



INTERACT

MEHR.WERT WEHR.MIEBL

Legislatives Theater zu prekärer Kunst- und Kulturarbeit

BERICHT MIT VORSCHLÄGEN

MEHR.WERT

Legislatives Theater zu prekärer Kunst und Kulturarbeit

**Bericht mit Vorschlägen und Empfehlungen zur
Überwindung prekärer Arbeits- und Lebensbedingungen
im Kunst- und Kulturbereich**

September 2023

**Ein Projekt von InterACT,
Werkstatt für Theater und Soziokultur**

www.interact-online.org/aktuell/prekaere-kunst

In Kooperation mit: Armutsnetzwerk Steiermark, IG Kultur Steiermark, IG Freie Theater Steiermark, Hunger auf Kunst und Kultur Steiermark, Fokusgruppe Fair Pay – Kulturstrategie 2030 Steiermark, Universität Graz – AB Sozialpädagogik am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft u.a.

INTERACT

InterACT, Werkstatt für Theater und Soziokultur
Neubaugasse 94, 8020 Graz
0316 720935, 0650 7209350
office@interact-online.org
www.interact-online.org
www.common-ground.network

Inhalt

Vorschläge und Empfehlungen zur Überwindung prekärer Arbeits- und Lebensbedingungen im Kunst- und Kulturbereich

KURZFASSUNG (4)

MEHR.WERT: Ziele, Methodik und Verlauf (6)

Vorweg:

Zum Verständnis von Kunst und Kulturarbeit (10)

Vorschläge und Empfehlungen zur Überwindung prekärer Arbeits- und Lebensbedingungen im Kunst- und Kulturbereich

LANGFASSUNG (12)

Szenenfolge **„EPU Fabian Ebner“** (14)

Vorschläge zu fairer Bezahlung (21)

Vorschläge zu sozialer Sicherheit (23)

Vorschläge zu fairen Verträgen (27)

Szenenfolge **„Traumberuf“** (28)

Vorschläge, um Machtmissbrauch und
(sexuellen) Übergriffen entgegenzuwirken (33)

Vorschläge zur besseren Vorbereitung auf berufliche Realitäten
in Ausbildungskontexten (35)

Szenenfolge **„Zerreißproben“** (36)

Vorschläge zur Kinderbetreuung und zur Vereinbarkeit von Kunst,
Kulturarbeit und Familie (41)

Vorschläge für das Förderwesen – Förderbudgets, Verteilung
und Förderabwicklung (43)

Übergreifende Vorschläge (48)

Vorschläge zu Bedeutung und Wert von Kultur/Kunst (48)

Vorschläge zum Bewusstsein über Ausmaß und Wirkungen
prekärer Arbeitsbedingungen (51)

Vorschläge zur Stärkung von Solidarität (51)

Projektteam (52)

Kooperationspartner:innen (56)

Fördergeber:innen (58)

Impressum (60)



Vorschläge und Empfehlungen zur Überwindung prekärer Arbeits- und Lebensbedingungen im Kunst- und Kulturbereich

in engem Zusammenhang mit den Szenenfolgen
von MEHR.WERT

Kurzfassung

Szenenfolge „**EPU Fabian Ebner**“ (14)

- Faire Bezahlung: Kunst/Kulturarbeit = Arbeit und muss fair, jedenfalls existenzsichernd entlohnt werden.
- Wirksame, leistbare soziale Absicherungen/Versicherungen, sowie arbeits-, sozial-, und steuerrechtliche Regelungen, die den unterschiedlichen, oft atypischen, hybriden Arbeitsverhältnissen und Einkunftsarten in Kunst und Kulturarbeit entsprechen.
- Faire Verträge: Prekäre Kunst und Kulturarbeit lassen sich nur mit fairen Verträgen überwinden.

Szenenfolge „**Traumberuf**“ (28)

- Machtmissbrauch und (sexuellen) Übergriffen entgegenwirken: Es braucht wirksame Strukturen, Rahmenbedingungen, Spielregeln und Verantwortlichkeiten, um Machtmissbrauch und Übergriffe in Kunst und Kultur zu überwinden.
- Über künstlerische Kompetenzen hinaus müssen Ausbildungen persönliche, soziale sowie ökonomische Kompetenzen stärken und auf berufliche Realitäten und damit einhergehende Rechte und Pflichten vorbereiten.

Szenenfolge „**Zerreißproben**“ (36)

- Bessere Kinderbetreuung: Eine qualitativ gute und breit aufgestellte Kinderbetreuung trägt zur Überwindung vom Gender Gaps und zur Vereinbarkeit von Kunst, Kulturarbeit und Familie bei.
- Förderwesen 1: Die Überwindung prekärer Kunst und Kulturarbeit setzt entsprechend hohe Förderbudgets voraus.
- Förderwesen 2: Die Überwindung prekärer Kunst und Kulturarbeit ist an faire Budgetverteilungen und Maßnahmen zur Überwindung von Ungleichheiten geknüpft.
- Förderwesen 3: Die Überwindung prekärer Kunst und Kulturarbeit benötigt unbürokratische, einfache und beschleunigte Förderverfahren.

Übergreifende Vorschläge (48)

- Bedeutung und Wert von Kultur/Kunst bei Politik und Öffentlichkeit verdeutlichen.
- Bewusstsein und Öffentlichkeitsarbeit zu prekären Arbeitsbedingungen in Kunst und Kulturarbeit verstärken.
- Solidarität stärken. Aktive Interessensvertretungen und Gewerkschaften.



MEHR.WERT: Ziele, Methodik und Verlauf

Ziel des legislativen Theaterprojekt MEHR.WERT ist es, gemeinsam mit Betroffenen, der gesellschaftlichen Öffentlichkeit, Interessensvertretungen und Expert:innen **Vorschläge zur Überwindung prekärer Kunst und Kulturarbeit** zu entwickeln und diese in politische und behördliche Verantwortungsbereiche einzubringen.

MEHR.WERT agiert dabei partizipativ, kooperativ und vernetzt mit zahlreichen Kolleg:innen, Initiativen, Organisationen und aktuellen Projekten der Kulturentwicklung wie der „Fokusgruppe Fair Pay“ im Rahmen der Kulturstrategie 2030¹ oder dem bundesweiten „FAIRNESS CODEX“².

Das Besondere am Zugang von MEHR.WERT ist zum einen, dass die **Realitäten und Sichtweisen von Betroffenen** unmittelbar in den Blick rücken und dass zum anderen dabei dem **Theater eine besondere Rolle** zukommt:

- **Erfahrungen mit Prekarität** in Kunst- und Kulturarbeit werden in einem **partizipativen Prozess in theatrale Szenen und Bilder transformiert** – als Grundlage für eine Forumtheaterproduktion.
- Bei den **interaktiven Aufführungen** ist das **Publikum eingeladen, sich am Spielgeschehen zu beteiligen und Alternativen zu erproben**. Alle Ideen für Veränderung werden dokumentiert, ausgewertet, überarbeitet und schließlich gemeinsam mit Projektpartner:innen **zu politischen Vorschlägen formuliert**.
- Mit **Mitteln des Theaters** werden diese Vorschläge in speziellen **Dialogveranstaltungen** an behördliche und politische Verantwortungsträger:innen kommuniziert: Die **Szenen aus MEHR.WERT werden zum gemeinsamen Erfahrungsraum und Bezugspunkt** der Vorschläge.

Die in diesem Bericht angeführten Vorschläge basieren neben umfangreichen und kontinuierlichen Recherchen und Vernetzungsaktivitäten auf der Auswertung folgender Formate und Schritte, die im Zuge des Projektverlaufs realisiert wurden:

- **Projekt-Kick-Off (14.6.2022)**: Ausgehend von vier Impulsreferaten wurde in zwei Fokusgruppen diskutiert, in denen neben einer Bestandsaufnahme der Thematik erste Vorschläge formuliert wurden (16 Mitwirkende).
- **Partizipatives Theaterlabor (6.–9.10.2022)**: Unter Anwendung partizipativer Theatermethoden setzen sich Kunstschaaffende, Kulturvermittler:innen und Kulturarbeiter:innen mit ihren eigenen Erfahrungen mit prekärer Kunst und Kulturarbeit auseinander, transformieren diese in szenische Entwürfe und erproben Veränderungen (20 Mitwirkende).

¹ https://www.kultur.steiermark.at/cms/dokumente/12914380_174842744/eddbb79d/Kulturstrategie_2030_Paper_20230516_EZ.pdf

² https://www.bmkoes.gv.at/dam/jcr:ee849de0-6295-4c48-8ba0-4e33d8442abd/220511_Fairness-Codex_Broschüre_A5_BF.pdf



- **(Offene) Proben und Recherchen (10/11 2022):** Ausgehend von den Ergebnissen vom Projekt-Kick-Off, vom partizipativen Theaterlabor, sowie auf Grundlage von weiteren Recherchen wird die Forumtheaterproduktion MEHR.WERT entwickelt. Bei offenen Proben werden szenische Entwürfe mit Projektpartner:innen, Kolleg:innen und Expert:innen geteilt und diskutiert (25 Mitwirkende).
- **Interaktive Aufführungen von MEHR.WERT (15. – 19.11., 2.12.2022):** Nach der Präsentation der Szenenfolgen von MEHR.WERT erproben Zuschauer:innen mehr als 30 Veränderungsideen in den szenischen Verläufen. Außerdem werden mehr als 900 Vorschläge schriftlich formuliert (ca. 350 Mitwirkende).
- **Auswertungen und Gespräche mit Projektpartner:innen und Expert:innen (seit 1.2023):** Die dokumentierten Vorschläge über den Projektverlauf werden ausgewertet, geclustert und mit Projektmitwirkenden, Expert:innen/Projektpartner:innen und Interessensvertretungen diskutiert, abgestimmt und in der Folge überarbeitet. Dabei spielen die Abstimmungen mit der Kulturstrategie 2030 und der Fokusgruppe Fair Pay sowie dem FAIRNESS CODEX 2022 und dem FAIRNESS KATALOG eine besondere Rolle. Und es wird Bezug genommen auf einen aktuellen Bericht der EU-Kommission zu den Arbeitsbedingungen im professionellen Kunst- und Kulturbereich³.

