U = 225.818	M = 3,19	M = 3,58	U = 269.689
	s = 1,76	s = 1,32	P = 0,001	s = 1,73	s = 1,77	P = 0,001
	n = 1.586	n = 427	n = 2.013	n = 747	n = 827	n = 1.574
Keine Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit	M = 2,59	M = 3,14	U = 294.766	M = 2,58	M = 2,61	U = 385.072
	s = 1,47	s = 1,31	P = 0,001	s = 1,47	s = 1,48	P = 0,662
	n = 1.784	n = 443	n = 2.227	n = 829	n = 940	n = 1.769
Nichteinhaltung vertraglicher Regelungen zum Nachteil der Künstler	M = 2,83	M = 4,15	U = 190.838	M = 2,74	M = 2,90	U = 373.265
	s = 1,54	s = 1,25	P = 0,001	s = 1,49	s = 1,57	P = 0,055
	n = 1.793	n = 412	n = 2.205	n = 832	n = 946	n = 1.778
Machtmissbrauch und Willkür des Vorgesetzten	M = 2,88	M = 3,85	U = 224.488	M = 2,65	M = 3,08	U = 330.521
	s = 1,69	s = 1,38	P = 0,001	s = 1,61	s = 1,74	P = 0,001
	n = 1.770	n = 389	n = 2.159	n = 821	n = 934	n = 1.775
Respektloser Umgang und Mobbing im Kollegenkreis	M = 2,19	M = 3,30	U = 176.390	M = 2,04	M = 2,31	U = 349.457
	s = 1,34	s = 1,30	P = 0,001	s = 1,28	s = 1,38	P = 0,001
	n = 1.796	n = 371	n = 2.167	n = 829	n = 952	n = 1.781
Unlautere Vorteilsgewährung bei der Auftrags- und Stellenvergabe	M = 3,26	M = 4,19	U = 210.859	M = 3,03	M = 3,47	U = 255.182
	s = 1,75	s = 1,37	P = 0,001	s = 1,74	s = 1,75	P = 0,001
	n = 1.559	n = 390	n = 1.949	n = 739	n = 807	n = 1.546
Sexuelle Belästigung	M = 1,44	M = 2,81	U = 96.343	M = 1,16	M = 1,66	U = 293.850
	s = 0,93	s = 1,25	P = 0,001	s = 0,55	s = 1,11	P = 0,001
	n = 1.799	n = 324	n = 2.123	n = 832	n = 952	n = 1.784

Legende: M = arithmetischen Mittel; s = Standardabweichung; n = Anzahl an berücksichtigten Umfrageteilnehmer; U = Mann-Whitney-U-Test; P = Signifikanzwert

Quelle: eigene Darstellung

**Bewertung der Missstände durch dauerhaft angestellte, zeitweise angestellte und selbstständige Künstler.**

	Dauerhaft angestellte Künstler	Zeitweise angestellte Künstler	Selbstständige Künstler	U-Test: dauerhaft und zeitweise angestellt	U-Test: dauerhaft angestellt und selbstständig	U-Test: zeitweise angestellt und selbstständig
Zu geringe Vergütung für die künstlerische Tätigkeit	M = 4,10	M = 4,75	M = 4,76	U = 75.511	U = 119.265	U = 241.447
	s = 1,50	s = 1,23	s = 1,24	P = 0,001	P = 0,001	P = 0,887
	n = 362	n = 553	n = 877	n = 915	n = 1.239	n = 1.430
Unbezahlte Leistungserbringung	M = 3,60	M = 4,40	M = 4,46	U = 73.486	U = 113.697	U = 233.516
	s = 1,86	s = 1,59	s = 1,56	P = 0,001	P = 0,001	P = 0,568
	n = 359	n = 547	n = 869	n = 906	n = 1.228	n = 1.416
Drohende Altersarmut	M = 3,64	M = 5,00	M = 5,10	U = 46.790	U = 70.428	U = 197.046
	s = 1,77	s = 1,37	s = 1,32	P = 0,001	P = 0,001	P = 0,079
	n = 327	n = 507	n = 820	n = 834	n = 1.147	n = 1.327
Unsichere Beschäftigungssituation	M = 3,47	M = 5,23	M = 5,11	U = 42.706	U = 73.805	U = 233.286
	s = 1,72	s = 1,17	s = 1,29	P = 0,001	P = 0,001	P = 0,170
	n = 362	n = 544	n = 876	n = 916	n = 1.238	n = 1.430
Unvereinbarkeit von Familie und künstlerischem Berufsleben	M = 3,49	M = 4,10	M = 3,69	U = 71.339	U = 131.805	U = 181.058
	s = 1,66	s = 1,54	s = 1,72	P = 0,001	P = 0,069	P = 0,001
	n = 349	n = 517	n = 809	n = 866	n = 1.158	n = 1.326
Schlechte Proben-, Unterkunfts- und Auführungsbedingungen	M = 3,07	M = 3,61	M = 3,71	U = 77.206	U = 117.872	U = 221.758
	s = 1,47	s = 1,43	s = 1,51	P = 0,001	P = 0,001	P = 0,220
	n = 362	n = 540	n = 854	n = 902	n = 1.216	n = 1.394

Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Gesetze und Schutzvorschriften	M = 2,93	M = 3,60	M = 3,47	U = 66.048	U = 103.653	U = 174.441
	s = 1,65	s = 1,70	s = 1,81	P = 0,001	P = 0,001	P = 0,175
	n = 340	n = 501	n = 729	n = 841	n = 1.069	n = 1.230
Keine Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeit	M = 2,80	M = 2,89	M = 2,31	U = 94.257	U = 127.509	U = 178.834
	s = 1,54	s = 1,48	s = 1,38	P = 0,225	P = 0,001	P = 0,001
	n = 363	n = 543	n = 863	n = 906	n = 1.226	n = 1.406
Nichteinhaltung vertraglicher Regelungen zum Nachteil der Künstler	M = 2,56	M = 3,03	M = 2,79	U = 80.663	U = 141.677	U = 217.846
	s = 1,48	s = 1,57	s = 1,52	P = 0,001	P = 0,007	P = 0,006
	n = 359	n = 546	n = 872	n = 905	n = 1.231	n = 1.418
Machtmissbrauch und Willkür des Vorgesetzten	M = 2,94	M = 3,25	M = 2,61	U = 88.501	U = 135.175	U = 178.475
	s = 1,69	s = 1,67	s = 1,67	P = 0,005	P = 0,001	P = 0,001
	n = 363	n = 546	n = 844	n = 909	n = 1.207	n = 1.390
Respektloser Umgang und Mobbing im Kollegenkreis	M = 2,29	M = 2,32	M = 2,06	U = 99.500	U = 140.774	U = 213.420
	s = 1,36	s = 1,41	s = 1,28	P = 0,970	P = 0,002	P = 0,001
	n = 363	n = 549	n = 867	n = 912	n = 1.230	n = 1.416
Unlautere Vorteilsgewährung bei der Auftrags- und Stellenvergabe	M = 2,81	M = 3,64	M = 3,23	U = 56.079	U = 106.423	U = 152.220
	s = 1,65	s = 1,71	s = 1,77	P = 0,001	P = 0,001	P = 0,001
	n = 328	n = 471	n = 747	n = 799	n = 1.075	n = 1.218
Sexuelle Belästigung	M = 1,32	M = 1,59	M = 1,38	U = 88.855	U = 157.603	U = 214.488
	s = 0,71	s = 1,09	s = 0,90	P = 0,001	P = 0,956	P = 0,001
	n = 362	n = 548	n = 872	n = 910	n = 1.234	n = 1.420

Legende: M = arithmetischen Mittel; s = Standardabweichung; n = Anzahl an berücksichtigten Umfrageteilnehmer; U = Mann-Whitney-U-Test; P = Signifikanzwert

Quelle: eigene Darstellung

## ANHANG 4:

### UMFRAGEDATEN ZU DEN AKTEURSGRUPPEN

---

In der Umfrage hatten die Umfrageteilnehmer die Möglichkeit, auf einer Skala von 1 bis 6 den Einfluss unterschiedlicher Akteursgruppen auf unterschiedliche Bereiche der Arbeitsbedingungen zu bewerten. 1 stand für keinen Einfluss, 2 für einen sehr geringen Einfluss, 3 für einen geringen Einfluss, 4 für einen durchschnittlichen Einfluss, 5 für einen mittelstarken Einfluss und 6 für einen starken Einfluss. Zu den berücksichtigten Bereichen der Arbeitsbedingungen zählen die finanzielle Lage der Künstler, die Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben, das Arbeitsumfeld der Künstler sowie der zwischenmenschliche Umgang mit und unter Künstlern. Gab ein Umfrageteilnehmer an, den Einfluss einer bestimmten Akteursgruppe auf einen bestimmten Bereich der Arbeitsbedingungen nicht beurteilen zu können, wurde seine Antwort bei der Auswertung der Umfrage nicht berücksichtigt. Die Interpretation der Umfrageergebnisse zu den Akteursgruppen findet sich in [Kapitel 3](#). Dieser Anhang enthält die statistische Auswertung.

