

Ludwig-Maximilians-Universität München
Department Kunstwissenschaften
Institut für Musikpädagogik

Masterarbeit

Die Situation von klassischen Sängerinnen an deutschen Opernhäusern

Vorgelegt von
Sigrid Plundrich
im Studiengang
Master Musikpädagogik

Betreuerin: Prof. Dr. Alexandra Kertz-Welzel
Abgabetermin: 13.06.2022

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
2. Der Beruf Opernsänger*in.....	4
2.1. Berufsbild	4
2.2. Hochschulausbildung.....	6
2.3. Besonderheiten für Sängerinnen.....	9
3. Strukturen und Machtverhältnis am Opernhaus	13
3.1. Die Strukturen an öffentlich finanzierten Opernhäusern.....	13
3.1.1. Allgemeine Strukturen	13
3.1.2. Die Theaterleitung.....	15
3.1.3. Der Normalvertrag Bühne	17
3.2. Machtmissbrauch am Theater.....	19
4. Forschungsdesign.....	22
4.1. Methodik und Ziele	22
4.2. Fragebogenkonstruktion	23
4.3. Stichprobenauswahl und Durchführung der Studie.....	25
5. Auswertung der Untersuchungsergebnisse	26
5.1. Arbeitssituation.....	26
5.2. Diskriminierung.....	30
5.2.1. Allgemeine Diskriminierung.....	31
5.2.3. Diskriminierung wegen Schwangerschaft und Mutterschaft	33
5.2.4. Sexismus.....	34
5.3. Strukturen und Machtgefüge am Opernhaus	37
5.4. Hochschulausbildung.....	40
6. Diskussion der Forschungsergebnisse	45
7. Fazit und Ausblick	56

Literaturverzeichnis.....	59
Abbildungsverzeichnis	69
Tabellenverzeichnis.....	70
Anhang	71
Eidesstattliche Erklärung.....	163

1. Einleitung

Opernsänger*innen¹ lieben das Theater. Sie lieben die Opernbühne und die dazu gehörige Musik. Einen Großteil ihres Lebens widmen sie dem Job, der für die meisten mehr Passion als Arbeit ist. Dazu gehört eine ständige Vorbereitung – regelmäßiges Üben, körperliche Fitness und sehr viel Disziplin. Denn die Arbeit auf der Bühne verlangt den Sänger*innen viel ab. Körperlich, aber auch mental. Sie wünschen sich, dass die Produktionen, in denen sie auf der Bühne stehen, erfolgreich sind und vom Publikum bejubelt werden. Die Opernsänger*innen sind diejenigen, die ganz vorne im Rampenlicht stehen. Sie sind das Aushängeschild jedes Opernhauses und sollen die Herzen des Publikums im Sturm erobern. Sie müssen schauspielerisch glänzen und dabei oft die schwierigsten Gesangspartien meistern. Dabei sind sie auf der Bühne dem Gefallen oder Nichtgefallen des Publikums ausgeliefert und hinter der Bühne einem streng hierarchischen System, dem sie sich anpassen müssen.

Beim Gedanken an klassische Sängerinnen haben die meisten Menschen sofort das Bild einer *primadonna assoluta*² im Kopf. Opernsängerinnen, wie Maria Callas oder Anna Netrebko, die auf und hinter der Bühne gleichermaßen verehrt werden. Wie aber sieht die Realität am Theater für klassische Sängerinnen aus? Für diejenigen, die nicht im Rampenlicht der medialen Aufmerksamkeit stehen? Wie sieht die tatsächliche Situation für Opernsängerinnen an deutschen Opernhäusern aus?

Die Arbeitsbedingungen müssten eigentlich ideal sein, denn nirgendwo auf der Welt ist die Oper lebendiger als in Deutschland. Auf rund 80 Bühnen werden fast ein Drittel aller Opernaufführungen weltweit gespielt. Laut Siebenhaar und Müller (2019, S. 53) gilt Deutschland als das „Eldorado der staatlich durchfinanzierten Musiktheater und Kulturorchester“. Hier gibt es immer noch feste Ensembles und einen Repertoirebetrieb, der in erster Linie durch öffentliche Zuwendungen in Höhe von knapp 80 Prozent des Gesamtetats finanziert wird. Die Bundesrepublik Deutschland versteht sich dabei als Kulturstaat, in dem Kunst und Kultur einen hohen gesellschaftlichen und politischen Wert darstellen. Als öffentlich finanzierte Kultureinrichtungen stehen die Opernhäuser deshalb eigentlich in der Pflicht, die Vorschriften der Bundesrepublik zum Thema Gleichstellung und Gleichberechtigung umzusetzen und einzuhalten. Das

¹ Im weiteren Verlauf der Arbeit wird gendergerechte Sprache verwendet, wenn Personen aller Geschlechter gemeint sind. Darauf verzichtet wird allerdings, wenn ausschließlich Personen eines bestimmten Geschlechts angesprochen werden.

² Der Begriff *Primadonna assoluta* bezeichnet laut dem Duden (Dudenredaktion, o. D.) eine „konkurrenzlose Meisterin im Operngesang“.

ist nicht einfach nur guter Wille, sondern eine gesetzliche Verpflichtung (Zimmermann, 2016, S. 24)

Denn die Gleichberechtigung von Männern und Frauen wurde in Deutschland mit Einführung des Grundgesetzes am 23. Mai 1949 erstmals formal festgelegt und im Jahr 1994 um folgenden Satz erweitert: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (Menzenbach et al., 2009, S. 102). Trotz dieser rechtlichen Egalisierung ermangelt es aber noch immer an einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter. Dabei wird „die Deutungshoheit über Geschlecht und geschlechtliche Zuschreibungen“ laut Sandforth und Wapler (2016, S. 365) „[...] durch gesellschaftliche und traditionell von Männern geschaffene Strukturen geprägt.“ In diesem Punkt bildet auch der Bereich Kunst und Kultur keine Ausnahme. Wie in vielen anderen gesellschaftlichen Bereichen bewegen sich auch hier Frauen in einem männlich dominierten Raum. In den öffentlich-rechtlichen Kulturinstitutionen besteht also eine eindeutige Diskrepanz zwischen dem Status Quo und dem eigentlichen Ziel der Gleichstellungspolitik. Dieses ist nämlich „Diskriminierungen und Unterrepräsentanzen sichtbar zu machen und abzubauen“ (Sandforth & Wapler, 2016, S. 365). Das würde allerdings eine genaue Analyse des momentanen Ist-Zustands voraussetzen und die Frage stellen, „was Repräsentanz in Kunst und Kultur überhaupt bedeutet und wo genau bzw. in welcher Weise Diskriminierung stattfindet“ (Sandforth & Wapler, 2016, S. 365).

Aber nicht nur die Themen Gleichberechtigung und Unterrepräsentanz sind Ausgangspunkte für Diskriminierungen. Auch das ungleiche Machtgefüge, das an öffentlich finanzierten Theatern herrscht, bildet ein Fundament für Benachteiligungen und Tabubrüche. Erste wissenschaftliche Erkenntnisse zu diesem Thema wurden in Deutschland 2019 in der Studie *Macht und Struktur im Theater – Asymmetrien der Macht* generiert. Hierbei wurden knapp 2000 Theater-schaffende in unterschiedlichen Positionen zu den Arbeitsbedingungen an Theatern befragt. Das Hauptaugenmerk lag dabei auf Fragen bezüglich Macht und Machtmissbrauch, körperlichem und sexualisiertem Missbrauch, den Arbeitszeiten sowie der Bezahlung. Die erhobenen Daten zeigen deutlich, dass vor allem die Darsteller*innen unter dem vorherrschenden Machtgefüge leiden, da diese die durch den Normalvertrag Bühne³ am wenigsten geschützte Gruppe darstellen. Zudem sind es zu einem großen Teil Frauen, die von den Benachteiligungen betroffen sind (Kaempfer, 2019; Schmidt, 2019, S. 153). Nachdem diese Studie spartenübergreifend

³ Der Normalvertrag Bühne ist der Tarifvertrag für die überwiegend künstlerisch tätigen Beschäftigten an Theatern öffentlicher Trägerschaft (siehe dazu Kapitel 3.1.3.).

alle Theater in den Blick nimmt, gilt es nun die Situation innerhalb der einzelnen Sparten zu untersuchen.

Diese Arbeit legt daher den Schwerpunkt auf die Sparte Musiktheater/Oper und die dort arbeitenden Opernsänger*innen. In vorhergehenden Studien wurde bereits gezeigt, dass Frauen eher von Diskriminierung und Machtmissbrauch betroffen sind als Männer. Um einen differenzierteren Blick zu erlangen, soll der Fokus im weiteren Verlauf der Arbeit deshalb ausschließlich auf klassische Sängerinnen in deutschen Opernhäusern gerichtet werden. Hierbei stellen sich folgende Fragen:

Wie sieht die Situation an den öffentlich finanzierten Opernhäusern in Deutschland aus? Wo und in welcher Weise werden Sängerinnen an diesen Theatern diskriminiert? Was müsste sich ändern, damit diese Formen der Diskriminierung verhindert werden?

Folglich soll in der vorliegenden Arbeit die Situation von klassischen Sängerinnen an deutschen Opernhäusern im Hinblick auf Diskriminierungen und das dort bestehende Machtgefüge genauer beleuchtet werden. Ferner wird die Frage gestellt, was sich an den Strukturen am Opernhaus ändern müsste, damit diese Formen der Diskriminierung abgeschwächt bzw. beseitigt werden. Abschließend wird untersucht, welche konkreten Änderungen dazu beitragen könnten, Sängerinnen auf die tatsächlichen Arbeitsbedingungen am Opernhaus vorzubereiten und diese nachhaltig zu verändern. Dabei werden anhand einer empirischen Untersuchung in Form eines Fragebogens die notwendigen Daten zur Beantwortung der Fragen generiert. Mit Blick auf die zunehmende öffentliche Relevanz des Themas in der Theaterwelt und den Medien leistet die vorliegende Arbeit erste wissenschaftliche Erkenntnisse für die Sparte Musiktheater/Oper.

Zu Beginn erfolgen die Darstellung des theoretischen Rahmens und des aktuellen Forschungsstands im Hinblick auf den Beruf Opernsänger*in und dessen Ausbildung. Dabei werden Voraussetzungen und Herausforderung des Berufs sowie Inhalte und Ziele der Hochschulausbildung im Fach Gesang beschrieben. Die Besonderheiten, die sich für klassische Sängerinnen in diesem Beruf ergeben werden ebenfalls dargelegt. Das Kapitel 3 beschäftigt sich mit der strukturellen Situation der öffentlich finanzierten Theater in Deutschland. Hierbei werden Aufgaben und Herausforderungen für die Theaterleitung sowie der Normalvertrag Bühne in den Blick genommen. Die aktuelle Forschungslage zum Thema Machtmissbrauch am Theater schließt den theoretischen Teil der Arbeit ab. In der anschließenden Beschreibung des methodischen Vorgehens werden zunächst die Forschungsfragen detailliert dargestellt und die Wahl der Forschungsmethode begründet. Konstruktion und Vorbereitung des Fragebogens sowie die Durchführung der Studie werden ebenfalls in diesem Teil beschrieben. In Kapitel 5 werden die

Ergebnisse der Befragung ausgewertet und dargestellt. Daran folgt der Diskussionsteil, in dem die Ergebnisse anhand des theoretischen Hintergrunds interpretiert sowie die Limitationen dargelegt werden. Im abschließenden Fazit und Ausblick werden die wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst und Perspektiven für zukünftige Forschung und Praxis aufgezeigt.

2. Der Beruf Opernsänger*in

Eines der zentralen Themen dieser Arbeit stellt der Beruf der Opernsänger*in dar. Im Folgenden werden die theoretischen Grundlagen dieses Berufsfeldes beschrieben sowie der Forschungsstand dargelegt.

2.1. Berufsbild

„Die drei wichtigsten Voraussetzungen für einen Sänger: Erstens: Stimme. Zweitens: Stimme. Drittens: Stimme“ (Rossini, o. D., zitiert nach Siebenhaar & Müller, 2019, S. 14).

Der Beruf Opernsänger*in gehört – wie auch Schauspieler*in oder Tänzer*in – zu den darstellenden künstlerischen Berufen. Im Gegensatz zu den Schauspieler*innen bedienen sich Sänger*innen allerdings nicht der natürlichen Kommunikationsform *Sprache*, sondern singen ihre Rollen (Uecker, 2012, S. 11). „Bei Aufführungen des Musiktheaters steht der*die Solosänger*in im Mittelpunkt, trägt also das dramatische Geschehen und muss die Rolle mit stimmlichen und darstellerischen Mitteln verkörpern. Neben den musikalischen Qualitäten werden daher schauspielerische Fähigkeiten und eine große persönliche Ausstrahlung gefordert“ (Deutscher Bühnenverein, 2021a, S. 40). Dabei muss das sängerische sowie das schauspielerische Niveau der Sänger*innen – welches mitunter Höchstleistungen erfordert – stets abrufbar sein und auf Dauer sogar noch gesteigert werden. All dies setzt eine strenge Disziplin und die stetige Weiterentwicklung des eigenen Könnens voraus (Uecker, 2012, S. 12–13).

Die Entstehung der Oper wird auf ungefähr 1600 datiert (Wörner, 2010, S. 196; Schmierer, 2001, S. 13). Gesangsstil und -technik haben sich seit dieser Zeit immer wieder verändert, was teilweise am Geschmack der jeweiligen Epoche, aber auch an gesellschaftlichen bzw. klerikalen oder staatlichen Konventionen lag. Ebenso forderten die zusehends größer werdenden Theaterbauten und die zunehmend stärker besetzten Orchester sowohl durch die Anzahl der Musiker*innen, als auch den moderneren Instrumentenbau immer wieder eine technische Neuorientierung der Gesangstechnik (Piernay, 2012, S. 15–66). Im Unterschied zum populären Gesang oder Musicalgesang müssen Opernsänger*innen in der Lage sein allein mit ihrer Stimme ein

Orchester zu übertönen. Hierbei ist oft die Erzeugung extremer Lautstärken vonnöten, die ohne Zuhilfenahme technischer Hilfsmittel realisiert werden muss (Riebel, 2020, S. 88).

Im Gegensatz zu Rossinis Äußerung, dass die Stimme allein die wichtigste Voraussetzung für den Sänger*innenberuf ist, wird heutzutage vor allem durch „die wachsende Bedeutung des Regietheaters [immer mehr Wert auf] das jugend- oder typenorientierte Casting [gelegt]“ (Siebenhaar & Müller, 2019, S. 23). Der bekannte Opernkritiker Reinhard J. Brembeck stellte hierzu treffend fest:

„Das Erwartbare ist längst zum wichtigsten Faktor des Opernbetriebs geworden. Von Intendanten wird erwartet, dass die Auslastung hoch ist und dass sie zunehmend Sponsoren requirieren. Von den Sängern, dass sie blendend aussehen, stets in Höchstform sind und immer besser und höher und weiter singen. [...]“ (Brembeck, 2018; zitiert nach Siebenhaar & Müller, 2019, S. 59).

Siebenhaar und Müller (2019, S. 59—60) bezeichnen dies als „präzise Beschreibung der aktuellen und zukünftigen Situation der Oper als Kunstform und kulturelle Institution“ und bescheinigen vor allem den Opernsänger*innen und deren Karrieren folgenreiche Konsequenzen. Diese müssen sich in Zukunft immer mehr mit Themen, wie Type Casting, den Umgang mit Produktionsdruck und szenischen Herausforderungen sowie die Arbeit mit sängerunerfahrenen Kapellmeistern und Regisseuren auseinandersetzen. Vor diesem Hintergrund häufen sich in den letzten Jahren Erfahrungsberichte von Opernsänger*innen, die von Diskriminierung aufgrund ihres Aussehens erzählen und die in unterschiedlichsten Medien publiziert werden (Agence France-Presse, 2018; Brug, 2019; Chancellor, 2014; Hahn, 2021; Kübler, 2021a; Lemke-Matwey, 2014; Lowe, 2014; Milner, 2004; Roberts, 2019; Salazar, 2021; What’s Opera Doc, 2019).

In der Spielzeit 2018/2019 verzeichnete die Statistik des Deutschen Bühnenvereins 1206 Sänger*innen, die fest an einem der öffentlich finanzierten Theater in Deutschland angestellt waren. Dabei wird nicht zwischen Opern- und Musicalsänger*innen unterschieden (Deutsches Musikinformationszentrum, 2021b). Dem gegenüber stehen laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2018 knapp 400 Bachelor- und Masterabsolvent*innen im Hauptfach Gesang, die auf den Arbeitsmarkt strömen (Deutsches Musikinformationszentrum, 2021a). Unsere heutige Konsumgesellschaft macht auch vor der Oper nicht halt. Die zunehmend angespannte Marktsituation hat einen großen Einfluss auf Karriereplanung und -durchführung der klassischen Sänger*innen. Zeit für die gesunde Entwicklung von Gesangsstimme und sängerischer Identität im Opernbetrieb bleibt kaum mehr, da „Management und Intendanten [...] vornehmlich an der Besetzung ihrer jeweiligen Opern- und Theaterproduktionen interessiert sind (Spahn et al.

2014, S. 170). Laut Siebenhaar und Müller (2019, S. 23) werden die Perspektiven für Opernsänger*innen immer prekärer. „Es werden nach wie vor zu viele Sängersolisten ausgebildet [...]. Der weiter gewachsene Druck durch ausländische Sängerinnen und Sänger [...] verschärft die Lage zusätzlich da Ensemblegrößen der 80 staatlichen Opernhäuser kontinuierlich geschrumpft sind [...].“ Aus diesem Grund ist es für Opernsänger*innen von allerhöchster Wichtigkeit trotz des starken Konkurrenzdrucks von Anfang an verantwortlich mit der Karriereplanung und der künstlerischen Arbeit umzugehen. Nur so kann verhindert werden, dass die Laufbahn als Sänger*in aufgrund stimmlicher Überlastungen ein frühes Ende findet (Knobel & Steinert, 2002, S. 70; Richter & Spahn, 2014, S. 193; Siebenhaar & Müller, 2019, S. 19—20).

2.2. Hochschulausbildung

Um einen Ausbildungsplatz an einer Musikhochschule zu erhalten, müssen die jungen Sänger*innen schon vor Beginn des Studiums bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Neben stimmlicher sowie künstlerischer Begabung und gründlicher musikalischer Vorbildung, gehören auch körperliche Kondition und eine hohe Gedächtniskapazität zu den Grundbedingungen für das erfolgreiche Bestehen einer Eignungs- oder Aufnahmeprüfung (Deutscher Bühnenverein, 2021a, S. 40). Eine gute seelische Konstitution zählt für angehende Sänger*innen ebenso zum Handwerkszeug. Mit Konkurrenz, Kritik, Misserfolg, Stress, Lampenfieber oder sogar Auftrittsangst umzugehen erfordert ein hohes Maß an Selbstbewusstsein, guten Nerven und Risikobereitschaft, die junge, angehende Opernsänger*innen bestenfalls schon vor Beginn ihres Studiums mitbringen (Knobel & Steinert, 2002, S. 20—21; Uecker, 2012, S. 22—25). Im Gegensatz zu den meisten Hochschulstudiengängen ist für ein Gesangsstudium nicht zwingend das Abitur vonnöten. Es reichen auch ein Mittlerer Schulabschluss oder die Mittlere Reife, wobei mindestens letzteres im Hinblick auf das weitere Berufsleben wünschenswert wäre. Viele Hochschulen bestehen zudem auf ein phoniatisches Gutachten, das mit der Bewerbung zur Eignungsprüfung eingereicht werden muss und die stimmliche Gesundheit der Kandidat*innen bescheinigt (Deutscher Bühnenverein, 2021a, S. 40; Knobel & Steinert, 2002, S. 26). Die Eignungsprüfung, die nach einer erfolgreichen Bewerbung zu bewältigen ist, beinhaltet neben einer Prüfung im Hauptfach Gesang auch die Qualifikation in drei Pflichtfächern: Allgemeine Musiklehre, Gehörbildung und Klavier. Hierbei müssen die Kandidat*innen ihre musikalische Vorbildung unter Beweis stellen (Uecker, 2012, S. 44—45).

In Deutschland gibt es insgesamt 24 Musikhochschulen (RKM, 2019). Jede dieser Ausbildungsstätten⁴ bietet einen künstlerischen Studiengang, der junge, klassische Sänger*innen auf das Berufsfeld Oper vorbereiten soll. Im Zuge des Bologna-Prozesses⁵ mussten sich auch die Musikhochschulen einer umfassenden Studienreform unterziehen. Das bedeutet, dass sich die Hochschulausbildung in diesem Fach in den letzten 20 Jahren grundlegend verändert hat (Linowitzki, 2011, S. 76—87). Vor dem Hintergrund dieser fundamentalen Neuorientierung kann weder eine allgemeingültige Aussage über die Hochschulausbildung getroffen noch die Qualität dieser bewertet werden, da sich das Operngesangsstudium an den verschiedenen Instituten sehr vielschichtig und multiperspektivisch entwickelt (Siebenhaar & Müller, 2019, S. 78). Ungeachtet dessen hat sich die Grundstruktur, dass „[j]edes Operngesangsstudium [...] auf einer sehr persönlichen, intensiven und kontinuierlichen Lernsituation [gründet]“ (Siebenhaar & Müller, 2019, S. 73) nicht verändert.

Um einen Eindruck des Studienverlaufs zu vermitteln, wird an dieser Stelle stellvertretend das Studium an der Hochschule für Musik und Theater München angeführt. Der Studienplan des Bachelorstudiengangs Gesang ist über acht Semester in zwölf verschiedene Module aufgeteilt, die wiederum verschiedene Lehrveranstaltungen beinhalten. Diese zwölf Module sind: (1) *Künstlerisches Kernfach*, (2) *Repertoirestudien*, (3) *Berufliche Praxis*, (4) *Randrepertoire*, (5) *Musiktheorie*, (6) *Gehörbildung*, (7) *Formenlehre*, (8) *Musikwissenschaft*, (9) *Projekte*, (10) *Gesangspädagogik*, (11) *Wahlpflichtfach*, (12) *Abschlussmodul* (Hochschule für Musik und Theater München, 2021, S. 2).

(1) Im Modul *Künstlerisches Kernfach* werden fundamentale Fertigkeiten der Gesangsstimme theoretisch und praktisch vermittelt. Hierzu gehören neben Gesangsunterricht und Korrepetition auch Sprechtechnik, Körperarbeit, szenische Arbeit und Ariengestaltung bzw. Vorsingtraining. (2) Die *Repertoirestudien* beinhaltet das Partienstudium, sowohl einzeln als auch im Ensemble in den Genres Oratorium und Oper. Zusätzlich erhalten die Student*innen Unterricht in

⁴ Hochschule für Musik Hanns Eisler, Berlin; Universität der Künste, Berlin; Hochschule für Künste, Bremen; Hochschule für Musik, Detmold; Hochschule für Musik Carl Maria von Weber, Dresden; Robert Schumann Hochschule, Düsseldorf; Folkwang Universität der Künste, Essen; Hochschule für Musik und Darstellende Kunst, Frankfurt; Hochschule für Musik, Freiburg; Hochschule für Musik und Theater, Hamburg; Hochschule für Musik, Theater und Medien, Hannover; Hochschule für Musik, Karlsruhe; Hochschule für Musik und Tanz, Köln; Hochschule für Musik und Theater Felix Mendelssohn Bartholdy, Leipzig; Musikhochschule Lübeck; Hochschule für Musik und darstellende Kunst, Mannheim; Hochschule für Musik und Theater, München; Hochschule für Musik, Nürnberg; Hochschule für Musik und Theater, Rostock; Hochschule für Musik Saar, Saarbrücken; Hochschule für Musik und darstellende Kunst, Stuttgart; Hochschule für Musik, Trossingen; Hochschule für Musik Franz Liszt, Weimar; Hochschule für Musik, Würzburg.

⁵ Der Bologna-Prozess oder Bologna-Reform dient zur Vereinheitlichung der Hochschulstrukturen in Europa und soll u.a. für eine bessere Vergleichbarkeit und Transparenz der Hochschulabschlüsse sorgen. Inzwischen wurde die Bologna-Erklärung von 47 Ländern unterschrieben (Linowitzki, 2011, S. 76; Tauch, 2016, S. 30—31).

Liedgesang. (3) Im Modul *Berufliche Praxis* werden die Fächer Klavier und Italienisch vermittelt. (4) Das *Randrepertoire* beinhaltet die Theorie und Praxis in alter und neuer Musik, um den Studierenden Wissen und Kompetenzen für die jeweiligen Musikpraxen näherzubringen. (5)-(8) Die Module *Musiktheorie*, *Gehörbildung*, *Formenlehre* und *Musikwissenschaft* dienen der allgemeinen musiktheoretischen Ausbildung sowie der Entwicklung von Kompetenzen musikalischer Wahrnehmung. (9) Szenische Projektarbeit und Opernchor stellen die Lehrinhalte des Moduls *Projekte* dar. (10) Aufbauend auf den gesangstechnischen Kompetenzen der Studierenden werden im Modul *Gesangspädagogik* Musikvermittlung, psychologische Grundlagen des Musikkernens und Stimmphysiologie vermittelt. (11) Das Modul *Wahlpflichtfach* ist nicht näher benannt, soll den Student*innen aber die Möglichkeit geben innerhalb des von der Hochschule vorgegebenen Angebots eigene Interessen zu vertiefen und Schwerpunkte zu setzen. Laut der Modulbeschreibung des Bachelorstudiengangs Gesang „können sich Studierende zum Beispiel auch Strategien aneignen, um physische und psychische Belastungen, die mit dem Beruf des Musikers verbunden sind, zu bewältigen“ (Hochschule für Musik und Theater München, 2021, S. 30). (12) Im *Abschlussmodul* müssen die Studierenden ein 60-minütiges Konzertprogramm entwerfen und vorstellen, in dem gleichermaßen der technische Einsatz der Singstimme als auch die künstlerischen Kompetenzen zum Tragen kommen (Hochschule für Musik und Theater München, 2021, S. 5—32)

Laut der Qualifikationsziele des Studiengangs „soll den Studierenden durch die intensive Beschäftigung mit den Sparten Musiktheater, Oratorium und Lied die Möglichkeit gegeben werden, eigene spezifische Neigungen und Talente erst zu entdecken, um sie dann bei entsprechender Befähigung in einem ausdifferenzierten Master vervollkommen zu können“. Eine Trennung in Operngesang/Musiktheater, Konzertgesang oder Liedgestaltung erfolgt demnach erst nach den acht Semestern des Bachelorstudiengangs (Hochschule für Musik und Theater München, 2021, S. 3). „Das zweistufige Modell der Musikhochschule München (Bachelor) und ihrer Theaterakademie August Everding (Master) ist“ laut Siebenhaar und Müller (2019, S. 111) „ein ‚Best Practice‘ für die Hochbegabten-Solistenausbildung.“ Der Masterstudiengang Musiktheater/Operngesang an der Bayerischen Theaterakademie August Everding (o. D.) legt seinen primären Fokus „auf die Entwicklung der sängerdarstellerischen Persönlichkeit.“ Das Ausbildungskonzept bietet hierfür vor allem szenische Angebote und Musiktheaterpraxis, aber auch Werk- und Rollenanalyse sowie eigene Musiktheaterproduktionen, um die Studierenden auf den realen Berufsalltag als Opernsänger*in einzustimmen. Das einzige außerfachliche

Zusatzangebot⁶ auf dem Ausbildungsplan bildet der Fachbereich *Professionalisierung*, in dem Bühnenrecht, Selbstmanagement und -marketing vermittelt werden sollen (Bayerische Theaterakademie August Everding, o. D.) Nicht nur in dem hier aufgezeigten Studiengang, sondern in allen deutschen Master-Studiengängen finden sich kaum außerfachliche Angebote (Siebenhaar & Müller, 2019, S. 81).

In ihrer Studie *Opernsänger mit Zukunft!* aus dem Jahr 2019 bescheinigen Siebenhaar und Müller (2019, S. 23) den deutschen Musikhochschulen bei der Ausbildung des Sänger*innennachwuchs ein defizitäres Feedback zum künstlerischen Leistungsstand sowie eine mangelhafte Vorbereitung auf die Arbeitsmarktrealität. Auch die Teilnehmer*innen der Alumnibefragung 2018 des Netzwerk Musikhochschulen (Simon & Wroblewsky, 2019, S. 4—5) bewerten den Praxisbezug des Studiums als durchschnittlich. Vor allem Karriereberatung, persönliches Feedback sowie eine ehrliche Rückmeldung zum Leistungsstand und den damit verbundenen Konsequenzen werden von den Studierenden als unbefriedigend wahrgenommen (Siebenhaar & Müller, 2019, S. 82). Ein weiteres Problem stellt laut Siebenhaar & Müller (2019, S. 73) die „unmittelbare, dauerhafte Lehrer-Schüler-Konstellation“ dar und „die subjektiv verständliche, aber objektiv oft folgenschwere mangelnde Bereitschaft der Gesangsprofessoren und -dozenten zu einem nüchternen, ehrlichen Feedback in Bezug auf Stimme, Begabung und Perspektiven der Studierenden.“ Gembris (2014, S. 16—17) nimmt an, dass auch auf Seiten der Studierenden ein Nachfrage- bzw. Akzeptanzdefizit besteht: „Solange die Hauptfachleistungen sowohl für die Lehrenden als auch die Studierenden untereinander das alleroberste Kriterium für die Leistungsbewertung sind, ist schwer zu vermitteln, den Horizont über das Studium hinaus zu weiten und sich auf die Berufs-Realität nach der Hochschule vorzubereiten, in der auch andere Qualifikationen zählen.“ Da ein erfolgreich abgeschlossenes Gesangsstudium kein Engagement garantiert, sollten die Musikhochschulen auf die Marktbedingungen reagieren und die Ausbildung realitätsnaher und zukunftsorientierter gestalten (Siebenhaar & Müller, 2019, S. 111; Uecker, 2012, S. 47).

2.3. Besonderheiten für Sängerinnen

Aufgrund von Stimmklang und Stimmlage ist der Beruf der Opernsänger*in im Gegensatz zu vielen anderen Professionen – zumindest in der heutigen Zeit – unbedingt an das biologische

⁶ „Außerfachliche Zusatzangebote: Berufskunde, Professionalisierung: Self-Management, Projektmanagement, Recht, Bewerbungskunde, Finanzen, Persönlichkeitstraining, Selbstvermarktung, Versicherungen, Verträge, Buchführung, Steuererklärung, Marketing für Unterrichtstätigkeit, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit für Musiker, Kultur in der Arbeitswelt, Konzertorganisation, Bewerbungsmappen, Freiberuflichkeit, Orientierung oder auch Umorientierung im Musikmarkt, Networking, Karriereberatung für Frauen, Praktikum in einer kulturellen oder soziokulturellen Einrichtung“ (Siebenhaar & Müller, 2019, S. 80).

Geschlecht gebunden. Wurden früher teilweise auch Frauenrollen durch männliche Kastraten übernommen, die durch die fehlende Mutation⁷ in der Lage waren, auch Sopran- und Altrollen zu singen, stimmt das Geschlecht der Darsteller*innen meist mit dem Geschlecht der Bühnenfiguren zusammen (Behrendt, 2013, S. 278; Grothjahn, 2012, S. 451—454; Piernay, 2012, S. 29; Richter et al., 2014, S. 104—105). Ausnahmen stellen die Besetzung der sogenannten *Hosenrollen* dar, in denen Frauen die Rollen junger Männer singen, wie z. B. Cherubino in Mozarts *Hochzeit des Figaro*, Oscar in Verdis *Maskenball*, Siébel in Gounods *Faust* oder der jugendliche Liebhaber Octavian in Strauss' *Rosenkavalier* (Kloiber et al., 2002, S. 897--905; Rauscher, 2004, S. 263—276). Trotz dieser Notwendigkeit der stimmlichen Besetzung nach dem biologischen Geschlecht, prägt das Thema *Geschlechtergerechtigkeit* auch den Kunst- und Kultursektor in Deutschland.

Obwohl Männer und Frauen vor allem auf der Bühne die gleiche Arbeit verrichten, besteht auch bei den darstellenden Künsten ein *Gender Pay Gap* von 30 – 46%, je nach Fachrichtung (Weintz, 2020, S. 203). Im Jahr 2014 betrug die Differenz des Jahreseinkommens der männlichen und weiblichen Versicherten aus dem Bereich Opern-/Operetten-/Musicalsänger*innen laut Künstlersozialversicherung 31% zum Nachteil der Frauen. Im Jahr 2010 waren es weitaus weniger, nämlich nur 20% (Schulz, 2016, S. 187). Aber nicht nur die ungleiche Bezahlung zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeiter*innen, sondern auch der generelle *Gender Gap* in Form von struktureller Diskriminierung stellt für die theaterschaffenden Frauen ein Problem dar (Weintz, 2020, S. 203). Laut der von der Kulturstatsministerin Monika Grütters in Auftrag gegebenen Studie *Frauen in Kultur und Medien* wurden in der Spielzeit 2013/2014 nur 22% der Theater von weiblichen Intendantinnen und Direktorinnen geführt. 70% aller Inszenierungen in den Bereichen Oper, Operette und Schauspiel wurden von männlichen Regisseuren erarbeitet. Die Werkstatistik des Deutschen Bühnenvereins zeigt hier, dass die Quote der weiblichen Regisseurinnen im Bereich Musiktheater bei gerade einmal 23% liegt (Weintz, 2020, S. 203—204). Ebenfalls unterrepräsentiert sind Frauen im Bereich der musikalischen Leitung von Musiktheaterproduktionen. Hier liegt der Anteil der weiblichen Musikvorstände⁸ bei 22%. Unter den genannten Positionen ist im Vergleich zur Spielzeit 1993/1994 zwar eine wachsende Präsenz von Frauen unverkennbar, dennoch sind sie immer noch deutlich in der Unterzahl (Schulz, 2016, S. 85—87). Auch bei der Anzahl der Opernkomponist*innen, die in der Spielzeit 2013/2014 an deutschen Theatern aufgeführt wurden, sind Frauen mit nur 7%

⁷ Mutation (auch Stimmwechsel oder Stimmbruch) ist das Wachstum des Kehlkopfes in der Pubertät (Behrendt, 2013, S. 278)

⁸ Dirigent*innen, Einstudierung sowie Chorleiter*innen (Schulz, 2016, S. 85)

deutlich unterrepräsentiert. Laut Schulz (2016, S. 89) „liegt [das] u.a. darin begründet, dass werden die gespielten Stücke betrachtet, Werke von verstorbenen und im Operngenre etablierten Komponisten dominieren. Oder anders gesagt: In der Oper werden vor allem Mozart, Verdi, Wagner und Puccini gespielt.“ Betrachtet man allerdings die Uraufführungen, so sind weibliche Komponistinnen auch dort mit gerade mal 15% vertreten. (Schulz, 2016, S. 89). Opernsängerinnen müssen sich im Musiktheater also mit einem deutlich männlich dominierten Milieu auseinandersetzen. Laut der Theaterwissenschaftlerin und Redakteurin der Zeitschrift *theater heute*, Barbara Burckhardt, begünstigt genau diese strukturell bedingte männliche Dominanz Diskriminierungen wie Sexismus (Weintz, 2020, S. 204).

In der Studie *Faire Arbeitsbedingungen in den darstellenden Künsten und in der Musik* aus dem Jahr 2014 werden unter anderem auch Missstände in den Arbeitsbedingungen hinsichtlich des Geschlechts untersucht. Hierbei konnte herausgefunden werden, dass „Künstlerinnen mit deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen zu kämpfen haben als Künstler“ (Norz, 2014, S. 37). Vor allem in den Bereichen *Sexuelle Belästigung, drohende Altersarmut und unsichere Beschäftigungssituation, geringere Vergütung, unbezahlte Leistungen, Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Gesetze und Schutzvorschriften, Machtmissbrauch und Willkür der Vorgesetzten* sind Frauen deutlich stärker betroffen als Männer (Norz, 2014, S. 37—38).

Auch die Ausbildungssituation an den Musikhochschulen stellt weibliche Opernsängerinnen vor mehr Probleme als ihre männlichen Kollegen. So werden entgegen der Marktsituation immer noch zu viele weibliche Sängerinnen, vor allem in den hohen und leichten Stimmlagen ausgebildet. Im Bereich Oper/Operette herrscht vor allem in diesen Stimmlagen ein starkes Überangebot, so dass es kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt gibt (Gembris & Langner, 2005, S. 7; Siebenhaar & Müller, 2019, S. 25).

Die Familienplanung bzw. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Thema, das Männer und Frauen gleichermaßen betrifft. Dennoch scheint es meist eher für die Frauen ein Karrierehemmnis zu sein. Hier haben es Mütter oft schwerer als Väter einen Wiedereinstieg in den Beruf zu vollziehen. Immer noch sind es meist Frauen, die ihre Karriere zugunsten der Kinder zurückstellen und bei der Rückkehr in den Beruf mit negativen Konsequenzen zu kämpfen haben. Gerade für freiberufliche Künstlerinnen kann das oft mit einem entscheidenden Karriereknick einhergehen (Ries, 2016, S. 406; Schulz & Zimmermann, 2016, S. 488—489).

Auch die Themen *Älterwerden* und *Aussehen* stellen für Frauen in den darstellenden Künsten ein größeres Problem dar als für Männer (Haack, 2016, S. 471). Die *Fortschrittsstudie zur audiovisuellen Diversität* stellt für den Bereich Film & Fernsehen in Deutschland fest, dass für

Frauen auch ein *Altersgap* besteht. Das bedeutet, dass Frauen bis zu einem Alter von Mitte 30 etwa gleich häufig als Protagonistinnen vor der Kamera stehen und dann sukzessiv seltener vorkommen (Prommer et al., 2021, S. 19). Das Gleiche gilt für Theaterschauspielerinnen (Haack, 2016, S. 471). Da die visuellen Medien mittlerweile auch die Opernbranche fest im Griff haben, werden auch hier Alter und Aussehen der Sänger*innen immer wichtiger. Die Verantwortlichen dieser Sparte gehen dazu über – nicht zuletzt wegen des vorab erwähnten Überangebots – eher jüngere und vor allem kostengünstigere Künstler*innen zu engagieren, die bestimmten äußerlichen Profilen entsprechen (Siebenhaar & Müller, 2019, S. 89–96; Uecker, 2012, S. 18–22; Weintz, 2020, S. 136). Laut Uecker (2012, S. 20)

„[bestimmte] das visuelle Erscheinungsbild einer Opernsängerin [...] in den letzten zwanzig Jahren graduell mehr und mehr die Besetzungspraxis in den Opernhäusern mit und gewann an Bedeutung für eine allgemeine ästhetische Ausrichtung der Bühnenarbeit. Vor allem die konzeptionellen Intentionen der Regisseure haben wesentlich dazu beigetragen, den Typ der Opern-Heroine und die Karikatur des übergewichtigen Opernsängers früherer Zeiten zurückzudrängen.“

Eine weitere Besonderheit sind die oft totgeschwiegenen hormonellen Schwankungen, die sich auf Stimme und Leistungsfähigkeit von Frauen auswirken. Frauen sind im Laufe ihres Lebens mehr hormonell bedingten Stimmveränderungen ausgesetzt als Männer (siehe Abbildung 1).

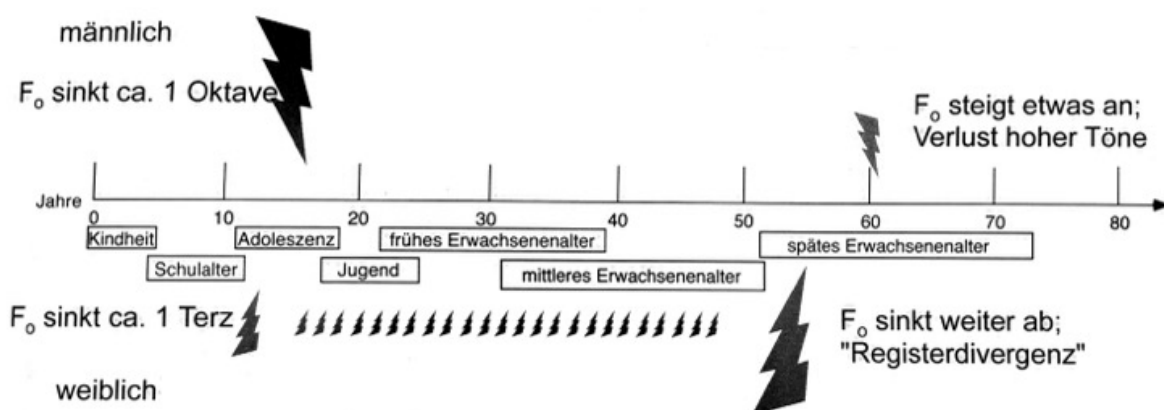


Abbildung 1: Hormone in der Lebenszeitperspektive (Richter & Spahn, 2014, S. 187)

Diese monatlich wiederkehrenden Schwankungen kurz vor und während der Menstruation können zu Einschränkungen der stimmlichen Leistungsfähigkeit führen. Aber auch während Schwangerschaft und Stillzeit können Veränderungen des Stimmklangs entstehen, die sich aber wieder zurückbilden (Behrendt, 2013, S. 284; Richter & Spahn, 2014, S. 187–188; Uecker, 2012, 164). Grund für den veränderten Stimmklang sind laut Richter & Sandel (2014, S. 206)

„Wassereinlagerungen ins Körpergewebe, die auch im Kehlkopf zu leichten Schwellungen und Auflockerungen des Stimmlippenepithels führen können. Jede Sängerin ist hier individuell zu betrachten. Manche Sängerinnen bemerken diese Erscheinung gar nicht, andere sehr deutlich. Wenn sie stark ausgeprägt sind, sollte in diesem Zeitraum möglichst nicht gesungen werden.“

Auch Behrendt (2013, S. 284) plädiert dafür, dass eine Belastung der Stimme unterbleiben sollte. Aus diesem Grund wurden klassischen Sängerinnen früher an europäischen Opernhäusern sogenannte ‚*grace days*‘ oder ‚*respect days*‘ gestattet, um die Stimme, während der prämenstruellen und menstruellen Phase zu schonen (Baier, 2009, S. 167; Lã & Davidson, 2005, S. 76; Monzón, 2019, S. 12). Diese Praxis ist heutzutage allerdings nicht mehr in Gebrauch. Den Opernhäusern mangelt es hier oft an Sensibilität, obwohl es für die stimmliche Gesundheit der Sängerinnen sehr wichtig ist, sich mit hormonellen Schwankungen im Monatszyklus und während der Schwangerschaft zu beschäftigen (Monzón, 2019, S. 51; Richter & Sandel, 2014, S. 206—207; Uecker, 2012, S. 165—166).

3. Strukturen und Machtverhältnis am Opernhaus

3.1. Die Strukturen an öffentlich finanzierten Opernhäusern

Die Theaterlandschaft in Deutschland ist „nicht nur durch ihre historisch bedingte Dichte, sondern darüber hinaus durch eine Vielfalt verschiedener Theaterformen und das Nebeneinander öffentlich geförderter und privater Theater geprägt“ (Schmidt, 2012, S. 21). Im folgenden Kapitel werden die Strukturen der öffentlichen Theater⁹ hinsichtlich Organisation, Leitung und Künstlerverträge näher beleuchtet.

3.1.1. Allgemeine Strukturen

Laut der Statistik des Deutschen Bühnenvereins für die Spielzeit 2018/2019 gibt in Deutschland 77 öffentlich finanzierte Theater, die über eine eigenständige Sparte *Musiktheater/Oper* verfügen (Deutscher Bühnenverein, 2020). Diese Theater sind aufgeteilt in Stadttheater, Staatstheater und Landesbühnen und sind mehrheitlich Mehrspartenhäuser, das heißt Theater, an denen verschiedene Sparten, wie Musiktheater, Schauspiel und Tanz unter einem Dach versammelt sind (Deutscher Bühnenverein, o. D.-a; Schmidt, 2017, S. 32—33). Die Trägerschaft liegt bei all diesen Theatern in der öffentlichen Hand. Laut Hausmann (2019, S. 8) sind die „Träger [...]

⁹ In diesem Kapitel wird von Theater als Überbegriff gesprochen, da öffentlich finanzierte Sprech- und Musiktheater die gleichen Strukturen haben.

regelmäßig Kommunen, ein Zweckverband aus mehreren Gemeinden und/oder Bundesländer. Der Bund engagiert sich auch, allerdings nur in ausgewählten Bereichen [...].“ Die Ziele dieser Einrichtungen sind in erster Linie kultur- und gesellschaftspolitischer Art. „Sie erfüllen den kulturpolitischen Entwicklungs-, Bildungs- und Versorgungsauftrag mit Theateraufführungen, Begleitprogrammen und Education, weshalb sie nicht nur [...] in den Metropolen, sondern auch in den Regionen zu finden sind“ (Schmidt, 2019, S. 25). In den großen Staatstheatern geht es, laut Schmidt (2019, S. 28) auch um die künstlerische Exzellenz, eine überregionale sowie internationale Präsenz und die Veranstaltung von Festspielen und internationalen Gastspielen. Es ist ausdrücklich kein Ziel der Theater Gewinne zu erwirtschaften. Die Finanzierung der Institutionen wird zum Großteil durch öffentliche Gelder getragen. Eigene Einnahmen, wie beispielsweise durch Eintrittsgelder oder Drittmittel, wie Sponsoring oder Stiftungsgelder tragen nur marginal zum Haushalt bei. In der Spielzeit 2016/2017 kamen im Schnitt rund 80% des Gesamtetats der Theater aus öffentlichen Zuschüssen (Hausmann, 2019, S. 8). Aufgrund stagnierender bzw. sogar rückläufiger öffentlicher Förderung, aber auch steigenden Kosten wächst der Wirtschaftlichkeitsdruck auf die Kulturbetriebe. Vor allem die Personalkosten, die in der Spielzeit 2017/2018 durchschnittlich 72,6% des Gesamtetats ausmachten, beschränken den Spielraum der Theater enorm. Um Kosten zu sparen, stellen viele Theater von einem reinen Ensemblebetrieb auf Zeit- bzw. Werkverträge mit Gästen um (Hausmann, 2019, S. 8; Weintz, 2020, S. 183). Das gilt auch für die Sparte Musiktheater/Oper. Für die Darsteller*innen verschärft das die Lage, da die Zahl der festangestellten Sänger*innen durch die Verkleinerung der Ensembles immer weiter abnimmt (Siebenhaar & Müller, 2019, S. 70). Allerdings wird gerade der Ensemblebetrieb als unverzichtbar erachtet, da „es die Identität sowie das Profil der jeweiligen Bühne prägt und zur Bindung des Publikums an sein Theater beiträgt“ (Weintz, 2020, S. 183).

