

Zentrale Bühnen- und Fernsehvermittlung (ZBF)  
Johannes Klapper (Leiter)  
Schauspiel: Dr. Schäfermeyer  
Musiktheater: Frau Holdt  
Film/Fernsehen: Dr. Kerwer  
Unterhaltung und Werbung: Herr Kleinfeld

**Fragenkatalog der AG 2 der Enquetekommission „Kultur in Deutschland“ zum  
Thema „Arbeitsmarktsituation von Künstlerinnen und Künstler“  
am 14.02.2005**

**Vorbemerkungen:**

Die Künstlervermittlung der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist als Fachvermittlung für alle künstlerischen und künstlerisch-technischen Berufe der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) zugeordnet. Bereits seit 1960 übernimmt die ZAV die Vermittlung von Künstlern in den Sparten Schauspiel und Musiktheater, ab 1965 auch für die Sparte Film und Fernsehen. Seit 1973 firmieren diese drei Vermittlungsbereiche als Zentrale Bühnen-, Fernseh- und Filmvermittlung (ZBF).

Auf Basis einer Vorstandsentscheidung aus dem Jahr 2002, wurden ab Januar 2003 die Künstlerdienste, die bis dahin den Regionaldirektionen zugeordnet waren, mit der ZBF zu einem Fachbereich für die Künstlervermittlung bei der ZAV zusammengeführt. Diese Organisationsentscheidung führte zu einem zentral geführten Netzwerk von Künstleragenturen bundesweit. Unter der Firmierung ZBF werden weiterhin an fünf Standorten (Köln, Berlin, Leipzig, Hamburg, München) Berufe aus den Sparten Schauspiel, Musiktheater und Film/Fernsehen vermittelt. Unter der Firmierung Künstlerdienst (KD) werden an neun Standorten (Köln, Hannover, Hamburg, Rostock, Berlin, Halle, Frankfurt, Stuttgart und München) alle künstlerischen Berufe aus den Bereichen Unterhaltung und Werbung vermittelt. Hierzu zählen die Bereiche Show, Artistik, Musik, Modell, Fotomodelle, Dressmen sowie Komparsen.

Als wesentliche Besonderheiten der Fachvermittlung für Künstler sind zu nennen:

- 1) Aufgabe ist die reine Vermittlungsarbeit, d.h. es werden keine leistungsrechtlichen Fragen behandelt.
- 2) Die Vermittlungsfachkräfte (Agenten) stammen selber aus dem jeweiligen künstlerischen Bereich, in dem sie nun vermittlerisch tätig sind.
- 3) Die Arbeitsweise ist geprägt durch eine enge Betreuung der Arbeitgeber und der Hochschulen.
- 4) Da Arbeitsverhältnisse im künstlerischen Bereich regelmäßig von befristeter Dauer sind, bedeutet Vermittlungsarbeit hier eine vermittlerische Betreuung eines ständig relativ gleich bleibend großen Bewerberkreises.

## 1. Wie haben sich die künstlerischen Berufsbilder in den letzten Jahren verändert?

### Schauspiel:

Die klassischen Berufsbilder im Bereich der Bühne sind geblieben; verändert haben sich auf Grund des immer enger werdenden Marktes (geringere finanzielle Ressourcen der staatlich bzw. städtisch subventionierten Theater, Reduktion der Planstellen in den Ensembles, steigende Absolventenzahlen der staatlichen und privaten Schauspielschulen) die Ränder des Berufsfeldes.

Immer mehr Schauspieler, Regisseure, Bühnenbildner oder Licht-Designer suchen sich Arbeit im Bereich der leisure industrie, stellen sich für Messen oder product-placements zur Verfügung bzw. arbeiten in Industrietheatern.

### Musiktheater:

Künstlerische Vorstände haben sich von reinen Künstler-Persönlichkeiten mehr und mehr zu solchen mit Management- und Vermarktungsqualitäten entwickeln müssen. Immer mehr Theatermacher sollen mit betriebswirtschaftlichen Kenntnissen/Fähigkeiten brillieren. Es setzen sich nicht unbedingt diejenigen mit einer originär kreativen und außerordentlich künstlerischen Begabung durch, sondern die vermeintlichen Allrounder, die aber unter Umständen genau deshalb scheitern und ein Theater zugrunde richten können, weil sie nicht mehr Wert und Funktion des Theaters in der Gesellschaft erfahrbar machen, sondern sich ausschließlich den Gesetzen des Marktes, des Kommerziellen verpflichten. Gebraucht werden sicher integre, kompetente Persönlichkeiten, die über beides verfügen: über eine kreative/schöpferische Begabung einerseits, gepaart mit strategischen Management- und Vermarktungsfähigkeiten.

Bei den anderen Beschäftigten (Sänger, Tänzer, Musicaldarsteller, Musiker) macht sich eine Spaltung zwischen denen im Festvertrag und den unständig Beschäftigten/Freiberuflern bemerkbar. Die Anwärter auf einen Festvertrag sollten über eine breite Palette von Fähigkeiten verfügen, alte Fachgrenzen sind dabei, sich aufzulösen, nicht unbedingt zum Vorteil des Betroffenen und der künstlerischen Qualität seiner Leistung. Sie sollten darüber hinaus über eine außerordentliche Robustheit ihrer körperlichen, stimmlichen Konstitution verfügen.

Theater und Orchester versprechen sich damit Einsparungen im Personalbereich, da alle Fächer/ Partien/Instrumente von den Festangestellten abgedeckt werden können.