Für alle Umfrageteilnehmer sowie für Künstler und Nicht-Künstler wurden das arithmetische Mittel ( $M$ ) und die Standardabweichung ( $s$ ) der Bewertung des Einflusses einzelner Akteursgruppen auf einzelne Bereiche der Arbeitsbedingungen berechnet (vgl. [Tabelle 16](#)).  $N$  steht für die Anzahl an berücksichtigten Umfrageteilnehmern bei der Berechnung der jeweiligen Statistik. Umso höher ein arithmetisches Mittel, umso stärker ist der Einfluss der jeweiligen Akteursgruppe auf den jeweiligen Bereich der Arbeitsbedingungen laut allen Umfrageteilnehmern, Künstlern oder Nicht-Künstlern. Umso kleiner die Standardabweichung, umso weniger unterscheidet sich die Bewertung des jeweiligen Missstands innerhalb der Gruppe aller Umfrageteilnehmer, Künstler oder Nicht-Künstler. Des Weiteren wurde untersucht, ob sich die Bewertung des Einflusses zwischen Künstlern und Nicht-Künstlern unterscheidet. Hierfür wurden Mann-Whitney-U-Tests ( $U$ ) durchgeführt, deren Teststatistiken ebenfalls in [Tabelle 16](#) enthalten sind. Ist der P-Wert ( $P$ ) kleiner als 0,05, besteht ein signifikanter Unterschied zwischen der Einschätzung des Einflusses durch Künstler und Nicht-Künstler.

**Bewertung des Einflusses unterschiedlicher Akteursgruppen auf unterschiedliche Bereiche der Arbeitsbedingungen**

<b>Einfluss der ...</b>	<b>auf ...</b>	<b>Bewertung des Einflusses durch alle Teilnehmer</b>	<b>Bewertung des Einflusses durch Künstler</b>	<b>Bewertung des Einflusses durch Nicht-Künstler</b>	<b>U-Test: Künstler und Nicht-Künstler</b>
Künstler	Finanzielle Lage der Künstler	M = 3,45	M = 3,40	M = 3,70	U = 444.833
		s = 1,48	s = 1,49	s = 1,44	P = 0,001
		n = 2.610	n = 2.138	n = 472	n = 2.610
Politik und Verbände		M = 5,43	M = 5,44	M = 5,40	U = 491.662
		s = 0,93	s = 0,93	s = 0,97	P = 0,411
		n = 2.599	n = 2.127	n = 472	n = 2.599
Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter		M = 5,11	M = 5,16	M = 4,90	U = 433.691
		s = 1,11	s = 1,09	s = 1,17	P = 0,001
		n = 2.590	n = 2.118	n = 472	n = 2.590
Künstlervermittlungen		M = 4,35	M = 4,40	M = 4,18	U = 385.542
		s = 1,41	s = 1,43	s = 1,33	P = 0,001
		n = 2.358	n = 1.902	n = 456	n = 2.358
Bildungsinstitutionen	M = 4,16	M = 4,21	M = 3,96	U = 397.192	
	s = 1,52	s = 1,53	s = 1,45	P = 0,001	
	n = 2.412	n = 1.959	n = 453	n = 2.412	

Faire Arbeitsbedingungen in den Darstellenden Künsten und der Musik?!

