

# Überholte Theatertradition?

EINE UNTERSUCHUNG DER ARBEITSWIRKLICHKEIT  
VON THEATERASSISTENT\*INNEN IM KOSTÜMBILD

# Abstract

Die folgende Studie analysiert die Transformation einer Assistenzkultur als einen festen Bestandteil in der Organisationsstruktur von Stadt- und Staatstheatern. Der Fokus wird dabei auf die Theaterdisziplin Kostümbild gelegt, die bislang unter den Theaterdisziplinen eine marginale Rolle inne hat und einer Aufarbeitung bedarf. Es werden vier Raumkategorien entwickelt mithilfe derer 2016 fünf leitfadenbasierten Expert\*inneninterviews geführt wurden und aktuelle Arbeitsbedingungen und Herausforderungen der Kostümbildassistent\*innen aufgezeigt werden. Die Analyse belegt einen Wandel in der Assistenzfunktion, die die Assistenz in ihrer traditionellen Funktion als Lehrjahre in Frage stellt. Der Beitrag verdeutlicht offensichtliche Dissonanzen zwischen dem Bewusstsein des Theaters als Ausbildungsstätte und der im Realen zu beobachtenden Ausführung dieser Rolle. Um den Veränderungen gerecht zu werden, schlägt der Beitrag zukunftsweisende Handlungsempfehlungen für Theaterbetriebe, universitäre Ausbildungsstätten und Kostümbildschaffende vor und ruft zu fairen, transparenten, geschlechtergerechten Arbeitsbedingungen für Theaterarbeit von Assistent\*innen auf.

<b>1</b>	<b>Einführung</b>	<b>04-07</b>
<b>2</b>	<b>Handlungsraum</b>	<b>08-13</b>
<b>3</b>	<b>Schutzraum</b>	<b>14-17</b>
<b>4</b>	<b>Möglichkeitsraum</b>	<b>18-21</b>
<b>5</b>	<b>Erscheinungsraum</b>	<b>22-25</b>
<b>6</b>	<b>Schlussbetrachtung und Handlungsempfehlungen</b>	<b>26-33</b>
<b>7</b>	<b>Ausblick</b>	<b>34-35</b>
	<b>Auszüge aus der Online-Befragung</b>	<b>38-45</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>46-47</b>

# Einführung

4

Beenden Kostümbildstudierende ihre Ausbildung bieten Stadt- und Staatstheater für viele den ersten Arbeitsplatz. Die Assistenzzeit gilt als Lehrjahre und traditionelle Schnittstelle zwischen Studium und freiem Künstlertum. Die jungen Absolvent\*innen aus dem Kostümbild, aber auch aus den Bereichen Regie, Dramaturgie und Bühnenbild sind heiß auf die echte Erfahrung am Theater und den Einsatz ihrer Fähigkeiten. An diesem Ort werden sie die eigene Persönlichkeit als Künstler\*in festigen. Hier erfahren sie, wie kreative Prozesse in der Praxis funktionieren und künstlerische Entscheidungen getroffen werden. Hier ist Gelegenheit Kontakte für die Selbstständigkeit zu knüpfen und eigene Stärken und Schwächen auszutesten.

Doch die vorangegangene Darstellung skizziert lediglich eine Idealvorstellung vom Einstieg in die Theaterarbeit. Realität ist dagegen, dass die Assistenz für den Nachwuchs an Attraktivität verliert. Ob die Assistenzjahre tatsächlich als Lehrjahre gelten können, ist auf den Prüfstand zu stellen. Welche Veränderungen des 21. Jahrhunderts tangieren den Berufsalltag der Kostümbildassistenten und unterscheiden ihn von der traditionellen Assistenz? Wo verstecken

sich die tatsächlichen Erfahrungswerte, wo aber auch Herausforderungen und Gefahren? Ist die Notwendigkeit einer Assistenz möglicherweise zu einem Mythos verkommen und dient heute weniger dem Lebenslauf der Assistent\*innen als dem komplexen Theaterbetrieb und dessen Arbeitsprozessen?

Theater beanspruchen für sich, Stätten für Kunst sowie politische und kulturelle Bildung zu sein. Doch in welchem Maße werden diese Konzepte im inneren Mikrokosmos respektiert und umgesetzt? Was bleibt mit geschärftem Blick von der Behauptung übrig, eine Ausbildungsstätte zu sein?

Diese Fragen waren Motivation für eine theoretische Aufarbeitung und Literaturrecherche der Kostümbildassistenten mit einer anschließenden Prüfung durch eine empirische Mehrmethodenstudie. Diese Untersuchung ist auf die Assistenzstätigkeit an Stadt- und Staatstheatern in Deutschland mit Konzentration auf die Disziplin Kostümbild begrenzt. Denn vor allem für das Theater-Kostümbild und dessen Arbeitsbedingungen besteht eine Forschungslücke, die es als Grundlage für Visionen zukünftiger

Theaterarbeit zu füllen gilt. Die Vielschichtigkeit der Theaterarbeit, die sich nicht nur in Strukturunterschieden, sondern auch in der Vielfalt der Produktionsprozesse und künstlerischen Arbeitsweisen äußert, macht generalisierte Aussagen über die Theaterarbeit zu einer Herausforderung. Dennoch darf dies kein Kriterium sein, von einem Versuch abzusehen.

Um sich dem Forschungsfeld theoretisch zu bemächtigen wurden Kategorien entwickelt, welche die sozialen, ökonomischen und individuellen Schaffensbedingungen eines\*r Kostümbildassistent\*in erfassen und differenzieren. Die Einteilung des Arbeitsfeldes erfolgt in vier Raumkategorien: ein Handlungsraum, ein Schutzraum, ein Möglichkeitsraum und ein Erscheinungsraum. Um die Verschiebungen und Berührungen der einzelnen Felder verbildlichen zu können, sind alle Begriffe als Räume und Flächen visualisierbar. Diese (Arbeits-) Räume bedingen einander. Handlungsraum und Schutzraum der Assistenz haben sich vor allem durch Gewohnheit manifestiert und sind insbesondere institutionell vorgegeben und begrenzt. Durch die umfangreiche Tätigkeit von Theaterassistent\*innen greift der Beruf auch in das Soziale und Persönliche hinein. Hier sind es Möglichkeitsraum und Erscheinungsraum, die neben einem institutionell gesteckten Rahmen im Speziellen von der individuellen Situation der Assistent\*innen abhängig sind.

Ziel ist es, eine entemotionalisierte Diskussionsgrundlage zu schaffen. 2016 wurden deshalb 97 Kostümbildschaffende mithilfe einer Online-Befragung basierend auf den vier Raumkategorien zu ihrer Arbeitswirklichkeit befragt. Im qualitativen Forschungsteil konnten fünf leitfadenbasierte Expert\*inneninterviews geführt werden.

Die Interviewpartner\*innen sind anonymisiert. Befragt wurden ein Intendant eines Staatstheaters, ein Nachwuchsregisseur, eine Langzeitasistentin und freischaffende Kostümbildnerin, eine Gewandmeisterin mit Festanstellung an einem Staatstheater und eine Nachwuchskostümbildnerin. Bis auf den Intendanten haben alle eigene Assistenzerfahrungen.

Dieser Beitrag stellt Interviewauszüge vor und führt durch die Erkenntnisse der theoretischen Recherche anhand der Raumkategorien. Abschließend werden lösungsorientierte Handlungsanweisungen aufgestellt, die nicht nur einem Kostümbildnachwuchs Orientierung bieten, sondern vor allem Ausbildungsstätte und Theaterbetriebe für die Assistenzproblematiken sensibilisieren sollen.



**Welche Wandlungen des Theaters als Arbeitsort und Produktionsstätte berühren die Schaffensbedingungen von Kostümbildner\*innen? Was umfasst das künstlerische und soziale Aufgabenfeld eines/r Kostümbildner\*in? In welchem Abhängigkeitsgefüge stehen die Künstler\*innen? Was lässt sich aus theaterwissenschaftlichen Beschreibungen über den kostümbildnerischen Schaffensbereich filtern? Handelt es sich um ein eigenständiges, abhängiges oder dienendes Wirken? Werden Kostümbildner\*innen in ihrem künstlerischen Wirken respektiert? Inwiefern bedingen geschlechtsspezifische Aspekte die künstlerische Persönlichkeitsentwicklung und die Wahrnehmung des künstlerischen Schaffens?**

# Handlungsraum

Im Handlungsraum ist das weite Feld an Tätigkeiten vereint, die in einer Theaterproduktion in den Verantwortungsbereich einer Assistenz fallen. Der Handlungsraum ist institutionell bedingt und gerahmt. Alle Beteiligten sind durch ein Handlungsnetz miteinander verbunden. Der Assistent/ die Assistentin vermittelt und kommuniziert zwischen den Beteiligten innerhalb dieses Gefüges.

Kostümbildner\*innen arbeiten als freiberufliche Künstler\*innen und stoßen meist als Externe, wie Regisseur\*innen und Bühnenbildner\*innen, zum Produktionsteam und in den Theaterbetrieb dazu. Assistent\*innen bilden die elementare Schnittstelle zwischen den hausinternen Abteilungen und externen Künstler\*innen. Bereits vor den Proben beginnt die gemeinsame Arbeit: Miteinander werden die Probenkostüme anhand des Kostümbildentwurfes zusammengestellt und auf die Probephöhne transportiert, um sie dort mit den Schauspieler\*innen anzuprobieren. Die Probephöhnen oder die Theaterwerkstätten sind oft ausgelagert und vom Theaterhaus getrennt. Das bedingt einen organisatorischen Mehraufwand für alle Beteiligten (RÖPER 2006: 63-65). Kostümbildassistent\*innen sind davon betroffen, da diese Entfernungen mit der Organisation von Kostümtransporten, verzögerten Arbeitsabläufen oder dem Verlust von Pausenzeiten einhergehen. Während der Produktion sind bestenfalls Kostümbildner\*in, Kostümbildassistent\*in und wenn möglich ein/e Kostümbildhospitant\*in abwechselnd oder gemeinsam auf den Proben und beobachten den Inszenierungsprozess und die Entwicklung des Kostümbildes. Empfinden Assistent\*in und Hospitant\*in sich als vertrauensvolle und verlässliche Teampartner\*innen, übernimmt der oder die Hospitant\*in auch selbstständig die Betreuung und Beobachtung der Proben. In dieser Zeit erledigen Assistent\*innen vielfach Einkäufe, Recherche, Material-sichtung, den Austausch mit den Werkstätten, Kostümexperimente oder kleinere Kostümänderungen. Der Umfang der Tagestätigkeiten hat meist zur Folge, dass eine Pause beispielsweise zwischen Morgen- und Abendprobe für Kostümbildassistent\*innen entfällt. Stattdessen

muss sich um die Wäsche der Probenkostüme, die Nachbereitung und Vorbereitung der zwei Tagesproben, Einkäufe, Kostümänderungen und um mögliche Anproben mit Schauspieler\*innen gekümmert werden. In einem Interview mit dem Deutschlandfunk beschreibt Wiebke M. (2014 Kostümbildassistentin an einem Theater in NRW) ihren Arbeitsalltag und äußert sich unter anderem zu ihren Arbeitszeiten. Sie bestätigt, dass die Arbeit sehr viel Zeit beansprucht, und erklärt, dass sie „bis zu 15 Stunden am Tag, sechs Tage die Woche“ assistierte (KOWALEWSKI 2004). Ähnliche Erfahrungen nennt auch Anna Eiermann, Kostümbildnerin und Kostümbildprofessorin (2008-2010, Akademie der Bildenden Künste Stuttgart). Sie beschreibt wie die Inszenierungsarbeit immer mehr „auf den Schultern der Kostümbildner und ihrer Assistenten liegt“ und dies „Zwölf-Stunden-Tage [bedingt] und vollkommene Erschöpfung am Ende einer Produktion“ bedeutet (EIERMANN 2016: 31).

#### KOMMUNIKATIONSPROZESSE

Im Theater herrscht eine spezifische Form beruflicher Kommunikation. Die Theatermitarbeiter\*innen sind in einem Handlungs- und Kommunikationsnetz miteinander verbunden. Informationen können sich sehr schnell verbreiten. Das kann sowohl positiv wirken, weil es Arbeitsprozesse beschleunigt, als auch negativ, indem unverbindliche Informationen vorschnell vermittelt werden. Da die Kommunikation mit den Gewerken größtenteils über die Assistent\*innen verläuft, sind gestresste und verstimmte Reaktionen in den Gewerken auf kurzfristig oder unerwartete künstlerische Änderungswünsche im Produktionsverlauf unmittel-

telbare Erfahrung der Assistent\*innen (RÖPER 2006: 65). Dabei besteht eine Simultanität der Kommunikationsebenen zwischen den Theatermitarbeiter\*innen in den Gewerken, die oft eine persönliche und langjährige Beziehung verbindet und den wechselnden Künstler\*innen und Schauspieler\*innen, die ganz vielfältige Persönlichkeiten in dieses Handlungsnetz mit hineinbringen. Assistent\*innen wandeln zwischen den Ebenen und betreiben ein aufwendiges Kommunikationsspiel. Der Theaterintendant skizziert im Interview das folgende Bild:

„Es ist ein Kosmos so ein Theater. Da passieren unglaublich viele Sachen. Ich glaube, wenn man die Kommunikation zeichnerisch darstellen würde, dann würde man vor lauter Pfeilen und Wegen gar nichts mehr sehen. Also das geht den ganzen Tag kreuz und quer“ (Theaterintendant 2016).

Die Kommunikation im Handlungsnetz kann durch vielfältige Faktoren gestört werden. Störungen ergeben sich durch bewusste Informationsunterbindung, Informationsmangel, Informationsüberschuss, Informationsverlust, fehlerhafter Information oder Misskommunikation durch digitale, immaterielle Kommunikationsformen (E-Mail, Smartphones). Sie kann auf der einen Seite zu kühl und auf der anderen Seite zu persönlich und emotional sein.

Digitale Kommunikationsmittel führen zur Prämisse ständiger Erreichbarkeit und im Umkehrschluss zu Verständnislosigkeit bei Unerreichbarkeit. Die Kommunikationsmedien sind mobil, sodass die Erreichbarkeit von Konstanten wie Ort und Zeit unabhängig ist. Der Mensch kann „von allen Orten aus die gleichen Kommunikationen tätigen“ (WELSCH 1995: 231). So

schwebt das Lebensgefühl von Assistent\*innen zwischen Stress, Beobachtung und Überlastung, denn ständige Bereitschaft und fehlende Ruhephasen gehören zum Arbeitsalltag. Je nach Intensität eines Störfaktors wird die Kommunikation in ihrer Wahrnehmung als alltägliche Anstrengung verheerender. Je nach Arbeitsbereich wie Leitung, Kunst, Organisation, Verwaltung oder Produktion ist die Wahrnehmung von hausinternen Kommunikationsprozessen verschieden. Daraus folgen konträr und individuell wahrgenommene Herausforderungen. Je stärker die Zusammenarbeit mit darstellenden oder bildenden Künstler\*innen ausgeprägt ist, umso herausfordernder scheint die Kommunikation.

