



**LEUPHANA**  
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

## **BACHELORARBEIT**

Major: Kulturwissenschaften

Nicht im Spotlight, Nicht auf der Bühne –  
Die Konstruktion des Habitus von Frauen in den technischen Berufen  
der Musikindustrie

---

Not in the spotlight, Not on the stage –  
The construction of the Habitus of women working in technological  
jobs in the music industry

**Erstprüferin:**  
**Zweitprüferin:**  
**Abgabedatum:**

Dr. Alenka Barber-Kersovan  
Katharina Alexi  
14.02.2019

**Verfasserin:**

Annika Hachmeister

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	2
2. Grundgedanken.....	5
2.1. Frauen und Technik.....	6
2.1.1. Rekurs.....	6
2.1.2. Wahrnehmung von Technikerinnen.....	8
2.2. Theorie.....	11
2.2.1. Habituskonzept nach Bourdieu.....	11
2.2.2. Macht.....	13
3. Erhebung.....	14
3.1. Methode.....	14
3.1.1. Expert*innen Interviews.....	14
3.1.2. Auswahl der Interviewpartnerinnen.....	16
3.1.3. Leitfaden und Codierung.....	16
3.1.4. Explorative Forschung.....	17
3.1.5. Transkription.....	17
3.1.6. Auswertungsmethode.....	18
4. Auswertung des Interviewmaterials.....	19
4.1. Code: Körper.....	19
4.2. Code: Technische Affinität.....	20
4.3. Code: Mentor*in/Vorbild.....	22
4.4. Code: Kapital und Status.....	23
4.5. Code: Rollen.....	25
4.6. Code: Social Media.....	26
4.7. Code: Netzwerk.....	27
4.8. Code: Kolleginnen.....	29
4.9. Code: Nachwuchs.....	31
4.10. Code: Negative Erfahrungen.....	32
5. Interpretation.....	33
5.1. Habitus.....	34
5.1.1. Konstruktion durch Unbeteiligte.....	34
5.1.2. Konstruktion durch Beteiligte.....	36
5.2. Kapital.....	38
5.2.1. Ökonomisches Kapital.....	38
5.2.2. Soziales Kapital.....	39
5.3. Weiterführende Gedanken.....	40
5.3.1. Zukunftsperspektiven.....	40
5.3.2. Kritische Reflexion.....	42
6. Fazit.....	42
7. Anhang.....	46
7.1. Literaturverzeichnis.....	46
7.2. Leitfragen.....	49
7.3. Interview Transkripte.....	50
7.4. Code Tabellen.....	77
7.5. Abbildungsverzeichnis.....	94
8. Eidesstaatliche Erklärung.....	

## 1. Einleitung

Die Sichtbarkeit von Frauen<sup>1</sup> im Musikgeschäft ist ein aktuell sehr viel diskutiertes Thema. Es werden Headliner Slots, Verkaufszahlen von Alben, und Grammy-Normierungen verglichen und festgestellt, dass in allen Bereichen die Männer die Nasen weit vorne haben. Die Gender Studies und die Popular Music Studies beschäftigen sich mit den Fragen nach Chancenungleichheit, Stereotypen und strukturellen Hindernissen, die Frauen in der Musikbranche zu überwinden haben. Wir reden darüber ob Taylor Swift und Beyoncé gute Feministinnen sind, wie viele Frauen im Coachella Line-Up stehen und über inszenierte Männlichkeit im Gitarrenspiel. Dies sind alles Phänomene, die auf den großen Bühnen der Welt stattfinden und somit viel Aufmerksamkeit erlangen. Andere Bereiche der Musikindustrie erhalten allerdings nicht so viel Aufmerksamkeit.

Vor ungefähr zwei Jahren veröffentlichte die Online Seite der Huffington Post einen Artikel, der sich inhaltlich auf die Grammy Verleihung im Frühjahr des Jahres bezog. Der Titel dieses Artikels lautete „There Are So Few Women In Music Production, No One Bothers To Count“. Diese Überschrift ist Teil eines gesellschaftlichen Phänomens, mit der sich die vorliegende Arbeit auseinandersetzt. Dabei tangiert diese Überschrift meinen Forschungsbereich nur partiell, da sie nur aussagt, dass es angeblich nur so wenige Frauen in der Musikproduktion gibt, dass sich niemand die Mühe macht, diese zu zählen. Mein Interesse liegt nicht nur darin, die Frauen aus der Musikproduktion und den verwandten technischen Bereichen der Musikindustrie aufzuzeigen, sondern auch zu erforschen, wie sie dort positioniert sind und was sie zu sagen haben: über sich, ihre Arbeit und ihr soziokulturelles Umfeld. Denn meinen ersten Forschungsansätzen folgend, liegt weder ein wissenschaftliches, noch ein mediales Interesse an Frauen der Berufsgruppen Ton-, Licht- und Veranstaltungstechnik vor.

Die eingeschränkte Sichtbarkeit dieser, in meiner Forschung verallgemeinerten Personengruppe von Technikerinnen in der Musikbranche, ist zum Teil ihren Arbeitsbedingungen geschuldet, da sie die meiste Zeit nicht auf der Bühne verbringen, sondern eher hinter, neben oder unter eben jener. Allerdings sollten sie trotzdem nicht übersehen werden oder sich gar nicht erst die Mühe gemacht werden, sie zu erforschen, wie es der Artikel der Huffington Post suggeriert.

