

Ziele  
3000

ENSEMBLE  
NETZWERK

OHNE BRÜSTE HÄTTE ICH 30% MEHR GEHALT

You are not alone!



## Warum es uns gibt

Die soziale Situation der angestellten und freischaffenden Künstler\*innen und künstlerischen Mitarbeiter\*innen an den Landes-, Stadt- und Staatstheatern hat sich in den letzten Jahrzehnten dramatisch verschlechtert:

**50 % weniger  
Künstler\*innen  
machen 50 % mehr  
Veranstaltungen  
für 50 % weniger  
Gage.<sup>1</sup>**

1) Zahlen können von Theater zu Theater abweichen.

---

Während alle übrigen Theater-Mitarbeiter\*innen an der allgemeinen Lohnentwicklung angemessen beteiligt werden, sind die Gehälter der Kolleg\*innen, die dem Normalvertrag Bühne unterliegen, massiv gesunken. Dies gilt auch für die Honorare der freischaffenden Künstler\*innen.

So, wie es ist, soll es nicht weitergehen. Die Künstler\*innen sind das Herz des Theaters. Unser Ziel ist die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und die der künstlerischen Mitarbeiter\*innen. Und zwar dauerhaft und rechtlich verlässlich. Wir wollen Gerechtigkeit in den Theatern: Zwischen den Hierarchien, zwischen den Sparten, innerhalb der Ensembles, zwischen angestellten und freiberuflichen Künstler\*innen.

Dafür haben sich hunderte von Theatermacher\*innen zu dem gemeinnützigen Verein ensemble-netzwerk e.V. zusammengeschlossen.

Wir reden über Gagen und Leitungsstile.  
Wir tauschen *Macht* gegen *Verantwortung*.  
Wir arbeiten nicht *unter* Menschen,  
wir arbeiten *mit* Menschen.

**You are not alone!**

---

## Wofür wir uns einsetzen

Wir wollen eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in vier Bereichen:

***Geld, Zeit, Teilhabe und Respekt.***

Mit den folgenden Vorschlägen möchten wir den Startschuss für eine nachhaltige Stärkung der öffentlich geförderten Theater setzen.

**PENG!**

## Mehr Geld

Theaterkünstler\*innen arbeiten länger als die meisten anderen Arbeitnehmer\*innen, zu ungewöhnlichen Zeiten und haben fast immer Zeitverträge. Die meisten von uns haben einen Hochschulabschluss. Die Träger der Theater sind meist Kommunen, Städte und Länder. Das bedeutet, wir arbeiten im Bereich des öffentlichen Dienstes. Dort erhalten Berufsanfänger\*innen mit Hochschulabschluss Entgeltstufe 9. Wenn wir einen Aufschlag für unsere Sonn- und Feiertagsarbeit, den zweigeteilten Tagesdienst und die Anerkennung der Unsicherheit unserer Zeitverträge einkalkulieren, halten wir eine Mindestgage von monatlich 3.000 Euro für angemessen. Dieser Aufschlag ist ähnlich der

Theaterbetriebszulage (TBZ), die die meisten Mitarbeiter\*innen mit nicht-künstlerischen Verträgen erhalten.

Zusätzlich sollte ein auf Lebensalter und Berufsjahren basierendes Mindestgagen-Stufensystem für soziale Gerechtigkeit sorgen. Wir wollen damit die Flexibilität des momentanen Systems erhalten – es steht der Theaterleitung frei, höhere Gagen zu zahlen. Dies alles muss auch für Gast- und Honorarverträge gelten.

---

## Mehr Zeit

Wir wollen eine Begrenzung der Arbeitszeit auf max. 40 Stunden pro Woche, denn wir möchten auch dann noch kraftvoll Kunst machen, wenn wir keine kinderlosen Mittzwanziger mehr sind. Überschreitungen der Arbeitszeit aus künstlerischen Gründen sind selbstverständlich möglich, müssen jedoch durch Freizeit ausgeglichen oder bezahlt werden.

Wir wünschen uns berufsspezifische Pauschalen für unsere Vor- und Nacharbeiten. Es ist nicht länger vermittelbar, dass z.B. „Text lernen“ nicht als Arbeitszeit gilt.