<b>Einfluss der ...</b>	<b>auf ...</b>	<b>Bewertung des Einflusses durch alle Teilnehmer</b>	<b>Bewertung des Einflusses durch Künstler</b>	<b>Bewertung des Einflusses durch Nicht-Künstler</b>	<b>U-Test: Künstler und Nicht-Künstler</b>
Künstler	Planbarkeit und Sicherheit im künstlerischen Berufsleben	M = 3,25	M = 3,14	M = 3,71	U = 383.178
		s = 1,43	s = 1,43	s = 1,36	P = 0,001
		n = 2.596	n = 2.129	n = 467	n = 2.596
Politik und Verbände		M = 5,04	M = 5,04	M = 5,02	U = 481.316
		s = 1,23	s = 1,24	s = 1,19	P = 0,443
		n = 2.569	n = 2.101	n = 468	n = 2.569
Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter		M = 5,04	M = 5,05	M = 4,96	U = 469.594
		s = 1,13	s = 1,13	s = 1,14	P = 0,067
		n = 2.568	n = 2.096	n = 472	n = 2.568
Künstlervermittlungen		M = 4,14	M = 4,15	M = 4,11	U = 405.387
		s = 1,46	s = 1,43	s = 1,36	P = 0,330
		n = 2.296	n = 1.843	n = 453	n = 2.296
Bildungsinstitutionen	M = 3,92	M = 3,96	M = 3,77	U = 388.274	
	s = 1,58	s = 1,60	s = 1,47	P = 0,008	
	n = 2.357	n = 1.917	n = 440	n = 2.357	

<b>Einfluss der ...</b>	<b>auf ...</b>	<b>Bewertung des Einflusses durch alle Teilnehmer</b>	<b>Bewertung des Einflusses durch Künstler</b>	<b>Bewertung des Einflusses durch Nicht-Künstler</b>	<b>U-Test: Künstler und Nicht-Künstler</b>
Künstler	Arbeitsumfeld der Künstler	M = 3,69	M = 3,60	M = 4,09	U = 401.606
		s = 1,42	s = 1,43	s = 1,33	P = 0,001
		n = 2.600	n = 2.132	n = 468	n = 2.600
Politik und Verbände		M = 4,78	M = 4,77	M = 4,79	U = 485.744
		s = 1,33	s = 1,34	s = 1,26	P = 0,843
		n = 2.559	n = 2.092	n = 467	n = 2.559
Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter		M = 5,37	M = 5,37	M = 5,36	U = 487.624
		s = 0,94	s = 0,94	s = 0,90	P = 0,451
		n = 2.590	n = 2.121	n = 469	n = 2.590
Künstlervermittlungen		M = 4,37	M = 4,38	M = 4,34	U = 410.961
		s = 1,42	s = 1,4	s = 1,29	P = 0,177
		n = 2.349	n = 1.898	n = 451	n = 2.249
Bildungsinstitutionen	M = 3,88	M = 3,93	M = 3,65	U = 363.763	
	s = 1,61	s = 1,63	s = 1,48	P = 0,001	
	n = 2.327	n = 1.896	n = 431	n = 2.327	

Faire Arbeitsbedingungen in den Darstellenden Künsten und der Musik?!

<b>Einfluss der ...</b>	<b>auf ...</b>	<b>Bewertung des Einflusses durch alle Teilnehmer</b>	<b>Bewertung des Einflusses durch Künstler</b>	<b>Bewertung des Einflusses durch Nicht-Künstler</b>	<b>U-Test: Künstler und Nicht-Künstler</b>
Künstler	Zwischenmenschlicher Umgang mit und unter Künstlern	M = 4,76	M = 4.75	M = 4,83	U = 489.286
		s = 1,44	s = 1,47	s = 1,32	P = 0,812
		n = 2.580	n = 2.114	n = 466	n = 2.580
Politik und Verbände		M = 3,72	M = 3,69	M = 3,84	U = 439.867
		s = 1,65	s = 1,66	s = 1,59	P = 0,086
		n = 2.488	n = 2.032	n = 456	n = 2.488
Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter		M = 4,98	M = 4,95	M = 5,04	U = 463.710
		s = 1,27	s = 1,29	s = 1,17	P = 0,141
		n = 2.545	n = 2.080	n = 465	n = 2.545
Künstlervermittlungen		M = 4,29	M = 4,27	M = 4,38	U = 413.545
		s = 1,52	s = 1,54	s = 1,45	P = 0,313
		n = 2.338	n = 1.886	n = 452	n = 2.338
Bildungsinstitutionen	M = 3,98	M = 4,00	M = 3,92	U = 385.949	
	s = 1,61	s = 1,61	s = 1,60	P = 0,024	
	n = 2.347	n = 1.915	n = 432	n = 2.347	

Legende: M = arithmetischen Mittel; s = Standardabweichung; n = Anzahl an berücksichtigten Umfrageteilnehmer; U = Mann-Whitney-U-Test; P = Signifikanzwert

Quelle: eigene Darstellung.