Als weitere Schritte für das Jahr 2023 und 2024 sind geplant:

- Weiterführung der Diskussion und Weiterentwicklung der Vorschläge mit allen Projektmitwirkenden, Netzwerkpartner:innen, Interessensvertretungen und Behörden.
- Dialogveranstaltungen mit behördlichen und politischen Entscheidungsträger:innen auf Gemeinde-, Landes- und Bundesebene.
- Weitere Aufführungen von MEHR.WERT – zur Bewusstseinsbildung und zur Unterstützung von Umsetzungsschritten und -maßnahmen.

MEHR.WERT und dieser Bericht verstehen sich als „work in progress“. In diesem Sinne hoffen wir, dass darin enthaltene Empfehlungen und Vorschläge ihren Weg in konkrete Umsetzungsschritte finden!

Michael Wrentschur
Künstlerischer Leiter von InterACT

³ European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, The status and working conditions of artists and cultural and creative professionals: report of the OMC (Open Method of Coordination) group of EU Member States' experts: final report, Publications Office of the European Union, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/46315>



Vorweg:

Zum Verständnis von Kunst und Kulturarbeit

„Was ist das für ein merkwürdiger ‚Beruf‘, der massenhaft ausgeübt wird und doch in den meisten Fällen nicht dauerhaft zum Überleben ausreicht? Ein Beruf, der aus anderen Geldquellen, eigenen wie fremden Privatvermögen, Transferzahlungen sowie Einkünften aus eigenen wie fremden ‚regulären‘ Erwerbstätigkeiten bezuschusst werden muss?“⁴

Die im Zuge des Projekts entwickelten Vorschläge und Empfehlungen sollen zur **Überwindung von prekären Arbeits- und Lebensbedingungen in Kunst- und Kulturbereich beitragen**. Damit ist ein komplexes und diverses berufliches Feld innerhalb und außerhalb kultureller und künstlerischer Institutionen und Initiativen gemeint. Es geht um Menschen, die im Kunst- und Kulturbereich beruflich tätig sind und daraus in einem starken oder überwiegenden Maße ihre Einkommen beziehen. Angesprochen sind zudem Menschen mit entsprechenden künstlerischen und/oder anderen Ausbildungen, die sie für ihre Tätigkeit qualifizieren. Der Kulturbereich selbst ist ein sehr diverser Bereich, in dem sowohl die großen Kulturinstitutionen, die wir als nationale Kultur kennen, als auch die kleinen Kulturinitiativen, die vor Ort die kulturelle Nahversorgung der Bevölkerung im Alltag sicherstellen. Dazu kommt noch die große Kulturindustrie mit ihren „Stars“. Diese Organisationen verfolgen unterschiedliche ästhetische, kulturpolitische und finanzielle Ziele.

In diesen verschiedenen Kulturorganisationen arbeiten Menschen als Künstler:innen, Veranstalter:innen, Musiker:innen, Bühnenbildner:innen, Organisator:innen, Kulturvermittler:innen, Licht- und Tontechniker:innen und noch viele andere mehr. Fast 2/3 dieser Menschen haben ein Studium abgeschlossen. Sie alle tragen einen Teil zu dem bei, was wir als Kunst und Kultur bezeichnen. Im Kultursektor arbeiteten im Jahr 2018 rund 150.000 Erwerbstätige, das sind 4,6% aller Beschäftigten. Etwa 73% der Erwerbstätigen (104.300) im Kulturbereich sind unselbständig Beschäftigte, knapp 27% (38.500) sind den Zahlen der Statistik Austria 2018 zufolge selbständig.

Viele Kulturangebote sind ökonomisch nicht in der Marktlogik verankert. Ihr besonderer sozialpolitischer und bildungspolitischer Wert für die Gesellschaft kann nur durch Beiträge der öffentlichen Hand ausreichend finanziert werden. Die öffentliche Hand hat sich gesetzlich verpflichtet, Kunstproduktion und Kulturvermittlung zu fördern. Dabei ist wichtig zu verstehen, dass Förderungen für die sogenannte „Freie Szene“ auf dem Zuschuss-Gedanken beruhen, d.h. im Unterschied zu Kultureinrichtungen in öffentlicher Trägerschaft besteht kein Rechtsanspruch darauf.

Vor dem Hintergrund stehen bei MEHR.WERT die prekären Arbeits- und Lebensbedingungen im FokuS. Dabei gilt ein Arbeitsverhältnis „als prekär, wenn nur geringe Sicherheit über dessen Dauer und Stabilität, über die Entlohnung der Arbeit sowie wenig Einfluss auf die Ausgestaltung der Arbeitssituation besteht und der arbeitsrechtliche Schutz lediglich partiell gegeben ist“⁵. Und dies kann sich sowohl auf die „Freie Szene“ wie auch auf öffentliche Kunst- und Kulturinstitutionen beziehen.

⁴ Michael Hirsch (2022): Kulturarbeit, Progressive Desillusionierung und professionelle Amateure, Textem Verlag, Hamburg, S. 23.

⁵ Bohrn Mena, Veronika (2020): Die neue ArbeiterInnenklasse. Menschen in prekären Verhältnissen. Wien: ÖGB Verlag.



Vorschläge und Empfehlungen zur Überwindung prekärer Arbeits- und Lebensbedingungen im Kunst- und Kulturbereich

in engem Zusammenhang mit den Szenenfolgen
von MEHR.WERT

Langfassung

Die nun kurz vorgestellten Szenenfolgen aus MEHR.WERT bilden eine wesentliche Grundlage für die damit zusammenhängenden Vorschläge und Empfehlungen.

Auch wenn die Szenenfolgen „fiktive Geschichten“ sind, spiegeln sich in diesen prekäre Lebens- und Arbeitsrealitäten von vielen wider. Deren Verallgemeinerbarkeit ist Resultat eines partizipativen und umfassenden Recherche-, Entwicklungs- und Gestaltungsprozesses, an dem zahlreiche Künstler:innen, Kulturarbeiter:innen und Expert:innen unmittelbar beteiligt waren und sind.

Mit dem angegebenen Link können auf *vimeo.com* die Ausschnitte aus MEHR.WERT jeweils in voller Länge angeschaut werden. Damit wird nachvollziehbar, welche konkreten Erfahrungen, Realitäten und Herausforderungen gemeint sind und wie sie in Bezug zu den Vorschlägen und Empfehlungen stehen.



Szenenfolge „EPU Fabian Ebner“

<https://vimeo.com/774183933>, Minute 26:37 bis 43:07



Seit mehr als 10 Jahren wirkt Fabian als professionell ausgebildeter, freischaffender Schauspieler in unterschiedlichen Theaterproduktionen mit. Nur selten war er dafür angestellt, obwohl das für die jeweilige Theaterproduktion oder -organisation eigentlich verpflichtend wäre. Er ist steuerrechtlich ein „Ein-Personen-Unternehmer“. Um seinen Beruf ausüben zu können und sich über Wasser zu halten, ist er ständig auf Nebenjobs angewiesen, das Einkommen als „EPU“ reicht bei Weitem nicht aus. Mittlerweile ist Fabian knapp über 40 Jahre als, er kann seine notwendigen Ausgaben kaum noch stemmen, was psychisch sehr belastend ist und die künstlerische Arbeit erschwert. Und dann wird er auch noch schwerer krank und muss zur Generalprobe, eine Gage gibt es erst am Ende der Aufführungsserie ...

Hintergrund

Die in dieser Szenenfolge gezeigte Geschichte von Fabian Ebner ist kein Einzelfall und die Thematik betrifft nicht nur Schauspieler:innen – dazu einige Daten aus Studien:

Bei einer Befragung zur sozialen Lage der Kunstschaffenden und Kunst- und Kulturvermittler:innen in Österreich im Jahr 2018 – also noch vor Corona – gaben mehr als die Hälfte der Befragten an, dass sie mit der Kunst unter 5.000 € netto im Jahr verdienen. Weniger als 60% waren in den vergangenen zehn Jahren durchgehend sozialversichert. Über 75% der Selbständigen in Kunst und Kulturarbeit haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

www.bmkoes.gv.at/Service/Publikationen/Kunst-und-Kultur/berichte-studien-kunst.html

Künstler:innen, die selbstständige und unselbstständige Beschäftigungen kombinieren, arbeiten durchschnittlich 51 Stunden pro Woche. Das Einkommen der meisten Kunstschaffenden ist gering und hat sich in den vergangenen zehn Jahren kaum verändert. Gut ein Drittel der Befragten ist armutsgefährdet – mehr als doppelt so viele wie in der Gesamtbevölkerung (14%) und über viermal so viele wie unter allen erwerbstätigen Personen (8%).

<https://w-k.sbg.ac.at/2022/06/20/studie-zur-einkommenssituation-von-kuenstlerinnen-in-salzburg>

Der unterschiedliche Zugang zu Absicherungen zwischen dem staatsnahen Bereich einerseits (z. B. Bundestheater, -museen) und der freien Szene andererseits, die aber auch in sich sehr heterogene Bedingungen aufweist, schafft eine immens hohe Ungleichheit. Das gilt – wenngleich in einem etwas geringeren Umfang – auch im staatsnahen Bereich, der gerne mit hochmotivierten, jungen, aber eher schlecht bezahlten und schlecht gestellten Mitarbeiter:innen operiert (WIFO Studie). Die WIFO-Forscher:innen warnen vor dem Risiko, eine „Zweiklassengesellschaft“ in vielen kulturnahen Bereichen zu schaffen und zu vertiefen.

https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=66154&mime_type=application/pdf

Die Selbständigen sind für einen wesentlichen Teil der kulturellen Inhalte verantwortlich, ohne die auch viele der großen Kulturinstitutionen nicht bestehen könnten. Über 75% haben etwa keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld und die Armutsgefährdungsgrenze ist dreimal so hoch wie in der Gesamtbevölkerung.

