

SIMON-HATALA BOGLÁRKA

VÉKONY JÉG

Hatalmi visszaélés és válságtünetek a német színházi struktúrában

„Elvillan a gyors szándék, hogyha nem
Száguld vele a tett.”
W. Shakespeare: *Macbeth*, IV. felvonás, I. szín

Az utóbbi évtizedben Thomas Schmidt a német előadó-művészeti intézményrendszer egyik legjelentősebb kutatójává vált. Weimarban a Nemzeti Színházban 2003-tól gazdasági igazgató, 2011–2013 között intendáns volt, de korábban dolgozott a független szcénában is. Intézményvezetőként a nevéhez fűződik az úgynevezett Weimar-modell (2003–2008) kialakítása. Két színházi tematikájú kötete mellett több rövidebb tanulmányt is írt, jelenleg a frankfurti HfMDK főiskolán a színház- és zenekarmenedzsment képzés igazgatója, a Harvard Egyetem vendégprofesszora. Októberben készített vele interjút a nachtkritik.de portálon Simone Kaempff annak kapcsán, hogy a professzor publikálta kétéves kutatását, amelynek során közel kétezer színházi dolgozót kérdezett meg – más témák mellett – elsősorban az általuk tapasztalt hatalmi visszaélésekről. Az eredmények sokkolóak: a megkérdezettek 55%-a volt hatalmi visszaélés (szexuális zaklatás vagy erőszak, pszichológiai terror, mobbing stb.) áldozata, a nők hátránya pedig jelentős, mivel a visszaélések 90%-ában férfiak az elkövetők.¹ Schmidt kihangsúlyozza, hogy van számos példásan működő intézmény is, ahol viszont a problémák kumulálódnak, ott az érintettség is sokkal magasabb. Schmidt és Kaempff körbejárnak az interjúban, hogy a statisztikák mögött melyek azok a tényezők, amelyek kifejezetten a német viszonyok specifikumaiból adódnak. Továbbá Schmidt, ahogy korábbi munkáiban is, megoldási javaslatokkal is él, és alapvető reformokat sürget.

A német színházi struktúrával kapcsolatban gyakran élnek idealizált elképzelések egy olyan rendszerről, amelyik politikától független, stabilan finanszírozott, innovatív, kreatív, sokszínű, a társadalmi folyamatok iránt érzékeny, közönségével organikus és intenzív kapcsolatot ápol. Németország sok szempontból még mindig példaadó, ugyanakkor sok egykor valódi tartalommal bíró vezérelv dogmává merevedett és kiüresedett, és érdekes mód azok az elemek gyengítették meg a rendszert, amelyek valaha az erejét adták. Az utóbbi évtizedben mintegy 50 (!) vezetői krízishelyzet került nyilvánosságra, és Schmidt szerint a német színházi rendszer ma már inkább csak az intézmények rendkívül magas számával és kiterjedtségével egyedülálló. (A 2017/2018-as évadban 142 állami vagy önkormányzati, továbbá 199 magánintézmény üzemelt, amelyek között vannak többtagozatos és több játszóhelyen

fellépő társulatok és befogadó színházak is.² A színházak burjánzó hálózata azonban részben a hidegháborús kultúrpolitika³ egyik következménye volt, ám mára kifutottak alóla azok az érdekek, amelyek ezt a rendszert korábban egyensúlyban tartották.

Az egyik alapprobléma, amellyel Schmidt foglalkozik, az intendánsrendszer, a „one man show” jellegű színházi vezetés, amely valaha úttörőnek számított, és a maga idején nagyon hatékonynak bizonyult. Az 1900-as évek elején, Max Reinhardt korában Berlinben a hatalomkoncentráció azt eredményezte, hogy a vezető sokkal jobban kézben tudta tartani a társulatot,⁴ ma azonban az intézményvezetés bonyolult feladatok kombinációjából áll. A művészeti igazgatónak a konkrét művészeti döntéseken kívül felelőssége a szervezetfejlesztés, a lobbitevékenység, a humán erőforrás-menedzsment, a pénzügyek kézben tartása, a kooperatív munka más szervezetekkel, a jogi ügyek kezelése stb. Ez valójában csapatmunka lenne. A folyamatokat feleslegesen lelassítja az, hogy az ügyvezetői döntésekért egy ember a felelős, de visszaélésekre is teret ad a túlzott hatalomkoncentráció. Schmidt szerint már a hetvenes években reformra szorult volna ez a modell, de többek között olyan hiedelmek akadályozzák a változást, amelyek szerint az elkötelezett, a maga műfajában tehetséges és sikeres művész az optimális színházvezető. Így az eleve problematikus struktúrák élére olyan emberek kerülnek általában, akik semmilyen csúcsmenedzseri képzettséggel nem rendelkeznek, nem tudnak bánni a hatalommal, és nem tudják sem megelőzni, sem kezelni a visszaéléseket. Ehhez a rendszerhez azonban nagyon ragaszkodik a színházi munkaadók szövetsége, a Deutscher Bühnenverein. Ennek a szervezetnek az intendáns tagjai masszívan beleszólnak az új intendánsok megválasztásába, olyannyira, hogy a szervezettel való megfelelő kapcsolat nélkül gyakorlatilag senki nem válhat komoly színház vezetőjévé Németországban.⁵ Schmidt tanulmánya szerint a színházakban történt összes fizikai és lelki abúzus, zaklatás 65%-ában a vezető (az intendáns vagy valamelyik művészeti társigazgató) az elkövető, ezen belül a művészeti vezetők harmada él vissza a hatalmával.