Die Struktur innerhalb der Theater ist, laut Weintz (2020, S. 186) sehr komplex:

„um das Ensemble aus Schauspielern, Musikern, Tänzern und Sängern gruppieren sich die Intendanz, die Spartenleitungen sowie verschiedene Abteilungsleitungen. Hinzu kommen Regisseure, Choreographen, Dramaturgen sowie Disposition und künstlerisches Betriebsbüro, Kommunikation, Marketing sowie der Bereich der kulturellen Bildung und der Theaterpädagogik. Weitere Bereiche sind die technischen Abteilungen mit dem technischen Betriebsbüro, mit der Bühnentechnik, der Beleuchtung, den Werkstätten (Mallersaal, Tischlerei, Schlosserei, Dekorateure) und den Abteilungen Kostüm und Maske sowie der Bereich der Verwaltung (mit Prokurist, Rechnungswesen, Buchhaltung, Personalabteilung sowie Besucherservice).“

Die Führungsspitze bildet an den meisten deutschen Theatern allein die Intendant*in. Er*Sie leitet das Theater und ist für den künstlerischen, technischen und administrativen Bereich zuständig (Deutscher Bühnenverein, 2021a, S. 23; Weintz, 2020, S. 187). Auf das Thema Theaterleitung wird gesondert im nachfolgenden Kapitel eingegangen.

Zu den wesentlichen Merkmalen der öffentlichen Theater in Deutschland zählen unter anderem der Repertoirebetrieb und das Ensemble (Schmidt, 2012, S. 27). Das Repertoire ist laut Schmidt (2012, S. 27) der „Ursprung und Kernbegriff des deutschen Theatersystems und des Theaterbetriebs“. Ensemble- und Repertoirebetrieb an deutschen Theatern hängen sehr stark zusammen. Aufgrund der immer größeren Einsparungen hat der Deutsche Bühnenverein auf der Jahreshauptversammlung im Jahr 2009 eine Resolution herausgegeben, in der vor einem weiteren Abbau von festen Ensemblearbeitsplätzen gewarnt wird (Deutscher Bühnenverein, 2009). Laut Deutschem Bühnenverein (2009) stehen „Ensemble und Repertoire [...] für eine kontinuierliche künstlerische Arbeit, [...] [die] die notwendige Reflexion der gesellschaftlichen Realität [erlaubt]. [D]iese Reflexion ist gerade in Krisenzeiten unentbehrlich, um der ökonomischen Ideologie des ewigen Wachstums ästhetische Werte entgegenzusetzen.“ Nach Meinung der im Deutschen Bühnenverein versammelten Intendant*innen, Kulturdezernent*innen und Verwaltungsdirektor*innen ist ein Fortbestand des Ensemble- und Repertoirebetrieb unverzichtbar, da „die Gesellschaft [durch die Kunst] einen inneren Zusammenhalt findet, [wozu] [...] eine kontinuierliche ästhetische Bildung, vor allem von Kindern und Jugendlichen [gehört], [...] [die] ausschließlich durch Ensemble und Repertoire vor Ort gewährt werden kann“ (Deutscher Bühnenverein, 2009). Das Ensemble bildet das Aushängeschild des Theaters. In Deutschland – anders als in anderen europäischen Ländern – besitzt fast jedes Theater ein eigenes Ensemble mit fest angestellten Künstler*innen. Die Zusammensetzung des Ensembles, sowie die Dauer des Angestelltenverhältnisses der Schauspieler*innen und Sänger*innen hängt wesentlich von der künstlerischen Vision der Intendant*in ab und deren Pläne und Ansprüche an Repertoire und Ensemble (Schmidt, 2012, S. 29–30).

3.1.2. Die Theaterleitung

Wie schon im vorhergehenden Kapitel erwähnt, besteht die Theaterleitung maßgeblich aus der Intendant*in, die meist die alleinige Entscheidungsgewalt über alle Themen des Theaters innehält (Deutscher Bühnenverein, 2021a, S. 23; Weintz, 2020, S. 187). Die historisch gewachsene Organisationsstruktur am Theater und somit auch der hierarchische Aufbau, bei dem die Intendant*in als Allein-Entscheider*in über das Theater herrscht, dominieren das System Theater seit über 150 Jahren (Schmidt, 2019, S. 29). Aufgabe der Intendant*innen ist es, ein

künstlerisches Gesamtkonzept für das Theater mit besonderem Augenmerk auf das Publikum zu entwickeln bzw. umzusetzen und sich dabei an Budget und Rechtsvorschriften zu halten (Deutscher Bühnenverein, 2021a, S. 23). Der Deutsche Bühnenverein (2021a, S. 24) beschreibt die Voraussetzungen, die ein*e Intendant*in mitbringen sollte folgendermaßen:

„Als Intendant*in sollte man klare Vorstellungen darüber haben, welches künstlerische Profil man an einem Theater schaffen möchte, und mit welchen Stücken und Personen dieses Ziel realistisch zu erreichen ist. Außerdem benötigt man ein hohes Maß an Stressresistenz, Entscheidungsfreude und ein herausragendes Verhandlungsgeschick. Kenntnisse im Bühnen- und Musikrecht, sowie betriebswirtschaftliches Know-How sind unabdingbare Voraussetzungen. Ein*e Intendant*in muss sozial und kommunikativ kompetent sein, kritikfähig aber auch durchsetzungsstark, muss Konflikte lösen können – also gute Fähigkeiten in Personalführung haben. Ein großes Netzwerk in der Szene ist nötig. Unabdingbar sind eine gute Kenntnis der Strukturen und praktische Erfahrung am Theater.“

Eine explizite Ausbildung für Intendant*innen gibt es nicht. Die Theaterszene geht sogar immer noch davon aus, dass ein*e Intendant*in nichts weiter mitbringen muss als eine künstlerische Handschrift (Deutscher Bühnenverein, 2021a, S. 24; Schmidt, 2019, S. 11). Über die Besetzungsverfahren für Intendant*innen ist sehr wenig bekannt. Meist werden Intendant*innenstellen nicht einmal ausgeschrieben (Henze, 2013, S. 176; Weintz, 2020, S. 281). Henze (2013, S. 176) stellt hier die Frage, „ob dies nicht gegen die im Grundgesetz verankerte Bestenauslese des Art. 33 Abs. 2 GG verstößt.“ Schmidt (2017, S. 340) und Weintz (2020, S. 281) konstatieren, dass drei verschiedene Vergabeverfahren für den Posten einer Intendant*in existieren: Die Direktvergabe durch Kulturdezernent*in oder Kultursenator*in, die Wahl mithilfe einer Beraterkommission oder eine öffentliche Ausschreibung der Stelle. Gelegentlich wird noch während der Vertragslaufzeit der amtierenden Intendant*in bereits ein*e Nachfolger*in gesucht, ohne dass die Amtsinhaber*in davon weiß.

Für die strukturelle und kulturelle Krise¹⁰ des Theaters macht Schmidt (2018, S. 33—35) primär das deutsche Intendant*innenmodell verantwortlich. Seiner Meinung nach sind die meisten Intendant*innen nicht bereit

„mehr von ihrer Macht und Verantwortung abzugeben, zum Beispiel an die Mitglieder eines gleichberechtigt arbeitenden Direktoriums – denn ein großer Macht- und

¹⁰ Vgl. Schmidt, 2017

Verantwortungsraum verspricht immer auch einen großen Raum zur Entfaltung der eigenen künstlerischen Ideen. Woraus wiederum der Wunsch vieler Regisseure und Theatermacher entsteht, nach vielen Jahren Frondiensten als Assistent, Regisseur oder Dramaturg, schließlich selbst Intendant zu werden, ohne auf die damit verbundenen Management-Aufgaben adäquat vorbereitet zu sein.“

Obwohl sich die Intendant*in eigentlich um die künstlerische und programmatische Entwicklung des Theaters kümmern sollte, muss er*sie sich ebenso um präsidiale, strategische und operative Aufgaben kümmern. Aus dieser Überforderung häufen sich Fehler von Theaterleitungen, die dabei teilweise „über ihre Kompetenzen hinaus gegen die Regeln einer menschlichen Zusammenarbeit verstoßen [...]“ (Schmidt, 2018, S. 35). Eine weitere systemimmanente Schwachstelle der Intendant*innenverträge stellen der meist komplette Austausch der Führungsriege und des Ensembles sowie die damit einhergehende Neuausrichtung der Strategie im Falle eines Intendant*innenwechsels dar. Wie Mertens (2012, S. 67) konstatiert, würde „[k]ein Wirtschaftsunternehmen [...] auf die Idee kommen, alle fünf Jahre den Vorstand und die gesamte Führungsetage auszutauschen und dann auch noch zu Konkurrenzunternehmen wechseln zu lassen. Im deutschen Opern- und Theaterbereich ist dies jedoch geradezu die Regel [...]“. Henze (2012, S. 181—182) fordert hier ein Umdenken, um mehr Beständigkeit in der Personalarbeit und der Organisationsentwicklung der Theater zu gewährleisten.

3.1.3. Der Normalvertrag Bühne

An öffentlich finanzierten Theatern, also Staatstheatern, Stadttheatern oder Landesbühnen gelten verschieden Tarifverträge. Dabei existieren zwei unterschiedliche Tarifverträge für das künstlerische Personal – der *Normalvertrag Bühne*¹¹ und der *Tarifvertrag für Musiker in*

¹¹ Der *Normalvertrag Bühne*, abgekürzt *NV-Bühne*

„gilt für alle Schauspieler*innen, Sänger*innen und andere Einzeldarsteller*innen sowie für: Kabarettist*innen, Puppentheaterspieler*innen, Dirigent*innen, Kapellmeister*innen, Studienleiter*innen, Repetitor*innen, Orchestergeschäftsführer*innen, Direktor*innen des künstlerischen Betriebs (insbesondere Operndirektor*innen, Schauspielregisseur*innen, Ballettdirektor*innen, Leiter*innen des Kinder- und Jugendtheaters), Spielleiter*innen (Regisseur*innen), Chordirektor*innen, Choreograf*innen, Tanz-/Ballettmeister*innen, Trainingsleiter*innen, Dramaturg*innen, Leiter*innen des künstlerischen Betriebsbüros, Disponent*innen, Ausstattungsleiter*innen, Bühnenbildner*innen, Kostümbildner*innen und Lichtdesigner*innen, Inspizient*innen, Theaterpädagog*innen, Schauspielmusiker*innen, Referent*innen und Assistent*innen von Intendant*innen sowie des künstlerischen Betriebs, Souffleure und Souffleusen, Theaterfotograf*innen und Grafiker*innen, Pressereferent*innen und Referent*innen der Öffentlichkeitsarbeit sowie Personen ähnlicher Stellung. Bühnentechniker*innen, Bühnenplastiker*innen und Maskenbildner*innen mit überwiegend künstlerischer Ausrichtung sowie Opernchor- und Tanzgruppenmitglieder fallen ebenfalls unter den NV-Bühne“ (Deutscher Bühnenverein, 2021a, S. 6)

*Konzert- und Theaterorchestern*¹². Für die nicht-künstlerischen Mitarbeiter*innen gelten jeweils die *Tarifverträge des öffentlichen Dienstes*¹³ (Deutscher Bühnenverein, 2021a, S. 6—7).

Der NV-Bühne wurde 2002 rechtverbindlich und ist eine Kombination aus dem ehemaligen NV Solo¹⁴, NV Chor bzw. Tanz¹⁵, dem Bühnentechnikertarifverträgen BTT¹⁶ und BTTL¹⁷. Nach Meinung des Deutschen Bühnenvereins „ermöglichte die Zusammenführung der unterschiedlichen künstlerischen Bereiche im Vertragswerk des NV Bühne Flexibilisierungen im Bereich der Arbeits- und Probenzeit und die Erhöhung der Mindestgage (Weintz, 2020, S. 194). Der NV-Bühne besteht aus einem allgemeinen Teil, der gemeinsame Regelungen für alle Beschäftigtengruppen enthält und Sonderregelungen für die Bereiche *Solo*, *Tanz*, *Bühnentechnik* und *Chor*. In diesen Sonderregelungen sind verschiedene Bestimmungen zusammengefasst, beispielsweise zu Proben, Ruhezeiten, freien Tagen und Vergütung (Deutscher Bühnenverein, 2021a, S. 6—7). „Der NV-Bühne, der für die meisten künstlerischen Mitarbeiter gilt, ist“ laut Weintz (2020, S. 194) „vielen Theaterschaffenden ein Dorn im Auge, denn er stellt die betreffenden Künstler weitaus schlechter als die Orchestermusiker, die nach TVK bezahlt werden oder als die nach dem TVÖD bezahlten, nicht-künstlerischen Mitarbeiter.“ Ein weiterer Aspekt betrifft die Vertragslaufzeit. Während Orchestermusiker*innen, eingeschränkt auch Chormitglieder*innen und Mitarbeiter*innen der Verwaltung, Bühnentechnik sowie den Wertstätten meist unbefristet beschäftigt sind, gelten für das künstlerische Personal, vor allem für Sänger*innen, Schauspieler*innen und Tänzer*innen befristete Verträge nach dem NV-Bühne. Diese Verträge können zum Ende jeder Spielzeit ohne Angabe triftiger Gründe nichtverlängert, sprich gekündigt werden (Mertens, 2012, S. 67; Schmidt, 2019, S. 86; Weintz, 2020, S. 148—149). Die sogenannte *Nichtverlängerungsmittelung* muss bis zum 31. Oktober der jeweiligen Spielzeit ausgesprochen sein, sonst wird der Vertrag automatisch um ein Jahr verlängert. Offiziell stellt eine Nichtverlängerung keine Kündigung dar, deshalb greifen hier die Regelungen des Kündigungsschutzes für die Beschäftigten nicht. Eine unbefristete bzw. unkündbare Anstellung kann für künstlerische Mitarbeiter*innen erst nach 15 Jahren andauernder Beschäftigung am gleichen Theater erreicht werden, wohingegen Orchestermusiker*innen in der Regel schon nach einem Jahr Probezeit als unkündbar gelten (Weintz, 2020, S. 195—196). Während

¹² Der *Tarifvertrag für Musiker in Konzert- und Theaterorchestern*, kurz *TVK* gilt für alle Musiker*innen dieser Orchester (Deutscher Bühnenverein, 2021a, S. 6).

¹³ Der *Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes*, kurz *TVÖD* (Weintz, 2020, S. 194).

¹⁴ Für Solokünstler (Weintz, 2020, S. 194)

¹⁵ Für Opernchöre bzw. Tanzgruppen (Weintz, 2020, S. 194)

¹⁶ Für technische Angestellte mit künstlerischer oder überwiegend künstlerischer Tätigkeit (Weintz, 2020, S. 194)

¹⁷ Für technische Angestellte mit künstlerischer oder überwiegend künstlerischer Tätigkeit an Landesbühnen (Weintz, 2020, S. 194)

oder nach einer Elternzeit gibt es im NV-Bühne keinen ausgewiesenen Kündigungsschutz. Der Kündigungsschutz bei Schwangerschaft gilt erst seit dem Jahr 2019 (Fast, 2021; Vereinigung Deutscher Opernchöre und Bühnentänzer e.V., 2020, S. 69). Schmidt (2019, S. 114) nennt den NV-Bühne einen „unvollkommene[n] und ungerechte[n] Vertrag, der den künstlerisch Beschäftigten kaum Bleiberechte, der Leitung aber regelmäßige Kündigungsmöglichkeiten einräumt, wenn sich bessere Optionen ergeben [...]“. Seiner Meinung nach verstärkt das die Ungleichmäßigkeit des Machtgefüges zwischen der Theaterleitung und den Darsteller*innen und fördert ein Klima der Angst.

3.2. Machtmissbrauch am Theater

Dass solch ein ungleiches Machtverhältnis, wie es in der Theaterlandschaft zu finden ist, fast schon zum Missbrauch der Amtsgewalt einlädt, belegt mittlerweile auch eine Vielzahl von Fällen an Theatern im In- und Ausland. Vor allem die Themen Machtmissbrauch, Diskriminierung und #metoo an Theatern sind immer wieder Teil der medialen Berichterstattung (Anders, 2021; Hahn, 2019; Jüttner, 2021; Kübler, 2021b; Kümmel, 2021; Leyrer, 2017; Redaktion zentralplus, 2021; Schöndorfer, 2018; Stocker, 2018).

Das deutsche Theater beruht laut Thomas Schmidt (2019, S. 5) „auch heute noch auf den patriarchalen Strukturen von 1900 und hat kaum wesentliche Änderungen erfahren.“ Wie in den vorhergehenden Kapiteln schon beschrieben wurde, kommt die Intendant*in dabei einer Alleinherrscher*in gleich, der die alleinige Entscheidungsgewalt in künstlerischen sowie personellen Fragen gegeben ist.

„Der Tarifvertrag des Deutschen Bühnenvereins, der sog. NV-Bühne, ein Instrument struktureller Gewalt *par excellence*, schafft die Möglichkeit, unter Berufung auf die dehnbare Begründung *unzureichende künstlerische Ergebnisse* eine Nichtverlängerung des Vertrags auszusprechen, sprich: zu kündigen – ein Aspekt, der vom Intendanten [...] nicht einmal näher präzisiert werden muss“ (Schmidt, 2019, S. 86).

Allein dieses Argument reicht aus, um einzelne Verträge nicht weiterzuführen oder – im Falle eines Intendant*innenwechsels – sogar ganze Teile des Ensembles auszutauschen. „Hierbei handelt es um ein reales und manipulativ eingesetztes Bedrohungsszenario, mit dem jede Darsteller*in [...] irgendwann einmal in ihrer Karriere konfrontiert wird und gegen das sie kaum etwas ausrichten, dem sie sich letztlich nur fügen kann“ (Schmidt, 2019, S. 86). Nach Meinung von Weintz (2020, S. 206) wird die Macht der Intendant*innen durch die Option der Nichtverlängerung allein aus künstlerischen Gründen sogar eher gesteigert. „Hinzu kommt, dass sich Führungsverhalten und Umgangsformen durch mangelnde Führungskenntnisse, verliehene

Positionsmacht und/oder persönliche Disposition aufseiten der Führenden in eine destruktive Richtung entwickeln können“ (Weintz, 2020, S. 206).

Im Rahmen der Studie *Macht und Struktur im Theater – Asymmetrien der Macht* von Thomas Schmidt (2019, S. 362) stellen 85,6% der Befragten fest, dass das hierarchische System am Theater Abhängigkeiten begünstigt. 59,8% konstatieren, dass die vorherrschenden Strukturen und die Kultur an den Theatern Diskriminierungen und Machtmissbrauch fördern und 59,6% der Teilnehmer*innen bemerken, dass „die Macht des Intendanten zu groß und zu unkontrolliert ist.“

Aber nicht nur auf Ebene der Intendanz kommt es immer wieder zu Machtmissbrauch, Respektlosigkeit oder auch übergriffigem Verhalten. Auch bei „der Abteilungsleitung, Regie oder Choreographie kann – bei entsprechender Charakterschwäche der betreffenden Person – [die exponierte Machtstellung] zu egoistischem Handeln zum eigenen Vorteil, zu eklatantem Machtmissbrauch, respektlosem Umgang, psychischer Repression oder auch sexistischer Übergriffigkeit führen“ (Weintz, 2020, S. 208). Laut Schmidt (2019, S. 79—80) hat auch die regieführende Person ein machtausübendes Potenzial. Sie „entscheidet über Besetzungen, und die Bedeutung von Rollen in der Inszenierung, [...] gibt Anweisungen, [...] setzt die Darsteller*innen nach eigenem Ermessen und Interesse ein, legt den Probenumfang fest und übt nach jeder Probeneinheit eine umfangreiche institutionalisierte Kritik.“ Vor allem im Bereich Musiktheater bringt es immer wieder Probleme mit sich, wenn vom Schauspiel kommende Regisseur*innen szenische Ideen ohne Rücksicht auf sängerische Belange rücksichtslos einfordern (Siebenhaar & Müller, 2020, S. 58—60).

Schmidt (2019, S. 86) beanstandet, dass das Theater ein prädestinierter Ort für die Vermischung von dienstlichen und privaten Angelegenheiten sei. Seiner Meinung nach wird „mit legeren Umgangsformen, dem üblichen Duzen, gemeinsamen Feierlichkeiten und körperlich und seelisch intimen Arbeitsprozessen insbesondere zwischen künstlerischen Leitern, Regisseur*innen und Darsteller*innen eine Scheinwelt der Gemeinsamkeit vorgegaukelt [...], die nicht real ist“ (Schmidt, 2019, S. 86). Eine Scheinwelt, aus der die Betroffenen allzu oft herausgestoßen werden, wenn sie sich zum Beispiel mit Kritik oder unerwünschten Forderungen unbeliebt machen und in der Folge mit negativen Konsequenzen für ihren beruflichen Weg am Theater rechnen müssen. Auch heute noch erwartet „ein Regisseur bzw. ein inszenierender Intendant“ laut Schmidt (2019, S. 202) „in den Inszenierungsprozessen [...] absolute Loyalität und Unterordnung.“ Der NV-Bühne gehört in diesen Fällen zu einem „Repertoire an Macht-Instrumenten“, der die Darsteller*innen und anderen künstlerischen Beschäftigten nicht beschützt, sondern –

im Gegenteil – die Machtübergriffe der Leitungspersonen und Regisseur*innen sogar eher fördert (Schmidt, 2019, S. 180)

Meist gelingt es den Darsteller*innen nicht sich zur Wehr zu setzen. Wenn sie es dennoch tun, dann oft erst Jahre später, wie das Beispiel des Wiener Burgtheaters zeigt. Hier äußerten sich über 60 namentlich unterzeichnende Ensemblemitglieder und andere Mitarbeiter*innen mehrere Jahre nach den Vorfällen in einem offenen Brief über die angstbeladene Atmosphäre, die unter dem ehemaligen Intendanten geherrscht haben soll (Graber et al., 2018; Hausmann, 2019, S. 78; Schmidt, 2019, S. 9–10). In dem Brief wird beklagt, dass

„[s]ystemimmanente Strukturen an den meisten deutschsprachigen Theatern [dazu führen], dass IntendantInnen häufig in Personalunion auch RegisseurInnen sind. Übersetzt in andere Berufsbereiche bedeutet das, dass sowohl die Position des/der direkten Vorgesetzten als auch die Position des Chefs/der Chefin des Gesamtbetriebs von ein und derselben Person bekleidet wird. Das bedeutet, dass eine Person, mit der man in den Proben auf Augenhöhe arbeiten, streiten, sich auseinandersetzen und sich gegenseitig in einem künstlerischen Prozess vertrauen soll, zugleich diejenige ist, die Kündigungen aussprechen oder dafür sorgen kann, dass MitarbeiterInnen keine Rollen mehr bekommen. Die Abhängigkeit wird verschärft durch die auf ein bis zwei Jahre befristeten Arbeitsverträge, die aus rein künstlerischen – d.h. subjektiven und nicht überprüfbaren – Gründen gekündigt bzw. nicht verlängert werden können. [...] Es ist unser klares Interesse und unsere Aufgabe, in Zukunft dafür Sorge zu tragen, dass solche Bedingungen unseren Arbeitsplatz nicht wieder dominieren können. Gerade in gruppendynamischen Prozessen wie bei Proben und bei künstlerischen Produktionen sind persönliche Grenzziehungen zum Teil fragil und oft schwer zu fassen. Aus diesem Grund erfordern gerade diese Prozesse besonderes Vertrauen und Respekt. [...] Unser zentrales Anliegen [...] ist es, gemeinsam für eine rücksichtsvolle, respektvolle und faire Arbeitsatmosphäre zu sorgen, mit dem eigenen Verhalten dazu beizutragen und den Mut zum Einschreiten zu kultivieren. [...]“ (Graber et al., 2018).

Glücklicherweise schließen sich vor dem Hintergrund der immer lauter und öffentlicher werdenden Debatte über die Machtstrukturen, -missbrauch und #metoo in der Theaterlandschaft immer mehr Theaterschaffende zu Netzwerken wie *ensemble-netzwerk*, *Art but Fair* oder *Pro Quote Bühne* zusammen, um sich gemeinsam an Reformdebatten zu beteiligen und gegen die vorherrschenden Strukturen anzugehen (Schmidt, 2019, S. 1; Weintz, 2020, S. IX). Auf Drängen des *ensemble-netzwerk* hat der Deutsche Bühnenverein im Jahr 2018 erstmals einen

Wertebasierten Verhaltenskodex formuliert, in dem vor allem der Führungsebene die Verantwortung für „ein freiheitliches und respektvolles Miteinander“ (Deutscher Bühnenverein, 2021b) am Arbeitsplatz Theater übertragen wird (Schmidt, 2019, S. 5).

„Als Arbeitgeber*innen stehen wir in der Pflicht, unsere festangestellten und freiberufliche Mitarbeiter*innen und Arbeitspartner*innen aktiv vor jeder Form von Diskriminierung, sexuellen Übergriffen, Machtmissbrauch, Mobbing und herabwürdigendem Verhalten zu schützen. Wir dulden keine Benachteiligung aufgrund von nationaler oder ethischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, politischer Überzeugung, Behinderung, Alter, Familienstand, sexueller Identität oder Orientierung sowie sozialer Herkunft“ (Deutscher Bühnenverein, 2021b).

Wird dieser Kodex in Zukunft von allen Intendant*innen, Theaterleiter*innen und Leitungsmitgliedern umgesetzt, ist es durchaus denkbar, dass es nicht mehr zu den aufgeführten Formen des Machtmissbrauchs kommen wird. Bis dahin sollte aber eine strenge Überprüfung stattfinden und alle bekannten Fälle an die Öffentlichkeit gebracht werden (Schmidt, 2019, S. 6).

4. Forschungsdesign

Basierend auf den vorab dargestellten theoretischen Grundlagen und dem aktuellen Forschungsstand soll im nachfolgenden Teil die Situation von klassischen Sängerinnen an deutschen Opernhäusern im Hinblick auf verschiedene Formen der Diskriminierung untersucht werden. Konkret sollen dabei folgende Forschungsfrage und deren Unterfragen untersucht werden:

F: Wie ist die Situation von klassischen Sängerinnen an deutschen Opernhäusern?

- a) Welche Formen der Diskriminierung erleben klassische Sängerinnen an deutschen Opernhäusern?*
- b) Wie wirken sich Diskriminierungen am Opernhaus auf die Arbeitsbedingungen von klassischen Sängerinnen aus?*
- c) Was müsste sich ändern, damit bessere Arbeitsbedingungen für klassische Sängerinnen an deutschen Opernhäusern geschaffen werden können?*

4.1. Methodik und Ziele

Aufgrund der bisher fehlenden Forschung in dem zu untersuchenden Bereich wird für die explorative Studie ein Mixed-Methods-Design gewählt. Dabei handelt es sich um eine

Kombination aus qualitativen und quantitativen Methoden. Im Falle dieser Untersuchung werden innerhalb einer Umfrage sowohl qualitativ als auch quantitativ auszuwertende Fragen kombiniert. Ziel ist es, ein möglichst umfassendes Verständnis für die Situation von klassischen Sängerinnen an deutschen Opernhäusern hinsichtlich ihrer subjektiven Wahrnehmung und individueller Perspektive zu entwickeln. Dabei wurde die quantitative Methode gewählt, um generalisierbare Antworten zu erheben, die durch die qualitativen Untersuchungsschritte komplementär ergänzt werden. Mithilfe dieses Vorgehens sollen Erklärungslücken durch die Ergebnisse der jeweils anderen Methode ausgeglichen werden (Kelle 2019, S. 167—168).

Innerhalb des Fragebogens verändert sich die Gewichtung der einzelnen Methoden zwischen den Gruppen. Während in den Fragegruppen eins bis sieben der quantitative Anteil überwiegt (QUAN + *qual*), ändert sich die Gewichtung im letzten Abschnitt zugunsten der qualitativen Methode (*quan* + QUAL). Mit diesem Vorgehen wird eine möglichst differenzierte Einsicht in die zu untersuchende Sachlage angestrebt (Kelle, 2019, S. 167—168).

Da die bisherige Forschung im Arbeitsumfeld Theater wenig bis kaum ausschließlich klassische Sängerinnen umfasst, soll diese Arbeit eine erste Forschungslücke schließen und Anregungen für weitere wissenschaftliche Untersuchungen bieten.

4.2. Fragebogenkonstruktion

Die Daten der vorliegenden explorativen Untersuchung wurden anhand eines Fragebogens erfasst, um eine größere und anonyme Stichprobe generieren zu können. Da nicht auf einen standardisierten Fragebogen zurückgegriffen werden konnte, wurde der vorliegende Fragebogen unter Zuhilfenahme der Studie *Macht und Struktur im Theater – Asymmetrien der Macht* (Schmidt, 2019) und eigenem Vorwissen der Autorin über die Sachlage konzipiert. Um eine möglichst hohe Reichweite zu erwirken und die Bearbeitung zu erleichtern, wurde der Fragebogen mit dem Online-Befragungsportal ScoSciSurvey erstellt und verbreitet.

Aufbau des Fragebogens

Der Fragebogen besteht aus insgesamt 50 Fragen, die in sieben verschiedene Gruppen unterteilt sind und folgt einem spezifischen Ablauf von der allgemeinen Situation über verschiedene Formen der Diskriminierung und den Strukturen am Opernhaus hin zu persönlichen Wünschen bzw. Vorschlägen bezüglich möglicher Änderungen.

In den beiden Eingangsfragen wurden zunächst die Einwilligung zum Datenschutz sowie das Geschlecht der teilnehmenden Person abgefragt. Bei einer negativen Antwort zum Datenschutz bzw. dem Ankreuzen der Antwortmöglichkeiten *männlich* oder *divers* wurde der Fragebogen

automatisch beendet, da hier nicht die nötigen Kriterien erfüllt wurden. Die erste Itemgruppe, welche die Fragen 3 bis 11 umfasst, beschäftigt sich mit der *Arbeitssituation* der Teilnehmerinnen. Nach der Abfrage des Alters und der Aktivität am Theater, wurde ein Schwerpunkt auf die finanzielle Situation gelegt, da diese einen Überblick über die allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeitssituation am Theater geben soll. In der zweiten Itemgruppe von Frage 12 bis 15 wurden erste, allgemeinere Fragen zu *Diskriminierung* gestellt. Um das sehr subjektive Thema Diskriminierung differenzierter betrachten zu können, wurde hierbei zunächst eine persönliche Definition der Teilnehmerinnen zu Diskriminierung im Allgemeinen abgefragt. Die Items 16 bis 21 bilden die dritte Gruppe und beinhalten Fragen zum Thema *Diskriminierung wegen des Alters und/oder Aussehens*. In der vierten Itemgruppe – von Frage 22 bis 31 – wird die Thematik *Diskriminierung wegen Schwangerschaft und/oder Mutterschaft* behandelt. Zu Anfang dieser Gruppe wurden Teilnehmerinnen, welche die Kriterien *Schwangerschaft* oder *Mutterschaft* nicht erfüllten, durch eine Filterfrage direkt zur fünften Itemgruppe weitergeleitet. Die dazu gehörigen Fragen 32 bis 40 beschäftigen sich mit *Sexismus* am Opernhaus. Auch hier wurde – wie bereits bei der zweiten Itemgruppe – vorab eine persönliche Definition der Teilnehmerinnen zu Sexismus abgefragt, um die Antworten besser einschätzen zu können. In der vorletzten Gruppe (Frage 41 bis 46) wurden sechs Fragen bezüglich des persönlich wahrgenommenen *Machtgefüges* am Theater gestellt. Dieser Abschnitt endet mit einer Frage zu erlebtem missbräuchlichem Verhalten, worauf in der Folge nicht näher eingegangen wird. Diese soll aber eine gründlichere Vorstellung über das Arbeitsumfeld vermitteln. Die Fragen 47 bis 49 bilden die letzte Gruppe und beziehen sich auf die *Hochschulausbildung*. Sie gehen der Frage nach, ob die befragten Sängerinnen in ihrer Ausbildung an der Musikhochschule bereits auf das Arbeitsumfeld Opernhaus und die dortigen Strukturen vorbereitet wurden. Abschließend wurde in Frage 50 abgefragt, was sich nach Meinung der Teilnehmerinnen an der Musiktheaterlandschaft ändern müsste.

Aufgrund der teils sensiblen Themen stand es den befragten Sängerinnen frei, auf Fragen nicht zu antworten. Zur Beantwortung der Fragen wurde eine Mischung aus Ja/Nein-Antworten gewählt, die meist um eine dritte Möglichkeit *Ich bin mir nicht sicher* erweitert wurden. Zur Vertiefung bzw. genaueren Erklärung konnten die Fragen teilweise durch offene Antworten präzisiert werden.

Fragenbogen-Pretest

Um die im Fragebogen gestellten Fragen auf Verständlichkeit und Unklarheiten zu prüfen, wurde im Vorfeld ein Pretest durchgeführt (Steiner & Benesch, 2021, S. 59–60). Dieser wurde

mit acht Personen durchgeführt, die aus dem Bekanntenkreis der Autorin stammten und zu der Zielgruppe der Befragung gehörten. Die Probandinnen bekamen dafür einen Link zugeschickt, der zu der Pretest-Fassung des Fragebogens führte. Hier konnte der Fragebogen ausgefüllt¹⁸ und über ein freies Antwortfeld Anmerkungen zu den einzelnen Fragen hinzugefügt werden.

Aufgrund der Rückmeldungen der Teilnehmerinnen wurden einige Fragen ergänzt sowie Instruktionen hinzugefügt. Die Einleitung wurde um eine Trigger-Warnung erweitert, um die Probandinnen schon im Vorfeld auf mögliche Fragen vorzubereiten, die eventuell unangenehme Erinnerungen hervorrufen. Auch wenn sich der Begrüßungstext ausdrücklich an weibliche Probandinnen wendet, wurde nach der Datenschutzerklärung eine weitere Filterfrage eingefügt, die vorab die Teilnehmer*innen anhand ihres Geschlechts sortiert. Personen der Geschlechter *männlich* und *divers* sind nicht Teil dieser Studie und wurden somit herausgefiltert.

Um Unklarheiten bezüglich der Arbeitsjahre am Theater zu beseitigen und die Bearbeitung zu vereinfachen, wurde bei der Frage nach der *Anzahl der Arbeitsjahre am Theater* eine Instruktion hinzugefügt. Zudem wurden zwei Items im Bereich *Diskriminierung wegen Schwangerschaft und/oder Mutterschaft* hinzugefügt. Die Frage nach der *Anzahl der Kinder* soll in der Auswertung – falls nötig – eine Analyse des Zusammenhangs zwischen der Anzahl der Kinder und der Diskriminierung wegen Schwangerschaft bzw. Mutterschaft ermöglichen. Eine weitere Frage bezieht sich auf die *Selbstbestimmung der Elternzeit im Festengagement* und inwieweit diese gegeben ist.

4.3. Stichprobenauswahl und Durchführung der Studie

Die Stichprobe besteht aus Opernsängerinnen, die als Solistinnen festangestellt oder freischaffend an einem deutschen Opernhaus tätig sind bzw. waren. Dabei wurden explizit auch Berufsanfängerinnen, die gerade erst einen Vertrag angetreten haben und bereits pensionierte Opernsängerinnen in die Befragung miteingeschlossen. Diese Sängerinnen wurden bewusst miteinbezogen, um einen umfassenden Blick durch alle Altersstrukturen zu erhalten. Ferner wendet sich der Fragebogen auch an ehemalige Opernsängerinnen, die dem Theater mittlerweile den Rücken gekehrt haben. Auch diese Sängerinnen wurden gezielt angesprochen, um die Beweggründe für den Berufswechsel zu erfahren und ob ein Zusammenhang zwischen der erlebten Situation am Opernhaus und der Änderung der beruflichen Laufbahn besteht.

Da es sich bei der Zielgruppe der Studie um eine sehr spezielle Personengruppe handelt und die Fragestellungen teilweise heikel sind, wurde eine Generierung der Stichprobe über das

¹⁸ Die Daten aus dem Pretest wurden vor Beginn der Erhebung wieder entfernt.

Schneeballverfahren als zielführend erachtet (Akremi, 2014, S. 272—273). Der Fragebogen wurde über das Soziale Netzwerk *facebook* in den Umlauf gebracht und dort durch in der Zielgruppe befindliche oder der Zielgruppe nahestehenden Personen weiterverbreitet. Zusätzlich wurden persönlich bekannte Personen der Zielgruppe oder der Zielgruppe nahestehende Personen gebeten, den Fragebogen auch an mögliche Probandinnen weiterzuleiten, die das Soziale Netzwerk *facebook* nicht nutzen. Durch dieses Vorgehen konnte innerhalb einer Laufzeit von 20 Tagen eine Stichprobe von $n = 107$ für den Fragebogen generiert werden.

Der quantitative Teil des Fragebogens wurde mithilfe von Excel ausgewertet. Für die qualitative Datenanalyse der offenen Fragen wurde das Programm MAXQDA verwendet. Bei der Erstellung der Kodierungen wurde induktiv vorgegangen, das heißt die Kategorien wurden erst im Laufe der Analyse der Antworten erstellt (Kuckartz, 2010, S. 200—202).

5. Auswertung der Untersuchungsergebnisse

Im kommenden Kapitel werden die Ergebnisse der Studie vorgestellt. Dabei wird systematisch nach den einzelnen Themenabschnitten des Fragebogens vorgegangen. Zusammengehörige Fragegruppen werden teilweise zusammengefasst.

5.1. Arbeitssituation

Ziel des ersten Abschnitts war es, einen Überblick über die Arbeitssituation, in der sich die Teilnehmerinnen befinden bzw. befanden zu erhalten. Diese Daten sollen eine bessere Einordnung möglich machen und die Frage zur allgemeinen Zufriedenheit zusätzlich unterstützen.

Altersverteilung, Arbeitsjahre und momentane Tätigkeit

Bei der Befragung wurden die Teilnehmerinnen um die Angabe ihres genauen Alters gebeten. Um die Altersverteilung besser darstellen zu können, wurden Altersgruppen im Fünf-Jahresabstand gebildet (siehe Abbildung 2). Dabei war die jüngste Teilnehmerin 21 Jahre und die älteste Teilnehmerin 67 Jahre alt.

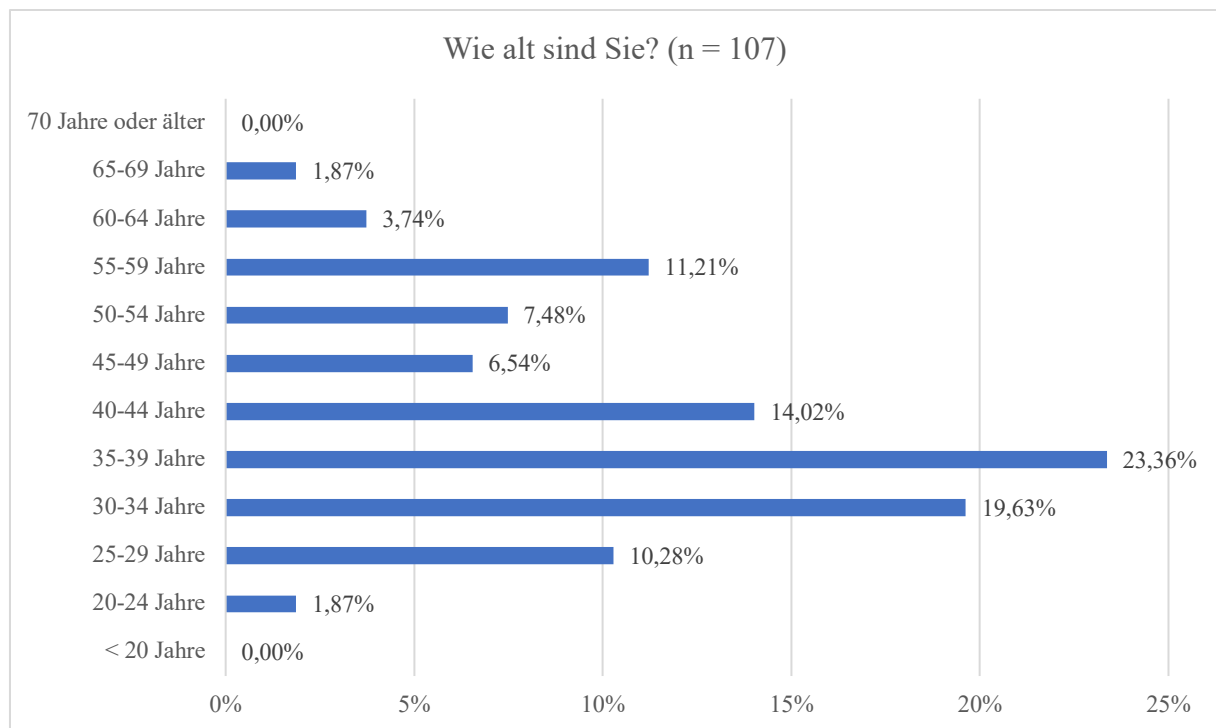


Abbildung 2: Altersverteilung der Teilnehmerinnen

Die Arbeitsjahre verteilen sich zum großen Teil zwischen einem und 25 Jahren, wobei die größte Gruppe zwischen 6—10 Jahre am Theater ist oder war (siehe Tabelle 1). Nur wenige Teilnehmerinnen (10,28 %) sind länger als 25 Jahre am Theater.

Seit wie vielen Jahren üben Sie Ihren Beruf als Opernsängerin am Theater aus bzw. wie viele Jahre waren Sie als Opernsängerin am Theater tätig? (Hier wird nach der Gesamtzeit gefragt. Mögliche Unterbrechungen dürfen miteingerechnet werden) (n = 107)		
Arbeitsjahre	Anzahl	%-Anteil
< 1 Jahr	4	3,74 %
1-5 Jahre	15	14,02 %
6-10 Jahre	33	30,84 %
11-15 Jahre	16	14,95 %
16-20 Jahre	17	15,89 %
21-25 Jahre	11	10,28 %
26-30 Jahre	2	1,87 %
31-35 Jahre	6	5,61 %
36-40 Jahre	3	2,80 %
Gesamt:	107	

Tabelle 1: Arbeitsjahre am Theater

Mehr als ein Drittel, nämlich 37,38 % der Befragten (n = 107) ist fest am Theater angestellt, 18,69 % sind hauptsächlich freiberuflich am Theater tätig und haben keinen nennenswerten Zusatzverdienst (siehe Tabelle 2). 23,36 % der Sängerinnen arbeiten neben ihrer freiberuflichen Tätigkeit noch zusätzlich. Davon arbeiten 72,0 % in einem musiknahen Beruf, wie z.B.

Gesangslehrerin, 24,0 % gehen einem musikfremden Zusatzverdienst nach und 4,0 % studieren. 3,74 % der 107 befragten Sängerinnen befinden sich gerade in Mutterschutz oder Elternzeit. Immerhin 16,82 % geben an, dass sie gar nicht mehr am Theater tätig sind. Davon sind die meisten (78,0 %) nicht mehr als beruflich als Sängerinnen tätig.

Sind Sie momentan beruflich als Sängerin tätig? (n = 107)		
Momentane Tätigkeit	Anzahl	%-Anteil
Ja, ich bin fest am Theater engagiert	40	37,38%
Ja, ich bin hauptsächlich freiberuflich tätig	20	18,69%
Ja, ich bin freiberuflich tätig, arbeite aber noch zusätzlich als...	25	23,36%
Nein, ich bin gerade nicht beruflich tätig wegen Mutterschutz/Elternzeit	4	3,74%
Nein, ich arbeite hauptsächlich als...	18	16,82%
Nein, ich bin bereits in Pension	0	0,00%
Gesamt:	107	

Tabelle 2: Momentane Tätigkeit

Die Frage, ob sie noch aktiv am Theater tätig sind beantworten 71,96 % mit „Ja“ (n = 107). 13,08 % geben an, dass sie zwar noch als Sängerin tätig sind, aber nicht am Theater. 6,54 % der Befragten haben sich beruflich umorientiert und 8,41 % arbeiten aus anderen Gründen nicht mehr am Theater. Dabei werden verschiedene Ursachen, wie die Coronapandemie, fehlende berufliche Kontakte, die hierarchischen Strukturen am Theater sowie Kinder bzw. Familie als Auslöser angegeben. Die Zahlen sind zum Großteil deckungsgleich mit denen der vorherigen Frage.

Verdienst und Lebensunterhalt

Wieviel verdienen Sie mit Ihrer Arbeit auf der Bühne monatlich brutto bzw. wieviel haben Sie verdient? (n = 107)					
	Festangestellt	Primär freiberuflich	Freiberuflich + zusätzlicher Verdienst	Mutterschutz/ Elternzeit	Primär andere Arbeit
< 2000	0	1	7	0	5
ca. 2000	2	1	4	0	0
2000-2500	3	7	3	3	1
> 2500	8	2	5	0	4
> 3000	15	5	2	0	3
> 4000	6	2	1	1	2
> 5000	6	2	1	0	1
k. A.	0	0	2	0	2
Gesamt:	40	20	25	4	18

Tabelle 3: Verteilung der durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen durch Arbeit auf der Bühne

Um die Einkommenssituation besser einschätzen zu können, wurden die Teilnehmerinnen gebeten, die durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen anhand einer Skala anzugeben. Für die Erstellung der Skala wurde auf die Einkommensstaffelung der Studie von Schmidt (2019, S. 159) zurückgegriffen. Hierbei wurde das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen durch die sängerische Arbeit auf der Theaterbühne abgefragt (siehe Tabelle 3).

Zufriedenheit

Die Frage, ob sie sich für ihre Arbeit am Theater angemessen bezahlt fühlen, beantworteten 60,75 % der Teilnehmerinnen (n = 107) mit Nein. Nur 17,76 % finden, dass sie für ihre Arbeit angemessen bezahlt werden und weitere 21,5 % sind sich nicht sicher. Insgesamt gaben 62 Teilnehmerinnen Gründe für die inadäquate Bezahlung an, u. a.:

- Hohe Ausgaben, um den Beruf ausüben zu können (Bewerbungen/Vorsingen/Gesangsunterricht/Korrepetition etc.)
- Keine Zulagen für Abend- oder Wochenendarbeit
- Bezahlung nicht dem Hochschulabschluss angemessen
- Schlechtere Bezahlung als andere Angestellte am Theater (z. B. männliche Kollegen, Chorsänger*innen, Büropersonal)
- Viel unbezahlte Arbeit (Vorbereitung/Üben, teilweise Proben etc.)
- Unterbezahlung (Gagen zu niedrig, reicht nicht um Familie zu ernähren, zu hoher Arbeitsaufwand, Leistungsdruck etc.)