---

<sup>1</sup> Die Definition von Frauen\* in dieser Arbeit schließt auch trans- und non-binary Frauen mit ein. Gleiches gilt für Männer\*.

Im Rahmen dieser Forschungsarbeit möchte ich eben diese Fragestellung verfolgen, die sich mit der Identität und dem sozialen Umfeld von Frauen in den männerdominierten, technischen Berufen beschäftigt und so perspektivische Ansätze einer kultursoziologischen Erforschung schafft. Ein weiterer Pfeiler, auf den sich meine Forschung stützt, sind mögliche Synergien, die sich aus Vernetzungen, Zusammenarbeit und Sichtbarkeit für Frauen in diesen Branchen ergeben können.

Alle diese Ansätze lassen sich durch einen theoretischen Bezug auf Erkenntnisse und Theorien des Habituskonzeptes nach Pierre Bourdieu untersuchen. Der Habitus ist ein Erzeugungsprinzip von Praxisformen und Verhaltensstrategien eines sozialen Akteurs und somit eine passende Grundlage, um Frauen und ihr Verhalten in den technischen Branchen der Musikindustrie zu untersuchen. Teil meiner Forschungsarbeit wird es sein, zu untersuchen wie sich die Faktoren ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital auf die Rolle der Frau in der Technik auswirken und wie sich diese auch verändern und untereinander bedingen können. Eine These wäre, dass es für Frauen schwieriger ist, ein hohes soziales Kapital, also quantitative und qualitative Beziehungen zu erreichen, da sie sich in einer männerdominierten Umgebung bewegen.

Das ebenfalls von Pierre Bourdieu geprägte Konzept von symbolischer Gewalt und seine Schriften zur „Männlichen Herrschaft“ und gesellschaftlichen Konstruktion von Herrschaftskonzepten werden mir als Grundlagen in meiner Forschung dienen. Aufbauend auf diese theoretischen Grundlagen werde ich in meiner Arbeit den Habitus, also das System verinnerlichter Muster von Frauen in der Musiktechnik, erarbeiten, analysieren und erläutern.

Dabei ist es mir wichtig, dies stets aus einer kritischen, postmodernen Perspektive zu tun und Bourdieus Konzept und besonders den Determinismus dahinter zu hinterfragen. Daher werde ich sein Konzept der Darstellung, Wahrnehmung und Anerkennung ökonomischer, sozialer und kultureller Ressourcen, Praktiken und Produkte nicht als Klassifizierungsstruktur, sondern lediglich als Leitfaden anwenden. Während es zu dem Habituskonzept, der Sozialisierung und der strukturellen Gewalt weitreichende Literatur gibt, musste ich leider feststellen, dass es zu der konkreten Forschung nach Frauen in den oben genannten beruflichen Bereichen kaum (wissenschaftliche) Literatur gibt, weder von der sozialwissenschaftlichen Seite der Frauenforschung noch aus der Perspektive der Musikwirtschaftsforschung.

Lediglich auf Zahlen des statistischen Bundesamtes bezüglich Beschäftigung in Kultur und Kulturwirtschaft aus dem Jahr 2015 konnte ich zurückgreifen. Mein Anspruch an meine Arbeit ist, aus diesen bloßen Zahlen die persönlichen Geschichten und Perspektiven herauszuarbeiten und somit einen weiteren Schritt in der Frauenforschung zu gehen. Da der aktuelle Forschungsstand sich eher auf Frauen in performancebasierten oder managementorientierten Berufen in der Musikindustrie konzentriert, sehe ich es als Herausforderung an, aber auch vielversprechende und interessante Möglichkeit, mich auf Frauen in den musiktechnischen Berufen zu konzentrieren.

Um zu einem aussagekräftigen Ergebnis zu kommen, wähle ich qualitative Interviews als Teil einer explorativen Forschung. Dafür habe ich über zwei Dutzend Fragen formuliert, bei denen kontaktierte Technikerinnen zu Themen wie Sichtbarkeit, Selbstinszenierung, Verhaltensmuster, Soziale Medien, Networking und Auffassung ihrer Arbeit befragt werden.

Mein Vorhaben ist es Frauen aus den unterschiedlichen Bereichen Veranstaltungstechnik und Studiotontechnik zu interviewen, um so ein aussagekräftiges Ergebnis zu erlangen, welches Rücksicht auf die unterschiedlichen Bereiche nimmt. Weitere Objekte meiner Forschung sind die Auftritte ausgewählter Tontechnikerinnen in unterschiedlichen sozialen Medien und Interviews.

Letztendlich ist es Ziel meiner Bachelor-Arbeit festzustellen, ob mannigfaltige Persönlichkeiten für Frauen in der Ton-, Licht- und Veranstaltungstechnik möglich sind und wenn ja, wie diese aussehen und kommuniziert werden.

Um es mit den Worten einer Frau, die auch in diesem Feld geforscht hat, zu sagen, „es geht nicht um Forderung nach mehr Quote, sondern um Erkenntnis und Dialog“ (Voigt-Eggert 2015, 11).

Mir ist bewusst, dass sich diese Arbeit eher in einem grundlegenden Forschungsbereich bewegt, da bis jetzt wenig Forschung über dieses Thema betrieben wurde. Daher ist es auch ein Anspruch an diese Arbeit ohne vorherige Theorien in die Forschung einzusteigen und mit Hilfe der Grounded Theory nach Glasner und Strauss auf Grundlage des gesammelten Materials am Ende Theorien formulieren zu können.

