ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Fischer, Marina

Article

Körper, Grenzen, Abhängigkeiten: Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt in der Kulturbranche

WZB-Mitteilungen: Quartalsheft für Sozialforschung

Provided in Cooperation with:
WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Fischer, Marina (2022) : Körper, Grenzen, Abhängigkeiten: Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt in der Kulturbranche, WZB-Mitteilungen: Quartalsheft für Sozialforschung, ISSN 2943-6613, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin, Iss. 176 (2/22), pp. 32-36,
https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2022/f-24810.pdf

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/327754

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Körper, Grenzen, Abhängigkeiten

Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt in der Kulturbranche

In den letzten Jahren häufen sich skandalumwitterte Enthüllungen über Übergriffe und Grenzverletzungen an Theatern, in der Musik- und Filmbranche. Vieles spricht dafür, dass nicht die Fälle zunehmen, sondern die Sensibilisierung in der Öffentlichkeit und im Berufsfeld selbst das Thematisieren von Gewalt erleichtert. Bringen Kampagnen wie #MeToo den notwendigen Wandel voran? Welche Maßnahmen sind wirklich wirksam?

Marina Fischer

Als 2017 unter dem Hashtag #MeToo Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt aus allen gesellschaftlichen Bereichen in den sozialen Medien Furore machten, erzeugte das eine Welle an Aufmerksamkeit und Solidarität. Die Kampagne war bereits 2006 von der US-amerikanischen Schwarzen Aktivistin Tarana Burke ins Leben gerufen worden, jetzt gewann sie vor allem durch Beiträge aus der Film- und Fernsehbranche massiv an Fahrt. Nicht zufällig: Eine Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2019 verdeutlicht, dass neben Berufsfeldern wie Gesundheits- und Sozialwesen oder Erziehung und Unterricht die Bereiche von Kunst und Kultur ganz besonders von Belästigung und Gewalt im Arbeitskontext betroffen sind.

Warum ist das so? Häufig werden schablonenartige Klischees der Branche bemüht, wenn es um Gewalt und Machtmissbrauch in der Kultur- und Kreativbranche geht: Grenzenlosigkeit als Grundlage für Kreativität und Schaffensfreiheit, der vielbeschworene Geniekult, zuweilen das fatalistische „So ist es hier halt“ – insgesamt Vorstellungen einer besonderen Parallelwelt. Das ist eine wohlfeile Erklärung, die den vielfältigen, mutigen und visionären Menschen und Ideen der Branche nicht gerecht wird. Sie steht auch im Widerspruch zum Verständnis künstlerischer Schaffensräume als Orte, die gesellschaftliche Probleme aufgreifen und Veränderung anstoßen sollen.

Die diffuse Mystifizierung verschleiert außerdem, dass die Strukturen der Branche an vielen Stellen durchaus harten Logiken von hierarchischem Machtgefälle, Konkurrenzdruck und ökonomischen Zwängen folgen. Zugleich ist der Kunst- und Kulturbereich ein wichtiger Wirtschaftszweig, der stetig an Bedeutung gewinnt. 2019 leistete die Kreativwirtschaft in Deutschland einen Beitrag von 106,4 Milliarden Euro zur Bruttowertschöpfung, mehr als zum Beispiel der Finanzdienstleistungssektor oder die chemische Industrie.

Bei allen postulierten und angestrebten Freiheiten sind kreative Arbeitsumgebungen selbstverständlich kein rechtsfreier Raum. Auch an Theatern und in der Filmproduktion gelten Strafrecht und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Arbeitgeber*innen und Führungsverantwortliche eindeutig zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Grenzüberschreitungen verpflichtet. Dazu gehören beispielsweise auch die Berufung interner Vertrauenspersonen, die Einrichtung von Beschwerdestellen sowie Maßnahmen zur aktiven Prävention.