<https://vorarlberg.orf.at/v2/news/stories/2951668/index.html>



Szenenfolge „EPU Fabian Ebner“



Künstler:innen, die traditionell immer schon finanziell sowie sozial wenig abgesichert und hoch flexibel arbeiteten, waren eine der ersten betroffenen Berufsgruppen deregulierter und unsicherer Einkommens- und Arbeitsverhältnisse.

www.bmkoes.gv.at/Service/Publikationen/Kunst-und-Kultur/berichte-studien-kunst.html

Ohne Kollektivverträge sind die Gehälter freier Darsteller:innen nicht gesetzlich geschützt. Professionelle Künstler:innen und Kulturarbeiter:innen „müssen ihre eigene Bezahlung in einem chronisch unterförderten Bereich aushandeln und werden in Verhandlungen oft allein gelassen. Dies führt zu Lohndumping und einem konstanten Kampf um den eigenen künstlerischen Wert“

(siehe FAIRNESS KATALOG, S. 9)

Die Honorare und Löhne, der im Bereich der freien darstellenden Künste tätigen Künstler:innen, sind nicht gesetzlich geschützt. Das daraus resultierende allgemein niedrige Einkommen in diesem Feld führt zu niedrigen Sozialversicherungsbeiträgen, die wiederum zu niedrigeren Pensionen führen. Auch das nationale System der Arbeitslosenversicherung ist nicht angemessen auf die ‚atypischen‘ Bedürfnisse von Künstler:innen abgestimmt (siehe FAIRNESS KATALOG, S. 23)

„Für Solo-Selbständige, Neue Selbständige, atypisch bzw. hybrid Beschäftigte und für projektbasiertes Arbeiten greifen die geltenden Regulative der SV-Systeme, die noch aus dem vorigen Jahrhundert stammen, zu kurz und bieten keine ausreichende Absicherung – weder im Krankheitsfall noch bei Arbeitslosigkeit und betreffend Pensionsansprüche. Da im Kunst- und Kulturbereich die Anzahl prekär Beschäftigter überdurchschnittlich hoch ist, zeigen Phasen der Erwerbslosigkeit und fehlende Versicherungszeiten hier noch schwerere Auswirkungen: oft gibt es keinen oder nur einen geringen Anspruch auf Arbeitslosengeld, nur niedrige Pensionsbeiträge bzw. nur eine geringe Anzahl an Beitragsmonaten. (...) Paradoxerweise sind Leistungen aus den gezahlten Beiträgen oft auch noch gefährdet. Liegen zu wenige Beitragsmonate in der Arbeitslosenversicherung vor, entsteht vorerst kein Anspruch – obwohl Beiträge bezahlt wurden. Dasselbe gilt für Pensionsansprüche, die erst ausbezahlt werden, wenn 180 Beitragsmonate erreicht werden – bei weniger Monaten entsteht derzeit kein Anspruch“.

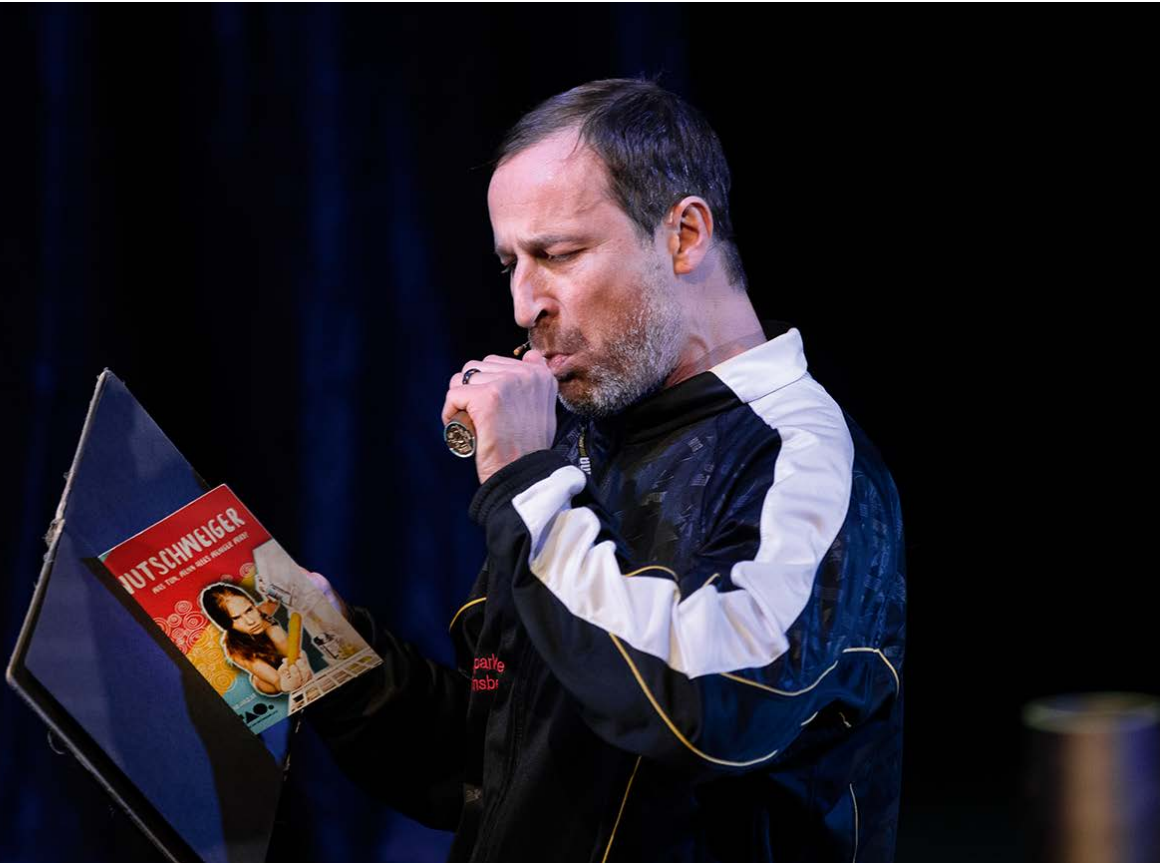
https://freietheater.at/wp-content/uploads/2023/05/Forderungen_KunstKultur0523.pdf

„Artists and cultural and creative professionals are highly likely to be self-employed, freelancers, work part-time, combine two or more jobs, or do not have a permanent contract, which means that they are often excluded or only partially covered by social security protection. Many artists and cultural professionals therefore have a secondary job in either an arts- or non-artsrelated field, motivated either by (artistic) interest, or by (financial) necessity, which provide access to a certain degree of (social) security. One of the biggest challenges for such artists is to ensure that there is enough time to devote to their art or creative endeavours“

aus: European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, The status and working conditions of artists and cultural and creative professionals: report of the OMC (Open Method of Coordination) group of EU Member States' experts: final report, Publications Office of the European Union, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/46315>, S. 7; siehe auch S. 21



Szenenfolge „EPU Fabian Ebner“



Mit dieser Szenenfolge wurden u.a. folgende Fragen an das Publikum gerichtet:

Was würde Fabian in existenzieller und ökonomischer Hinsicht wirklich helfen?

Wie kann der akuten Krise – Krankheit kurz vor der Premiere – begegnet werden?

Was schützt vor Altersarmut?

Die Einstiege der Zuschauer:innen⁶ bei dieser Szenenfolge zielen darauf ab, Fabian Ebner davon abzuhalten, im sehr kranken Zustand zur Generalprobe zu gehen, sondern vielmehr einen Arzt aufzusuchen und sich doch krank scheinbar zu lassen, was für Fabian nicht möglich scheint, weil er seine Gage nur bekommt, wenn er spielt.

Außerdem wird probiert, die Generalprobe und Premiere abzusagen bzw. zu verschieben, oder Fabian zu ersetzen, etwa durch die Regieassistenz, die seinen Part liest. Dabei zeigen sich immer auch die ‚neuen‘ Herausforderungen, denn Absagen und Verschiebungen haben Konsequenzen nicht für den einzelnen Darsteller Fabian Ebner, sondern für die ganze Produktion: Wie schnell lassen sich Ersatztermine und Räume finden? Wie sieht es mit den Förderungen aus, wenn Veranstaltungen abgesagt werden müssen? Welcher Druck lastet auf der einzelnen Person, wenn die ganze Produktion darunter leidet? Wer kann sich eine Zweitbesetzung leisten?

Was sich aber auch zeigt: Wie tief verwurzelt die Idee und der Reflex sind, auch im kranken Zustand aufzutreten. So denkt Fabian, dass er funktionieren muss. Er hat Sorge, Ruf und Geld zu verlieren und will die Kolleg:innen nicht enttäuschen. Interessant ist, dass durch die Einstiege die tiefverwurzelte ‚Normalität‘ dieser Denkweise und Praktik in Frage gestellt wird.

Über die Einstiege und die Diskussionen wird zudem problematisiert, dass es Arbeitsverträge dieser Art (Gage erst am Ende und keine sozialversicherungsrechtliche Absicherung) nicht geben dürfte bzw. dass diese nicht unterschrieben werden sollten. Zudem werden immer wieder Überlegungen für (solidarische) Ausfallsversicherungen und Notfalltöpfe artikuliert.

⁶ Mit „Einstiegen“ beim Forumtheater, werden die Interventionen von Zuschauer:innen bezeichnet, die sich direkt und unmittelbar mit ihren Veränderungsideen in die szenischen Verläufe einbringen.



Szenenfolge „EPU Fabian Ebner“



Dazu wurden folgende Vorschläge formuliert und entwickelt:

Vorbemerkung: In den Vorschlägen des Publikums zur Überwindung von prekären Arbeits- und Lebensbedingungen in Kunst und Kulturarbeit wurden am häufigsten Empfehlungen in Richtung eines Grund-, Mindest- oder Basiseinkommens oder für eine Grundsicherung für Künstler:innen und Kulturarbeiter:innen formuliert. Nicht immer war klar, was damit genau gemeint war, aber es entspricht einem starken Wunsch, dass mit der beruflichen Ausübung von Kunst und/oder Kulturarbeit die materielle Existenz gesichert sein und damit keine prekären Lebenslagen einhergehen sollen.

Bisherige Erfahrungen zeigen jedoch, dass sich finanzielle Grundsicherungen oder Grundeinkommen negativ auf die Gagensituation auswirken können, indem die Konkurrenz zu all jenen verstärkt wird, die keine Grundsicherung oder ein Grundeinkommen erhalten. Dies ist dann der Fall, wenn das nicht flächendeckend und länderübergreifend realisiert wird. In der Diskussion mit Expert:innen stellte sich zudem heraus, dass es ein bedingungsloses Grundeinkommen nur für alle Menschen einer Gesellschaft geben kann und nicht für eine bestimmte Gruppe.

Aus diesen Gründen wird der Fokus in der Folge auf faire Bezahlung, faire Verträge und soziale Sicherungssysteme gelegt.