Zu Beginn dieser Arbeit muss ich noch ein wichtiges Detail vorwegnehmen; meine eigene Position sowohl gegenüber als auch innerhalb des Forschungsbereiches. Ich bin selber auf zwei Ebenen mit dem Thema verbunden. Zum einen durch meine

biologisch und soziologische Identifikation als wissenschaftlich arbeitende Frau, als auch durch meine eigene berufliche Erfahrung als freiberufliche Veranstaltungstechnikerin. Besonders letzteres beeinflusst meine Herangehensweise und auch meine Sicht auf in dieser Arbeit untersuchte Phänomene. Ich behaupte an dieser Stelle jedoch, dass dies nicht zu einer Einschränkung und Limitierung meiner Forschung führt, sondern gerade den Blick schärft und ich durch meine fünfjährige Berufserfahrung auch nachvollziehen kann, welche Themen und Erfahrungen die Frauen in diesen Bereichen bewegen.

Ein weiterer Vorteil, den ich mir erhoffe, ist das Vertrauen meiner Interviewpartnerinnen, von dem sie mir mehr entgegenbringen als einer außenstehenden Person, da ich sowohl persönliche Erfahrungen als auch eine Sprechweise und Fachjargon mit ihnen teile. Auf Grund dieser gemeinsamen Basis können sie sich mir gegenüber gut öffnen und in einem vertraulichen Umfeld meine Fragen beantworten. Auch bei der Formulierung der Fragen ist mein Vorwissen und meine persönliche Erfahrung von Vorteil, da ich auf die einzelnen Bereiche genau eingehen kann und auch eventuelle missliche Formulierungen vermeiden kann. Durch meinen engen Bezug kann ich also eine Standortgebundenheit vermeiden. Letztendlich soll aber gesagt sein, dass die Analyse an der empirischen Wirklichkeit ausgerichtet ist und nicht am theoretischen Wissensbestand meinerseits.

Da ich aus einer postmodernen, kritischen Perspektive arbeite, gebe ich nicht vor, einen Anspruch auf wissenschaftliche Subjektivität zu stellen, sondern fokussiere mich auf das Hinterfragen von (unsichtbaren) Strukturen und Handlungsmustern. Ich benutze meine eigene Positionierung in dem Feld, um tiefergehende Strukturen aufzudecken, ohne dabei gleich wertend zu handeln.

## 2. Grundgedanken

Um die Ergebnisse aus den durchgeführten Interviews und die dazu gemachten Beobachtungen sinnvoll auszuwerten und zu kategorisieren, werde ich mit dem Habituskonzept nach Bourdieu arbeiten. Dies ermöglicht mir, den Alltag der befragten Frauen auf ökonomische Faktoren, soziale Interaktionen und auch auf Machterfahrung zu untersuchen und zu bewerten.

Dazu werde ich zunächst die wichtigsten Aspekte des Habituskonzeptes aufgreifen und in Bezug auf meine Forschung erläutern. Da dieses in der Positionierung der Frau in einer männerdominierten Branche eine zentrale Rolle spielt, werde ich mich auch mit Machtbegriffen von Bourdieu und Butler auseinandersetzen und diese als

Grundlagen für meine Beobachtungen sehen. Als zusätzliche Vorarbeit werde ich sowohl die aktuelle Situation von Technikerinnen betrachten und miteinbeziehen, als auch einen kurzen Rekurs historischer Dokumentation von geschlechtlicher Arbeitsteilung, welche ich als Grundlage für die aktuelle Situation der geringen Anzahl von Frauen in technikbezogenen Berufen sehe. Dabei gehe ich auf Hierarchien, Chancengleichheit und Aspekte einer unzuverlässigen Geschichtsschreibung ein.

## 2.1. Frauen und Technik

### 2.1.1. Rekurs

Die Felder der Ton-, Licht-, und Veranstaltungstechnik lassen sich dem Oberbegriff Technik unterordnen. Die Forschung, die sich auf Frauen in unterschiedlichen anderen technischen Berufen bezieht, bietet interessante Kontexte und grundlegende Verknüpfungen. Allgemein lässt sich eine kanonisierte Annahme beobachten, die Weiblichkeit als Verkörperung alles Natürlichen als Gegenteil von allem Technischen, also der Männlichkeit darstellt.

Aufgrund dieser Naturalisierung der Frau und ihrem Körper besteht eine gesellschaftliche Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung und der Wirklichkeit von Frauen in technischen Berufen. „Die Bestimmung von Weiblichkeit als etwas, das der Verstandestätigkeit entgegengesetzt ist, und die Subsumption der Frauen unter die Kategorie einer zu beherrschenden Natur begünstigen ein prinzipiell asymmetrisches Verhältnis zwischen Frauen, den Naturwissenschaften und der Technik“ (Ritter 1999, 137). Diese Bestimmung, welches bereits als Muster für frühkindliche Sozialisierung angewandt wird, muss dabei immer im Hinterkopf bleiben und ist Teil des Legitimierungsprozesses für den geringen Anteil von Frauen in den technischen Feldern der Musikbranche. Durch diesen Argumentationsstrang wird eine naturalisierte Grundannahme heraufbeschwört, dass Frauen schlechtere Voraussetzungen haben, sich erfolgreich mit technischen Phänomenen zu beschäftigen.