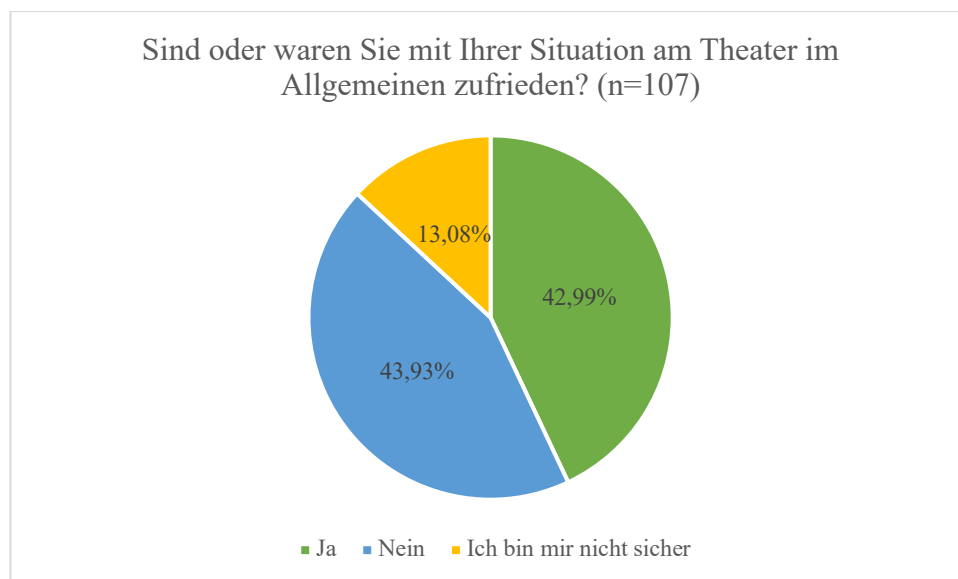


Abbildung 3: Verteilung der Zufriedenheit am Theater

Mit ihrer Situation am Theater im Allgemeinen zufrieden sind 42,99 % der befragten Sängerinnen (n = 107). 43,93 % sind hingegen nicht zufrieden und 13,08 % sind sich nicht sicher (siehe Abbildung 3).

Die Gründe für die Unzufriedenheit sind vielfältig. Häufig wurden schlechte Disposition der Vorstellungen und Probenplänen angegeben, die sich stark auf das Privatleben der Sängerinnen auswirken. Auch die ungerechte Machtausübung durch Leitungspersonen wie Intendant*innen, Regisseur*innen oder Dirigent*innen, die in Mobbing, psychischem Druck, mangelnder Wertschätzung oder der ständigen Angst von Kündigung bzw. Nichtverlängerung resultiert, wurde vielfach genannt. Wiederholt erwähnten die Teilnehmerinnen auch die schlechtere Bezahlung als Auslöser für die Unzufriedenheit mit der Situation am Theater.

„Das Leben "nach dem Tagesplan" es sehr schwierig macht zu planen und ein erfülltes Leben außerhalb des Theaters führen zu können. Oft wird weder klar noch deutlich kommuniziert und Menschen agieren hinterlistig.“ (89)

„Man wie Ware behandelt wird und es wird erwartet[,] dass man wie eine Maschine funktioniert. Ganz zu schweigen von Sachen singen müssen die gar nicht zu Stimme passen. Arbeitszeiten sind Familienunfreundli[c]h genauso wie Tag für Tag wechselnde Probenpläne.“ (99)

„Man immer das Gefühl hat, man könnte gekündigt werden und somit seinen Lebensstandard verlieren.“ (127)

„Man zu oft keine Rechte hat – [R]egisseure und Dirigenten haben die absolute Macht“ (345)

5.2. Diskriminierung

Da das eigene Empfinden von Diskriminierung sehr subjektiv ist, wurden die Teilnehmerinnen vorab nach ihrem persönlichen Empfinden bezüglich Diskriminierung und Sexismus gefragt, um gegebenenfalls Abweichungen von der allgemein verbreiteten Definition dieser Begriffe aufzudecken. Das Bundesministerium der Justiz (2006) definiert Diskriminierungen aus juristischer Sicht als „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“. Aber auch Benachteiligungen aufgrund von Familienstatus, Aussehen oder der sozialen Herkunft gelten laut Antidiskriminierungsstelle (2021) als Diskriminierungen. In der hierzu gestellten offenen Frage, welches Verhalten die Teilnehmerinnen persönlich als diskriminierend empfinden würden, konnten keine Abweichungen an diese Definitionen festgestellt werden.

Der Begriff Sexismus bedeutet laut Bundeszentrale für politische Bildung (2021) „die Benachteiligung, Abwertung, Verletzung und Unterdrückung einer Person oder einer Gruppe aufgrund des Geschlechts.“ Die Frage welches Verhalten oder welche Handlungen die Teilnehmerinnen persönlich als sexistisch empfinden würden, beantworteten 78 Sängerinnen. Der Großteil der Befragten beantwortete die Frage bezogen auf die Arbeit am Theater. Hierbei wurden Handlungen und Verhalten, wie Übergriffigkeit, abwertende Äußerungen, schlechtere Behandlung aufgrund des Geschlechts, Anmache, Reduzierung auf Rollenklischees und Äußerlichkeiten und die Reduzierung zum Objekt genannt.

5.2.1. Allgemeine Diskriminierung

Bezugnehmend auf die oben genannten Formen der Diskriminierung fühlten sich 62,14 % der Sängerinnen am Theater diskriminiert. 14,56 % sind sich diesbezüglich nicht sicher und nur 23,30 % antworten mit Nein (siehe Abbildung 4).

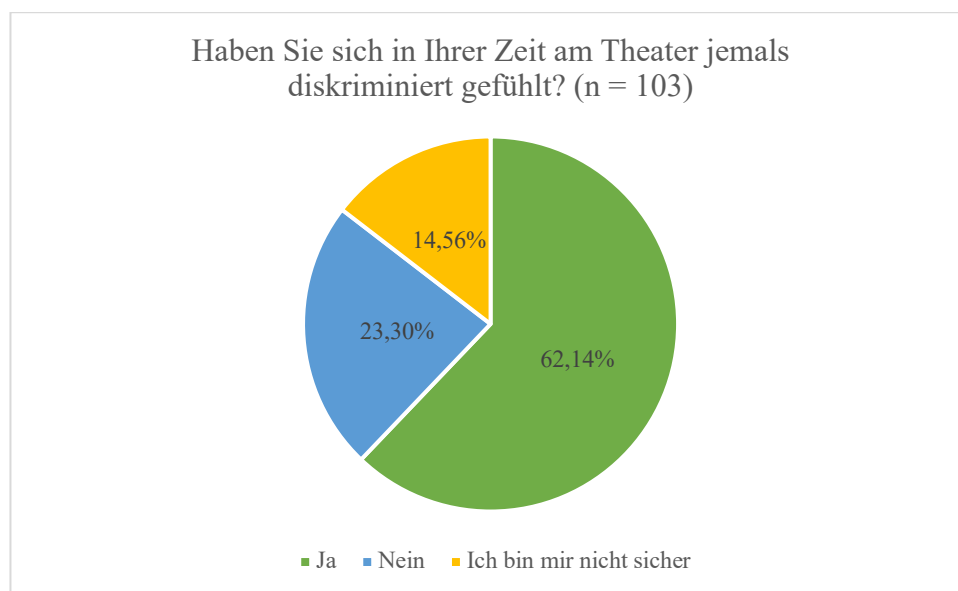


Abbildung 4: Verteilung Diskriminierung am Theater

Als Erlebnisse werden in diesem Zusammenhang Benachteiligungen in Form von schlechterer Bezahlung und wegen des weiblichen Geschlechts, der Mutter- bzw. Schwangerschaft, der ethnischen Herkunft, des Aussehens sowie des Alters genannt. Auch Belästigung, Beleidigung und Bloßstellen und Mobbing werden als Diskriminierungserfahrungen aufgezählt.

Frauenspezifische hormonbedingte Probleme

In Bezug auf frauenspezifische hormonell bedingte Probleme, wie beispielsweise Periode, Schwangerschaft oder Klimakterium, die sich eventuell negativ auf die Leistungsfähigkeit von Körper und Stimme auswirken können, antworteten 21,43% der Sängerinnen (n = 98), dass sie

sich nicht ernst genommen fühlen. 66,33 % fühlen sich in dieser Hinsicht ernst genommen und 12,24 % sind sich diesbezüglich nicht sicher.

Wegen dieser Probleme tatsächlich diskriminiert fühlen sich 18,56 % der Befragten (n = 97). 71,13 % der Sängerinnen fühlen sich diesbezüglich nicht diskriminiert und 10,31 % sind sich hierbei nicht sicher.

5.2.2. Diskriminierung wegen Alter und Aussehen

Diskriminierung wegen des Alters

Die Frage, ob sich die teilnehmenden Frauen jemals wegen ihres Alters diskriminiert gefühlt haben beantworteten insgesamt 99 Sängerinnen. Hier gaben 45,45 % an, dass sie sich noch nie wegen ihres Alters benachteiligt gefühlt haben. 46,46 % der Befragten gaben an, dass sie sich wegen ihres Alters diskriminiert fühlten und 8,08 % waren sich dahingehend nicht sicher. 46 Frauen antworteten auf die offene Fragemöglichkeit. Hierbei wurde oft genannt, dass sie ab einem bestimmten Alter als zu alt für bestimmte Rollen empfunden wurden.

„Mir wurde mal mitgeteilt, ich sei zu alt (mit 36 für eine Pamina, da schlägt's doch 13...)“ (684)

„Hatte Vorsingen gewonnen. Als das Alter genannt wurde, erwog man ein neues Casting. Angeblich könne man die Rolle nicht "fühlen" wenn man älter als 25 sei“ (236)

„Bestimmte Rollen gibt es nicht mehr ab einem gewissen Alter. [Zum Beispiel] jetzt mit 43 bin ich ‚schon‘ zu alt für Olga und Orlovsky [...]“ (340)

Die etwas später nachfolgende Frage, ob die Sängerinnen jemals wegen ihres Alters für eine Rolle nicht besetzt worden sind, obwohl sie stimmlich dazu befähigt worden wären, beantworteten 43,88 % mit „Ja“ (n = 99). 30,61 % der Teilnehmerinnen verneinten dies und mehr als ein Viertel, nämlich 25,51 % waren sich nicht sicher. Die Frage, ob die Teilnehmerinnen jemals für eine Rolle aufgrund ihres Alters besetzt worden sind, obwohl sie stimmlich (noch) nicht dazu in der Lage waren, verneinen 76,29 % (n = 97). 12,37 % der Sängerinnen antworteten mit „Ja“ und 11,34 % waren sich bezüglich der Frage nicht sicher.

Diskriminierung wegen des Aussehens

Diskriminierung vonseiten der Theater aufgrund ihres Aussehens empfinden 47,47 % der Befragten (n = 99). Die gleiche Anzahl von Sängerinnen (47,47 %) fühlten sich bisher nicht diskriminiert und 5,05 % der Teilnehmerinnen waren sich dahingehend nicht sicher. In der offenen

Antwortmöglichkeit wurden hier von insgesamt 45 Teilnehmerinnen vor allem die Figur, das Gewicht, die Körpergröße (in beide Richtungen) und die Größe der Oberweite thematisiert. Auch die Hautfarbe scheint in Einzelfällen von Bedeutung zu sein. Wie zuvor wurde auch hier die Frage gestellt, ob die Sängerinnen jemals wegen ihres Aussehens für eine Rolle nicht besetzt worden sind, obwohl sie stimmlich dazu befähigt gewesen wären. Diese Frage wurde von 98 Teilnehmerinnen beantwortet. Nur 25,51 % der befragten Sängerinnen antworteten hier mit „Nein“ und 22,45 % gaben an, dass sie sich nicht sicher seien. 52,04 % dagegen gaben an, dass sie allein wegen ihres Aussehens für eine Rolle nicht besetzt wurden. Die Gegenfrage, ob sie wegen ihres Aussehens für eine Rolle besetzt wurden, obwohl sie dazu stimmlich (noch) nicht befähigt waren, beantworteten 67,01 % der Teilnehmerinnen mit „Nein“ (n = 98). Die Frage bestätigen konnten 20,62 % und 12,37 % der befragten Sängerinnen waren sich bei diesem Thema nicht sicher.

5.2.3. Diskriminierung wegen Schwangerschaft und Mutterschaft

Anhand einer Filterfrage wurden zu Beginn dieses Abschnitts die kinderlosen Sängerinnen aussortiert. Die Frage nach Kindern (n = 96) beantworteten 44,79 % mit „Ja“, 53,13 % mit „Nein“ und 2,08 % gaben an, noch keine Kinder zu haben, aber momentan schwanger zu sein.

Ein Großteil der singenden Mütter (n = 43), nämlich 62,79 % haben ein Kind, 32,56 % haben zwei Kinder und nur 4,65 % drei Kinder. Mehr als drei Kinder hat keine der befragten Sängerinnen.

Aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft am Theater diskriminiert fühlten sich fast die Hälfte der Befragten, nämlich 48,89 % (n = 45). Ein Drittel der Sängerinnen (33,33 %) gaben an, sich wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft am Theater nicht diskriminiert gefühlt zu haben und weitere 17,78 % sind sich deswegen nicht sicher. Die Anzahl der Kinder scheint hier nicht in Zusammenhang mit den erlebten Diskriminierungen zu stehen. Zu den Gründen, warum sich die Sängerinnen wegen Schwangerschaft und Mutterschaft diskriminiert fühlten, gehören:

- Es kam zu Um- bzw. Nichtbesetzungen und sogar Vertragsauflösungen wegen der Schwangerschaft
- Bei der Probenplanung wird keine Rücksicht auf die Kinder genommen
- Die Verträge wurden nach der Geburt nicht erneuert
- Es wurden Vorurteile gegen Mütter laut (zu unflexibel, öfter krank, etc.)
- Veränderung von Stimme bzw. Körper wurde beanstandet

Bei der Frage, ob sie jemals wegen ihrer Schwangerschaft für eine Rolle nicht besetzt worden sind, obwohl sie stimmlich dazu in der Lage gewesen wären, antworteten 58,14 % der Befragten (n = 43) mit „Nein“. Elf Sängerinnen, also 25,58 % berichteten von einer Nichtbesetzung und 16,28 % waren sich diesbezüglich nicht sicher. Die gleiche Frage wurde im Hinblick auf Mutterschaft gestellt. Hier antworteten 58,54 % der Sängerinnen (n = 41), dass sie noch nie aufgrund ihrer Mutterschaft für eine Rolle nicht besetzt wurden. 17,07 % erwiderten mit „Ja“ und 24,39 % waren sich hierbei nicht sicher.

Elternzeit und Rückkehr ans Theater

Bezüglich der Dauer der Elternzeit gaben 42,5 % der Befragten (n = 40) an, dass sie diese selbst bestimmen durften. 15,0 % durften die Dauer ihrer Elternzeit nicht selbst bestimmen und 42,5 % sind sich in diesem Punkt nicht sicher. Nach der Elternzeit ans Theater zurückkehren können bzw. konnten 65,12 % der Teilnehmerinnen (n = 43). 13,95 % gaben an, dass sie nicht mehr zurückkehren konnten und 20,93 % waren sich diesbezüglich nicht sicher. Als Gründe, dass sie nicht mehr ans Theater zurückkehren konnten, gaben die Sängerinnen an, dass die Arbeitszeiten und Betreuungsmöglichkeiten nicht familienkompatibel seien und sie nicht mehr für Vorsingen bzw. Produktionen angefragt wurden.

Die Frage, ob sie nach ihrer Rückkehr ans Theater durch dieses unterstützt wurden, beantworteten 30 Teilnehmerinnen. Hierbei gaben 56,67 % an, dass sie vonseiten des Theaters unterstützt wurden. Die offene Antwortmöglichkeit zeigte hier, dass das Theater diese Sängerinnen meist zwar nicht extra unterstützte, sich aber keine Veränderungen im Vergleich zu vor der Elternzeit ergaben. 43,33 % antworteten, dass sie keine Unterstützung seitens des Theaters erfahren haben. In der offenen Antwortmöglichkeit gaben diese Sängerinnen an, dass teilweise Verträge nicht erneuert wurden oder bei der Probenplanung keine Rücksicht genommen wurde. Zudem wurde von abwertenden bzw. unangenehmen Kommentaren berichtet.

5.2.4. Sexismus

Eine allgemein gültige Definition von Sexismus und wie sie von den befragten Sängerinnen persönlich ausgelegt wird, wurde bereits zu Beginn dieses Kapitels (siehe 5.2.) gegeben. Im Abschnitt *Sexismus* wurde nun gefragt, ob im Rahmen der Theatertätigkeit schon einmal etwas vorgefallen ist, was die Teilnehmerinnen (n = 88) persönlich als sexistisch empfunden hätten. Diese Frage wurde von 17,05 % der Sängerinnen verneint. Mit „Ja, einmal“ antworteten 21,59 % und die Antwort „Ja, mehrfach“ gaben 61,36 % der Befragten (siehe Abbildung 5). Zudem gaben 64,44 % der Opernsängerinnen (n = 90) an, dass sie schon das Gefühl hatten am

Theater anders behandelt zu werden, weil sie eine Frau sind. 18,89 % der Frauen verneinten dies und 16,67 % waren sich diesbezüglich nicht sicher.

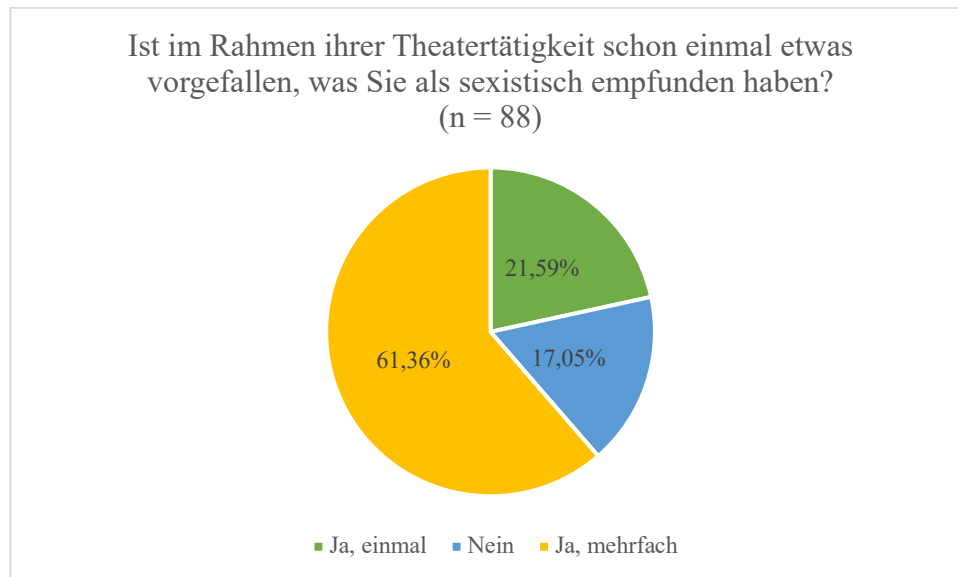


Abbildung 5: Verteilung Sexismus am Theater

Reduzierung zum weiblichen Objekt

Auf die Frage, ob sie sich im Rahmen ihrer Arbeit auf der Bühne bzw. in einer Rolle jemals zum weiblichen Objekt reduziert gefühlt haben, antworteten 59,55 % der Opernsängerinnen (n = 89) mit „Ja“. 32,58 % der Befragten antworteten hierauf mit „Nein“ und 7,87 % sind sich bezüglich dieser Frage nicht sicher. Um das Gefühl besser einschätzen zu können, wurden die 53 Teilnehmerinnen (n = 53), die auf die vorab gestellte Frage mit „Ja“ geantwortet hatten, gebeten, eine weitere Frage zu beantworten. Die Frage, ob sie das Gefühl hatten, dass diese Reduzierung zum Objekt zur Ausfüllung ihrer Rolle gehörte bzw. passte, konnten 20,75 % der Sängerinnen mit „Ja“ beantworten. 43,4 % der Teilnehmerinnen meinten, dass das in ihren Augen nichts mit der Rolle zu tun hatte. Weitere 7,55 % verneinten diese Frage, gaben aber andere Gründe dafür an und 28,3 % sind sich nicht sicher, ob die Reduzierung zum Objekt zur Ausfüllung der Rolle gehörte.

Bemerkungen zu Körper oder Körperteilen

Bemerkungen über ihren Körper oder bestimmte Körperteile mussten sich am Theater 71,59 % der teilnehmenden Sängerinnen (n = 88) gefallen lassen. 20,45 % der Frauen verneinten diese Frage und 7,95 % sind sich hierbei nicht sicher (siehe Abbildung 6).

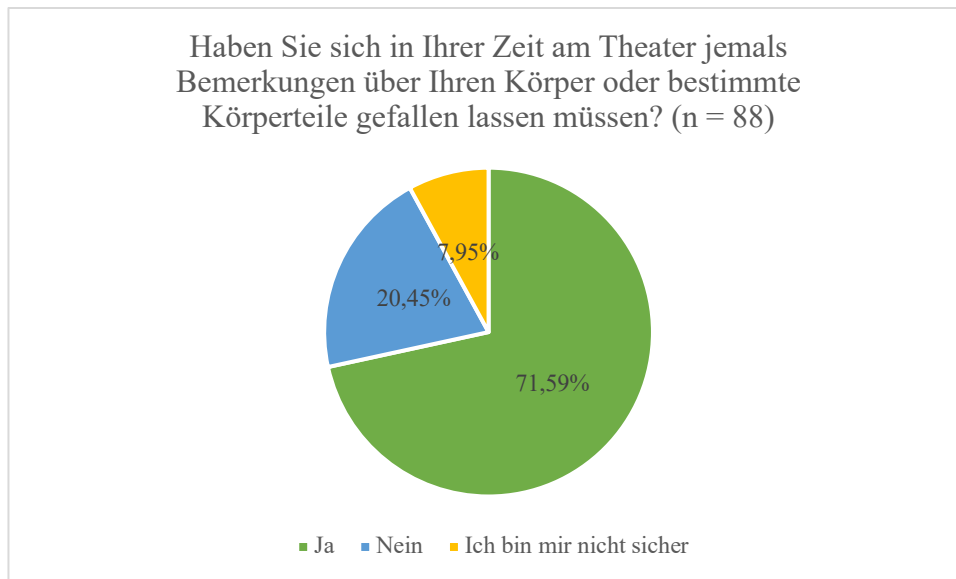


Abbildung 6: Verteilung Bemerkungen über Körperteile

Wert

Abwertenden Kommentaren, weil sie eine Frau sind, fühlten sich 25,0 % der Teilnehmerinnen (n = 88) ausgesetzt. 55,68 % mussten sich keine abwertenden Kommentare wegen ihres Geschlechts gefallen lassen und 19,32 % sind sich dahingehend nicht sicher. Trotzdem haben 48,68 % der Sängerinnen (n = 88) das Gefühl als Frau am Theater weniger wert zu sein. 42,05 % der Befragten können die Frage hierzu verneinen und 9,09 % sind sich diesbezüglich nicht sicher.

Rollenstereotyp

Die Frage, ob sie in ihrer Zeit am Theater jemals das Gefühl hatten, einem bestimmten weiblichen Rollenstereotyp entsprechen zu müssen, beantworteten 57,95 % der Opernsängerinnen (n = 88) mit „Ja“. In der offenen Fragemöglichkeit werden sowohl äußerliche Attribute erwähnt wie auch ein bestimmtes Persönlichkeitsbild, in das eine Sängerin zu passen hat.

„Generell ist der Druck sehr groß, in ein bestimmtes Bild zu passen, ein bestimmter Typ zu entsprechen. Beim Vorsingen immer ein Kleid, dass diese und jene Eigenschaft hat zum [Beispiel], oder einfach im Alltag auf einer bestimmten Art und Weise sein.“ (268)

„Gut aussehend , süß, nett“ (284)

„Schön, geschminkt, gut angezogen, fügsam, reizend etc.“ (305)

„Der ‚Goldmarie‘ – folgsam, demütig, frohgemut von schlichtem Verstand, keine Fragen stellen und nichts fordern. Lieb sein zum [I]ntendanten, GMD und Regisseur“ (370)

„Die brave, junge Frau, die mit allem einverstanden ist. Wehe, man macht den Mund auf“ (605)

„Höflich, immer freundlich, zum Flirt mit Dirigent oder Regisseur bereit“ (687)

22,73 % der Teilnehmerinnen verneinten die Frage nach einem bestimmten Rollenstereotyp und 19,32 % sind sich hierbei nicht sicher.

5.3.Strukturen und Machtgefüge am Opernhaus

Sicherer Raum

Das Theater als „sicheren Raum“ bezeichnen nur 27,27 % der befragten Sängerinnen (n = 88). Die Hälfte der Teilnehmerinnen, nämlich 50,0 % nehmen das Theater nicht als „sicheren Raum“ wahr. 22,73 % sind sich dahingehend nicht sicher (siehe Abbildung 7). Die Gründe warum das Theater nicht als „sicherer Raum“ wahrgenommen wird sind vor allem die unsichere Situation durch befristete Verträge, die Hierarchiestrukturen und das damit verbundene ungleiche Machtgefüge und Sexismus sowie sexuelle Belästigung unter dem Deckmantel der Bühnenarbeit.

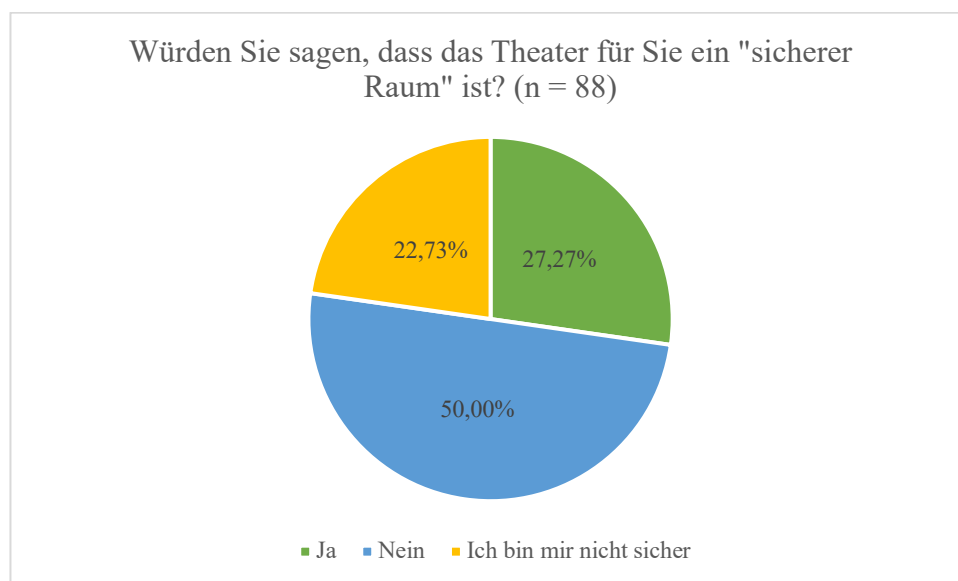


Abbildung 7: Wahrnehmung des Theaters als "sicheren Raum"

„Man ist ein Wegwerfprodukt“ (236)

„Als Solist ist man ein ‚Wegwerfartikel‘, der beliebig ausgetauscht werden kann. Folglich kann jede Handlung, Aussage etc das Ende der Zusammenarbeit bedeuten“ (369)

*„Die Theaterleitung und Regie müssen keinen Rechenschaft ablegen. Auf der andere Seite, Sänger[*innen] haben weniger Autorität als angebracht. Die Theaterleitung nutzen das aus als Einschüchterungsmethode damit Sänger[*innen] gehorsam bleiben“ (443)*

„Ich wüsste niemanden, dem ich mich gefahrlos anvertrauen kann“ (487)

„Es gibt immer wieder Übergriffe, die unter dem Deckmantel der szenischen Darstellung stattfindet“ (592)

„Schon allein mein befristeter Vertrag und der Umstand, dass ich älter werde, fühlt sich an, als ob ich eine Schlinge um den Hals hätte, da ich genau weiß, dass ich ab einem bestimmten Alter bestimmte Rollen aufgrund meines Alters nicht mehr singen werde dürfen.“ (684)

Respekt als Frau

Beim Thema Respekt gaben 43,68 % der Teilnehmerinnen (n = 87) an, dass sie sich als Frau am Theater genauso respektiert fühlen, wie ihre männlichen Kollegen. 56,32 % fühlen sich als Frau weniger respektiert. In der offenen Antwortmöglichkeit (n = 42) wurden folgende Gründe angegeben:

- Frauen werden im Gegensatz zu männlichen Kollegen oft nicht ernst genommen
- Frauen werden schlechter bezahlt als ihre männlichen Kollegen
- Sexismus gegenüber Frauen
- Alter und Aussehen ist bei Frauen wichtiger als bei ihren männlichen Kollegen
- Frauen müssen mehr leisten, um sich Respekt zu erarbeiten
- Entscheidungspositionen sind meist männlich besetzt
- Von Frauen werden öfter sexuelle Gefälligkeiten verlangt
- Frauen sind austauschbarer

Freie Äußerung zu Missständen

Nur 34,88 % der Sängerinnen (n = 86) hatten oder haben das Gefühl, sich gegenüber der Theaterleitung frei zu Missständen äußern zu können. Die Mehrheit – nämlich 65,12 % - befand, dass sie sich gegenüber der Theaterleitung nicht frei zu Missständen äußern können oder konnten (siehe Abbildung 8).

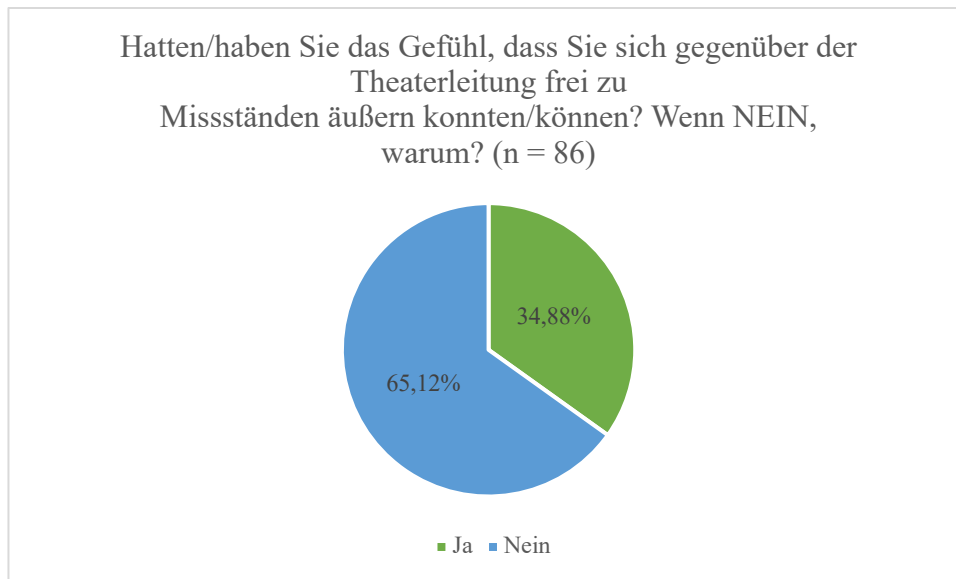


Abbildung 8: Freie Äußerung zu Missständen

Missbräuchliches Verhalten

Die Frage, ob sie in ihrer Zeit am Theater jemals missbräuchliches Verhalten gegenüber sich oder anderen Darstellerinnen erlebt haben, beantworteten 86 Teilnehmerinnen. Dabei waren Mehrfachnennungen möglich (siehe Abbildung 9).

11,63 % der Sängerinnen geben an, noch nie missbräuchliches Verhalten gegenüber sich oder anderen Darstellerinnen erlebt zu haben. 6,98 % sind sich dahingehend nicht sicher. 72,09 % der Frauen gaben an verbalen Missbrauch erlebt zu haben. 48,84 % haben bereits psychischen Missbrauch am Theater erlebt und 44,19 % der Sängerinnen mussten körperlichen Missbrauch gegenüber sich oder anderen Darstellerinnen am Theater erleben.

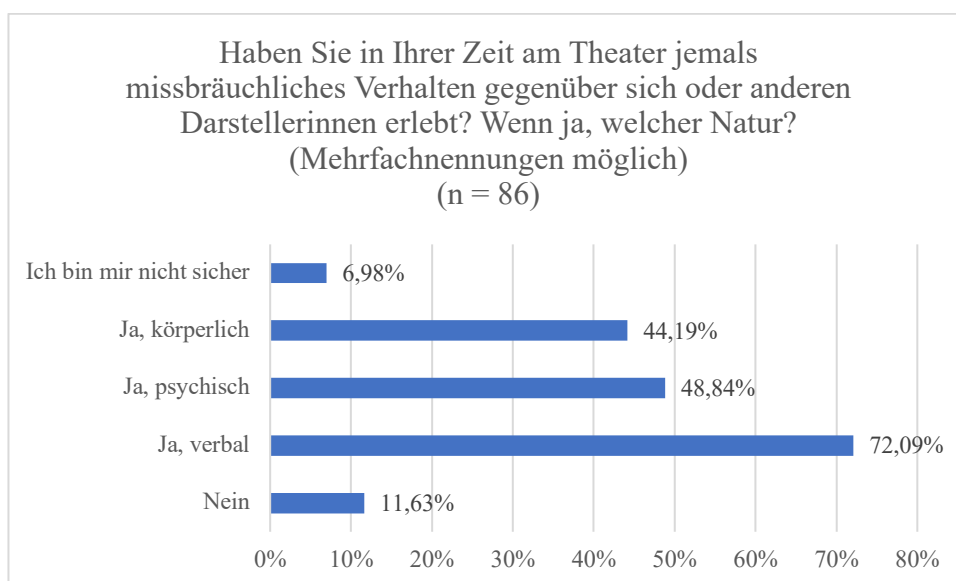


Abbildung 9: Missbräuchliches Verhalten am Theater

5.4.Hochschulausbildung

Durch ihre Ausbildung an der Musikhochschule auf die Situation als Sängerin am Opernhaus vorbereitet, fühlten sich 19,77 % der Befragten (n = 86). 63,95 % gaben hier an, dass sie sich durch die Ausbildung nicht darauf vorbereitet fühlten und 16,28 % sind sich dahingehend nicht sicher (siehe Abbildung 10).

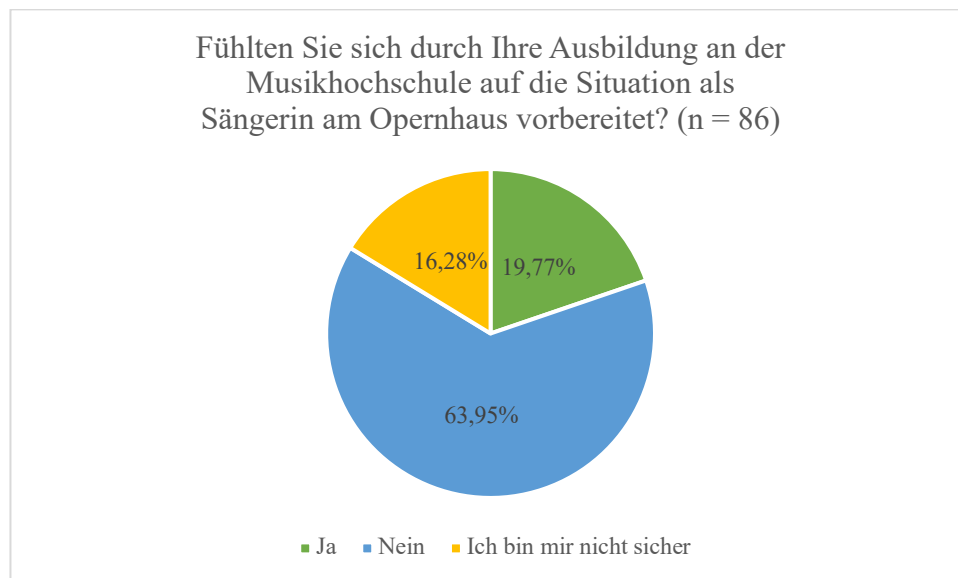


Abbildung 10: Vorbereitung durch Ausbildung an der Musikhochschule

Aspekte des Berufslebens in der Hochschulausbildung

„Bezahlung, und die tatsächliche Realität der prekären Arbeitsbedingungen. Sexismus hat auch damit zu tun. Wenn man sowieso kein Wert als Arbeitnehmer hat, dann ist man immer Opfer von Machtmissbrauch. Sexismus ist eine Form davon.“ (98)

*„Bezüglich Sexismus, Hierarchien, Narzissmus, etc. bin ich gut vorbereitet worden. Der Klüngel war furchtbar. Es ging zu viel um die Professor*innen, wenig wirkliche Unterstützung und Wertschätzung“ (137)*

„Wie funktioniert ein Theaterbetrieb? Wie behält man seine Stimme trotz hoher Proben- und Vorstellungszahl? Marketing, Agenten, Website, Demoaufnahmen, Vorsingen, wie geht man mit Machtmissbrauch um?“ (245)

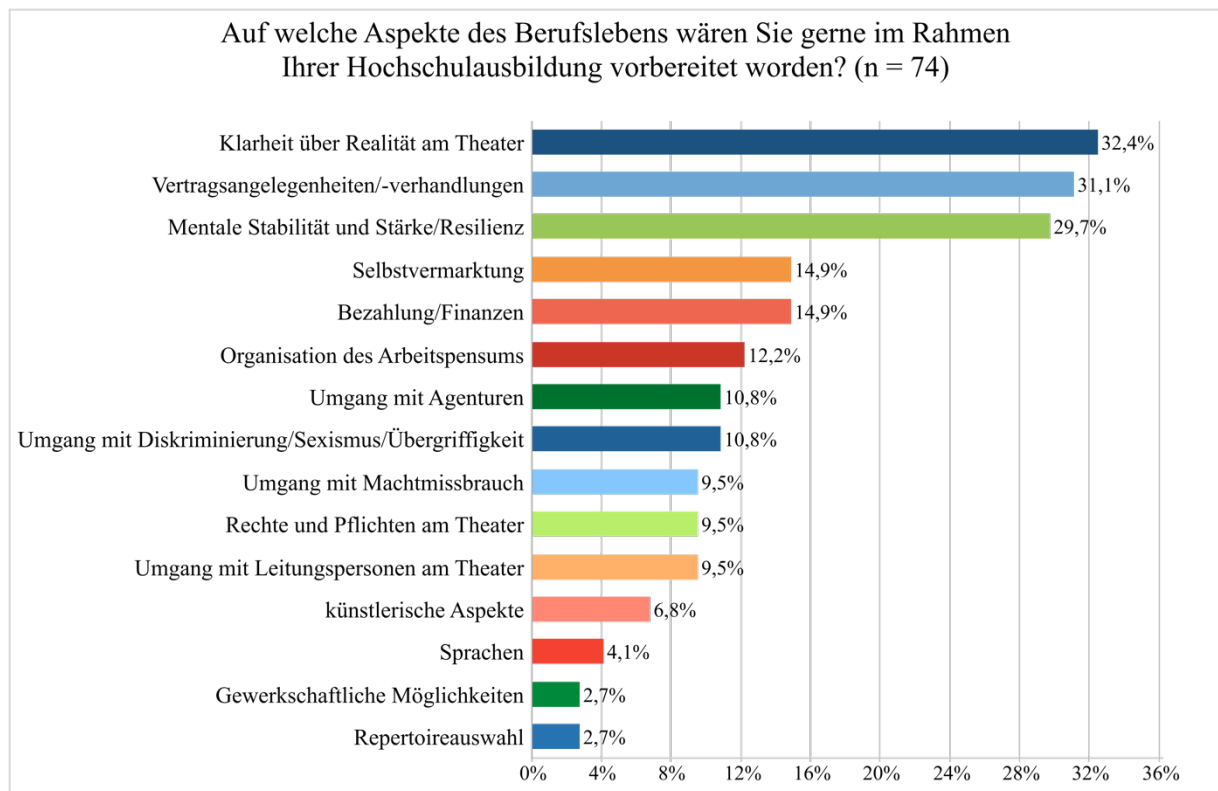


Abbildung 11: Übersicht Aspekte des Berufslebens in der Hochschulausbildung

Die offene Frage, auf welche Aspekte des Berufslebens die Sängerinnen gerne im Rahmen ihrer Hochschulausbildung vorbereitet worden wären, beantworteten 74 Teilnehmerinnen (siehe Abbildung 11). 32,4 % der Antwortenden wünschten sich mehr Klarheit über den Arbeitsalltag am Theater vonseiten der Musikhochschulen. Auch die Themen Vertragsangelegenheiten bzw. -verhandlungen (31,1 %), Mentale Stabilität und Stärke bzw. Resilienz (29,7 %), Selbstvermarktung (14,9 %) und die Vorbereitung auf die finanzielle Situation (14,9 %) werden für eine berufsvorbereitende Ausbildung als essenziell erachtet. Aber auch die Handhabung verschiedener Herausforderungen des Berufsalltags, wie der Umgang mit dem Arbeitspensum (12,2 %), mit Agenturen (10,8 %), Diskriminierungen, Sexismus und Übergriffigkeit (10,8 %), Machtmissbrauch (9,5 %) und Leitungspersonen am Theater (9,5 %) sollte in die Ausbildung miteinfließen. Eine genaue Aufklärung über Rechte und Pflichten der Sänger*innen am Theater (9,5 %) sowie gewerkschaftliche Möglichkeiten (2,7 %) werden von den Teilnehmerinnen neben künstlerischen Aspekten (6,8 %), Fremdsprachen (4,1 %) und Repertoireauswahl (2,7 %) ebenfalls für wichtig gehalten.

Änderung der Hochschulausbildung

„Schonungslose Ehrlichkeit gegenüber jungen Sängern bzgl dieser Thematik: was kommt auf sie zu, worauf müssen sie vorbereitet sein etc; starkes Selbstbewusstsein aufbauen im Sinne "was sind meine Stärken, nicht nur stimmlich", "wie kann ich mich verteidigen und zu mir stehen";

im Studium wird das Engagement am Opernhaus glorifiziert: dann hat man es "geschafft". Dass man aber scheisse bezahlt wird unter Umständen, ungute Arbeitszeiten hat, kein Privatleben, auf sowas muss man die jungen Leute vorbereiten. Auf die Realität, nicht dieses Happy End im Hollywood Film im Sinne von "erstes Festengagement - und der Film endet an der Stelle", denn dann gehts ja erst richtig los mit den echten Themen“ (326)

Die Frage, was sich nach Meinung der Sängerinnen an der Hochschulausbildung ändern müsste, damit das Opernhaus in Zukunft zu einem diskriminierungsfreien und respektvollen Milieu werden kann, beantworteten 45 Teilnehmerinnen. Thematisch lassen sich die Antworten und Vorschläge in vier Teilbereiche aufteilen (siehe Abbildung 12). 53,3 % der Befragten waren der Meinung, dass sich Veränderungen innerhalb der Lehre an den Musikhochschulen ergeben müssten. 44,4 % vermuten, dass sich gewisse Strukturen innerhalb der Musikhochschulen ändern sollten. 15,6 % der Sängerinnen sehen die Problematik nicht innerhalb der Hochschulen und 11,1 % meinen, dass eine Veränderung der Umgangsformen schon innerhalb der Ausbildung an den Musikhochschulen geschehen sollte.

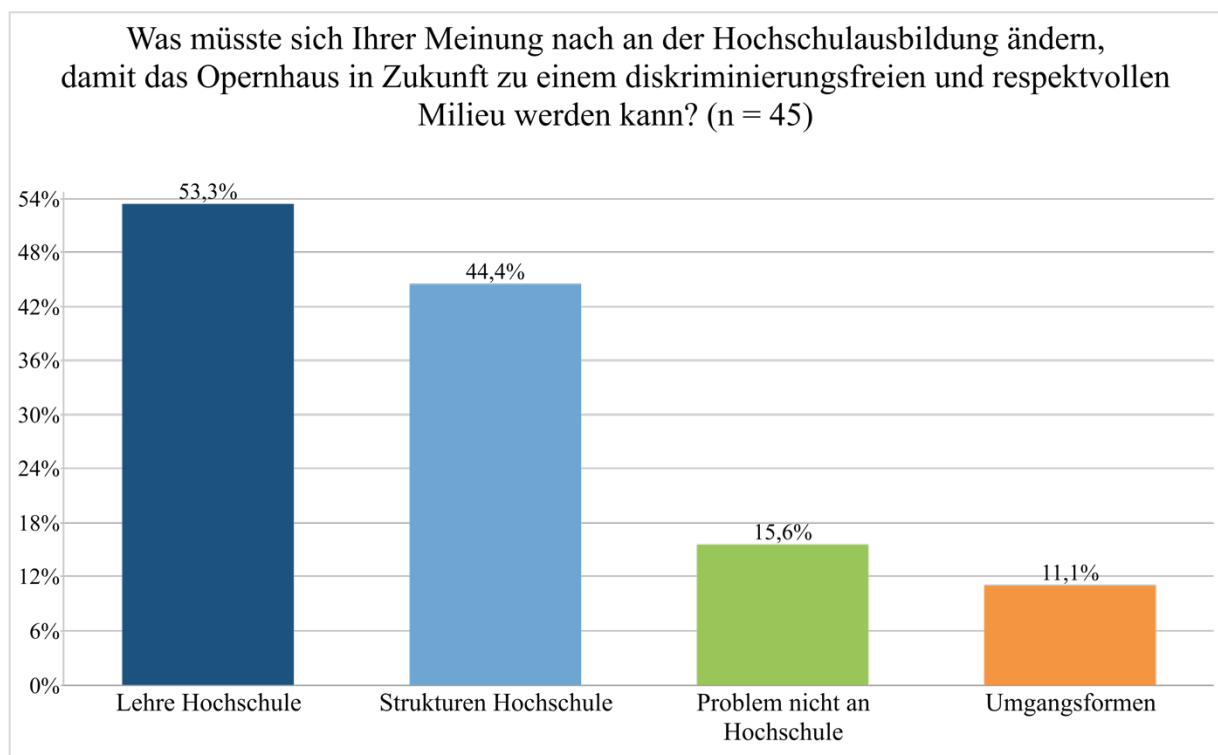


Abbildung 12: Änderung der Hochschulausbildung

Die Vorschläge innerhalb der einzelnen Themenbereiche setzen sich wie folgt zusammen:

I. Lehre an der Musikhochschule (n = 24)

Mentales Training (37,5 %) und Rhetorik- bzw. Kommunikationsschulungen (12,5 %) werden als wichtiger Bestandteil der Musikhochschulausbildung gesehen, um Frauen das nötige Handwerkszeug zu geben, sich im Theateralltag durchsetzen zu können. Ebenso wird eine Vorbereitung auf mögliche Diskriminierungen oder Übergriffe (16,7 %) im Rahmen der Arbeit im Theater als immanent erachtet. Überdies werden mehr Ehrlichkeit in der Ausbildung bezüglich der Realität im Berufsalltag (16,7 %) und allgemein mehr Praxisorientierung (12,5 %) gefordert. Kurse zu den rechtlichen Grundlagen, Verträgen und Gewerkschaften (29,2 %) sowie die Entwicklung von Teamfähigkeit (12,5 %) durch verschiedene Angebote werden ebenfalls genannt. Beim Thema *Ausbildung der Stimme* waren sich die Sängerinnen uneins. Hier wurde einerseits weniger Fokussierung auf die Stimme (4,2 %) gefordert, andererseits wurde auf eine intensivere Stimmarbeit (4,2 %) gedrängt.