Faire Bezahlung: Kunst und Kulturarbeit = Arbeit und muss fair, jedenfalls existenzsichernd entlohnt werden.

„Es sollten nicht einige wenige Künstler:innen – astronomisch – viel bezahlt bekommen, wohingegen andere fast verhungern“ (Publikum).

„Eine sichere Existenzgrundlage mit einfacherer Förder- und Beschäftigungsstruktur wäre ein Traum“ (Kick-Off).

- „Fair Pay“ im Sinne besserer Entlohnung und gerechter Bezahlung muss ernstgenommen und als verbindlicher Standard auf politischer Ebene strategisch verankert werden. Steigend Löhne und Honorare bedingen kontinuierliche Steigerungen des Kulturbudgets.⁷
- Es muss faire, jedenfalls existenzsichernde Grund- und Mindestlöhne für alle künstlerisch und kulturell Tätige geben, die sich an Gehaltsstandards und Einkommensempfehlungen der entsprechenden Interessensvertretungen orientieren und als Grundlage von Förderungen gelten sollen. Zumindest im geförderten Bereich sollen Honoraruntergrenzen kalkuliert und gefördert werden. Zudem soll es Obergrenzen für Gagen und Gehälter geben, die über Förderungen finanziert werden.⁸
- Es braucht die Gleichbehandlung in der Bezahlung von unselbständig Beschäftigten und Selbstständigen im Kulturbereich unter Berücksichtigung der jeweiligen Abgaben für Steuer und Sozialversicherung. Die Arbeit von Fix-Angestellten und von „Freischaffenden“, „Gästen“, „Einspringer:innen“ muss gleich entlohnt werden. Zudem muss extremen Gehaltsunterschieden innerhalb von Institutionen entgegengewirkt werden.

⁷ siehe dazu [Kulturstrategie 2030](#), S. 45.

⁸ siehe Fair Pay Tabellen der IG Kultur; [FAIRNESS KATALOG](#), S. 11 und S. 27.



Szenenfolge „EPU Fabian Ebner“



Es braucht wirksame, leistbare soziale Absicherungen, sowie arbeits-, sozial-, und steuerrechtliche Regelungen, die den unterschiedlichen, oft atypischen, hybriden Arbeitsverhältnissen und Einkunftsarten in Kunst und Kulturarbeit entsprechen.

„Der Kunst- und Kulturbereich ist ein äußerst komplexes Gebilde mit enorm differenzierten Arbeits-, Anstellungs- und Beschäftigungsverhältnissen“ (TN Kick-Off).

„Die existenzielle Absicherung der zusammengesetzten Lebensentwürfe darf nicht länger das Privatproblem der Betroffenen bleiben, das sie im Modus des Prekarität vor unendlich schwer zu meisternde Aufgaben des sowohl materiellen wie kulturellen Managements der Abstimmung ihrer verschiedenen Tätigkeiten und Bedürfnisse stellt. Diese Absicherung muss zur politischen Gemeinschaftsaufgabe werden“ (Hirsch 2022: 80).

„When considering which system(s) to apply to artists, whether through dedicated regulations or through general regimes, public authorities should take into account the diversity, combination and alternation of their labour regimes; artists often alternate and combine various forms of work and profession, types of contracts and employment relationships/statuses, whether out of interest (artistic or financial) or necessity (artistic or financial), within the CCS or outside these sectors (e.g. in education, health, tourism). This diversity of work practices should not be an obstacle to obtaining rights“.⁹

- Es braucht durchgehende Kranken-, Unfall-, Arbeitslosen- und Pensionsversicherung für ALLE, die in Kunst und Kulturarbeit beruflich tätig sind, egal ob es um unselbständige, selbständige oder gemischte Tätigkeiten und Einkunftsarten geht. Dazu benötigt es leistbare Versicherungsmodelle mit Unterstützung der öffentlichen Hand (wie z.B. KSVF; IG Netz ...) sowie gerade bei hybriden Einkommensarten transparente, leistbare und übergreifende Formen der Versicherung.¹⁰
- Künstler:innen und Kulturarbeiter:innen sollen mehr Möglichkeiten bekommen, angestellt zu arbeiten, sowohl über kürzere wie auch über längere Arbeitsphasen. Wichtig sind längere und fixe Angestelltenverhältnisse, um damit Lücken und Stehzeiten über Versicherungsleistungen (Arbeitslosenversicherung) abzudecken. Arbeitslosengeld soll auch nach Kurzanstellungen möglich sein.¹¹

⁹ European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, The status and working conditions of artists and cultural and creative professionals: report of the OMC (Open Method of Coordination) group of EU Member States' experts: final report, Publications Office of the European Union, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/46315>, S. 26 und S. 40.

¹⁰ siehe FAIRNESS CODEX 2022, S.4. und https://freietheater.at/wp-content/uploads/2023/05/Forderungen_KunstKultur0523.pdf

¹¹ https://freietheater.at/wp-content/uploads/2023/05/Forderungen_KunstKultur0523.pdf



Szenenfolge „EPU Fabian Ebner“



- Arbeitslosenversicherung und Überbrückungshilfen für EPU: Damit Phasen mit weniger oder keinem Einkommen, Auftrag oder Engagement nicht existenzgefährdend sind, braucht es besonders für EPU's leistbare, flexible, realitätsnahe und auch kurzfristige Formen der Arbeitslosen- oder Ausfallsversicherung mit entsprechenden Kompensationszahlungen (z.B. wie z.B. „Intermittence du Spectacle“ in Frankreich oder „Smart“ in Belgien).¹²
- „Wer krank ist, darf krank sein!“: Kranken- und oder Ausfallversicherungen sollen bzw. müssen im jeweiligen Vertrag inkludiert sein, damit die Möglichkeit auf Ersatzzahlungen und Krankengeld besteht. Kranksein darf nicht zum Nachteil werden, die Nichtverfügbarkeit während der Krankheit muss akzeptiert werden. Für Solo-Selbständige braucht es Krankengeld ab dem 4.Tag.¹³
- Damit Ausfallzahlungen für Künstler:innen UND Produktionen im Krankheitsfall möglich sind, können „Notfalltöpfe“/„Notfallfonds“ im Fördersystem eingerichtet werden. Z.B. könnte dadurch leichter ein/e Ersatz organisiert und bezahlt werden.
- Es braucht eine (leistbare) Staffelung bei der SVS für Klein- und Kleinstunternehmer in Bezug auf Versicherungsbeiträge, um den divergierenden Lebensrealitäten von EPU's gerecht zu werden, die zum überwiegenden Teil keine „Gutverdiener:innen“ sind.¹⁴
- Gerade kleinere Kulturinitiativen benötigen Unterstützungen, um Anstellungen für Künstler:innen und Kulturarbeiter:innen zu ermöglichen. Dazu gibt es unterschiedliche Modelle und Konzepte jenes der IG NETZ¹⁵ oder der KSVF¹⁶, die finanziell entsprechend und höher als bisher dotiert werden müssen.

¹² https://freietheater.at/wp-content/uploads/2023/05/Forderungen_KunstKultur0523.pdf; Siehe dazu: European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, The status and working conditions of artists and cultural and creative professionals: report of the OMC (Open Method of Coordination) group of EU Member States' experts: final report, Publications Office of the European Union, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/46315>, S. 62.

¹³ siehe FAIRNESS KATALOG, S. 13 und https://freietheater.at/wp-content/uploads/2023/05/Forderungen_KunstKultur0523.pdf

¹⁴ https://freietheater.at/wp-content/uploads/2023/05/Forderungen_KunstKultur0523.pdf

¹⁵ <https://freietheater.at/service/ig-netz>, um freien Gruppen im Bereich der darstellenden Kunst die Zahlung ihrer Sozialversicherungsbeiträge durch Zuschüsse finanziell zu erleichtern.

¹⁶ www.ksvf.at, leistet Zuschüsse zu den Sozialversicherungsbeiträgen der selbständigen Künstlerinnen und Künstler, kann in besonderen Notfällen Beihilfen zahlen und hebt die Abgaben zur Aufbringung der hierfür erforderlichen Mittel ein.



Szenenfolge „EPU Fabian Ebner“



Faire Verträge: Prekäre Kunst und Kulturarbeit lassen sich nur mit fairen Verträgen überwinden.

- Arbeitsverträge müssen so gestaltet werden, dass sie ein faires, regelmäßiges Einkommen sichern durch faire Aufteilung der (Aus)Zahlungszeitpunkte schon während der Erarbeitungs-, Proben und Gestaltungsprozesse¹⁷. Die IGFT und IG Kultur stellen dazu Musterverträge zur Verfügung. Es fehlt allerdings noch an Bewusstsein bei den verschiedenen Akteur:innen, derartige Arbeitsverträge anzuwenden bzw. einzufordern.
- Faire Arbeitsverträge müssen sich an „Codes of Conduct“ oder „Codes of Ethics“ sowie an „Fair Pay“ orientieren, damit ein fairer, respektvoller und rechtsbasierter Umgang gewährleistet ist und gegebenenfalls beeinsprucht werden kann (siehe unten).¹⁸

¹⁷ siehe [FAIRNESS CODEX 2022](#), S. 4.

¹⁸ siehe [FAIRNESS CODEX 2022](#), S. 4; [FAIRNESS KATALOG](#), S. 8.; European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, The status and working conditions of artists and cultural and creative professionals: report of the OMC (Open Method of Coordination) group of EU Member States' experts: final report, Publications Office of the European Union, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/46315>, S. 54.



Szenenfolge „Traumberuf“

<https://vimeo.com/774183933>, Minute 07:56 bis 23.52



In der Szenenfolge „Traumberuf“ geht es um Pamina, einer professionell ausgebildeten Tänzerin. Der Einstieg ins Berufsleben gestaltet sich als schwierig. Oft findet sie nur Jobs, die nicht ihrer Ausbildung entsprechen oder unterbezahlt sind. Kurzfristig ergibt sich die Möglichkeit, als Einspringerin an einem renommierten Haus bei einem bekannten Choreographen mitzuwirken. Aber die Arbeitsbedingungen sind von Übergriffen und Beschämung geprägt. Die vertragliche Situation, die finanziell prekäre Lage und fehlende Solidarität im Ensemble schränken Handlungsmöglichkeiten ein.