Dies wird weiter legitimiert durch den ersten oberflächlichen Blick auf eben diese Berufe, in welchen dann hauptsächlich Männer zu sehen sind und die Annahme bestätigt wird. Dies ist ein Beleg dafür, was Bourdieu symbolische Macht nennt, da diese Konstruktion keiner Rechtfertigung bedarf. „Die soziale Ordnung funktioniert wie eine gigantische symbolische Maschine zur Ratifizierung der männlichen Herrschaft, auf der sie gründet.: Da ist die geschlechtliche Arbeitsteilung, die

„äußerst strikte Verteilung der Tätigkeiten, die einem der beiden Geschlechter nach Ort, Zeit und Mitteln zugewiesen werden“ (Bourdieu und Bolder 2005, 21).

Die geschlechtliche Arbeitsteilung ist etwas, was in vielen Bereichen, einfach so ohne Hinterfragen hingenommen wird. Dabei wird oftmals übersehen, dass die Arbeitsteilung nach Geschlecht über keinen festen Kanon verfügt und in der Geschichte an die sozialhistorischen Umstände der Zeit und die zeitgenössische, gesellschaftliche Bewertung der Arbeit gebunden ist.

Dazu zwei kurze Beispiele, um diese Aussage zu verdeutlichen. Zum einen die Rolle der Frau in der Computergeschichte. Erfüllten sie erst noch selber die Aufgaben einer „computress“, einer Rechnerin, bedienten sie später auch die Computer zu Berechnungen in der Raumfahrt, bevor die Bedienung eines Computers sozial aufgewertet und zu einer Wissenschaft, und folglich zu einer Männerdomäne, wurde (Vgl. Holland 2016).

Auf der anderen Seite steht die Profession einer Köchin, bzw. eines Kochs. Eine häusliche Tätigkeit aus dem Alltag der Frau ist auf der höchsten beruflichen Ebene, die des Chef-Kochs oder Fernsehkochs, größtenteils von Männern besetzt (Vgl. Borsch 2016).

Diese beiden Exkurse sollen verdeutlichen, wie die geschlechtliche Arbeitsteilung durch Zeit- und Machtparameter konstruiert wurde. Dies lässt sich auch auf die Veranstaltungstechnikbranche übertragen. Das Argument der körperlichen Anstrengung lässt sich in dem Sinne ausklammern, dass es heutzutage genug Maschinen und Werkzeuge gibt, die die körperliche Arbeit erleichtern. So ist die Tätigkeit auf, unter oder hinter einer Bühne vielleicht nicht körperlich anstrengender als ein oder mehrere Kleinkinder täglich mit sich herumzutragen.

Mit dieser Grundlage zur geschlechtlichen Arbeitsteilung, lässt sich die Beschäftigung der Frau in der Ton- und Veranstaltungstechnik tiefer verstehen.

Die Wahrnehmung von Frauen und den ihnen, aufgrund ihres biologischen Geschlechtes, zugeschriebenen Fähigkeiten bergen jedoch nicht nur Nachteile in technischen Berufen, sondern gelegentlich werden diese besonderen, naturalisierten Fähigkeiten auch als positiv und ergänzend im Betrieb aufgefasst. Ein Ratgeber für Produktionsleiter\*innen auf Musikveranstaltungen stellt die Aussage in den Raum, dass „obwohl die Branche sehr patriarchalisch wirkt, können auch Frauen patente



Hands<sup>2</sup> abgeben. Meistens sind weibliche Hands auch gute Hand-Teamführer“ (Heinze 2003, 124). Dies klingt erstmal nach einer positiven Aussage und beruflicher Aufstiegschance für Frauen. Aus einer konstruktivistischen Sicht ist diese Bemerkung jedoch kritisch zu betrachten, da sie einerseits suggeriert, dass das ungleiche Geschlechterverhältnis und die prekären Arbeitsbedingungen die Leistungen von weiblichen Hands (negativ) beeinflussen könnten. Zusätzlich wird noch angesprochen, dass Frauen gute Hand-Teamführer sein würden. Da stellt sich die Frage warum? Weil alle Frauen empathische, liebe Geschöpfe sind, die gut im Ver- und Umsorgen anderer sind? Weil sie organisierter sind?

Interessant ist festzustellen, dass hier einer Frau eine hierarchische höhere Position, Hand-Teamführerin, zugetraut wird, die allerdings nicht auf erarbeitete Beförderung, sondern naturalisierte Fähigkeiten zurückzuführen ist. Ich werte diese Aussage demnach so aus, dass Frauen in der Veranstaltungstechnik mitarbeiten dürfen, solange sie sich auf die Felder konzentrieren, die ihren weiblichen Fähigkeiten entgegenkommen. Dies erklärt auch Christel Faber in ihrem Buch zu betrieblichen Chancengleichheiten und moderner Personalpolitik: „Komplexe soziale Systeme, wie Unternehmen sie darstellen, gehen aber nicht nur aus funktionaler Arbeitsteilung oder eigennützigen Interessen von Individuen hervor, sondern sind auch über sinnhafte Konstrukte und ihre symbolischen Repräsentationen wie Sprache, Texte, Artefakte oder geformte Handlungen vermittelt. Die symbolische Ordnung weist Frauen bestimmte inhaltliche Rollen zu, die sie sich wiederum selbst aneignen“ (Faber und Kowol 2003, 11). Dies gilt es zu berücksichtigen, wenn genaue Positionen und Hierarchien in Technikbranche untersucht werden, da Förderung und Rekrutierung von Frauen für höhere Statusränge aus betrieblicher Sicht oftmals mit Zuschreibungen, wie zum Beispiel hoher Sozial- und Kommunikationskompetenz und verknüpft sind.