Von vier der fünf Expert\*innen werden in den Interviews ein dominierender Anteil an Frauen im Kostümbildfeld diagnostiziert.<sup>1</sup> Vom Theaterintendanten wird psychische Resistenz und Stabilität am Arbeitsplatz insbesondere als weibliche Eigenschaft ausgewiesen:

„Also ich finde, das ist auch eine besondere Sorte Menschen, die Kostümbild studieren und das [„psychologisches Fingerspitzengefühl“] oftmals auch mitbringen. Es ist ja auch ein ganz hoher Anteil an Frauen, der da unterwegs ist, die das anders mitbringen und ertragen – auch Launen ertragen können – besser als Männer“ (Theaterintendant 2016).

Weiter äußert er sich: „Je besser es funktioniert in der Garderobe und auch in der Anprobe, umso weniger Spannungen hat man insgesamt innerhalb einer gesamten Produktion und das ist schon wahnsinnig viel wert“ (Theaterintendant 2016).

Seine gewagte These scheint ein Resultat ge-

schlechtsspezifischer Klischees zu sein: Frauen erkennt er als hingebungsvolle, sensible Personen, die mehr aushalten können und dafür weniger einfordern. Dass sich in der Realität Konflikte, Streit oder Gemütschwankungen von Kolleg\*innen nicht nur auf Männer, sondern auch auf Frauen psychisch belastend auswirken, wird mit dieser Erklärung verkannt.

KOSTÜMBILDTEAM:

KOSTÜMBILDNER\*IN UND ASSISTENT\*IN

Die prekäre Arbeitssituation in den bildenden oder darstellenden Künsten, hier im Speziellen im Kostümbild, verleitet freiberuflich arbeitende Kostümbildner\*innen zum Entwerfen von Kostümbildkonzepten für zeitgleich stattfindende Produktionen an oft unterschiedlichen Spielstätten. Das Resultat ist eine geringere Anwesenheit der Künstler\*innen im Probenprozess und eine ins Digitale verschobene Kommunikation zwischen Kostümbildner\*in und Assistent\*in.

Im Produktionsverlauf werden die Kostümbildner\*innen von ihren Assistent\*innen am Haus, in den Gewerken oder auf der Probe vertreten.

Die Entwicklungsprozesse auf der Probe werden fotografisch und schriftlich dokumentiert.

Mithilfe vermittelter Informationen erfolgt die Anweisung durch die Künstler\*innen zurück an die Assistenz – ein herausforderndes Kommunikations-Ping-Pong. Der oder die Assistent\*in muss eine gute Beobachtungsgabe haben und vor allem Informationen zuverlässig und präzise weiterleiten. Für die Kostümbildnerin Andrea Schmidt-Futterer (2016: 253) ist im Produktionsverlauf ein „guter Assistent [derjenige, d.V.], zu dem der Regisseur Vertrauen hat [und ist] die beste Versicherung gegen Konflikte wegen Abwesenheit.“

Durch die mangelnde physische Präsenz reduziert sich im schlechtesten Fall die Tätigkeit der Kostümbildner\*innen auf die Funktion einer äußeren Entscheidungsinstanz. Auch künstlerisch ist diese Entwicklung bedenklich: Die Probe als Versuchsraum und Spielraum lebt von Zufällen und Experimenten (MATZKE 2012: 19-31). Kostümbildner\*innen füttern diesen Raum im besten Fall mit Kostüm- oder Inszenierungsideen. Durch Abwesenheit schwindet die Zahl der künstlerischen Eingriffe, durch die eine Inszenierung möglicherweise in andere Richtungen gelenkt werden könnte. Denn das bedeutet ein ständiges Ausprobieren, Tauschen, Diskutieren, Fühlen, Irritieren. Es ist ein Prozess, der sich nah am Menschen abspielt und mit allen Sinnen experimentiert. Ist dabei wirklich eine gute Beschreibung der Kostümbildassistent\*innen ausreichend?

1 Auch in der Studie Frauen in Kultur und Medien (April/2016) des Deutschen Kulturrates wird ersichtlich, dass die Kostümbilddisziplin eine weiblich dominierte ist. Im Jahr 2016 waren fast 70% der Berufstätigen weiblich (SCHULZ/RIES/ZIMMERMANN 2016: 54f).

Bühne / Stage >



Auch Digitalisierung und gesellschaftliche Veränderungen des 21. Jahrhunderts beeinflussen den Handlungsraum von Kostümbildner\*in und Kostümbildassistent\*in. Wenn „[a]lles das Flair des Virtuellen [hat], es könnte auch anders sein oder werden“, verweist das auf ein neues Lebensgefühl: das Gefühl unendlicher Optionen, aus denen ununterbrochen geschöpft, ausgewählt und wieder getauscht werden kann (WELSCH 1995: 229). Im Vordergrund steht „die Optionensteigerung“, „ein[ ] unaufhörliche[r] Versuch, die Kluft zwischen gelebten Wirklichkeiten und erträumten Möglichkeiten zu überwinden“ (BÜHL 2000: 60). Zwei Symptome des Optimierungsdrucks seien der „Verlust an Verbindlichkeiten“ und die „individuelle Überforderung“ durch Phänomene wie „Komplexität, Fluktuation, Dynamik, Nichtlinearität, Turbulenz und Chaos“ (ebd.: 60f.).

Grenzenlos und flüchtig sind auch Entwicklungen im Arbeitsfeld von Kostümbildner\*in und Kostümbildassistent\*in zu beschreiben. Neue digitale Techniken ermöglichen im Schaffensprozess die „Recherche und Beschaffung von einfach allem, was man benötigt“, äußert sich die Kostümbildprofessorin Katrin Michel (2016: 104) und bestätigt, wie dieser Faktor in den „letzten zwanzig Jahre[n]“ an Bedeutung gewonnen hat. Der Möglichkeitsraum, in dem Kostümbildner\*innen künstlerisch experimentieren können, ist durch die technischen Entwicklungen und die Digitalisierung stark erweitert worden. Zugänge zu Gestaltungsmitteln haben sich erstens vereinfacht, zweitens vervielfacht und drittens zeitlich beschleunigt. Ein Beispiel aus dem Onlinehandel: Kleidungsstücke können bei Online-Versandhäusern meist ohne Versand-

kosten bestellt werden. Die Ware kann innerhalb eines Tages geliefert und getestet werden. Ist der Inhalt nicht zufriedenstellend, kann die Ware kostenlos zurückgeschickt werden.

Die Arbeitsbedingungen eines Theaterapparats sind im Vergleich zu den beschleunigten Prozessen hingegen gleichgeblieben oder haben sich sogar verschlechtert. Es gibt Kürzungen im Kostümbildetat und in Produktionszeiträumen, eine Zunahme an Neuproduktionen oder einen Rückgang an Werkstätten und Personal.

Ermöglicht die neuartige Optionenvielfalt einerseits scheinbar eine kreative Grenzenlosigkeit, ist diese Leichtigkeit andererseits nicht folgenlos für den Betrieb und die Personen, die sie bedienen sollen. Die Assistent\*innen stehen unter dem Druck einer neuartigen Optionsmaxime. Bis zur Entscheidungsfindung werden viele kostümbildnerische Optionen ausprobiert. Das bedeutet einen Anstieg im Arbeitsaufwand für die Assistent\*innen und es bedingt eine Abnahme in der Verbindlichkeit und Verlässlichkeit von Entscheidungen. Entscheidungen werden oft bis zur letzten Minute offengehalten. Ferner werden Werkstätten überlastet, indem Entscheidungen öfters revidiert werden und im Optimierungsfluss Änderungen kurzfristig und spontan entstehen. Nicht zu unterschätzen ist im künstlerischen Prozess eine schwindende Haptik, der Abbau eines hautnahen Prozesses, wenn Einkäufe mehr und mehr online passieren und weniger aktiv in Bekleidungs-, Stoffläden oder anderen Spezialshops erlebt werden.

# Schutzraum

Eine Bedingung, um an einem Arbeitsort sein zu können, ist die Existenz eines Sicherheitsgefühls. Um ein Sicherheitsgefühl generieren zu können, benötigt es erstens Personen, die institutionell als Ansprechpersonen eine Schutzfunktion übernehmen können. Zweitens ist die Gegebenheit eines sicheren Freiraumes gemeint, in dem künstlerische Versuche passieren und sich entfalten können. Der Schutzraum wird auch von einem persönlichen Schutzempfinden reguliert und zeigt die Kapazität des Einzelnen sich zu behaupten, zu scheitern, bewertet oder kritisiert zu werden.

14

<sup>2</sup> Vgl. RÖPER 2006: 67; Im Interview erklärte die Langzeitassistentin (2016): „Im Grunde müssen die Regeln nur eingehalten werden. Auch für einen Assistenten gilt Nachtruhezeit und auch Pausen und eine maximale Arbeitsstundenzahl. Nur es gibt niemanden, der so richtig darauf achtet. Manchmal übernimmt das so ein bisschen halbherzig der Personalrat, die dann immer viel Wind machen, aber im Grunde auch keine Konsequenz herbeiführen.“

<sup>3</sup> „Grundsätzlich bist du sehr ungeschützt. Das ist leider ein sehr großes Problem, dass es eigentlich niemanden so richtig gibt, der auf dich aufpasst. Der auch mal sagt ‚Am Wochenende kommst du nicht hierher und das Stück wird trotzdem fertig. Du musst mal eine Pause machen und was essen, sonst kippst du uns hier vom Stuhl!‘“ (Langzeitassistentin 2016).

Eine Kostümbildassistenz in Festanstellung bietet jungen Theaterschaffenden eine temporäre finanzielle Existenzsicherung. Die Einkommenshöhe für eine feste Assistenz bewegt sich zwischen 1.865 und 2.300 Euro/monatliches Bruttoeinkommen und ist abhängig von der Praxis jedes einzelnen Theaterbetriebes und der Verhandlungsfähigkeit der Bewerber\*innen, ihrem Geschlecht, ihrem Bildungsstand. Kostümbildassistent\*innen werden über einen zeitlich befristeten Normalvertrag Bühne angestellt. Das heißt, es obliegt dem Theater „für jede Spielzeit neu [zu] überlegen, ob eine Weiterbeschäftigung im Interesse des Theaters ist“ (RÖPER 2006: 67). Es gilt daneben das Arbeitszeitgesetz: Eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden und eine maximale Arbeitszeit von zehn Stunden täglich sind auch für Theater gesetzliche Vorgabe. Inwiefern Betriebs- und Personalrat ihrer Schutzfunktion für Arbeitnehmer\*innen aktiv nachkommen, ist verschieden.<sup>2</sup> Hinzu kommen Phänomene postmoderner Kreativarbeit wie beispielsweise eine Forderung nach „hohe[r] Flexibilität bezüglich der Arbeitszeiten“ (NORZ 2016: 28).

Das Angestelltenverhältnis bedeutet nur temporär eine finanzielle Grundsicherung. Ein Blick in die berufliche Zukunft eines freiberuflichen Künstlerlebens ist wenig ermutigend und zeugt von Prekarität und Unsicherheit. Diese perspektivischen Sorgen stellen eine weitere Beeinträchtigung des Sicherheitsempfindens dar. Auch „hohe Bildung“ und „starke[ ] künstlerisch-kreative[ ] Motivation“ sind kein sicheres Ticket in eine Selbstständigkeit als Kostümbildner\*in (MERKEL/MANSKE 2009: 295).

Für Kostümbildassistent\*innen unterscheiden sich Schutzräume und -personen von Theater zu Theater. In der Regel sind Schutzräume für Assistent\*innen im Theaterapparat aufgrund der Positionierung der Kostümbildassistent\*innen als Schnittstelle zwischen allen Beteiligten nicht existent oder klar definiert. Genauso verhält es sich mit Ansprechpersonen und Schutzpersonen.<sup>3</sup> Es gibt Theater mit emphatischen, achtsamen Kostümabteilungsleiter\*innen oder Gewandmeister\*innen, die ihre Assistent\*innen unterstützen, sie ermutigen Ängste oder Bedenken mitzuteilen und ihnen schließlich den Rücken stärken in Auseinandersetzungen mit Kostümbildner\*innen, Regisseur\*innen u.a.. Das ist aber von Theater zu Theater verschieden und nicht explizit festgeschrieben. Oft liegt es an der Einzelperson, für sich diese Schutzräume zu etablieren.

#### ASSISTENT\*INNEN ZWISCHEN SOLIDARITÄT UND KONKURRENZ

Der Solidarität zwischen Assistent\*innen steht häufig ein Konkurrieren um dasselbe Ziel im Weg. Die Konkurrenzsituation ist vor allem ein Resultat mangelnder Möglichkeiten sich künstlerisch auszuprobieren und das eigene Können unter Beweis zu stellen. Besteht die seltene Chance auf eine eigene Produktion muss diese künstlerische Arbeit meist neben den alltäglichen Assistenzverpflichtungen passieren. Im Idealfall sind in der Spielzeitplanung vom Theaterbetrieb Freiräume für eigene künstlerische Arbeit gesetzt. Schließlich sind dies die nötigen Erfahrungen, die Sicherheit und eine Zukunftsperspektive für die Selbstständigkeit schaffen. Der Konkurrenzmodus wird noch verstärkt, indem Leistungsdruck und insbesondere eine



Ersetzbarkeit suggeriert werden. Konkurrenz und Wettbewerb sind zu gesamtgesellschaftlichen Prinzipien geworden, die die Handlungsräume unserer postmodernen Gesellschaft durchdringen und organisieren (KIRCHHOFF 2015: 8). Im künstlerischen Arbeitsfeld, in dem die Zukunftsaussichten ungewiss sind, ist der Druck zu bestehen und gesehen zu werden besonders groß.



# Möglichkeitsraum

Diese Kategorie beschreibt das Potenzial der künstlerischen Spielfläche und die beruflichen Entwicklungskapazitäten während einer Assistenz. Dimension und Qualität des Möglichkeitsraumes sind abhängig von der Institution, aber auch vom Assistenten oder der Assistentin selbst. Dabei wechselt das Verhalten der Einzelnen zwischen Anpassung an institutionell vorgegebene Strukturen und Verhaltensformen und subjektiven Eingriffen in diese Ordnung, um Freiräume zu schaffen. Der Möglichkeitsraum ist individuell zu verändern.

Theaterinstitutionen bieten sehr unterschiedliche Möglichkeitsräume für Assistent\*innen. Zu beobachten ist aber eine historische Aufladung einer Assistenzkultur. Die überlieferte Kultur ist neben der Darstellung als Lehrjahre geprägt von Assoziationen mit einer Art Leidensweg, den viele Theaterschaffende durchlebt haben. Diese Form wird beibehalten mit der Rechtfertigung einer Generation Theaterschaffender, die selbst unter der Assistenzzeit litt und sich durchbeißen musste.

Es gibt Theater, die eine Assistenz als Lehrjahre oder Ausbildungsprogramm ansehen und in eine Förderung des Nachwuchses investieren wie zum Beispiel mit Fortbildungen, Fachmesse-Besuchen bis hin zu Entwurfsarbeiten im Kostümbild für erste eigene Produktionen. Andere Theaterhäuser versprechen eine Nachwuchsförderung und sehen diese erfüllt in der tagtäglichen Praxiserfahrung der Assistenz.