Hintergrund

Die Szenenfolge verweist nicht zuletzt vor dem Hintergrund der #MeToo-Bewegung und wiederkehrenden Meldungen auf **Formen von Machtmissbrauch und Übergriffen im Kunst- und Kulturbetrieb**. Dabei wird „inakzeptables Verhalten oft dadurch entschuldigt, besagte Person als ‚Genie‘ oder ‚enfant terrible‘ zu erklären“. Dabei können aggressiver Ton und einschüchterndes Auftreten in Arbeitssituationen unterschiedliche Verhaltensweisen beinhalten wie Erniedrigung, Anschreien, Bedrohen, bedrängen, andauernde, ungerechtfertigte Kritik u.ä.m.“

(siehe FAIRNESS KATALOG, S. 10).

Die Szenenfolge stellt diese Thematik aber auch in einen **starken Zusammenhang mit prekären Arbeitsverhältnissen**: Begrenzte Arbeitsmöglichkeiten in einem hart umkämpften Feld, die starke Identifikation mit der Kunstform und die Hoffnung, Berufserfahrung zu sammeln, kann/können dazu führen, dass Künstler:innen „unterdurchschnittliche Arbeitsbedingungen akzeptieren. Angesichts der begrenzten Arbeitsmöglichkeiten nehmen Künstler:innen häufig auch inakzeptables Verhalten von Kolleg:innen und Vorgesetzten in Kauf, aus Angst, künftige Arbeitsmöglichkeiten und damit ihr ohnehin prekäres Einkommen zu verlieren“

(siehe FAIRNESS KATALOG, S. 8).

Ungleichheit in finanziell abhängigen Situationen erschwert Solidarität: „Wie soll man für sich eintreten, wenn man Angst haben muss, die Arbeit oder zukünftige Engagements zu verlieren?“

(siehe FAIRNESS KATALOG, S. 8).

Es gibt Druck, Anliegen anzusprechen, zumal es Ängste davor gibt als ‚schwierige‘ Person gebrandmarkt zu werden und dadurch Arbeitsmöglichkeiten zu verlieren. (...) Eine toxische Kultur des verbalen und physischen Missbrauchs unter dem Deckmantel ‚richtige‘ oder ‚ehrliche‘ Kunst zu machen, führt zu Einstellungen wie: „Künstler:innen müssen leiden“ oder „Wenn du es in diesem Bereich zu etwas bringen willst, musst du das aushalten“

(siehe FAIRNESS KATALOG, S. 9).

Zudem wird mit der Szenenfolge die Frage aufgeworfen, inwieweit **Ausbildungsinstitutionen** neben der Konzentration auf die künstlerische Ausbildung für die **beruflichen Realitäten** und dafür notwendigen **rechtlichen, persönlichen, sozialen und finanziellen Kompetenzen** ausbilden.



Szenenfolge „Traumberuf“



Mit dieser Szenenfolge wurden u.a. folgende Fragen an das Publikum gerichtet:

Was können Betroffene und Zeug:innen tun, wenn sie sich diese Übergriffe nicht gefallen lassen wollen?

Wie kann es zu (mehr) Zusammenhalt und Solidarität im Ensemble kommen?

Bei der Szenenfolge „Traumberuf“ gibt es die meisten Einstiege in der Szene der Proben-situation, die von Übergriffen und Machtmissbrauch geprägt ist. Kurz zusammengefasst wird dabei versucht, dem Choreografen Grenzen zu setzen, ihn direkt aufzufordern, seine übergriffige Art abzustellen oder das Probengeschehen zu filmen, zumeist ohne Erfolg. Oft eskalieren diese Situationen, auch als eine Kulturjournalistin zur Probe mitkommt, die alles mitdokumentierte: Pamina wird rausgeschmissen ...

Andere Einsteiger:innen versuchen, im Ensemble mehr Solidarität zu erwirken, d.h. die Übergriffe gemeinsam anzusprechen bzw. zu melden, Vereinbarungen zu treffen, die Probe gemeinsam zu verlassen, eine Sammelklage einzureichen. Dabei wird immer wieder darauf verwiesen, dass der „Fixangestellte“ im Ensemble mutiger sein könnte, denn je nach materiellem/vertraglichem Hintergrund ist es leichter bzw. leistbarer Solidarität zu zeigen. Und wer kann/mag der *trouble maker* sein und bekommt weiterhin Engagements? Doch Solidarität zu erzeugen, benötigt Zeit und viel miteinander reden, es setzt Vertrauen und Mut voraus. Und das Risiko darf nicht so groß sein. Wichtig ist dabei auch, anderen Kolleg:innen nicht den eigenen Standpunkt aufzuzwingen, sondern sich auszusprechen, genau zu überlegen und gemeinsam Szenarien zu planen.

In einem Einstieg wird Anzeige erstattet, was sich als sehr wirksam erweist und die Bedeutung von Rechtsinstrumenten und deren Kenntnis hervorhebt.

Es gibt aber auch Versuche, aus der Rolle der Dramaturgin heraus den Choreografen zu konfrontieren, aber solange sich der Choreograph der Unterstützung durch die Intendanz sicher sein konnte, führte das aufgrund der Machtverhältnisse zu keiner Veränderung. Indirekt bestätigt sich das in einem Einstieg in der Rolle einer Intendantin, der das Probenvideo zugespielt wurde. Sie konfrontiert Heiko damit, dass er den Vertrag und damit auch den *Code of Conduct* unterschrieben hat. Sein Verhalten ist nicht in Ordnung, auch wenn er unter Druck stehe.

In der Diskussion wird angemerkt, dass in der Vertragsgestaltung viel möglich wäre, so musste bei den deutschsprachigen Slam Meisterschaften ein *Code of Conduct* unterschrieben werden, in dem Sexismus und Rassismus ausgeschlossen wurden. Außerdem wird die Frage gestellt, ob mittlerweile ein Haus oder ein/e Intendant:in nicht gerade damit Erfolg haben könnte, bewusst nicht mehr mit übergriffigen Künstler:innen zu arbeiten oder diese öffentlichkeitswirksam abzusetzen. Übergriffe und Machtmissbrauch medial öffentlich zu machen, kann helfen. Dazu braucht es prominente Journalist:innen aber auch die Kraft der Vielen.

Hingewiesen wurde auch auf die Bedeutung von Ombudsstellen, Betriebsrat oder Anlauf- bzw. Beratungsstellen wie vera*¹⁹.

¹⁹ <https://vera-vertrauensstelle.at>



Szenenfolge „Traumberuf“



Dazu wurden folgende Vorschläge formuliert und entwickelt:

**Machtmissbrauch und (sexuellen) Übergriffen entgegenwirken:
Es braucht wirksame Strukturen, Rahmenbedingungen, Spielregeln und
Verantwortlichkeiten, um Machtmissbrauch und Übergriffe in Kunst
und Kultur zu überwinden.**

- Es braucht klare Rechtsräume, Transparenz und institutionelle Verantwortung in Bezug auf Übergriffe und prekäre Arbeitsbedingungen. Machtstrukturen in Kultureinrichtungen und/oder in künstlerischen Produktionsstätten/-prozessen dürfen Einzelpersonen nicht gefährden. Missbrauch und Übergriffe müssen aufgezeigt werden und konsequent geahndet werden. Dies bedingt auch arbeitsrechtliche Kontrollen und Strafen für Theaterhäuser, Kulturbetriebe, etc. ...
- Grundlegend sind Regeln des fairen und respektvollen Umgangs (siehe „FAIRNESS CODEX“), an die sich Kultureinrichtungen und/oder in künstlerische Produktionsstätten/-prozessen halten müssen. Damit gehen strukturelle Rahmenbedingungen einher, die Fairness von Grund auf fixieren und dazu verpflichten (bspw. durch *Code of Conduct*, *Codes of Ethics*, Schutzkonzepte, ...). Das muss von den obersten Instanzen in den jeweiligen Einrichtungen unterstützt und verantwortet und von Personalvertretung, Betriebsrat, Ansprechpersonen unterstützt werden; Förderungen und öffentliche Beteiligungen sollen an „FAIRNESS CODEX“ geknüpft und als Kriterium in die Förderrichtlinien aufgenommen werden.²⁰
- Mehr Aufmerksamkeit und Unterstützung für Anlauf- und Ombudsstellen wie vera*, Antidiskriminierungsstellen oder Arbeitsinspektorate. Wichtig ist das kontinuierliche Dokumentieren, Sammeln und (anonymisierte) Publikmachen von Übergriffen und Missständen.
- In und außerhalb von Einrichtungen sollen vermehrt Trainings und Workshops zu Zivilcourage, Antidiskriminierung und zu Konfliktlösungsstrategien angeboten werden. Kosten dafür sollten förderbar bzw. förderrelevant sein. Maßnahmen zur Verringerung von Diskriminierung und Machtmissbrauch sollen von Theatern und anderen Kulturbetrieben entwickelt, veröffentlicht und sichtbar gemacht werden (Vorbildwirkung und Inspiration für andere). Jede Einrichtung sollte zudem über ein Gewaltpräventionskonzept verfügen.
- Um das Zusammenspiel von prekären Arbeitsbedingungen und Machtmissbrauch zu überwinden, benötigt es faire Verträge und faire Bezahlung (siehe oben).

²⁰ Siehe dazu [FAIRNESS CODEX 2022](#), S. 4; [FAIRNESS KATALOG](#), S. 8.; Siehe dazu: European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, *The status and working conditions of artists and cultural and creative professionals: report of the OMC (Open Method of Coordination) group of EU Member States' experts: final report*, Publications Office of the European Union, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/46315>, S. 58.