## ANHANG 5: UMFRAGEDATEN ZUR SELBST- VERPFLICHTUNG UND IHRE ALTERNATIVEN

Die Umfrage enthielt spezifische Fragen für die Vertreter folgender Akteursgruppen: Künstler, Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter, Bildungsinstitutionen, Künstlervermittlungen sowie Politik und Verbände. Gab ein Umfrageteilnehmer an, zu einer dieser Akteursgruppen zu gehören, wurden ihm mehrere Verhaltensrichtlinien vorgelegt. Der Umfrageteilnehmer konnte bei jeder Verhaltensrichtlinie signalisieren, ob er bereit oder nicht bereit wäre, sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung dazu zu bekennen. Zudem konnte er Unentschlossenheit oder fehlende Betroffenheit signalisieren. Die Tabellen 17 bis 21 geben einen Überblick über die Antworten der Umfrageteilnehmer. Die Interpretation der entsprechenden Umfragedaten erfolgt in [Kapitel 4](#).

Tabelle 17

**Bereitschaft der Künstler, sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung für die Musik und darstellende Kunst zu bestimmten Verhaltensrichtlinien zu bekennen (n = 2.160)**

Verhaltensrichtlinie	Bereit	Nicht bereit	Unentschlossen	Nicht betroffen
Ich halte mich in meinem Arbeitsumfeld an einen respektvollen und fairen zwischenmenschlichen Umgang.	98,56%	0,32%	0,79%	0,32%
Ich achte bei meinen Aufträgen und Arbeitsverhältnissen darauf, dass die Bezahlung nicht von Geschlecht und Herkunft abhängt.	70,28%	9,49%	7,59%	12,64%
Ich setze mich aktiv gegen unlautere Vorteilsannahme und Vorteilsgewährung bei der Auftrags- und Stellenvergabe ein.	66,53%	5,97%	16,39%	11,11%

Faire Arbeitsbedingungen in den Darstellenden Künsten und der Musik?!

<b>Verhaltensrichtlinie</b>	<b>Bereit</b>	<b>Nicht bereit</b>	<b>Unent- schlossen</b>	<b>Nicht betroffen</b>
Ich verzichte auf Aufträge und Arbeitsverhältnisse, die unangemessen gering vergütet werden.	57,82%	12,96%	27,36%	1,85%
Ich nehme nur Aufträge und Arbeitsverhältnisse an, die mir bei Entscheidungen, die meine Arbeitsbedingungen betreffen, Mitbestimmung ermöglichen.	55,09%	18,84%	21,44%	4,63%
Ich achte bei meinen Aufträgen und Arbeitsverhältnissen darauf, dass sie im Einklang mit gesetzlichen Regelungen stehen, zum Beispiel mit dem Arbeitszeitgesetz.	49,12%	22,45%	20,88%	7,55%
Ich verzichte auf Aufträge und Arbeitsverhältnisse ohne einen vorherigen Vertragsabschluss.	46,62%	28,89%	21,62%	2,87%
Ich verzichte auf Aufträge und Arbeitsverhältnisse, die mich schlechter stellen als eine tarifliche Beschäftigung.	32,59%	26,99%	32,31%	8,10%

Quelle: eigene Darstellung

**Bereitschaft der Vertreter von Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltern, sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung für die Musik und die darstellende Kunst zu bestimmten Verhaltensrichtlinien zu bekennen (n = 326)**

<b>Verhaltensrichtlinie</b>	<b>Bereit</b>	<b>Nicht bereit</b>	<b>Unentschlossen</b>	<b>Nicht betroffen</b>
Ich vergüte die freien und festen Mitarbeiter meiner Institution oder Projekte unabhängig von Geschlecht und Herkunft.	80,37%	0,00%	0,92%	18,71%
Ich stelle Künstlern vor Beginn der Zusammenarbeit einen Vertrag aus, der Leistungen und Gegenleistungen genau festlegt.	77,61%	0,61%	4,60%	17,18%
Ich Sorge für angemessene Proben-, Unterkunft- und Aufführungsbedingungen.	77,30%	0,00%	3,99%	18,71%
Ich treffe klare Verabredungen über einen fairen zwischenmenschlichen Umgang, zum Beispiel durch ein Leitbild, und kontrolliere deren Einhaltung.	72,09%	3,99%	7,98%	15,95%
Bei der Stellen- und Auftragsvergabe halte ich mich an faire und transparente Kriterien.	66,87%	3,37%	6,75%	23,01%
Ich vergüte die freien und festen Mitarbeiter meiner Institution oder Projekte angemessen hoch.	64,42%	7,67%	7,06%	20,86%

Faire Arbeitsbedingungen in den Darstellenden Künsten und der Musik?!