Egy másik kritikus pont a tömeges visszaélések hátterében az ágazati kollektív szerződés, a Normalvertrag Bühne

1 Thomas SCHMIDT, *Macht und Struktur im Theater: Asymmetrien der Macht*, Frankfurt: Springer VS, 2019.

2 *Theaterstatistik 2017/2018* (Köln: Deutsches Bühnenverein, 2019), tab 1, tab 10.

3 Yale RICHMOND, *Cultural Exchange and the Cold War: Raising the Iron Curtain* (Pennsylvania: Penn State University Press, 2004), 355–365.

4 https://www.deutschlandfunk.de/macht-und-missbrauch-am-theater-frauen-sind-definitiv.691.de.html?dram:article_id=460010

5 Thomas SCHMIDT, *Theater, Krise und Reform*, Frankfurt: Springer VS, 2017.

(NV Bühne, Tarifvertrag Bühne), amelyet a munkaadók, a Bühnenverein és a szakszervezetek kötöttek egymással (és legutóbb 2019 júliusában módosítottak). Az ágazati kollektív szerződések a hatvanas évektől a munkavállalói jogok kiteljesedésének jelei voltak, de az NV Bühne a kelet-német viszonyokhoz képest az egyesítés után visszalépést jelentett a munkavállalóknak, és ahelyett, hogy stabilizálta volna, fokozatosan leépítette a munkavállalók egzisztenciális biztonságát az elmúlt évek során. Schmidt tartalmilag „de facto művészellenesnek” titulálja a kollektív szerződést. A Tarifvertrag mögötti ideológia valószínűleg az, hogy a német kultúrpolitika abban látja biztosítottnak a művészeti szabadságot, ha egy-egy színházi vezető az elképzelései megvalósításához mindenre kiterjedő szabadságot kap – beleértve azt is, hogy kikkel akar dolgozni –, a színházban dolgozó előadóművészek művészeti szabadságát pedig negligálja. E rendszer fenntartása érdekében az NV Bühne akár tizenöt évig is lehetővé teszi a határozott idejű szerződéseket (ez korábban 7 év volt), ezeket a művészeti vezető saját hatáskörében hosszabbítja vagy nem hosszabbítja meg, nincs olyan indok, amely alapján a szerződés megújításának elmaradását a német bíróság szankcionálná, a szubjektív igazgatói vélemény megalapozottságát egyetlen hatóság sem vizsgálja. Ez azt jelenti, hogy bármilyen visszaélés jelentése esetén a munkavállaló – vagy bárki, aki mellette kiáll – elveszítheti a munkahelyét akár arra való hivatkozással is, hogy az igazgató nem kíván vele dolgozni, és az elbocsátottat semmilyen jogvédelem nem illeti meg. Soha egyetlen olyan pert sem nyert munkavállaló, amelyben az NV Bühne alá eső szerződés nem-meghosszabbítása (Nichtverlängerung) volt a per tárgya, akkor sem, ha jogilag bizonyított diszkrimináció, szexuális zaklatás vagy mobbing volt az előzmény. Peres úton kis összegű kártérítést lehet elérni, de a munkaviszony kockázat nélkül megszüntethető, ha a munkavállaló „nem szimpatikus”. Ez az egyik nagyon komoly oka annak, hogy az abúzusokat gyakorlatilag nem jelentik sehol, nem indulnak perek sem, azaz kialakult a hallgatás kultúrája. Amennyiben mégis bírósághoz fordulna egy munkavállaló, akkor az ügy – szintén az NV Bühne szabályai miatt – nem a munkaügyi bíróságra kerül, hanem az úgynevezett Bühnenschiedsgericht első és másodfokát kell végigjárnia, ahol az első fokon akkor is fizetnie kell a bírósági illeték felét, ha ő nyer, és csak ez után a szint után juthat el a munkaügyi bírósághoz a per, ahol ismét első és másodfok következik.⁶ Egy abúzus esetében előfordulhat, hogy 4-5 éves pertartamokról kell beszélnünk.