Die Zusammenarbeit mit freischaffenden Kostümbildner\*innen ist ebenso unter dem Aspekt der Lehrjahre zu diskutieren. Sind sich Kostümbildner\*innen einer Funktion als Ausbilder\*innen bewusst? Oder ist bereits im Beobachten des Arbeitsalltags der Lerninhalt erreicht? Gibt es eine Form der gemeinsamen Reflexion oder muss für sich selbst eingeordnet und bewertet werden? Auch hier gibt es eine auseinanderstrebende Wahrnehmung oder ein gar fehlendes Bewusstsein für diese Problematik.

Die Erwartungsmodi aller Beteiligten an die Assistenz scheinen im Rückschluss wenig diskutiert, kaum klar festgehalten und voneinander

abweichend. Hier gibt es Nachholbedarf. Bisher scheint es an der Einzelperson zu liegen, sich über den eigenen Möglichkeitsraum am Theater zu informieren und die Wahrnehmungen abzugleichen.

#### ENTFREMUNGSPROZESSE IM ASSISTENZ- BEDINGTEN MÖGLICHKEITSRAUM

Anna Viebrock, eine deutsche Bühnen- und Kostümbildnerin, wünscht sich in ihrer Funktion als Professorin für Bühnengestaltung an der Akademie der Bildenden Künste in Wien, ihre Studierenden zu „starke[n] Persönlichkeiten“ (VIEBROCK 2016: 264) auszubilden. „Je stärker und selbstbewusster sie als Künstler sind, desto weniger kann ihnen das [die Einordnung als Dienstleister\*in] passieren“ (ebd.). Das bestätigt auch Florence von Gerkan, Kostümbildprofessorin der Universität der Künste Berlin, und verdeutlicht, dass das Studium „den Studierenden den Raum [bietet], Aspekte ihrer künstlerischen Persönlichkeit zu entwickeln“ (Gerkan 2016: 14). Miriam Dreysse, Dozentin für Theaterwissenschaften und Spezialistin für Gendertheorien, besitzt einen fundierten Einblick in die Entwicklungsgeschichte des Arbeitsfeldes Kostümbild und erkennt gerade deshalb den Mehrwert in einer Ausbildung, die über „künstlerische und handwerkliche Fähigkeiten“ (DREYSSE 2016: 41f.) hinausgeht und den Studierenden in „Reflexions- und Artikulationsfähigkeiten [unterrichtet], die es ihnen ermöglichen, einen eigenen Standpunkt zu entwickeln, ihn anderen zu vermitteln und ihn im Kontext gesellschaftlicher, medialer und ästhetischer Bedingungen zu verorten und zu verteidigen“ (ebd.: 42). Der Möglichkeitsraum im Studium ist im Gegensatz zur Assistenz unendlich weit und wird in den meisten Studiengängen von den Studierenden



selbst geformt. „Im Studium kann man auch mal einen Schritt zurücktreten und ganz anders über Theater nachdenken und überlegen, was man selber beisteuern will“ (REBLE 2016: 304), wird in einem Gespräch mit der Kostümbildnerin Sophie Reble über die Freiräume im Studium reflektiert.

Das Studium protegiert einen Nachwuchs, der selbstreflektiert und stark ist. Es sind Nachwuchskünstler\*innen, die künstlerische Freiräume erlebt haben und mit ihren gewonnenen Potenzialen in der Theaterwelt etwas bewegen möchten. Für eine Freiberuflichkeit fehlen den meisten Erfahrungen und Kontakte, allerdings auch „Raum, Zeit und Geld [...], Dinge, die erobert werden wollen, um die eigenen Phantasien zur Wirklichkeit werden zu lassen“ (BEHR 2013: 65), sodass die Assistenz als Übergang in die Selbstständigkeit gewählt wird. Die Assistenz bietet dem Nachwuchs im Kontrast zum Studium einen ernüchternden Möglichkeitsraum, der für viele künstlerische Unterforderung bedeutet oder gar zur Entfremdung von der eigenen Rolle als Theaterschaffender und der Rolle als Künstler\*in führen kann.

# Erscheinungsraum

Dies ist der Raum, dessen Eigenschaften vom Vermögen des Einzelnen in Erscheinung treten zu können, zu müssen oder zu wollen, abhängig ist. In-Erscheinung-Treten heißt die Selbstdarstellung in der Öffentlichkeit und die Positionierung im Theaterbetrieb. Das Potenzial und die Lust zur Präsentation der eigenen Persönlichkeit ist individuell verschieden. Das In-Erscheinung-Treten kann entweder natürlich und ungezwungen passieren oder sich aufgezwungen und oktroyiert anfühlen. Als Folge kann sich die Selbstdarstellung zwischen Gefühlen von Lust und Last bewegen.

22

4 „Ein Unterschied ist immer in der Wahrnehmung, zumindest in meiner Wahrnehmung, dass die Kostümbildassistenten doch sehr viel zurückgezogener sind. Das hat auch etwas mit der Arbeit zu tun - die Arbeit im Fundus und was dann zwischen Waschmaschine und sonst was stattfindet - wo man dann auch irgendwann gucken muss, was Arbeitszeiten angeht, bei den Kollegen. Die sind meistens ein Stückchen weiter weg von der Produktion als die Bühnenbildassistenten, die dann doch sehr viel direkter in das Geschehen auf der Probe eingreifen“ (Theaterintendant 2016).

5 „Ich könnte mir schon vorstellen, dass man als Kostümassistent schneller unsichtbar sein kann. Ich kenne das oft, dass sie zwar mit den Kostümbildnern einen engen Kontakt haben, wenn es gut läuft. Aber, dass sie zu den Proben keinen Kontakt haben, sondern eher irgendwo rumgeschickt werden zum Einkaufen“ (Nachwuchsregisseur 2016).

Innerhalb der Theaterbetriebe wird in den meisten Fällen eine freundschaftliche, fast familiäre Atmosphäre gepflegt. Weiche Kriterien von Emotionalität und Intimität ziehen sich durch das Arbeitsfeld. Diese Atmosphäre ist eine Abgrenzung der Theaterarbeit zu anderen Arbeitsformen (HAUNSCHILD 2009: 150-154; DIEDERICHSEN 2012: 119f.). Es besteht im Theaterbetrieb beispielsweise kein Zwang zur Berufskleidung, die Arbeitszeiten sind lockerer, das Duzen ist Bestandteil einer Theaterkultur (ROSSIÉ 2013: 82f.). Die Beteiligten lassen ihren Arbeitstag mit einem gemeinsamen Zusammenkommen in der Theaterkantine ausklingen oder es wird miteinander die kollektive Leistung auf einer Premierenfeier zelebriert (HAUNSCHILD 2009: 150). Die persönliche Arbeitsatmosphäre führt dazu, dass sich Mitarbeiter\*innen am Arbeitsplatz freier und gelöster fühlen. Es ist Arbeiten mit Wohlfühl-Charakter. Die Reduzierung von formellen Erwartungen führt allerdings auch zu erhöhtem Druck, vor allem indem Verantwortung umverteilt und mehr Eigenverantwortung auf die Mitarbeiter\*innen verschoben wird. Mitwirkende verspüren ein starkes Verantwortungsbewusstsein für die eigene Arbeit, aber auch für die ihrer Kolleg\*innen und Teampartner\*innen. Dieses Verantwortungsgefühl und die Identifikation mit der eigenen Arbeit motiviert dazu, neben den eigenen Tätigkeiten auch in anderen Bereichen einzuspringen und selbst bei Überlastung oder Krankheit, vom Pflicht- und Verantwortungsgefühl getrieben, weiterzuarbeiten. Kriterien wie Verantwortung und Verbundenheit erschweren es, auf persönliche Grenzen zu bestehen oder auf einem „Nein“ zu beharren, wenn bereits eine persönliche

Belastbarkeitsgrenze erreicht ist. Solange hier nicht Reglementierungen eingeführt werden, ist auch dies abermals eine Herausforderung, die von jedem selbst erkannt, reflektiert und gelöst werden muss. Dabei sollte im Speziellen ein Theaternachwuchs mit besonderer Anfälligkeit für Ausbeutung und Überschätzung der eigenen Arbeitskraft geschützt werden.

Für die Theaterschaffenden ist es vor allem ein starker intrinsischer Antrieb, der sie zu ihrem Schaffen bewegt. In Studien, welche Motivationen und Berufsziele von Künstler\*innen untersuchen, wird festgestellt, dass „die persönliche Arbeitszufriedenheit [...] in der Tätigkeit der Künstler eine größere Rolle als das durch sie erzielte Einkommen“ (HAAK 2008: 19) spielt. Eine künstlerische Erfüllung verbirgt sich vielmehr in Form von „psychische[m] Einkommen[ ]“ (HAAK 2008: 19) wie zum Beispiel Freude an der Arbeit und Anerkennung von anderen (BEHR 2013: 260).

In der beruflichen Phase der Assistenz stehen künstlerische Erfüllung, Anerkennung und Zufriedenheit im Hintergrund. Die Nachwuchskünstler\*innen werden stattdessen zu Organisationstalenten, die als Zuarbeiter\*innen im Schatten der Kostümbildner\*innen agieren. Der Nachwuchsregisseur stellt im Interview fest, dass im Gegensatz zur Bühnenbildassistenz oder der Regieassistenz die tägliche Arbeit als Kostümbildassistent\*in vielmehr im Verborgenen passiert. Die Kostümbildassistent\*innen agieren „doch sehr viel zurückgezogener“<sup>4</sup> und man könne in dieser Arbeit „schneller unsichtbar“<sup>5</sup> werden. Als Ursache wird der Aufgabenbereich der Kostümbildassistenz diagnostiziert. Es sind Arbeiten, die erstens als „selbstverständlich“ angesehen werden und so nur selten Anerkennung

finden und zweitens oft „allein“ passieren, fern von einer Integration in einen Probenprozess und ein Produktionsteam.<sup>6</sup> Das beobachtet auch die Kostümbildnerin Victoria Behr, wenn sie im Interview ihre Einschätzung schildert: „Er [der Regisseur, d.V.] konzentriert sich auf seine Proben, aber was gerade in der Werkstatt abläuft und wie viel Arbeit da drinsteckt oder auch von der Auseinandersetzung mit dem Schauspieler weiß er nichts“ (BEHR 2016: 287). Wo andere Beteiligte tagtäglich gemeinsame Proben erleben und nah am künstlerischen Gesamtkunstwerk stehen, sind die Kostümbildassistent\*innen vor allem Einzelgänger\*innen, die vom künstlerischen Probenprozess und manchmal genauso vom Produktionsteam abgenabelt sind. Assistierende Nachwuchskünstler\*innen befinden sich noch dazu in denen am Theater vorherrschenden hierarchischen Strukturen auf einer der untersten Ebenen. Die Berufsbezeichnung bestimmt oft die soziale und künstlerische Umgangs- und Wahrnehmungsform im Produktionsteam. Es ist schwierig fern der eigenen Berufsbezeichnung zu existieren und gesehen zu werden.

#### DER PERSÖNLICHE ERSCHEINUNGSRAUM: SELBSTDARSTELLUNG

Neben dem institutionell bestimmten Erscheinungsraum spielen in der Arbeitswelt der Kostümbildassistent\*innen individuelle Faktoren wie Selbstdarstellung und Selbstvermarktung für die eigene Wirk- und Erscheinungsmacht eine bedeutende Rolle.

Wenn Diedrich Diederichsen in seinem Text „Kreative Arbeit und Selbstverwirklichung“ die „performativen Fähigkeiten“ (2012: 122) als dominierende Vermarktungsstrategie einer Be-

rufsidealität von Kreativen identifiziert, enthüllt er gleichzeitig die Kreativarbeiter\*innen selbst als ihre eigenen wichtigsten Werkzeuge. Die Wahrnehmung der kreativen Produzent\*innen erfolgt vor allem aufgrund von „individuellen Eigenschaften, dem Lebenswissen und den performativen Fähigkeiten der beschäftigten Personen (Charme, Sexyneß, Schönheit, Witz, Schlagfertigkeit etc.)“ (DIEDERICHSEN 2012: 122). Kreative beschreibt er gar als „panische[ ] Subjekt[e] im Konkurrenzverhältnis“ (2012: 122). Auch für die Kostümbildner\*innen und ihre Assistent\*innen wird die Prämisse der Selbstdarstellung zu einem wesentlichen Teil ihrer Arbeitsrealität. Tatsächlich ist die Netzwerkbildung zentraler Bestandteil im Karriereverlauf. Ohne die „Kontakte zu RegisseurInnen“ (BEHR 2013: 278) sind Engagements für Theaterproduktionen fast unmöglich.<sup>7</sup> Dabei werden „Sympathie und stimmende Chemie“ (ebd.: 277) zu den primären Auswahlmechanismen im Teamfindungsprozess erhoben. Selbst von der traditionellen Theatersprache wird diese Form der immateriellen Vernetzung von Künstler\*innen forciert. In Bezug auf die Vernetzungen im Leitungsteam wird zwischen Kostümbildner\*innen, Bühnenbildner\*innen und Regisseur\*innen von Ehen oder Familienbündnissen gesprochen. Martin Rupprecht beschreibt seine lebenslangen Teams als „ideelle Familie[n]“ (RUPPRECHT 2016: 198).

Wenn dies die grundlegenden Konditionen sind, unter denen künstlerische Kollektivarbeit und die eigene Persönlichkeitsentwicklung ablaufen, lässt das auf ein von Selbstdarstellung durchdrungenes Künstler\*innenleben schließen.

Junge Kostümbildassistent\*innen stehen als Neueinsteiger\*innen besonders stark im Spannungsfeld von künstlerischer und persönlicher Präsentation.



6 „Dass man mehr allein ist in einer Produktion und mehr Dinge macht, ob Gänge oder Wäsche wäscht oder so, Dinge, die man als selbstverständlich ansieht und man nicht so wahrnimmt, dass da jemand etwas gemacht hat“ (Nachwuchsregisseur 2016).

7 Vgl. HAAK 2008: 19, „Netzwerkbildung, Flexibilität, Freiheit, Belastbarkeit sowie Ausdauer sind weitere zentrale Bedingungen für eine erfolgreiche Karriereentwicklung“.

# Schlussbetrachtung und Handlungsempfehlungen

Welche Schlussfolgerungen sind aus den Erkenntnissen für die Kostümbildassistenz und die Nachwuchskünstler\*innen dieses Berufsfeldes zu ziehen? Im Rahmen dieser Schlussbetrachtung ist es mir Anliegen eine Sammlung an Handlungsempfehlungen zu formulieren:

Kostümbildassistent\*innen zeichnen sich durch eine hohe Leistungsbereitschaft und intrinsische Motivation aus. Doch es sind mehrheitlich nicht Organisation, Kommunikation und andere dienstleistende Tätigkeiten, die als zentrale Antriebsmotive ermittelt werden. Vielmehr sind der Drang nach einem sich entfaltenden beruflichen Netzwerk, Praxiserfahrung nah am künstlerischen Produktionsprozess oder der Drang nach kreativer Eigenarbeit die Motivation für eine Assistenz als Übergang in den kostümbildnerischen Beruf.