### 2.1.2. Wahrnehmung von Technikerinnen

Nach diesen theoriebezogenen Rückgriffen auf das Verhältnis von Frau und Technik, werde ich mich nun dem Objekt meiner Forschung direkt widmen. Dazu ist vorher noch zu klären, in welcher soziokulturellen Situation sich die Frauen befinden. Wie bereits in der Einleitung angedeutet, ist es teilweise dem Berufsfeld

---

<sup>2</sup> Begriffserklärung Hands [engl. Arbeitskräfte]: Meist über Leiharbeiterfirmen dazu gemietete Arbeitskräfte, die über keine speziellen Ausbildungen oder Fähigkeiten verfügen und meist die rein körperliche Arbeit übernehmen.

geschuldet, dass Technikerinnen von nicht-sensibilisierten Konsument\*innen der Musikproduktion, ob nun live oder im Studio, nicht wahrgenommen werden. Dies kann auch ihren männlichen Kollegen widerfahren, da sie sich aus arbeitstechnischen Gründen nun mal selten auf der Bühne bewegen, sondern viel mehr in deren Schatten oder in abgeschirmten Studios.

Aus einer statistischen Erhebung und Sonderauswertung aus dem Mikrozensus zur Beschäftigung in Kultur und Kulturwirtschaft aus dem Jahr 2015 ergibt sich, dass 12% aller 66400 Beschäftigten in der umfassenden Berufsgruppe „Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik“ weiblich sind (Liersch und Asef, 2015, 21). Dies ist die größte Diskrepanz der geschlechtsspezifischen Verteilung in allen in dieser Statistik aufgenommenen Kulturberufen. Bemerkenswert ist, dass die Statistik ebenfalls besagt, dass Frauen in Kulturberufen allgemein leicht überrepräsentiert und Männer leicht unterrepräsentiert waren (Liersch und Asef, 2015, 21).

Bei Betrachten dieser Statistik fällt natürlich sofort das Defizit der Frauen in diesen Bereichen auf. Auf den zweiten Blick fällt aber auf, dass mindestens 10.000 Frauen in diesen Berufen arbeiten. Auf die gesamte Anzahl der Beschäftigten vielleicht eine geringe Summe, die Zahl in Relation gesetzt überblendet den großen absoluten Anteil von Frauen, deren Existenz und Alltag häufig übersehen oder durch provozierende Aussagen, wie die in der Einleitung, abgewertet werden.

Zu der Frage, warum es nur so wenige Frauen in den technischen Berufen in der Kulturindustrie gibt, kommt also noch die mindestens ebenso wichtige Frage, was für einen Alltag und soziale Praxisformen erfahren diese Frauen und wie kann die kombinierte Antwort auf diese beiden Fragen zu einer ausgeglichen Geschlechterverhältnis in der Zukunft führen.

Festzustellen ist also erst einmal, es gibt diese Frauen, aber wir sehen sie nicht. Mitschuld daran ist die Unterrepräsentation bei internationalen Award-Verleihungen wie den Grammys oder Golden Globes. Diese tragen natürlich nicht die alleinige Schuld, haben aber durch ihre große Reichweite und zentrale Stellung in medialer Berichterstattung so etwas wie eine Leuchtturmfunktion. Als Beweis dafür dient die Nominierung der Produzentin Linda Perry für den Producer of the Year Grammy 2019 (Vgl. Leight 2018). Sie ist erst die sechste Frau in 42 Jahren, die nominiert wurde. Wenn sie gewinnt, wäre sie die allererste Frau, die jemals diesen Award gewinnt. Auch wenn die Kategorie Producer Of The Year nicht die selber Popularität genießt wie Album Of The Year oder Song Of The Year, setzt diese

Nominierung ein klares Zeichen in Richtung Sichtbarkeit und auch Würdigung der Arbeit von weiblichen Produzentinnen.

Ebenfalls ein hohes Maß an Aufmerksamkeit und Würdigung erhielt die britische Produzentin und Grammy-Nominierte Catherine J Marks (Blake 2018). Die BBC interviewte sie zu ihrer Arbeit mit musikalischen Größen wie Jay-Z, Foals und anderen, sowie ihren Gewinn des Producer Of The Year Awards bei den Music Producers Guild Awards 2018. Auffällig ist, dass in dem Jahr nach ihrem Gewinn, 33% der nominierten Produzent\*innen Frauen waren, eine Steigerung um 25%. Eine weitere interessante Formulierung aus dem Artikel ist der folgende Satz: „Catherine is one of the top female music producers in the UK“ (Blake, 2018). Als Reaktion auf diese geschlechtsbetonende Formulierung teilte Catherine J Marks den Artikel auf ihrer Instagram Seite mit dem Kommentar „JUST SAY PRODUCER“<sup>3</sup>. Ein klares Statement gegen die Hervorstellung ihrer Errungenschaften auf Grund ihres Geschlechtes.

Dies ist ein Beispiel von ganz oben in der Erfolgspyramide. Sichtbarkeit ist jedoch auf allen Ebenen ein Problem. Ein Blick zurück in die Geschichte des Musikstudios zeigt uns, dass Sam Philips und sein Sun Studio als Pionier der Musikproduktion und erster Produzent von Elvis Presley in die Musikgeschichte einging. Weniger bekannt ist der Fakt, dass Phillips Assistentin Marion Keisker an der Entdeckung und Zusammenarbeit mit Presley maßgeblich beteiligt war. Bereits in den fünfziger Jahren gab es also schon Frauen, die erfolgreich im Musikstudio arbeiteten (Vgl. Tucker 2018).