Langfristig wird eher das Gegenteil der Fall sein, da Karrieren früh durch Überforderung abgebrochen werden, vermehrt Krankheitsausfälle zu beklagen sind, schweren Stimmen keine Zeit mehr für ihre notwendige Entwicklung gelassen wird, es sie zunehmend also nicht mehr gibt und es zu den so genannten Mangelfächern kommt. Theater und Orchester engagieren dann nur noch für Spezialaufgaben Künstler für Stückverträge/Teilspielzeitverträge hinzu, anstatt sich ein größeres Ensemble zu gönnen, was finanziell auch sinnvoll ist: Countertenöre kann man meist nicht über die ganze Spielzeit beschäftigen, ebenso Heldenotenöre, jugendlich Dramatische, dramatische Mezzos und tiefe Altistinnen.

Außerdem ändern sich die Berufsbilder dergestalt, dass z.B. für Einspringen sehr flexible, äußerst schnell lernende Leute gesucht werden, die sich auch in neuen Produktionen schnell orientieren können. Spezialisten für alte und neue Musik werden ebenfalls wie bestimmte Zusatzinstrumente nur auf die Produktionszeit befristet eingestellt. Daraus ergeben sich die so genannten Patchworkbiographien der unständig beschäftigten Künstler, die ihren Lebensunterhalt durch drei oder mehrere Parallelbeschäftigungen (Konzert, Funk, TV,

Unterrichten) verdienen, oft in Kombination mit außerkünstlerischen Tätigkeiten (Flugbegleiter, Kellner, Burgerking, Kulturmanager).

#### Film/Fernsehen:

Nicht unbedingt Veränderung des eigentlichen Berufsbildes, jedoch deutliche Reduzierung der künstlerischen Ansprüche: Durch den eklatanten Rückgang der qualifizierten Fiction-Produktion sind sowohl Schauspieler als auch Stab-Fachkräfte heute eher bereit und aus finanziellen Gründen gezwungen, künstlerisch weniger anspruchsvolle Produktionen, Serien, Werbung etc. zu machen.

#### Unterhaltung und Werbung:

Die eigentlichen Berufsbilder haben sich nur unwesentlich verändert. Einige Veränderungen haben sich durch verbesserte technische Möglichkeiten ergeben. Dies gilt zum Beispiel für den Bereich der Tanz- und Unterhaltungsmusik. Hier kann heute schon der Alleinunterhalter durch den Einsatz elektronischer Hilfsmittel den Sound einer Bigband ersetzen. Es haben sich aber auch die Einsatzmöglichkeiten der Künstler verändert. So werden in immer stärkerem Umfang Bewerber/innen für den Bereich der Freizeitindustrie nachgefragt. An diese Bewerber/innen werden hohe Ansprüche an ihr Improvisations- und Kommunikationsvermögen gestellt. Aber auch durch immer neue Trends in den Musik- und Showbereichen (zum Beispiel: Hip Hopp, Jazzdance, Streetdance und vieles mehr) verändern sich die Anforderungen in den Berufen. Ein anderer Bereich ist der Kabarettbereich der sich zunehmend mit Comedy vermischt. Die ständige Anpassung und Veränderung ist insgesamt aber ein wesentlicher Bestandteil jeder künstlerischen Tätigkeit.

## 2. Wie passen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage auf dem Arbeitsmarkt der künstlerischen Berufe zusammen?

### Schauspiel:

Schon seit den 60er Jahren übersteigt die Nachfrage das Angebot deutlich. Tendenz steigend. Einer wachsenden Zahl von Schauspielern stehen immer weniger Vakanzen gegenüber. Traditionell trifft dies Frauen ab Mitte 30 besonders hart, weil das Verhältnis von Frauen- und Männerrollen bis heute etwa 1:2 beträgt und dennoch mehr Frauen als Männer ausgebildet werde. Griffige Steuerungen an den Ausbildungsinstituten sind bisher nicht entwickelt worden, da alle Begabten ausgebildet werden unabhängig von der Marktsituation. An die Hochschulen drängen jedes Jahr zwischen 300 und 1000 Studienplatzbewerber, davon werden in einem strengen Ausleseverfahren ca. 10 aufgenommen. Etwa 160 bis 180 verlassen die Hochschulen nach einer vierjährigen Ausbildung, von denen seit 3 Jahren nicht mehr alle ein Anfängerengagement erhalten. Die Zahl der Absolventen privater Schulen ist höher. (vgl. Anlage Statistik). Ihre Chancen, sich auf dem Arbeitsmarkt durchzusetzen sind erheblich geringer, da die Theater in der Regel auf die besser ausgebildeten Hochschulabsolventen zurückgreifen. Der Bedarf der Theater an Anfängern wird also von den Hochschulabsolventen völlig gedeckt.

Einzig in den Berufsgruppen Regieassistenten und Soufflage sowie bei Männerspielern ab 40 übersteigt die Nachfrage das Angebot. Hauptgrund ist die für Regieassistenten ungewisse Zukunft (kaum ein Theater betrachtet diese Tätigkeit noch als Ausbildungsberuf mit einer Inszenierung am Schluss), für die Soufflage das geringe Ansehen innerhalb der Theaterhierarchie (umgekehrt proportional zur Bedeutung des Berufs) und im Falle der Männer – es gibt sie halt zu wenig!