II. Strukturen innerhalb der Hochschule (n = 20)

40,0 % der Teilnehmerinnen beanspruchen eine Änderung bzw. Überprüfung der bereits an den Hochschulen bestehenden Hierarchien und Machtstrukturen und fordern diesbezüglich eine bessere Aufklärung. Nach Meinung von 25,0 % der Sängerinnen sollten die Hochschulprofessor*innen nach ihrer pädagogischen Eignung bzw. Leistung ausgewählt werden. Trotzdem sollten diese noch Kontakt zum Beruf als Theaterschaffende*r haben (5,0 %). Ebenso werden mehr Gleichberechtigung sowie die Etablierung zeitgemäßer Frauenbilder als Norm fächerübergreifend innerhalb der Hochschulausbildung (20,0 %) gefordert. 10,0 % der Teilnehmerinnen fordern bereits in den Musikhochschulen mehr Frauen als Führungspersonen und ebenfalls 10,0 % sind dafür insgesamt weniger Student*innen auszubilden.

III. Änderung der Umgangsformen innerhalb der Hochschule (n = 5)

Nach Ansicht von 40,0 % der Sängerinnen sollte ein respektvollerer Umgang an Musikhochschulen etabliert werden. Jeweils 20,0 % der Befragten fordern eine offene Diskussion der Missstände, eine Anprangerung von missbräuchlichem Verhalten und eine Sensibilisierung der Männer innerhalb des Hochschul- und Theaterbetriebs.

Änderung der Theaterlandschaft

Die vorhergehende Frage, was sich an der Hochschulausbildung ändern müsste, um ein diskriminierungsfreies und respektvolles Milieu am Opernhaus zu schaffen, wurde gleichermaßen für die Theaterlandschaft gestellt. Hier konnten insgesamt 62 Antworten ausgewertet werden. Die Antworten wurden thematisch in zwei Teilbereiche untergliedert: *Änderung der Machtstrukturen* und *Änderung der Arbeitsbedingungen* (siehe Abbildung 13).

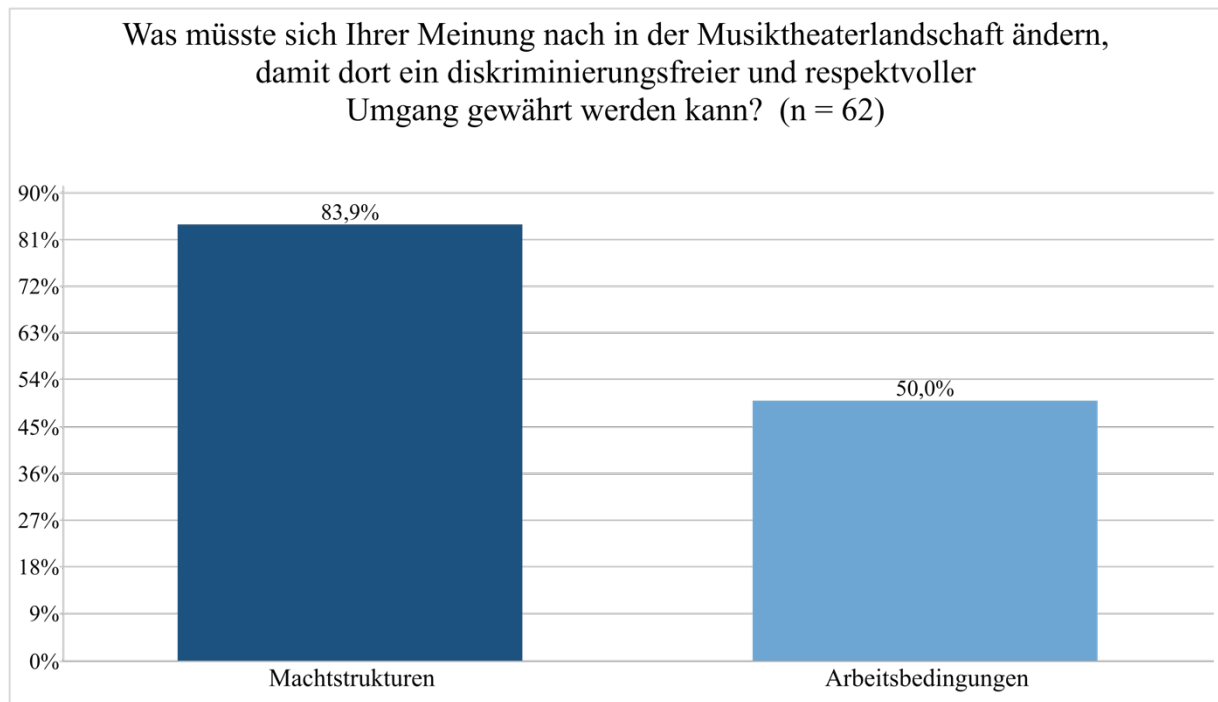


Abbildung 13: Änderung der Musiktheaterlandschaft

83,9 % der Befragten – also 52 Sängerinnen – sprechen sich für verschiedene Änderungen im Bereich der Hierarchien und Machtstrukturen an den Opernhäusern aus. Dabei wünschen sich 30,8 % dieser Teilnehmerinnen eine generelle Änderung der Machtstrukturen an deutschen Opernhäusern. 26,9 % fordern mehr Frauen – eventuell auch mit Kindern – in Führungspositionen bzw. die Einführung einer Frauenquote und 3,8 % insistieren auf mehr Diversität in den Leitungsebenen. 7,7 % der Befragten drängen auf eine Supervision der Leitungsebenen bzw. dem Einsetzen von Mediatoren. Ebenfalls je 7,7 % drängen auf die Einführung von Zugangsvoraussetzungen für das Amt der Intendant*in, generell mehr Demokratie an Opernhäusern sowie mehr Transparenz bei Entscheidungen. Bei der Vergabe von Leitungspositionen sollte laut 5,8 % der Teilnehmerinnen mehr Wert auf das Verantwortungsbewusstsein der Kandidat*in gelegt werden. 23,1 % der Sängerinnen verlangen Anlaufstellen für Missstände an Theatern, wie Vertrauenspersonen oder Psycholog*innen, an die sich Theaterschaffende angstfrei wenden können. Strafen für Machtmissbrauch, Diskriminierungen bzw. Übergriffe und die damit

einhergehende Einführung bzw. Durchsetzung eines Verhaltenskodex werden von 11,5 % der Teilnehmerinnen gefordert. 23,1 % der Befragten drängen auf faire, unbefristete Verträge und 1,9 % sprechen sich dafür aus, die Möglichkeit, ganze Ensembles im Falle eines Intendant*innenwechsels auszutauschen, abzuschaffen. Mehr sängerisches Fachwissen von Regisseur*innen und Casting-Direktor*innen wünschen sich 1,9 % der Sängerinnen, ebenso wie eine generelle Trennung von der Theaterleitung und künstlerischen Tätigkeiten.

Bessere Arbeitsbedingungen fordern 50,0 % – also 31 Sängerinnen. Ein Großteil der Teilnehmerinnen (48,4 %) fordern ein gleichberechtigtes sowie der Ausbildung angemessenes Gehalt. Mehr Teamarbeit bzw. eine faire Kommunikation innerhalb des Theaters wünschen sich 29,0 % der Befragten. 19,4 % verlangen allgemein mehr Rücksichtnahme, Wertschätzung sowie Respekt im Opernhaus. Auf eine Sensibilisierung bzw. Erziehung aller Theaterschaffenden hinsichtlich eines diskriminierungsfreien Verhaltens insistieren 12,9 %. 6,5 % der Sängerinnen befinden, dass vor allem die männlichen Mitarbeiter sensibilisiert werden sollten. Darüber hinaus werden die Abkehr von optischen Idealbildern auf der Bühne (9,7 %), ein moderneres Frauenbild auf der Bühne (3,2 %) sowie eine Rückbesinnung auf musikalische Werte (6,5 %) gefordert. Planbarere Arbeitszeiten, wie z. B. Wochen- statt Tagespläne wünschen sich 6,5 % der Sängerinnen und allgemein bessere Arbeitszeiten verlangen 3,2 % der Befragten.

6. Diskussion der Forschungsergebnisse

In der vorliegenden Forschungsarbeit wurde die Situation von klassischen Sängerinnen an deutschen Opernhäusern anhand eines Fragebogens untersucht. Hierbei wurde die persönliche Erfahrung und Einschätzung von Opernsängerinnen hinsichtlich verschiedener Diskriminierungen sowie der Strukturen und des Machtgefüges an deutschen Musiktheatern abgefragt. Die Ergebnisse der Befragung zeigten, dass ein deutlicher Handlungsbedarf im Hinblick auf die Schaffung von diskriminierungsfreien und respektvollen Arbeitsbedingungen für klassische Sängerinnen an deutschen Opernhäusern besteht. In der Analyse der Arbeitssituation zeigte sich, dass ein Großteil der Teilnehmerinnen noch aktiv am Theater beschäftigt waren und sich nur ein kleiner Teil beruflich umorientiert hat. Trotzdem scheint eine große Unzufriedenheit hinsichtlich der allgemeinen Situation am Theater und der Bezahlung zu herrschen.

Die Ergebnisse legen nahe, dass im Bereich der Bezahlung deutliche Ungleichheiten herrschen. Die laut Deutschen Bühnenverein (o. D.-b) vorgeschriebene Mindestgage von 2000 EUR brutto wird bei den festangestellten Sängerinnen eingehalten. Die Durchschnittsgage von Solosänger*innen lag im Jahr 2016 laut Deutsches Musikinformationszentrum (2016) bei 3100 EUR

brutto. Mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen (52,34 %/n = 107) verdienen mit ihrer Arbeit auf der Bühne weniger als 3000 EUR brutto monatlich. Dabei muss allerdings festgehalten werden, dass sich nur etwas mehr als ein Drittel der Befragten tatsächlich im Festengagement an einem Opernhaus befand. Die niedrigen Löhne sind vor allem bei den freiberuflich tätigen Sängerinnen zu finden. Die festengagierten Sängerinnen verdienen zum großen Teil (67,5 %/n = 40) über der Durchschnittsgage von 3100 EUR brutto. Trotzdem befinden viele Teilnehmerinnen, dass sie nicht angemessen bezahlt werden, was vor allem an den Gagenungleichheiten zwischen Männern und Frauen und der hohen Arbeitsbelastung liegt. Zu der bezahlten Tätigkeit auf der Bühne kommt noch eine Fülle an unbezahlter Arbeit, wie beispielsweise Gesangsstunden, Korrepetition und Vorbereitung auf die Rollen. Dies alles wird von den Theatern vorausgesetzt, aber nicht finanziell vergütet. Vor allem freiberuflich tätige Sängerinnen haben hier einen entscheidenden Nachteil, da sie beispielsweise bei der Vorbereitung nicht auf die Infrastruktur innerhalb eines Theaters zurückgreifen können. Die Arbeitszeiten von Opernsängerinnen am Theater können mit Schichtarbeit gleichgesetzt werden, da sie sowohl tagsüber als auch abends sowie am Wochenende proben und auftreten müssen. Trotzdem werden weder Wochenend- noch Abenddienste gesondert vergütet.

Der Theaterbetrieb fordert eine hohe Verfügbarkeit seiner Sänger*innen. Hierzu gehört die Probenplanung am Vortag, die ständige Erreichbarkeit und die Verpflichtung dem Theater auswärtige Aufenthaltsorte bekannt zu geben, auch wenn das Solomitglied proben- oder aufführungsfrei hat (Stiftung Oper in Berlin, 2021, S. 12—13). Diese Umstände führen dazu, dass das Privatleben der Sängerinnen stark eingeschränkt wird. Die soziale Unsicherheit, die sich aus dem Vertragssystem den NV-Bühne ergibt, trägt ebenfalls viel zur Unzufriedenheit der teilnehmenden Sängerinnen bei. Durch die Nichtverlängerungsklausel wird den Sängerinnen zudem die Möglichkeit genommen sich gegen Missstände zu wehren. Die unsichere Situation wird nicht nur durch die befristeten Verträge im NV-Bühne beeinflusst, sondern ebenso durch die Rechte der Intendant*innen bezüglich der Dauer des Anstellungsverhältnisses. Dies belastet viele Sängerinnen, da – wie schon in Kapitel 3.1.3. beschrieben – die Nichtverlängerungsmittelungen jährlich ohne Angabe triftiger Gründe durch die Intendanz ausgesprochen werden können. Dieses Fehlen von Argumenten, die eine Nichtverlängerung oder Nichtbesetzung rechtfertigen, fördert das Machtungleichgewicht an den Opernhäusern. Es bietet Leitungspersonen, wie Intendant*innen, Dirigent*innen oder Regisseur*innen den Handlungsspielraum, eigene künstlerische Visionen ohne Beachtung der Bedürfnisse und individuellen Möglichkeiten der Sängerinnen durchzusetzen. Sie bekommen dadurch die Gelegenheit die Opernsängerinnen nicht nur objektiv unter dem Aspekt der sängerischen bzw. musikalischen Leistung zu bewerten, sondern

auch subjektive Vorlieben zum Gegenstand einer Vertragsweiterführung zu machen. Diese subjektiven Präferenzen und die Handlungsoptionen der Theaterleitung bieten demnach den Raum für mögliche Diskriminierungen.

Formen der Diskriminierung

Die Arbeitsatmosphäre für Sängerinnen an deutschen Opernhäusern scheint von verschiedenen Formen der Diskriminierung geprägt zu sein. Wie bereits anhand der Theorie dargelegt wurde, liegen bei Sängerinnen bestimmte Besonderheiten vor, die eine größere Angriffsfläche für Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen bieten (siehe Kapitel 2.3.). Vor allem Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts scheinen an den Opernhäusern trotz der unbedingten Bindung der Arbeitsstelle an das biologische Geschlecht ein Problem darzustellen. Als problematisch ist hier die öffentlich-rechtliche Trägerschaft der Opernhäuser anzusehen und die in diesen Fällen klare Nichteinhaltung der im Grundgesetz vorgegebenen Gleichstellung. Nicht zuletzt wird durch Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen von Arbeitnehmer*innen auch der Verhaltenskodex des Deutschen Bühnenvereins, der als Interessen- und Arbeitgeberverband der deutschen Theater fungiert, klar missachtet (Deutscher Bühnenverein, o. D.-c).

Die Ergebnisse, die sich aus dieser Studie ergeben, zeigen, dass sich ein Großteil der befragten Sängerinnen am Theater diskriminiert fühlt. Dabei werden verschiedene Formen der Diskriminierung wahrgenommen. Trotz des hohen Leistungsdrucks, der an den Theatern vor allem durch die vorab erwähnte Vertragssituation herrscht, zeigte die Auswertung des Fragebogens, dass sich nur wenige Teilnehmerinnen aufgrund von frauenspezifischen, hormonell bedingten Problemen, die zu Einschränkungen der stimmlichen und körperlichen Leistungsfähigkeit führen können, nicht ernst genommen (21,43 %/n = 98) oder sogar diskriminiert (18,56 %/n = 97) fühlen. Von den betroffenen Sängerinnen wurde allerdings bestätigt, dass vonseiten der Opernhäuser wenig Interesse bzw. Verständnis für Probleme dieser Art bestehen. Da Nichtbeachtung oder sogar Diskriminierung hinsichtlich dieser Themen zur Beeinträchtigung der stimmlichen Gesundheit von Sängerinnen beitragen können, wenn diese trotz einer ausgeprägten Reaktion auf hormonelle Schwankungen stimmliche Höchstleistungen erzielen müssen, sollte darauf geachtet werden, die Sensibilität für dieses Thema an den Opernhäusern zu erhöhen. Die langfristige Gesundheit der Stimme ist das Kapital jeder Sängerin, die – trotz des bestehenden Überangebots von Sängerinnen – vom Arbeitgeber nicht leichtfertig aufs Spiel gesetzt werden sollte.

Altersdiskriminierung und vor allem das sogenannte *Bodyshaming* sind – wie bereits in Kapitel 2 dargelegt – mittlerweile vielfach Teil der medialen Berichterstattung. Studien aus anderen darstellenden Künsten, wie beispielsweise der Filmbranche zeigen, dass vor allem Frauen von

dieser Entwicklung betroffen sind (siehe Kapitel 2.3.). Dieser Trend scheint sich auch in deutschen Opernhäusern niederzuschlagen. Fast die Hälfte aller befragten Sängerinnen bestätigen Diskriminierungen aufgrund des Alters (46,46 %/n = 99) sowie des Aussehens (47,47 %/n = 99) im Musiktheater. Einer der Gründe hierfür könnte die immer stärker werdende Notwendigkeit der Opernhäuser sein, ihre Sichtbarkeit und Öffentlichkeitswirksamkeit zum Zweck der Publikumsgenerierung erhöhen. Eine umfangreiche Besucherstudie aus dem Jahr 2015 zeigte, dass „eine Verjüngung der Altersstruktur speziell des Opernpublikums mittel- und langfristig wohl [eine drängende] Herausforderung“ (Kliment, 2016, Abs. 5) darstellt. „Imagearbeit und eine überzeugende Kommunikation nach außen“ (Kliment, 2016, Abs. 5) stellen hierfür einen Teil des Marketingkonzepts dar. Bedienten früher, wie bereits in Kapitel 2.3. erwähnt, übergewichtige Damen das Klischee einer Opernsängerin, müssen Sängerinnen heutzutage öffentlichkeitswirksame, äußere Merkmale als wichtige Voraussetzung für eine Bühnenkarriere mitbringen. Dies bestätigen auch diverse Karriereführer, die jungen Menschen bereits vor dem Beginn oder am Anfang ihrer Ausbildung suggerieren, dass das Aussehen von essenzieller Wichtigkeit für den Beruf als Opernsänger*in sei (Piernay, 2012, S. 71; Uecker, 2012, S. 18—22). Auch die zunehmende Besetzung von bestimmten Typen ist im Bereich des klassischen Musiktheaters als problematisch anzusehen. Wird im Studium an den Musikhochschulen primär an der Ausbildung der Gesangstechnik und des musikalischen Könnens gearbeitet, sind diese Kompetenzen im Opernbetrieb oft zweitrangig, wenn Stimme und Körper der Sängerin in den Augen der Regisseur*in oder Intendant*in nicht zusammenpassen. In der vorliegenden Untersuchung bestätigen über 52,04 % der Teilnehmerinnen (n = 98), dass sie schon einmal aufgrund ihres Aussehens für eine Rolle nicht besetzt wurden, obwohl sie stimmlich dazu befähigt waren.

„Rolle nicht bekommen mit der Begründung "zu dick / zu unattraktiv" bei Konfektionsgröße 40“ (106)

„Wegen meine [G]röße.(1,72 cm.)wollten [m]anche [Regisseure] mich in bestimmte Rollen nicht engagieren“ (159)

„Habe mal [ein] Engagement nicht bekommen, da ich zu dick war um einen Catsuite zu tragen“ (172)

„Bei einem Vorsingen wurde meine Armlänge (!!!) kritisiert...“ (272)

„Immer!!!! Von Agenturen bis Operndirektoren- und innen, [Regisseuren], sogar Dirigenten. Immer bin ich zu dick. Und das bei einem BMI von 25!!!! [...]“ (340)

„Regisseur hat die Größe meines Busens bemängelt.“ (372)

Genau wie das Aussehen spielt auch das Alter der Sängerinnen bei der Besetzung oft eine Rolle. Altersgrenzen begleiten Sängerinnen schon von Beginn an. So gibt es an vielen Hochschulen Altersgrenzen für den Einstieg ins Gesangsstudium und auch an Wettbewerben können Sänger*innen nur bis zu einem gewissen Alter teilnehmen. Dabei lag die Altersgrenze für Frauen in vielen Gesangswettbewerben bis vor kurzem meist unter denen für Männer (Bertelsmann Stiftung, 2021; musik heute, 2015). Auf den Opernbühnen kann Altersdiskriminierung mithilfe des NV-Bühne sehr leicht kaschiert werden. Dauert das Beschäftigungsverhältnis einer Sänger*in weniger als fünfzehn Jahre, kann ganz einfach eine Nichtverlängerung ausgesprochen werden. Da hier allerdings, wie schon mehrfach erwähnt keine Begründung vonnöten ist, kann dieser Umstand nur schwer nachgewiesen werden. Anders als bei Schauspieler*innen ist das Stimmfach von Sänger*innen nicht an Alter oder Aussehen gekoppelt, sondern an stimmlich-physische Voraussetzungen. Trotzdem gibt fast die Hälfte (43,88 %/n = 98) der befragten Sängerinnen an, schon einmal wegen ihres Alters für eine Rolle nicht besetzt worden zu sein. In der Praxis können viele Opernrollen nicht mit einem bestimmten visuellen Bühnentyp verbunden sein, da zwar Aussehen oder Alter zur Bühnenfigur passen, die stimmlichen Voraussetzungen dafür aber (noch) nicht vorhanden sind. Allzu oft enden Sänger*innenkarrieren deshalb eher als nötig, weil zu früh in ein zu schweres oder unpassendes Stimmfach gewechselt wird. Auch hier sollten Opernhäuser als Arbeitgeber mehr auf die stimmliche Gesundheit ihrer Angestellten achten und ihnen die nötige Zeit für die stimmliche Entwicklung einräumen (Siebenhaar & Müller, 2019, S. 18—20).

Einen großen Einschnitt in die Karriere jeder Sängerin bilden die Themen Schwangerschaft und Kinder. Neben den körperlichen Veränderungen, die eine Frau während dieser Zeit durchlebt beeinflusst die Familienplanung auch das Privat- und Berufsleben. Um als öffentlich-rechtliche Unternehmen beispielhaft voranzugehen, wären die Theater eigentlich in der Pflicht ihre weiblichen Angestellten während dieser Zeit bestmöglich zu unterstützen. Wie bereits in der Auswertung dargelegt, gibt nur knapp ein Drittel der befragten Sängerinnen (33,33 %/n = 45), die entweder schwanger oder bereits Mütter sind, an, dass sie keine Diskriminierung am Theater aufgrund ihrer Schwanger- oder Mutterschaft erlebt haben. Knapp die Hälfte der singenden Mütter berichtet von Nichtverlängerungen, Vertragsauflösungen, Umbesetzungen oder Ausschluss von Vorsingen wegen der Schwanger- oder Mutterschaft, wenig bis keine Rücksichtnahme, Beanstandungen von schwangerschaftsbedingten, körperlichen und stimmlichen Veränderungen und generellen Vorurteilen gegenüber Müttern.

„Die Schwangerschaft hat alle Beteiligten gestört und wurde nicht ernst genommen. Es wurden Witze gemacht und am meisten war der Intendant sauer über diese Schwangerschaft. (284)

„[...] Ich hätte in Carmen einspringen können, aber ich "sähe schwanger aus". Angesichts des Rollenprofils bin ich mir jetzt nicht sicher, ob es diskriminierend war oder eine berechtigte Bedingung, dass Carmen eben keinen kleinen Bauch hat (4 Monate).“ (321)

„Weil man mir erklärt hat die Hauptrolle dürfe/ könne nicht schwanger sein. Ich war im 5. Monat und man hat überhaupt nichts gesehen- aber man hat mich nicht mal angeschaut sondern vertraglich Vertragsauflösung unter Druck gesetzt“ (345)

„meine IntendantIN hat mich subtil nah gelegt, abzutreiben. Sie hat mich nicht auftreten lassen, weil es "zu gefährlich" war, auf einer langsam drehenden Drehbühne zu stehen“ (458)

„Die Planung der Kinderbet[r]euung erfordert Information vom Haus (ProbenTagesplan=Horror!!) Als ich meinen Chef neulich gesagt habe, dass ich erschöpft bin und er mich bitte entlasten soll hat er gelacht und meinte ‚davon?‘ (Also, von 3 Parallelen Produktionen) ‚come on‘“ (477)

In dieser Situation stellt der NV-Bühne abermals ein Bedrohungsszenario dar, da es – wie bereits in Kapitel 3.1.3. erwähnt – keinen ausgewiesenen Kündigungsschutz während oder nach der Elternzeit gibt. Diesen Umstand bestätigt auch die Studie von Thomas Schmidt. Laut Schmidt (2019, S. 162) „melden Darstellerinnen ihre Schwangerschaft [nicht selten] so spät wie möglich, um nicht aus ‚künstlerischen‘ Gründen nicht verlängert, sprich: gekündigt zu werden.“ Ein Schutz vor Nichtverlängerung während der Schwangerschaft wurde glücklicherweise im Jahr 2019 eingeführt, so dass zumindest schwangere Sängerinnen nicht um ihre Arbeitsstelle bangen müssen. Bezüglich der Elternzeit und der Rückkehr ans Theater besteht noch Verbesserungsbedarf.

Die weitaus größten Diskriminierungen am Theater geschehen, laut der Ergebnisse der Befragung in Bezug auf das weibliche Geschlecht. Sexismus geschieht am Opernhaus oft unter dem Deckmantel der szenischen Arbeit. Bemerkungen hinsichtlich der körperlichen Attribute der Sängerinnen scheinen zum Arbeitsalltag zu gehören. Und trotz der bereits mehrfach erwähnten Zusammengehörigkeit des Stimmfachs bzw. der Arbeitsstelle und dem biologischen Geschlecht fühlen sich die meisten Teilnehmerinnen aufgrund ihres Geschlechts anders behandelt. Bei der Arbeit auf der Bühne kommt man sich in der Regel sehr nahe. Dies sollte jedoch nicht als Einladung wahrgenommen werden, persönliche Grenzen anderer zu überschreiten. Auch hier sollte der Arbeitgeber einen gewissen Schutz gewährleisten. Viele Teilnehmerinnen fühlen sich im Rahmen ihrer Arbeit auf der Bühne zum weiblichen Objekt reduziert. Teilweise ohne direkten Zusammenhang zur dargestellten Rolle. Hier stellt sich die Frage, ob das noch

als künstlerische Freiheit gelten kann oder dabei ebenfalls persönliche Grenzen der Sängerinnen überschritten werden. Viele Frauen müssen am Theater auch abseits der Bühne einen bestimmten Stereotyp erfüllen. Das hat zu einem gewissen Teil mit dem Stimmfach zu tun, welches in den Augen vieler ein bestimmtes Klischee erfüllen muss.

„Als lyrischer Sopran auch im lieben die Prinzessin sein. Lieb und harmlos. Langes Haar [...]“
(248)

„Mir wurde oft gesagt, ich bin zu groß und wirke zu streng und passe dadurch nicht in den "Prinzessinnen"-Typ“ (310)

„Junge Mezzi sollten schlank und groß sein...“ (740)

Allerdings wird ebenfalls bestätigt, dass von Frauen oft immer noch ein gewisses untergeordnetes, widerspruchloses, nicht zu dominantes Verhalten gewünscht wird (siehe Kapitel 5.2.4.). Diese erwünschte Unterordnung steht in krassem Gegensatz zur Gleichstellung von Männern und Frauen und sollte vor allem in öffentlich-rechtlichen Theatern nicht zum Usus gehören. Die Ergebnisse zeigen auch, dass sich fast die Hälfte der befragten Sängerinnen am Opernhaus aufgrund ihres Geschlechts als weniger wert empfinden. Zu diesem Gefühl tragen nicht nur die Diskriminierungen bei, sondern mitunter ebenso die ungleiche Bezahlung von männlichen und weiblichen Sänger*innen, die auch an den Opernhäusern zur Regel zu gehören scheint.

Arbeitsbedingungen von klassischen Sängerinnen

Die Arbeitsbedingungen an Theater sind vor allem für die darstellenden Mitarbeiter*innen prekär. Dieser Umstand wurde bereits ausführlich in der Studie *Macht und Struktur im Theater – Asymmetrien der Macht* (Schmidt, 2019) behandelt. Im hier vorliegenden Fragebogen gibt nur ein knappes Viertel der Teilnehmerinnen an, dass sie das Opernhaus als *sicheren Raum* empfinden. Die Hälfte der befragten Sängerinnen konstatieren klar, dass der Theater für sie kein *sicherer Raum* ist. Ein weiteres Viertel ist sich nicht sicher. Diese Zahlen sprechen eine deutliche Sprache und zeigen auf, dass es von absoluter Notwendigkeit ist die Strukturen der öffentlich-rechtlichen Theater auf den Prüfstand zu stellen. Eine Mehrzahl der Opernsängerinnen haben das Gefühl, dass sie am Opernhaus weniger respektiert werden als ihre männlichen Kollegen. Dieses Gefühl hat viel mit den patriarchal geprägten Strukturen am Theater und der ungleichen Bezahlung zwischen männlichen und weiblichen Sänger*innen zu tun.

„Schlechtere Bezahlung bei gleichem Arbeitspensum (vor Allem im Festengagement) – weniger Vertrauen in Selbsteinschätzung und Fähigkeiten – deutliche "von oben herab"- Behandlung von Vorgesetzten im direkten Vergleich mit männlichen Kollegen“ (106)

„Männer verdienen viel mehr Geld. Männer haben eine bessere [V]erhandlungsposition und gelten nicht als schnippisch wenn [sie] nicht so antworten, wie es dem Gegenüber gefällt. Man muss oft mit Männern verhandeln..“ (127)

„Man wird nicht ernst genommen und muss immer beweisen, dass man genauso gut ist, wie die männlichen Kollegen“ (284)

„Da das Theater noch immer gerade in Führungspositionen eine Männer dominierte Welt ist, entsteht automatisch eine Allianz zwischen den Männern, habe manchmal das Gefühl nach wir vor als schwächeres Geschlecht gesehen zu werden“ (305)

„Gage. 'schwierig' sein, wenn man sich auflehnt. Wut etc bei künstlerischen Auseinandersetzungen 'kontrollieren lernen zu müssen' (Zitat). Mit anderen Augen betrachtet zu werden als ein Mann (ästhetische Beurteilung der körperlichen Eigenschaften)“ (325)

„Konkret wenn der Kollege für eine kleinere Rolle (und objektiv schlechtere Leistung) mehr Gehalt bekommt oder wenn einem als Frau über die Wange gestrichen wird mit den Worten "probiers nochmal, Kleines" - mit dem Tenor macht das auch keiner“ (326)

Wie bereits zu Beginn dieser Arbeit dargestellt, verlangt die sängerische Leistung viel von den Opernsänger*innen ab. Vor allem die psychische Stabilität, die es den Sänger*innen erlaubt mit Anforderungen der Bühnenarbeit umzugehen ist von extremer Wichtigkeit. Sie müssen stets bereit sein die schwierigsten (Gesangs-)Partien meistern zu können, gegebenenfalls wissen, wie sie mit Lampenfieber umgehen und im Idealfall ihre Arbeit auf der Bühne anstrengungslos wirken lassen. „Die Künstler*innen, die Tag für Tag proben und Abend für Abend für die Zuschauer*innen spielen [...] sind meist sehr sensible, sehr feinsinnige Menschen, die ihr Leben der Kunst und dem Theater verschrieben haben, und dafür auf vieles verzichten“ (Schmidt, 2019, S. 365). Das Theater sollte seinen Darsteller*innen also einen Raum bieten, in dem sie ihr Können frei entfalten, gleichberechtigt am künstlerischen Prozess mitwirken und sich gegebenenfalls gegen Missstände wehren zu können. Leider hat ein Großteil (65,12 %/n = 86) der befragten Sängerinnen das Gefühl, sich nicht frei zu Missständen am Theater äußern zu können. Diese Situation hat primär mit den Machtverhältnissen zu tun, die an den Opernhäusern herrschen. Aufgrund der strengen Hierarchien und der alleinigen Entscheidungsgewalt der Intendant*innen werden meist Benachteiligungen bzw. Konsequenzen für die weitere berufliche Laufbahn befürchtet.

„Die Möglichkeit der Nichtverlängerung wurde von der Leitung deutlich impliziert.“ (231)

„Wenn man unbequem ist, ist die Gefahr sehr groß, dass man nicht verlängert wird“ (245)

„Warum? Ernsthaft? Weil ich sonst meinen Job riskiere. Immer schön unter dem Radar fliegen und keine Probleme machen. Sonst wird's kritisch. Jedes Jahr aufs Neue mit den bescheuerten befristeten Verträgen. Fre[i]e Meinungsäußerung? Nur offiziell. In Echt nicht wirklich.“ (340)

„Weil problematische Mitarbeiter irgendwann aussortiert werden“ (345)

„Das hat etwas mit der [N]ichtverlängerungsoption zu tun; man überlegt sich genau, was man sagt, weil man weiß, dass es einem existenziell zum Nachteil gereichen kann“ (684)

Die vertragliche Situation durch NV-Bühne ist ebenfalls zu einem großen Teil dafür verantwortlich, dass es die Teilnehmerinnen als nicht sicher empfinden, sich zu empfundenen Missständen zu äußern. Nimmt man hierzu die eindeutigen Zahlen der Befragung, die auf missbräuchliches Verhalten gegenüber den befragten Sängerinnen deuten, kann daraus gefolgert werden, dass an den deutschen Opernhäusern Arbeitsbedingungen geschaffen wurden, in denen Opernsängerinnen kein realer Handlungsspielraum gegeben wird, sich gegen jegliche Formen von Diskriminierung oder Missbrauch zu wehren oder diese anzuzeigen. Dies wird in erster Linie durch die hierarchischen und vertraglichen Strukturen ermöglicht, die den meisten nach dem NV-Bühne sowie freiberuflich angestellten Mitarbeiter*innen keine Handhabe lassen, Missstände anzuzeigen und sich dagegen zur Wehr zu setzen. Die Vielzahl an Diskriminierungen sowie der Umgang damit, trägt zu einem toxischen, angstbeladenen Arbeitsumfeld für klassische Sängerinnen an deutschen Opernhäusern bei. Einen Schutz hierfür bietet weder der NV-Bühne noch die Theaterleitung. Durch die meist unzulängliche Ausbildung der Intendant*innen hinsichtlich Führungsqualifikationen sind es oft sogar die Theaterleiter*innen selbst, die entweder selbst in Missstände involviert sind oder nicht die nötige Courage an den Tag legen, um ihre künstlerischen Mitarbeiterinnen vor Diskriminierungen und Übergriffen zu schützen.

Nötige Änderungen

Eine Frage, die sich daraus ergibt, ist, welche Änderungen sich sowohl an den Theatern als auch bereits in der Ausbildung der Sängerinnen durch die Musikhochschulen ergeben müssen, um bessere Arbeitsbedingungen für klassische Sängerinnen an deutschen Opernhäusern zu schaffen. Selbstverständlich können die Musikhochschulen nicht dazu beitragen die strukturellen Gegebenheiten an den Theatern zu verändern. Sie können den Studierenden aber das nötige Handwerkszeug mitgeben, sich in der Arbeitswelt durchzusetzen. Dazu gehören nicht nur die künstlerische und musikalische Ausbildung der Gesangsstudent*innen, sondern auch eine Vorbereitung auf das tatsächliche Umfeld am Opernhaus. In der Befragung fühlten sich nur wenige Sängerinnen (19,77 %/ n = 86) auf die Situation als Opernsängerin am Theater vorbereitet. Wie

bereits in Kapitel 2.2. dargestellt, liegt der Fokus in der Musiktheater- bzw. Operngesangsausbildung an den deutschen Musikhochschulen vornehmlich auf der Ausbildung der Gesangsstimme und anderen künstlerischen Fähigkeiten, die eine Opernsänger*in beherrschen muss. Unterricht in Fächern, welche die Sängerinnen besser auf Diskriminierungen und Übergriffe vorbereiten und ihnen Kompetenzen vermitteln, die nötig sind, sich im streng hierarchischen Umfeld der Theater durchzusetzen, findet man hingegen kaum. Auch den befragten Sängerinnen fehlte mehrheitlich eine Klarheit bezüglich der Realität am Theater und die Ausbildung einer mentalen Stärke, um für Missstände, wie Diskriminierungen und Übergriffe besser gewappnet zu sein. Hierfür wäre ein Überdenken und eine Neuausrichtung des Lehrplans unter Einbeziehung einer Praxisorientierung vonnöten. Da Fälle von Machtmissbrauch bereits an den Musikhochschulen zu finden sind, bedürfte es auch hier eine genauere Betrachtung der Strukturen und Hierarchien. Vor allem in Bezug auf weibliche Führungskräfte oder zeitgemäßen Frauenbildern. Eine ebenso wichtige Rolle in der Vorbereitung der Sängerinnen auf den Berufsalltag am Opernhaus spielen die Gesangsprofessor*innen. Wie bereits in Kapitel 2.2. aufgezeigt fehlt es in der Schüler-Lehrer-Konstellation meist an ehrlichem Feedback bezüglich des Leistungsstandes und der Perspektiven. Hier wäre vonnöten Professuren nicht nur nach künstlerischer, sondern vor allem nach pädagogischer Eignung und einer Nähe zur Praxis zu besetzen. Auch wenn die tatsächlichen Missstände an den Opernhäusern dadurch nicht verschwinden, könnten die Musikhochschulen vor allem durch die Vermittlung rhetorischer und mentaler Kompetenzen einen großen Beitrag dazu leisten, dass sich die Sängerinnen in ihrem späteren Arbeitsumfeld besser durchsetzen und für ihre Rechte einstehen können.

Weitaus größerer Änderungen bedarf es jedoch an den Opernhäusern selbst. Wie bereits in der Auswertung der Ergebnisse dargelegt wurde, sehen die befragten Sängerinnen vor allem die Hierarchien und Machtstrukturen am Theater als problematisch an. Um den weiter oben bereits erwähnten *sicheren Raum* für die Sängerinnen zu bieten, muss es einerseits ermöglicht werden, Missstände anzusprechen, ohne ein Risiko dafür bestraft zu werden. Dafür bedarf es einer – eventuell externen – Anlaufstelle, in der diese gefahrlos thematisiert werden können. Andererseits muss ein Umfeld geschaffen werden, in dem keine Gelegenheiten für Diskriminierungen und Übergriffe geboten werden. Hierfür benötigt es ein demokratisches System, in dem Entscheidungen transparent und nachvollziehbar gemacht werden, wie beispielsweise durchsichtiger Besetzungsstrategien, die keinen Raum für Diskriminierungen wegen des Alters oder des Aussehens sowie Nepotismus lassen. Aber auch eine Abschaffung der strikten Alleinherrschaft der Theaterleitungen sowie faire Verträge, die die Macht der Intendant*innen nicht noch zusätzlich verstärken. Hierfür kämen beispielsweise die Schaffung von Zugangsvoraussetzungen

für das Amt der Intendant*in oder regelmäßige Supervisionen der Leitungspositionen in Frage. Um die Belange aller künstlerischer Mitarbeiterinnen besser verstehen und vertreten zu können und ein zeitgemäßes Frauenbild zu präsentieren, werden zudem mehr Frauen – mit und ohne Kinder – in Führungspositionen benötigt.

Im Theater selbst sollte mehr Wert auf Teamarbeit und Kommunikation gelegt werden. Es kann ein Ensemble nur stärken – und somit auch dessen künstlerische Arbeit – wenn dort auf Augenhöhe miteinander gearbeitet wird. Dazu gehören allgemein bessere Arbeitsbedingungen, die ein ausgewogenes Privatleben abseits der Bühne ermöglichen, aber auch eine Abschaffung des *Gender Pay Gaps*, der Sängerinnen schlechter stellt als ihre männlichen Kollegen. Für den Zusammenhalt innerhalb der Ensembles sind die befristeten Verträge des NV-Bühne eher hinderlich, da dadurch die Angst des Einzelnen vor einer Nichtverlängerung verstärkt und kein gemeinsames Vorgehen gegen Missstände möglich wird. Dieser Umstand kommt den Führungspersonen zugute, da sie kein kollektives Auflehnen innerhalb der Ensembles befürchten müssen und stärkt so wiederum die Macht der Intendant*innen, Regisseur*innen oder Dirigent*innen. Generell benötigt es mehr Mut der Ensembles sich gemeinsam gegen Missstände zu wehren. Glücklicherweise finden sich in den letzten Jahren immer mehr Theaterschaffende zusammen, um gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen an deutschen Theatern einzustehen.

Zum Kampf der Opernhäuser ein neues, jüngeres Publikum anzuziehen, gehört auch ein Entstauben von althergebrachten Klischees. Dafür sollten Rollenstereotypen hinterfragt und ein modernes Frauenbild etabliert werden. Dazu gehört auch Theaterschaffende für frauenspezifische Themen zu sensibilisieren und gegebenenfalls zu erziehen. Insgesamt wäre es im Bereich der Oper wünschenswert, wenn sich der Fokus von optischen Idealbildern wieder zurück auf musikalische Werte richtet. Denn wie Gioachino Rossini treffend formulierte sollte die Stimme die wichtigste Voraussetzung für eine Sänger*in sein (Rossini, o. D., zitiert nach Siebenhaar & Müller, 2019, S. 14).

Limitationen

Die Ergebnisse der vorgelegten explorativen Studie dienen dazu einen ersten Eindruck über die Situation von klassischen Sängerinnen an deutschen Opernhäusern zu erlangen. Dafür wurde versucht ein möglichst umfassendes Bild der Umgebung zu zeichnen, in dem sich die Sängerinnen am Opernhaus bewegen. Die Vielzahl offener Fragen war hierbei unerlässlich, um die quantitative Auswertung mit Beispielen zu unterstützen. Da es bei der Erstellung des Fragebogens nicht möglich war auf einen standardisierten Fragebogen zurückzugreifen, wurden die Items selbst konzipiert und somit vorab keiner gesonderten Validitätsprüfung unterzogen.

Der große Umfang des Fragebogens ist eine der zentralen Einschränkungen der Forschungsarbeit. Es kann angenommen werden, dass dieser einer der Gründe für die hohe Abbrecherquote von 19,63 % war. Bei der Erstellung des Fragebogens wurde darauf geachtet bereits im Einleitungstext auf mögliche Trigger aufmerksam zu machen. Die teilweise sehr sensiblen Themen der Fragestellungen könnten ebenfalls ein Grund für die hohe Abbrecherquote sein. Aufgrund der Gesamtgröße der Stichprobe von $n = 107$ können die Ergebnisse trotzdem als repräsentativ angesehen werden.

In dieser Studie wurden sowohl festangestellte als auch freiberufliche Sängerinnen angesprochen. Deshalb konnte bezüglich der Gehalts- und Vertragssituation kein einheitliches Bild abgezeichnet werden. Dies sollte in weiterführenden Studien eventuell in Erwägung gezogen werden. Da der Anteil von Sängerinnen mit Kindern unter den Teilnehmerinnen relativ gering war, sollte der Abschnitt über Schwanger- bzw. Mutterschaft in einer weiterführenden Forschungsarbeit separat untersucht werden.

Eine methodische Einschränkung stellt die Verwendung des Schneeballverfahrens über soziale Netzwerke dar. Damit weist die Studie Limitationen bezüglich der Repräsentativität der Ergebnisse auf und kann somit eventuell nicht auf die Grundgesamtheit der klassischen Sängerinnen an deutschen Opernhäusern übertragen werden. Allerdings konnte die Reichweite durch diese Form der Verbreitung vergrößert werden und durch die Verbreitung in bestimmten facebook-Gruppen spezifisch auf die Zielgruppe zugeschnitten werden.

7. Fazit und Ausblick

Ziel der vorliegenden Studie war es, mithilfe eines Fragebogens die Situation von klassischen Sängerinnen an deutschen Opernhäusern genauer zu beleuchten. Im Fokus standen dabei die verschiedenen Formen von Diskriminierungen gegenüber Opernsängerinnen an den Theatern. In einem zweiten Schritt wurde untersucht, wie sich die erlebten Diskriminierungen und die Strukturen am Opernhaus auf die Arbeitsbedingungen von klassischen Sängerinnen auswirken. Zuletzt wurde analysiert, welche Änderungen erfolgen müssten, um bessere Arbeitsbedingungen für Opernsängerinnen an deutschen Opernhäusern zu schaffen.

Die Situation von klassischen Sängerinnen an deutschen Opernhäusern kann als problematisch angesehen werden. In der Untersuchung zeigte sich, dass Opernsängerinnen in ihrem Arbeitsumfeld einer Vielzahl verschiedener Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen ausgesetzt sind. An den Opernhäusern finden sich gegenüber klassischen Sängerinnen sowohl

Diskriminierungen aufgrund des Alters oder des Aussehens als auch wegen Schwanger- oder Mutterschaft. Vor allem Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, sprich Sexismus, tragen zu einer Arbeitsatmosphäre bei, die vielen Sängerinnen ein Gefühl der Minderwertigkeit vermittelt. Nicht zuletzt scheinen verbale, psychische, aber auch körperliche Übergriffe an der Tagesordnung zu sein. Auf dieses Thema wurde im Rahmen dieser Forschungsarbeit allerdings nicht näher eingegangen und lässt somit Raum für weitere wissenschaftliche Untersuchungen. Leider bieten die Opernhäuser den Sängerinnen nicht die strukturellen Möglichkeiten Missstände zu äußern oder dagegen vorzugehen. Aufgrund der befristeten Vertragssituation durch den NV-Bühne werden hier vor allem berufliche Konsequenzen befürchtet. Die Opernhäuser werden von den klassischen Sängerinnen daher mehrheitlich als ein nicht sicheres Umfeld wahrgenommen, in dem Diskriminierungen alltäglich sind. Somit wirken sich die Diskriminierungen und Übergriffe sowie der Umgang damit direkt auf die Arbeitsbedingungen von klassischen Sängerinnen an deutschen Opernhäusern aus.