<b>Verhaltensrichtlinie</b>	<b>Bereit</b>	<b>Nicht bereit</b>	<b>Unent- schlossen</b>	<b>Nicht betroffen</b>
Ich beteilige Künstler an betrieblichen Entscheidungen, die sie betreffen, und gewähre das Recht auf sanktionsfreie Meinungsäußerung.	63,50%	4,60%	5,21%	26,69%
Ich halte mich bei den Künstlerverträgen an einen geltenden Tarifvertrag und gesetzliche Regelungen.	58,59%	6,13%	6,44%	28,83%
Ich stelle Künstler, sofern möglich, im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an.	50,31%	9,20%	4,91%	35,58%
Ich baue, sofern möglich, keine festen Stellen zugunsten flexibler und freier Arbeitsverhältnisse ab.	48,16%	5,83%	8,28%	37,73%

Quelle: eigene Darstellung

**Bereitschaft der Vertreter von Bildungsinstitutionen, sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung für die Musik und die darstellende Kunst zu bestimmten Verhaltensrichtlinien zu bekennen (n = 50)**

<b>Verhaltensrichtlinie</b>	<b>Bereit</b>	<b>Nicht bereit</b>	<b>Unentschlossen</b>	<b>Nicht betroffen</b>
Ich vermittele Studenten unternehmerische Kenntnisse, zum Beispiel über Fördermittelakquise und Marketing.	72,00%	0,00%	0,00%	28,00%
Ich vermittele Studenten Kenntnisse über die Möglichkeiten und Bedeutung der sozialen Absicherung.	66,00%	2,00%	6,00%	26,00%
Ich vermittele Studenten Kenntnisse über arbeitsrechtliche Grundlagen sowie über ihre Rechte und Möglichkeiten, diese einzufordern.	62,00%	2,00%	6,00%	30,00%
Ich bilde nur Studenten aus, die die künstlerische Qualität haben, um sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten.	20,00%	28,00%	12,00%	40,00%

Quelle: eigene Darstellung

**Bereitschaft der Vertreter von Künstlervermittlungen, sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung für die Musik und die darstellende Kunst zu bestimmten Verhaltensrichtlinien zu bekennen (n = 18)**

<b>Verhaltensrichtlinie</b>	<b>Bereit</b>	<b>Nicht bereit</b>	<b>Unentschlossen</b>	<b>Nicht betroffen</b>
Ich bemühe mich, durch die Vermittlung meiner Künstler deren unsichere Beschäftigungssituation zu entschärfen.	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Ich vermittele meine Künstler nur in Beschäftigungen und Projekte, in denen die Proben-, Unterkunfts- und Aufführungsbedingungen angemessen sind.	88,89%	0,00%	11,11%	0,00%
Ich verlange eine Provision nur im Falle der erfolgreichen Vermittlung und nur im angemessenen Verhältnis zur Höhe des künstlerischen Honorars.	83,33%	5,56%	0,00%	11,11%
Ich verlange keine Vorfinanzierung von Künstlern.	77,78%	11,11%	5,56%	5,56%
Ich vermittele meine Künstler nur in Beschäftigungen und Projekte, in denen sie respektvoll und fair behandelt werden.	77,78%	5,56%	11,11%	5,56%
Ich vermittele meine Künstler nur in Beschäftigungen und Projekte, in denen sie angemessen hoch vergütet werden.	72,22%	0,00%	16,67%	11,11%

<b>Verhaltensrichtlinie</b>	<b>Bereit</b>	<b>Nicht bereit</b>	<b>Unentschlossen</b>	<b>Nicht betroffen</b>
Ich vermittele meine Künstler nur in Beschäftigungen und Projekte, in denen gesetzliche Regelungen eingehalten werden, zum Beispiel das Arbeitszeitgesetz.	66,67%	0,00%	22,22%	11,11%
Ich setze mich aktiv gegen unlautere Vorteilsge-währung bei der Vermittlung von Künstlern ein.	66,67%	0,00%	11,11%	22,22%
Bei der Vermittlung und Betreuung meiner Künstler hat deren künstlerische Entwicklung oberste Priorität.	50,00%	16,67%	27,78%	5,56%