### Musiktheater:

Allgemein: Ein Überangebot an Bewerbern steht einem sinkenden Stellenangebote gegenüber. Stichwort: Fusionen, Insolvenzen, Stellenabbau im künstlerischen und technischen Bereich der Theater und Orchester. Demgegenüber steht eine unverminderte Zahl an Absolventen der künstlerischen Hochschulen, mehr oder weniger praxisorientiert ausgebildet. Gerade für Berufseinsteiger wird die Situation immer schwieriger, denn für Mangelfächer fehlt ihnen noch die nötige stimmliche Reife und persönliche Entwicklungsstand. Der Markt für lyrische Stimmen ist aber sehr dicht. Schaffen es die Berufsanfänger nicht, überhaupt erst einmal in ihrem gelernten Fach Fuß zu fassen, wird ihnen die Entwicklung in das schwerere Fach für immer verwehrt bleiben. Spätestens ab dem Alter von 32 Jahren wird der Einstieg aber aus Altersgründen kaum noch möglich sein. Das heißt, die Frist zwischen Studienabschluss und Berufseinstieg beträgt nur wenige Jahre. Für Frauen sieht die Lage noch viel extremer aus: Es gibt doppelt so viele, sehr gut ausgebildete Frauenstimmen, aber nur halb so viele Vakanzen, wie für ihre männlichen Kollegen.

Segment Mangelfächer:

Chor: 2. Bass, 1. Tenor, 2. Alt

Solo: für kleine und mittlere Häuser – Heldentenor, hochdramat. Sopran, dramat. Mezzo, tiefer Alt,

allg. Wagnerfach für kleine Häuser

Counter

Der Mehrwert des Ensembletheaters, nämlich die durch Kontinuität der Arbeit und Zusammenarbeit erreichte Qualität von Kunst, verliert sich durch die Degeneration von Theater zum Event (Der Zwang, bemerkt zu werden, spielt keine unerhebliche Rolle.).

Sorgfältige Vorbereitung und angemessenen Qualität bleiben auf der Strecke, mit ihnen die abhängig Beschäftigten.

Film/Fernsehen:

Rapider Rückgang der Rollen für Schauspieler, Anzahl der professionellen Schauspieler, die nicht mehr fest an Theatern engagiert sind und Arbeitsmöglichkeiten im Fernsehen suchen, dagegen gestiegen. Außerdem zahlreiche - vor allem junge - Laien, die über daily soaps, docu-soaps etc. auf den Arbeitsmarkt drängen.

Unterhaltung und Werbung:

Starke Zunahme an Bewerbern/innen, die häufig jedoch nicht über ausreichende Qualifikationen und Qualitäten verfügen. Liegt schon darin begründet, dass durch die Medien suggeriert worden ist, dass jeder die Möglichkeit besitzt ein „Star“ zu werden. Hier haben Sendeformate, wie: „Deutschland sucht den Superstar oder Popstars“ erheblichen Anteil gehabt. Auf der anderen Seite ist die Nachfrage nach Bewerbern/innen in wirtschaftlich schlechten Zeiten stark rückläufig, da hier zu erst gespart werden kann.

### **3. Wie erfolgt die Zusammenarbeit der ZBF mit den Hochschulen? Wie erfolgreich ist sie? Wie wird das Angebot der ZBF von den Studierenden angenommen?**

#### Schauspiel:

a) Jeder Agent der ZBF betreut 1 – 2 Hochschulen im deutschen Sprachraum (auch Österreich und Schweiz, da viele deutsche Studenten ausländische Hochschulen besuchen). Bereits im 2. Jahr wird der Kontakt aufgenommen, der Agent reist an die Hochschule, sieht sich, wenn möglich, eine Studioaufführung an, stellt dem Jahrgang die ZBF vor und spricht mit der HS – Leitung. Auch im dritten Jahr reist er zwischen März und Mai an die Hochschule und beobachtet die Entwicklung der zukünftigen Absolventen, die im Herbst des 3. Jahres das große ZBF- und Intendantenvorsprechen absolvieren und ab diesem Zeitpunkt dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, obwohl ihre Ausbildung erst im darauf folgenden Mai/Juni endet. Sinn dieser frühen Vorstellung ist die gängige Theaterpraxis, der zufolge Ende Oktober/Anfang November die ersten Engagements für die nächste Spielzeit getätigt werden.

b) Durch die Besuche der Agenten an den Hochschulen, die eine frühe Kundenbindung zum Ziel haben sowie durch die Herstellung von Bewerbermappen für die Studierenden der deutschen Hochschulen durch die ZBF – die Mappen werden an alle deutschsprachigen Theater verschickt – und schließlich durch die Kontakte der Agenten zu allen nennenswerten deutschsprachigen Bühnen, liegt die Vermittlungsquote jährlich bei über 90%.

c) Die Studierenden nehmen den beschriebenen Service gern wahr und die meisten bleiben der ZBF verbunden, so lange sie Theater spielen.

#### Musiktheater:

Das Segment der Hochschularbeit ist für uns eines der wichtigsten. Im Gegensatz zu Privatagenturen gehen die Agenten der ZBF regelmäßig an die Hochschulen zum Abnehmen der Vorsingen, Aufnahme und Beratung von Absolventen, führen Informationsveranstaltungen zur aktuellen Arbeitsmarktsituation durch.

Durch Fachtagungen, auf denen die Praxisnähe der Ausbildung ins Visier genommen wird, wollen wir Entwicklungen anstoßen, die die Studenten frühzeitig mit der Realität konfrontieren, die ihnen aufzeigen, was ihnen noch fehlt, um auf dem immer enger werden Markt erfolgreich zu sein und welche Wege zum Erfolg sie einschlagen können. Es ist auch ein Forum für Arbeitgeber, die deutlich machen können, welche Qualitäten ein für ihre Institution in Frage kommender Bewerber mitbringen muss und wie die Ausbildung dementsprechend ausgerichtet sein sollte. Mehr und mehr Hochschulen stehen unseren Angeboten aufgeschlossen gegenüber und arbeiten eng mit der ZBF zusammen, wie das Beispiel der Absolventenpräsentation Musical zeigt. Von den Studierenden wird die Beratung, permanente Ansprechbarkeit und Vermittlungsaussicht über die ZBF außerordentlich begrüßt.