Das kreative Selbst- und Fremdverständnis der Branche steht in einem Spannungsverhältnis zur offensichtlich notwendigen Regulierung des Miteinanders (nicht nur die #MeToo-Kampagne, auch die Zahlen der bisherigen Forschungsliteratur sprechen eine deutliche Sprache). Sorgen vor Bürokratisierung, Versachlichung kommen auf. Was ist mit Kunstfreiheit? Wird der kreative Output zugunsten von Regeln geopfert?

Diese Ambivalenzen sind nachvollziehbar und wichtig bei allen Überlegungen, die sich mit Veränderungsprozessen und Präventionsmaßnahmen beschäftigen. Gerade in der Kunst- und Kulturbranche muss gutes Arbeiten neben erfüllenden Ergebnissen jedoch auch sichere, schützende und inklusive Umgebungen und Schaffensprozesse bedeuten. Der derzeitige Forschungsstand weist darauf hin, dass das noch nicht gegeben ist. Viele Kunstschaffende sind weiterhin Grenzüberschreitungen und sexualisiert gewaltvollem Verhalten im eigenen Arbeitsumfeld ausgesetzt.

> „Das kreative Selbstverständnis der Branche steht in einem Spannungsverhältnis zur offensichtlich notwendigen Regulierung des Miteinanders“

Besonders schutzlos und verletzlich sind – wie meistens, wenn es um sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch geht – auch in der Kulturbranche junge, weibliche Kulturschaffende. Darüber hinaus gibt es aber auch hinsichtlich verschiedener Gewerke der Branche Unterschiede. Die Vulnerabilität kann durch die Tätigkeit selbst bedingt oder in der Hierarchie angelegt sein. Eine Masken- oder Kostümbildnerin ist beispielsweise im Arbeitsalltag intensiver körperlicher Nähe zu Schauspieler*innen ausgesetzt und hat lange, oft randständige Arbeitszeiten. Zugleich wird ihr leichtere Ersetzbarkeit im Vergleich zur Schauspielerin zugeschrieben. Beides macht sie angreifbarer, und die hierarchischen Bedingungen können die Hürde, sich gegen sexualisierte Gewalt zu wehren, erhöhen.

Auch Anstellungsverhältnisse und Vertragsbedingungen spielen eine Rolle. Für Freiberufler*innen in wechselnden Projektkonstellationen ist es aufgrund oft kurzer Projektdauern und undurchsichtiger Verantwortlichkeiten weitaus schwieriger, sich der vorhandenen Schutz- und Beschwerdestrukturen zu bedienen – sofern diese überhaupt eingerichtet worden sind –, als für fest angestellte Mitarbeitende. Befristete Verträge zum Beispiel im Rahmen des „Normalvertrags Bühne“ lassen Betroffene ebenfalls eher davor zurückschrecken, sich über Grenzüberschreitungen zu beschwe-

> „Besonders schutzlos und verletzlich sind junge, weibliche Kulturschaffende“

Marina Fischer *ist Stipendiatin des Promotionskollegs „Gute Arbeit in einer transformativen Welt“. In ihrer Dissertation befasst sie sich mit sexualisierter Gewalt im digitalen Raum im Arbeitskontext Kultur- und Medienschaffender. Besonderer Fokus liegt dabei auf wirksamen branchenspezifischen Präventionsansätzen.* ***marina.fischer@wzb.eu***
Foto: © WZB/privat, alle Rechte vorbehalten.

ren, da letztlich Nichtverlängerung und damit existenzielle Not drohen.

Nicht zuletzt ist Schutzbedarf gegenüber Machtmissbrauch immer auch intersektional, also mit Sensibilität für mögliche Mehrfachdiskriminierung zu betrachten. Diskriminierung kann an rassistischen oder sexistischen Mustern oder an Behinderungen ansetzen. Diese Ebenen können sich überlagern, ähnliche Situationen werden dadurch für manche Betroffene prekärer als für ihre Kolleg*innen.