Das Merkmal der Unsichtbarkeit für die breite Masse lässt sich also über das ganze letzte Jahrhundert verteilt beobachten und hat sich bis jetzt wenig gebessert. Die Arbeit von Frauen in musiktechnischen Bereichen wird wenig anerkannt und sichtbar. Evelin Voigt-Eggert fasst diese heutige Position von Frauen in der Technik gut zusammen: „Prinzipiell sind Frauen heute in allen Bereichen der Technik zu Hause. Die über Jahrhunderte existenten Denkblockaden und Verhaltensmuster sind größtenteils überwunden. Und doch: In der öffentlichen Wahrnehmung gelten erfolgreiche Frauen in technischen Berufen noch immer als Exotinnen“ (Voigt-Eggert 2015, 11)

---

<sup>3</sup> Siehe Anhang

## 2.1. Theorie

### 2.2.1. Habituskonzept nach Bourdieu

Das Habituskonzept ist eine der zentralsten und bekanntesten Arbeiten des französischen Soziologen Pierre Bourdieu. Dieses in sich selbst korrelierende Konstrukt aus Wechselwirkungen zwischen sozialen Umwelteinflüssen und Wahrnehmung der eigenen Person ist ein umfassendes Konzept, welches Bourdieu selbst in unterschiedlichen Weisen charakterisierte. Dabei versucht er den Begriff des Habitus mit einer Vielzahl von Umschreibungen verständlich zu machen, welche Mörrth und Fröhlich folgendermaßen zusammenfassen (1994, 38):

So bezeichnet er den Habitus als ein System dauerhafter und übertragbarer Dispositionen (Vgl. 1987, 98) zu praktischem Handeln (Vgl. 1992, 100), als ein Prinzip beschränkter Erfindung (Vgl. 1992a, 104f), eine Erzeugungsgrundlage für Praktiken (Vgl. 1987, 98), ein kohärentes System von Handlungsschemata (Vgl. 1992, 101).

Der Habitus ist also eine Grundhaltung des Menschen zur Welt und zu sich selbst, welche aus den Denk-, Handlungs-, und Wahrnehmungsstrukturen, die die Möglichkeiten und Grenzen eines Menschen bestimmen, besteht. Der Habitus beschreibt also das Verbindungsstück zwischen Position und Handeln in Bourdieus Sozialisationstheorie und „fungiert als Erzeugungsprinzip von bzw. Ordnungsgrundlage für Wahrnehmung, Denken, Vorstellungen aller (nicht zuletzt von ihm selbst erzeugten) Praktiken in Form kognitiver und evaluativer Schemata, strukturierter und strukturierender Strukturen“ (Mörrth und Fröhlich 1994, 38). Der Habitus ist folglich gleichzeitig Produkt und Produzent von diesen Strukturen und Schemata.

Der Habitus ist also beweglich und veränderbar und gleichzeitig ein deterministisches System, dass dem Akteur seine Möglichkeiten vorschreibt und begrenzt. Das kann sich auf alltägliche Bereiche wie Kleidung, Berufswahl, Konsumverhalten, Körperhaltung beziehen, aber auch auf intangible Konzepte wie Lebensziele, Selbstbewusstsein und Selbstverwirklichung.

Wie genau die Positionierung im sozialen Raum und somit die Konstruktion des Habitus erfolgt, hängt mit der Verfügbarkeit von Kapital zusammen. Bourdieu unterteilt in vier verschiedene Sorten Kapital. Als primäre Kapitalart nennt Bourdieu das Ökonomische Kapital, welches „unmittelbar und direkt in Geld konvertierbar ist und sich besonders zur Institutionalisierung in Form des Eigentumsrechts eignet“ (Bourdieu 1983, 185) und Reichtum an monetären und anderen materiellen

Gütern beinhaltet. Als weiteres nennt Bourdieu das kulturelle Kapital, welches in drei Unterkategorien unterteilt ist, welche sich auf die Formen des kulturellen Kapitals beziehen. Kulturelles Kapital im objektivierten Zustand beinhaltet Besitztümer wie Bücher und Kunstwerke, während der inkorporierte Zustand körpergebundene kulturelle Fähigkeiten und Wissensformen beschreibt. Zusätzlich gibt es noch die institutionalisierte Form, die sich durch Bildungstitel äußert. Die dritte Kapitalsorte beschreibt das soziale Kapital, welches die Ausnutzung eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen zu anderen Akteur\*innen beinhaltet, also eine Ressource, die auf der Zugehörigkeit zu einer oder mehreren Gruppen beruht. Bourdieu nennt dieses Kapital „die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind“ (Bourdieu 1983, 190f). Das symbolische Kapital hingegen ist auf einer anderen Ebene verordnet als die anderen drei Kapitalsorten, da dieses mittels gesellschaftlicher Anerkennungsakte zustande kommt und somit eine vereinte Überkategorie der anderen Kapitalsorten ist. Synonyme für symbolisches Kapital sind guter Ruf, Ehre, Ruhm, Prestige und Reputation (Vgl. Mörth und Fröhlich 1994, 37). Die Bedeutungsschwere dieses Kapitals ist in verschiedenen Gesellschaften unterschiedlich, die Existenz aber unbestreitbar. Das symbolische Kapital legt auch fest, wie andere Kapitalsorten legitimiert und gesellschaftlich bewertet werden, also beispielsweise was ein akademischer Titel bedeutet.