#### Oper

Rund 300 ausgebildete Konzert- und Opernsänger/innen verlassen jährlich die 33 deutschen Musikhochschulen. Davon wird rund die Hälfte von der ZBF nach Prüfung und Einschätzung ihrer künstlerischen Qualifikation aufgenommen. Die Proportionen zwischen Männern und Frauen liegen bei ca. 50 Männern zu 100 Frauen.

Den Anfängerstatus behalten viele bis in ein Alter von dreißig Jahren, entweder weil sie noch weiter studieren, ein Aufbaustudium absolvieren oder bis zu zwei Jahre auf ein Engagement warten müssen und während dieser Zeit weiter Unterricht nehmen. Das bedeutet natürlich eine Aufsummierung von Berufsanfängern von Jahr zu Jahr. Darüber, wie viele davon in

andere nichtkünstlerische Tätigkeiten ausweichen, liegen uns keine gesicherten Zahlen vor. Nach der Langzeitstudie von Prof. Dr. Heiner Gembris (Universität Paderborn) handelt es sich dabei um mindestens drei Prozent, wahrscheinlich aber mehr, weil sicher eher diejenigen auf seine Befragung geantwortet haben, die sich für relativ erfolgreich auf dem Kunst-Markt halten.

Von den ca. 100 besonders begabten Nachwuchssänger/innen, die aus mehreren Jahrgängen zu Vorauswahlen für das jährliche Nachwuchsvorsingen beim Treffen des Deutschen Bühnenvereins ausgewählt werden, vermittelt die ZBF über 60 % in Stück- und Jahresverträge, worunter sich allerdings bis zu 20 % Chorstellen befinden, oder in ein Opernstudio. Auch hier überwiegt der Frauenanteil bei weitem, obwohl es für Frauen weniger Stellen/Partien gibt.

### Tanz

Die einzige Vermittlungsstelle für Tanz in der ZBF Generalagentur Köln nimmt alle Absolventen der staatlichen Hochschulen auf, ca. 100 pro Jahr. Hinzu kommen zwischen 10 und 20 Absolventen privater Schulen, die vortanzen müssen, um aufgenommen zu werden.

Von den staatlichen Hochschulen in Hamburg, Berlin, Mannheim, Stuttgart und München, die klassisch ausbilden, werden zwischen 80 und 90% in Stück-, Teilspielzeit- oder Jahresverträge vermittelt, wobei die Teilspielzeitverträge oft in ein Festengagement münden oder zumindest zu Folgeverträgen führt. Von den anderen Hochschulen, die eher modernen Tanz lehren, werden nur 60 % der Abgänger vermittelt – verstärkt in die „freie Szene“. Der Frauen- und Männeranteil liegt bei 70% Frauen zu 30% Männern. Frauen bilden auch hier einen Überhang, während männliche Tänzer gesucht sind.

### Musical

Aufgenommene deutsche Hochschulabsolventen/MusicaldarstellerInnen der Jahrgänge 2001 – 2005 incl. Beschäftigungen innerhalb des 1.Jahres nach Abschluss

Jahrgang	Aufgenommen		Beschäftigungen	
	Damen	Herren	Damen	Herren
2001	16	9	16	9
2002	14	9	14	9
2003	14	13	12 1 Aufbaustudium 1 Schwangerschaft	13
2004	17	12	16	12
2005	10	11	6 (bis jetzt)	9 (bis jetzt)

### Privatschul-Absolventen (Exemplarisch 3 Schulen – 3 Jahrgänge)

#### **1.Abschlussjahrgang der Joop van den Ende-Academy Hamburg 2003**

34 Absolventen	22 Damen	12 Herren
davon aufgenommen	11 Damen	6 Herren
davon im Engagement	9 Damen	5 Herren

#### **Abschlussjahrgang der Stage School Hamburg 2002**

40 Absolventen	24 Damen	16 Herren
davon aufgenommen	16 Damen	8 Herren
davon im Engagement	9 Damen	6 Herren

### **Abschlussjahrgang der Abraxas Musical Akademie München 2003**

10 Absolventen	9 Damen	1 Herr
davon aufgenommen	5 Damen	1 Herr
davon im Engagement	4 Damen	1 Herr

#### Film/Fernsehen:

Enge Zusammenarbeit vor allem mit Schauspielschulen, Teilnahme der ZBF an allen Vorsprechen der staatlichen Schauspielschulen, Vorsprechen der privaten Schauspielschulen u.a. auch in den ZBF-Agenturen; so gut wie alle Studierende nehmen Vermittlungsangebot der ZBF gerne an. Enge Zusammenarbeit mit dem Filmhochschulen: Regiestudenten nehmen Vermittlungsdienste der ZBF sehr stark in Anspruch, um für ihre Abschlussfilme Schauspieler – ohne Gage – besetzen zu können. Für Schauspieler, vor allem Schauspieler ohne Kameraerfahrung, wiederum sind solche Hochschulfilme auch ohne Bezahlung oft interessant, weil sie dadurch Kameraerfahrung und Bildmaterial für eine Demokassette erhalten.

#### Unterhaltung und Werbung:

Nur gelegentlich Berührungspunkte, da überwiegen Bewerber/innen ohne Hochschulstudium in diesen Bereich arbeiten.