Sind Theaterbetriebe in der selbstgewählten Bezeichnung als Ausbildungsbetriebe und das von ihnen angebotene Assistenzformat als Lehrjahre zu sehen, so ist die Auslotung der Frage: „Welchen Mehrwert bietet das Theater im Rahmen einer Assistenz?“ notwendig. In der Gegenwart bestehen offensichtlich Dissonanzen zwischen dem Bewusstsein des Theaters als Ausbildungsstätte und der im Realen zu beobachtenden Ausführung dieser Rolle. Wahrnehmungen der Assistenz als Stress-Test und Leidensweg signalisieren, wie wenig Rücksicht den psychischen und physischen Belastungsgrenzen der Mitarbeiter\*innen entgegengebracht wird. Es sollte selbstverständlich sein, gesetzliche Arbeitsvorschriften einzuhalten. Die Begründung der Assistenz als eine aus dem Rahmen fallende Übergangsphase kann kein Schlupfloch für Ausbeutung und Überlastung sein.

Es ist die Aussicht auf eine eigene Produktion, die für den Nachwuchs treibende Kraft ist. Ist eine Assistenz zunehmend eine Phase dienstleistender Tätigkeit, leiden Assistent\*innen sowohl menschlich als auch in der Rolle als Künstler\*in-

Intransparenz über Entscheidungsprozesse, wie Aufträge für derlei künstlerische Eigenproduktionen erteilt werden und ob sie überhaupt vergeben werden, wird zum Belastungstest für junge Kostümbildner\*innen. Hier fehlt ein eindeutiges und transparentes Konzept. Dabei sollte von vornherein mit offenen Karten gespielt werden. Ein transparenter Umgang mit realen Inhalten und Vor- und Nachteilen von Assistenzen ist dabei notwendig. Eine Möglichkeit könnte eine allen Assistent\*innen in gleicherweise gebotene Chance auf einen künstlerischen Entwurf in der Theorie sein. Diese Entwürfe sollten gemeinsam mit Dramaturg\*innen oder Assistent\*innen aus den Bereichen Bühne, Regie oder Dramaturgie diskutiert werden.

Theaterhäuser, die kein Interesse oder keine Möglichkeiten haben, Assistent\*innen auch (künstlerisch) zu fördern, sollten dies in Stellenausschreibungen dementsprechend kennzeichnen, schlägt der Nachwuchsregisseur (2016) im Interview vor: „Wir wollen nur Assistenten, die Informationen weitergeben können und Lust haben zu kommunizieren und wir suchen niemanden, der auch noch Künstler wird.“ Das muss klar in der Stellenausschreibung definiert sein.“ Dadurch könnten Nachwuchskünstler\*innen einerseits mit klaren Erwartungen an derartigen Häusern starten oder sich andererseits gar nicht erst auf solche Angebote bewerben.

Bietet man eine Ausbildung an, wird die Erweiterung des Qualifikationsspektrums der Auszubildenden zum Theaterauftrag. Damit Fertigkeiten und Ziele jedes Einzelnen in Erfahrung gebracht werden können, muss ein kontinuierlicher Austausch zum Förderkonzept gehören. In diesem Sinne sollten aktiv und ständig Erwartungsbgleiche stattfinden

und Interessensgebiete ausgelotet werden. Wenn es dramaturgische Bezugspersonen für Assistent\*innen aus der Regie gibt, sollte diese Förderung nicht auf diese Disziplin beschränkt bleiben.<sup>8</sup> Dieses Angebot sollte gleichermaßen für Kostümbildassistent\*innen etabliert werden. Selbstverständlich gilt dies in gleicher Weise für Assistent\*innen des Bühnenbildes. Darüber hinaus könnte es Fortbildungen in Schnitt- und Materialkunde geben oder die Möglichkeit neben dem Kostümbild auch eine Produktion im Bühnenbild zu betreuen.

Wenn man in Anspruch nimmt, Ausbildungsstätte zu sein, muss dieser Auftrag an alle Ebenen weitergegeben werden. Hier ist insbesondere auf die Beteiligten im Kostümbild-Team zu verweisen. Auch Kostümbildner\*innen sind auf ihre Verantwortung gegenüber Assistent\*innen hinzuweisen. Gesondert zu betrachten ist die zunehmende Zusammenarbeit mit internationalen als auch theaterfremden Künstler\*innen. In diesem Zusammenhang sollten auch Fremdsprachenkenntnisse nicht unterschätzt werden. Ist von Kostümbildassistent\*innen gefordert, international zu kooperieren, muss dafür Sorge getragen werden, Weiterbildungen für fehlende Fremdsprachenkenntnisse anzubieten und dafür Zeit einzuplanen.

Als entscheidender Missstand hat sich allerdings der Mangel an Schutzmechanismen für Kostümbildassistent\*innen herausgestellt. Wünschenswert ist die betriebsinterne Etablierung einer Bezugs- und Schutzperson, welche offiziell die Interessen von Assistent\*innen vertritt. Meist sind es die Leitungen der Kostümbildabteilungen, die diese Aufgabe teilweise übernehmen. Allerdings ist hier die Nähe in der Zusammenarbeit mit den externen Insze-

nierungs-Teams vor allem mit Kostümbildner\*innen zu bedenken zu geben. Dabei können Interessenkonflikte bedingt durch die Doppelrolle, einerseits die Arbeitspartnerschaft zu Kostümbildner\*innen, andererseits die Schutzfunktion für Assistent\*innen, auftreten. Eine Schutzperson muss Kostümbildner\*innen und Regisseur\*innen Grenzen setzen und gerade in Kostümbesprechungen und Abgaben verstärkt auf die Klärung realer Möglichkeiten einer Umsetzung der künstlerischen Ideen mit Rücksicht auf die Arbeitskapazität der Assistent\*in achten.

Traditionsmacht ist nicht absolut. Es ist sicherlich auch eine Frage der Theatertradition, inwiefern die Belastung durch eine Kostümbildassistenten überhaupt als problematisch wahrgenommen wird und vor allem inwieweit lösungsorientierte Veränderungen zugelassen werden. Aussagen wie „Das musste ich auch damals aushalten“ sind als Kriterium nicht vertretbar. „Überforderungen von Assistenten oder dass sie nach den Premieren krank und erschöpft sind“, sei „ein Thema, das man nicht einfach lösen kann, weil die Anforderungen hoch sind. Das ist einfach so.“<sup>10</sup> Eine Äußerung wie diese lässt erkennen, dass die Assistenten-tradition, die nicht nur als Lehrzeit sondern auch als Leidenszeit definiert wird, stark verwurzelt und noch dazu akzeptiert ist. Sollte tatsächlich weiterhin der Grad der (Selbst-) Ausbeutung die Qualität der (Selbst-) Erkenntnis bestimmen? Ist es wirklich vertretbar, trotz der Erkenntnisse über die Assistenten als Belastungstest und Leidenszeit die Tradition fortzuführen?

Unter die Traditionsfrage fällt auch die gefestigte Gagensituation zwischen Bühnenbild und Kostümbild. Heutzutage überholt, wird die geringere Entlohnung der Kostümbildner\*innen

zur Gerechtigkeitsfrage. Im Interview versucht der Theaterintendant (2016) eine Erklärung zu finden: „Es gibt eben da eine historisch gewachsene Situation, die ich ganz seltsam finde in unseren Zeiten, dass Kostümbildner schlechter bezahlt werden als Bühnenbildner und es gibt dafür keine Erklärung. Historisch gesehen kann man schon sagen warum, weil letztendlich bis in die 50er Jahre hinein hatte ein Schauspieler sein eigenes Kostümgeld und hatte da selber für sein Kostüm zu sorgen. Der Bereich hat natürlich an künstlerischer Wichtigkeit erst in den letzten 50-60 Jahren diese Bedeutung bekommen, die er heute hat. Heute ist es eben nicht mehr richtig nachvollziehbar.“ Es handelt sich dabei nicht nur um die Problematik einer veralteten Tradition, sondern es zeigt sich auch eine geschlechtsspezifische Ungerechtigkeit. Die Einordnung des Kostümbildberufs als Frauenberuf mindert die künstlerische Akzeptanz und finanzielle Anerkennung und wirkt als restriktives Moment auf die persönliche Entfaltung jeder einzelnen Kostümschaffenden. Das Gagengefälle bestärkt außerdem die noch immer instabile Positionierung des Kostümbildes als gleichwertiger Teil einer Inszenierung.

Ebenfalls sind hierarchische Traditionen zu diskutieren. Der Umstand, dass Assistent\*innen nur als stumme Dienstleister\*innen verstanden werden und eben nicht als die werdenden Künstler\*innen, welche die meisten von ihnen sind, ist eine Annahme, die im heutigen Theaterbetrieb so nicht mehr existieren kann. Ferner scheint das Miteinander im Produktionsteam, vor allem in der Beziehung zum Regisseur, zur Regisseurin, nach wie vor als hierarchisch empfunden zu werden. Regie zentrierte Abhängigkeitsstrukturen beeinträchtigen die Arbeit im Team und bieten fruchtbaren Boden für machistisches und sexistisches Verhalten. Kostümbildkünstler\*innen sind überwiegend abhängig von der Beziehung zur Regie, denn die Teamfindung wird von der Regieposition bestimmt. So wird aufgrund mangelnder Alternativen und Angst vor ausbleibenden Folgeengagements sowie Statusverlust auch an erkrankten Beziehungen festgehalten. Dabei handelt es sich nicht nur um ein systembedingtes Phänomen. Diese Problematik wird vielmehr Theater intern von Mitwirkenden gelebt, getragen, verteidigt.

29

<sup>8</sup> „Jeder Assistent ist einem Dramaturgen zugewiesen und kann alle paar Monate mal ein Gespräch führen, damit man weiß, wo man sich befindet und was man gerade denkt und einen Austausch über die Produktionen, die man gesehen hat, führt. Man sagt, was einem gefällt und was nicht, damit die künstlerische Leitung einen auch einschätzen kann, nicht nur ‚Da hast du gut die Premierenparty organisiert‘, sondern dass sie auch wissen, was in einem vorgeht. Dadurch hat man mehr Transparenz und man kann einander einschätzen“ (Nachwuchsregisseur 2016).

<sup>9</sup> „Aber diese Kommentare habe ich auch manchmal gehört, dass ein Kostümbildner manchmal sagt ‚Das musste ich auch damals aushalten! Das finde ich gar nicht richtig. Ich möchte ja eigentlich die Situation für die Assistenten verbessern oder ihnen mehr Schutz bieten, da kann ich nicht so weitermachen, wie ich es selbst erlebt habe“ (Langzeitassistentin 2016).

<sup>10</sup> „Also, man muss schon auf die Assistenten aufpassen. Wir erleben auch immer wieder, das muss man schon auch einräumen, Überforderungen von Assistenten oder dass sie nach den Premieren krank werden und erschöpft sind. Das ist sicherlich ein Thema, das man nicht einfach lösen kann, weil die Anforderungen hoch sind. Das ist einfach so“ (Gewandmeisterin 2016).

(SELBST-) WAHRNEHMUNG: ABSTECKEN  
VON ZIELEN UND NICHT-ZIELEN

Der entemotionalisierte, wirklichkeitsbezogene Diskurs wirkt anhand der Betrachtung sowohl von Vor- als auch von Nachteilen der Kostümbildassistentin und der Berufsperspektive transparentstiftend und bietet Orientierung. Es müssen eigene Ziele und Nicht-Ziele abgesteckt werden. Durch diese Form der (Selbst-)Reflexion können eigene Erwartungen und Wünsche aufgedeckt werden und in den Theaterkontext gesetzt werden.

Inwieweit ist man bereit, Leben und Kunst verschmelzen zu lassen? Wie positioniert man sich zum geforderten Self-Branding und Repräsentationsdruck? Bevorzugt man Stabilität oder Flexibilität? Welches Verhältnis von Berufs- und Privatleben bestimmt die eigene Zukunftsvorstellung? Inwiefern ist man fähig, Auswirkungen von Arbeitsbelastung oder Wettbewerb standzuhalten?

## PERSÖNLICHE GRENZEN KENNEN UND EINFORDERN

„Man hat eine gewisse Freiheit und wenn man sich gut genug organisiert, dann gibt es auch Zeit für eigene Freiräume. Selbst als Assistent habe ich ja nicht ununterbrochen 365 Tage im Jahr gearbeitet. Dann konnte ich mir auch mal sagen, dass ich mittags Nichts mache und mich mit Freunden verabreden. Wenn man das nicht hat, dann machen die Leute was falsch. Man muss sich seine Freiräume auch schaffen“ (Langzeitassistentin 2016).

Die Arbeitsbelastung ist groß: Arbeitszeiten nach Aufkommen, ständige Bereitschaft, ein hoher Anteil körperlicher Anstrengung, wenig Ruhezeiten und ein kontinuierliches Stressempfinden. Es gilt deshalb als höchste Maxime, die eigene Belastungsgrenze zu erkennen und dieses Limit einzuhalten.

## TOD DER BESCHEIDENHEIT

Die Idealvorstellung von Assistent\*innen als unsichtbare Mitwirkende ist überholt.<sup>11</sup> „Einfordern statt Abwarten“ ist eine fortschrittliche Maxime für Nachwuchskünstler\*innen. Dies beginnt bei der Einforderung von guten Arbeitsmitteln. Wie die Schneider\*innen mit einem guten Equipment ausgestattet werden und „einen richtigen Tisch [...], einen guten Stuhl und das richtige Licht“<sup>12</sup> erhalten, so ist in gleicherweise dem oder der Kostümbildassistent\*in ein guter Arbeitsplatz im Haus oder auf der Probehöhne oder ein Smartphone bzw. Tablet als technisches Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen. Andere Hilfsmittel sind ein Arbeitsfahrzeug, ein Ticket für Öffentliche Verkehrsmittel oder Transportmittel und Unterstützung bei Kostümtransporten.

Die Zusammenarbeit mit Kostümbildner\*innen kann sich bereichernd gestalten, indem von dem Assistenten oder der Assistentin auf das eigene Bedürfnis nach Kompetenz- und Erfahrungvermittlung hingewiesen wird. Weiter können gemeinsame Briefings Vertrauen und Solidarität eines Kostümteams stärken. In gleicher Weise sind Gespräche über Lerninhalte und Fördermöglichkeiten mit anderen Beteiligten relevant wie zum Beispiel mit der Dramaturgie.

**Im Sinn der Ermächtigung einer ganzen Kunst-  
disziplin sollte mehr Wert daraufgelegt werden,  
Anerkennung und Wertschätzung einzufor-  
dern. Zurückhaltungen z.B. der Verzicht in der  
Applausordnung aufzutreten oder das Ablehnen  
von Interviewanfragen sind nicht förderlich.  
Eine Befreiung vom Modus Unsichtbarkeit ist  
auch durch Veröffentlichungen einer Vita mit  
Portraitfoto auf der Theater-Webseite oder durch  
Erwähnungen in Programmheften voranzutrei-  
ben. Dies sind Ziele, die manchmal nur durch  
beharrliches Einfordern zu erreichen sind.**

11 „Also ich weiß so landläufig ist es oft die Meinung, dass ein guter Assistent dann gut ist, wenn er nicht auffällt und so. Mich interessieren eigentlich immer markante Menschen. Also Menschen, die eine eigene Meinung haben und dann sich trauen sie zu äußern und mir ist dann auch völlig egal, ob das ein Hospitant ist oder Assistent oder ob das mein Bühnenbildner ist.“; „Also ich kenne viele Kollegen, die noch in den 90er Jahren, noch in den 00er Jahren, es mit einem radikalen Rausschmiss bestraft hätten, wenn ein Assistent überhaupt den Mund aufmacht“ (Theaterintendant 2016).