Das Ensemble soll darüber abstimmen können, ob es am Samstag oder am Montag probenfrei haben möchte, damit es sich einmal in der Woche erholen kann.

Jede Premiere ist ein Kraftakt für alle Beteiligten. Fünf probenfreie Tage im Anschluss helfen Körper und Geist wieder zu regenerieren, den liegengebliebenen sozialen Verantwortungen nachzukommen und die Endproben-Wohnung wieder in einen lebens- und lebenswerten Zustand zu bringen.

---

## Mehr Teilhabe

Die künstlerischen Solist\*innen sind Theater-Expert\*innen. Ihre Meinungen und Erfahrungen müssen zukünftig eine wichtige Rolle in der Theaterarbeit spielen. Daher schlagen wir vor, die Bildung von Ensemblevertretungen und deren Rechte dauerhaft und rechtlich verlässlich zu verankern. Ensemblesprecher\*innen sollten ein Informationsrecht in allen Fragen der künstlerischen und sozialen Planung haben, sowie ein Diskussions- und Beratungsrecht in allen organisatorischen Belangen. Sie sollten während ihrer Sprecher\*innen-Tätigkeit und bis zu zwei Jahre danach vor Nichtverlängerungen geschützt werden. Ensemble-Versammlungen

sollten in der Kernarbeitszeit stattfinden, damit auch Eltern daran teilnehmen können.

Wir wünschen uns, dass sich die Themen Diversität, Inklusion und Geschlechtergerechtigkeit auf und hinter der Bühne widerspiegeln.

# Mehr Respekt

Wir lieben unsere Berufe. Wir wollen Kunst machen. Wir bringen Flexibilität, Motivation und Leistungsbereitschaft mit. Wir gehen durch harte Auswahlverfahren, um arbeiten zu dürfen. Wir nehmen für unseren Beruf Abstriche in unserem Privatleben und in unserer Zukunftsplanung in Kauf. Wir sind für die Freiheit der Kunst, sie darf jedoch nicht als Absolution für schlechte Organisation dienen und nicht zur Missachtung von sozialen Standards zweckentfremdet werden.

Wir möchten nur zur Arbeit bestellt werden, wenn wir auch arbeiten dürfen. Deshalb wollen wir ein Ende der „Proben nach Ansage“.

Wir sind ausdrücklich für die Beibehaltung der Zeitverträge. Aber wir wollen eine Begrenzung der Willkür in diesem Bereich.

Der Nicht-Verlängerungsgrund „Intendantenwechsel“ muss abgeschafft werden. Wenn es neuen Trainern in der Fußball-Bundesliga zugemutet werden kann, mit der bestehenden Mannschaft zu arbeiten, dann gilt das wohl auch für neue Intendant\*innen. Es ist verständlich, dass Leitende das künstlerische Personal hin

und wieder wechseln wollen. Die sozialen Belange der Kolleg\*innen müssen dabei jedoch auch berücksichtigt werden. Daher schlagen wir eine Erhöhung der Abfindungen bei Nicht-Verlängerungen wegen Intendantenwechsel auf mindestens eine Jahresgage vor.

Auch Theaterkünstler\*innen sollten Kinder haben können. Im zweigeteilten Tagesdienst (häufig 10–14 Uhr und 18–22 Uhr, oft sogar bis 23 Uhr oder 24 Uhr) benötigen wir dafür einen Ausgleich der Kosten für die Kinderbetreuung nach 18 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen. Ein Schutz vor Nicht-Verlängerungen bis ein Jahr nach Ablauf der Elternzeit würde Mütter

und Väter dabei unterstützen, auch im Theater Familie und Beruf vereinbaren zu können.

Die öffentlich geförderte deutsche Theaterlandschaft ist weltweit einmalig. Wir sind mit vielen anderen Gruppen Teil der Reformdebatte um ihre Zukunft. Denn wir sind die, die das Theater machen, fühlen und lieben.

## Die Theaterreform hat begonnen.



Foto: Simon Hegenberg | Grafik: Basics09