#### **4. In welchen künstlerischen Bereichen sind die Arbeitslosenzahlen in den letzten Jahren gestiegen, und warum?**

##### Schauspiel:

Neben den unter Punkt 2 genannten besonders problematischen Gruppen sind es vor allem die an privaten Instituten ausgebildeten oder von einzelnen Lehrern unterrichteten Schauspieler, bei denen die ZBF eine deutliche Zunahme der Arbeitslosigkeit beobachtet. Trotz gelegentlicher Engagements können sehr viele dieser Schauspieler von ihrem Beruf nicht leben. (Genauere Zahlen fehlen, da wir keine differenzierenden statistischen Parameter haben). Hauptursache ist der Verdrängungskampf am Markt, in dem die besser ausgebildeten Schauspieler auch die besseren Chancen haben, sich trotz der von Jahr zu Jahr schwieriger werdenden Situation an den Theatern (Finanzen!) mittel- und langfristig in ihrem extrem anstrengenden und großen Einsatz (sehr schwierige Familienplanung; Mobilität; geringes Einkommen; psychische und physische Belastung) verlangenden Beruf durchzusetzen.

##### Musiktheater:

Die Frage ist mangels detaillierter statistischer Erhebungen schwer zu beantworten. Viele unserer Klienten melden sich erst gar nicht arbeitslos, um der Gefahr zu entgehen, in berufsferne Jobs vermittelt zu werden und dann keine Zeit mehr in ihre notwendige Vorbereitung investieren zu können und damit den Anschluss verlieren, je wieder in ihrem Beruf Fuß zu fassen.

##### Film/Fernsehen:

Besonders bei den Schauspielern, durch Reduzierung der Fiction-Produktionen

##### Unterhaltung und Werbung:

Die Zahl der Bewerber/innen nimmt ständig zu. Arbeitslosigkeit im klassischen Sinne liegt jedoch seltener vor, da die Bewerber/innen immer wieder von kurzzeitigen und kurzfristigen Tagesengagements leben.

Auf die Daten, die die Zentrale der BA mit Schreiben vom 18.01.05 zur Verfügung gestellt hat, wird verwiesen.

**5. Wie beurteilen Sie die Auswirkungen der Hartz-Gesetzgebung auf die künstlerischen Berufe (z.B. Zumutbarkeit, Arbeitszeitanrechnung für Anwartschaften auf Arbeitslosengeld)?**

§123 SGB III (Anwartschaftszeit):

Die Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld wird ab 1.2.2006 dann erfüllt, wenn innerhalb der letzten zwei Jahre 360 Tage ein versicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vorliegt. Diese Verkürzung der Rahmenfrist von vormals drei auf zwei Jahre trifft die regelmäßig nur befristet beschäftigten Künstler sehr massiv, nach Einschätzung der ZBF können zukünftig nur noch in Festverträgen engagierte Künstler (und diese werden immer weniger) die Anwartschaftszeit überhaupt erfüllen. Ein großer Teil aller künstlerisch Tätigen wird in die Situation geraten, zwar Beiträge in eine Solidarversicherung einzahlen zu müssen, Lohnersatzleistungen aus dieser Versicherung kann er jedoch aus der Ausübung eines künstlerischen Berufes jedoch nicht mehr erhalten.

**6. Wie beurteilen Sie die Einführung von Ein-Euro-Jobs auf dem künstlerischen Arbeitsmarkt? Ist ein Wegfall originärer Jobs für qualifizierte Kräfte festzustellen?**

Bisher keine Erfahrungen.

**7. Wie hoch sind die Chancen für Künstler, über die ZBF vermittelt zu werden? Welche Vermittlungsquote kann die ZBF verzeichnen? Wo liegen ihre größten Vermittlungskompetenzen und –erfolge? Wie hat sich die Vermittlungsquote entwickelt, welche Chancen sieht die ZBF mit ihrer Vermittlung in Zukunft?**

Schauspiel:

Auf Grund der flächendeckenden Betreuung der deutschsprachigen Theater sowie der Hochschulen durch die Agentinnen und Agenten der ZBF gibt es traditionell eine enge Bindung an Arbeitgeber wie an Arbeitnehmer. Dass alle Vermittlungsfachkräfte eine eigene Theaterbiographie vorweisen können, macht sie an den Theatern zu gesuchten Gesprächspartnern in allen Fragen der Ensemblebildung- und -findung; durch die zahlreichen Reisen haben sie einen ausgezeichneten Marktüberblick, der – zusammen mit der intensiven Betreuung der Hochschulen – den USP der ZBF ausmacht. Die Schauspielabteilung der ZBF vermittelt jährlich ca. 1.200 – 1.300 Klienten und berät ständig ca. 4000 darstellende Künstler auf AG- und auf AN – Seite. Trotz der Konkurrenz durch fachspezifische Job-Börsen im Internet ist der konkrete, durch die Kontinuität der persönlichen Kontakte selbstverständliche Rat der ZBF-Agenten, der sich überdies auf eine seit zwanzig Jahre gepflegte Bewerberdatenbank stützen kann, immer noch die erste Wahl für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die größten Erfolge hat die ZBF bei der Vermittlung der Hochschulabsolventen, bei der Beratung und Vermittlung an Häusern mit Intendantenwechseln sowie bei der Beratung und Vermittlung kurzfristig sich ergebender Vakanzen. Auf Grund der engen Haushaltslagen der Theater ist die Vermittlungsquote leicht rückläufig; die Agenten der ZBF versuchen aber, diesem Trend durch noch engeren Kontakt mit den Theatern (AG + AN) sowie dadurch entgegen zu wirken, dass neue Marktsegmente etwa im Bereich der leisure industrie (Freizeitparks, Events, Industrietheater) auf ihren Bedarf an professionellen darstellenden Künstlern geprüft werden.