12 „Und ein Assistent ist genauso ein Mitarbeiter wie ein Schneider. Der wird ja auch geschützt. Da wird darauf geachtet, dass er einen richtigen Tisch hat, einen guten Stuhl und das richtige Licht und solche Dinge und nicht so schwer hebt etc. Beim Assistenten wird es irgendwie vorausgesetzt, dass der eine Rossnatur hat und irgendwie alles aushält“ (Langzeitassistentin 2016).

In der universitären Ausbildung steckt Potenzial zur Ausbildung eines starken und reflektierten Nachwuchses, der mit neuen Ideen festgefahrene Strukturen und ein traditionelles Bewusstsein aufbrechen kann.

Bietet man in diesem Rahmen den Studierenden bereits eine Nähe zur Praxis, erhöht sich die Chance, ohne Kostümbildassistenten in die künstlerische Tätigkeit einsteigen zu können.

Anregungen sind:

- (1) Gastassistenten innerhalb der Studienzzeit, eine Form des Dualen Studiums / Verzweigung von Universität und Theaterbetrieb / gemeinsame Reflexion der Assistenten
- (2) Häufige Ausstellungen, Präsentationen, Öffentliche Performances nicht nur innerhalb der eigenen Disziplin
- (3) Förderung von frühen Verbindungen zu Nachwuchsregisseur\*innen; auch Nachwuchsdramaturg\*innen, -schauspieler\*innen oder -veranstaltungsassistenten\*innen zur Unterstützung einer Unabhängigkeit von der Regie
- (4) Erste eigene Kostümbilder für Theaterproduktionen, intensivere Kontakte zu regionalen Theatern und freien Theatergruppen
- (5) Angebot von Seminaren, Workshops oder Vorträgen von Personen aus der Praxis, z. B. Theaterschaffende, die vom Erfolg aber auch vom Scheitern im Berufsleben berichten; Aufklärung über Zukunftsperspektiven im Kostümbild; Überlegung zu alternativen Möglichkeiten in die Freiberuflichkeit; Einladung an Theaterassistent\*innen für gemeinsame Diskussionsrunden über die Assistententätigkeit

Allein ein Nachwuchs mit einer kritischen und selbstbewussten Haltung kann Spielräume, Möglichkeitsräume und Problemzonen an bestehenden Theatersystemen erkennen und problemorientiert neue Wege einfordern. Hier liegt viel Potenzial in der universitären Ausbildung. Neben dem Praxisbezug sollte das Potenzial eines hierarchiefreien universitären Raumes bedacht werden. Infrage zu stellen ist, inwieweit Theaterhierarchien kritischer Betrachtung unterzogen werden können, wenn diese Strukturen bereits im Studium vorgelebt werden.<sup>13</sup> Wie sollen Absolvent\*innen gegen unfaire Arbeitsvergütungen vorgehen, wenn sie bereits in ihrer Ausbildung für anspruchsvolle Kooperationsprojekte unbezahlt arbeiten, während Regiestudierende für denselben Zeit- und Arbeitsaufwand finanziell entlohnt werden? Hier sind wachsame und bestärkende Dozent\*innen und Professor\*innen gefordert, die den Studierenden ein Bewusstsein für sich selbst und ihre künstlerische Arbeit vermitteln.

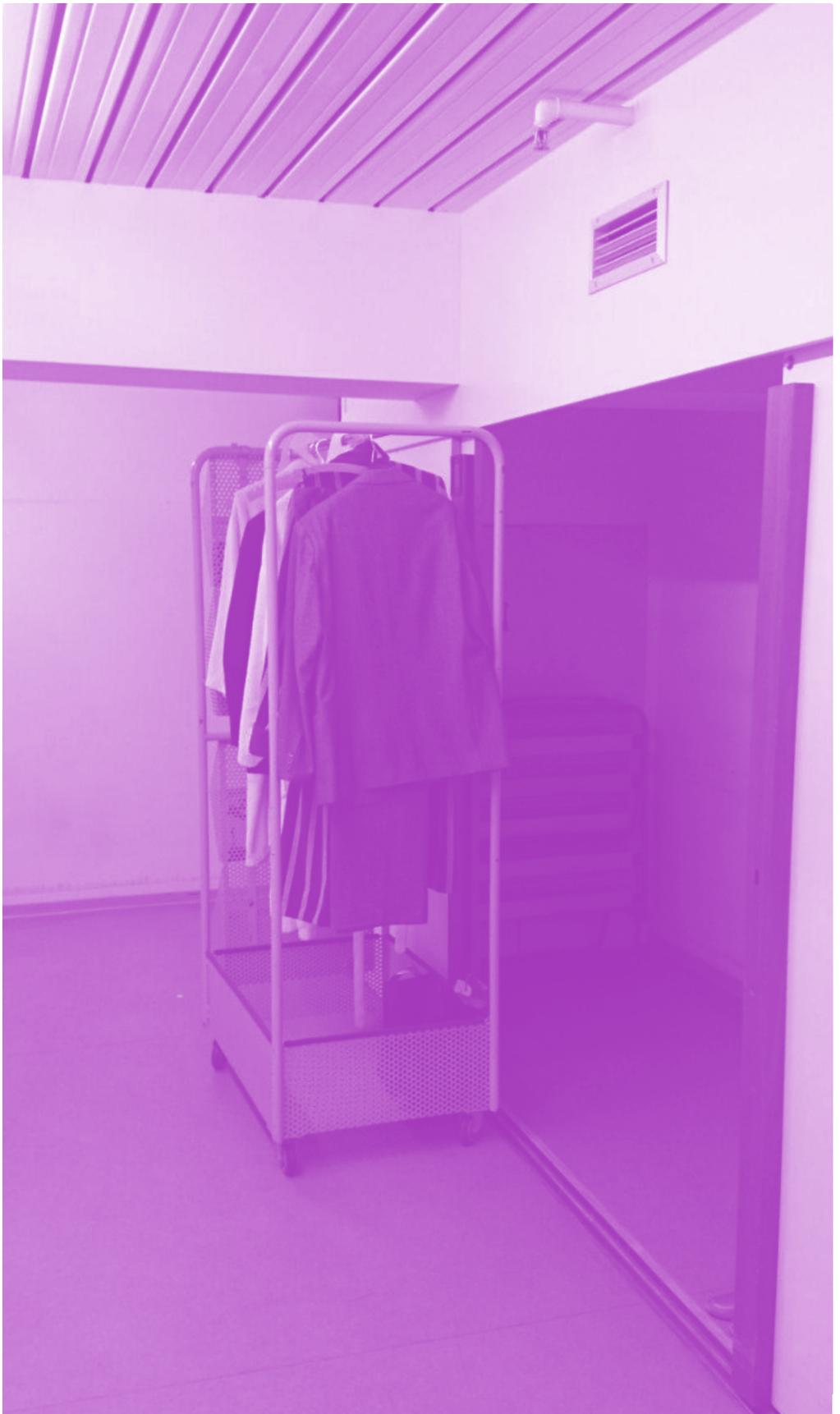
Des Weiteren sollten Studierende in ihrem persönlichen Selbstbewusstsein und dem Verständnis ihrer künstlerischen Qualität bestärkt werden. Förderlich sind dabei sicherlich Seminare, die sich mit Persönlichkeitsentwicklung beschäftigen, Selbstreflexion fördern, das Kennenlernen und Feststecken eigener Grenzen erörtern oder Diskussionen und Vorträge, die die realen Bedingungen der Assistenz und Freiberuflichkeit thematisieren. Aber auch ein fundiertes theoretisch-wissenschaftliches Knowhow kann

im Leitungsteam Akzeptanz und Wahrnehmung von Kostümbildner\*innen fördern. Deshalb sollte ein Kostümbildnachwuchs ausreichend in Theatertheorie, aber auch in gesamtgesellschaftlichen, sozialen, politischen oder geschlechtertheoretischen Themen ausgebildet werden.

Das Studium sollte nicht von Wettbewerbsökonomie durchzogen sein. Hier eine Konkurrenz anzuregen wirkt entgegen der wichtigen Solidaritäts- und Kollektivbestrebungen. Statt der Ausbildung von Einzelkämpfer\*innen sollte mehr Wert auf geteilte künstlerische Erfahrungen und Schaffensprozesse gelegt werden. Als Präventivmaßnahme gegen Konkurrenzkampf, Selbstvermarktung, Netzwerkspiel sollte die künstlerische und menschliche Persönlichkeitsbildung in der universitären Ausbildung als Lehrinhalt aufgenommen werden. So kann früh ein künstlerisches Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl heranwachsen.

Es ist auch notwendig, über eine Öffnung von Inhalten im Kostümbild-Studium nachzudenken und ein breitgefächertes, interdisziplinäres Spektrum anzubieten. Aufgrund der zu beobachtenden Grenzüberschreitungen im künstlerischen Schaffen treten mehr und mehr theaterfremde Künstler\*innen oder Designer\*innen in die Theaterwelt ein. Die Konkurrenz in diesem Feld steigt. Die Qualifikationen könnten beispielsweise erweitert werden hinsichtlich Disziplinen wie Performance, Installation, Bildhauerei, Video, Regie, Licht u.v.m..

<sup>13</sup> Vgl. Behr 2013: 278; Die von Bettina Behr geführten Interviews mit Bühnenbildabsolvent\*innen bestätigen Erfahrungen von Unterordnung, zuerst im Studium und später im Leitungsteam.



# Ausblick

„Die Zukunft, auch die des Theaters, wird verwirrend sein und es werden viele neue Akteure auf den Plan treten, von denen noch niemand wissen kann, mit welchen Ideen und künstlerischen Praxen sie ein zukünftiges Theater neu erfinden werden. Dass es bei diesen Neuerfindungen auf die ein oder andere Art und Weise auch um die Re-Organisation wichtiger Grundlagen künftiger Theaterarbeit gehen wird, scheint mir mehr als naheliegend“ (TIEDEMANN 2014: 21).

Die Spielregeln des Möglichkeitsraumes zukünftiger Theaterarbeit sind von Theaterschaffenden zu beeinflussen. Die gegenseitige Aufklärung und Ermutigung zu Beteiligung und Innovation sind die Grundlage für das Wagnis, feste Theaterbetriebe und ihre Strukturen neu zu denken und in zukunftsweisenden Formen zu organisieren. Nicht nur das Theaterkostümbild, sondern insbesondere die Arbeitswirklichkeit von Theaterassistent\*innen müssen dafür untersucht und wissenschaftlich aufgearbeitet werden. Wenn es um den Nachwuchs geht, geht es um nichts Geringeres als um die Zukunft von Stadt- und Staatstheater. Wird von Theaterbetrieben die Auseinandersetzung mit den Vorstellungen einer jungen Theatergeneration vernachlässigt, wird diese sich verstärkt fern von festen Häusern selbst organisiert. Entwicklungswünsche und Forderungen junger Theaterschaffender sollten nicht ignoriert werden, denn das bedeutet den Verlust eines engagierten, künstlerisch ausgebildeten Nachwuchses, der sich mit überholten Traditionen nicht mehr identifizieren kann.





WAS BEGEISTERT DICH, WENN DU AN THEATER DENKST? – AUSGEWÄHLTE ANTWORTEN DER 97 ONLINE-BEFRAGTEN KOSTÜMBILDSCHAFFENDEN

TEXT/ LITERATUR/ GESPROCHENES WORT AUF DER BÜHNE. KREATION VON ETWAS, WAS EIN PUBLIKUM HINEINZIEHT, BEGEISTERT, VERZAUBERT, EMPÖRT, WAS DINGE ANSPRICHT UND ÖFFENTLICH MACHT - SICH AN DIE MENSCHLICHEN REGUNGEN WENDET, IN VERSCHIEDENSTER FORM, POLITISCH ODER ALS REIN ÄSTHETISCHER ODER UNTERHALTENDER SCHMAUS. STOFFE, LICHT, TON. DUNKLER RAUM, TÜR GEHT ZU, VORHANG AUF, BÜHNENKUNST, VERWANDLUNGSKUNST, ILLUSION, PRÄSENZ VON DER GANZEN MENSCHLICHS-/WELT- GESCHICHTE.

DIE STIMMUNG UND ATMOSPHERE AUF UND BESONDER HINTER DER BÜHNE. DIE MÖGLICHKEIT IN EINE ANDERE WELT EINZUTAUCHEN. ANDERE MENSCHEN MITHILFE EIGENER KÜNSTLERISCHER ARBEITEN IN FREMDE WELTEN ZU ENTFÜHREN. DIE MÖGLICHKEIT IN EINER GROSSEN MANUFAKTUR MIT ANDEREN RAREN BERUFSGRUPPEN ETWAS GEMEINSAM ZU ERARBEITEN. DASS HANDWERK HIER NOCH HOCH GEHALTEN WIRD.

DIE MÖGLICHKEIT KÜNSTLERISCH TÄTIG ZU SEIN; MIT VIELEN UNTERSCHIEDLICHEN MENSCHEN (HERKUNFT, SPRACHE, BERUF, KUNSTRICHTUNG) ZUSAMMEN ZUARBEITEN; AUCH ALS NICHT MUSIKER MUSIK ALS WESENTLICHEN BESTANDTEIL DES ARBEITALLTAGS ZU HABEN; PROJEKTBEZOGEN ARBEITEN ZU KÖNNEN; DEN STETIGEN KULTURELLEN AUSTAUSCH; TEIL EINES GROSSEN GANZEN SEIN ZU KÖNNEN, WELCHES IM BESTEN ALLABENDLICH VIELE MENSCHEN BEGEISTERT.

POLITISCHE UND ZUTIEFST MENSCHLICHE THEMEN, DENKANSTÖSSE, EMOTIONEN UND BRÜCHIGE FIGUREN, HELDEN VERSUS ANTIHELDEN.

DIE UNMITTELBARKEIT. THEATER IST WIE EIN KONZERT, DAS GESCHICHTEN ERZÄHLT. IM FILM KOMMEN IMMER MEHR SPECIAL EFFECTS UND DIGITALE BEARBEITUNG DAZU, THEATER IST DA ECHTER. ZU WELCHEN IMMER NEUEN IDEEN THEATERMACHER IM RAHMEN IHRER MÖGLICHKEITEN IMSTANDE SIND, IST FASZINIEREND.

ICH LIEBE DIE ENDPROBEN, WENN SICH ALLES ZUSAMMEN ZIEHT. WENN DAS LICHT IM EINKLANG MIT TON, BÜHNE UND KOSTÜM ZU EINEM ÄSTHETISCHEN KONZEPT, ZU EINER EIGENEN WELT WIRD. DABEI IST FÜR MICH TATSÄCHLICH DAS, WAS AUF DER BÜHNE PASSIERT, ZUNÄCHST NEBENSÄCHLICH. AUCH BEGEISTERN MICH DIE UNTERSCHIEDLICHEN ANSPRÜCHE, DIE EIN ZUSCHAUER AN EIN STÜCK STELLT. SO HÖRT MAN BEI EINER PREMIERENFEIER MEIST GANZ UNTERSCHIEDLICHE IDEEN ZU DEM GESEHENEN.