Alles in allem herrschen an vielen Theatern toxische Umgangsformen, gegen die sich die betroffenen Opernsängerinnen aufgrund der strukturellen und vertraglichen Gegebenheiten kaum wehren können. Der Umstand, dass es sich dabei um öffentlich finanzierte Häuser handelt, kann in diesem Zusammenhang als problematisch erachtet werden. Zudem werden an den Opernhäusern die eindeutigen Vorgaben durch den Verhaltenskodex des Deutschen Bühnenvereins klar missachtet. Um die Situation von klassischen Sängerinnen und die damit verbundenen Arbeitsbedingungen an deutschen Opernhäusern zu verbessern, bedarf es einer Vielzahl an Änderungen. Dazu könnten nicht nur die Theater selbst, sondern vorbereitend auch die Ausbildungsinstitute beitragen. Hierbei wäre eine praxisorientierte Ausbildung vonnöten, welche die Studierenden für die tatsächliche Situation an den Opernhäusern wappnet. Aber auch die Entwicklung von rhetorischen Kompetenzen sowie mentaler Stärke sind für Sängerinnen essenziell, um sich im Berufsalltag durchsetzen und gegen Missstände wehren zu können. Hierfür könnten die Musikhochschulen einen entscheidenden Beitrag leisten. Die wesentlichsten Veränderungen müssen aber an den Theatern selbst geschehen. Um ein respektvolleres Umfeld für klassische Sängerinnen zu schaffen, benötigt es ein demokratischeres Miteinander anstelle von streng hierarchischen Strukturen. Hierzu gehören Umstrukturierungen der Leitungspositionen sowie eine Überarbeitung des NV-Bühne, um das potentielle Risiko der Nichtverlängerung außer Kraft zu setzen. Durch die allumfassende Macht der Intendanten und der befristeten Verträge des NV-Bühne werden Bedrohungsszenarien geschaffen, die es den Sängerinnen fast unmöglich machen, sich ohne berufliche Konsequenzen befürchten zu müssen gegen Missstände wehren können. Zudem sollten die Opernhäuser als öffentlich-rechtliche Institutionen Vorbildcharakter

beweisen und proaktiv gegen eine Schlechterstellung von Frauen sowohl bei der Bezahlung als auch in Führungspositionen vorgehen. Der Versuch der Etablierung moderner Frauenbilder und eine generelle Rückbesinnung auf musikalische Werte könnte darüber hinaus helfen, Diskriminierungen von klassischen Sängerinnen auf Dauer zu mindern.

Die Forschungsarbeit bietet – wie beabsichtigt – Anknüpfungspunkte für weitere Studien. Hierbei sollte eventuell auf eine homogenere Stichprobe bezüglich der Anstellungsform geachtet werden, um vergleichbare Daten bezüglich der Bezahlung und der Vertragssituation zu erhalten. Ebenso könnten einzelne Abschnitte, die in dieser Forschungsarbeit nur oberflächlich behandelt wurden, in weiterführenden Studien vertieft werden. Eine vergleichende Studie über die Situation von klassischen Sängern an deutschen Opernhäusern wäre ebenfalls denkbar.

Literaturverzeichnis

- Agence France-Presse. (2018). Star Soprano Warns of Rampant Body-Shaming in Opera World. *VOA*. Abgerufen am 25. April 2022, von <https://www.voanews.com/a/star-soprano-warns-of-rampant-body-shaming-in-opera-world/4638474.html>
- Akreml, L. (2014). Stichprobenziehung in der qualitativen Sozialforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 265–282). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0>
- Anders, S. (2021). Machtmissbrauch im Theater: Das Theater hat ein Strukturproblem. *Die Zeit*. Abgerufen am 1. Mai 2022, von <https://www.zeit.de/kultur/2021-03/theater-machtmissbrauch-struktur-klaus-doerr-volksbuehne/komplettansicht>
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2021). *Dritter Gemeinsamer Bericht*. antidiskriminierungsstelle.de. Abgerufen am 8. Mai 2022, von <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/was-wir-machen/bericht-an-den-bundestag/dritter-bericht/dritter-bericht-an-den-bundestag-node.html>
- Baier, S. (2009). *Der Einfluss der Hormone auf die weibliche Stimme unter besonderer Berücksichtigung der Effekte im Menstruationszyklus*. LMU München. Abgerufen am 25. April 2022, von https://edoc.ub.uni-muenchen.de/10398/1/Baier_Susanne_U.pdf
- Bayerische Theaterakademie August Everding. (o. D.). *Ausbildungskonzept*. theaterakademie.de. Abgerufen am 24. April 2022, von <https://www.theaterakademie.de/studium/operngesang/ausbildungskonzept>
- Behrendt, W. (2013). 2.7. Stimm- und Sprachstörungen. In H. Ganz & V. Jahnke (Hrsg.), *Hals-Nasen-Ohren-Heilkunde* (2. Aufl., S. 277–291). De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110813449.277>
- Bertelsmann Stiftung. (2021). *Gesangswettbewerb - NEUE STIMMEN 2021 gibt Operntalenten aus aller Welt eine Perspektive in Corona-Zeiten*. bertelsmann-stiftung.de. Abgerufen am 24. Mai 2022, von <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2021/februar/neue-stimmen-2021-gibt-operntalenten-aus-aller-welt-eine-perspektive-in-corona-zeiten>

- Brug, M. (2019). Bodyshaming-Skandal: Warum es richtig ist, das Wort „dick“ zu benutzen. *DIE WELT*. Abgerufen am 25. April 2022, von <https://www.welt.de/kultur/article199520292/Bodyshaming-Skandal-Warum-es-richtig-ist-das-Wort-dick-zu-benutzen.html>
- Bundesministerium der Justiz. (2006). *AGG - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*. [gesetz-im-internet.de](https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html#BJNR189710006BJNG000100000). Abgerufen am 8. Mai 2022, von <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html#BJNR189710006BJNG000100000>
- Bundeszentrale für politische Bildung. (2021). *Sexismus*. [bpb.de](https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-in-einfacher-sprache/331402/sexis-mus/). Abgerufen am 8. Mai 2022, von <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-in-einfacher-sprache/331402/sexis-mus/>
- Chancellor, A. (2014). Sorry, Tara Erraught, but the age of the fat lady singing is over. *The Spectator*. Abgerufen am 25. April 2022, von <https://www.spectator.co.uk/article/sorry-tara-errought-but-the-age-of-the-fat-lady-singing-is-over>
- Deutscher Bühnenverein. (o. D.-a). *Theater- und Orchesterlandschaft*. [buehnenverein.de](https://www.buehnenverein.de/de/theater-und-orchester/theater-und-orchesterlandschaft.html). Abgerufen am 7. April 2022, von <https://www.buehnenverein.de/de/theater-und-orchester/theater-und-orchesterlandschaft.html>
- Deutscher Bühnenverein. (o. D.-b). *Verdienstmöglichkeiten*. [buehnenverein.de](https://www.buehnenverein.de/de/verdienstmoeglichkeiten.html). Abgerufen am 5. Mai 2022, von <https://www.buehnenverein.de/de/verdienstmoeglichkeiten.html>
- Deutscher Bühnenverein. (o. D.-c). *Ziele und Aufgaben*. [buehnenverein.de](https://www.buehnenverein.de/de/verband/ziele-und-aufgaben.html). Abgerufen am 19. Mai 2022, von <https://www.buehnenverein.de/de/verband/ziele-und-aufgaben.html>
- Deutscher Bühnenverein. (2009, 6. Juni). *Resolution Deutscher Bühnenverein Kunst gegen Krise: Ensemble und Repertoire unverzichtbar* [Pressemeldung]. <https://miz.org/de/media/292/download?attachment>
- Deutscher Bühnenverein. (2020). *Theaterstatistik 2018/2019* (Bd. 54). Deutscher Bühnenverein.
- Deutscher Bühnenverein. (2021a). *Berufe am Theater: Dein Weg zu Bühne und Orchester - Tipps, Informationen und Perspektiven* (10. Aufl.). Deutscher Bühnenverein.
- Deutscher Bühnenverein. (2021b). *Statements des Deutschen Bühnenvereins*. [buehnenverein.de](https://www.buehnenverein.de/de/publikationen-und-statistiken/kulturpolitische-statements/193.html?det=621). <https://www.buehnenverein.de/de/publikationen-und-statistiken/kulturpolitische-statements/193.html?det=621>

- Deutsches Musikinformationszentrum. (2016). *Theater-Mindestgage steigt auf monatlich 1.850 Euro*. miz.org. Abgerufen am 5. Mai 2022, von <https://miz.org/de/nachrichten/theater-mindestgage-steigt-auf-monatlich-1850-euro-n13654>
- Deutsches Musikinformationszentrum. (2021a). *Abschlussprüfungen in Studiengängen für Musikberufe*. miz.org. Abgerufen am 6. April 2022, von <https://miz.org/de/statistiken/abschlusspruefungen-in-studiengaengen-fuer-musikberufe?filter%5Bresource%5D%5B0%5D=Statistik&filter%5Btheme%5D%5Bpath%5D=Ausbildung%20und%20Beruf&position=2>
- Deutsches Musikinformationszentrum. (2021b). *Personalentwicklung der Spielzeiten 2000/01 bis 2018/19*. miz.org. Abgerufen am 6. April 2022, von <https://miz.org/de/statistiken/personal-der-oeffentlich-finanzierten-theater?filter%5Bresource%5D%5B0%5D=Statistik&filter%5Btheme%5D%5Bpath%5D=Konzert%20und%20Musiktheater%7EMusiktheater%20%28Gattung%29&position=4>
- Dudenredaktion. (o. D.). *Pri-ma-don-na*. Duden online. Abgerufen am 1. April 2022, von <https://www.duden.de/node/114670/revision/592109>
- Fast, J. (2021). *Nicht-Verlängerung in der Elternzeit - unglaublich, dass das überhaupt noch möglich ist!* Theapolis. Abgerufen am 1. Mai 2022, von <https://www.theapolis.de/de/news/show/nicht-verlaengerung-in-der-elternzeit-unglaublich-dass-das-ueberhaupt-noch-moeglich-ist>
- Gembris, H. (2014). *Berufsaussichten und Anforderungen an die Ausbildung. Vortrag zur Zukunftskonferenz Musikhochschulen, Mannheim, 15.2.2014*. Institut für Begabungsforschung in der Musik (IBFM). Abgerufen am 24. April 2022, von https://kw.uni-paderborn.de/fileadmin/fakultaet/Institute/IBFM/Rueckblick/2014/Zukunftskonferenz_1_Vortrag_Gembris2014.pdf
- Gembris, H. & Langner, D. (2005). *Ergebnisse des Absolventenprojekts: Zusammenfassung. Kurzdarstellung wichtiger Ergebnisse der Publikation: Gembris, H. & Langner, D. (2005): Von der Musikhochschule auf den Arbeitsmarkt. Erfahrungen von Absolventen, Arbeitsmarktexperten und Hochschullehrern*. Institut für Begabungsforschung in der Musik (IBFM). Abgerufen am 24. April 2022, von <https://kw.uni-paderborn.de/fileadmin/fakultaet/Institute/IBFM/Downloads/Zusammenfassung-Absolventen.pdf>

- Graber, R., Stüiber, P. & Weiss, S. (2018). Aufschrei auf offener Bühne: Burgtheater-Mitarbeiter stehen gegen Machtmissbrauch auf. *DER STANDARD*. Abgerufen am 2. Mai 2022, von <https://www.derstandard.at/consent/tcf/story/2000073542781/aufschrei-auf-offener-buehne-burgtheater-mitarbeiter-stehen-gegen-machtmissbrauch-auf>
- Grothjahn, R. (2012). Singstimme und Geschlechtergeschichte. In D. Altenburg & R. Bayreuther (Hrsg.), *Musik und kulturelle Identität - Band 1: Öffentliche Vorträge, Roundtables und Symposien A* (Bd. 1, S. 451–454). Bärenreiter Verlag.
- Haack, B. (2016). Es gibt noch viel zu tun. Frauen aus Kunst und Kultur im Gespräch. In G. Schulz, C. Ries & O. Zimmermann (Hrsg.), *Frauen in Kultur und Medien: Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge* (S. 449–479). Deutscher Kulturrat.
- Hahn, E. (2019). #MeToo in der Opernwelt - Was bewirkt die Debatte hinter und auf der Bühne? Deutschlandfunk Kultur. Abgerufen am 1. Mai 2022, von <https://www.deutschlandfunkkultur.de/metoo-in-der-opernwelt-was-bewirkt-die-debatte-hinter-und-100.html>
- Hahn, E. (2021). Perfekte Stimme im falschen Körper. *VAN - Online Magazin für klassische Musik*. Abgerufen am 25. April 2022, von <https://van-magazin.de/mag/oper-bodyshaming/>
- Hausmann, A. (2019). *Kunst- und Kulturmanagement: Kompaktwissen für Studium und Praxis* (2. Aufl.). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-26223-5>
- Henze, R. (2013). Wer passt zu mir? Der Prozess der Personalauswahl vom Anfänger bis zum Profi. In A. Hausmann & L. Murzik (Hrsg.), *Erfolgsfaktor Mitarbeiter: Wirksames Personalmanagement für Kulturbetriebe* (2. Aufl., S. 171–183). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-01346-2>
- Hochschule für Musik und Theater München. (2021). *Bachelorstudiengang Gesang (B. Mus.): Künstlerische Studienrichtung - Qualifikationsziele und Modulbeschreibungen*. Abgerufen am 23. April 2022, von https://website.musikhochschule-muenchen.de/images/PDFs/studium/Qualifikationsziele_und_Modulbeschreibungen/Bachelor/Music/Kuenstlerisch/AlteVersion/Gesang_MH.pdf

- Jüttner, A. (2021). Hinweise auf Machtmissbrauch: Ehemaliger Karlsruher Operndirektor verlässt Opernhaus Zürich vorzeitig. *Badische Neueste Nachrichten*. Abgerufen am 1. Mai 2022, von <https://bnn.de/nachrichten/kultur/hinweise-auf-machtmissbrauch-ehemaliger-karlsruher-operndirektor-verlaesst-opernhaus-zuerich-vorzeitig>
- Kaempf, S. (2019). *Interview mit Thomas Schmidt über seine Studie zu Macht und Machtmissbrauch an deutschen Theatern*. nachtkritik.de. Abgerufen am 2. Mai 2022, von https://nachtkritik.de/index.php?option=com_content&view=article&id=17226:interview-mit-thomas-schmidt-ueber-seine-studie-zu-macht-und-machtmissbrauch-an-deutschen-theatern&catid=101&Itemid=84
- Kelle, U. (2019). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (N. Baur & J. Blasius, Hrsg.; 2. Aufl.). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_10
- Kliment, T. (2016). *Das Publikum von Theater und Oper - Soziale Zusammensetzung und die Wirksamkeit von Zugangshürden*. kulturmanagement.net. Abgerufen am 23. Mai 2022, von <https://www.kulturmanagement.net/Themen/Das-Publikum-von-Theater-und-Oper-Soziale-Zusammensetzung-und-die-Wirksamkeit-von-Zugangshuerden,2132>
- Kloiber, R., Konold, W. & Maschka, R. (2002). *Handbuch der Oper* (9. Aufl.). dtv.
- Knobel, M. & Steinert, B. (2002). *Beruf: Opernsänger*. Bärenreiter.
- Kübler, S. (2021a). Interview über Bodyshaming – «Da heisst es rasch mal: Geh joggen, Honey!». *Zürichsee-Zeitung*. Abgerufen am 25. April 2022, von <https://www.zsz.ch/da-heisst-es-rasch-mal-geh-joggen-honey-867602511574>
- Kübler, S. (2021b). #MeToo und Oper: Kommentar – Die Grauzone wird endlich ausgeleuchtet. *Berner Zeitung*. Abgerufen am 1. Mai 2022, von <https://www.bernerzeitung.ch/die-grauzone-wird-endlich-ausgeleuchtet-144756601037>
- Kuckartz, U. (2010). *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten* (3. Aufl.). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kümmel, P. (2021). Klaus Dörr: Die Blicke der Macht. *Die Zeit*. Abgerufen am 2. Mai 2022, von <https://www.zeit.de/2021/12/klaus-doerr-volksbuehne-berlin-metoo-vorwuerfe-intendant-ruecktritt>

- Lã, F. & Davidson, J. W. (2005). Investigating The Relationship Between Sexual Hormones And Female Western Classical Singing. *Research Studies in Music Education*, 24(1), 75–87. <https://doi.org/10.1177/1321103X050240010601>
- Lemke-Matwey, C. (2014). Eine gewichtige Debatte: Wie dick dürfen Sängerinnen sein? Und wie dick Sänger? *Die Zeit*. Abgerufen am 25. April 2022, von <https://www.zeit.de/2014/23/sexismus-opernsaengerin-tara-erraught-gewicht>
- Leyrer, G. (2017). Oper und #metoo: „Alle von uns haben etwas Derartiges erlebt“. *kurier.at*. Abgerufen am 1. Mai 2022, von <https://kurier.at/kultur/oper-und-metoo-alle-von-uns-haben-etwas-derartiges-erlebt/300.092.996>
- Linowitzki, J. (2011). Die Bologna-Reform an deutschen Musikhochschulen. *Die deutschen Musikhochschulen: Beiträge und Dokumente*, 3, 76–87.
- Lowe, K. (2014). Opera reviewers: forget the body shaming and focus on the singing. *The Guardian*. Abgerufen am 25. April 2022, von <https://www.theguardian.com/commentis-free/2014/may/19/opera-reviewers-body-shaming-focus-singing-tara-erraught-glyndebourne>
- Menzenbach, S., Netterscheidt, A., Beckebanze, M. & Kuhn, L. (2009). *Ausarbeitung: Änderungen des Grundgesetzes seit 1949*. Deutscher Bundestag.
- Mertens, G. (2012). Welche Rolle spielt das Personalmanagement in Kultureinrichtungen? Eine Bestandsaufnahme zum Status quo. In A. Hausmann & L. Murzik (Hrsg.), *Erfolgsfaktor Mitarbeiter: Wirksames Personalmanagement für Kulturbetriebe* (2. Aufl., S. 61–72). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-01346-2>
- Milner, C. (2004). Royal Opera sacks diva who was „too fat for dress“. *The Telegraph*. Abgerufen am 25. April 2022, von <https://www.telegraph.co.uk/news/uknews/1456228/Royal-Opera-sacks-diva-who-was-too-fat-for-dress.html>
- Monzón, K. D. (2019). *Vascularity and the Hormonal Cycle in Female Classical Singers*. [Doctoral dissertation, Ohio State University]. OhioLINK Electronic Theses and Dissertations Center. http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=osu1562255094732137
- musik heute. (2015). Gesangswettbewerb NEUE STIMMEN ausgeschrieben - Altersgrenze gesenkt. *MUSIK HEUTE*. Abgerufen am 24. Mai 2022, von <http://www.musik-heute.de/9583/gesangswettbewerb-neue-stimmen-ausgeschrieben-altersgrenze-gesenkt/>

- Norz, M. (2016). *Faire Arbeitsbedingungen in den darstellenden Künsten und der Musik - Eine Untersuchung zu Arbeitsbedingungen, Missständen sowie Vorschlägen, die zu besseren Arbeitsbedingungen beitragen können* (Bd. 319). Hans Böckler Stiftung.
- Piernay, R. (2012). *Klassischer Gesang als Beruf und Berufung: Ein Arbeitsbuch für Lernende und Lehrende: Geschichte, Ausbildung, Praxis*. Henschel Verlag.
- Prommer, E., Stüwe, J. & Wegner, J. (2021). *Sichtbarkeit und Vielfalt: Fortschrittsstudie zur audiovisuellen Diversität Präsentation am 5. Oktober 2021*. malisa Stiftung. Abgerufen am 24. April 2022, von https://malisastiftung.org/wp-content/uploads/Sichbarkeit-und-Vielfalt-Praesentation_5-Oktober2021.pdf
- Rauscher, S. (2004). Sweet Transvestite: Hosenrollen in der Oper. *Feministische Studien*, 22(2), 263–276. <https://doi.org/10.1515/fs-2004-0210>
- Redaktion zentralplus. (2021). Regula Mühlemann spricht über Machtmissbrauch in der Oper. *zentralplus*. Abgerufen am 1. Mai 2022, von <https://www.zentralplus.ch/news/regula-muehlemann-spricht-ueber-machtmissbrauch-in-der-oper-2007099/>
- Richter, B. & Sandel, M. (2014). Gesunderhaltung, Hygiene, Prävention. In B. Richter (Hrsg.), *Die Stimme: Grundlagen, Künstlerische Praxis, Gesunderhaltung* (S. 197–218). Henschel Verlag.
- Richter, B., Schmid, B., Sandel, M. & Wienhausen, S. (2014). Stimmarten, Stimmgattungen, Stimmfächer. In B. Richter (Hrsg.), *Die Stimme: Grundlagen, Künstlerische Praxis, Gesunderhaltung* (2. Aufl., S. 91–131). Henschel Verlag.
- Richter, B. & Spahn, C. (2014). Die Stimme in der Lebenszeitperspektive. In B. Richter (Hrsg.), *Die Stimme: Grundlagen, Künstlerische Praxis, Gesunderhaltung* (2. Aufl., S. 181–196). Henschel Verlag.
- Riebel, S. L. (2020). *Wege zur Gesangskarriere*. trafo.
- Ries, C. (2016). Forschung zu Frauen im Kultur- und Medienbetrieb. In G. Schulz, C. Ries & O. Zimmermann (Hrsg.), *Frauen in Kultur und Medien: Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge* (S. 393–410). Deutscher Kulturrat.
- RKM. (2019). *Mitglieder*. Rektorenkonferenz der deutschen Musikhochschulen (RKM). Abgerufen am 19. April 2022, von <https://die-deutschen-musikhochschulen.de/mitglieder/>

- Roberts, M. S. (2019). Opera singer calls out critic for body-shaming her – his reply sparks huge backlash. *Classic FM*. Abgerufen am 25. April 2022, von <https://www.classicfm.com/music-news/soprano-kathryn-lewek-opera-critics-body-shaming/>
- Salazar, F. (2021). Anna Pirozzi Denounces Body Shaming. *Opera Wire*. Abgerufen am 25. April 2022, von <https://operawire.com/anna-pirozzi-denounces-body-shaming/>
- Sandforth, R. & Wapler, F. (2016). Rechtliche Instrumente der Gleichstellungspolitik und ihre Anwendung im Kulturbereich. In G. Schulz, C. Ries & O. Zimmermann (Hrsg.), *Frauen in Kultur und Medien: Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge* (S. 363–391). Deutscher Kulturrat.
- Schmidt, T. (2012). *Theatermanagement: Eine Einführung*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-94333-6>
- Schmidt, T. (2017). *Theater, Krise und Reform: Eine Kritik des deutschen Theatersystems*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-02911-1>
- Schmidt, T. (2018). *Elemente des deutschen Theatersystems: Praxis Kulturmanagement (essentials)*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-21002-1>
- Schmidt, T. (2019). *Macht und Struktur im Theater*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-26451-2>
- Schmierer, E. (2001). *Kleine Geschichte der Oper*. Reclam.
- Schöndorfer, N. (2018). Gustav Kuhn und die unerschütterliche Macht übergriffiger Männer. *stern.de*. Abgerufen am 1. Mai 2022, von <https://www.stern.de/panorama/sylvia-margretsteinitz/gustav-kuhn-und-die-unschuetterliche-macht-uebergrieffiger-maenner-8417802.html>
- Schulz, G. (2016). Zahlen - Daten - Fakten: Geschlechterverhältnisse im Kultur- und Medienbetrieb. In G. Schulz, C. Ries & O. Zimmermann (Hrsg.), *Frauen in Kultur und Medien: Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge* (S. 27–361). Deutscher Kulturrat.
- Schulz, G. & Zimmermann, O. (2016). Geschlechtergerechtigkeit im Kultur- und Medienbetrieb ist erreichbar. In G. Schulz, C. Ries & O. Zimmermann (Hrsg.), *Frauen in Kultur und Medien: Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge* (S. 481–491). Deutscher Kulturrat.

- Siebenhaar, K. & Müller, A. (2019). *Opernsänger mit Zukunft!: Karriereaussichten für Nachwuchssänger im deutschen Kulturbetrieb – Analysen, Erfahrungen, Empfehlungen*. Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Simon, S. & Wroblewsky, G. (2019). *Sänger*innen und ihr Übergang vom Studium in den Beruf*. Netzwerk Musikhochschulen für Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung. Abgerufen am 5. April 2022, von https://www.netzwerk-musikhochschulen.de/wp-content/uploads/2019/04/Sängerinnen_Alumni_2018_Simon_Wroblewsky.pdf
- Spahn, C., Schmid, B. & Meier-Schmid, M. (2014). Psychologische Aspekte in Ausbildung und Beruf von Sängern und Schauspielern. In B. Richter (Hrsg.), *Die Stimme: Grundlagen, Künstlerische Praxis, Gesunderhaltung* (2. Aufl., S. 161–180). Henschel Verlag.
- Steiner, E. & Benesch, M. (2021). *Der Fragebogen: Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung* (6. Aufl.). UTB.
- Stiftung Oper in Berlin. (2021). *Normalvertrag (NV) Bühne: Fassung vom 1.2.2021*. oper-in-berlin.de. Abgerufen am 19. Mai 2022, von https://www.buehnengenossenschaft.de/wp-content/uploads/2021/03/NV-Bühne-02_2021-Web.pdf
- Stocker, D. (2018). #MeToo: Neue Frauenrollen auf der Bühne. *Die Zeit*. Abgerufen am 2. Mai 2022, von <https://www.zeit.de/kultur/2018-04/metoo-theater-feminismus-privilegien-10nach8>
- Tauch, C. (2016). Theorie meets Praxis: Bologna in Deutschlands Universitäten. *Politische Studien* 466 im Fokus „Der Bologna-Prozess - eine Bilanz nach 15 Jahren“, 67(466), 30–39. <https://www.hss.de/publikationen/bologna-in-deutschlands-universitaeten-pub286/>
- Uecker, G. (2012). *Traumberuf Opernsänger: Von der Ausbildung zum Engagement*. Henschel Verlag.
- Vereinigung Deutscher Opernchöre und Bühnentänzer e.V. (2020). *Normalvertrag Bühne: Tarifrrecht der Solo-, Opernchor- und Tanzgruppenmitglieder sowie der überwiegend künstlerisch tätigen Bühnentechniker*. ConBrio Verlagsgesellschaft.
- Weintz, J. (2020). *Cultural Leadership – Führung im Theaterbetrieb*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-31731-7>
- What's Opera Doc. (2019, 1. September). *Zu dick zum Singen - Wiebke Göetjes* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=OFMH6iyk5x8&t=94s>

- Wörner, K. H. (2010). *Geschichte der Musik: Ein Studien- und Nachschlagebuch* (8. Aufl.). Vandenhoeck & Ruprecht.
- Zimmermann, O. (2016). Diversität hebt die künstlerische Qualität: Geschlechtergerechtigkeit im Kulturbereich. In G. Schulz, C. Ries & O. Zimmermann (Hrsg.), *Frauen in Kultur und Medien: Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge* (S. 17–25). Deutscher Kulturrat.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Hormone in der Lebenszeitperspektive (Richter & Spahn, 2014, S. 187).....	12
Abbildung 2: Altersverteilung der Teilnehmerinnen	27
Abbildung 3: Verteilung der Zufriedenheit am Theater.....	29
Abbildung 4: Verteilung Diskriminierung am Theater	31
Abbildung 5: Verteilung Sexismus am Theater	35
Abbildung 6: Verteilung Bemerkungen über Körperteile.....	36
Abbildung 7: Wahrnehmung des Theaters als "sicheren Raum"	37
Abbildung 8: Freie Äußerung zu Missständen.....	39
Abbildung 9: Missbräuchliches Verhalten am Theater.....	39
Abbildung 10: Vorbereitung durch Ausbildung an der Musikhochschule	40
Abbildung 11: Übersicht Aspekte des Berufslebens in der Hochschulausbildung.....	41
Abbildung 12: Änderung der Hochschulausbildung.....	42
Abbildung 13: Änderung der Musiktheaterlandschaft	44

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Arbeitsjahre am Theater	27
Tabelle 2: Momentane Tätigkeit	28
Tabelle 3: Verteilung der durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen durch Arbeit auf der Bühne	28

Anhang

Anlage 1: Fragebogen	72
Anlage 2: Codierte Segmente – Frage 10.....	88
Anlage 3: Codierte Segmente – Frage 11.....	93
Anlage 4: Codierte Segmente – Frage 12.....	97
Anlage 5: Codierte Segmente – Frage 13.....	108
Anlage 6: Codierte Segmente – Frage 16.....	113
Anlage 7: Codierte Segmente – Frage 17.....	117
Anlage 8: Codierte Segmente – Frage 42.....	120
Anlage 9: Codierte Segmente – Frage 44.....	125
Anlage 10: Codierte Segmente – Frage 45.....	130
Anlage 11: Codierte Segmente – Frage 48.....	134
Anlage 12: Codierte Segmente – Frage 49.....	144
Anlage 13: Codierte Segmente – Frage 50.....	151



Herzlich willkommen!

Ich freue mich sehr über Ihr Interesse an dieser wissenschaftlichen Studie.

Dieser Fragebogen befasst sich mit der **Situation von klassischen Sängerinnen an deutschen Opernhäusern**.

Achtung: Diese Studie richtet sich **ausschließlich** an **weibliche Opernsängerinnen!!!**

Ziel dieses Fragebogens ist es, einen Eindruck von der Umgebung zu bekommen, in der Opernsängerinnen an deutschen Opernhäusern arbeiten.

Der Fragebogen gliedert sich in sieben Abschnitte:

1. Soziale Situation und Arbeitssituation
2. Diskriminierung allgemein
3. Diskriminierung wegen Aussehen und/oder Alter
4. Diskriminierung wegen Schwangerschaft und/oder Mutterschaft
5. Sexismus
6. Strukturen und Machtgefüge am Opernhaus
7. Hochschulausbildung

Teilnahmeberechtigt sind **alle Opernsängerinnen, die als Solistinnen festangestellt oder frei-schaffend an einem deutschen Opernhaus arbeiten bzw. gearbeitet haben**.

Auch **Berufsanfängerinnen**, die gerade erst einen Vertrag angetreten haben, bereits **pensionierte Opernsängerinnen** und **ehemalige Opernsängerinnen**, die dem Beruf den Rücken gekehrt haben, sind herzlich eingeladen, an der Befragung teilzunehmen.

Bitte bedenken Sie beim Ausfüllen: Es gibt kein **richtig** oder **falsch**! Wichtig sind Ihre ganz persönliche Meinung und Einschätzung.

Die Teilnahme an der Studie ist **freiwillig** und Sie können den Fragebogen jederzeit abbrechen. Um eine erfolgreiche und aussagekräftige Studie durchführen zu können, bitte ich Sie jedoch, alle Fragen im Rahmen Ihrer Möglichkeiten zu beantworten. Ihre

Teilnahme erfolgt **anonym** und die erhobenen Daten werden ausschließlich für **wissenschaftliche Zwecke** verwendet. Alle Daten werden **streng vertraulich** behandelt.

Triggerwarnung: Möglicherweise werden durch die Fragen unangenehme Erinnerungen hervorgerufen. Sie müssen nicht alle Fragen im Detail beantworten, für die Auswertung der Studie wäre es allerdings von großer Bedeutung so viele Daten wie möglich zu generieren. Die **Auswertung erfolgt anonym**, das heißt es können keine Rückschlüsse auf einzelne Personen gezogen werden.

Falls Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die Verantwortliche dieser Studie:
Sigrid Huber-Plundrich (s.plundrich@campus.lmu.de), Masterstudentin am Lehrstuhl für Musikpädagogik an der Ludwig-Maximilians-Universität München

Vielen Dank für Ihr Interesse und Ihre Mithilfe!

1. Ich stimme der Verarbeitung der in diesem Fragebogen angegebenen Daten zu und möchte an dieser Umfrage teilnehmen.

- ☐ Ja, ich stimme zu.
- ☐ Nein, ich stimme nicht zu.

Seite 02

Sozialer Rahmen und Arbeitssituation

2. Ich bin...

- ☐ weiblich
- ☐ männlich
- ☐ divers

3. Wie alt sind Sie?

[Bitte auswählen] +

4. Seit wie vielen Jahren üben Sie Ihren Beruf als Opernsängerin am Theater aus bzw. wie viele Jahre waren Sie als Opernsängerin am Theater tätig?

(Hier wird nach der Gesamtzeit gefragt. Mögliche Unterbrechungen dürfen mit eingerechnet werden.)

[Bitte auswählen] +

5. Sind Sie momentan beruflich als Opernsängerin tätig?

- ☐ Ja, ich bin fest am Theater engagiert.
- ☐ Ja, ich bin hauptsächlich freiberuflich tätig.
Ja, ich bin freiberuflich tätig, arbeite aber noch zusätzlich als (Bitte geben Sie, wenn möglich genauer an)
- ☐ Nein, ich bin gerade nicht beruflich tätig wegen Mutterschutz/Elternzeit.
- ☐ Nein, ich arbeite hauptsächlich als (Bitte geben Sie, wenn möglich Ihre aktuelle Hauptarbeit an)
- ☐ Nein, ich bin bereits in Pension.

6. Sind Sie noch aktiv am Theater tätig? Wenn NEIN, warum?

- ☐ Ja
- ☐ Nein, ich bin mittlerweile in Pension.
- ☐ Nein, ich bin zwar noch als Sängerin tätig, aber nicht mehr am Theater.
- ☐ Nein, ich habe mich beruflich umorientiert.
- ☐ Nein, weil... (Bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)

7. Wieviel verdienen Sie mit Ihrer Arbeit auf der Bühne monatlich brutto bzw. wieviel haben Sie verdient?

[Bitte auswählen] 

8. Können bzw. konnten Sie mit Ihrem Einkommen aus dem Theater Ihren Lebensunterhalt bestreiten?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Keine Angabe

9. Wenn NEIN, wie bestreiten Sie Ihren Lebensunterhalt? (Mehrfachauswahl möglich)

☐ Ich arbeite zusätzlich als... (bitte geben Sie, wenn möglich Ihren Zusatzverdienst an)

☐ Ich erhalte Hilfe vom Staat.

☐ Ich werde von meinem*meiner Partner*in unterstützt.

☐ Ich werde von Verwandten unterstützt.

☐ Sonstiges

10. Fühlen bzw. fühlten Sie sich für Ihre Arbeit am Theater angemessen bezahlt?

☐ Ja

☐ Nein, weil... (Bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)

☐ Ich bin mir nicht sicher

11. Sind oder waren Sie mit Ihrer Situation am Theater im Allgemeinen zufrieden?

- ☐ Ja
- ☐ Nein, weil... (Bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)
- ☐ Ich bin mir nicht sicher

Diskriminierung allgemein

12. Welches Verhalten würden Sie persönlich als diskriminierend empfinden? Allgemein, nicht nur auf die Bühne bezogen. (Bitte beschreiben Sie)

13. Haben Sie sich in Ihrer Zeit am Theater jemals diskriminiert gefühlt?

- ☐ Nein
- ☐ Ja (Bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)
- ☐ Ich bin mir nicht sicher

14. Haben Sie sich jemals wegen frauenspezifischen, hormonbedingten stimmlichen Problemen (z. B. Periode, Schwangerschaft, Klimakterium etc.) nicht ernst genommen gefühlt?

- ☐ Nein
- ☐ Ja (bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)
- ☐ Ich bin mir nicht sicher

15. Haben Sie sich jemals wegen frauenspezifischen, hormonbedingten stimmlichen Problemen (z. B. Periode, Schwangerschaft, Klimakterium etc.) diskriminiert gefühlt?

- ☐ Nein
- ☐ Ja (Bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)
- ☐ Ich bin mir nicht sicher

Diskriminierung wegen Aussehen und/oder Alter

16. Haben Sie sich jemals wegen Ihres Alters diskriminiert gefühlt?

- ☐ Nein
- ☐ Ja (Bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)
- ☐ Ich bin mir nicht sicher

17. Haben Sie sich jemals wegen Ihres Aussehens diskriminiert gefühlt?

- ☐ Nein
- ☐ Ja (Bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)
- ☐ Ich bin mir nicht sicher

18. Sind Sie jemals für eine Opernrolle wegen Ihres Aussehens NICHT besetzt worden, obwohl Sie stimmlich dazu befähigt gewesen wären?

- ☐ Nein
- ☐ Ja
- ☐ Ich bin mir nicht sicher

19. Sind Sie jemals für eine Opernrolle wegen Ihres Alters NICHT besetzt worden, obwohl Sie stimmlich dazu befähigt gewesen wären?

- ☐ Nein
- ☐ Ja
- ☐ Ich bin mir nicht sicher

20. Sind Sie jemals für eine Opernrolle wegen Ihres Aussehens besetzt worden, obwohl sie die Rolle stimmlich (noch) nicht ausfüllen konnten?

- ☐ Nein
- ☐ Ja
- ☐ Ich bin mir nicht sicher

21. Sind Sie jemals für eine Opernrolle wegen Ihres Alters besetzt worden, obwohl sie die Rolle stimmlich (noch) nicht ausfüllen konnten?

- ☐ Nein
- ☐ Ja
- ☐ Ich bin mir nicht sicher

Diskriminierung wegen Schwangerschaft und/oder Mutterschaft

22. Haben Sie Kinder?

[Bitte auswählen]



23. Wie viele Kinder haben Sie?

[Bitte auswählen]



24. Haben Sie sich jemals wegen Ihrer Schwangerschaft bzw. Mutterschaft am Theater diskriminiert gefühlt?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Ich bin mir nicht sicher

25. Wenn JA, inwiefern?

26. Sind Sie jemals aufgrund Ihrer Schwangerschaft für eine Opernrolle NICHT besetzt worden, obwohl Sie stimmlich dazu befähigt gewesen wären?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Ich bin mir nicht sicher

27. Sind Sie jemals wegen Ihrer Mutterschaft für eine Opernrolle NICHT besetzt worden, obwohl Sie stimmlich dazu befähigt gewesen wären?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Ich bin mir nicht sicher

28. Falls Sie in einem festen Engagement sind bzw. waren: Konnten bzw. durften Sie die Dauer Ihrer Elternzeit frei bestimmen?

- ☐ Ja
- ☐ Nein (bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)
- ☐ Ich bin mir nicht sicher

29. War oder ist es Ihnen möglich, nach Schwangerschaft bzw. Elternzeit wieder zurück ans Theater zu kommen? (Sowohl ins Festengagement, als auch freiberuflich)

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Ich bin mir nicht sicher

30. Wenn ja, hat Sie die Theaterleitung unterstützt oder wurden Ihnen Steine in den Weg gelegt?

☐ Die Theaterleitung hat mich stets unterstützt (Bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)

☐ Die Theaterleitung hat es mir schwerer gemacht (Bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)

31. Wenn NEIN, warum konnten Sie nicht mehr ans Theater zurückkehren? (Bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)

Sexismus

bzw. unbewusste oder bewusste Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

32. Welches Verhalten oder welche Handlungen würden Sie persönlich als sexistisch empfinden? (Bitte beschreiben Sie)

33. Haben Sie sich in Ihrer Zeit am Theater jemals anders behandelt gefühlt, weil Sie eine Frau sind?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Ich bin mir nicht sicher

34. Ist im Rahmen ihrer Theatertätigkeit schon einmal etwas vorgefallen, was Sie als sexistisch empfunden haben?

- ☐ Nein
- ☐ Ja, einmal
- ☐ Ja, mehrfach

35. Haben Sie sich im Rahmen Ihrer Arbeit auf der Bühne bzw. in einer Rolle jemals zum weiblichen Objekt reduziert gefühlt?

- ☐ Ja
- ☐ Nein
- ☐ Ich bin mir nicht sicher

36. Falls JA, hatten Sie das Gefühl, dass diese Reduzierung zum Objekt zur Ausfüllung Ihrer Rolle gehörte bzw. passte?

- ☐ Ja, ich fand die Darstellung durchaus stimmig.
- ☐ Nein, das hatte in meinen Augen nichts mit der Rolle zu tun.
- ☐ Nein, weil... (Bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)
- ☐ Ich bin mir nicht sicher.

37. Haben Sie sich in Ihrer Zeit am Theater jemals Bemerkungen über Ihren Körper oder bestimmte Körperteile gefallen lassen müssen?

- ☐ Ja
☐ Nein
☐ Ich bin mir nicht sicher

38. Haben Sie sich in Ihrer Zeit am Theater jemals abwertende Kommentare gefallen lassen müssen, weil Sie eine Frau sind?

- ☐ Nein
☐ Ja (bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)

☐ Ich bin mir nicht sicher

39. Hatten Sie in Ihrer Zeit am Theater jemals das Gefühl, als Frau weniger wert zu sein?

- ☐ Nein
☐ Ja
☐ Ich bin mir nicht sicher

40. Hatten Sie in Ihrer Zeit am Theater jemals das Gefühl, einem bestimmten weiblichen Rollenbild entsprechen zu müssen?

- ☐ Nein
☐ Ja (bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)

☐ Ich bin mir nicht sicher

Strukturen und Machtgefüge

41. Würden Sie sagen, dass das Theater für Sie ein „sicherer Raum“ ist?

- ☐ Ja
☐ Nein
☐ Ich bin mir nicht sicher

42. Wenn NEIN, können Sie das bitte näher beschreiben?

43. Haben Sie das Gefühl, als Frau genauso respektiert zu werden wie Ihre männlichen Kollegen?

- ☐ Ja
☐ Nein

44. Falls NEIN, wie äußert sich das? (Bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)

45. Hatten/haben Sie das Gefühl, dass Sie sich gegenüber der Theaterleitung frei zu Missständen äußern konnten/können? Wenn NEIN, warum?

☐ Ja

☐ Nein, weil... (Bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)

46. Haben Sie in Ihrer Zeit am Theater jemals missbräuchliches Verhalten gegenüber sich oder anderen Darstellerinnen erlebt? Wenn ja, welcher Natur? (Mehrfachnennungen möglich)

☐ Nein

☐ Ja, verbal

☐ Ja, psychisch

☐ Ja, körperlich

☐ Ich bin mir nicht sicher

Hochschulausbildung

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Hochschulausbildung und was sich Ihrer Meinung nach in der Ausbildung der verschiedenen Sparten des Musiktheaters (Gesang, Regie, Dirigieren etc.) ändern müsste, um Diskriminierungen vorzubeugen.

47. Fühlten Sie sich durch Ihre Ausbildung an der Musikhochschule auf die Situation als Sängerin am Opernhaus vorbereitet?

☐ Ja

☐ Nein

☐ Ich bin mir nicht sicher

48. Auf welche Aspekte des Berufslebens wären Sie gerne im Rahmen Ihrer Hochschulausbildung vorbereitet worden?

49. Was müsste sich Ihrer Meinung nach an der Hochschulausbildung ändern, damit das Opernhaus in Zukunft zu einem diskriminierungsfreien und respektvollen Milieu werden kann?

Noch eine letzte Frage...

50. Was müsste sich Ihrer Meinung nach in der Musiktheaterlandschaft ändern, damit dort ein diskriminierungsfreier und respektvoller Umgang gewährt werden kann?