Seit 2017 entstanden auch in Deutschland zahlreiche Analysen, Initiativen und Veränderungsprozesse, die sich mit der Frage sicherer und gewaltfreier Arbeitsbedingungen unter Kulturschaffenden beschäftigen. An immer mehr Häusern und Institutionen bilden sich neue Strukturen heraus: kollektive, machtkritische Leitungskonstellationen statt klassischer Ein-Personen-Intendant*innenspitzen; basisdemokratische Entscheidungsfindung in Projektteams und Orchestern; die Ausgestaltung vertraulicher interner ebenso wie unabhängiger externer Anlaufstellen für den Beschwerdefall. Die Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA) informiert, bündelt Kräfte und kämpft für verbesserte Arbeitsbedingungen. Der Deutsche Bühnenverein gab 2018 einen wertebasierten Verhaltenskodex als Leitlinie für deutsche Theaterbetriebe und deren eigene Kodizes und Vereinbarungen heraus, 2021 wurde er überarbeitet und geschärft. Auch von der Allianz Deutscher Produzent*innen liegt ein solches Leitbild vor. Die Rechtsanwältin und Dramaturgin Sonja Laaser und die Regisseurin Julia Wissert entwickelten im Austausch mit Schauspielhäusern eine Anti-Diskriminierungs-Klausel zur Nutzung in Theaterverträgen. Immer mehr Arbeitgeber*innen nehmen Weiterbildungsangebote zu Antidiskriminierung wahr. Es tut sich was im Kultursektor.

Begleitend und sicher auch ermöglicht durch diese Sensibilisierung und erste strukturelle

> „An immer mehr Häusern und Institutionen bilden sich neue Strukturen heraus“

Veränderungen erschütterten seit 2017 immer wieder Enthüllungen über Machtmissbrauch an einzelnen Institutionen die deutsche Kulturlandschaft. Das Sprechen über Gewalt wird selbstverständlicher. Auch zeigt die vorliegende Empirie, beispielsweise Thomas Schmidts Forschung an deutschen Theatern oder die Erkenntnisse der Initiative Vielfalt im Film, dass a) Machtmissbrauch, Diskriminierung und Belästigung weiterhin zum Alltag Kulturschaffender gehören und b) Betroffene von Gewalt sich meist nicht an die vorhandenen zuständigen Hilfsstrukturen wenden, häufig gar nicht um deren Existenz wissen oder ihnen nicht vertrauen. Die bislang vorhandenen Schutzmechanismen greifen also zu kurz oder wirken (noch) nicht. Was muss präventiv getan werden, um diese Lücken zu schließen und auch in der Kulturbranche gutes, sicheres Arbeiten zu ermöglichen?

Aus der Perspektive der psychologischen Präventionsforschung braucht wirklicher Kulturwandel Zeit. Maßnahmen gegen Gewalt und Machtmissbrauch dürfen nicht nur punktuell erfolgen, sondern breit und wiederholt. Weitere Voraussetzungen für Fortschritte sind Zielgruppenspezifität und das Timing der Maßnahmen: Besonders früh ansetzende und inhaltlich genau an die Realitäten Kulturschaffender angepasste Präventionsprogramme entfalten am ehesten die erwünschte Wirkung. Darüber hinaus braucht Prävention auch regelmäßige evaluierende Begleitung, um längerfristig Effekte zu bewirken: Welche Veränderungen genau werden erzielt und für wen? Sind die Interventionen wirklich effektiv?

Diese Grundsätze zeigen, dass der Wandel hin zu gewaltfreiem und sicherem Arbeiten im Kultursektor bei allen als Antwort auf durch #MeToo angestoßene Prozesse nicht ad hoc möglich ist. Es braucht ein Denken über Generationen Kunstschaffender hinweg, bei zugleich maximaler Bemühung um Verbesserung des Status quo für die jetzt tätigen Kunstschaffenden.

Über Generationen erlernte, explizit wie implizit weitergegebene Narrative um das künstlerische Miteinander werden aktuell vermehrt sicht- und greifbar gemacht, neue Aushandlungsprozesse werden angestoßen. Gefährliche Erzählungen wie „Schauspieler*innen müssen gebrochen werden“ werden dekonstruiert und hinterfragt. Diese Offenlegung ist wichtig, um nachfolgenden Generationen Kunstschaffender andere Wege des Miteinanders und wirksamen Schutz im Arbeitsalltag anbieten zu können.