A német színházi minimálbér jelenleg bruttó 2000 euró, az adók és járulékok levonása után fennmaradó összeg 1200 euró körül van, ami több tényező függvénye. A heti munkaórák száma 48, ami összehasonlításban azt jelenti, hogy egy közismertebb élelmiszeráruház-lánc kezdő eladójának magasabb az órabére, mint a táncművészet területén egy balettművészek.⁷ Rendszeresen előfordul, hogy a munkaidő napi 10 óránál több, a hétvégi munka általános, és ez Schmidt tanulmánya szerint is jobban érinti a női munkavállalókat. A táncművészek esetében fontos megemlíteni, hogy a legtöbb európai ország gyakorlatával szemben Németországban

nincs sem szakmai nyugdíj, sem a karrierváltásra szolgáló támogatás, így az alacsony bérekből kellene kigazdálkodni a pályamódosítás, egy új szakma elsajátításának a költségeit (egy táncművész alternatívaként a privát nyugdíjalapját használhatja átképzésre,⁸ illetve egy alapítványhoz, a Stiftung Tanzhoz⁹ fordulhat, amely adományokból segíti a rászorulókat). Ilyen fokú kiszolgáltatottság mellett irreális, hogy a munkavállalók felléphessenek a hatalmi visszaélések ellen. Ezek a viszonyok a német munkavállalók számára egyre kevésbé elfogadhatóak, a következményük pedig nagy számú „import” művész, akinek a képzését egy másik ország fizette, a szociális kapcsolata helyben gyengébbek, aki gyakran kellemetlen nyelvtudással, jogi ismeretekkel sem rendelkezik, és eleve nem itt tervez letelepedni. Ők a visszaélések leggyakoribb áldozatai.

Schmidt kutatása nem tér ki rá, de a zaklatás és a nőekkel szembeni diszkrimináció egyik legfontosabb német jogi teoretikusa, Prof Dr. Lembke több tanulmányában említi, hogy Németországban történelmi és kulturális okokból európai mércével mérve különösen rossz a női jogok helyzete – a zaklatás gyakori, igen ritkán van következménye, a társadalom pedig elnéző.¹⁰ A német szabályozás a polgári jogi szexuális zaklatást – némi leegyszerűsítéssel – csak a munkahelyen ismeri el, így például a színház épületén kívül történt atrocitásokra nincs jogorvoslat.¹¹

A Bühnenverein ugyan 2018-ban létrehozott egy etikai kódexet, de megszegése esetén nincs szankció, és a munkavállalók többnyire nem is ismerik.¹² Ugyanebben az évben létrejött a Themis,¹³ egy, a szexuális zaklatás megelőzésével foglalkozó szervezeti szövetség is. Működésében a szakszervezetek, a Bühnenverein és a minisztérium egyaránt részt vesznek, ám hatósági jogköre nincs, csak tanácsadással élhet, ugyanúgy, mint az Antidiskriminierungsstelle des Bundes¹⁴ elnevezésű intézmény, amely szintén csak kutatásokat végez és irányelveket fogalmaz meg a szexuális zaklatásokkal kapcsolatban, de intézkedéseket nem foganatosíthat. A két szervezet nehezen érhető el telefonon, az operátorok gyakran még angolul sem beszélnek, nincs olasz, spanyol, orosz és egyéb nyelveken tudó szakember – holott az érintett művészek többségének nem német az anyanyelve, és gyakran az angolt is törlik.

Schmidt három irányból javasol megoldást: bérrendezést indítványoz, mert véleménye szerint a fiatal, kiszolgáltatott művész túlságosan „olcsó”, nem éri meg vigyázni rá, radikális változtatásokat javasol az NV Bühne által rögzített szerződési keretekben, és a vezetők pszichológiai alkalmassági szűrését tanácsolja független tanácsadó szervezetek által, ahogyan ez például Zürichben bevett gyakorlat.

8 Der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, Satzung 2014, §36.

9 <https://stiftung-tanz.com/services/stipendium/>

10 <https://www.bpb.de/apuz/178676/sexuelle-belaestigung-recht-und-rechtsprechung?p=all#footnode1-1>, valamint Ulrike LEMBKE, (2014): „Sexuelle Belästigung: Recht und Rechtsprechung”, *Aus Politik und Zeitgeschichte* 64, 8. sz. (2014): 35–40.

11 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz §3.

12 <http://www.buehnenverein.de/de/sonderseiten/wertebasierter-verhaltenskodex.html>

13 <https://themis-vertrauensstelle.de/>

14 https://www.antidiskriminierungsstelle.de/EN/Home/home_node.html

6 Arbeitsgerichtsgesetz §110 1 Nr.2.

7 https://www.focus.de/finanzen/news/unternehmen/lidl-im-news-ticker-lidl-erhoeht-einstiegsgelalt-fuer-seine-mitarbeiter-lohndumping-geht-gar-nicht_id_10466589.html