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Fenster schließen

Sigrid Huber-Plundrich, Ludwig-Maximilians-Universität München
– 2022

Anlage 2: Codierte Segmente – Frage 10

Dokument	Codierte Segmente	Codes
Interview-Nummer (fortlaufend), Pos. 8	Angemessene Bezahlung: Nein, weil... (Bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)	
248, Pos. 5	Als Alleinerziehende viele zusätzliche Kosten anfallen bei Abwesenheit (hin u. her fahren, Kinderbetreuung)	Hohe Ausgaben für Job
310, Pos. 7	Meine Ausgaben für Vorsingreisen, Hotels, Reisen, Korrepetition und Gesangslehrer waren meist höher als mein Verdienst.	Hohe Ausgaben für Job
677, Pos. 4	Sehr viele Ausgaben in den Beruf fließen (Unterricht etc)	Hohe Ausgaben für Job
236, Pos. 4	Spesen nie vollständig abgedeckt werden	Hohe Ausgaben für Job
89, Pos. 5	Als Gast zu viel unbezahlte Vorbereitungszeit. Rechnet sich nicht mit der Zeit und mit Geld, das für Bewerbungen/Vorsingen investiert wird.	Hohe Ausgaben für Job, Unterbezahlt, Ausnutzung
137, Pos. 5	das Gehalt/ die Gage nicht dem Aufwand entsprach	Hohe Ausgaben für Job, Unterbezahlt, Ausnutzung
98, Pos. 4	Wenn eine Sopran in Hauptpartien in einen B Haus verdient 40% weniger als der durchschnittliche Einkommen ALLE ARBEITNEHMER Deutschlands, dann stimmt was nicht. Alle unsere Lebenskosten sind zu teuer. Jetzt als freiberuflerin ist die Situation noch schlimmer.	Hohe Ausgaben für Job, schlechtere Bezahlung, Unterbezahlt
172, Pos. 6	Hochschulabsolventen verdienen in anderen Beruf weitaus mehr	Nicht dem Abschluss angemessen
230, Pos. 5	Ich bin viel zu alt und habe viel zu langes Studium hinter mir und dazu zu unsicheren Arbeitssituation um so wenig zu verdienen	Nicht dem Abschluss angemessen
296, Pos. 6	Langes ausdauerndes Studium / Hingabe für den Gesang	Nicht dem Abschluss angemessen

315, Pos. 4	Weil man mit 6 Jahren Studium, großer Berufserfahrung und als Sängerin im 1.Fach mehr verdienen würde	Nicht dem Abschluss angemessen
534, Pos. 5	Es nicht angemessen zum Arbeitsaufwand, dem Ausbildungsgrad und der hohen Abhängigkeit vom Arbeitgeber (Hohe Fremdbestimmung, wenig Flexibilität etc.) war.	Nicht dem Abschluss angemessen, Unterbezahlt
321, Pos. 5	wenig Geld trotz langer Ausbildung + unregelmäßige Arbeitszeiten	Nicht dem Abschluss angemessen, Unterbezahlt
407, Pos. 4	Ich einen Studienabschluss habe und weil der Job sehr anstrengend ist und betrifft dich als ganze Person, du arbeitest 24/7	Nicht dem Abschluss angemessen, Unterbezahlt, Ausnutzung
289, Pos. 4	Im Verhältnis zu anderen Berufsgruppen (z.B. Chor, Orchester) bin ich mit keiner Qualifikation und meiner Berufserfahrung sehr schlecht bezahlt	Nicht dem Abschluss angemessen, schlechtere Bezahlung
99, Pos. 4	Alleine könnte ich meine Familie nicht ernähren	Unterbezahlt
167, Pos. 4	Anfängerverträge sind leider katastrophal. Danach kann man besser verdienen. Mindestlöhne müssen neu gemacht werden.	Unterbezahlt
145, Pos. 6	Aufwand/Arbeitsstunden viel höher	Unterbezahlt
268, Pos. 4	Das Gehalt nicht meine Kompetenz entspricht (Hochschulabschluss plus fast 6 Jahre Erfahrung)	Unterbezahlt
584, Pos. 6	Die Einkommen waren nicht genug um die Kosten zu bezahlen	Unterbezahlt
295, Pos. 5	Die Gagen sind immer schlechter und in Italien wird oft bis zu zwei Jahren auf die Auszahlung gewartet	Unterbezahlt
740, Pos. 5	Eine 44 Stundenstelle sollte eigentlich für den Lebensunterhalt reichen...	Unterbezahlt
90, Pos. 5	Einjahresverträge, Geld reicht gerade, nach Nichtverlängerung 0 Rücklagen	Unterbezahlt

106, Pos. 5	Es zum Leben nicht reicht	Unterbezahlt
276, Pos. 6	Gage eher niedrig, wenig Probegeld	Unterbezahlt
225, Pos. 4	Ich finde ich bin mehr wert. Was ich mache ist mehr wert.	Unterbezahlt
684, Pos. 4	Ich muss tatsächlich dazu verdienen, um Kosten für Versicherungen und Kinderbetreuung decken zu können.	Unterbezahlt
320, Pos. 6	Keine bzw. sehr geringe Probenhonorare	Unterbezahlt
297, Pos. 4	Meine Miete kostet mich fast die Hälfte meines Netto-Einkommens. Durch die normalen Lebenshaltungskosten ist es kaum möglich, Rücklagen zu schaffen.	Unterbezahlt
372, Pos. 4	Ohne meinen Partner könnte ich mir das Leben in der Stadt Hamburg nicht leisten. Die Lebenshaltungskosten (Miete, etc.) sind gemessen an der Gage zu hoch.	Unterbezahlt
134, Pos. 4	Unterbezahlt, wie alle künstlerischen Berufe.	Unterbezahlt
551, Pos. 6	Von den Gagen allein kann ich nicht meinen Lebensunterhalt bestreiten, selbst bei Hauptrollen	Unterbezahlt
305, Pos. 6	Zu niedrige Löhne, da es immer jemanden gibt, der für noch weniger arbeiten würde	Unterbezahlt
325, Pos. 5	Das Ausmass der Belastung, Exponiertheit und Unfreiheit entspricht nicht der Entlohnung.	Unterbezahlt, Ausnutzung
327, Pos. 6	Der Arbeitsaufwand im Vergleich zur Bezahlung zu hoch war	Unterbezahlt, Ausnutzung
487, Pos. 4	Der Arbeitsaufwand sehr hoch ist, gerade bei Berufsanfängern, wo das Gehalt sehr gering ist	Unterbezahlt, Ausnutzung
221, Pos. 4	Die Arbeit die geleistet wird sehr groß ist. Viel körperliche Arbeit, viel Zeitaufwand für zu wenig Geld. Zu wenig Wertschätzung.	Unterbezahlt, Ausnutzung
284, Pos. 4	Zu viele Arbeitszeiten	Unterbezahlt,

		Ausnutzung
445, Pos. 6	Zu viele Wochenstunden	Unterbezahlt, Ausnutzung
369, Pos. 4	Zu wenig Geld in Relation zu Zeit-Investment	Unterbezahlt, Ausnutzung
583, Pos. 5	große Flexibilität und Einsatz verlangt wird, aber dieser wird nicht vergütet	Unterbezahlt, Ausnutzung
78, Pos. 4	weil diese Bezahlung nur intensives Gastieren und quasi dem persönlichen Überarbeiten möglich ist	Unterbezahlt, Ausnutzung
477, Pos. 4	wir permanent "auf Bereitschaft" sind.	Unterbezahlt, Ausnutzung
510, Pos. 6	Proben un- oder sehr schlecht bezahlt, keine Leistungen bei Krankheit, kein Lohn bei Absage der Veranstaltungen, Steuern.....	kein Lohn bei Absage, Unterbezahlt
440, Pos. 4	Wochenend und Feiertagsarbeit	keine Zulagen
331, Pos. 4	keine Wochenend und Feiertag und Früh und Spätschichtzulagen	keine Zulagen
356, Pos. 4	Jahrelanges Studium mit mehreren Abschlüssen mit Auszeichnung, Arbeitszeiten ohne Wochenenden, Feiertagen etc.; Es wird extrem viel Flexibilität verlangt; sehr viele Partien, große Rollen, trotzdem niedrige Gage	keine Zulagen, Nicht dem Abschluss angemessen, Unterbezahlt, Ausnutzung
681, Pos. 6	Gage gering, da Berufseinsteiger	keine Zuordnung möglich
443, Pos. 4	Nicht als Festmitglied! Nur als Freischaffender.	keine Zuordnung möglich
224, Pos. 6	Nicht immer, als Anfängerin meiner Zeit 2400 DM Brutto	keine Zuordnung möglich
458, Pos. 6	Andere verdiente mehr	schlechtere Bezahlung
245, Pos. 6	Die Gagen sind ein Witz, jeder Chorist oder Bühnentechniker verdient mehr	schlechtere Bezahlung
701, Pos. 4	Männliche Kollegen verdienen wesentlich mehr für kleinere Rollen	schlechtere Bezahlung
162, Pos. 6	Nicht immer..die männlichen Kollegen waren immer besser bezahlt.	schlechtere Bezahlung

283, Pos. 7	Weil die Überzeit zwischen den Proben nicht honoriert würde, weil die Überstunden nicht honoriert wurden. Auch tragen wir als Solisten eine große Verantwortung in der Vorstellung und es kann nicht sein, dass wir weniger verdienen als Chor, Orchester, Dirigent, Regisseur etc	schlechtere Bezahlung
286, Pos. 7	Weil wir als Solisten eine große Verantwortung tragen und es nicht sein kann, dass wir weniger verdienen als Chor, Orchester etc. Die Überzeit und Vorbereitungszeit zwischen den Proben während einer Produktion zum Beispiel wird überhaupt nicht honoriert	schlechtere Bezahlung
151, Pos. 4	Wir einen viel höheren permanenten Leistungsdruck haben als beispielsweise ChorkollegInnen	schlechtere Bezahlung
272, Pos. 5	die Kluft zwischen Solistin und Tutti-Chorsängerin so enorm groß ist, bei weit aufwändigerer, größerer Leistung	schlechtere Bezahlung
543, Pos. 4	ich mehr leiste als einige Kollegen und weniger Geld bekomme. Meine Berufserfahrung nicht einberechnet wird.	schlechtere Bezahlung
635, Pos. 4	Der persönliche Einsatz und die äußeren Umstände (keine Planungssicherheit, nur Sommerferien etc) nicht mit meiner künstlerischen Verantwortung korreliert. Es kann nicht sein, dass die Büroangestellten am Theater mehr bekommen als die Solisten	schlechtere Bezahlung, Unterbezahlt
605, Pos. 6	Unterbezahlung weil Berufsanfängerin UND weil eine Frau, teilweise keine Probenpauschale, Kautio für Kostüme; gar keine Bezahlung; es gab aber auch sehr soziale und	schlechtere Bezahlung, Unterbezahlt

	angemessene Behandlungen und Bezahlungen, je nach Größe des Theaters	
508, Pos. 4	im Vergleich zu den männlichen Kollegen und in Hinblick auf den Beschäftigungsaufwand die jungen weiblichen Kolleginnen noch immer weniger verdienen	schlechtere Bezahlung, Unterbezahlt, Ausnutzung

Anlage 3: Codierte Segmente – Frage 11

Dokument	Codierte Segmente	Codes
Interview-Nummer (fortlaufend), Pos. 9	Zufriedenheit: Nein, weil... (Bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)	
510, Pos. 7	60-Stunden pro Woche, um nicht ordentlich leben zu können. Ständiger Druck, oft Zickereien, starke Sexualisierung	#Metoo, Druck, schlechte Bezahlung
134, Pos. 5	Untragbare Hierarchiestrukturen, Machtausübung, Unterdrückung, Metoo	#Metoo, Unterdrückung/Mobbing, Hierarchien und Macht
286, Pos. 8	Weil ich als unerfahrene junge Sängerin nicht geschützt wurde, sondern ausgenutzt wurde.	Ausnutzung
477, Pos. 5	ich als junge Mama viel mehr arbeite als andere.	Ausnutzung
551, Pos. 7	Mich stört die Willkür und die Diskriminierung	Diskriminierung
605, Pos. 7	Als junge Frau wird man als "ersetzbar" gehandelt; es wird zu sehr in Schubladen gedacht (sowohl die Agenturen als auch die Regisseure, Musikalischen Leiter etc.)	Diskriminierung
245, Pos. 7	Leistungsdruck, Jugendwahn, Schlankheitswahn, Ungerechtigkeiten, Machtmissbrauch und zu geringe Bezahlung	Diskriminierung, Druck, schlechte Bezahlung, Hierarchien und Macht
296, Pos. 7	Intendant hielten sich nicht an Absprachen bezüglich Gastspielen	Diskriminierung, Unterdrückung/Mobbing, Hierarchien und Macht

	(Erpressungen)/starke Nachteile als Mutter	
701, Pos. 5	Als Frau wird man viel zu früh als "alt" eingestuft und die Bezahlung ist nicht wirklich der Ausbildung und der Vorbereitung gerecht	Diskriminierung, schlechte Bezahlung
405, Pos. 6	viel Druck, viel Ungerechtigkeit	Druck
106, Pos. 6	Praktisch kein Privatleben möglich, psychischer Druck	Druck, Einschränkung des Privatlebens
435, Pos. 5	Sziale Unsicherheit, Stress, Fremdbestimmtheit	Druck, Ständige Angst vor Kündigung/Zukunftsangst
331, Pos. 5	vormittags und spät- Abendproben gleichzeitig im Dauerbetrieb lassen kein Hobby oder Erholung zu. Keine feste Planung im Voraus für Arztbesuche, etc....möglich	Einschränkung des Privatlebens, schlechte Disposition/Tagespläne
288, Pos. 5	Starke altmodische Hierarchie	Hierarchien und Macht
345, Pos. 4	Man zu oft keine Rechte hat - registrierte und Dirigenten haben die absolute Macht	Hierarchien und Macht
583, Pos. 6	keine planbare freie Zeit, cholerische Intendantin, unfaire Behandlung	Hierarchien und Macht, schlechte Disposition/Tagespläne
310, Pos. 8	Alles war unsicher, darf man die Premiere singen oder welche der Vorstellungen, oder überhaupt, Angst vor Krankheit.	Keine klare Kommunikation
89, Pos. 6	Das Leben "nach dem Tagesplan" es sehr schwierig macht zu planen und ein erfülltes Leben außerhalb des Theaters führen zu können. Oft wird weder klar noch deutlich kommuniziert und Menschen agieren hinterlistig.	Keine klare Kommunikation, Unterdrückung/Mobbing, Einschränkung des Privatlebens, schlechte Disposition/Tagespläne
127, Pos. 4	Man immer das Gefühl hat, man könnte gekündigt werden und somit seinen Lebensstandard verlieren.	Ständige Angst vor Kündigung/Zukunftsangst
162, Pos. 7	Ich immer um meine existenz mir sorgen machte.	Ständige Angst vor Kündigung/Zukunftsangst

705, Pos. 4	Fehlende Zukunftsperspektive	Ständige Angst vor Kündigung/Zukunftsangst
160, Pos. 5	die Vertragsbedingungen des NV Bühne Solo nicht mit meiner Lebenswirklichkeit und meinem Freiheitsbedürfnis übereinstimmt haben. Ich traf dort auf Menschen, die darunter lange gelitten haben.	Ständige Angst vor Kündigung/Zukunftsangst, Einschränkung des Privatlebens
172, Pos. 7	Unsichere, unstete Beschäftigung, schlechte Bezahlung, Probenzeiten schlecht planbar, schwer mit Familie und Kinder zu vereinbaren	Ständige Angst vor Kündigung/Zukunftsangst, schlechte Bezahlung, Einschränkung des Privatlebens, schlechte Disposition/Tagespläne
137, Pos. 6	es insgesamt ein unsicheres Leben war: befristete Verträge, viel Abhängigkeiten, keine entsprechende Bezahlung	Ständige Angst vor Kündigung/Zukunftsangst, schlechte Bezahlung, Hierarchien und Macht
214, Pos. 6	Es gab schlimmer mobbing an viele Theater.	Unterdrückung/Mobbing
609, Pos. 5	Toxischer Umgang mit Menschen	Unterdrückung/Mobbing
236, Pos. 5	Mobbing durch Intendanz	Unterdrückung/Mobbing, Hierarchien und Macht
497, Pos. 4	Der Beruf hat sich mehr und mehr von der ursprünglichen Ausbildung entfernt	keine Zuordnung möglich
295, Pos. 6	Manchmal sehr zufrieden manchmal überhaupt nicht	keine Zuordnung möglich
276, Pos. 7	Ich habe in 2 Gastspiele gesungen. Ich habe versucht, weitere Verträge zu bekommen, aber meine Vorschläge waren immer angelehnt.	keine Zuordnung möglich
224, Pos. 7	Nicht immer, viele Dilettanten dabei	keine Zuordnung möglich
327, Pos. 7	die Arbeit nicht genug wertgeschätzt wurde	mangelnde Wertschätzung
369, Pos. 5	Wenig wertschätzende Haltung uns Solisten gegenüber	mangelnde Wertschätzung

534, Pos. 6	Ich im Festengagement wie eine Nummer und nicht wie eine individuelle Sängerin behandelt wurde und dementsprechend auch keine Wertschätzung erfahren habe. Das war in den Gastengagements besser, allerdings sind diese für mich mit Familie und kleinem Kind schwer zu Vereinigen.	mangelnde Wertschätzung, Einschränkung des Privatlebens
584, Pos. 7	Zu viel Arbeit für nicht genug Geld	schlechte Bezahlung
321, Pos. 6	wenig Geld für den Stress, ich hätte keine Familie damit unterhalten können, nur für Singles geeignet, familienfeindlich	schlechte Bezahlung, Einschränkung des Privatlebens
167, Pos. 5	Meistens brauchen theater gute Disposition. Deutschland hat probleme Organisation und Disposition. Dafür sind die künstler leider in kurze Zeit kaputt.	schlechte Disposition/Tagespläne
212, Pos. 4	die Organisation, Arbeitsstunden, Proben und Vorstellungsdisposition nie Sängerfreundlich oder gesund sind	schlechte Disposition/Tagespläne
320, Pos. 7	Zu wenig Bühnenproben, Probenarbeit an sich sehr durcheinander, kühle Stimmung	schlechte Disposition/Tagespläne
443, Pos. 5	Zuviel inkompetenz.	stimmliche Inkompetenz von Führungspersonen
407, Pos. 5	Man von Menschen die nicht singen nicht verstanden wird, kann nicht "nein" sagen, ausgenutzt wird, man Schaut nicht auf Künstler sondern aufs Geld	stimmliche Inkompetenz von Führungspersonen, Ausnutzung
99, Pos. 5	Man wie Ware behandelt wird und es wird erwartet dass man wie eine Maschine funktioniert. Ganz zu schweigen von Sachen singen müssen die gar nicht zu Stimme passen. Arbeitszeiten sind Familienunfreundlivh genauso wie Tag für Tag wechselnde Probenpläne.	stimmliche Inkompetenz von Führungspersonen, mangelnde Wertschätzung, Druck, Einschränkung des Privatlebens, schlechte Disposition/Tagespläne

98, Pos. 5	Sehr wenig Verständnis von Leitung. Schlechte, unprofessionale Einstellung von Regisseure und GMD, die keine Ahnung von Stimmen haben. Schlechte Disposition. Schlechte Bezahlung...	stimmliche Inkompetenz von Führungspersonen, schlechte Bezahlung, Hierarchien und Macht, schlechte Disposition/Tagespläne
272, Pos. 6	die Besetzungspolitik wahnsinnig unausgewogen war	undurchschaubare/sängerunfreundliche Besetzung
370, Pos. 4	Ich wurde nicht angemessen besetzt. Gründe: Der Intendant hatte ein Verhältnis mit einer Fachkollegin. Mein Engagement als Solistensprecherin, Betriebsrätin, Bühnenschiedsrichterin und aktivem Mitglied in der GdBA wurden oft subtil mit Zurücksetzung bestraft.	undurchschaubare/sängerunfreundliche Besetzung, Hierarchien und Macht
325, Pos. 6	Unfreiheit (terminlich und künstlerisch sowie in der Wahl der Partien), Mangel an Wertschätzung, oft erstaunlich unkreative Arbeit sowohl szenisch als auch musikalisch	undurchschaubare/sängerunfreundliche Besetzung, mangelnde Wertschätzung, schlechte Disposition/Tagespläne
283, Pos. 8	Weil ich als junge unerfahrene Sängerin teilweise Rollen singen musste, die nicht für mein Stimmfach bestimmt waren. Weil ich teilweise in mittlere Partien bzw Hauptpartien ohne Proben oder nur mit 2-3 Proben einspringen musste und das nach 2 Jahren Berufserfahrung	undurchschaubare/sängerunfreundliche Besetzung, schlechte Disposition/Tagespläne

Anlage 4: Codierte Segmente – Frage 12

Dokument	Codierte Segmente	Codes
Interview-Nummer (fortlaufend), Pos. 10	Definition Diskriminierung: [01]	
78, Pos. 5	Auf Grund von nicht zu verändernden Merkmalen wie Hautfarbe, Gender, Nationalität, etc. benachteiligt zu werden	Allgemein
93, Pos. 4	Race, Geschlecht, Gewicht	Allgemein

99, Pos. 6	Kein Verständnis für Mütter mit Kindern, Kinderkrankheiten und diesbezüglich Arbeitsausfälle	Allgemein
106, Pos. 7	Unfreundlichkeit, Kommentare zu Körper, Gewicht, körperliche / sexuelle Distanzlosigkeit, sexualisierung, verbale und physische Belästigung, Respektlosigkeit (persönlich und professionell)	Allgemein
134, Pos. 6-7	Ungebetene Kommentare bezüglich des Aussehens Machtausübung führender Positionen bezüglich me too, Bezahlung, Mutterschaft	Allgemein
137, Pos. 7	Ausschluss von Personen oder Gruppen, Abwertung oder Einteilung in verschiedene Arten von Wertigkeit, etc.	Allgemein
151, Pos. 5	Wenn man bzgl. Eigenschaften abwertend behandelt wird, für die man "nichts kann" und was in professioneller Weise nichts an der Qualität ausmachen dürfte.	Allgemein
159, Pos. 5	Alters diskriminierung.	Allgemein
162, Pos. 8	Des aussehens wegen,des alters wegen.	Allgemein
172, Pos. 8	weniger Verdienst als Männer, jüngere Kolleginnen werden bevorzugt, Ausländerfeindlichkeit, Ausgrenzung wegen Religion, Übergewicht	Allgemein
190, Pos. 6	Missbrauch von Machtverhältnissen, unangemessene Bezahlung für die Arbeit, die man macht	Allgemein
212, Pos. 5	Rassismus, Sexismus, Diskriminierung gegen Alter oder Herkunft.	Allgemein
231, Pos. 4	Jegliche Ungleichbehandlung aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht, Religion o.Ä.	Allgemein
236, Pos. 6	Sexuelle Übergriffe; Mutterschaft als Ausschlusskriterium bei Jobvergabe	Allgemein
248, Pos. 6	1.Hierarchische Struktur.	Allgemein

263, Pos. 4	Arroganz wegen meiner Nationalität.	Allgemein
268, Pos. 5	Ungleiche Bezahlung bei gleicher Qualifikation, nicht ernst genommen werden, höherer Leistungsdruck.	Allgemein
272, Pos. 7	Finanzielle Ungleichbehandlung von Frauen und Männern	Allgemein
286, Pos. 9	Wenn ich nicht als Mensch sondern als Objekt gesehen werde. Wenn meine Leistungen nicht gesehen werden. Wenn ich keine Rechte habe. Wenn ich weniger verdiene als andere. Wenn ich nicht zu einem bestimmten Kreis gehörte und dadurch Nachteile erhalte. Wenn ich keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt habe, nicht weil ich schlecht bin, sondern weil das System so ist wie es ist	Allgemein
288, Pos. 6	Wenn die Wahrnehmung von meiner Nationalität, Größe, Farbe, Gender immer als Erstes geschieht.	Allgemein
297, Pos. 5	Wenn ich aus irgendwelchen Gründen benachteiligt werden würde. Zum Beispiel auch, was mein Gehalt angeht.	Allgemein
310, Pos. 9	Wenn jemand mit Macht einen von ihm "Abhängigen" beleidigt, abwertet oder ihn unter Druck setzt und mit Entscheidungen hinhält.	Allgemein
315, Pos. 5	Ausgrenzung aufgrund einer Körper-eigenschaft	Allgemein
320, Pos. 8	Bodyshaming, Sexismus, Rassismus, klein machen des Könnens	Allgemein
325, Pos. 7-11	Schlechtere Bezahlung bei weiblichen Personen (und glz viel höhere Ansprüche.). Mit Mutterschaft/Vaterschaft nicht vereinbare Arbeitsbedingungen. Fehlende Repräsentation von 'älteren' Frauen (beginnt ab 40!) (Nichtvorhandensein von 'älteren' Solistinnen auf der Bühne).	Allgemein

	<p>Fixation auf Äusserlichkeiten beim weiblichen Geschlecht. Herunterleihen von ewiggleichen Klischees, begrenztes Interesse an Tiefgang im Ergründen 'weiblicher' Themen und Schicksale.</p> <p>Unterrepräsentation des weiblichen Geschlecht in den oberen Etagen der Hierarchien.</p>	
326, Pos. 5	Frauen bekommen weniger Gehalt als Männer, Altersgrenzen bei Frauen wichtiger bewertet als bei Männern, Thema Familie/Kinder als Ablehnungsgrund für Frauen (aber nicht für Männer!)	Allgemein
340, Pos. 4	Abwertung des Äußeren Erscheinungsbildes	Allgemein
347, Pos. 4	Nicht "ernst genommen werden" weil jung und weiblich. Allgemein nicht auf die selbe Weise respektiert zu werden wie Männer. Tätliche Übergriffigkeit. Sobald man Mutter ist, nicht mehr als so leistungsstark angesehen zu werden wie vorher.	Allgemein
366, Pos. 4	Arrogantes Verhalten	Allgemein
369, Pos. 6	Body-Shaming, sexuelle Belästigung, Einmischung in private Bereiche (z.B. Familienplanung)	Allgemein
370, Pos. 5	Konfliktbereitschaft und ein "offenes" Wort, vor allem, wenn man sagt, was alle anderen zwar denken aber nicht aussprechen. Verweigerung von Harmoniehurerei und Heuchelei.	Allgemein
396, Pos. 4	Grenzüberschreitungen. Abwertung.	Allgemein
405, Pos. 7	Bodyshaming,	Allgemein
456, Pos. 5	Wenn mich jemand bloß stellt	Allgemein
458, Pos. 7	Sexismus, Ageism, Gewicht/Größe	Allgemein
477, Pos. 6	Wenn mein Chef mich anlügt um sich einen Vorteil zu verschaffen (in den letzten Tagen mehrmals passiert)	Allgemein

487, Pos. 5	Ständiges Sticheln gegen Angewohnheiten, Herkunft, Geschlecht etc	Allgemein
497, Pos. 5	Wenn ich in meinen Ehrenämtern als Frau nicht den gleichen Respekt erfahre wie meine männlichen Kollegen und meiner Arbeit im Ehrenamt weniger Toleranz entgegengebracht wird im Vergleich zu meinen männlichen Kollegen	Allgemein
510, Pos. 8	Sexualisierung, Degradierung, Bodyshaming,...	Allgemein
543, Pos. 5	Sexistische Anspielungen und Witze. Sprache "unter der Gürtellinie" in den Proben. Demütigungen und Beleidigungen sowie destruktive Kritik.	Allgemein
605, Pos. 8	Mich wegen meiner Nationalität, meines Aussehens, meines Geschlechtes zu benachteiligen; mich wegen meiner Weltanschauung auszuschließen;	Allgemein
619, Pos. 4	Sexism	Allgemein
635, Pos. 5	Nicht aufgrund meiner Qualitäten, sei es künstlerischer oder menschlicher Natur, beurteilt, sondern wegen Äußerlichkeiten oder Vorurteilen ungerecht behandelt zu werden.	Allgemein
677, Pos. 5-7	Sexismus Homophobie Familien-/Kinderfeindlichkeit	Allgemein
681, Pos. 7-9	- Kommentare zu meinem Aussehen (Gewicht) - Kommentare zu meiner Stimme - Ungewollter zu enger Körperkontakt	Allgemein
684, Pos. 5	Körperliche Übergriffigkeit zum Beispiel, aber nicht nur. Es gibt da viele Möglichkeiten von unangebrachten Verhaltensweisen - es ist schwer, da spontan allgemein gültige Aussagen zu machen.	Allgemein

687, Pos. 5	Benachteiligung oder Kommentierung aufgrund von Aussehen, Geschlecht oder Hautfarbe	Allgemein
691, Pos. 4-6	Wenn jemand mich als Person oder meine Expertise nicht ernst nimmt und sich unberechtigt über mich hinwegsetzt. Wenn jemand mich ungewollt anfasst oder meinen Körper ungefragt negativ kommentiert. Wenn meine Bedürfnisse bewusst ignoriert und übergangen werden.	Allgemein
701, Pos. 6	Den Satz: "Sie könnten hintenherum weniger werden" gebe ich als Beispiel.	Allgemein
705, Pos. 5	Fehlende Wertschätzung, Mobbing,	Allgemein
722, Pos. 5	Männer bekommen mehr Geld. Wegen Religion, weil ich ein Frau bin.	Allgemein
724, Pos. 5	Religion, Weiblichkeit weniger bezahlt als männer	Allgemein
740, Pos. 6	Klare Bevorzugung von männlichen Kollegen, herablassende Bemerkungen und Blicke, Absagen wegen äußerem Erscheinungsbild, ...	Allgemein
741, Pos. 4	Wenn man Menschen ungleich / unfair behandelt.	Allgemein
89, Pos. 7-8	Das Ausnutzen von jemandem. Beleidigungen. Kommunikation die nicht auf Augenhöhe geführt wird. Nicht-Kommunikation. Hinterlistigkeit. Das nicht-halten von Versprechen.	Allgemein, Beleidigung
356, Pos. 5	Ungleichbehandlung von Männern und Frauen in Hinblick auf Bezahlung, Urlaube, Rollen-Vergaben.	Allgemein, Schlechtere Bezahlung als Frau, Sexismus
90, Pos. 6	Im 14. Jahr gekündigt zu werden	Theaterbezogen
127, Pos. 5	Wenn man aufgrund von Figur oder Hautfarbe besetzt oder nicht besetzt wird. Dann soll man doch das Kostüm anpassen.?!	Theaterbezogen

153, Pos. 4	Geringere Bezahlung von Sängerinnen als von Sängern bei ungefähr gleichem Stand bzw. Anstellungsdauer. Keinerlei ersichtliche Gründe für die geringere Bezahlung	Theaterbezogen
160, Pos. 6	Übergriffigkeit, anzügliche Bemerkungen während der Proben	Theaterbezogen
214, Pos. 7	Das Sängerinnen nur sehr dünn sein dürfen.	Theaterbezogen
230, Pos. 6	Tagespläne und extrem späte Info über die kommende Spielzeit etc- man ist quasi leibeigen und kriegt nicht die Info die man braucht um best mögliche Leistung zu bringen oder aktiv nein zu sagen zur Position. Orchester und Chor hat es da anders..	Theaterbezogen
283, Pos. 9-10	Von vielen Männern als Sexobjekt gesehen zu werden. Wenn man nicht mehr zum inneren Kreis gehörte war es nicht schön. Zumindest unter der damaligen Intendanz	Theaterbezogen
295, Pos. 7	Wer aus einer mächtigen Agentur kommt dem werden die Besten Rollen angeboten, für die anderen gibt es nur Brotkrümel.	Theaterbezogen
305, Pos. 7-9	Sexualisierung von Sängerinnen (hinter und auf der Bühne) Weniger Lohn bei gleicher Arbeit Ignoranz von Grenzen im Umgang mit mir, sowohl körperlich als auch verbal	Theaterbezogen
321, Pos. 7	Der Tenor-Kollege hatte mindestens 800-1000 Euro mehr brutto ;)	Theaterbezogen
327, Pos. 8	Vermeidung der direkten Ansprache einer Person, mangelnder Respekt im Umgang, geringes Mitbestimmungsrechts der künstlerischen Aktivität	Theaterbezogen
331, Pos. 6	Das ist in diesem Beruf sehr schwer eindeutig auszumachen. Was darf ein Regisseur verlangen? und wenn man	Theaterbezogen

	<p>älter wird, bekommt man die Mutter/ Zofen / Hexen Rollen zugewiesen, das beruht selbstverständlich auf den Tatsachen des natürlichen Alterungsprozesses. Aber ist das diskriminierend? Mir wurde aus dem Munde unserer Intendantin gesagt, dass es ihr sehr leid täte, mich als Cherubino besetzen zu müssen (sie hätte mir gerne gekündigt), da ich viel zu alt bin für einen Cherubino und so viele junge Sängerinnen das besser könnten als ich.</p>	
345, Pos. 5	<p>Ich glaube jede Sängerin hat diskriminierendes Verhalten erlebt- vor Chor und Orchester als blöd bezeichnet zu werden zum Beispiel</p>	Theaterbezogen
372, Pos. 5	<p>Autoritärer Führungsstil am Opernhaus. SolistInnen verdienen am wenigsten.</p>	Theaterbezogen
382, Pos. 5	<p>Ich glaube Männer werden allgemein besser bezahlt Tenöre Bässe und baritone im Vergleich Sopran und mezzos</p>	Theaterbezogen
443, Pos. 6	<p>Menschen würden mehr häufig von "Identity Politics" diskriminiert z.B. Besetzung für Cio-Cio-San.</p>	Theaterbezogen
445, Pos. 7-8	<p>Wie inszeniert wird, sexuelle unangenehme Annäherung , Zu Viel persönliche Annäherung Männliche Kollegen besser bezahlt</p>	Theaterbezogen
508, Pos. 5-6	<p>paygap, catcalling kommentare von regisseurInnen / Bühnentechnikern / KollegInnen zu denen keine persönliche Bindung besteht zu meinem Aussehen, besonders bei freizügigen Kostümen</p>	Theaterbezogen
534, Pos. 7-10	<p>Aus eigener Erfahrung: Schadenfreude, wenn jemand erkrankt, ausfällt etc.</p>	Theaterbezogen

	Lästern über das Aussehen der Kolleginnen oder auch beim Vorsingen. Kündigung / Nichtverlängerung aus vorgeschobenen Gründen. Die Wahrheit wird aus Bequemlichkeit nicht auf den Tisch gebracht.	
551, Pos. 8	Altersgrenzen bei Opernstudios oder auch bei Festverträgen, Nicht zu Vorsingen eingeladen zu werden auf Grund des Aussehens (Hautfarbe)	Theaterbezogen
583, Pos. 7	Auswahl aufgrund von Aussehen, interne Besetzungslisten, Fachfremdheit und Unwissenheit	Theaterbezogen
584, Pos. 8	Generell sind die Solisten schlechter behandelt	Theaterbezogen
468, Pos. 5	Allgemeine Gagen Unterschiede zwischen Männer und Frauen.	Theaterbezogen, Allgemein
617, Pos. 4	Unterschiedliche Behandlung oder Erwartungen aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Sprachkenntnissen sowie kultureller Aneignung (cultural appropriation) und unnötiger Sexualisierung weiblicher Charaktere auf der Bühne und / oder unnötiger oder übertriebener Darstellung von Gewalt gegenüber Frauen.	Theaterbezogen, Allgemein
245, Pos. 8	Ich wurde aus dem Nichts von Dirigenten oder Regisseuren vor allen Kollegen angebrüllt oder beschimpft, ich wurde des Öfteren von Kollegen belästigt	Theaterbezogen, Belästigung, Beleidigung
224, Pos. 8-15	-wenn Solisten als Schüler behandelt werden - wenn Dirigenten Solisten anschreien - Vorurteile - wenn Kranke Solisten die Ärzte nach Haus geschickt werden für "Kontrolle"	Theaterbezogen, Bevormundung, Psychischer Druck/Bloßstellen, Mobbing, Beleidigung

	<ul style="list-style-type: none"> - mobbing aus irgendwelchen Grund - wenn alles andere wichtiger ist als singen - wenn Vorgesetzten vergessen dass Künstler Menschen sind und sie so behandeln - Theater Brainwashing an jungen Solisten die konditioniert sind dass Theater vor allem im Leben strht, do- gar vor der Gesundheit 	
98, Pos. 6-10	<p>Wenn man das erste Mal in 2 Jahren zur Probe 5 Minuten zu spät kommt, und man hört von den Intendanten: es musste doch die Brasilianerin sein... Detail: in keine Probe in dieses Haus habe ich irgendwann gesehen, dass alle Pünktlich waren. Auch bei diese Probe, sind noch 2 Kollegen zu spät gekommen. Nur ich habe was von der Intendanten gehört. Solche Sachen sind mehr Mals passiert.</p> <p>Dazu kann man auch sprechen über die Fatphobia und Schönheitsdiskriminierung in den Theaterlandschaft.</p> <p>Wenn man nicht eine bestimmte Körpertyp hat oder Schönheitstyp hat, wird man weniger engagiert. Es ist super interessant wie viel wird von "Wir müssen stereotypen kämpfen" in der Oper. Aber, es scheint so, dass eine Mimi mit 10 kilo zu viel ist nicht wert der Liebe eine arme Dichter, der auch als Tinder-Erfolg besetzt werden muss. Eine Carmen darf nicht einfach interessant und sexy sein, selbst wenn Sie andere Körpertyp als "erwartet wird". Das gilt auch mittlerweile für unsere männlichen Kollegen, aber niemand spricht darüber. Don José muss eine</p>	<p>Theaterbezogen, Rassismus, Aussehen</p>

	<p>wunderschöne Soldat sein, weil, selbstverständlich, ein Soldat der vorher ein Krimineller war muss auch schön sein... Von eine Kostümbildnerin habe ich gehört: "Cavaradossi darf keine Glatze haben. Das geht einfach nicht." Warum? Die Partie heißt Cavaradossi, und nicht Samson. Er ist ein Maler. Picasso könnte sicherlich nicht malen wegen eine Glatze, oder?</p> <p>Wir sprechen die ganze Zeit von "Diversity", von "Inklusive". Aber, diese beide Wörter gelten nur, wenn bestimmte mainstream Schönheit und Sex-appeal dabei ist. Sonst ist es alles nur heiße Luft.</p> <p>Hier ich spreche nicht von Leute, die sich nicht mehr bewegen können. Ich spreche von normalen Menschen, mit normalen Maßen. Trotzdem, wenn eine gewisse Typ nicht sofort einzuordnen ist, können unsere ultra-kreative Regisseure, Intendanten und Casting Directors schon nichts mehr tun. Es ist selbstverständlich nicht immer so pauschaliert. Aber, nach so viele Jahren, sehe ich sowas fast immer, und bin sehr überrascht wenn es nicht so ist.</p>	
296, Pos. 8	Vertragsbrüche / Versprechungen werden nicht eingehalten/ Gastspiele/Stipendien werden verhindert durch angeblich wichtige Proben/ als Mutter erhältst du (eher) keinen Vertrag (Kinder verheimlichen)	Theaterbezogen, Willkür, Mutterschaft/Kinder/Schwangerschaft
609, Pos. 6	Don't get me started	keine Zuordnung möglich
499, Pos. 5	Anzügliche Bemerkungen, Paare am Theater	keine Zuordnung möglich
276, Pos. 8	Keine Angaben.	keine Zuordnung möglich
108, Pos. 6	-	keine Zuordnung möglich

Anlage 5: Codierte Segmente – Frage 13

Dokument	Codierte Segmente	Codes
Interview-Nummer (fortlaufend), Pos. 11	Diskriminierung allgemein: Ja (Bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)	
551, Pos. 9	Altersdiskriminierung bei Vorsingen/ Wettbewerben	Alter
172, Pos. 9	jüngere Kolleginnen wurden bevorzugt, Jichtengagent wegen Übergewicht,	Alter, Aussehen
93, Pos. 5	Meine Größe ist und war immer ein Thema	Aussehen
159, Pos. 6	Beim Vorsingen nachdem ich meine lange (blonde)haare abgeschnitten und in meine natur farbe gelassen habe.	Aussehen
214, Pos. 8	Ja, sehr oft, weil ich eine dicke Sängerin bin.	Aussehen
288, Pos. 7	Aussehen	Aussehen
458, Pos. 8	Zu klein für eine Rolle	Aussehen
396, Pos. 5	Abwertende Aussagen.	Beleidigung
310, Pos. 10	Ich bin 1,80m groß und habe oft Ablehnung deswegen erfahren, viele Jobs deswegen nicht bekommen, viel Sport erhalten, wenn der männliche Partner kleiner war.	Beleidigung, Aussehen
134, Pos. 8	Beleidigungen und Kommentare bezüglich meines Aussehens und vor allem meines weiblichen Geschlechts	Beleidigung, Sexismus, Aussehen
160, Pos. 7	Unklare Kommunikation, die anzügliche Verhalten verdecken sollte.	Belästigung
286, Pos. 10	Durch Regisseure und ihre sexuellen Phantasien , anzügliche Bemerkungen , Anweisungen an einen Kollegen mich im Schritt anzufassen. Und als ich nicht mehr interessant für den 'inneren Kreis, bestehend aus Operndirektor und KBB, wurde ich nicht mehr gefordert und beachtet.	Belästigung

347, Pos. 5	Es gab Übergriffe eines Regisseurs, der galubte, das Recht dazu zu haben, weil er "wichtig" war.	Belästigung
508, Pos. 7	In einer Inszenierung musste ich in Unterwäsche auf der Bühne sein und eine ziemlich intime Szene mit meinem Szenenpartner spielen. Kommentare von der Seitenbühne im Sinne von "die is ja geil, den Bariton kann man nur beneiden" etc. häuften sich in den Endproben. Trotz meiner mehrfachen Bitte gab es keine "Verbesserung", weder Intendanz noch Bühnenmeister haben sich für meine Situation sonderlich eingesetzt.	Belästigung
684, Pos. 6	Zum Beispiel hab ich mich als Sänger diskriminiert gefühlt (sängerische Aspekte meines Berufs wurden nicht ernst genommen); es kam auch mal zu unangemessenem Verhalten auf der Bühne von männlichen Kollegen	Belästigung, Bevormundung
369, Pos. 7	Rauswurf aus einer Produktion wg Schwangerschaft (Kostüm sollte eng sitzen), sexuelle Belästigung	Belästigung, Mutterschaft/Kinder/Schwangerschaft
543, Pos. 6	Demütigende Niedermachen durch Dirigent. Möglichkeiten und Betatschen von Kollegen. Mobbing.	Belästigung, Psychischer Druck/Bloßstellen, Mobbing
325, Pos. 12	Künstlerisch oft geschlechterspezifische Schubladisierung. Nervige Anzüglichkeiten von Kollegen&Vorgesetzten. Schlechtere Gage als männliche Kollegen.	Belästigung, Schlechtere Bezahlung als Frau, Sexismus
151, Pos. 6	Von RegisseurInnen als DarstellerIn bevormundet, als könnten SängerInnen sich nicht eigenständig bewegen oder denken	Bevormundung
372, Pos. 6	Verlängerungsgespräche mit Intendanten waren nicht auf Augenhöhe. Öffentliche Zurechtweisung von Führungspersonen.	Bevormundung

635, Pos. 6	Bei Besetzungsfragen spielte mein Alter und nicht mein Können einen Rolle. Meine eigene Einschätzung, was ich kann und was nicht, wurde nicht immer ernst genommen	Bevormundung, Alter
90, Pos. 7	Siehe Punkt 12	Kündigung kurz vor Unkündbarkeit
236, Pos. 7	Wurde wegen bestehender Schwangerschaft als Einspringerin abgelehnt und generell von Vorsingen ausgeschlossen, explizit deswegen	Mutterschaft/Kinder/Schwangerschaft
284, Pos. 5	Als ich schwanger geworden bin	Mutterschaft/Kinder/Schwangerschaft
477, Pos. 7	Als Mama muss ich nachfragen, wann geprobt wird, Babysitting usw. Braucht ja Vorlauf. Dann höre ich immer "du willst ja immer alles wissen"	Mutterschaft/Kinder/Schwangerschaft
499, Pos. 6	Dirigent bevorzugt Sängerin, die seine Geliebte ist	Nepotismus
106, Pos. 8	Mobbing / diskriminierendes Verhalten von Seiten von Vorgesetzten (GMD), Beleidigung, psychischer Druck	Psychischer Druck/Bloßstellen, Mobbing, Beleidigung
224, Pos. 16	Nun alles oben geschrieben plus versuch meine Herkunft zu politisieren!	Rassismus
127, Pos. 6	Ich wurde aufgrund meiner Figur und Hautfarbe schon für Rollen besetzt und nicht besetzt	Rassismus, Aussehen
137, Pos. 8	als Frau - Minderbezahlung	Schlechtere Bezahlung als Frau
153, Pos. 5	Siehe 12.	Schlechtere Bezahlung als Frau
272, Pos. 8	Bei meiner Erstanstellung erhielt ich als Frau 300€ weniger als der männliche Kollege bei exakt gleicher Ausbildungsstufe	Schlechtere Bezahlung als Frau
326, Pos. 6	Weniger Gage bekommen als die männliche Nebenrolle	Schlechtere Bezahlung als Frau

468, Pos. 6	Beim einspringen als Hauptdarsteller*in die Hälfte an Gage bekommen habe als der männliche Nebenrolle	Schlechtere Bezahlung als Frau
609, Pos. 7	Ungleiche Bezahlung	Schlechtere Bezahlung als Frau
340, Pos. 5	Gewicht und Alter, weniger Gehalt als Frau	Schlechtere Bezahlung als Frau, Alter, Aussehen
605, Pos. 9	Ich habe bei einem Engagement viel weniger als mein männlicher Kollege mit dem gleichen Einsatz verdient; ein musikalischer Leiter hat es nicht versäumt, mir jedes Mal nach der Vorstellung zu sagen, dass er meine Rolle für überflüssig hielt; ein Choreograph hat mich während jeder Probe vor den Kollegen mit seiner Kritik bewusst bloßgestellt; wegen meiner Direktheit und Offenheit, die ich aber immer diplomatisch halte, werde ich von vielen als Diva bezeichnet - Fazit ist, dass eine junge Frau, die ihre Meinung sagt, eine Diva und schwierige Person ist, ein aber dagegen aber stark wirkt und weiß, was er will. Das finde ich sehr diskriminierend.	Schlechtere Bezahlung als Frau, Psychischer Druck/Bloßstellen, Beleidigung, Sexismus
510, Pos. 9	Sexualisierung, Degradierung, Ungleichheit Löhne	Schlechtere Bezahlung als Frau, Sexismus
99, Pos. 7	Mutterschaft, Kinder haben, als Frau wird man auch nur als "Fleisch" betrachtet	Sexismus
289, Pos. 5	Bei Gesprächen/ Verhandlungen nicht ernstgenommen worden, weil ich eine Frau bin	Sexismus
724, Pos. 6	Weiblich sein	Sexismus
231, Pos. 5	Als Frau werde ich mit 35 Jahren als deutlich "älter", "verbrauchter"	Sexismus, Alter

	wahrgenommen als gleichaltrige männliche Kollegen.	
617, Pos. 5	Als unintelligent behandelt, weil ich eine junge Frau und Ausländerin bin.	Sexismus, Rassismus
212, Pos. 6	Wenn ich, trotz erfolgreiche mehrmals bewiesene Fähigkeiten habe, deutsche Repertoire nicht singen darf weil ich einen "italienischen" Klang habe.	Willkür
583, Pos. 8	aus reiner Willkür und offensichtlicher Abneigung Entzug der Premiere, die vorher zugesichert wurde	Willkür
268, Pos. 6	Bsp 1: Ein Kollege wird später zu einer Probe bestellt, weil er am Vorherigen Nachmittag Vorstellung hatte, selber wurde ich aber früh bestellt obwohl ich auch Vorstellung hatte, und zwar abends in einem anderen Theater. Bsp 2: Kollege kriegt im Opernstudio einen normalen Anfängervertrag für 2000 Euro, wir Frauen aber den "Hochschulvertrag" für 1000 Euro monatlich.	Willkür, Schlechtere Bezahlung als Frau
89, Pos. 9	Eigentlich alles was ich oben schrieb.	keine Zuordnung möglich
98, Pos. 11	Ich habe am Punkte 11. ein bisschen beschrieben.	keine Zuordnung möglich
108, Pos. 7	Ein mal von einem Dirigenten	keine Zuordnung möglich
230, Pos. 7	Wenn Kloiber in absurdum gefolgt wird bei der Vergütung aber nicht die eigentliche Arbeit in der besagte Produktion	keine Zuordnung möglich
245, Pos. 9	Siege Frage 12	keine Zuordnung möglich
295, Pos. 8	Ja manchmal hab ich erfolgreich vorgesungen aber wurde gefragt von wem ich geschickt wurde und da ich leider kein Vitamin B hatte wurde trotzdem nichts.	keine Zuordnung möglich
296, Pos. 9	Siege vorher beschrieben	keine Zuordnung möglich
327, Pos. 9	Im zwischenmenschlichen und in der Honorierung der Arbeit	keine Zuordnung möglich

345, Pos. 6	Irgendwer ist immer das Opfer...	keine Zuordnung möglich
356, Pos. 6	s.o.	keine Zuordnung möglich
370, Pos. 6	Siehe Antwort 11	keine Zuordnung möglich
443, Pos. 7	Als Kompetenter.	keine Zuordnung möglich
534, Pos. 11	Behandlung als austauschbare Nummer.	keine Zuordnung möglich

Anlage 6: Codierte Segmente – Frage 16

Dokument	Codierte Segmente	Codes
Interview-Nummer (fortlaufend), Pos. 14	Diskriminierung Alter: Ja (Bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)	
78, Pos. 6	zu jung, zu alt	
89, Pos. 10	Zu jung um ernst genommen zu werde. Dann plötzlich zu alt	
90, Pos. 8	Kündigung mit 51	
93, Pos. 6	Beides erlebt. Zu jung zu alt	
98, Pos. 12	Siehe Punkt 11.	
99, Pos. 10	Nach 35 wird man uninteressant auch wenn man Stimmlich noch jung ist und jünger aussieht als Alter aussieht	
134, Pos. 9	Zu jung und dann sofort zu alt	
159, Pos. 7	Um meine 50ste geburtstag haben plötzlich alle rollen angebote aufgehört.	
160, Pos. 9	Mein Alter hat alle sehr interessiert. Ich habe mich durch ständiges Nachfragen sehr unter Druck gesetzt gefühlt, so dass ich mich dazu entschied keine Auskunft darüber zu geben. Aus heutiger Sicht völlig unverständlich.	
162, Pos. 9	Ab dem moment wo ich 45 geworden bin war ich nicht mehr eingeladen zum vorsingen.	
172, Pos. 10	jüngere Kolleginnen wurde bevorzugt	

190, Pos. 7	"Sie sind doch viel zu jung für...." - obwohl das Vorsingen klar entschieden wurde	
224, Pos. 18	Als ich 40 geworden bin hatte ich wahl Fach zu wechseln, oder Professorin zu werden	
230, Pos. 8	Mein Agent hat mich rausgeworfen da ich ihm zu alt war ab einem Punkt.	
231, Pos. 6	Intendant war schlicht entsetzt, als er im Kennenlerngespräch mein Alter erfuhr, als sei es eine horrende Zahl (er ist 20 Jahre älter als ich).	
236, Pos. 8	Hatte Vorsingen gewonnen. Als das Alter genannt wurde, erwog man ein neues Casting. Angeblich könne man die Rolle nicht "fühlen" wenn man älter als 25 sei	
245, Pos. 11	Man sagt mir, ich sei zu alt für bestimmte Rollen und engagiert junge Kolleginnen, die gerade von der Hochschule kommen	
248, Pos. 7	Werde auf Grund des Alters oft gar nicht erst zum vorsingen eingeladen. Früher (vor 30 Jahren) gab es die Personalbogen erst nach dem Angebot)	
276, Pos. 9	Ich hatte den Eindruck, dass meine Alter eine Rolle gespielt hat.	
288, Pos. 8	Je jünger desto günstiger	
295, Pos. 9	Sehr oft, das kommt daher dass jetzt hauptsächlich junge Sänger dran sind, weil sie besser ausgenutzt werden in Ramen von Opernstudios. Viel Arbeit fällt also für gestandene Profis weg und die jungen bekommen Arbeit, Stipendium nur so lang sie jung sind.	
297, Pos. 6	Wurde von einem Regisseur unmöglich behandelt, bis dahin, dass er mich mit den Worten laut	

	beschimpfte: "Wie alt bist du überhaupt?"	
321, Pos. 8	aber erst als ich 30 überschritten habe und es andere 20-Jährigen an der Reihe standen...Ich habe mich dann abgelaufen gefühlt	
326, Pos. 8	Altersgrenzen bei Wettbewerben, Hochschulen, Opernstudios! "Junge Sängerin" war ich nicht mehr 28 (als ich anfang)	
340, Pos. 8	Bestimmte Rollen gibt es nicht mehr ab einem gewissen Alter. Zb jetzt mit 43 bin ich "schon" zu alt für Olga und Orlovsky :-(
435, Pos. 6	war angeblich für eine Rolle zu jung!	
443, Pos. 9	Älter und immer noch talentiert heisst erfahren. Kompetente Künstler sind für kleine Egos bedrohend.	
445, Pos. 9	Für diese Rolle sind Sie zu alt	
468, Pos. 7	Mit 30 war ich ein bisschen alt für !Musical neben junge Tänzer	
497, Pos. 8	Ich habe den subjektiven Eindruck, daß eher Entwicklungsmöglichkeiten der jungen Kollegen gesehen und gefördert werden und wir Älteren manchmal dabei übersehen werden	
499, Pos. 7	Kündigung, da Theater sich als "Entdeckertheater" definieren möchte, mit ausschliesslich jungen Sängern	
508, Pos. 8	junge Berufsanfängerinnen müssen sich meiner Erfahrung nach deutlich intensiver beweisen, als männliche Kollegen, vor allem vor männlichen älteren Dirigenten/Regisseuren (meiner Erfahrung nach)	
510, Pos. 10	Ich wurde von einem bekannten Intendanten als "Baby" bezeichnet, weil ich zu jung für meine Stimme sei. Im gleichen Atemzug bot er mir Privatstunden an. Ich habe generell	

	wegen meines Alters gelogen, weil man mich sonst nicht ernstgenommen hat.	
543, Pos. 8	Leistungsbeurteilung nach Alter	
551, Pos. 10	Altersgrenzen bei Opernstudios/Wettbewerben, von Vorsingen ausgeschlossen werden des Alters wegens	
584, Pos. 10	Es gibt eine Alter Grenze und das ist auch unterschiedlich zwischen Mann und Frau und es macht einfach kein Sinn	
605, Pos. 10	Ich habe relativ spät mit meiner Ausbildung begonnen und habe des öfteren zu hören bekommen, dass ich zu alt sei.	
609, Pos. 9	Jung ist sexier und widerspricht nicht	
635, Pos. 7	Bei Besetzungsfragen	
684, Pos. 7	Mir wurde mal mitgeteilt, ich sei zu alt (mit 36 für eine Pamina, da schlägt's doch 13...)	
701, Pos. 7	Kommentare von Angestellten der Verwaltung, in der Regisseur nicht doch jemanden jüngerer in der Tolle haben möchte	
705, Pos. 6	Je jünger, desto besser	
722, Pos. 8	Frau verschwinden wenn sie über 55 sind aus der beruf	
724, Pos. 9	Frauen ab 55 verschwinden aus der beruf	
740, Pos. 7	Wettbewerbsfristen...	
741, Pos. 7	Ein Theater hatte einem Mezzosopran bis 39 gesucht	

Anlage 7: Codierte Segmente – Frage 17

Dokument	Codierte Segmente	Codes
Interview-Nummer (fortlaufend), Pos. 15	Diskriminierung Aussehen: Ja (Bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)	
78, Pos. 7	zu klein	
89, Pos. 11	Man gar gemeint, ich habe ein Engagement bekommen weil ich überdurchschnittlich gut aussehe (?)	
93, Pos. 7	Zu groß. Zu großen Brüsten. Zu kurze Beine	
98, Pos. 13	Siehe Punkt 11	
99, Pos. 11	Wenn eine Frau wie ich, nicht große Brüste hat, dann wird immer immer gepolstert was das Zeug hält damit es aussieht als wäre man Pamela Andersson	
106, Pos. 9	Rolle nicht bekommen mit der Begründung "zu dick / zu unattraktiv" bei Konfektionsgröße 40	
127, Pos. 7	Besetzt worden für Rollen, die nicht zu meinen Typ, aber zu meinem Körpertyp und oder Hautfarbe passen	
134, Pos. 10	Zu dünn, zu groß, zu unweiblich	
137, Pos. 10	Bestimmte Partien werden an bestimmte Typen vergeben.	
159, Pos. 8	Wegen meine größe.(1,72 cm.)wollten anche reggieseuren mich in bestimmte Rollen nicht engagieren	
160, Pos. 10	Männliche Regisseure bei der Kostümanprobe empfand ich als kontraproduktiv. Persönliche Animositäten wurden dann ausgefochten. Ich musste dann bspw. über 20 Vorstellungen eine Perücke tragen, obwohl ich schönes, kräftiges und voluminöses Haar habe und man die Frisur problemlos mit meinen eigenen Haaren hätte zaubern können.	