Dabei ist zu beachten, dass Verhaltensänderung am Anfang eines kreativen Lebens beginnt: Junge Menschen müssen im Rahmen der

„Über Generationen erlernte Narrative um das künstlerische Miteinander werden aktuell vermehrt sicht - und greifbar gemacht“

künstlerischen Ausbildung und bei den ersten praktischen Erfahrungen im Kulturbetrieb sensibilisiert und gestärkt werden.

Hier sollten auch empirisch fundierte und begleitete Präventionsprogramme ansetzen, die mit den Erkenntnissen der derzeit stattfindenden Aushandlungsprozesse arbeiten. Dabei bieten auch Elemente aus dem Werkzeugkasten der künstlerischen Arbeit Potenzial für Prävention: Spannend wäre zum Beispiel das Einbeziehen sogenannter Intimacy-Koordinator*innen mit Expertise für das Aushandeln von Grenzen der körperlichen Nähe im Schauspiel, um das Thematisieren von Grenzen auch präventiv in der allgemeinen Zusammenarbeit zu üben und als selbstverständliche Basis von Interaktionen zu etablieren. Effektive Nutzung und Verfeinerung bereits vorliegender Ressourcen eignen sich generell als Leitgedanke: Perspektiven und Bedarfe aus erster Hand, von Künstler*innen selbst, müssen gehört und für Verbesserungen genutzt werden. Informationen über bereits vorhandene und neu geschaffene Präventions- und Schutzstrukturen sollten aktiv verbreitet, bereits bestehende Sensibilisierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin evaluiert und gegebenenfalls nachjustiert werden.

Insgesamt ist die Forschungslage zur Arbeitssituation Kunstschaffender in Deutschland noch ausbaufähig, es bleiben viele offene Fragen. Einigen davon wende ich mich in meinem Dissertationsprojekt zu Gewalterfahrungen und -prävention an künstlerischen Hochschulen zu. Mehr Empirie zur Situation in den einzelnen Branchenbereichen, Forschung zu maßgeschneiderten Präventionsansätzen und ihren Effekten wird benötigt. Noch vorhandene Schutzlücken müssen aufgespürt werden, Lösungen für besonders vulnerable Gruppen aus der Community heraus gesucht werden. Es braucht einen system- und machtkritischen, langfristigen Blick, der das Expert*innenwissen Kunstschaffender zum Maßstab nimmt. Nur so kann ein echter Kulturwandel in dieser besonderen Branche möglich werden – hin zu gewaltfreier und sicherer Arbeit für alle.

Literatur

Basten, Lisa: Wir Kreative! Das Selbstverständnis einer Branche. Berlin: Frank und Timme 2016.

Citizens For Europe (Hg.): Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership. Vielfalt im Film – Ergebnisse der Online-Befragung zu Vielfalt und Diskriminierung vor und hinter der Kamera. Berlin: Citizens for Europe 2021. Online: https://vielfaltentscheidet.de/publikationen (Stand 10.05.2022).

Heinrich-Böll-Stiftung und nachtkritik.de (Hg.): Theater und Macht –Beobachtungen am Übergang. Schriftenreihe Bildung und Kultur, Band. 15. Berlin: Heinrich-Böll Stiftung 2021. Online: https://www.boell.de/sites/default/files/2021-05/Theater-und-Macht_Endf.pdf (Stand 10.05.2022).

Hennekam, Sophie/Bennett, Dawn: „Sexual Harassment in the Creative Industries: Tolerance, Culture and the Need for Change“. In: Gender, Work and Organization, 2017, Jg. 24, H. 4, 1-18.

Schmidt, Thomas: Macht und Struktur im Theater: Asymmetrien der Macht. Wiesbaden: Springer 2019.

Filmempfehlung: The Case You – Ein Fall von Vielen. Regie: Alison Kuhn. Mindjazz pictures: D 2020.

Der Text ist gemäß der Creative-Commons-Lizenz CC BY 4.0 nachnutzbar: https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/