ALS ZUSCHAUER: IN EINE GANZ EIGENE GEDANKEN/ BILDERWELT EINTRETEN, NEUE SICHTWEISEN AUF ALTBEKANNTE THEMEN... WIEDER ZU STAUNEN WIE EIN KIND – ALS SCHAFFENDER: GEMEINSAM ETWAS ZU MACHEN, DASS MAN ALLEIN NICHT HINBEKOMMEN HÄTTE, EINE IDEE IN BILDER ÜBERSETZEN.

DIE AUFFÜHRUNG IST IMMER EIN EINMALIGES ERGEBNIS, IST IMMER NUR MIT PUBLIKUM MÖGLICH, VEREINIGT VERSCHIEDENE KUNSTFORMEN, BIETET VIEL FREIRAUM FÜR IDEEN UND GESTALTUNG, WIRD ÜBERALL GESPIELT, VERBINDET MENSCHEN UND KULTUREN.

IN EINER GLOBALISIERTEN WELT REIZT MICH EIN ORT WIE DAS THEATER, WO ALLES VON NULL AUF EINSTEHT, PRÄSENTIERT WIRD UND IN DEN EIGENEN KREISLAUF VIA FUNDI WEITERLEBT. ALS TEIL IN EINEM THEATER BEKOMMT MAN VIELE ECKPUNKTE DES PROZESSES MIT. MAN ARBEITET IN EXTREMEN, ABER DAS FÖRDERT AUCH ZUSAMMENHALT UND NÄHE. DIE VERNETZUNG DER DISZIPLINEN, DAS ERSCHAFFEN VON WELTEN, DAS KOMMUNIZIEREN DURCH BILDER UND KUNST, DER WILLE MIT FÖRDERGELDERN ETWAS AUSDRÜCKEN UND WEITERGEBEN ZU WOLLEN, DAS BEGEISTERT MICH AM THEATER.

VOR ALLEM DIE INTERNE ARBEIT HINTER DEN KULISSEN. DIE ARBEIT MIT DEN SCHAUSPIELERN... PROBENPROZESSE UND NATÜRLICH, WENN AM ENDE EIN TOLLES ERGEBNIS BEI RAUSKOMMT. EMOTIONALE MOMENTE WENN MAN SELBST IM PUBLIKUM SITZT UND EINEN ETWAS WIRKLICH BEWEGT. SICH AUF SEINE LIEBLINGSMOMENTE FREUEN, WENN MAN DAS STÜCK/ DIE SCHAUSPIELER KENNT.

GANZ KLAR DIE MENSCHEN, DIE MIT VOLLER LEIDENSCHAFT UND TALENT ETWAS SCHAFFEN, AUCH WENN ES NUR FÜR EINE BESTIMMTE – VERGÄNGLICHE – ZEIT IST.

ALLES IST MÖGLICH, SO VIEL MANPOWER UND WERKSTÄTTEN FÜR EIN STÜCK, KREATIVITÄT, ZAUBERHAFT WELTEN, SKURRILE CHARAKTERE, ALLES DARF SEIN, SPIEGEL FÜR DIE WELT.

WIR VOM KOSTÜM GEBEN DEN SCHAUSPIELERN IN IHREN ROLLEN EIN GESICHT. WIR SIND VOM ERSTEN MOMENT DER PROBEN (OFT AUCH SCHON VIEL FRÜHER) DIREKT MIT DABEI. OFT HABEN WIR DIE MÖGLICHKEIT DABEIZUSEIN, WIE SICH AUS EINEM TEXT WÄHREND DER PROBEN BIS HIN ZUR PREMIERE EIN KLEINES NEBENUNIVERSUM UNSERER WELT ENTWICKELT - ÜBER DIES BEGEISTERT MICH, DER SCHAFFENSPROZESS UND DANN NATÜRLICH AUCH DAS ERGEBNIS, WENN ALLE (ALLE ABTEILUNGEN) AN EINEM STRANG ZIEHEN UND EIN KONZEPT AUF GEHT.

DIE GEMEINSAME ARBEIT AN EINER SACHE - IM IDEALFALL MIT TOLLEN KOLLEGEN AN EINER KLUGEN UND INSPIRIERENDEN UMSETZUNG VON WEITREICHENDEN FRAGESTELLUNGEN/THEMEN KREATIVITÄT INTELLEKTUELLE UND ÄSTHETISCHE AUSEINANDERSETZUNG (MENSCHLICHE) GESCHICHTEN ERZÄHLEN.

DIE HERAUSGEHOBENE SITUATION DER BÜHNE, UNSICHTBARES WIRD SICHTBAR, DIE NOTWENDIGKEIT DER ZUSAMMENARBEIT VIELER VERSCHIEDENER ZUR ERSCHAFFUNG DER DARSTELLUNG, LAMPENFIEBER, FREUDE ÜBER DEN GELUNGENEN MOMENT.

DIE MÖGLICHKEIT SO NAH AM MENSCH ZU SEIN, INNERE DINGE NACH AUSSEN ZU KEHREN.

JEDEN TAG ETWAS ANDERES UND KEIN TAG GLEICHT DEM ANDEREN. SPASS, SPANNUNG, AUFREGUNG.

MICH BEGEISTERT DER GEDANKE AUS DEM TEXT HERAUS MIT KOSTÜMEN, BEWEGUNGEN, ETWAS ZU SCHAFFEN.

DAS ZUSAMMENARBEITEN UND DER AUSTAUSCH MIT VIELEN UNTERSCHIEDLICHEN MENSCHEN UND DISZIPLINEN. DIE SPANNBREITE AN MÖGLICHKEITEN. DAS IMMER WIEDER NEUE JEDER ARBEIT, JEDES PROJEKTES. DER GERUCH EINER BÜHNE.

MICH BEGEISTERT BIS HEUTE, DASS DAS THEATER EIN ORT IST AN DEM SO VIELE VERSCHIEDENE BERUFE, HANDWERKLICHE UND KÜNSTLERISCHE ZUSAMMENWIRKEN UND EIN GROSSES GANZES SCHAFFEN. WENN DAS HAUS, ALSO DER BETRIEB THEATER, GESUND IST, SPÜRT MAN DEN GEGENSEITIGEN RESPEKT UND DIE WERTSCHÄTZUNG. UND WENN VIELE VERSCHIEDENE MENSCHEN AN EINEM GANZEN ARBEITEN UND ES ENTSTEHT EIN THEATERWUNDER... DIE DREHBÜHNE DREHT SICH DOCH ODER DAS LICHT FÄLLT PERFEKT AUF EINE ZUVOR UNSICHTBARE FIGUR ODER ODER DANN IST DAS ETWAS UNGLAUBLICH SCHÖNES. ES BEGEISTERT MICH, DASS MAN IN UND DURCH DIE ZUSAMMENARBEIT DAS PUBLIKUM ELEKTRISIEREN KANN. WENN ICH HEUTE ALS KOSTÜMBILDNERIN IN DIE WERKSTATT KOMME UND DA HÄNGEN PLÖTZLICH VIELE FERTIGE TEILE ODER ALLE SCHNEIDER ARBEITEN AN MEINEM STÜCK UND DIE GANZE WERKSTATT IST Z.B. KNALLGRÜN (SO IN KARLSRUHE) DANN IST DAS SCHON TOLL. RICHTIG GLÜCKLICH BIN ICH, WENN DIE BEGEISTERUNG EINES KÜNSTLERISCHEN TEAMS ÜBER EINEM HAUS SCHWEBT UND EINE ART FIEBER ENTSTEHT!

MICH VERWIRKLICHEN KÖNNEN (SO BLÖD DAS AUCH KLINGT), KUNST MACHEN IN EINEM BESTIMMTEN FORMAT, SICH MIT ALLEN MÖGLICHEN THEMEN AUSEINANDERZUSETZEN, NEU DENKEN, LEUTE KENNENLERNEN, THEATER NEU SCHAFFEN, MÖGLICHKEITEN AUSREIZEN, ERLEBEN.

WANDLUNGSFÄHIGKEIT, KRAFT UND ENERGIE, HER-  
UMSPINNEN, DINGE AUSPROBIEREN, IMMATERIELLES  
WIRKLICHKEIT WERDEN LASSEN, INHALTE SPANNEND  
VISUALISIEREN UND ZUR AUSEINANDERSETZUNG  
ANREGEN.

DIE AUSEINANDERSETZUNG MIT VERSCHIEDENEN THE-  
MEN, DAS EINTAUCHEN IN WELTEN UND MENSCHEN.  
WICHTIGER AUFTRAG FÜR DIE GANZE GESELLSCHAFT!!  
DA UNZENSIERT AKTUELLE UND ALTE THEMEN BEAR-  
BEITET WERDEN! BILDUNG! UND NATÜRLICH ZAUBER  
DER AUF DER BÜHNE ENTSTEHT. GANZ DIREKT UND  
LIVE, OHNE FALLNETZ WIE ES BEIM FILM DER FALL IST.  
KREATIVITÄT!

**HAST DU VORSCHLÄGE/IDEEN FÜR VERÄNDERUNGEN/VERBESSERUNG DER ASSISTENZTÄTIGKEIT? – AUSGEWÄHLTE ANTWORTEN DER 97 ONLINE-BEFRAGTEN KOSTÜMBILDSCHAFFENDEN**

NICHT NUR SACHEN BESORGEN, SHOPPEN ODER IM FUNDUS WÜHLEN – DAFÜR GIBT ES PRAKTIKANTEN UND MAN BRAUCHT KEIN STUDIUM.

EIN JAHR IST GENUG, FÜR DIEJENIGEN VON UNS, DIE EIGENTLICH ALS KOSTÜMBILDNER ARBEITEN WOLLEN. ICH GLAUBE ZWEIJAHRESVERTRÄGE SORGEN EHER FÜR AUSBEUTUNG UND DAS ERNEUTE VERHANDELN NACH EINEM JAHR SOLLTE MÖGLICH SEIN FALLS IHR BLEIBEN WOLLT. WEITERBILDUNG UND BESUCH VON MESSEN ODER THEATERFESTIVALS SOLLTE DRIN SEIN.

GEREGELTE AUFGABENBEREICHE UND ANWESENHEITZEITEN. TRANSPARENZ WELCHE AUFGABENBEREICHE WIR DERZEIT ÜBERNEHMEN. DER ARBEIT ANGEMESSENE GEHALTSZAHLUNGEN. KLARE JOBBSCHREIBUNGEN ZUM SCHUTZ. EINARBEITUNG FÜR BERUFSANFÄNGER.

HÖHERES GEHALT, EIGENE ARBEIT PRO SPIELZEIT.

KOMPLETT ANDERE REGELUNG, ENTSCHEUNIGUNG, ASSISTENTIN NICHT ALS PUFFERZONE FÜR ALLE SEITEN. REGELUNG DER RECHTE UND AUFGABEN DER ASSISTENZ, AUFGESCHRIEBEN UND PUBLIK.

BESETZUNG VON MEHR ASSISTENTENSTELLEN ZUR ENTLASTUNG, ÜBERSTUNDEN AUSZAHLER ODER MÖGLICHKEITEN ZUM FREIZEITAUSGLEICH, MEHR MÖGLICHKEITEN EIGENE AUSSTATTUNGEN ZU MACHEN. KÜRZERE ANWESENHEITEN, MEHR KÜNSTLERISCHEN TEILNAHME, HÖHERE VERGÜTUNG, FLACHERE HIERARCHIEN.

MEHR VERTRAUEN INS KÖNNEN VON AUSSEN, MEHR AUF AUGENHÖHE ARBEITEN, ARBEITSZEITEN VERBES-

SERN (ZB. BEZAHLTE ÜBERSTUNDEN, GENUG RUHEZEITEN ... ETC).

MEHR GASTASSISTENTEN EINSETZEN. KEINE PERMANENTE ANWESENHEITSPFLICHT BEI PROBEN. SCHUTZ DURCH DAS EIGENE HAUS!!! (WAR/BIN OFTMALS DER PRELLBOCK FÜR DIE KÜNSTLER, UNTERSTÜTZUNG GIBT ES DURCH DAS HAUS MEIST NICHT!!!).

MEHR GEHALT, KLARERE RUHEZEITEN, LASTENFAHRÄDER/TAXIGUTSCHEINE/HELFEHDE HOSPITANTEN. EIN BESSERES NETZWERK ZWISCHEN DEN ASSISTENTINNEN, DAS EIN GEGENSEITIGES WEITEREMPFEHLEN VON JOBS ERMÖGLICHT. DIE MÖGLICHKEIT GEREGLTE MAHLZEITEN EINZUNEHMEN.

WENIGER STUNDEN BZW. ÜBERSTUNDEN GUT BEZAHLT – ES IST EIN HARTER JOB!

MEHR ARBEIT = MEHR BEZAHLUNG – INSGESAMT EINE BESSERE BEZAHLUNG, DIE GEHALTSUNTERSCHIEDE AM THEATER/DER OPER SIND VIEL ZU ENORM, UNFAIR UND ZUDEM AUCH NOCH SEXISTISCH UND DIE VERANTWORTLICHEN SCHIEBEN SICH GEGENSEITIG DEN SCHWARZEN PETER ZU, NIEMAND FÜHLT SICH ZUSTÄNDIG – SELBSTSTÄNDIG ARBEITENDE KOSTÜMBILDNER GEBEN OFT VIEL ZU VIEL AN DIE ASSISTENTEN AB UND WERDEN SEHR BEQUEM – OFT GIBT ES KEINE ANGENEHMEN (RUHIGEN!) AUFENTHALTSRÄUME AM THEATER FÜR ASSISTENTEN, RÜCKZUG IST NICHT MÖGLICH, ICH HABE SELBST HÄUFIGER IM THEATER GESCHLAFEN UND KENNE AD HOC 4 ANDERE ASSISTENTINNEN, DENEN ES ÄHNLICH GING/GEH, ARBEITSPLATZSITUATION OFT UNZULÄNGLICH. JEDEM ASSISTENTEN SOLLTE DIE MÖGLICHKEIT EINER ODER MEHREREN AUSSTATTUNGEN PRO SPIELZEIT GEgeben WERDEN, SONST GIBT ES MOTIVATIONSPROBLEME. NÖTIGE VORGÄNGE WIE EINKAUF, SCHUSTERREPERATUREN ETC. SOLLTEN NICHT AUSSCHLIESSLICH AUF SCHULTERN DES ASSISTENTEN LASTEN.

BESSER STRUKTURIERTE ARBEITSZEITEN UND EIN KLARER ABGESTECKTES TÄTIGKEITSFELD WÄREN SCHÖN – WENIGER WOCHENSTUNDEN UND DIE MÖGLICHKEIT EIN PRIVATLEBEN FÜHREN ZU KÖNNEN. ES SOLLTE AU-

SSERDEM DIE MÖGLICHKEIT GEBEN, MEHR PRODUKTIONEN SELBST AUSSTATTEN ZU KÖNNEN – GERADE BEI KLEINEREN PRODUKTIONEN SOLLTE DEN ASSISTENTEN AM HAUS DER VORTRIFF GELASSEN WERDEN.

WERTSCHÄTZUNG DES ASSISTENTEN.

ES MÜSSTE VERTRAGLICH GEREGLT SEIN DASS MAN EINE BESTIMMTE ANZAHL AN KLEINEN PRODUKTIONEN/ EIGENEN PROJEKTEN MACHEN DARF. MAN SOLLTE NICHT MEHR ALS EIN STÜCK BETREUEN MÜSSEN! VOM HAUS MEHR UNTERSTÜTZUNG, SOLLTE ES MAL SCHWIERIG WERDEN IN EINER PRODUKTION.