162, Pos. 10	Wegen gröÙe(bin 1,72 cm)	
172, Pos. 11	Habe mal eine Engagement nicht bekommen, da ich zu dick war um einen Catsuite zu tragen	
214, Pos. 9	Ich wurde schlimm diskriminiert und behandelt wegen mein Gewicht.	
224, Pos. 19	Nur einmal- da man eher eine Ballett- tänzerin wollte und das wichtiger als singen und allgemeines Können war	
231, Pos. 7	Kommentare von Agenturen oder Juroren über das Gewicht der Bewerberinnen sind sehr häufig	
245, Pos. 12	Seit ich zugenommen habe, werde ich nicht mehr so oft besetzt, man hat examine auch direkt so gesagt:man stellt sich etwas "flotteres und rassigeres" vor	
248, Pos. 8	Zu dick zu dünn zu alt zu was weiß ich	
272, Pos. 9	Bei einem Vorsingen wurde meine Armlänge (!!!) kritisiert...	
276, Pos. 10	Ich hatte den Eindruck, dass die Tatsache dass ich klein bin (160 cm) in meiner Karriere eine große Rolle gespielt hat. Agenturen haben dies auch angedeutet.	
288, Pos. 9	Zu dunkel aber nicht schwarz! zu klein	
310, Pos. 12	Meine Größe wurde immer thematisiert und hat mich die allermeisten Jobs gekostet.	
320, Pos. 9	Allerdings nur bei Vorsingen	
340, Pos. 9	Immer!!!! Von Agenturen bis Operndirektoren- und innen, Regisseuren, sogar Dirigenten. Immer bin ich zu dick. Und das bei einem BMI von 25!!!! {EM_POU- TING_FACE}	
356, Pos. 8	Nicht dünn genug. Blöde Kommentare bei Anproben.	

369, Pos. 9	Zu dünn/zu dick, zu helle Haut	
372, Pos. 7	Regisseur hat die Größe meines Busens bemängelt.	
443, Pos. 10	Ich trage größe 42. Das ist für manche zu groß.	
445, Pos. 10	Sie sind unvoreilhaft gekleidet mit ihrer Figur	
458, Pos. 11	Ich war zu klein um Sesto zu singen und zu klein, Oktavian zu singen. Annio, Dorabelli und Componist ginge (gleiches Fach) .	
468, Pos. 8	Meine Nase war angeblich zu groß. Intendant bat die Maskenbildner das irgendwie zu korrigieren.	
477, Pos. 8	Ich bin blond und klein. Werde NICHT ernst genommen.	
487, Pos. 6	Als weiblichere Frau mit keiner Konfektionsgröße 36 gab es schon ein paar unangenehme Momente	
508, Pos. 9	vgl. Frage 12	
510, Pos. 11	Ich war sehr curvy, und wurde deswegen gern extrem sexualisiert dargestellt.	
543, Pos. 9	Typbesetzungen statt Stimmkompetenz. Witze über Figur	
551, Pos. 11	Der Regisseur wollte ausschließlich eine weiße Sängerin und hat mich daraufhin nicht zum Vorsingen eingeladen, obwohl ich bereits am Theater als Solistin beschäftigt war	
592, Pos. 5	Als ich meine Haare nicht mehr gefärbt habe und grau war, wurde das sowohl von meiner Agentur als auch von Intendanten und Besetzungschefs negativ aufgenommen und angesprochen. In dem Beruf gelte nur die Jugend leistungsfähig	
617, Pos. 6	Männliche Kollegen, die gesagt haben, dass sie sich auf der Bühne nicht konzentrieren können, weil mein	

	Körper sie so sexuell anspricht, dass sie abgelenkt sind.	
619, Pos. 5	'Passende' Figur	
635, Pos. 8	" sei doch mal sexy" war so ein Spruch	
701, Pos. 8	Zu großer Busen, zu großer Hintern	
722, Pos. 9	Frauen haben immer hiermit Schwierigkeiten	
724, Pos. 10	Zu weiblich für eine weibliche rolle	
740, Pos. 8	Allererste Vorsingerfahrung noch im Studium: mit ihrem Gewicht werden sie nie Hosenrolle singen	

Anlage 8: Codierte Segmente – Frage 42

Dokument	Codierte Segmente	Codes
Interview-Nummer (fortlaufend), Pos. 27	Sicherer Raum Nein: [01]	
321, Pos. 12	Es ist alles dermaßen subjektiv, dass man sich absolut nicht sicher fühlen kann. Du kannst heute gefallen und morgen nicht mehr. Das Finanzielle ist genau so schwankend und unsicher. Planen kann man auch nicht wirklich. Es ist ein Beruf für die 20-Jährigen und für diejenigen, die Risiko gerne und mit Spaß eingehen.	Abhängigkeit von Gefallen der Intendanz, unsichere Vertragssituation
153, Pos. 10	Abhängigkeit von Intendanten etc. Unbeständigkeit. Im Falle es passiert mit dem Körper oder der Stimme etwas, wird man am Theater nicht mehr gebraucht. Im Falle einer Schwangerschaft droht nicht Verlängerung oder diskriminierung bzw. Benachteiligung bei Partien etc. Man ist vom Geschmack der Intendanten ect abhängig	Abhängigkeit von Gefallen der Intendanz, unsichere Vertragssituation, Hierarchiestrukturen
295, Pos. 12	Niemand ist sicher vor Tauschhandel, Erpressungen, Ungerechtigkeiten, und manchmal ist die Bühne	Hierarchiestrukturen

	<p>selbst gefährlich oder die Bewegungen die ausgeführt werden müssen.</p> <p>Männer so wie Frauen können genötigt werden, da gibt es keine Unterschiede, in manchen Kreisen ist man als Frau sicherer als ein Mann Zum Beispiel wenn Homosexuelle Machtträger das Sagen haben. Einmal sollte ich in einem Gurt 10 Meter hängen, dessen Wartung schon längst verfallen war. Ich hab mich geweigert.</p> <p>Einmal wurde ich von den Mäntel der Kreisenden Tänzer um mich am Aug verletzt, in der selben Produktion hat sich eine Kollegin den Zahn gebrochen.</p>	
296, Pos. 18	Sehr unstetiges Umfeld - den Launen der Intendanten und Regisseure ausgeliefert	Hierarchiestrukturen
325, Pos. 21	Zu grosse Ungleichheit in den hierarchischen und künstlerischen Strukturen	Hierarchiestrukturen
456, Pos. 9	Individuen haben manchmal zu viel Macht	Hierarchiestrukturen
609, Pos. 16	Toxischer machtgieriger hierarchische Umgang mit Menschen.	Hierarchiestrukturen
160, Pos. 11	Man muss mit allen Wassern gewaschen und gut vorbereitet auf die verschiedensten Menschen an ein Theater gehen.	Intrigen
134, Pos. 19-24	<p>Machtausübung</p> <p>Intrigen</p> <p>Ungesunde Hierarchiestrukturen</p> <p>Rassismus</p> <p>Sexismus</p> <p>Kein Raum, um man selbst sein zu können, sonst immer die Gefahr der Nichtbesetzung</p>	<p>Intrigen, Sexismus/Sexuelle Belästigung,</p> <p>Hierarchiestrukturen</p>
137, Pos. 15	Jede muss selbst auf sich aufpassen, niemand wird geschützt oder beschützt.	Kein Schutz

396, Pos. 9	Man muss sich vor bestimmten Menschen schützen	Kein Schutz
534, Pos. 16	Man öffnet in diesem Job sein Herz, sonst wäre diese tolle Kunst nicht möglich. Man opfert sich auf und gibt alles. Das macht leicht verwundbar für die seelischen Verletzungen die am Theater zu oft durch Diskriminierung o.ä. entstehen.	Kein Schutz
617, Pos. 12	Häufige sexuelle Belästigung, einige unerwünschte sexuelle Berührungen durch männliche Kollegen, außerdem ständig das Gefühl, verurteilt zu werden und mein emotionales Wohlbefinden wird nicht priorisiert (dies gilt nicht für alle Häuser, nur für einige)	Kein Schutz, Sexismus/Sexuelle Belästigung
310, Pos. 18	Ich habe viele Situationen miterlebt, wo Kollegen einfach rausgeschmissen wurden aufgrund von Meinungsverschiedenheiten. Das erfolgte spontan und ohne juristische Grundlage.	Kein Schutz, unsichere Vertragssituation
445, Pos. 17	Man fühlt sich als Objekt	Sexismus/Sexuelle Belästigung
551, Pos. 16	Es kommt immer noch oft zu sexuellen Übergriffen	Sexismus/Sexuelle Belästigung
592, Pos. 8	Es gibt immer wieder Übergriffe, die unter dem Deckmantel der szenischen Darstellung stattfindet	Sexismus/Sexuelle Belästigung
705, Pos. 12	Frauen werden oft ausgebremst aufgrund ihrer (möglichen) Mutterrolle	Sexismus/Sexuelle Belästigung
288, Pos. 16	Theater ist kein guter Arbeitgeber. Kein sicheres Raum (körperlich und mental). Jeder kämpft um sein überleben. Es herrscht immer die Angst, nicht besetzt zu werden, nicht verlängert zu werden, und und und...	Sexismus/Sexuelle Belästigung, unsichere Vertragssituation
327, Pos. 15	Sexuelle Belästigung bis auf die höchste Ebene, dadurch eine mögliche Kündigung jederzeit erwartbar	Sexismus/Sexuelle Belästigung, unsichere Vertragssituation
477, Pos. 18	"Kein ehrlicher Boden."	kann niemandem vertrauen

487, Pos. 10	Ich wüsste niemanden, dem ich mich gefahrlos anvertrauen kann	kann niemandem vertrauen
497, Pos. 12	Wenn man nicht der Meinung der Leitung ist, kann es unangenehm werden und dann fühle ich mich auch nicht mehr sicher und ziehe mich zurück in mein Privatleben	kann niemandem vertrauen, Abhängigkeit von Gefallen der Intendanz
214, Pos. 13	Ich habe zwar keine Sexuelle Misbrauch empfunden aber habe oft Machtmissbrauch erlebt und finde das Theater absolut kein sicherer Raum. Man ist wie Vogelfrei und kann jeder Zeit abgeschossen werden, muss dauernt misstrauig sein und kann fast niemand vertrauen.	kann niemandem vertrauen, Machtmissbrauch
345, Pos. 14	Weil man am Ende sowieso keine Rechte hat. Selbst wenn man damit droht etwas einzuklagen steht immer der (Doppel) Agent daneben und sagt "du weißt aber, dass sich sowas rum-spricht"	keine Rechte/Respekt als So-list
605, Pos. 16	Noch habe ich nicht die Bühnenerfahrung, die es meiner Meinung und Erfahrung nach braucht, um als Frau die Meinung sagen zu können und respektiert zu werden (von der herrschenden Männerwelt). Außerdem ist der Neid unter den jungen Frauen (gerade im Ensemble und Musicalbusiness) groß.	keine Rechte/Respekt als So-list
443, Pos. 15	Die Theaterleitung und Regie müssen keinen Rechenschaft ablegen. Auf der andere Seite, Sänger haben weniger Autorität als angebracht. Das Theaterleitung nutzen das aus als Einschüchterungsmethode damit Sänger gehorsam bleiben.	keine Rechte/Respekt als So-list, Machtmissbrauch, Hierarchiestrukturen
286, Pos. 16	Ich kann nicht ich selber sein. Muss aufpassen was ich sage mit wem ich verkehre. Ich weiß nie was nächste Spielzeit ist. Habe ich noch ein	keine Rechte/Respekt als So-list, kann niemandem vertrauen, unsichere Vertragssituation

	Engagement oder nicht. Ich als Solist habe keine bzw fast keine Rechte.	
369, Pos. 14	Als Solist ist man ein "Wegwerfartikel", der beliebig ausgetauscht werden kann. Folglich kann jede Handlung, Aussage etc das Ende der Zusammenarbeit bedeuten	keine Rechte/Respekt als Solist, unsichere Vertragssituation
741, Pos. 11	Man kann sich nur sicher fühlen, wenn die Menschen, von denen man umgeben ist, sich selbst sicher fühlen. Das habe ich insbesondere bei Vorgesetzten selten erlebt	keine Zuordnung möglich
510, Pos. 15	Das möchte ich nicht	keine Zuordnung möglich
93, Pos. 16	Als Frau muß man immer "mitspielen"	keine Zuordnung möglich
331, Pos. 9	wie gesagt, es gibt keine eindeutigen Grenzen. Das Interagieren mit den Bühnenpartnern ist eben oftmals körperlich, Nachahmung von Geschlechtsakten, Umarmungen , Küssen, Objekt sein müssen, schlagen und geschlagen werden, etc....	keine eindeutigen Grenzen
284, Pos. 12-13	Man muss ständig gut abliefern und allem gerecht werden. Wenn man einen schlechten Tag hat wird das sofort kritisiert. Man muss immer 100% geben	ständige Beurteilung
320, Pos. 13	Man ist immer den Blicken und Meinungen der anderen ausgesetzt, das bringt der Beruf aber mit sich, man stellt sein Inneres nach außen und wird jeden Tag aufs neu beurteilt	ständige Beurteilung
326, Pos. 12	gerade als Frau muss man sich permanent präsentieren und darf sich nicht verletzlich zeigen, permanente Schutz-/Kampfhaltung, stark sein um nicht als "schwache Kleine" gesehen und behandelt zu werden	ständige Beurteilung
127, Pos. 15	Wenn ich dies und das nicht mitmache kann mir gekündigt werden schwingt immer mit.	unsichere Vertragssituation

231, Pos. 13	Diskriminierenden Kommentaren von Vorgesetzten kann man nichts entgegensetzen, ohne eine NichtVerlängerung zu riskieren, weil man "schwierig" ist.	unsichere Vertragssituation
236, Pos. 12	Man ist ein Wegwerfprodukt	unsichere Vertragssituation
245, Pos. 18	Man ist der Willkür von Intendanten, Dirigenten oder Regisseuren ausgesetzt und leider immer ersetzbar! Als Gast hofft man auf den nächsten Vertrag, als festes Ensemblemitglied hat man nur Jahresverträge und bangt jedes Jahr, nicht verlängert zu werden	unsichere Vertragssituation
684, Pos. 13	Schon allein mein befristeter Vertrag und der Umstand, dass ich älter werde, fühlt sich an, als ob ich eine Schlinge um den Hals hätte, da ich genau weiß, dass ich ab einem bestimmten Alter bestimmte Rollen aufgrund meines Alters nicht mehr werden dürfen.	unsichere Vertragssituation
99, Pos. 20-21	Die Strukturen am Theater machen es möglich dass von oben nach unten immer abwertend, herabschaut auf einen wird. Alleine die Tatsache dass auch auf Ruhezeiten oder Arbeitsbelastung Rücksicht genommen wird macht es möglich für die Chefs immer einen Druckmittel zu haben. Ganz zu schweigen von der Tatsache dass jedes Jahr man Nichtverlängerung bekommen kann unter Fragwürdigen Erklärungen	unsichere Vertragssituation, Hierarchiestrukturen

Anlage 9: Codierte Segmente – Frage 44

Dokument	Codierte Segmente	Codes
Interview-Nummer (fortlaufend), Pos. 25	Respekt Nein: [01]	
445, Pos. 15	Alter und Figur wird bekritelt	Aussehen/Alter wichtig

701, Pos. 12	Männer werden wegen ihres "Alters" und Äußerem weniger kritisiert	Aussehen/Alter wichtig
245, Pos. 16	Es geht bei Frauen viel mehr um Äußerlichkeiten und auch das Alter, man ist viel mehr dem Machtmissbrauch und Anbaggereien ausgesetzt	Aussehen/Alter wichtig, Sexismus/Vorurteile gegen Frauen
172, Pos. 14	Die Austauschbarkeit lässt man uns Frauen sehr spüren.	Austauschbarkeit
609, Pos. 14	Frau ist austauschbar	Austauschbarkeit
551, Pos. 14	Männern werden viel seltener Angebote zur "Besetzungscouch" gemacht	Besetzungscouch
605, Pos. 14	Als junge Frau ist man einfach das Objekt der Begierde und muss sich seinen Wert offenbar erst erarbeiten.	Besetzungscouch
724, Pos. 12	Frauen werden immer als Sex Objekte gesehen	Besetzungscouch
327, Pos. 13	Im Allgemeinen hatten Sänger meist ebenfalls Umgang mit Männern, weshalb der Respekt im Umgang mehr auf einer Ebene zu liegen schien	Entscheidungspositionen männlich dominiert
345, Pos. 12	Weil die meisten Entscheidungsträger auch Männer sind: Intendanten Dirigenten Regisseure und Agenten	Entscheidungspositionen männlich dominiert
284, Pos. 11	Man wird nicht ernst genommen und muss immer beweisen, dass man genauso gut ist, wie die männlichen Kollegen	Frauen müssen mehr leisten, Frauen werden nicht ernst genommen
543, Pos. 12	Gehalt. Kommentare wie "zickig". Mehr Arbeit durch mehr Rollen.	Frauen müssen mehr leisten, Sexismus/Vorurteile gegen Frauen, schlechtere Bezahlung
477, Pos. 14-16	Gehalt. Aufgaben. Druck.	Frauen müssen mehr leisten, schlechtere Bezahlung
741, Pos. 10	Weniger Geld. Frauen müssen viel besser singen als Männer, die Konkurrenz belebt allerdings das Geschäft	Frauen müssen mehr leisten, schlechtere Bezahlung

98, Pos. 16	Wenn ich eine Burnout hatte, dann wurde ich als hysterisch genannt. Aber, mit Männern habe ich das Gefühl, dass es nicht so ist. Obwohl, da bin ich mir nicht so sicher. Es ist vielleicht eine allgemeine Situation in den Machtverhältnisse eines Theaters, das man immer zu eine Karikatur von etwas reduziert wird.	Frauen werden nicht ernst genommen
99, Pos. 18	Ich habe mehrere Male erlebt, dass männliche Kollegen längere Krankenzeiten haben und da wurde keine Frage gestellt, aber bei mir und meinen weiblichen Kolleginnen wurde immer angerufen, nach dem Grund gefragt, oder Abschätzung oder ob man doch nicht früher kommen könnte	Frauen werden nicht ernst genommen
190, Pos. 9	Meinungen (v. a. musikalisch) sind oft weniger wert... v. a. wenn man jung UND weiblich ist	Frauen werden nicht ernst genommen
268, Pos. 9	Man wird weniger ernst genommen wenn man sich über etwas beschwert.	Frauen werden nicht ernst genommen
288, Pos. 14	Männer werden mehr im Entscheidungsprozess miteinbezogen. Familienvater hat eine höhere Stelle als Familienmutter.	Frauen werden nicht ernst genommen
340, Pos. 16	Männer werden ernster genommen. Immer. Die sagen was, gut ist's. Frauen müssen viel mehr kämpfen um gehört zu werden oder sich durchzusetzen.	Frauen werden nicht ernst genommen
347, Pos. 7	Man wird als Frau manchmal nicht genauso ernst genommen. Das männliche Wort hat - manchmal - mehr Gewicht.	Frauen werden nicht ernst genommen
356, Pos. 10	Ältere männliche Kollegen haben viel mehr Erfolgchancen bei der Leitungsebene, wenn es um	Frauen werden nicht ernst genommen

	Beschwerden oder Probleme des Ensembles geht.	
458, Pos. 16	Bei Ernsthaften Diskussionen über Musikwissenschaftliche Themen waren wir Frauen einfach übersehen	Frauen werden nicht ernst genommen
677, Pos. 14	Bei Verhandlungen habe männliche Kollegen mehr Erfolg	Frauen werden nicht ernst genommen
325, Pos. 19	Gage. 'schwierig' sein, wenn man sich auflehnt. Wut etc bei künstlerischen Auseinandersetzungen 'kontrollieren lernen zu müssen' (Zitat). Mit anderen Augen betrachtet zu werden als ein Mann (ästhetische Beurteilung der körperlichen Eigenschaften)	Frauen werden nicht ernst genommen, Aussehen/Alter wichtig, Sexismus/Vorurteile gegen Frauen, schlechtere Bezahlung
305, Pos. 14	Da das Theater noch immer gerade in Führungspositionen eine Männer dominierte Welt ist, entsteht automatisch eine Allianz zwischen den Männern, habe manchmal das Gefühl nach wir vor als schwächeres Geschlecht gesehen zu werden	Frauen werden nicht ernst genommen, Entscheidungspositionen männlich dominiert
127, Pos. 13	Männer verdienen viel mehr Geld. Männer haben eine bessere Verhandlungsposition und gelten nicht als schnippisch wenn nicht so antworten, wie es dem Gegenüber gefällt. Man muss oft mit Männern verhandeln..	Frauen werden nicht ernst genommen, Entscheidungspositionen männlich dominiert, schlechtere Bezahlung
134, Pos. 15-17	Mansplaining Sexismus Mutterschaft	Frauen werden nicht ernst genommen, Sexismus/Vorurteile gegen Frauen
326, Pos. 10	Konkret wenn der Kollege für eine kleinere Rolle (und objektiv schlechtere Leistung) mehr Gehalt bekommt oder wenn einem als Frau über die Wangen gestrichen wird mit den Worten "probiers nochmal, Kleines" - mit dem Tenor macht das auch keiner	Frauen werden nicht ernst genommen, Sexismus/Vorurteile gegen Frauen, schlechtere Bezahlung
93, Pos. 13-14	Wir werden immer schlechter bezahlt Wir können uns nicht frei äußern	Frauen werden nicht ernst genommen,

		schlechtere Bezahlung
106, Pos. 14-16	<ul style="list-style-type: none"> - Schlechtere Bezahlung bei gleichem Arbeitspensum (vor Allem im Festengagement) - weniger Vertrauen in Selbsteinschätzung und Fähigkeiten - deutliche "von oben herab"- Behandlung von Vorgesetzten im direkten Vergleich mit männlichen Kollegen 	Frauen werden nicht ernst genommen, schlechtere Bezahlung
740, Pos. 12	Von Dirigenten nicht so ernst genommen werden. Generell schlechtere Bezahlung.	Frauen werden nicht ernst genommen, schlechtere Bezahlung
296, Pos. 16	Intendantengespräche verliefen mehrfach sehr unangenehm (Schwanger sind sie nicht???)	Sexismus/Vorurteile gegen Frauen
617, Pos. 10	All diese Dinge, die ich beschrieben habe, passieren Frauen die meiste Zeit, in meine Erfahrung. Ich habe noch nie von einem männlichen Kollegen gehört, er solle weniger selbstbewusst und mehr charmanter sein.	Sexismus/Vorurteile gegen Frauen
705, Pos. 10	Selbst andere Frauen (solche in Führungspositionen) nutzen ihre Macht oft aus und bestrafen Mütter/Schwangere unter dem Vorwand des Mutterschutzes	keine Zuordnung möglich
497, Pos. 10	Wie oben schon beschrieben... Zusammenfassend geschieht dies auf subtile Weise, also indirekt	keine Zuordnung möglich
286, Pos. 14	Aus meiner Erfahrung halten Männer zusammen. Vor allem wenn es eine schwule Intendanz ist. Wir Frauen kämpfen alleine anstatt genau wie die Männer zusammenzuhalten	keine Zuordnung möglich
162, Pos. 13	Ungleiche bezahlung, sich immer "behaupten" müssen um meine rechte zu erhalten.	schlechtere Bezahlung
236, Pos. 10	Gehalt	schlechtere Bezahlung
372, Pos. 10	Geringere Bezahlung. Schlechtere Rollen.	schlechtere Bezahlung

468, Pos. 12	Bezahlung	schlechtere Bezahlung
684, Pos. 11	Schon allein in der Höhe der Bezahlung äußert es sich. Frauen werden schlechter bezahlt als Männer.	schlechtere Bezahlung

Anlage 10: Codierte Segmente – Frage 45

Dokument	Codierte Segmente	Codes
Interview-Nummer (fortlaufend), Pos. 26	Freie Äußerung: Nein, weil... (Bitte beschreiben Sie, wenn möglich genauer)	
224, Pos. 24	Eigentlich JA! Will dazu sagen : es ist abhängigvum was es geht! Wenn man seine Rechte und Pflichten kennt- weiss man wann man sich stark durchsetzen muss.	
295, Pos. 11	Es wird von den Agenten abgeraten das zu tun. Auch ist es besser sich an Assolirica, Kreaktiv oder Lyricoalition zu wenden. Bei einem Vorsingen bei der ZAV wurde mir sogar von einer Dame gesagt: "man sieht dass sie nicht zu Allem bereit sind, sie müssen sich sexy präsentieren, mit Rock, Absätzen und ordentlich geschminkt, sie schauen zu brav aus"	
691, Pos. 11	Ich bin ganz neu - ich weiß es noch nicht genau.	
705, Pos. 11	Ich mundtot gemacht wurde	
701, Pos. 13	Man die Gefahr läuft Egoa zu verletzen und dann weniger Chancen zu bekommen	Abhängigkeitsverhältnis
435, Pos. 8	Abhängigkeit	Abhängigkeitsverhältnis
93, Pos. 15	ich bin austauschbar	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
106, Pos. 17	Empfundene Angst, die Stelle / Rolle zu verlieren	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
127, Pos. 14	Wenn man auf Missstände aufmerksam macht, wird es einem oft	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen

	angekreidet, dass man sich anstellt oder nicht selber drum kümmert.	
144, Pos. 6	Leitung empfängt nicht gerne Kritik	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
153, Pos. 9	Angst vor Zukünftiger Benachteiligung	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
162, Pos. 14	Mann sein Arbeitsplatz gefährdet damit.	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
214, Pos. 12	weil man dann einfach entlassen wird.	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
231, Pos. 12	Die Möglichkeit der Nichtverlängerung wurde von der Leitung deutlich impliziert.	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
245, Pos. 17	Wenn man unbequem ist, ist die Gefahr sehr groß, dass man nicht verlängert wird	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
288, Pos. 15	Habe es trotzdem gemacht. Hatte immer direkte oder indirekte Konsequenzen. Im Gespräch findet alles mittlerweile sehr civilisiert statt aber Kritik hat nur negative Konsequenzen.	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
296, Pos. 17	Raus aus dem Vertrag	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
320, Pos. 12	Ich hatte Angst um den Job	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
325, Pos. 20	Man sonst riskiert 'schwierig' zu sein. Getan habe ich es trotzdem	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
326, Pos. 11	Wer was sagt, wird nicht verlängert	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
327, Pos. 14	Man direkt als kompliziert empfunden wurde oder gekündigt wurde	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
340, Pos. 17	Warum? Ernsthaft? Weil ich sonst meinen Job riskiere. Immer schön unter dem Radar fliegen und keine Probleme machen. Sonst wird's kritisch. Jedes Jahr aufs Neue mit den beschauerten befristeten Verträgen. Freue Meinungsäußerung? Nur offiziell. In echt nicht wirklich.	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen

345, Pos. 13	Weil problematische Mitarbeiter irgendwann aussortiert werden	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
369, Pos. 13	Sonst kommt es zu keinen weiteren Engagements, man wird als "schwierig" abgestempelt	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
370, Pos. 9	Das kam auf den Missstand an. Generell sind alle Theaterleiter nicht kritikfähig. Wenn man es dennoch tut riskiert man schlecht besetzt zu werden oder wird gemittelt.	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
372, Pos. 11	Keine Kritikfähigkeit vorhanden.	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
396, Pos. 8	Kann Konsequenzen haben	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
443, Pos. 14	Laute Stimmen werden geköpft.	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
445, Pos. 16	Man wird als anstrengend empfunden	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
477, Pos. 17	Würde gegen mich verwendet werden.	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
534, Pos. 15	Alle Angst hatten dann nicht verlängert zu werden.	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
551, Pos. 15	Ich hatte die Sorge dann nicht wieder eingeladen zu werden	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
605, Pos. 15	Weil ich Angst hatte, danach nicht mehr engagiert zu werden (denn: junge Frau sagt ihre Meinung = Diva)	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
609, Pos. 15	Dann nicht wieder engagiert	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
684, Pos. 12	Das hat etwas mit der nichtverlängerungsoption zu tun; man überlegt sich genau, was man sagt, weil man weiß, dass es einem existenziell zum Nachteil gereichen kann	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
687, Pos. 9	Ich negative Konsequenzen fürchten würde	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen
99, Pos. 19	Der Chef immer Recht und Entscheidungen sowie Handlungsmöglichkeiten hat	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen, Hierarchie/Theaterleitung involviert

134, Pos. 18	Nicht die Grundstruktur dafür gegeben ist, um sich frei und ohne Konsequenzen fürchten zu müssen, gegeben ist	Angst vor Benachteiligung/Konsequenzen, Hierarchie/Theaterleitung involviert
740, Pos. 13	Machtgefälle	Hierarchie/Theaterleitung involviert
236, Pos. 11	Korrupt	Hierarchie/Theaterleitung involviert
276, Pos. 13	Beziehung mit der Theaterleitung war die ganze Zeit nicht gut. Externe Regisseurteams aber haben mich sehr gemocht.	Hierarchie/Theaterleitung involviert
305, Pos. 15	Weil oft die Theater Leitung an den Missständen beteiligt war	Hierarchie/Theaterleitung involviert
310, Pos. 17	Die Theaterleitung war in meinen Fällen immer ebenfalls als Regisseur oder Dramaturg etc. involviert	Hierarchie/Theaterleitung involviert
458, Pos. 17	Psychotische-Narzisstische Intendantin	Hierarchie/Theaterleitung involviert
487, Pos. 9	auch wenn ich durchaus gerne meine Probleme kommuniziere, das Machtgefälle immernoch da ist	Hierarchie/Theaterleitung involviert
497, Pos. 11	Ich dann moralisch unter Druck gesetzt werde oder mir auch nicht die gleiche Redezeit zugebilligt wird wie meinem Gegenüber	Hierarchie/Theaterleitung involviert
499, Pos. 11	Die Missstände Vorgesetzte betrafen	Hierarchie/Theaterleitung involviert
617, Pos. 11	Bei mehreren Gelegenheiten habe ich es versucht, wurde aber nicht angehört. Außerdem ist es schwierig, genau zu wissen, mit wem man sprechen soll.	nicht angehört werden
172, Pos. 15	Fühle mich nicht ernst genommen, wird oftmals als "Zickengehabe" abgetan	nicht ernst genommen werden
286, Pos. 15	Weil es nicht interessiert hat	nicht ernst genommen werden
456, Pos. 8	Keine Zeit und kein Verständnis	nicht ernst genommen werden

510, Pos. 14	Man wurde als junge Frau oft nicht ernstgenommen.	nicht ernst genommen werden
543, Pos. 13	Wurde nicht ernst genommen.	nicht ernst genommen werden
635, Pos. 13	Ich nicht ernst genommen werde, was ich vorschlagen, wird manchmal gefühlt absichtlich nicht gemacht	nicht ernst genommen werden

Anlage 11: Codierte Segmente – Frage 48

Dokument	Codierte Segmente	Codes
Interview-Nummer (fortlaufend), Pos. 28	Aspekte Hochschulausbildung: [01]	
310, Pos. 19	Alles Bürokratische (Krankenkasse, Steuererklärung etc)	Bezahlung/Finanzen
315, Pos. 8	Steuerabrechnung	Bezahlung/Finanzen
327, Pos. 16	Finanzen	Bezahlung/Finanzen
701, Pos. 14	Das organisatorische im Sinne der Steuern und Möglichkeiten, um Geld gut einzusetzen... Versicherungen und Garantien.	Bezahlung/Finanzen
172, Pos. 16-22	Gepflogenheiten an Opernhäusern genaue Arbeitszeiten Bezahlung Vertragsverhandlungen gewerkschaftliche Möglichkeiten Rechte von SängerInnen NV Bühne müsste genau erläutert werden	Gewerkschaftliche Möglichkeiten, Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen, Rechte und Pflichten am Theater, Organisation des Arbeitspensums, Bezahlung/Finanzen
605, Pos. 17	Gagenverhandlungen, Verhalten bei Diskriminierung, Gründung von Gewerkschaften	Gewerkschaftliche Möglichkeiten, Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen, Umgang mit Diskriminierung/Sexismus/Übergriffigkeit
99, Pos. 22	Darauf, dass Kunst in Theaterbetrieben nicht an Menschen sondern an purem Business besteht. Dem Theater sind eigene Arbeiter egal	Klarheit über Realität am Theater

236, Pos. 13	Realität	Klarheit über Realität am Theater
331, Pos. 10	<p>Dass man nicht über seinen Körper in Gänze bestimmen darf, man muss sich an Beinen und Achseln rasieren, sähe sonst doof im Kostüm aus, man muss seinen Ehering überkleben, man muss sich vor männlichen Kostümbildnern auch nackt zeigen, ganz zu schweigen vor Kostümbildnerinnen und Ankleiderinnen, Schneiderinnen....Viele Leute (mehr als man sich denken kann) ... Ich musste mir sehr oft anhören, dass ich doch meine Haare kürzen solle, da das Aufwickeln der Haare für Perücken zu lange Zeit in Anspruch nehmen würde. Mann muss seine Haare toupieren und anderweitig mit (Pasten, Stronggels , Puder, Farbe etc.) bearbeiten lassen, man muss sich Schminke, die von mehreren Personen benutzt wird, und Klebstoffen und Farben ins Gesicht schmieren lassen, auch wenn man unter Allergien leidet, die das Dauerschminken eben mit sich bringt...Na, jedenfalls sind immer jede Menge Menschen am Körper dran, die dich anfassen und bearbeiten. Das war mir vor 22 Jahren nicht klar.</p>	Klarheit über Realität am Theater
340, Pos. 18-19	<p>Auf alles!</p> <p>Hochschule ist Theorie und hat absolut nichts mit der Realität zu tun</p>	Klarheit über Realität am Theater
356, Pos. 11	Es ist sehr viel, sehr harte Arbeit, die sehr wenig mit Glamour zu tun hat.	Klarheit über Realität am Theater
370, Pos. 10	Niemals wurde ich auf den "Opernstrich" vorbereitet. Übertrieben gesagt: Agent=Zuhälter, Sängerin=Prostituierte. Der schönste Beruf	Klarheit über Realität am Theater

	der Welt ist ein "Real dirty Business"	
443, Pos. 16	Ich bin in Nordamerika ausgebildete. Unsere System ist wesentlich intensiver. Man muss wirklich eine Verpflichtung eingehen. Man wohnt vor Ort und verbringt 16 Stunden Tagen. Am Ende ist man wird wirklich abgehärtet aber auch demütig. Die System in Deutschland erlaubt Sängern nicht zu erfahren wie viel Arbeit es kostet großartig zu sein, und dennoch die Erwartung großartig zu sein.	Klarheit über Realität am Theater
534, Pos. 17	Auf die schlechte Vereinbarkeit von Theater mit Privatleben und auch auf die zumindest oft schlechte Vereinbarkeit von Theater und anderen freiberuflichen Tätigkeiten.	Klarheit über Realität am Theater
551, Pos. 17	Berufsperspektive	Klarheit über Realität am Theater
619, Pos. 7	Mehr über die Realität im Berufsleben, wie das Geschäft funktioniert usw	Klarheit über Realität am Theater
691, Pos. 12-13	Den konkreten Weg in den Beruf musste ich selbst finden. Das hätte die Hochschule besser aufzeigen können: Wie bekomme ich konkret die Möglichkeit, am Theater vorzusingen?	Klarheit über Realität am Theater
127, Pos. 16	Dass Eigeninitiative sehr wichtig ist und socializing die halbe Miete. Dass eine zweitausbildung (und sei es nur Barista) auch für das Spiel auf der Bühne hilft und einem die Sicherheit gibt, wenn ich in das Alter komme, indem ich keine Engagements bekomme, dann habe ich was in der Hinterhand!	Klarheit über Realität am Theater, Selbstvermarktung
326, Pos. 13-14	Diskriminierung, Sexismus, Pay gap, Selbstvermarktung,	Klarheit über Realität am Theater,

	Gagenverhandlung, konkrete Probensituation - so vieles im Theateralltag hat absolut nichts mehr Einzelgesangsunterricht und Gesangsspezifischen Themen zu tun!	Selbstvermarktung, Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen, Umgang mit Diskriminierung/Sexismus/Übergriffigkeit
684, Pos. 14	Sprachlich (wir hatten nur italienisch). Auf den Umgang mit Regisseuren und Dirigenten bezogen hätte viel diverser vorbereitet werden müssen. Auch markttechnisch fehlte an der Hochschule der komplette Bezug zur Realität. Wir hätten Schauspielisch auch viel besser vorbereitet werden müssen. Stichwort Networking. Und und und ...	Klarheit über Realität am Theater, Sprachen, Umgang mit Leitungspersonen am Theater, Selbstvermarktung
245, Pos. 19	Wie funktioniert ein Theaterbetrieb? Wie behält man seine Stimme trotz hoher Proben- und Vorstellungszahl? Marketing, Agenten, Website, Demoaufnahmen, Vorsingen, wie geht man mit Machtmissbrauch um?	Klarheit über Realität am Theater, Umgang mit Agenturen, Selbstvermarktung, Organisation des Arbeitspensums, Umgang mit Machtmissbrauch
369, Pos. 15	Theateralltag, Selbstvermarktung, Verträge, Altersvorsorge, Interaktion mit Agenturen	Klarheit über Realität am Theater, Umgang mit Agenturen, Selbstvermarktung, Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen, Bezahlung/Finanzen
268, Pos. 10	Wie die Arbeit organisiert wird (mit Tagesplänen, etc) wie mit Agenturen und Marketing umzugehen ist, wie Gespräche mit Führungskräfte zu führen sind, was für Rechte man hat. Was die Unterschiede zwischen Freiberuflich und Fest angestellt sind und vieles mehr.	Klarheit über Realität am Theater, Umgang mit Agenturen, Umgang mit Leitungspersonen am Theater, Selbstvermarktung, Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen, Rechte und Pflichten am Theater

617, Pos. 13	Das Arbeitsniveau, die Arbeitszeiten, die Erwartungen an das Gehalt, die Erwartungen an die musikalische Bereitschaft, wie man Verträge aushandelt, wie man einen Agenten findet, was zu erwarten ist. Ich habe das Gefühl, dass die Theaterakademie mich hervorragend auf die Branche vorbereitet hat (außer vielleicht Warnungen vor sexueller Belästigung und wie man damit umgeht).	Klarheit über Realität am Theater, Umgang mit Agenturen, Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen, Organisation des Arbeitspensums, Umgang mit Diskriminierung/Sexismus/Übergriffigkeit
396, Pos. 10	Verträge, Berufsalltag	Klarheit über Realität am Theater, Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen
497, Pos. 13	Auf die Rolle, die ich innerhalb des Betriebes inne habe, geprägt durch den Tarifvertrag und die immense personelle Abhängigkeit, die teils bis hin zu einer Art "Versklavung" gehen kann	Klarheit über Realität am Theater, Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen
248, Pos. 14	Verträge; Arbeitsalltag, Recht und Pflicht	Klarheit über Realität am Theater, Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen, Rechte und Pflichten am Theater
160, Pos. 12	Kommunikation, fehlende Empathie und starke Fähigkeit zur Abgrenzung.	Mentale Stabilität und Stärke/Resilienz
224, Pos. 25	Ich hatte Glück bei tollen großen Künstlern zu lernen die alle Gefahren und viele Möglichkeiten die zu vermeiden oder neutralisieren erwähnt und gewarnt haben. Meine Erfahrung ist dass eine stets hohe Qualität Standard, Selbstbewusstsein, Selbstrespekt und reduziertes "Quatschen" sehr wichtig sind. Man wird an den Hochschulen heute vorbereitet meistens der Dklave des	Mentale Stabilität und Stärke/Resilienz