Quelle: eigene Darstellung

Tabelle 21

**Bereitschaft der Vertreter von Politik und Verwaltung, sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung für die Musik und die darstellende Kunst zu bestimmten Verhaltensrichtlinien zu bekennen (n = 65)**

<b>Verhaltensrichtlinie</b>	<b>Bereit</b>	<b>Nicht bereit</b>	<b>Unentschlossen</b>	<b>Nicht betroffen</b>
Ich achte auf Gleichbehandlung bei Bewerbungsprozessen für Künstler unabhängig von Geschlecht und Herkunft.	92,31%	1,54%	0,00%	6,15%
Ich setze mich für den Erhalt und die Förderung der Künstlersozialkasse ein.	87,69%	1,54%	4,62%	6,15%
Ich setze mich für die Einhaltung bestehender gesetzlicher Regelungen in Kulturinstitutionen und Kulturprojekten ein.	86,15%	0,00%	6,15%	7,69%

<b>Verhaltensrichtlinie</b>	<b>Bereit</b>	<b>Nicht bereit</b>	<b>Unentschlossen</b>	<b>Nicht betroffen</b>
Ich achte auf Transparenz bei der Fördermittelvergabe für künstlerische Projekte.	86,15%	0,00%	1,54%	12,31%
Ich treibe strukturelle Veränderungen voran, die den Künstler eine bessere Planbarkeit ermöglichen, zum Beispiel in der Fördermittelvergabe.	83,08%	4,62%	3,08%	9,23%
Ich setze mich für eine soziale Absicherung der Künstler ein, die projektbezogener Arbeit gerecht wird.	81,54%	3,08%	1,54%	13,85%
Ich setze mich dafür ein, dass öffentliche Fördermittel nur an Projekte und Institutionen vergeben werden, die Künstler angemessen hoch vergüten.	72,31%	6,15%	13,85%	7,69%
Ich setze mich für die Einführung von Mindestgagen in der Musik und darstellenden Kunst ein.	67,69%	6,15%	15,38%	10,77%
Ich unterstütze eine Überprüfung auf Scheinselbstständigkeit bei auftragnehmenden Künstlern.	53,85%	12,31%	20,00%	13,85%
Ich setze mich für eine Regulation der Ausbildungsangebote für Künstler ein, um die Anzahl der Künstler zu regulieren und die starke Konkurrenzsituation zu entschärfen.	21,54%	41,54%	18,46%	18,46%

Quelle: eigene Darstellung

Die Künstler wurden zudem nach dem Potenzial gefragt, durch die aktteursgruppenspezifischen Verhaltensrichtlinien die Missstände in den eigenen Arbeitsbedingungen mildern zu können. Die Nicht-Künstler wurden nach dem Potenzial befragt, durch die aktteursgruppenspezifischen Verhaltensrichtlinien die Missstände in den Arbeitsbedingungen der Künstler mildern zu können. Alle Umfrageteilnehmer wurden des Weiteren gefragt, ob das öffentliche Bekenntnis zu einer Selbstverpflichtung zu fairen Arbeitsbedingungen für die Künstler in der Musik und der darstellenden Kunst einen beruflichen Vorteil oder Nachteil mit sich bringen würde. Die Umfrageergebnisse zu beiden Fragen finden sich in den Tabellen 22 und 23. Die Interpretation der Ergebnisse erfolgt in [Kapitel 4](#).

Tabelle 22

**Potenzial, durch die Verhaltensrichtlinien für die eigene Akteursgruppe die Missstände in den eigenen bzw. in den Arbeitsbedingungen der Künstler zu mildern.**

<b>Akteursgruppe</b>	<b>Potenzial existiert</b>	<b>Potenzial existiert nicht</b>	<b>Nicht beurteilbar</b>	<b>Existiert/ existiert nicht</b>
Künstler (n = 2.160)	47,87%	18,15%	33,98%	2,6
Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter (n = 276)	54,35%	21,74%	23,91%	2,5
Bildungsinstitutionen (n = 50)	58,00%	20,00%	22,00%	2,9
Künstlervermittlungen (n = 18)	50,00%	11,11%	38,89%	4,5
Politik und Verbände (n = 65)	61,54%	16,92%	21,54%	3,6