Szenenfolge „Traumberuf“



Über künstlerische Kompetenzen hinaus müssen Ausbildungen persönliche, soziale sowie ökonomische Kompetenzen stärken und auf berufliche Realitäten und damit einhergehende Rechte und Pflichten vorbereiten.²¹

- Verhaltens- und Fairnesscodex für künstlerische und kulturelle Ausbildungseinrichtungen: Es braucht Regeln des fairen und respektvollen Umgangs, an die sich künstlerische und kulturelle Ausbildungseinrichtungen halten müssen. In strukturelle Rahmenbedingungen sollen Fairness und Respekt von Grund auf konzipiert, fixiert und umgesetzt werden. Dies geht einher mit der Umsetzung von entsprechenden *Codes of Conduct*, Schutz- und Präventionskonzepten, die sich an ethischen Codes wie dem bundesweiten FAIRNESS CODEX²² oder dem FAIRNESS KATALOG²³ orientieren. Das muss von den obersten Instanzen in den jeweiligen Ausbildungseinrichtungen unterstützt und verantwortet und von entsprechenden Personen unterstützt und realisiert werden.
- Ausbildungsinstitutionen sollen über entsprechende Angebote zur Bildung von Selbstbewusstsein, persönlichen und sozialen Kompetenzen verfügen sowie spezielle Trainings zu Zivilcourage, Grenzen setzen, Schutzverhalten vor Übergriffen, Antidiskriminierung und Solidarität anbieten. „Aktiv die Vorstellung entkräften, dass eine erfolgreiche Karriere auf extremer Selbstaussbeutung beruht. Aktiv dagegen aussprechen (sowohl bei Lehrkräften als auch bei Studierenden), dass erfahrende Missstände eine Art ‚Härtesten‘ seien und daher an die nächste Generation weitergegeben werden sollten.“²⁴
- In künstlerischen Ausbildungsstätten benötigt es neben professionellen und als ausgezeichnet erachteten Künstler:innen als Lehrende und Vorgesetzte, gerade auch pädagogisch und sozial kompetente Menschen. Gerade für heikle, nahegehende Ausbildungsformen sollen Supervision und Mediation angeboten werden. Zudem braucht es in künstlerischen Ausbildungsstätten ein Angebot an Anlaufstellen für rechtliche und psychosoziale Beratung.
- In den Ausbildungen Bewusstsein für Arbeitsbedingungen, Arbeitsrechte und Abhängigkeitsverhältnisse in Kultureinrichtungen und/oder in künstlerischen Produktionsstätten/-prozessen schaffen und Handlungsoptionen darlegen.
- Um auf Lebensrealitäten hinsichtlich Selbstständigkeit oder Lohnarbeit, Versicherungen oder Altersvorsorge vorzubereiten und so Diskrepanzen zwischen Ausbildung und Berufsrealität zu überwinden, ist es auch bedeutsam, unternehmerisches Bewusstsein und entsprechende Kompetenzen zu vermitteln. Zudem braucht es Bewusstsein und Verantwortung für den eigenen Lebensentwurf.²⁵
- Förderungen und öffentliche Beteiligungen für künstlerische und kulturelle Ausbildungseinrichtungen sollen an *Codes of Conduct* wie den bundesweiten FAIRNESS CODEX²⁶ geknüpft werden.

²¹ siehe dazu: European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, The status and working conditions of artists and cultural and creative professionals: report of the OMC (Open Method of Coordination) group of EU Member States' experts: final report, Publications Office of the European Union, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/46315>, S. 75ff. und 82ff.

²² https://www.bmkoes.gv.at/dam/jcr:ee849de0-6295-4c48-8ba0-4e33d8442abd/220511_Fairness-Codex_Broschüre_A5_BF.pdf

²³ <https://freietheater.at/wp-content/uploads/2023/06/2023-06-28-Fairness-Katalog.pdf>

²⁴ siehe FAIRNESS KATALOG, S. 19.

²⁵ siehe dazu Kulturstrategie 2030, S. 47; FAIRNESS KATALOG, S. 19.

²⁶ www.bmkoes.gv.at/Kunst-und-Kultur/Fairness-Fair-Pay/Codex.html



Szenenfolge „Zerreißproben“

<https://vimeo.com/774183933>, Minute 44:05 bis 1:00:25



Vedrana und Max sind ein Paar, haben ein gemeinsames Kind und sind beide im Kulturbereich tätig: Max arbeitet als Kulturmanager in einer professionellen Kulturinitiative, Vedrana ist Choreografin und Tanzpädagogin. Die Kulturinitiative ist notorisch unterfinanziert, Max leistet ständig unbezahlte Überstunden, Haus- und Familienarbeit haben da nicht viel Platz. Und nun will Vedrana, die ihre künstlerische Profession drei Jahre zurückgestellt hat, wieder als Choreografin arbeiten, sie hat ein spannendes Projektangebot von der Oper für eine befristete Teilzeitstelle. Doch Max hält das für verfrüht und will entgegen der Abmachung sein Arbeitspensum aufrechterhalten ...

Hintergrund

Hintergrund für die Szenenfolge sind **besonders herausfordernde Situation von Frauen im Kunst- und Kulturbetrieb**, die zum weit überwiegenden Teil für die Kinderbetreuung und weitere Care-Tätigkeiten verantwortlich sind, wodurch **Karriere- und Einkommensmöglichkeiten sehr erschwert und eingeschränkt sind**. Deutlich wird das Beispiel vom Gender Pay Gap, der schon allgemein in Österreich im EU-Vergleich überdurchschnittlich groß ist. Im Kunstbereich hat sich die Einkommensdifferenz seit 2008 von 35% auf 25% verringert. Künstlerinnen verdienen immer noch ein Viertel weniger als Künstler, obwohl sie (wie schon 2008) in höherem Maß über Ausbildungen verfügen und sich stärker in Weiterbildung und Vernetzung engagieren. Nach wie vor fassen Frauen aufgrund direkter und indirekter Benachteiligung seltener im Kunstbereich Fuß. Unter den bildenden Künstler:innen schätzen sich nur 3,5% der Frauen als gut etabliert ein. Ein weiterer Befund dazu: Die Geburtenrate unter Frauen im Kunst- und Kulturbereich ist weit geringer als jene der Gesamtbevölkerung: „Während 59% der weiblichen Gesamtbevölkerung im Alter zwischen 25 und 44 Jahren zumindest ein Kind haben, trifft dies nur auf 24% der befragten Künstlerinnen und Kunst- und Kulturvermittlerinnen zu. Unter den Männern dieser Altersgruppe sind 42% in der Gesamtbevölkerung Väter und 35% in der Gruppe der Künstler und Kunst- und Kulturvermittler. Dieses Ergebnis deutet zugleich auch darauf hin, dass Elternschaft vor allem bei weiblichen Kunstschaaffenden abnehmen dürfte.“²⁷ Über die Gender-Frage hinaus geht es insgesamt um **kinder- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen in Kunst und Kultur**.

Die Szenenfolge verweist aber auch auf **notorisch unterfinanzierte Kulturarbeit und Kulturinitiativen und damit einhergehende Formen der Prekarisierung und unbezahlter Arbeit** – mit all ihren Folgen. In mancher Hinsicht trägt das Förderwesen aufgrund politischer, gesetzlicher und bürokratischer Vorgaben selbst zu prekären Arbeits- und Lebensbedingungen bei. Zudem ist die Finanzierung unter Kulturakteur:innen sehr ungleich aufgeteilt. Beim Blick auf die Verteilung der öffentlichen Gelder in der Steiermark zeigt sich: Die Landes-Kultureinrichtungen bekommen 2023 83% des gesamten Kulturbudgets, während viele kleine Kulturakteur:innen, auch die Freie Szene genannt, nur 13% erhalten. Diese Asymmetrie verschärft sich nochmal, wenn die regionale Verteilung in Betracht gezogen wird: von den 13% Förderungen für die Freie Szene fließen gute 76% in die Stadt Graz, 23% bleiben übrig für andere steirische Regionen. (vgl. Kulturförderungsbericht des Landes Steiermark 2021, S.11).

²⁷ <https://www.bmkoes.gv.at/dam/bmoedsgvat/content/kunst-kultur.medien/publikationen/studien-kunst/EB-Soziale-Lage-Kunstschaaffender-Kunst-Kulturvermittler-nb.pdf>



Szenenfolge „Zerreißproben“



Mit dieser Szenenfolge wurden u.a. folgende Fragen an das Publikum gerichtet:

Wie kann es hier zu einer guten Lösung kommen?

Wie ist es möglich Kunst, Kulturarbeit mit Partnerschaft und Familie zu verbinden?

Welche Ressourcen benötigt es dafür?

Einstiege bei dieser Szene wurden sowohl aus der Rolle von Vedrana wie auch aus jener von Max versucht. Einsteiger:innen als Max geht es dabei vor allem darum, Lösungen zu finden, welche das Thema der Kinderbetreuung und die Arbeit im unterdotierten Kulturverein berücksichtigen, zumal er dafür ja permanent unbezahlte Überstunden leistet. Es braucht aus seiner Sicht gute Planung und genaue Absprachen (auch mit anderen Beteiligten).

Einsteiger:innen in der Rolle der Vedrana pochen auf die Abmachung der beiden, wonach nach den ersten drei Jahren, in denen Vedrana hauptverantwortlich für die Kinderbetreuung war, diese nun stärker Max zufallen soll, damit Vedrana wieder professionell als Tänzerin arbeiten kann. Oder sie setzen Max vor vollendete Tatsachen: Vedrana wird den Job annehmen und beruft sich auf die Abmachung und schlägt Paartherapie vor, und die Option Trennung, „dann haben wir Kinder 50/50“. Argumentiert wird auch, dass der Job bei der Oper finanzielle Stabilität bringen würde und dass Max doch leicht von zuhause arbeiten könnte und damit Maja leichter betreuen könnte. Max reagiert bei diesen Einstiegen oft abwehrend, meint, dass er noch Zeit benötige, die Arbeit im Verein nicht aufgeben will bzw. die Arbeit dort aktuell nicht reduzieren kann und will, immerhin sei das auch „sein Baby“. Außerdem sei er allein mit der Betreuung des Kindes überfordert.

Zu den Einstiegen wird kommentiert, dass sich beide bewegen müssen, es kann nicht jede/r stur bei seiner Meinung bleiben. Wenn beide vieles in Frage stellen, könnte etwas Neues, kann Gemeinsamkeit entstehen: Kommunikation auf Augenhöhe, Kommunikationskultur, gemeinsam ein Konzept überlegen, einen Raum für die gemeinsame Lösungssuche.

Thematisiert wird aber auch, dass es für die beiden schwierig wäre, einen Kinderbetreuungsplatz zu erhalten, da die Eltern offiziell nicht genügend Stunden arbeiten. Angestellte könnten in Pflegeurlaub gehen, Selbstständige nicht und mit den niedrigen Löhnen ist es schwierig, eine Kinderbetreuung zu finden und sich zu leisten.