	<p>Theaters zu werden. Was man Studenten beibringen muss ist KEIN Sklavendasein des Theaters zu werden und entschlossen um seine Interessen zu kämpfen, in eine schlaue und ruhige Art. Schon an der Hochschule muss ein/e SängerIn lernen Respekt für sich zu erlangen und keine Angst zu haben seine Person und Kunst durchzusetzen. Das Risiko gehört dazu.</p>	
263, Pos. 6	Richtige Vorbereitung und mentale Stabilität	Mentale Stabilität und Stärke/Resilienz
276, Pos. 14	Es gab sehr viel Konkurrenz in der Musikhochschule, genauso wie im Beruf.	Mentale Stabilität und Stärke/Resilienz
347, Pos. 8	<p>Coaching darüber, was Professionalität bedeutet, in jeder Hinsicht. Dazu gehört auch das angstfreie Entstehen für die eigene Person. Hilfe dabei, Selbstbewusstsein zu entwickeln, mentales Coaching. Bessere Berufsvorbereitung vielleicht auch durch Coaching für Professoren.</p>	Mentale Stabilität und Stärke/Resilienz
477, Pos. 19	Psychologie.	Mentale Stabilität und Stärke/Resilienz
134, Pos. 25-26	<p>An den Hochschulen muss zweierlei getan werden: Auf das Theaterleben vorbereitet sowie vorgebeugt werden, damit sich solche Hierarchiestrukturen nicht fortsetzen. Selbstbestimmung muss an erster Stelle stehen, nicht Hörigkeit</p>	Mentale Stabilität und Stärke/Resilienz, Klarheit über Realität am Theater
487, Pos. 11	Verhaltensweisen, Kommunikation, mentales Training (noch mehr als eh schon), Physio vielleicht, auf jeden Fall aber Offenheit und Klarheit, was die Härte des Jobs angeht	Mentale Stabilität und Stärke/Resilienz, Klarheit über Realität am Theater
683, Pos. 4-5	Eine realistischere Vorbereitung, was man im Theater braucht als Opernsänger...	Mentale Stabilität und Stärke/Resilienz,

	plus mehr Unterstützung von der Hochschule, vor allem mental	Klarheit über Realität am Theater
320, Pos. 14	Die wenigen Proben, psychische Belastung bei Vorsingen, Umgang mit Scheitern / Misserfolge,	Mentale Stabilität und Stärke/Resilienz, Organisation des Arbeitspensums
687, Pos. 10-11	Körperliche und vor allem psychische Belastung und Umgang damit Krisensichere Technik	Mentale Stabilität und Stärke/Resilienz, Organisation des Arbeitspensums
543, Pos. 14	Vertragsbedingungen. Grenzen setzen. Gehaltsverhandlungen. Über Fach Besetzungen.	Mentale Stabilität und Stärke/Resilienz, Repertoireauswahl, Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen
609, Pos. 17-19	Marketing Psychologie Finanzielle Lebensplanung	Mentale Stabilität und Stärke/Resilienz, Selbstvermarktung, Bezahlung/Finanzen
286, Pos. 17	Marketing, Agentur finden, Aufnahmen für die Bewerbung richtig machen, welche Qualität und was ist dafür wichtig, wie überstehe ich den Druck ohne Schäden zu nehmen.	Mentale Stabilität und Stärke/Resilienz, Umgang mit Agenturen, Selbstvermarktung
297, Pos. 8-9	Umgang mit Menschen in autoritären Positionen. Wie führt man Gespräche, wie verhandelt man, usw. Darin eine selbstbewusste und sichere Verhandlungsbasis zu haben, wäre hilfreich gewesen.	Mentale Stabilität und Stärke/Resilienz, Umgang mit Leitungspersonen am Theater
741, Pos. 12	Mindset und wie gehe ich mit den Menschen hinter der Bühne um. Wie verhalte ich mich auf Augenhöhe, obwohl ich in einem Abhängigkeitsverhältnis stehe	Mentale Stabilität und Stärke/Resilienz, Umgang mit Leitungspersonen am Theater
305, Pos. 16	Die psychischen Aspekte, Umgang mit schwierigen Führungspersonen, haushalten mit der eigenen Kraft, stark genug aufgestellt sein um sich auch einmal gegen Missstände zu äußern.	Mentale Stabilität und Stärke/Resilienz, Umgang mit Leitungspersonen am Theater, Organisation des Arbeitspensums

510, Pos. 16	Umgang mit toxischen Menschen (hauptsächlich Männer in leitenden Positionen), Psychohygiene, Verhandlungstechniken	Mentale Stabilität und Stärke/Resilienz, Umgang mit Leitungspersonen am Theater, Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen
295, Pos. 13	Auf die Seilschaften, Austauschmanöver, Auf die Arbeit mit unkompetenten Leuten die nur aus anderen Gründen dort sind. Doch es gibt Gott sei Dank manchmal auch tolle Leute von denen man viel mehr lernt als auf der Hochschule, super Künstler und Profis und tolle Menschen.	Mentale Stabilität und Stärke/Resilienz, Umgang mit Machtmissbrauch
635, Pos. 14	Verhandlungen führen, seinen Wert zu wissen und zu vermitteln	Mentale Stabilität und Stärke/Resilienz, Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen
740, Pos. 14	Erkennen schlechter Dirigenten, um nicht immer das Gefühl zu haben, man ist nicht gut genug. Gagenverhandlungen.	Mentale Stabilität und Stärke/Resilienz, Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen
372, Pos. 12	Verhandlungsgeschick, Schutz vor Übergriffigkeit, Selbstwertgefühl	Mentale Stabilität und Stärke/Resilienz, Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen, Umgang mit Diskriminierung/Sexismus/Übergriffigkeit
151, Pos. 9	Auf mehr Eigenständigkeit bei der Vorbereitung.	Organisation des Arbeitspensums
345, Pos. 15-16	Puh... an der Hochschule wird viel zu viel gejammt. Heute krank- oh Pause... etc Am Theater singst du dann Mitteeoch Orchesterbühnenprobe, Abend Hp, Freitag früh Sitz, Abend gp und dann nach einer Horror Woche wo du am besten immer aussingen sollst hast du am Samstag Premiere,	Organisation des Arbeitspensums

153, Pos. 11-12	Umgang mit Intendanten, Regisseuren, Dirigenten ect. Gesprächsführung bei Vertragsverhandlungen. Vorsingtraining: welches Repertoire wähle ich aus, was kommt gut, was nicht.	Repertoireauswahl, Umgang mit Leitungspersonen am Theater, Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen
445, Pos. 18	Wie verkaufe ich mich besser und bewerbe mich	Selbstvermarktung
677, Pos. 15-16	Selbstorganisation Verhandlungen	Selbstvermarktung, Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen
724, Pos. 13	Agenturen	Umgang mit Agenturen
458, Pos. 18	Sexism, Geld, Agenten, System	Umgang mit Agenturen, Bezahlung/Finanzen, Umgang mit Diskriminierung/Sexismus/Übergriffigkeit
93, Pos. 17	Ich hätte mir nie vorstellen können, daß die Frauen so schlecht behandelt werden	Umgang mit Diskriminierung/Sexismus/Übergriffigkeit
214, Pos. 14	Wie man sich für den emotionalen Erpressung und den Machtmissbrauch stärken kann.	Umgang mit Machtmissbrauch
592, Pos. 9	Erkennen von Machgefügen und Machtmissbrauch und adäquate Reaktionen darauf	Umgang mit Machtmissbrauch
705, Pos. 13	Auf den oftmals vorherrschenden Machtmissbrauch, auf undurchsichtige Entscheidungsfindungen bzgl Besetzungen	Umgang mit Machtmissbrauch
98, Pos. 17	Bezahlung, und die tatsächliche Realität der prekären Arbeitsbedingungen. Sexismus hat auch damit zu tun. Wenn man sowieso kein Wert als Arbeitnehmer hat, dann ist man immer Opfer von Machtmissbrauch. Sexismus ist eine Form davon.	Umgang mit Machtmissbrauch, Bezahlung/Finanzen, Umgang mit Diskriminierung/Sexismus/Übergriffigkeit
137, Pos. 16	Bezüglich Sexismus, Hierarchien, Narzissmus, etc. bin ich gut vorbereitet worden. Der Klüngel war furchtbar. Es ging zu viel um die	Umgang mit Machtmissbrauch,

	Professor*innen, wenig wirkliche Unterstützung und Wertschätzung	Umgang mit Diskriminierung/Sexismus/Übergriffigkeit
468, Pos. 13	Bessere Verhandlungsfähigkeiten wegen Rollen oder Bezahlung	Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen
231, Pos. 14	Genaue Information über Gagenerwartungen und Verträge	Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen, Bezahlung/Finanzen
296, Pos. 19	Vertragsabschlüsse usw, Versicherungen	Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen, Bezahlung/Finanzen
288, Pos. 17	Papierkram. Meine Rechte. Verhandeln.	Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen, Rechte und Pflichten am Theater
321, Pos. 13-14	- die rechtlichen Aspekte - Verhandlungsskills	Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen, Rechte und Pflichten am Theater
366, Pos. 10	Bühnenknigge, Verträge etc	Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen, Rechte und Pflichten am Theater
106, Pos. 18-20	Arbeitspensum Umgang mit Bürokratie/ Rechte und Pflichten, Vertragsangelegenheiten / Steuer Künstlerische Vielseitigkeit	Vertragsangelegenheiten/-verhandlungen, Rechte und Pflichten am Theater, Organisation des Arbeitspensums
499, Pos. 12	?	keine Zuordnung möglich
325, Pos. 22	Ich weiss nicht, ob man so etwas lernen bzw unterrichten kann	keine Zuordnung möglich
144, Pos. 7	Das kann ich nicht beurteilen, ich habe nicht an der Musikhochschule studiert.	keine Zuordnung möglich
167, Pos. 6	Nur gesang...	künstlerische Aspekte
212, Pos. 8	Schauspiel, Bühne Haltung, Körperliche Wahrnehmung und Körperliche Bewusstheit.	künstlerische Aspekte

382, Pos. 8	Auf alle künstlerische Aspekte war ich bereit ich habe in Amerika studiert	künstlerische Aspekte
162, Pos. 15	Professionalität, Gesang technisch, Sprachen kenne ich, schauspielerische u. tanzfähigkeiten, teamarbeit, Musik kenne ich, Dramaturgische Vorbereitung der Rollen.	künstlerische Aspekte, Sprachen
230, Pos. 11-15	Besseren Gesangstechnik. Mehr Sprachen Personal marketing - branding Sales Wie gehe ich mit Agenten um	künstlerische Aspekte, Sprachen, Umgang mit Agenturen, Selbstvermarktung

Anlage 12: Codierte Segmente – Frage 49

Dokument	Codierte Segmente	Codes
Interview-Nummer (fortlaufend), Pos. 29	Änderung Hochschulausbildung: [01]	
212, Pos. 9	Die Macht der Regisseure reduzieren.	Abbau bzw. Aufklärung über Strukturen/Hierarchien/Macht
551, Pos. 18	Abbau der rassistischen und diskriminierenden Strukturen	Abbau bzw. Aufklärung über Strukturen/Hierarchien/Macht
592, Pos. 10	Weniger Hierarchie	Abbau bzw. Aufklärung über Strukturen/Hierarchien/Macht
372, Pos. 13	Offene Diskussion über die Problematik und Umgang mit schwierigen Situationen üben. Welche Möglichkeiten habe ich handlungsfähig zu bleiben. Welche Rechte habe ich. Wohin kann ich mich wenden! Was bedeutet eine Grenzüberschreitung?	Auf mögliche Diskriminierungen/Übergriffe vorbereiten, Kurse zu rechtlichen Grundlagen/Verträgen/Gewerkschaften
172, Pos. 23-25	Rechte der DarstellerInnen müssten total klar sein Schulung in Rhetorik, um sich gegebenenfalls gegen Diskriminierungen wehren zu können Wissen, wo und bei wem man Hilfe findet	Auf mögliche Diskriminierungen/Übergriffe vorbereiten, Kurse zu rechtlichen Grundlagen/Verträgen/Gewerkschaften, Rhetorik-/Kommunikationsschulungen, v. a. für Frauen
320, Pos. 15	Das fängt schon bei manchen LehrerInnen an, die Bodyshaming	Auswahl Professur nach pädagogischer Eignung/Leistung

	betreiben, Beschimpfungen sexistischen und rassistischer Art aussprechen, psychisch unterdrücken	
106, Pos. 21	Hierarchien / Machtgefälle / ungesunde Strukturen bereits im Hochschulwesen überprüfen; Professoren nach Leistung und pädagogischer Eignung berufen	Auswahl Professur nach pädagogischer Eignung/Leistung, Abbau bzw. Aufklärung über Strukturen/Hierarchien/Macht
99, Pos. 23	Es muss demokratischer werden	Demokratischeres Umfeld
468, Pos. 14	Diese Situationen müssen diskutiert werden	Diskussion der Missstände
326, Pos. 15	Schonungslose Ehrlichkeit gegenüber jungen Sängern bzgl dieser Thematik: was kommt auf sie zu, worauf müssen sie vorbereitet sein etc; starkes Selbstbewusstsein aufbauen im Sinne "was sind meine Stärken, nicht nur stimmlich", "wie kann ich mich verteidigen und zu mir stehen"; im Studium wird das Engagement am Opernhaus glorifiziert: dann hat man es "geschafft". Dass man aber scheisse bezahlt wird unter Umständen, ungute Arbeitszeiten hat, kein Privatleben, auf sowas muss man die jungen Leute vorbereiten. Auf die Realität, nicht dieses Happy End im Hollywood Film im Sinne von "erstes Festengagement - und der Film endet an der Stelle", denn dann gehts ja erst richtig los mit den echten Themen	Ehrlichkeit bzgl. Realität am Theater, Auf mögliche Diskriminierungen/Übergriffe vorbereiten, Mentales Training
370, Pos. 11	Es müsste aufgeklärt werden, dass ein Opernhaus nach wie vor diktatorisch nach strengen Hierarchien geführt wird. Mobbing ist nie einfach nachzuweisen. Wenn Du keine Probleme haben willst, hältst du den Mund. Ich sehe keine Möglichkeit da etwas zu ändern aber man sollte junge Sängerinnen darauf hinweisen,	Ehrlichkeit bzgl. Realität am Theater, Mentales Training, Abbau bzw. Aufklärung über Strukturen/Hierarchien/Macht

	dass es so läuft. Prinzipiell und nicht nur an den Musikhochschulen gilt: Nur wirklich selbstbusste Frauen, die auch Wehrhaftigkeit ausstrahlen, sind besser vor Diskriminierung geschützt.	
543, Pos. 15	Weniger ausbilden. Weniger Demut vermitteln. Weniger "Da musst du dir den dickes Fell zulegen". Mehr über realistische Bedingungen des Betriebs vermitteln. Auf Ausbeutung hinweisen.	Ehrlichkeit bezgl. Realität am Theater, Weniger Student*innen ausbilden
687, Pos. 12-13	Mehr Ehrlichkeit was die Berufsrealität und Chancen angeht Weniger Studenten aufnehmen	Ehrlichkeit bezgl. Realität am Theater, Weniger Student*innen ausbilden
487, Pos. 12	Ich fürchte, man kommt da nicht um eine Änderung dieser Zeitverträge herum. Denn nur so kann man sich sicherer fühlen, überhaupt Dinge zu äußern. In Besetzungen wird immer viel geblödel, aber um die Grenzen einer jeden Person zu verstehen, sollte diese unsichere Atmosphäre einfach weichen, die immer mit Angst vor irgendetwas verbunden ist	Faire Verträge/Unbefristung
160, Pos. 13	Neue Stücke, die zeitgemäße Frauenbilder auf die Bühne bringen	Gleichberechtigung/zeitgemäße Frauenbilder als Norm etablieren
231, Pos. 15	Das allgemeine Frauenbild muss sich ändern, Gleichberechtigung erreicht werden.	Gleichberechtigung/zeitgemäße Frauenbilder als Norm etablieren
635, Pos. 15	Vor allem im Regiebereich müssen neue Denkstrukturen her, um diskriminierend Plakativität auf der Bühne zu unterbinden. Auch bei den Kompositionen neuer Opern ist darauf zu achten	Gleichberechtigung/zeitgemäße Frauenbilder als Norm etablieren
248, Pos. 15	Kündigungsschutz; Erstattung von Kosten bei vorsingen. Z. B. Fahrtkosten	Kurse zu rechtlichen Grundlagen/Verträgen/Gewerkschaften

236, Pos. 14	Vertragsrecht	Kurse zu rechtlichen Grundlagen/Verträgen/Gewerkschaften
127, Pos. 17	Mehr Frauen in Führungspositionen. Auch Kurse zu Intendanz/ KBB / Opern Direktion anbieten, mit Mediatorenausbildung, rechtlichen Grundlagen, Spielplanentwicklung, tea soft.....	Kurse zu rechtlichen Grundlagen/Verträgen/Gewerkschaften, Mehr Frauen in Führungspositionen
137, Pos. 17	Vielleicht mehr Arbeit in Teams auf beiden Seiten, lehrend und lernend, mehr Demokratie, weniger Macht und Hierarchie. Mehr Wertschätzung, weniger Narzissmus und Sexismus auf der lehrenden Seite.	Lehren und lernen im Team, Auswahl Professur nach pädagogischer Eignung/Leistung, Abbau bzw. Aufklärung über Strukturen/Hierarchien/Macht, Demokratischeres Umfeld
295, Pos. 14	Die Hochschule solle schon vor der Ausbeutung warnen und Allen raten sich in Sängerverbände zu schließen und nicht gegeneinander zu arbeiten sondern sich zu Koalisieren. Die Theater nutzen den Wettkampf zwischen Künstlern zu ihrem Vorteil.	Lehren und lernen im Team, Kurse zu rechtlichen Grundlagen/Verträgen/Gewerkschaften
684, Pos. 15	Naja - ich denke, dass sich vor allen Dingen in den Opernhäusern etwas ändern muss. Es tut sich ja auch schon was. In der Hochschule könnte man daran arbeiten, die Einzelmentalität ein wenig abzubauen und die Auszubildenden mehr als teamplayer zu positionieren. Das wäre sicher gut.	Lehren und lernen im Team, Problem nicht an Hochschule
325, Pos. 23	Es müssten überall mehr Frauen in Leitungspositionen und/oder flachere Hierarchien müssten geschaffen werden	Mehr Frauen in Führungspositionen, Abbau bzw. Aufklärung über Strukturen/Hierarchien/Macht
151, Pos. 10	Man soll früh den jungen Menschen beibringen, sich in jede Richtung gleichberechtigt zu verhalten. Wenn generell alle seine/ihren persönlichen Probleme an der Tür zum Haus	Mentales Training

	abgeben würde und man bei niemandem in der Kommunikation oder in Entscheidungen Launenhaftigkeit befürchten müsste, wäre schon vielen geholfen. Wenn das erst in der Hochschule (oder noch nicht mal dort) stattfindet, ist es meist zu spät.	
305, Pos. 17	Kurse zu Bühnenetikette - für welche Szenen sollte ich mir vorher das Einverständnis des*der Partnerin holen (Überfallartige Liebes Szenen zb), mentales Training, psychologische Sicht auf den Beruf und seine Anforderungen	Mentales Training
609, Pos. 20	Jeder sollte 15 oder mehr Stunden Therapie machen.	Mentales Training
724, Pos. 14	Selbstbewusstsein von Sängern stärken	Mentales Training
741, Pos. 13	Man müsste lernen, mutiger zu sein und mehr zu sich stehen zu dürfen	Mentales Training
134, Pos. 27	Siehe oben	Mentales Training, Abbau bzw. Aufklärung über Strukturen/Hierarchien/Macht
605, Pos. 18-20	Die pädagogischen Werte an den Hochschulen erhöhen (es gibt nach wie vor Dozenten, die ihre Studenten fertigmachen...). Fächer anbieten, welche die Rhetorik, das Auftreten und Selbstbewusstsein stärken. Das Erkennen des eigenen Wertes muss gefördert werden.	Mentales Training, Rhetorik-/Kommunikationsschulungen, v. a. für Frauen, Auswahl Professur nach pädagogischer Eignung/Leistung
153, Pos. 13	Keine Dirigenten und Regisseure an Hochschulen anstellen oder einladen, die in der Vergangenheit nachweislich missbräuchlich gehandelt haben. Gleichberechtigung als neue Norm etablieren. Missbräuche melden und öffentlich machen. Kein unter-den-Tisch-kehren sondern anprangern.	Missbräuchliches Verhalten anprangern, Gleichberechtigung/zeitgemäße Frauenbilder als Norm etablieren

396, Pos. 11	Bei den Männern ansetzen	Männer sensibilisieren
167, Pos. 7-8	<p>Alle studenten müssen wissen stimme ist nicht alles. Die Künst- ler/Künstlerinnen müssen vorher wis- sen was ist NVB Vertrag ist und was für rechte die haben vor dass die auf der Bühne gehen.</p> <p>Im theater hatte ich selten diskrimi- nierung erlebt aber leider habe ich sehr viel Erfahrung und leute gese- hen ganz viel benutzt sind weil die eigene rechte nicht wissen.</p>	Nicht nur Fokus auf Stimme, Kurse zu rechtlichen Grundla- gen/Verträgen/Gewerkschaf- ten
497, Pos. 14	Eine viel bessere Verknüpfung von Studium und Beruf (zb Blockemi- nare von Berufstätigen für Studie- rende)	Praxisorientierung
245, Pos. 20	<p>Es muss Praxisorientierter werden!</p> <p>Es sollte extra Seminare nur für Frauen geben, um frei zu sprechen.</p> <p>Man sollte Belästigungen und die geeignete Reaktion darauf durch Rollenspiele darstellen, um für den Ernstfall vorbereitet zu sein!</p>	Praxisorientierung, Auf mögliche Diskriminierun- gen/Übergriffe vorbereiten, Rhetorik-/Kommunikations- schulungen, v. a. für Frauen
677, Pos. 17-20	<p>Mehr Diversität unter den Profes- sor*innen (Hautfarbe, Alter, Sexualität, Natio- nalität)</p> <p>Das Lehrpersonal sollte noch Kon- takt zum Beruf haben</p> <p>Allgemein sollte es viel mehr eine Ausbildung als ein Studium sein</p>	Praxisorientierung, Lehrpersonen mit Kontakt zum Beruf
93, Pos. 18	Die Dinge muß in den Theatern ge- ändert werden	Problem nicht an Hochschule
214, Pos. 15	<p>Es liegt nicht an der Hochschule und die Musiker, die Intendanten/Regis- seure/Dirigenten/Operndirekto- ren/Management/CastingDirektors sollten lernen dass man auch mit Musiker normal umgehen soll und Machtsmissbrauch einfach nicht er- laubt ist.</p>	Problem nicht an Hochschule

340, Pos. 20	Das Problem sitzt woanders und nicht an den Hochschulen.	Problem nicht an Hochschule
369, Pos. 16	Das kann eine Hochschule nicht leisten	Problem nicht an Hochschule
458, Pos. 19	Eigentlich sollen die Missstände im Beruf ändern, nicht die Ausbildung	Problem nicht an Hochschule
705, Pos. 14	Die generelle gesellschaftliche Situation für Frauen und insbesondere Mütter müsste sich ändern	Problem nicht an Hochschule
331, Pos. 11	Evtl. könnte ein Berührungskatalog erfunden werden, bei dem man vor jeder Produktion selbst ankreuzen kann, was OK wäre und was man auf keinen Fall zulassen möchte, wie z. B. totales Nacktsein auf der Bühne. Man ist Opernsängerin geworden, der Musik wegen und nicht, um den eigenen Körper bei 40 t Wattscheinwerfern 2000 fremden Menschen am Abend zur Schau zu stellen.	Respektvoller Umgang/Verhaltenskodex
347, Pos. 9	Der respektvolle Umgang miteinander muss an Hochschulen eingeführt und gepflegt werden, so kann er sich auf das spätere Berufsleben übertragen - vielleicht tatsächlich durch mentales Coaching für die Lehrenden, falls nötig.	Respektvoller Umgang/Verhaltenskodex, Auswahl Professur nach pädagogischer Eignung/Leistung
310, Pos. 20	In der Hochschule galt das gleiche Prinzip wie später am Theater. In den Opernproduktionen wurden die Rollen nach Aussehen und Beliebtheit verteilt, die Kolleginnen, die sich am besten einschmeicheln konnten oder anboten, wurden bevorzugt. Es müsste viel intensiver an Stimme gearbeitet werden, täglicher Gesangsunterricht, damit dies im Vordergrund steht.	intensivere Arbeit an Stimme
510, Pos. 17	Respektvoller Umgang mit jungen Sängerinnen!	keine Zuordnung möglich

499, Pos. 13	?	keine Zuordnung möglich
477, Pos. 20	Nichts. Die Machthaber sollten ausgetauscht werden.	keine Zuordnung möglich
445, Pos. 19	Keine Ahnung	keine Zuordnung möglich
443, Pos. 17	Die große Diskriminierung und Respektlosigkeit betreffen direkt die Kunstform. Das Kompetenz und Fähigkeit nicht in aller erste Linie stehen um die Kunst am höchsten zu bedienen, ist der Kern das Problem.	keine Zuordnung möglich
366, Pos. 11	Ich hatte eine gute Ausbildung, tolle Lehrer, die mich recht selbstbewusst in die Theaterwelt entlassen haben. Meine Chefs waren nur unangenehm, wenn ich was falsch gemacht hab: unpünktlich oder lausig vorbereitet zu Proben erschien bin	keine Zuordnung möglich
345, Pos. 17	Das Weiss ich nicht	keine Zuordnung möglich
321, Pos. 15	weiß nicht	keine Zuordnung möglich
276, Pos. 15	In meiner Meinung sollte man die Kurse für Berufssänger in den Musikhochschulen abschaffen! Um eine erfolgreiche Karriere als Sängerin zu haben, reicht ein guter Lehrer, Teilzeit Kurse und ev. Opernstudio.	keine Zuordnung möglich
263, Pos. 7	Ich habe keine Meinung	keine Zuordnung möglich
98, Pos. 18	Ich glaube, dafür würde ich eine Master Arbeit schreiben müssen...	keine Zuordnung möglich

Anlage 13: Codierte Segmente – Frage 50

Dokument	Codierte Segmente	Codes
Interview-Nummer (fortlaufend), Pos. 30	Änderung Theater: [1]	
190, Pos. 10	Konkrete Anlaufstellen an allen Häusern, damit man sich nicht fürchten muss, jemanden aufzusuchen	Anlaufstellen f. Missstände/ Vertrauensperson/Psychologen
609, Pos. 21-22	Nicht mal Corona hat die Grosse Änderung gebracht.	Anlaufstellen f. Missstände/ Vertrauensperson/Psychologen

	Wer an der Bühne arbeiten will, sollte eine Therapie machen und regelmäßige Team coachings	
326, Pos. 16	Mehr Frauen in Führungspositionen wäre ein guter Anfang. Vielleicht Gleichstellungsbeauftragte am Theater, denen man vertrauen kann und die auch etwas tun. Offenheit bei Verträgen/Gagen, klar gegen ungleiche Bezahlung vorgehen. Sexismus offen ansprechen statt aus Angst vorm Rauswurf zu schweigen. Meiner Meinung nach kann das aber nicht vom Theater heraus geschehen, es bedarf eher einem Umdenken in der Gesellschaft! Und das fängt in der Kindererziehung an, Rollenbilder für unsere Kinder, in den Medien, im Fernsehen etc. Das Theater ist ja nur ein Spiegel für die Gesellschaft	Anlaufstellen f. Missstände/ Vertrauensperson/Psychologen, Faire Verträge/Unbefristung, mehr Frauen (mit Kindern) in Führungspositionen/Frauenquote
477, Pos. 21-22	Unabhängige Betriebsräte, Unternehmenspsychologen. Chef-Wechsel durch interne Abstimmung	Anlaufstellen f. Missstände/ Vertrauensperson/Psychologen, Supervision der Leitungsebene/Mediation, Mehr Demokratie
160, Pos. 14	Zugangsvoraussetzungen für das Amt des/der Intendant:in schaffen. Mehr Frauen mit Kindern in Führungspositionen, um eine andere Sicht auf Deine zu ermöglichen und Vorbilder zu haben.	Anlaufstellen f. Missstände/ Vertrauensperson/Psychologen, Zugangsvoraussetzungen für Intendant*innenamt, mehr Frauen (mit Kindern) in Führungspositionen/Frauenquote
327, Pos. 17	Die Frauenquote müsste viel höher sein, es müsste eine Gewerkschaft geben an die man sich auch anonym wenden kann.	Anlaufstellen f. Missstände/ Vertrauensperson/Psychologen, mehr Frauen (mit Kindern) in Führungspositionen/Frauenquote

691, Pos. 14-16	<p>Klare und einfache Wege der Kommunikation von Missständen.</p> <p>Keine Angst vor Jobverlust oder Rufschädigung, wenn man gegen Übergriffe vorgeht.</p> <p>Frauenquote in der Theaterleitung.</p>	<p>Anlaufstellen f. Missstände/ Vertrauensperson/Psychologen,</p> <p>mehr Frauen (mit Kindern) in Führungspositionen/Frauenquote,</p> <p>Strafen für Machtmissbrauch etc./Verhaltenskodex</p>
551, Pos. 19	<p>Austausch der "alten weißen Männer" gegen eine junge Generation für Diskriminierung sensibilisierter Personen</p>	<p>Diversität in Leitung</p>
605, Pos. 21-22	<p>Offengelegte Gagen, Tänzer und Sänger auf eine Ebene heben, Berufsanfänger willkommener heißen und die Einstiege erleichtern, es soll kein harter Job sein sondern ein schöner.</p> <p>Mir ist noch eingefallen: ich finde es auch diskriminierend, wenn (die ohnehin schon seltenen Frauenrollen) dann auch noch mit Männern besetzt werden. Es gibt eigene Stücke für sexuell anders orientierte Menschen. Man muss nicht die anderen umschreiben und den Frauen dann noch weniger Arbeitsplätze zur Verfügung stellen.</p>	<p>Equal Pay/Gehalt der Ausbildung angemessen</p>
741, Pos. 14	<p>Definitiv mehr Gehalt. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass man genauso behandelt wird wie man bezahlt wird</p>	<p>Equal Pay/Gehalt der Ausbildung angemessen</p>
445, Pos. 20	<p>Bessere Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen</p>	<p>Equal Pay/Gehalt der Ausbildung angemessen,</p> <p>Bessere Arbeitsbedingungen</p>
305, Pos. 18-21	<p>Gleicher Lohn!</p> <p>Mehr Frauen in Führungspositionen</p> <p>Möglichkeit, Missstände anzusprechen, ohne um den Job fürchten zu müssen, vllt schwierige Gespräche gemeinsam mit Mediatoren?</p>	<p>Equal Pay/Gehalt der Ausbildung angemessen,</p> <p>Erziehung/Sensibilisierung von Theaterschaffenden,</p>

	Männer müssten ersteinmal sensibilisiert werden, dass ihr Verhalten teils sexistisch ist	Anlaufstellen f. Missstände/ Vertrauensperson/Psychologen, Supervision der Leitungsebene/Mediation, mehr Frauen (mit Kindern) in Führungspositionen/Frauenquote
534, Pos. 18	Bessere Gagen, längere Vertragszeiten, mehr Flexibilität in den Probenzeiten für Mütter.	Equal Pay/Gehalt der Ausbildung angemessen, Planbare Arbeitszeiten (Wochenplan etc.), Faire Verträge/Unbefristung
106, Pos. 22	Mehr Demokratie, weniger einseitige Machtstrukturen, mehr musikalische / Sängersische Fachkunde von Regisseuren und Casting-Verantwortlichen verlangen, fairer verteilte Gehälter, fairere Verträge für Solisten.	Equal Pay/Gehalt der Ausbildung angemessen, Sängersisches KnowHow von Regisseur*innen/Casting-Personen, Faire Verträge/Unbefristung, Mehr Demokratie, Änderung der Machtstrukturen
295, Pos. 15	Es müsste die Kultur nur in die Hände von wirklich professionellen, seriösen Führungskräften landen. Aber leider ist die Kultur und die öffentlichen Betriebe oft mit Politik eng verknüpft, wir finden darin sehr oft all ihren Abfall und Abschaum. Es sollte Mindestgagen geben. Die Situation ist in Deutschland schon bei Weitem besser als in Italien wo man sich wirklich oft ausgeliefert fühlt. Sänger werden ohne Grund ausgetauscht, ohne Entschädigung, grad wie es den neuen Intendanten passt, auch wenn sie noch einen gültigen Vertrag des vorherigen Intendanten haben. Sänger werden manchmal auch ohne Grund protestiert weil der Dirigent der eingeladen	Equal Pay/Gehalt der Ausbildung angemessen, Zugangsvoraussetzungen für Intendant*innenamt, Verantwortungsbewusste Menschen in Führungspositionen

	wird seine Leute einbringen will. usw.	
315, Pos. 9	Mehr Frauen an die Spitze und ein höheres Gehalt, das der Ausbildung angemessen ist	Equal Pay/Gehalt der Ausbildung angemessen, mehr Frauen (mit Kindern) in Führungspositionen/Frauenquote
635, Pos. 16	Gleiche Bezahlung der Geschlechter, mehr Frauen in Leitungspositionen	Equal Pay/Gehalt der Ausbildung angemessen, mehr Frauen (mit Kindern) in Führungspositionen/Frauenquote
331, Pos. 12	Ebensolches wie der Berührungskatalog	Erziehung/Sensibilisierung von Theaterschaffenden
320, Pos. 16	RegisseureInnen sollten lernen sich dementsprechend zu verhalten, generell fehlen an solchen Häusern Verantwortliche für solche Dinge, die ohne Angst ihren Job zu verlieren, so etwas ansprechen	Erziehung/Sensibilisierung von Theaterschaffenden, Anlaufstellen f. Missstände/Vertrauensperson/Psychologen
617, Pos. 14	Regelmäßige Training aller Mitarbeiter (nicht nur der Frauen) zu diesen Themen, in Verträgen klarstellen, was Diskriminierung ist und dass es nicht toleriert wird. Klarstellen, mit wem man sprechen sollte, wenn jemals ein Problem auftaucht und angesprochen werden muss.	Erziehung/Sensibilisierung von Theaterschaffenden, Anlaufstellen f. Missstände/Vertrauensperson/Psychologen, Strafen für Machtmissbrauch etc./Verhaltenskodex
321, Pos. 16-18	- unbefristete Verträge, gleiche Gagen für gleiche Erfahrung (unabhängig von Stimmfach) - Erziehung der Theaterschaffende ;) - keine "große Namen" mehr einladen, wenn sie bereits als "sexistisch" bekannt sind	Erziehung/Sensibilisierung von Theaterschaffenden, Faire Verträge/Unbefristung, Strafen für Machtmissbrauch etc./Verhaltenskodex
230, Pos. 16	Die NV- Verträge müssen besser werden und Gäste einbeziehen damit ein sicheren Raum gibt für Dialog	Faire Verträge/Unbefristung
340, Pos. 21-23	Weg mit befristeten Verträgen. Ansonsten wird sich nichts ändern lassen.	Faire Verträge/Unbefristung

	Solange jmd Macht hat, kann er das ausnutzen.	
684, Pos. 16	Der NV Solo Vertrag müsste ersetzt werden.	Faire Verträge/Unbefristung
701, Pos. 15	Starke Genossenschaft und Frauenaprecher mit gewisser Macht. Sänger im Solo Vertrag werden ausgespielt und ausgenutzt	Faire Verträge/Unbefristung, mehr Frauen (mit Kindern) in Führungspositionen/Frauenquote
245, Pos. 21	Die komplette Hierarchie! Sänger und besonders Sängerinnen sind der Willkür ausgeliefert, was auch an der Form der Jahresverträge liegt!	Faire Verträge/Unbefristung, Änderung der Machtstrukturen
248, Pos. 16	Mehr Mitbestimmung der Angestellten	Mehr Demokratie
345, Pos. 18	Gute Frage- Respekt voreinander würde schon reichen	Mehr Rücksicht/Wertschätzung/Respekt
705, Pos. 15	Mehr gegenseitige Wertschätzung, weniger Steine-in-den-Weg-legen	Mehr Rücksicht/Wertschätzung/Respekt
99, Pos. 24	Equal Gender Pay, mehr Frauen mit Kindern auf Führungspositionen, mehr Teamarbeit, mehr Rücksicht	Mehr Rücksicht/Wertschätzung/Respekt, Mehr Teamarbeit/faire Kommunikation, Equal Pay/Gehalt der Ausbildung angemessen, mehr Frauen (mit Kindern) in Führungspositionen/Frauenquote
153, Pos. 14	Immer wieder auf Unstimmigkeiten und missbräuche aufmerksam machen. Kollegen unterstützen, wenn man vom Missbrauch erfährt. Füreinander eintreten. Verantwortungsbewusste Menschen in den Leitungsfunktionen	Mehr Rücksicht/Wertschätzung/Respekt, Mehr Teamarbeit/faire Kommunikation, Verantwortungsbewusste Menschen in Führungspositionen
231, Pos. 16	Mehr Frauen in Spitzenpositionen. Vor Allem aber ehrliche Kommunikation zwischen Leitung und Ensembles und ein respektvoller Umgang mit dem "Material SängerIn", anstatt diese nach Belieben zu verschleifen und zu ersetzen.	Mehr Rücksicht/Wertschätzung/Respekt, Mehr Teamarbeit/faire Kommunikation, mehr Frauen (mit Kindern) in Führungspositionen/Frauenquote

172, Pos. 26-27	Alleinherrschaft von Intendanten abschaffen Wertschöpfung durch Wertschätzung	Mehr Rücksicht/Wertschätzung/Respekt, Änderung der Machtstrukturen
487, Pos. 13	Dasselbe wie in der Frage vorher. Offene, klare Kommunikation ohne Angst, gefeuert oder "aussortiert" zu werden	Mehr Teamarbeit/faire Kommunikation
677, Pos. 21-23	Gagen offen legen und Gagen staffeln und fair (alle gleich) verteilen Offene Gespräche Mehr Diversität in den Leitungspositionen	Mehr Teamarbeit/faire Kommunikation, Equal Pay/Gehalt der Ausbildung angemessen, Diversität in Leitung
137, Pos. 18	Mehr Demokratie würde helfen, Gleichbezahlung, langfristige Verträge, weg mit diesen Sklavenverträgen, mehr Frauen, die sich auch weiblich verhalten dürfen in den Chefetagen, Mediation, Intervention, Supervision, Instanzen, die sich um diese Dinge kümmern, Arbeit in demokratischen Teams, etc.	Mehr Teamarbeit/faire Kommunikation, Equal Pay/Gehalt der Ausbildung angemessen, Supervision der Leitungsebene/Mediation, Faire Verträge/Unbefristung, Mehr Demokratie, mehr Frauen (mit Kindern) in Führungspositionen/Frauenquote
356, Pos. 12	Gerechte Bezahlung, offenere Kommunikationen der Sänger untereinander, zusammenstehen der Solisten, strengere fachliche Kriterien bei der Besetzung von Theaterleitungspositionen.	Mehr Teamarbeit/faire Kommunikation, Equal Pay/Gehalt der Ausbildung angemessen, Zugangsvoraussetzungen für Intendant*innenamt
510, Pos. 18	Das ist eine sehr gute Frage. Vermutlich ein offenerer Umgang und auch offenere Kommunikation, aber auch mehr Selbstbewusstsein der Sängerinnen. Das Theater muss ein sicherer Raum werden, in dem alle ihre Meinung und Kritik veräußern dürfen, ohne Angst davor haben zu müssen, dass sie deswegen ihren Vertrag verlieren, oder nicht mehr angestellt werden.	Mehr Teamarbeit/faire Kommunikation, Faire Verträge/Unbefristung

268, Pos. 11	Kommunikation und maktstrukturen.	Mehr Teamarbeit/faire Kommunikation, Änderung der Machtstrukturen
93, Pos. 19	Die Intendanten und GMDs haben zu viel Macht. Es sollte zb nicht möglich sein ein ganzes Ensemble zu kündigen beim Intendantenwechsel.	Möglichkeit Kündigung Ensemble Intendant*innenwechsel, Änderung der Machtstrukturen
396, Pos. 12	Allmacht der Intendanz abschaffen. Planbarere Arbeitszeiten (min. Wochenplan)	Planbare Arbeitszeiten (Wochenplan etc.), Änderung der Machtstrukturen
224, Pos. 26	Ich kann nur vom Musiktheater/Oper reden. Da müssen die Prioritäten in Werklesung und Gesangkunst zurück in der richtige Reihenfolge zurückkehren. Das Heutige Theater (vor allem in deutschsprachigem Raum), erlaubt sich unangemessene Freiheiten die dazuführen das Opernaufführungen Werkfremd sind. Da ist auch das Theater in die Richtung Menschenfremd geraten. Musikalische Vorlage und dessen Anforderungen an den SängerInnen sind immer weniger wichtig. Es wird kaum musikalisch probiert, aber die Regie-Proben erschöpfen bis zu menschenmöglichen die Silisten. Das ist ein sehr gefährlicher Weg, vor allem in den kleinen und mittleren Häusern im deutschsprachigen Raum.	Rückbesinnung auf musikalische Werte
724, Pos. 15	Nicht Typ besetzen weil nur die Stimme zu erst zählt. Zu viel auf Optik heute. Na klar muss es in acht genommen werden aber mehr Toleranz	Rückbesinnung auf musikalische Werte, Weg von optischen Idealbildern
212, Pos. 10	Harte Strafen wenn sowas passiert, ohne Gnade.	Strafen für Machtmissbrauch etc./Verhaltenskodex

297, Pos. 10	Zeichen setzen: Menschen, die offensichtlich respektlos sind und sich diskriminierend oder sexistisch verhalten sollen sofort und ohne Umschweife entlassen werden. Das Schlimmste ist, wenn alle Bescheid wissen, und keiner was tut, um die Betroffenen zu schützen.	Strafen für Machtmissbrauch etc./Verhaltenskodex
372, Pos. 14-15	Ein Verhaltenskodex muss aufgestellt werden. Bei Verstoß muss es endlich einmal Konsequenzen geben. Die #metoo-Fälle der ganz Großen werfen einen Schatten auf die vielen kleinen Übergriffigkeiten, die Tag für Tag stattfinden.	Strafen für Machtmissbrauch etc./Verhaltenskodex
236, Pos. 15-16	Andere Infrastruktur. Intendanten sind zu mächtig und sollten sich einer Fachjury gegenüber verantworten müssen. Ferner sollten Theaterleitungen nicht ständig Vakanzen an unqualifizierte Parterinnen vergeben	Supervision der Leitungsebene/Mediation, Änderung der Machtstrukturen, Transparenz bei Entscheidungen
443, Pos. 18	Das Festsystem erlaubt Belohnung für Inkompetenz. Die Kunst strebt nach einem meritokratischen System, in dem zu Exzellenz ermutigt wird. Die Pflicht, für soziales Verhalten Rechenschaft ablegen zu müssen, und eine Bewertung der Arbeitsleistung gewährleistet weniger Diskriminierung oder Respektlosigkeit.	Transparenz bei Entscheidungen
310, Pos. 21	Theaterleitung müsste getrennt sein von Jobs als Regisseur, Dramaturg oder Dirigenten. Es müsste eine Vertrauensperson für Frauen geben, die ernst genommen wird von der Theaterleitung. Seilschaften und Liebschaften zwischen Sängerinnen und Regisseuren/Dirigenten innerhalb	Trennung v. Theaterleitung & künstl. Tätigkeiten, Anlaufstellen f. Missstände/ Vertrauensperson/Psychologen, Transparenz bei Entscheidungen

	einer Produktion sollten nicht mehr die Norm sein, privat und beruflich professionell getrennt sein.	
167, Pos. 9	Leitungen stellen gut besetzt werden müssen. Die Leute müssen schon vom Job verstehen. Besonderes größere Häuser Leitung, muss schon vorher im anderen Häuser Erfahrung gemacht haben.	Verantwortungsbewusste Menschen in Führungspositionen
382, Pos. 9	Gewicht sehe ich ist eine sehr starke Sache was Opern Betrieb halten besonders gegen gewichtigere Frauen auf jeden Fall halten	Weg von optischen Idealbildern
458, Pos. 20	Transparente Gehaltssystem, Irgendwo, wo man gehen kann wenn diskriminiert, Unterstützung vom Intendant (Haha) Akzeptanz vom Theater dass es viele verschiedene Arten von Mensch im Leben und Vertrauen in Kostümbildner und Maske, die Leute die nicht Top models sind, doch schon aussehen zu lassen	Weg von optischen Idealbildern, Equal Pay/Gehalt der Ausbildung angemessen, Anlaufstellen f. Missstände/Vertrauensperson/Psychologen
543, Pos. 16	Veraltete Hierarchien abschaffen. Weniger Macht der Intendanz. Ausbildungen und Kompetenznachweise zur Mitarbeiterführung in Führungspositionen.	Zugangsvoraussetzungen für Intendant*innenamt, Änderung der Machtstrukturen
134, Pos. 28-29	Kollektive Theaterleitung Frauenquote	mehr Frauen (mit Kindern) in Führungspositionen/Frauenquote, Änderung der Machtstrukturen
296, Pos. 20	Starke Hierarchien/veralteten Strukturen (vor allem männliche) sollten aufgelöst werden	mehr Frauen (mit Kindern) in Führungspositionen/Frauenquote, Änderung der Machtstrukturen
325, Pos. 24	Dito	mehr Frauen (mit Kindern) in Führungspositionen/Frauenquote,

		Änderung der Machtstrukturen
740, Pos. 15-17	<p>Opern an sich sind diskriminierend. Mehr Männerrollen, Frauen oft gezeigt als schwach oder bedrohlich. Es gilt dort durch Vertonung neuer Stoffe, ein modernes Frauenbild zu vermitteln.</p> <p>Außerdem: Gleichbehandlung bei Gagen. Rücksicht bei hormoneller Beeinflussung der Stimme (nicht "fallenlassen" in der Menopause, sondern Unterstützung) etc.</p>	<p>modernes Frauenbild, Equal Pay/Gehalt der Ausbildung angemessen, Erziehung/Sensibilisierung von Theaterschaffenden</p>
98, Pos. 19	Machtverhältnisse	Änderung der Machtstrukturen
468, Pos. 15	Die Hierarchie muss sich ändern.	Änderung der Machtstrukturen
497, Pos. 15	Eine grundlegende Umwälzung der Machtstrukturen an den Theatern (siehe Studie vom Thomas Schmidt) und eine damit verbundene Absicherung der Theater Landschaft durch die Politik als Voraussetzung für eine innere Umstrukturierung	Änderung der Machtstrukturen
592, Pos. 11	Weniger Hierarchie und Machtmissbrauch	Änderung der Machtstrukturen
288, Pos. 18	<p>Dafür das MusikTheater auf Steuergelder angewiesen ist, herrscht noch sehr starke "hinter den geschlossenen Türen" Mentalität. Opernhaus ist ein schlechter Arbeitgeber, zumindest für SolistInnen. Die SolistInnen lassen sich vieles gefallen, weil es sowieso fast unmöglich scheint/ist, einen Job auf der Bühne zu bekommen. Die Macht der Agentur und Beziehung sind zu stark. Da bleibt nicht sehr viel Raum für Respekt, wenn man eh nicht eine ehrliches Miteinander erlebt. Die Lösung: Transparenz. Die Intendanten</p>	<p>Änderung der Machtstrukturen, Transparenz bei Entscheidungen</p>

	müssen auch an ihrer Karriere bei jeder Entscheidung denken und irgendwelche Gefälligkeiten tun. Also Transparenz und flache Hierarchie.	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Masterarbeit eigenständig und ohne fremde Hilfe angefertigt habe. Textpassagen, die wörtlich oder dem Sinn nach auf Publikationen oder Vorträgen anderer Autoren beruhen, sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Warngau, 13.06.2022

Ort, Datum

Unterschrift