Der Habitus ist also ein Identifikationsmuster. Ähnlich dazu fungiert auch die Lebensstilsemantik. Diese wird „durch Deutungsschemata und Geschmack umgesetzt zur Strukturierung der Sozial- und Objektwelt und bestimmt sich, da er subjektiv kaum operationalisierbar ist, vor allem in der Abgrenzung, in der Differenz und Distanz zu anderen“ (Mörth und Fröhlich 1994, 109). Selbsterfahrung und -identifikation erfolgt demnach über das Vergleichen und Abgrenzen zu anderen.

Abschließend muss jedoch auch festgehalten werden, dass nicht eindeutig ist, wie deterministisch der Habitus ist und ob Individuen ihrem Habitus entkommen können, wie etwa durch sozialen oder beruflichen Aufstieg. Da der Habitus eine Sozialisierungstheorie ist, beinhaltet er auch Strukturen, die durch geschlechtsspezifische Erziehung oder Lebenserfahrung konstruiert werden. Diesen Schemata zu entkommen, ist schwieriger, da dies nicht über eigene Aktionen wie beruflichen Aufstieg, zu schaffen ist.

### 2.2.2. Macht

Das Habituskonzept Bourdieus beschäftigt sich vornehmlich mit sozialen Klassen anstatt anderen Merkmalen wie Geschlecht oder Ethnizität, welche beide eine tragende Rolle in seiner Zusammensetzung spielen. Das Thema Geschlecht bekommt dafür in anderen Werken Bourdieus eine zentrale Bedeutung.

Denn wie in dem Habituskonzept von Bourdieu schon bereits erwähnt, beruht Positionierung im sozialen Raum auf Kapitalbesitz unterschiedlicher Arten. Dieses ist mit Kampf zum Erlangen eben dieses Kapitals verbunden und somit auch mit Macht, sobald man über mehr Kapital als andere verfügt. Dies führt zu einer Herrschaft. Diese Kampf- und Machtstrukturen lassen sich geschlechterspezifisch untersuchen.

Das Machtkonzept der männlichen Herrschaft als allgegenwärtig und tief verinnerlicht, auch bei objektiver Forschung, zu verstehen, erkennt Bourdieu bereits in seiner Einleitung zu dem grundlegenden Werk zu diesem Thema: da jede und jeder Teil des Gegenstandsbereiches ist, den es zu untersuchen gilt, sind in Form unbewusster Wahrnehmungs- und Bewertungsschemata die historischen Strukturen der männlichen Ordnung bereits verinnerlicht. Wir laufen daher Gefahr, dass wir zur Erklärung der männlichen Herrschaft auf Denkweisen zurückgreifen, die selbst das Produkt dieser Herrschaft sind (Vgl. Bourdieu und Bolder 2005).

Dies gibt zu verstehen, dass Frauen nicht als von Männern beherrschte Wesen zu verstehen sind, sondern dass wir alle von Legitimationsstrukturen beherrscht werden, die durch ihre tiefe Verinnerlichung teilweise nicht sichtbar sind. Deswegen spricht Bourdieu auch von symbolischer Gewalt. Diese manifestiert und reproduziert sich durch Sprache, Handlungsmuster und alltägliche Erfahrungen. Da ich die Position von Frauen in einem von Männern dominierten Berufsfeld betrachte, kann ich erwähnte Machtkonstruktionen und Herrschaftslegitimationen nicht außen vorlassen. Inwieweit diese jedoch eine Rolle in Konstruktion des Habitus spielen, werde ich im weiteren Verlauf analysieren. Die männliche Herrschaft beruht auf einer Geschlechterdifferenz, welche auch mit dem Habitus korreliert. „Für viele, denke ich, ist die strukturierende Realität der Geschlechterdifferenz nicht etwas, das man hinwegwünschen oder gegen das man argumentieren könnte. Die Geschlechterdifferenz ist eher so etwas wie ein notwendiger Hintergrund für die Möglichkeit des Denkens, der Sprache und der Existenz als Körper in der Welt“ (Butler 1989, 284). Legitimierung von Macht erfolgt unsichtbar, oder wie Bourdieu sagt,

symbolisch über Sprache, Körper und Denken. Zu dieser Legitimierung tragen nicht nur die davon Profitierenden bei, sondern auch die Unterdrückten.

### 3. Erhebung

#### 3.1. Methode

Die empirische Forschung in meiner Bachelorarbeit baue ich auf zwei Methoden aus der qualitativen Sozialforschung auf. Zum einen werde ich drei qualitative Experteninterviews durchführen und auswerten. Zusätzlich werde ich noch eine grundlegende explorative Diskursanalyse durchführen, welche die Ergebnisse der Interviews in einen gesellschaftlichen Kontext setzen soll. Ich habe die qualitativen Forschungsmethoden gewählt, da diese „das untersuchte Phänomen bzw. Geschehen von innen heraus versuchen zu verstehen. Verstanden werden sollen die Sicht eines Subjekts (oder mehrere Subjekte), der Ablauf sozialer Situationen (Gespräche, Diskurse, Arbeitsabläufe) oder die auf eine Situation zutreffenden kulturellen, bzw. sozialen Regeln" (Flick 2017, 95).