TÄTIGKEITSBESCHREIBUNG, DIE FÜR ALLE STADT-/ STAATSTHEATER VERBINDLICH SEIN SOLLTE, BEGRENZUNG DER PARALLEL ZU BETREUENDEN PRODUKTIONEN AUF MAX. 2, EINGRENZUNG DER WOCHENARBEITSZEIT MAX. 40-42 H, SONST BEZAHLTE ÜBERSTUNDEN.

42

TRANSPARENZ DER ARBEITSZEITEN; STUNDEN AUFSCHREIBEN UND VON CHEFPOSITIONEN GEGENLESEN LASSEN, KOSTÜMBILD EINER PRODUKTION INNERHALB DES ANSTELLUNGSZEITRAUMS, KOSTÜMBILDENDE ZUM SCHUTZ DES ANGESTELLTEN KOSTÜMPERSONALS ZUR VERANTWORTUNG ZIEHEN, FINANZIELL, MORALISCH, AUFTRAGSTECHNISCH.

BESSERE UMGANG VON SEITEN DER REGIE UND DES HAUSES.

GEREGELTE ARBEITSZEITEN, FAIRE LÖHNE, WENIGER AUSBEUTUNG

MEHR WERTSCHÄTZUNG, MEHR RÜCKHALT, VORGESCHRIEBENE STUNDEN, MEHR UNTERSTÜTZUNG, MEHR GRENZEN FÜR REGISSEURE UND SCHAUSPIELER.

MEHR KONSTRUKTIVES FEEDBACK. ICH PERSÖNLICH WÜRDTE MIR WÜNSCHEN MEHR BEI DER KOSTÜMHERR-

STELLUNG / BEARBEITUNG MITHELFFEN ZU KÖNNEN ABER ICH WEISS, DASS DIES NICHT IN DEN AUFGABENBEREICH EINER ASSISTENTIN FÄLLT.

BESSER ORGANISIERT UND MEHR GESCHÜTZTE ARBEITSBEDINGUNGEN, WIE Z.B. DIE VERGÜTUNG UND ANERKENNUNG VON ÜBERSTUNDEN UND WOCHENENDARBEITSTÄTIGKEITEN.

MEHR UNTERSTÜTZUNG DURCH ANDERE GEWERKE Z.B. GARDEROBE. BEI GROSSEN PRODUKTIONEN 2 ASSISTENTEN. ÖFTER DIE CHANCE AUF EIGENE PRODUKTIONEN BEKOMMEN! RUHEZEITEN EINHALTEN ERMÖGLICHEN.

WICHTIG FÄNDE ICH ES, DASS KOSTÜMASSISTENTEN MEHR ALS ZUKÜNFTIGE KOSTÜMBILDNER VON DER KOSTÜMLEITUNG WAHNGENOMMEN WERDEN UND SIE SELBER AUCH IN DER ASSISTENTENZEIT STÜCKE AUSSTATTEN KÖNNEN.

MEHR WERTSCHÄTZUNG FÜR DIE ASSISTENTEN, FESTE ARBEITSZEITEN(NICHT MEHR ALS 10 STD./TAG) UND WENN DANN ENTLOHNT UND WERTGESCHÄTZT.

ANZAHL DER ASSISTENTEN ZU ERHÖHEN(WÜRDTE EXTREME ARBEITSZEITEN ENTLASTEN, DEN DRUCK AUF ZWEI HOCHZEITEN TANZEN ZU MÜSSEN ERHEBLICH SENKEN), BESSERE FINANZIELLE VERGÜTUNG SOWOHL FÜR FESTE, ABER INSBESONDERE FÜR FREIE ASSISTENZEN, ASSISTENZEN SOLLEN NICHT AUSSCHLIESSLICH ALS HOFFNUNGSTRÄGER FÜR EINE KARRIERE ALS KOSTÜMBILDNERIN AUSGENUTZT WERDEN, SONDERN AUCH ALS EINE ANERKANNTE BERUFGRUPPE VERSTANDEN/WERTGESCHÄTZT WERDEN.

BESSERE VERGÜTUNG!

GEREGELTERE ARBEITSZEITEN D.H. EINE FESTGELEGTE OBERGRENZE DER ARBEITSTUNDEN PRO WOCHE – DAS ENTSPRINGT WENIGER MEINEN PERSÖNLICHEN ERFAHRUNGEN, DA ICH BISHER NUR ZWEI GASTASSISTENZEN GEMACHT HABE, SONDERN AUS DEM, WAS MIR EHEMALIGE ASSISTENTINNEN, DIE FEST AN HÄUSERN ASSISTIEREN VON IHREM FEHLENDEN PRIVATLEBEN

UND DER STÄNDIGEN BEREITSCHAFT ERZÄHLEN.

KLARE AUFGABENVERTEILUNG KOMMUNIKATIONS-  
STRUKTUREN VERBESSERN (!!), DAZU GEHÖRT AUCH,  
DEN UMGANG MIT KONFLIKTEN ERLERNEN (NICHT NUR  
IM THEATER...) ZEITPUFFER EINBAUEN (VON DER LEI-  
TUNG) FORTBILDUNGEN EINPLANEN – FÜR MITARBEI-  
TERINNEN UND FÜHRUNGSKRÄFTE (S.O.).

ASSISTENTEN SOLLTEN UNBEDINGT REGELMÄSSIG  
EIGENE PROJEKTE MACHEN DÜRFEN, SIE BRAUCHEN  
EINEN ANSPRECHPARTNER FÜR IHRE WÜNSCHE UND  
BEDÜRFNISSE AM HAUS.

ES DÜRFEN KEINE ASSISTENTENSTELLEN AN DEN THE-  
ATER MEHR GEKÜRZT WERDEN! DURCH DEN MANGEL  
UND DIE ANHALTENDE EINSPARUNG AN ASSISTENTEN  
BESTEHT EINE PERMANENTE ÜBERFORDERUNG UND  
DER ASSISTENT WIRD ZUR ORGANISATIONSMASCHINE,  
OHNE AUCH NUR EINE SPUR DES KREATIVEN PRODUK-  
TIONSPROZESSES MITZUBEKOMMEN. MAN MÜSSTE  
DEN BETRIEBSDIREKTOREN UND STÄDTISCHEN GELD-  
GEBERN NACHHALTIG KLARMACHEN, DASS DIE EIN-  
SPARUNG VON KOSTÜM- /AUSSTATTUNGSASSISTENTEN  
KEINEN GEWINN BRINGT (DAFÜR VERDIENEN SIE ZU  
WENIG!), SONDERN NUR MÄNGEL IN DER PRODUKTION  
UND DAMIT EIN ABFLACHEN DER KUNST NACH SICH  
ZIEHT (VON CHRONISCHEN KRANKHEITEN/SCHÄDEN  
MAL GANZ ABGESEHEN!).

HÖHERE WERTSCHÄTZUNG, BESSERE BEZAHLUNG,  
V.A. IM VERGLEICH ZU BÜHNENBILDASSISTENTEN.

GEREGELTERE ARBEITSZEITEN (KEINE PROBEN BIS  
23UHR), MEHR UNTERSTÜTZUNG IN DER ENDPROBEN-  
PHASE (BETREUUNG VON ANKELEIDER\*INNEN), KEINE  
PROBEN AM SAMSTAG (AUSSER ENDPROBENPHASE).

MEHR MÖGLICHKEITEN FÜR EIGENE PROJEKTE, KEI-  
NENFALLS FESTANSTELLUNG!!!! SONST BEKOMMT MAN  
ZU SEHR DIE SCHLECHTE STIMMUNG DES HAUSES MIT.

MENSCHLICHE FEHLER SOLLTEN ERLAUBT SEIN, KÜR-  
ZERE ARBEITSZEITEN, PRAKTIKANTEN SOLLTEN VOM  
HAUS GESTELLT WERDEN, ÜBERSTUNDEN BEZAHLT,  
MITTAGSPAUSE SOLLTE AUCH FÜR ASSISTENZ MÖG-  
LICH SEIN.

AUF DIE REGELUNG DER ARBEITSZEIT ACHTEN.

VOR ALLEM IN SACHEN TRANSPORT IST EINIGES ZU  
VERBESSERN. DIE LASTEN, DAS GEWICHT DER KOS-  
TÜME, DIE VON A NACH B BEWEGT WERDEN MÜSSEN  
ÜBER MEHRERE STOCKWERKE, AUF PROBEBÜHNEN  
ETC. SIND UNVORSTELLBAR UND HARTE KÖRPERLICHE  
ARBEIT, DIE JEDER TECHNIKER ODER BÜHNENARBEI-  
TER VERWEIGERT. ES IST AUSSERDEM SO WICHTIG DEN  
PROBENVERLAUF MITZUBEKOMMEN, UM ANSTÄNDIG  
REAGIEREN UND UNTERSTÜTZEN ZU KÖNNEN. DIE  
PAUSEN ZWISCHEN DEN PROBEN GEHEN DANN FÜR  
ORGANISATION, SHOPPING, TRANSPORT, FUNDUS,  
WÄSCHE UND DIVERSES ANDERES DRAUF. KOSTÜM  
KOMMT ALS ERSTES UND GEHT ALS LETZTES UND HAT  
DAZWISCHEN KEINE PAUSE. WENN PROBENFREI IST,  
GILT DAS NICHT FÜR KOSTÜM, SONDERN BIETET NUR  
GELEGENHEIT SICH DEM ZU WIDMEN, WAS SONST  
GETAN WERDEN MUSS.

WENIGER PRODUKTIONEN GLEICHZEITIG.

GEREGELTE ARBEITSZEITEN, BESSERE ARBEITSBEDIN-  
GUNGEN, WENIGER ABHÄNGIGKEIT.

BESSERE ARBEITSZEITEN UND HÖHERES GEHALT,  
DAMIT DIE ARBEIT WERTGESCHÄTZT WIRD. OHNE ASIS-  
TENTEN LÄUFT IM THEATER NICHTS.

– ÜBERSTUNDEN WERDEN BEZAHLT, HOSPITANTEN  
WERDEN BEZAHLT – KEINE FRÜH- UND ABENDPRO-  
BEN, DADURCH IST MAN OFT 12 STUNDEN AM TAG AUF  
DEN BEINEN.

KONTROLLE DER ARBEITSZEIT DURCH DAS AUF-  
SCHREIBEN DER STUNDEN, UND VERGÜTUNG VON  
EVTL. ÜBERSTUNDEN. WENIGER BETREUUNG DER  
ABENDPROBEN.

BESSERES EINBINDEN IN DEN KREATIV-/ENTWURFS-PROZESS UM MEHR BERUFSERFAHRUNG ZU ERMÖGLICHEN. WENIGER ORGANISATIONSTÄTIGKEITEN UND ETWAS MEHR KREATIVES ARBEITEN / EIGENE KLEINE PRODUKTIONEN; ODER EIGENE TEILARBEITEN DES BÜHNEN-/KOSTÜMBILDNERS SELBSTÄNDIG ÜBERNEHMEN.

WENIGER ARBEITSSTUNDE VON THEATERSEITE BESSER AN DAS REGIETEAM KOMMUNIZIEREN, EINARBEITUNGSZEIT (ICH HATTE NÄHMLICH GAR KEINS), BESSERE DEFINITION ASSISTENTENTÄTIGKEIT... (ES KAM AUCH MAL VOR DASS ICH PROBEBÜHNE AUFBAUEN MUSSTE),

SCHWIERIG! ICH DENKE DIE PROBEZEIT PRO TAG UND WOCHE (KEINE 6 TAGE PRO WOCHE) MÜSSTE VERKÜRZT UND DAMIT DER GESAMTPROBEZEITRAUM VERLÄNGT WERDEN. AUSSERDEM MEHR UNTERSTÜTZUNG DURCH ANKLEIDER/WÄSCHER USW. PAUSEN, FÜR ALLE PRODUKTIONSBETEILIGTEN! SELBSTÄNDIGKEIT DER SCHAUSPIELER ERHÖHEN, DAMIT DER KOSTÜM ASSISTENT NICHT ZUM PERSÖNLICHEN ANKLEIDER EINES JEDEN AN DER PRODUKTION BETEILIGTEN SCHAUSPIELERS WIRD UND NICHT IMMER ANWESEND SEIN MUSS Z.B. ABENDPROBEN! ANSPRUCHSHALTUNG DER REGISSEURE BESCHNEIDEN, KLAR MACHEN, VON DER THEATERLEITUNG, DASS NICHT ALLES IMMER GEHT!

HÖHERE LÖHNE BZW. WENIGER SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT IN SACHEN AUFLÖSUNG DES PRIVATLEBENS.

BESSERE ENTLOHNUNG UND HUMANERE ARBEITSZEITEN.

GRUNDSÄTZLICH IST DIE UNTERSTÜTZUNG VON PRAKTIKANTEN MIT ABGESCHLOSSENER SCHULAUSBILDUNG HILFFREICH.

MEHR KREATIVITÄT WÄRE SCHÖN, D.H. ABER AUCH DASS ICH MEHR IN DEN KREATIVEN PROZESS EINGEBUNDEN SEIN MÜSSTE UND DAZU FEHLT MIR EINFACH DIE ZEIT. – PROBENKOSTÜME... MÜSSEN DIESE

WIRKLICH 100% ZUM ORIGINAL PASSEN UND WENN ES SICH Z.B. UM EINE EINFACHE HOSE HANDELT, MUSS MAN DIESE DANN WIRKLICH HERAUSSUCHEN ODER KANN DER SCHAUSPIELER DANN AUCH IN SEINER PRIVATEN HOSE PROBEN? – MEHR STRUKTUR/ORGANISATION (KOSTÜMBILDNER SOLLTEN NICHT 2 1/2 WOCHEN VOR DER ERSTEN HAUPTPROBE NOCH ANFORDERUNGEN NACH 3-5 ANFERTIGUNGEN STELLEN DÜRFEN) – MEHR SCHUTZ VOM KOSTÜMCHEF FÜR ASSISTENTEN (AUCH MAL EIN NEIN VON OBEN).

WIEDER MEHR ASSISTENTEN EINSTELLEN, DIE NUR EINE PRODUKTION BETREUEN. SO WIE ES VOR 20 JAHREN WAR...

MAN SOLLTE DARAUf ACHTEN NICHT ZU VIELE PRODUKTIONEN GLEICHZEITIG ZU HABEN, DAMIT MAN SEINE ARBEIT WIEDER GUT UND GEWISSENHAFT MACHEN KANN.