Quelle: eigene Darstellung

**Beruflicher Vorteil oder Nachteil eines öffentlichen Bekenntnisses zu einer Selbstverpflichtung für die Musik und die darstellenden Kunst**

Akteursgruppe	Vorteil	Nachteil	Weder Vor- noch Nachteil	Nicht beurteilbar
Künstler (n = 2.160)	12,69%	16,71%	23,70%	46,90%
Kulturinstitutionen und Kulturveranstalter (n = 276)	28,26%	5,80%	39,13%	26,81%
Bildungsinstitutionen (n = 50)	32,00%	2,00%	44,00%	22,00%
Künstlervermittlungen (n = 18)	5,56%	0,00%	50,00%	44,44%
Politik und Verbände (n = 65)	26,15%	1,54%	53,85%	18,46%

Zuletzt wurden die Umfrageteilnehmer mit drei Aussagen zu zwei alternativen Instrumenten zur Selbstverpflichtung (Gütesiegel und konditionierte Kulturförderung) konfrontiert und gefragt, ob sie diesen Aussagen zustimmend oder ablehnend gegenüberstehen. [Tabelle 24](#) fasst die Ergebnisse zu diesen Fragen zusammen. Die Interpretation der Ergebnisse erfolgt in [Kapitel 4](#).

Hinsichtlich der Aussagen in [Tabelle 24](#) wurde untersucht, ob sich die Zustimmung und Ablehnung zu den einzelnen Aussagen zwischen Künstlern und Nicht-Künstlern beziehungsweise zwischen denjenigen, die in der Musik tätig sind, und denjenigen, die in der darstellenden Kunst tätig sind, unterscheidet ([vgl. Tabelle 25](#)). U steht dabei für die U-Statistik, P für den P-Wert und n für die Anzahl der Umfrageteilnehmer. Diejenigen Umfrageteilnehmer, die die jeweilige Aussage nicht beurteilen konnten, wurden bei der Berechnung der U-Statistik nicht berücksichtigt.

**Zustimmung und Ablehnung der Künstler (n = 2.160) und Nicht-Künstler (n = 475) hinsichtlich dreier Aussagen zum Gütesiegel und zur konditionierten Kulturförderung**

		nicht beurteilbar	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme komplett zu
Wir brauchen ein Gütesiegel für Kulturinstitutionen und Kulturprojekte, das die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen unabhängig kontrolliert.	Künstler	5,74%	3,89%	4,81%	28,94%	56,62%
	Nicht-Künstler	4,89%	8,31%	9,29%	36,43%	41,08%
Öffentliche Kulturförderung soll an die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen geknüpft sein.	Künstler	2,22%	2,22%	1,57%	14,07%	79,91%
	Nicht-Künstler	2,93%	3,18%	1,47%	21,03%	71,39%
Faire Arbeitsbedingungen gefährden den Bestand von Kulturinstitutionen und Kulturprojekten.	Künstler	10,09%	47,96%	23,98%	12,18%	5,79%
	Nicht-Künstler	5,87%	47,68%	27,63%	13,20%	5,62%

Quelle: eigene Darstellung

**Unterschiede in der Bewertung der drei Aussagen zum Gütesiegel und zur konditionierten Kulturförderung**

	<b>Künstler und Nicht-Künstler</b>	<b>Vertreter der Musik und der darstellenden Kunst</b>
Wir brauchen ein Gütesiegel für Kulturinstitutionen und Kulturveranstaltungen, das die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen unabhängig kontrolliert.	U = 317.137	U = 653.637
	P = 0,001	P = 0,370
	n = 2.422	n = 2.334
Öffentliche Kulturförderung soll an die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen geknüpft sein.	U = 382.802	U = 706.921
	P = 0,001	P = 0,545
	n = 2.506	n = 2.417
Faire Arbeitsbedingungen gefährden den Bestand von Kulturinstitutionen und Kulturprojekten.	U = 363.752	U = 612.394
	P = 0,511	P = 0,894
	n = 2.324	n = 2.239

Legende: M = arithmetischen Mittel; s = Standardabweichung; n = Anzahl an berücksichtigten Umfrageteilnehmer; U = Mann-Whitney-U-Test; P = Signifikanzwert

Quelle: eigene Darstellung