Kommentiert wurde auch, dass der Kulturbetrieb tendenziell frauenfeindlich ist, auch wenn statistisch gleich viel Frauen dort beschäftigt sind. Für Frauen ist es schwierig nach der Geburt wieder einzusteigen, zumal der Kulturbetrieb vor allem in der Freizeit der anderen passiert, wo es keine Kinderbetreuungseinrichtung gibt. Auch aus diesem Grund sind mehr Frauen in der Administration und Betreuung von Veranstaltungen beschäftigt.

Kritisch angemerkt und diskutiert werden aber auch die vielen unbezahlten Überstunden und damit die Frage, was im Kulturbereich als Arbeitszeit zählt, was Ehrenamt und was Kulturarbeit sei. Wichtig sei die Unterscheidung zwischen freiwilligem Ehrenamt im Kulturbereich und professioneller Kulturarbeit.



Szenenfolge „Zerreißproben“



Dazu wurden folgende Vorschläge formuliert und entwickelt:

Bessere Kinderbetreuung: Eine qualitativ gute und breit aufgestellte Kinderbetreuung trägt zur Überwindung von Gender Gaps und zur Vereinbarkeit von Kunst, Kulturarbeit und Familie bei.

- Es braucht ein breites Netz an leistbarer, auseichender und qualitativ guter Kinderbetreuung für ALLE. Im Kunst- und Kulturbereich braucht es zudem vermehrt Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die an den Beruf und seine Arbeitszeiten angepasst sind (z.B. Tagesmütter, Tagesväter und Kinderbetreuer:innen, welche zu flexiblen Zeiten, auch am Abend arbeiten; Künstler:innenkindergärten in größeren Kulturbetrieben ...).
- Qualifizierte Kinderbetreuung, die die Ausübung und Realisierung von Kunst und Kulturarbeit unterstützt oder überhaupt erst ermöglicht, soll Bestandteil von Förderungen im Kulturbereich werden, d.h. Kinderbetreuungskosten können unter (zu bestimmenden) Voraussetzungen, über Kulturförderungen abgerechnet werden.
- Für familien- und kinderfreundlichere Arbeitsbedingungen im Kulturbereich sowie für kinder- und familienfreundlichere Kulturstätten sorgen: Dazu ist es notwendig und hilfreich, Kinderbetreuung im jeweiligen kulturellen und/oder künstlerischen Setting oder Ort mitzudenken bzw. wenn möglich Arbeitszeiten mit Schulzeiten und öffentlicher Kinderbetreuung abzustimmen. Dies betrifft z.B. das Ansetzen von Proben oder Vorbereitungszeiten.²⁸

²⁸ siehe [FAIRNESS CODEX 2022](#), S. 4; [FAIRNESS KATALOG](#), S. 12.



Szenenfolge „Zerreißproben“



Förderwesen 1:

Die Überwindung prekärer Kunst/Kultur setzt entsprechend hohe Förderbudgets voraus.

„Budgets und der nötige Rahmen sollten es möglich machen, dass ich fair bezahlt und im Notfall (Krankheit z.B.) ersetzt werde“ (Kick-Off).

- Es braucht insgesamt höhere Kulturbudgets bzw. größere „Fördertöpfe“ für Kunst und Kultur und soziokulturelle Projekte sowie die verstärkte Bereitschaft zur Ko-Förderung von Kunst und Kultur durch andere „Fördertöpfe“ aus den Bereichen Bildung, Integration, Jugend, Arbeit etc., um zur nachhaltigen Überwindung prekärer Arbeitsbedingungen beizutragen²⁹.
- Kunst und Kulturarbeit benötigen eine entsprechende Basisfinanzierung für Administration, Management, Förderansuchen, Anstellungen etc. Diese Arbeit darf keine unbezahlte Arbeit sein! (Zur Förderung bzw. Finanzierung dieser Tätigkeiten können arbeitsmarktpolitische Projekte und Stiftungen beitragen).³⁰
- Förderungen müssen so gestaltet werden, dass geförderte Projekte – auch durch das Zusammenwirken der Fördergeber:innen – ausfinanziert werden können. Dazu benötigt es eine gut begleitete Förderentwicklung mit qualifizierten, guten Gremien sowie adäquate, gemeinsame Evaluierungsschritte.
- „Fair Pay“-Kriterien in Förderpolitik und Förderbedingungen wirklich ernstnehmen und Förderungen an Fair Pay, Fairness Codex, Fairness Katalog und faire Verträge koppeln.
- Kooperationen und Vernetzungen, die in Kunst und Kulturarbeit oft gewünscht und/oder vorausgesetzt werden, sind ein wichtiger Bestandteil kultureller und künstlerischer Produktion. Der damit einhergehende Arbeitsaufwand benötigt entsprechende Ressourcen und Förderungen. Hilfreich könnten dabei schon kleinere Förderungen abseits von Produktionen sein.³¹
- Wichtig sind langfristige, mehrjährige Förderverträge, die länger währende Planungen und Anstellungsverhältnisse ermöglichen.³²
- Gerade junge Künstler:innen benötigen angemessene Startförderungen zu Beginn ihrer beruflichen Karriere, damit der Anschluss an die Ausbildung und der Sprung in die neue Selbständigkeit oder in die Freiberuflichkeit nicht zur existentiellen Krise wird.
- Im Fördersystem sollen „Notfalltöpfe“/„Notfallfonds“ eingerichtet werden, die für Ausfälle und Notsituationen für Künstler:innen und/oder Produktionen genutzt werden können. Versicherungsmodelle, wie bei SMart (Société Mutuelle pour artistes)³³ könnten dabei hilfreich sein.

²⁹ siehe [Kulturstrategie 2030](#), S. 45f.; S. 49.

³⁰ siehe dazu [Kulturstrategie 2030](#), S. 61.

³¹ siehe dazu [Kulturstrategie 2030](#), S. 55; S. 57.

³² siehe dazu [Kulturstrategie 2030](#), S. 57.

³³ siehe <https://smartbe.be/fr/nos-services/assurances>



Szenenfolge „Zerreißproben“



Förderwesen 2:

Die Überwindung prekärer Kunst/Kultur ist an faire Budgetverteilungen und Maßnahmen zur Überwindung von Ungleichheiten geknüpft.

- Faire, gerechte Verteilung von Finanzierungen, Förderungen und Budgets im Kulturbereich zwischen etablierten Kultureinrichtungen im öffentlichen Auftrag und der Freien Szene, die sich an den realen Aufwendungen und Leistungen orientieren. Höhere Förderungen für die Freie Szene, für kleine Kunst- und Kulturvereine.³⁴
- Überwindung von „unfreiwilligem Ehrenamt“ in der professionellen Kunst und Kulturarbeit: Freiwilliges Ehrenamt in Kunst und Kulturarbeit leistet gerade in den Regionen einen immens wichtigen und wertvollen Beitrag für das kulturelle Leben – das gilt es umfassend zu würdigen und wertzuschätzen. Freiwilliges Ehrenamt kann professionelle, berufliche Kulturarbeit jedoch nicht dauerhaft gewährleisten, umso mehr braucht es eine Förderpolitik, die dazu beiträgt, dass berufliche, professionelle Kunst und Kulturarbeit fair bezahlt werden, gerade auch angesichts der notwendigen (und geforderten) Professionalität in Bezug auf Marketing, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Dokumentation etc.³⁵
- Bei Förderverträgen mit der „Freien Szene“ wie bei großen Häusern die Inflationsanpassung mitdenken und Subventionen indexieren.
- Mindesthonorare, Mindestlöhne und faire Verträge sollen als Voraussetzung für Förderungen gelten. Zudem soll es Deckelungen für Gehälter und Gagen geben, wenn diese über öffentliche Förderungen bezahlt werden.
- Es braucht faire, angemessene und nachhaltige Förderungen für Kulturarbeit in den Regionen.³⁶

³⁴ siehe dazu [Kulturstrategie 2030](#), S. 49.

³⁵ siehe dazu [Kulturstrategie 2030](#), S. 47 und S. 63; [FAIRNESS CODEX 2022](#).

³⁶ siehe dazu [Kulturstrategie 2030](#), S. 49.



Szenenfolge „Zerreißproben“



Förderwesen 3:

Die Überwindung prekärer Kunst/Kultur benötigt unbürokratische, einfache und beschleunigte Förderverfahren.

„Die Projektförderlogik ist sehr anstrengend und zeitraubend. Die Vor- und Nachbereitung wird oft in den Kalkulationen nicht mitberechnet, deshalb scheint die Arbeit oft nicht auf“ (Kick-Off).

„Es gibt kaum ein Auffangnetz für Leute, die schon seit Jahren in der Freien Szene tätig sind. Sie bemühen sich sinnvolle Projekte in die Wege zu leiten und umzusetzen, jedoch machen ihnen die vielen Förderungsanträge zu schaffen“ (Eine TN vom Kick-Off).

- Die Abwicklung von Förderungen sollte entbürokratisiert, einfacher und niederschwelliger gestaltet werden (statt ständig neuer Formulare – „dringende Vereinfachung und Harmonisierung Stadt/Land/Bund für Einreichungen und Abrechnungen“)³⁷: Weniger bürokratische Hürden bei Förderungen können dazu beitragen, Arbeitsstunden zu sparen. Zudem können Kulturinitiativen unterstützt werden, indem bürokratische und produktionsleitende Tätigkeiten ausgelagert werden, wie z.B. in Kooperationsnetzwerken, in denen diese Tätigkeiten für mehrere Initiativen übernommen werden könnten. Beispiele dafür sind SMart und „ehrliche ARBEIT – freies kulturbüro Berlin“³⁸.
- Es benötigt schnelle, rechtzeitige Zusagen von Förderungen und eine zeitgerechte Auszahlung von Fördergeldern, um Programme und Projekte gut kalkulieren, planen und realisieren zu können. Der Einsatz von Berechnungsmodellen und Pauschalen, wie bei der Gastspielförderung des Landes Steiermark könnten dabei hilfreich sein.

³⁷ siehe dazu [Kulturstrategie 2030](#), S. 45; S. 61.

³⁸ <http://ehrliche-arbeit.org>



Übergreifende Vorschläge



Einige der artikulierten Vorschläge beziehen sich nicht auf bestimmte Szenenfolgen von MEHR.WERT und auf die mit diesen verbundenen Themen und Probleme. Vielmehr kommen dabei übergreifende Sichtweisen und Anliegen zur Überwindung prekärer Kunst und Kulturarbeit zum Ausdruck:

Bedeutung und Wert von Kultur/Kunst bei Politik und Öffentlichkeit verdeutlichen.