ICH HABE ALS FREIE ASSISTENTIN LEIDENSCHAFTLICH RUND UM DIE UHR MIT GROSSER BEGEISTERUNG GEARBEITET. HEUTE SEHE ICH VIELE FESTANGESTELLTE ASSISTENTEN ALS BÜROKRÄFTE. SIE ARBEITEN ZWAR VIEL WENIGER STUNDEN, NEHMEN ABER AM THEATER AUCH GAR NICHT TEIL. ICH FINDE, DASS PROBENBESUCHE WICHTIG SIND (AUCH WENNS MANCHMAL LÄSTIG IST), UM IN KONTAKT MIT DEN ANDEREN KÜNSTLERN UND HANDWERKERN ZU SEIN, MITZUBEKOMMEN WIE EIN PRODUKTION ENTSTEHT UND KONTAKTE ZU KNÜPFEN. ICH FINDE DIE THEATER SOLLTEN IHREN NACHWUCHSKÜNSTLERN VIEL MEHR CHANCEN GEBEN, WAS KLEINES SELBST ZU MACHEN. WEIL VIELE HÄUSER GAR KEINE KLEINEN FORMATE HABEN, DENKEN SIE AN DIE GROSSE BÜHNE UND RÜCKEN DIE NICHT RAUS. AM THEATER ASSISTENTIN ZU SEIN, HEISST FÜR MICH AUF DEM WEG ZUM KOSTÜMBILDNER, BÜHNENBILDNER, REGISSEUR ZU SEIN. DIESE MENSCHEN BRAUCHEN RÄUME, UM KÜNSTLERISCH ETWAS AUSZUPROBIEREN UND SICH GEGENSEITIG BEI DER ARBEIT KENNENZULERNEN. DAS MOTIVIERT UND SCHAFFT PERSPEKTIVE. MIR IST DAS WESENTLICH WICHTIGER ALS EIN 8 STUNDEN TAG. NATÜRLICH IST ES RICHTIG, ASSISTENTEN NICHT AUSZUBEUTEN. ABER AUSBEUTEN HEISST FÜR MICH VIEL MEHR NUR STOFFE BESTELLEN, ANPROBEN ORGANISIEREN UND KOSTÜMLISTEN TIPPEN. ASSISTENTEN SIND PARTNER VON GEWANDMEISTERN, KOSTÜMBILDNERN, REGISSEUREN

UND ANDEREN ASSISTENTEN, DAZU BRAUCHEN SIE RESPEKT, WERTSCHÄTZUNG UND HERAUSFORDERUNGEN!!!

KLARE PAUSENREGELUNGEN, BETRIEBSHANDYS UM AUCH PRIVATLEBEN ZU HABEN UND NICHT IMMER ERREICHBAR ZU SEIN. GENERELLE ANERKENNUNG DER GELEISTETEN ARBEIT. KLARE VORGABEN ZU AUFGABENFELDERN.

ASSISTENZTÄTIGKEIT HEUTE HAT MIT MEINEN ERFAHRUNGEN ÜBERHAUPT NICHTS MEHR ZU TUN. ASSISTENZEN MÜSSTEN AUSSCHLIESSLICH STÜCKBEZOGEN ARBEITEN, UM AUCH KREATIV IM TEAM WIRKEN ZU KÖNNEN. DIE SITUATION AN DEN THEATERN MÜSSTE SICH VOLLKOMMEN ÄNDERN.

REDUZIERUNG DER ARBEITSSTUNDEN PRO WOCHE. KEINE SAMSTAGSPROBEN ODER KEINE BETREUUNG DER SAMSTAGSPROBEN. WENIGER BETREUUNG AUF PROBEBÜHNENPROBEN. AUFWEICHUNG DER HIERARCHISCHEN STRUKTUREN. BEI GROSSEN PRODUKTION 2 GLEICHWERTIGE ASSISTENTEN FÜR EINEN BEREICH.

WENIGER ARBEITSZEIT, GETEILTE ASSISTENZEN, ALSO MEHR ASSISTENTEN AN EINEM PROJEKT, BEZAHLTE HOSPITANTEN, GERECHTE ARBEITSBEZAHLUNG.

FREUNDLICHER UMGANG DURCH EINE RESPEKTVOLLE WEISE DER KOMMUNIKATION. WENN MÖGLICH UND FALLS VERTRAUEN BESTEHT, MEHR ENTSCHEIDUNGSFREIHEIT UND DIE MÖGLICHKEIT, SICH STÄRKER KÜNSTLERISCH EINZUBRINGEN. KLEINE WÜRDIGUNG (DURCH EIN PAAR NETTE WORTE), WENN ZAHLREICHE 'ÜBERSTUNDEN' GELEISTET WURDEN ODER SPONTANEINSATZ ERFOLGTE UND ES NICHT ALS SELBSTVERSTÄNDLICH ANSEHEN.

FESTE ARBEITSZEITEN/ANZAHL DER ARBEITSSTUNDEN, DAMIT MEHR ARBEITEN AUCH ALS ÜBERSTUNDEN BETRACHTET WERDEN KANN, GUTE KOMMUNIKATION ZWISCHEN KOSTÜMBILDNER UND ASSISTENT SOWIE ZU REGIE/REGIEASSISTENT, FÖRDERUNG VON EIGENEN PRODUKTIONEN, AUFSTIEG ZU JOBANGEBOTEN

MEHRERE ASSISTENTEN PRO HAUS, DAMIT MAN DIESE BESSER AUF DIE PRODUKTIONEN VERTEILEN KANN. KONTROLLIERTES ARBEITEN. WENN ÜBERSTUNDEN GEMACHT WERDEN MÜSSEN, DANN IST DAS NICHT UNUMGÄNGLICH UND IN ORDNUNG. JEDOCH SOLLTE DIES AUCH DEMENTSPRECHEND VERGÜTET WERDEN. AUSSERDEM SOLLTE MAN DARAUF ACHTEN, DASS JEDER EIN MENSCH IST UND MIT SEINER ENERGIE HAUSHALTEN MUSS. DAS HEISST, MAN SOLLTE EINFÜHLSAMER SEIN UND DIE ASSISTENZEN NICHT VERHEIZEN, INDEM MAN, Z.B. MEHRERE PRODUKTIONEN PARALLEL ABVERLANGT. JEDER, SO WIE ER ES SICH ZUTRAUT. REDEN UND ZUHÖREN IST WICHTIG.

EIGENES BÜRO MIT COMPUTER.

BEZAHLUNG GEMÄSS TVÖD/ TARIFLOHN – INSTANZ/ LOBBY DIE FÜR DIE EINHALTUNG DER VORGESCHRIEBENEN HÖCHSTARBEITSZEITEN, NACHTRUHE, PAUSENREGELUNG SORGT – REGELUNG DER DIENSTHANDY-NUTZUNG NUR IN DEN ARBEITSZEITEN – MEHR ASSISTENTEN FÜR DAS GLEICHE ARBEITSPENSUM EINSTELLEN.

ASSISTENTEN DÜRFEN REGELMÄSSIG EIN GRÖßERES STÜCK AUSSTATTEN UND/ODER AUF WERKSTATT-/STUDIOBÜHNEN MIT DEN REGIEASSISTENTEN ETWAS REALISIEREN. MEHR PFLICHTPRAKTIKANTEN BEISEITE STELLEN. ÜBERSTUNDEN VERKÜRZEN. BESSERE BEZAHLUNG.

BEHR, Bettina (2013): Bühnenbildnerinnen: eine Geschlechterperspektive auf Geschichte und Praxis der Bühnenbildkunst. Bielefeld: Transcript, 65, 260-287.

BEHR, Victoria (2016): Fritsch war eine Glücksbegegnung. Ein Gespräch mit Victoria Behr. – In: Gerkan, Florence von/Gronemeyer, Nicole (Hgg.), Lektionen 6. Kostümbild. Berlin: Theater der Zeit, 287.

BÜHL, Achim (2000): Die virtuelle Gesellschaft des 21. Jahrhunderts: Sozialer Wandel im digitalen Zeitalter. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 60f.

DIEDERICHSEN, Diedrich (2012): Kreative Arbeit und Selbstverwirklichung. – In: Menke, Christoph/Rebentisch, Juliane (Hgg.), Kreation und Depression. Freiheit im gegenwärtigen Kapitalismus. Sonderausg. Kaleidogramme 67. Berlin: Kulturverl. Kadmos, 119f.

DREYSSE, Miriam (2016): Entwurfsprojekte: Vernetzungen von Praxis und Theorie. – In: Gerkan, Florence von/Gronemeyer, Nicole (Hgg.), Lektionen 6. Kostümbild. Berlin: Theater der Zeit, 41f.

EIERMANN, Anna (2016): Wie man die Wünsche beim Schwanz packt!. – In: Gerkan, Florence von/Gronemeyer, Nicole (Hgg.), Lektionen 6. Kostümbild. Berlin: Theater der Zeit, 29-31.

GERKAN, Florence von (2016): Figurenerfinder finden. Die Aufnahmeprüfung für das Kostümbildstudium. – In: Gerkan, Florence von/Gronemeyer, Nicole (Hgg.), Lektionen 6. Kostümbild. Berlin: Theater der Zeit, 14.

HAAK, Carroll (2008): Wirtschaftliche und soziale Risiken auf den Arbeitsmärkten von Künstlern. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 19.

HAUNSCHILD, Axel (2009): Ist Theaterspielen Arbeit? – In: Schössler, Franziska/Bahr, Christine (Hgg.), Ökonomie im Theater der Gegenwart: Ästhetik, Produktion, Institution. Theater, Bd. 8. Bielefeld: Transcript, 150-154.

KIRCHHOFF, Thomas (2015): Konkurrenz: historische, strukturelle und normative Perspektiven. Edition Kulturwissenschaft, Band 35. Bielefeld: Transcript, 8.

KOWALEWSKI, Stephanie (2004): Wie werde ich Bühnen- oder Kostümbildner? Deutschlandfunk Campus & Karriere. <[http://www.deutschlandfunk.de/wie-werde-ich-buehnen-oder-kostuembildner.680.de.html?dram:article\\_id=33816](http://www.deutschlandfunk.de/wie-werde-ich-buehnen-oder-kostuembildner.680.de.html?dram:article_id=33816)>.

MATZKE, Annemarie (2012): Arbeit am Theater: eine Diskursgeschichte der Probe. Theater, Bd. 48. Bielefeld: Transcript, 19-31.

MERKEL, Janet/MANSKE, Alexandra: PREKÄRE FREIHEIT – DIE ARBEIT VON KREATIVEN. In: WSI-Mitteilungen, Ausgabe 06/2009. <[http://www.boeckler.de/wsimit\\_2009\\_06\\_manske.pdf](http://www.boeckler.de/wsimit_2009_06_manske.pdf)>, 295.

MICHEL, Katrin (2016): Produktionsstrukturen im Kostümbild. – In: Gerkan, Florence von/Gronemeyer, Nicole (Hgg.), Lektionen 6. Kostümbild. Berlin: Theater der Zeit, 104.

NORZ, Maximilian (2016): FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN IN DEN DARSTELLENDE KÜNSTEN UND DER MUSIK?, Bd. 319, Hans- Böckler- Stiftung (Hgg.) <[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_319.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_319.pdf)>, 28.

RÖPER, Henning (2006): Handbuch Theatermanagement: Betriebsführung, Finanzen, Legitimation und Alternativmodelle. Köln: Böhlau, 61-84.

REBLE, Sophie (2016): Das Kleid an sich muss kein gutes Kostüm sein. Ein Gespräch mit Sophie Reble. – In: Gerkan, Florence von/Gronemeyer, Nicole (Hgg.), Lektionen 6. Kostümbild. Berlin: Theater der Zeit, 304.

ROSSIÉ, Michael (2013): Ruhe bitte! Wir proben! Kleines Handbuch für Regieassistenten. Berlin: Alexander-Verlag, 13-98.

RUPPRECHT, Martin (2016): Die Hand führt deine Seele zum Papier. Ein Gespräch mit Martin Rupprecht. – In: Ger-

kan, Florence von/Gronemeyer, Nicole (Hgg.), Lektionen 6. Kostümbild. Berlin: Theater der Zeit, 198.

SCHMIDT-FUTTERER, Andrea (2016): Die Bühne ist nicht das Leben. Ein Gespräch mit Andrea Schmidt- Futterer. – In: Gerkan, Florence von/Gronemeyer, Nicole (Hgg.), Lektionen 6. Kostümbild. Berlin: Theater der Zeit, 253.

SCHULZ, Gabriele/RIES, Carolin/ZIMMERMANN, Olaf (2016): Frauen in Kultur und Medien. Deutscher Kulturrat e.V., <https://www.kulturrat.de/publikationen/frauen-in-kultur-und-medien/>

TIEDEMANN, Kathrin (2014): Die Ära der großen Meister ist vorbei. Zeiträume für ein sich immer wieder neu erfinden des Theater. – In: Drescher, Hans-Jürgen/Holtzhauer, Christian (Hgg.), Wie? Wofür? Wie Weiter? Perspektiven der Ausbildung in den Darstellenden Künsten. Dokumentation zur Tagung „Wie? Wofür? Wie Weiter? Perspektiven der Ausbildung in den Darstellenden Künsten“, 4. bis 6. Oktober, Ludwigsburg. Theater der Zeit Recherchen 105. Berlin: Theater der Zeit, 20-25.

VIEBROCK, Anna (2016): Bitte zur Anprobe in die Schlosserei. Ein Gespräch mit Anna Viebrock. – In: Gerkan, Florence von/Gronemeyer, Nicole (Hgg.), Lektionen 6. Kostümbild. Berlin: Theater der Zeit, 263f.

WELSCH, Wolfgang (1995): Immaterialisierung und Rematerialisierung. Zu den Aufgaben des Designs in einer Welt der elektronischen Medien. – In: Der Rektor der Burg Gebiechenstein Hochschule für Kunst und Design Halle/ Saale (Hgg.), Virtualität contra Realität? 16. Designwissenschaftliches Kolloquium, Burg Gebiechenstein, 19.- 21.10.1995. Halle/Saale, 229-240.

Expert\*inneninterviews

Theaterintendant eines deutschen Staatstheaters (30.08.2016): 1/5 Expter\*inneninterviews, persönlich durchgeführt von Becklas, Katharina.

Nachwuchsregisseur, freischaffend (03.09.2016): 2/5 Expter\*inneninterviews, persönlich durchgeführt von Becklas, Katharina

Langzeitkostümassistentin und Kostümbildnerin (13.09.2016): 3/5 Expter\*inneninterviews, persönlich durchgeführt von Becklas, Katharina

Gewandmeisterin an einem deutschen Staatstheater (22.09.2016): 4/5 Expter\*inneninterviews, persönlich durchgeführt von Becklas, Katharina

Nachwuchskostümbildnerin, freischaffend (26.09.2016): 5/5 Expter\*inneninterviews, persönlich durchgeführt von Becklas, Katharina

## Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, Katharina Becklas, geb. 13.01.1989, dass ich die Masterarbeit »I love you because I've chosen Dramatisierung – Eine Mehrmethodenstudie zur Arbeitswirklichkeit der Kostümbildassistenten am Theater« selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken als solche kenntlich gemacht habe. Die Arbeit habe ich bisher keinem anderen Prüfungsamt in gleicher oder vergleichbarer Form vorgelegt. Sie wurde bisher auch nicht veröffentlicht.

Hannover, 02.01.2017

I love you because I've chosen Dramatisierung –  
Eine Mehrmethodenstudie zur Arbeitswirklichkeit der  
Kostümbildassistenten am Theater

Erstprüfer: Prof. Wilfried Köpke

Zweitprüferin: Ulrike Schöller

Hochschule Hannover 2016/17

Fakultät 3 – Master Design und Medien

**Inhalt/Gestaltung:**

Katharina Becklas

**Fotos:**

Hanna Peter, Ilona Klein, Lina Mayer,

Aurelia Stegmaier, Katharina Becklas