Gerade in der sich strukturell verändernden Theaterlandschaft wird die sich weiterhin an den Bedürfnissen der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer orientierende ZBF auch in Zukunft ihre Beratungs- und Vermittlungsfunktion wahrnehmen und als neutraler, fachlich erfahrener Mittler zwischen den unterschiedlichen Interessengruppen fungieren.

Musiktheater:

Für neu aufgenommene Bewerber liegen die Chancen, über die ZBF ein oder mehrere Vermittlungsangebote zu bekommen bei nahezu 100 %. Dazu muss gesagt werden, dass die Kriterien für die Aufnahme die Kartei der ZBF sehr streng sind, dass die Stellen immer befristet sind und dass wir nicht garantieren können, dass der Bewerber ständig in Beschäftigung ist; dem steht die Art der Arbeit und der Verträge im künstlerischen Bereich entgegen.

Bei Stellenangeboten liegen die Vermittlungen im kurzfristigen Bereich bei über 90 %, nur selten werden diese Vakanzen von den Privatagenturen schneller besetzt. Im Chor liegen diese Vermittlungen sogar bei 100 %, da es hier keine private Konkurrenz gibt.

Die größten Kompetenzen und Erfolge der ZBF liegen zweifellos in der passgenauen Vermittlung und Beratung von Arbeitgebern und Bewerbern. Es werden nur optimal informierte Bewerber zu Vorstellungsgesprächen und Vorsingen geschickt.

Ein weiteres Erfolgfeld ist der Nachwuchs und dessen Integration in den Arbeitsmarkt. Auf Frage 3 wird verwiesen.

Die Agenten zeichnen sich durch hohe fachliche und personale Grundfähigkeiten aus, da sie alle aus künstlerischen Berufen stammen und über Kontakte zu Theatern und Orchestern aus ihrem früheren Berufsleben verfügen.

Auch in Zukunft hat die ZBF große Chancen, ihr Vermittlungsgeschäft erfolgreich zu führen aufgrund ihres großen Marktüberblicks, ihrer Vernetzung der Agenturen, der Kompetenz ihrer Mitarbeiter, der strikt gewährten Neutralität und Objektivität gegen über Bewerbern und Arbeitgebern.

#### Film/Fernsehen:

Vermittlungserfolge sowohl bei prominenten Schauspielern, die die kompetente Vermittlungsarbeit der ZBF gerne in Anspruch nehmen. Vor allem aber – wichtigstes Vermittlungsziel der ZBF –, weniger bekannten und beschäftigten Schauspielern zu Film- und TV-Rollen zu verhelfen. TV-Produktionen gehen aus Kostengründen mehr und mehr dazu über, mittlere und kleine Rollen „vor Ort“ zu besetzen. ZBF hat durch ihre vier Agenturen in Berlin, Hamburg, Köln und München und durch ihre gute Kenntnis der dort ansässigen professionellen Schauspieler und Stab/Technik-Kräfte gute Möglichkeiten, den Produktionen fundierte Vorschläge für „lokale“ Besetzungen zu machen. Die ZBF versteht sich nicht als Staragentur, obwohl sie auch Stars vermittelt, sondern als Fachvermittlung, die handwerklich professionelle und gut ausgebildete Schauspieler und Stab/Technik-Personal vermittelt. Die Produktionen wissen diese Kompetenz der ZBF zu schätzen, weil sie sicher sein können, dass die von der ZBF ausgewählten und vorgeschlagenen Bewerber über fachliche Grundqualitäten verfügen.

#### Unterhaltung und Werbung:

Vermittlungserfolge sind abhängig von der Qualität und der Art der künstlerischen Darbietungen. Streuung ist sehr groß, auf der einen Seite Bewerber/innen mit einer Vielzahl an Vermittlungen und auf der anderen Seite Bewerber meist mit „exotischen Darbietungen“, die nur vereinzelt vermittelt werden können. Vermittlungsquote kann nicht exakt benannt werden, da es keine Vergleichszahlen gibt. Vermittlungsergebnisse im Bereich Unterhaltung und Werbung sind trotz geänderter Rahmenbedingungen (Freigabe der Künstlervermittlung und daraus veränderter Wettbewerbssituation und der schwierigen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung) konstant geblieben. Vermittlungskompetenz wird von Bewerber/innen und Auftraggeber im gleichen Umfang geschätzt. Dies gilt vor allem in Hinblick auf Unparteilichkeit und Neutralität. Das Vermittlungsangebot in diesem Segment wird sich auch zukünftig behaupten können.

## **8. Wie hoch ist der Anteil der privaten Künstleragenturen bei der Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt?**

### Schauspiel:

Für den Schauspielbereich gering, da die theaterüblichen Gagen so niedrig sind, da sich der nötige personelle und finanzielle Aufwand für die auf Provisionsbasis arbeitenden Privatagenturen nicht lohnt.

### Musiktheater:

Zahlen liegen nicht vor. Die ZBF weiß nicht, wie hoch die Einschaltung Privater Agenten ist. Große Häuser arbeiten teilweise mit Privaten, die Stars unter Vertrag haben.

### Film/Fernsehen:

hoher Anteil bei Schauspielern Film/TV – über 350 Privatagenturen, die von den immer noch relativ hohen Fernsehgagen profitieren wollen. Darunter allerdings eine große Anzahl von Agenturen ohne die nötige Professionalität und Seriosität. Geringer Anteil bei Stab/Technik – wenig Verdienstmöglichkeiten für Privatagenturen.