„Der Mehrwert von Kunst und Kultur ist schwer zu kommunizieren und oft nicht klar“ (TN vom Kick-Off).

„Es bräuchte wieder so etwas wie die KSG (Kulturservicegesellschaft) in Stadt und in den Regionen, allerdings eine, die Service, Lobbying und Kollaboration ernsthaft betreibt“ (TN vom Kick-Off).

Kulturarbeit produziert (wie etwa Landwirtschaft) ein Milieu, eine Kulturlandschaft mit einer besonderen Ökologie, dies erfordert „Hilfen und Schutzrechte für eine Lebenswelt, aus der gleichermaßen Produktion wie Konsum kultureller Gebrauchs-Werte erwachsen“ (Hirsch 2022: 17).

- Es braucht vielfältige Ansätze und Strategien, damit der Wert, die Anerkennung und die Bedeutung von Kunst und Kultur(-arbeit) in ihren vielfältigen Beiträgen und Leistungen für die gesellschaftliche Entwicklung gesteigert werden (z.B. über Öffentlichkeitsarbeit, bei der Politik, in den Medien). Dazu zählen gerade auch Konzepte und Programme, die unterschiedliche Gruppen in der Bevölkerung für die vielfältigen Formen von Kunst und Kultur interessieren und begeistern. Und dazu gehören Räume und Möglichkeiten der kulturellen Teilhabe, Teilnahme und kulturellen Bildung für alle³⁹.
- Der Gesellschaft und der (Kultur-)Politik vermitteln, dass Kultur mehr ist als Repräsentation und Produkt. Kultur ist vielmehr Arbeit, die oft in partizipativen und kooperativen Prozessen stattfindet. Sie gehört fair entlohnt (siehe oben).
- Eine starke Kulturpolitik hört Expert:innen der Kunst- und Kulturbranche zu und nimmt deren Wissen ernst, was Solidarität und Vertrauen schafft. Für positive Veränderungen benötigt es gute Schnittstellen, Kollaboration und Vernetzung zwischen Verwaltung, Politik, Akteur:innen und Publikum.

³⁹ siehe dazu [Kulturstrategie 2030](#), S. 57.



Übergreifende Vorschläge



Bewusstsein und Öffentlichkeitsarbeit zu prekären Arbeitsbedingungen in Kunst und Kulturarbeit verstärken

- Als Voraussetzung für Veränderung soll für mehr öffentliches Bewusstsein, Diskurse, Aufklärung, Information und Sensibilisierung in Gesellschaft und Politik für prekäre Arbeitsbedingungen, Lebenssituationen und Problemlagen von Künstler:innen und Kulturarbeiter:innen gesorgt werden.
- Es braucht Formate und Projekte wie MEHR.WERT, um die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen öffentlich thematisierbar zu machen, Aufmerksamkeit zu wecken und Solidarität in der Gesellschaft zu erzeugen.
- Wichtig sind Strategien, um unterschiedliche Formen der Diskriminierung bewusst zu machen und entgegenzuwirken, die mit prekären Arbeitsbedingungen einhergehen und prekären Lebenslagen bewirken. Das betrifft besonders die Überwindung von Ungleichheiten und Diskriminierungen in Zusammenhang mit Gender, Alter, ethnischer und/oder sozioökonomische Herkunft.

Solidarität stärken. Aktive Interessensvertretungen und Gewerkschaften

- Es braucht starke (und laute) Interessensvertretungen und aktive Gewerkschaften. Es sollte eine institutionelle Vertretung für Kunst/Kulturarbeit in der Arbeiterkammer bzw. Gewerkschaft geben, die Förderung von Interessensvertretungen gehört verstärkt. Interessensvertretungen sollten gesetzlich verankert und verstärkt gefördert werden.⁴⁰
- Mehr Solidarität für, mit, unter Künstler:innen und Kulturarbeiter:innen (und mit allen anderen prekär Beschäftigten)
- Mehr Unterstützung und Solidarität durch die großen, etablierten und staatlich abgesicherten Kultureinrichtungen für die Freie Szene (z.B. Nutzungsmöglichkeiten von Infrastrukturen, gebrauchten Bühnenbilder und Requisiten, faire Bezahlung und faire Verträge etc.).⁴¹
- Unterstützung von solidarischen Modellen der Künstler:innenvernetzung, von Kooperativen und Künstler:innengenossenschaften (z.B. Vereine, Kleinunternehmen, Plattformen, die Kunst – und Kulturszenen regional vernetzen, Räume, Chancen bieten). Die Wichtigkeit solcher Plattformen muss von den Fördergeber:innen anerkannt sein und entsprechend gefördert werden.
- Offenlegen der real bestehenden Probleme und Schaffung von Plattformen, wo der Austausch und Dialog über die (eigenen) bestehenden Probleme zu mehr Bewusstsein und zu gegenseitigem Lernen führt.

⁴⁰ Siehe dazu: European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, The status and working conditions of artists and cultural and creative professionals: report of the OMC (Open Method of Coordination) group of EU Member States' experts: final report, Publications Office of the European Union, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/46315>, S. 5

⁴¹ siehe dazu [Kulturstrategie 2030](#), S. 57.



Projektteam von MEHR.WERT



Künstlerische Gesamtleitung, Regie, Moderation

Michael Wrentschur

Co-Leitung

Martin Vieregg

Darsteller:innen

Dragana W. Avokadovic

Felix Krauss

Anaïs Rabelhofer

Martin Vieregg

Waltraut Wagner

Ausstattung und Bühnenbild

Kathrien Frieß

Anaïs Rabelhofer

Musik

Irina Karamarković

Organisation und Koordination

Sophia Schessl

Dokumentation und Auswertung

Sophia Schessl, Michael Wrentschur

Öffentlichkeitsarbeit

Sophia Schessl

Michael Wrentschur

Technische Produktionsleitung, Grafik, Website

Wolfgang Rappel

Licht, Ton, Livestream

Tom Bergner und Team

Expert:innen *(im Rahmen der Aufführungen)*

Katharina Dilena (IG Freie Theaterarbeit)

Isabella Holzmann (Culture Unlimited, Hunger auf Kunst und Kultur; Armutsnetzwerk Steiermark)

Lidija Krienzer-Radojević (IG Kultur Steiermark)

Heidrun Primas (Kulturstrategie 2030)



Teilnehmer:innen Theaterlabor

Bianca Bauer
Katcha Bilek
Katharina Dilena
Tamara Ebner
Kathrien Frieß
Dragana Gavric
Daniela Hoppaus
Felix Krauss
Lidija Krienzer-Radojević
Heike Lohr
Konstanze Müller
Stefanie Ogamien
Anaïs Rabelhofer
Romana Rabic
Lawrence Ritchie
Atila Vadoc
Martin Vieregg
Waltraut Wagner
Astrid Walentin
Eva Zoumpoulou

Netzwerkpartner:innen, Expert:innen

Nadja Brachvogel (Follow the Rabbit)
Katharina Dilena (Das Andere Theater/IG Freie Theaterarbeit)
Edith Draxl (uniT)
Günther Friesinger (Monochrom)
Markus Gönitzer (Forum Stadtpark)
Anita Hofer (KiG)
Isabella Holzmann (Culture Unlimited, Hunger auf Kunst und Kultur; Armutsnetzwerk Steiermark)
Irina Karamarkovic (Migrant:innenbeirat)
Joschka Köck (TdU Wien)
Lidija Krienzer-Radojevic (IG Kultur Steiermark)
Christina Lederhaas (Performerin)
Gudrun Maier (Die Rabtaldirndln)
Margarethe Makovec (Rotor)
Heidelinde Meissnitzer (Botschaftsrätin – Kunst, Kultur und Audiovisuelles)
Heidrun Primas (Kulturstrategie 2030)
Klaus Seewald (Theater Feuerblau)



Kooperationspartner:innen



Armutnetzwerk Steiermark
Culture Unlimited – „Hunger auf Kunst und Kultur“
Das Andere Theater
Fokusgruppe Fair Pay – Kulturstrategie 2030 Steiermark
IG Freie Theater Steiermark
IG Kultur Steiermark
Universität Graz – AB Sozialpädagogik am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft
working life balance ltd

An dieser Stelle bedanken wir uns sehr herzlich bei all jenen, die sich mit Ihrer Expertise bei der Formulierung der Vorschläge eingebracht haben:

Katharina Dilena (Das Andere Theater/IG Freie Theaterarbeit)
Edith Draxl (uniT)
Yvonne Gimpel (IG Kultur Österreich)
Isabella Holzmann (Culture Unlimited, Hunger auf Kunst und Kultur; Armutnetzwerk Steiermark)
Daniela Hoppaus (SchauspielerIn)
Irina Karamarkovic (Migrant:innenbeirat)
Ulrike Kuner (IG Theater Österreich)
Heike Lohr (Kulturvermittlerin)
Heidelinde Meissnitzer (Botschaftsrätin – Kunst, Kultur und Audiovisuelles)
Konstanze Müller (Theaterpädagogin)
Lidija Kriener-Radojevic (IG Kultur Steiermark)
Heidrun Primas (Kulturstrategie 2030)
Klaus Seewald (Theater Feuerblau).



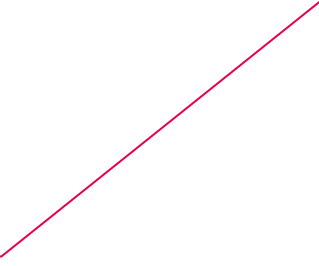
Fördergeber:innen



BMKÖS – Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport
BMSGPK – Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
IG Netz
Land Steiermark Kultur
Land Steiermark Soziales
Land Steiermark Bildung, Gesellschaft und Jugend
Stadt Graz Kultur
Stadt Graz Soziales



Impressum



InterACT – Werkstatt für Theater und Soziokultur

ZVR-Zahl:
388235006

Text:
Michael Wrentschur
mit Unterstützung von Martin Vieregge und Sophia Schessl
Satz, Fotos:
Wolfgang Rappel

INTERACT

InterACT, Werkstatt für Theater und Soziokultur
Neubaugasse 94, 8020 Graz
0316 720935, 0650 7209350
office@interact-online.org
www.interact-online.org
www.common-ground.network