### Unterhaltung und Werbung:

Nicht zu Quantifizieren, da es eine ständig zunehmende Zahl von Agenturen gibt und sich heute auch Werbe- und Eventagenturen der Künstlervermittlung angenommen haben.

## 9. Wie unterscheidet sich die Arbeitsweise der ZBF von der einer privaten Agentur?

### Schauspiel:

Die ZBF ist als Fachvermittlungseinrichtung der BA neutral, und sie verfolgt keine wirtschaftlichen Gewinnabsichten. Weder den Theatern noch den Klienten entstehen durch die Beratung und Vermittlung zusätzliche Kosten außer ihren Beiträgen in die Arbeitslosenversicherung. Die ZBF hat einen ausgezeichneten Einblick in den gesamten Markt und berät/vermittelt AG wie AN ausschließlich nach künstlerischen Gesichtspunkten. Da die Klienten sämtlich befristete Verträge haben, sind sie in besonderer Weise und besonders häufig von Arbeitslosigkeit bedroht. Deshalb ist es von zentraler Bedeutung, die Klienten bereits in den Engagements zu beobachten. Umso leichter fällt es, ihnen nach der Nicht-Verlängerung ihres Vertrages rasch wieder zu einem Anschlussengagement zu verhelfen. Es macht also fachlich keinen Sinn, Klienten erst nach Eintritt der Arbeitslosigkeit zu betreuen.

### Musiktheater:

ZBF ist, im Gegensatz zu Privaten, mit 5 Standorten vernetzt, hat flächendeckenden Überblick, größere Personalkapazität - mehr Mitarbeiter als jede andere einzelne Privatagentur, absolviert viel mehr Vorstellungsbesuche, beobachtet die Entwicklung ihrer Klienten unter Umständen vom Studium bis zur Weltkarriere (Frau Damrau, Frau Denoke, Frau Anthony, Herr Weikl) und vermittelt sie natürlich auch, ist marktführend. Im Chor und im Tanz gibt es keine private Konkurrenz.

### Film/Fernsehen:

Breitenwirkung der ZBF: Die ZBF-Agenturen betreuen über 6000 Schauspieler. Privatagenturen dagegen jeweils ca. 20 – 50. Ob Privatagenturen in ihrer Summe (über 350) mehr Vermittlungsmöglichkeiten haben, darf bezweifelt werden. Die eigentlichen privaten Arbeitsvermittler in der Film/TV-Branche sind nämlich nicht die Privatagenturen, die mehr oder weniger nur Management betreiben, sondern die Casting-Agenturen, die von den Produktionen beauftragten und bezahlten Besetzer. Reine Vermittlungs- und Beratungsarbeit bei der ZBF, kein Management, Pressearbeit etc.; Vermittlungsarbeit zwar leistungs-, aber nicht profitorientiert. Die ZBF Film/Fernsehen betreut und vermittelt auch unbekannte Schauspieler, Anfänger, Theaterschauspieler, und versucht, ihnen erste Drehtage zu verschaffen. Sie rät Anfängern z.B. auch, aus Gründen der künstlerischen Weiterentwicklung lieber ein wenig lukratives Theaterengagement in der „Provinz“ anzunehmen als in einer „daily soap“ das schnelle Geld zu verdienen, dabei aber für die langfristige Berufsausübung und schauspielerische Entwicklung zu stagnieren. Vermittlung z.B. auch von unbezahlten Rollen in Hochschulfilmen – kein finanzieller Profit, aber möglicherweise hoher Nutzen für eine Film/TV-Entwicklung. Viele Privatagenturen sehen dagegen eher auf den kurzfristigen finanziellen Nutzen, nehmen meist auch nur solche Klienten auf, von denen sie sich einen solchen Nutzen versprechen. Professionalität der ZBF-Vermittlung gewährleistet durch eigene Produktionserfahrung der Vermittler. ZBF achtet durch kompetente Prüfung der Eignung ihrer Bewerber auf Professionalität der Klienten (sowohl Schauspieler als auch Stab/Technik) und versucht, den Markt fachlich zu konsolidieren – während nicht wenige Privatagenturen aus finanziellen Interessen vielleicht nicht immer so sorgfältig arbeiten.

### Unterhaltung und Werbung:

Nur in Teilbereichen. Beratungsaufwand bei Bewerber/innen ist wesentlich höher, da wir uns häufig um Nachwuchskünstler kümmern, deren Darbietung noch weiter entwickelt werden müssen. Auf die Vorteile von Unparteilichkeit und Neutralität ist schon hingewiesen worden.

Möglichkeiten der Kunden- und Veranstaltungsbetreuung sind durch unseren gesetzlichen Auftrag eingegrenzt.

**10. Welcher Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen bietet die ZBF für Künstler an? Welche hält sie für besonders zukunftsfähig/erfolgreich? Welche Form des Qualitätsmanagements der Weiterbildungs- und Umschulungsangebote gibt es bei der ZBF? Welche Form der Evaluation findet statt, welche Form der Nachbetreuung?**

Schauspiel:

Die ZBF selbst bietet keine Weiterbildungs- bzw. Umschulungsprogramme an. Die Schauspielabteilung der ZBF steht allerdings in engem Kontakt zu einigen Anbietern von Weiterbildungsmaßnahmen. Dass es nur sehr wenige sind, hat mit der Qualität der Maßnahmeträger zu tun, deren arbeitsmarktpolitischer Sinn an hand rein fachlicher Kriterien von der ZBF sehr genau beobachtet wird. Nach Ansicht der ZBF nach muss es vordringliche Aufgabe der Maßnahmen sein, den Klienten effektiv und kostengünstig so schnell wie möglich wieder in den Stand zu setzen, ein Engagement anzutreten. Zu diesem Zweck ist unseres Erachtens die Erarbeitung eines Vorsprechrepertoires besonders geeignet, da immer noch die weitaus größte Zahl der Engagements im Anschluss an Vorsprechen erfolgt. Technisch-handwerklicher ‚Nachhilfeunterricht‘ ist nach unserer Erfahrung nicht besonders effektiv („Was Hänschen nicht gelernt hat, lernt Hans nimmer mehr.“) und ist auch unter Berücksichtigung des Lehrpersonals, der Räumlichkeiten sowie der kurzen Dauer einer Weiterbildungsmaßnahme gar nicht möglich. Ein anderes Modell, die Erarbeitung von Inszenierungen, bietet eigene Schwierigkeiten, von denen hier nur die beiden zentralen genannt werden sollen: 1. die oft problematische Ungleichgewichtigkeit der Rollen und 2. der Selbstverwirklichungsdrang der Regisseure. Im Extremfall kann eine solche Maßnahme zu einem eigenen Theaterbetrieb mutieren (Vgl. INKUNST, München).

Musiktheater:

Die ZBF bietet im MT keine Umschulungen- oder Weiterbildungen an. Es gibt zwei Trainingsmaßnahmen für arbeitslose Orchestermusiker und arbeitslose Tänzer, um sie auf die Vorspiele bzw. Vortanzen optimal vorzubereiten und dadurch zu vermitteln.

Film/Fernsehen:

Keine Maßnahmen im Film/TV-Bereich. Evaluation und Prüfung von Weiterbildungsmaßnahmen privater Träger, z.B. Kameratraining für Theaterschauspieler.

Unterhaltung und Werbung:

Keine eigenen Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen.

## 11. Wie hilft die ZBF den Künstlern bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen?

### Schauspiel:

Die ZBF bietet ihren Klienten sowohl Gagenberatung wie auch die Mitwirkung bei Vertragsverhandlungen an. Sie kann das tun, weil den Vermittlungsfachkräften in der Regel sowohl die Gagen der Arbeitnehmer wie auch das Gagengefüge der Arbeitgeber bekannt sind. Auch mit einfachen Vertragsverhandlungen werden die Vermittlungsfachkräfte von den Klienten beauftragt – hier gibt es regelmäßige Weiterbildungen der Mitarbeiter in Vertragsrecht -, für kompliziertere Gagenverhandlungen wird den Klienten geraten, sich an einen Fachjuristen zu wenden.

### Musiktheater:

Die ZBF ist als neutrale Instanz zwischen AN und AG zu verstehen. Sie tariert in dieser Position beide Seiten mit ihren Möglichkeiten gegeneinander aus. Sie teilt Künstlern Vergleichswerte der Gagen für Partie und Hausgröße mit, verhandelt mit den Theatern die Gagen, Vorstellungszahlen und Urlaubsansprüche, gleichen Termine des Künstlers aus anderen Verpflichtungen ab, des weiteren Überspielhonorare ( 140 Vorstellungen im Vertrag, jede weitere ist mit einem Honorar in Höhe von xy zu vergüten), Übernahme von Unterbringung und Spesen.

Es wird mit dem Künstler objektiv beraten, welches bei mehreren vorliegenden Angeboten für ihn das günstigere ist, nicht nur finanziell, für die künstlerische Entwicklung. Wir raten auch schon mal ab, wenn ungeeignete Partien im Vertrag stehen, mit denen sich der Künstler definitiv übernehmen würde.

### Film/Fernsehen:

Beratung in vermittlungsbezogenen, nicht in allgemein juristischen Aspekten, d.h. Beratung zu marktüblichen Gagen, Rechteübertragung, Arbeitsbedingungen etc.

### Unterhaltung und Werbung:

Auf Wunsch Erstellung von Tagesverträgen nach Angaben von Künstlern und Auftraggebern. Hierbei handelt es sich jedoch nicht um umfangreiche Vertragsunterlagen, sondern lediglich um eine Zusammenstellung der wesentlichen Aspekte des Angebotes (Auftrittsdatum, Ort, Dauer, Gage).

**12. Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit der Agenturen der ZBF mit den lokalen Arbeitsämtern (Problem der persönlichen Meldung als Arbeitssuchende bei den örtlichen Arbeitsagenturen vor Ablauf eines Arbeitsvertrages)? Sind die elf Agenturen der ZBF ausreichend, um die bundesweit flächendeckend präsent zu sein?**

Obwohl es keine regelmäßige systematisierte Kommunikation zwischen den Agenturen der ZBF und den örtlichen Arbeitsagenturen gibt, wird die Zusammenarbeit zwischen beiden von Seiten der ZBF als gut beurteilt. Bei auftretenden Problemen in Einzelfällen werden der jeweilige kollegiale Austausch und die fachliche Ergänzung von beiden gesucht. Zu Problemen der persönlichen Arbeitslosmeldung ist es im Bereich der auf Produktionsdauer Beschäftigten in Einzelfällen gekommen. Insbesondere dann, wenn auf Produktionsdauer Beschäftigte, die regelmäßig ihr Vertragsende bei Beginn des Vertragsverhältnisses nicht kennen, so weit von ihrer örtlichen Arbeitsagentur entfernt arbeiten (z.B. bei Produktionen im Ausland), dass eine persönliche Arbeitslosmeldung praktisch nicht fristgerecht erfolgen kann.

Mit elf Standorten verfügt die Künstlervermittlung über ein ausreichend dicht gespanntes Netz an Agenturen.

Anlage(n) als Datei