Dass ich mit dieser Methode nur einzelne Perspektiven herausarbeiten kann, ist mir bewusst und auch beabsichtigt. Diese ausgewählten Einzelpersonen sind unter bestimmten Kriterien ausgewählt und erzeugen pluralistische Ergebnisse, welche nicht als ein allgemeingültiges Ergebnis gewertet können, sondern als Perspektive in das erforschte Feld. Um die unterschiedlichen Arbeitsbereiche in der Studio- und Veranstaltungstechnik herauszuarbeiten, werde ich Frauen mit unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkten befragen und die gleichen Codes auf sie anwenden.

In der qualitativen Forschungsphase werde ich Interviews mit einer Teilgruppe des Forschungsobjektes durchführen, um herauszufinden, wie die Befragten ihre eigenen Berufserfahrungen subjektiv erfahren und bewerten. Dabei werde ich die Interviews nach Gläser und Laudel (2009) durchführen.

##### 3.1.1. Qualitative Expert\*innen Interviews

Expert\*inneninterviews werden in den Sozialwissenschaften angewandt, um die spezifischen Rollen und sozialen Kontexte durch Informationen von direkt beteiligten Subjekten des zu erforschenden Sachverhaltes zu untersuchen (Vgl. Gläser und Laudel 2009, 11). Sie werden angewandt, um die Struktur, Funktionsweise, Habitus, Wissen, Orientierungsmuster oder Interesse eines sozialen Feldes, einer Gruppe oder einer Organisation zu untersuchen (Vgl. Schirmer 2009, 194).

Expert\*innenninterviews sind als eine Unterkategorie von Leitfrageninterviews zu verstehen. Sie folgen einer qualitativen Forschungsweise, die nicht auf standardisierte Muster und Verfahren beruht, sondern auf der Untersuchung von auf Interpretationen beruhendem sozialen Handelns. Soziales Handeln bedeutet nach Max Weber „Handeln, welches seinem von dem oder den Handelnden gemeinten Sinn nach auf das Verhalten anderer bezogen wird und daran in seinem Ablauf orientiert ist“ (Weber und Winckelmann 2009, 1). Qualitativ bedeutet auch, dass die Methode auf der Interpretation von verbalen Beschreibungen der Sachverhalte beruhen. Ein weiteres Charaktermerkmal ist die Klassifizierung der Interviews nach ihrer Standardisierung. Von komplett standardisierten Interviews mit vorgebenden Fragen und Antworten bis zum nichtstandardisierten Interview wo bis auf ein Thema nichts vorgegeben ist. Ich wähle die Vorgehensweise des teilstandardisierten Interviews. Dies bedeutet, dass ich die Befragten mit den gleichen vorgebenden Fragen entgegenrete, die Antwortmöglichkeiten jedoch völlig frei sind. Noch genauer differenziert, handelt es sich bei meiner Methode um Leitfrageninterviews, die auf einer Frageliste beruhen, bei welcher jedoch weder die Reihenfolge noch die Formulierungen verbindlich sind (Vgl. Gläser und Laudel 2009, 42).

Auf Basis dieses Fragenkataloges erfolgt dann die Erhebung der Daten in einem persönlichen Gespräch, welches mit Hilfe eines technischen Gerätes phonographisch aufgezeichnet wird. Im weiteren Verlauf wird das Audiodatei transkribiert, sodass sie in schriftlicher Form vorhanden ist. Diese dient dann zur schriftlichen Auswertung und Analyse. Dabei muss beachtet werden, dass es sich um prinzipiell unscharfes Datenmaterial handeln kann, welches auch schwer interpretierbare, irrelevante und widersprüchliche Informationen enthalten kann. Die qualitativen Auswertungsmethoden entziehen sich einer einfachen Klassifizierung (Vgl. Gläser und Laudel 2009, 43). Um die Auswertungsmethode trotzdem einzugrenzen, benutze ich die qualitative Inhaltsanalyse, welche dem Text in einem systematischen Verfahren Informationen entnimmt. „Die dem Text entnommenen Informationen werden den Kategorien des Analyserasters zugeordnet und relativ unabhängig vom Text weiterverarbeitet, d.h. umgewandelt, mit anderen Informationen synthetisiert, verworfen, etc. [...] Die Inhaltsanalyse eignet sich hervorragend, wenn aus Texten Beschreibungen sozialer Sachverhalte entnommen werden sollen“ (Gläser und Laudel 2009, 46).



### 3.1.2. Auswahl der Interviewpartnerinnen

Die Auswahl der Expertinnen ist in dem Sinne von zentraler Bedeutung, dass die ausgewählten Personen als Expert\*innen über ein besonderes Spezialwissen verfügen. Spezialwissen ist Wissen über die sozialen Kontexte, in denen man agiert. „Nur die unmittelbar Beteiligten haben dieses Wissen, und jeder von ihnen hat aufgrund seiner individuellen Position und seiner persönlichen Beobachtungen eine besondere Perspektive auf den jeweiligen Sachverhalt. Beteiligte sind deshalb Expert\*innen, die ihr besonderes Wissen über ihre sozialen Kontexte zur Verfügung stellen können“ (Gläser und Laudel 2009, 11). Die Wahl dieser Expert\*innen hat dadurch großen Einfluss auf die möglichen Ergebnisse und ist mit Bedacht auszuführen.

Alle Interviewpartnerinnen wurden vor dem Interview nach dem Prinzip der informierten Einwilligung vorbereitet und haben eine Einverständniserklärung über die Aufzeichnung der Interviews unterschrieben. Wichtig war mir, sie nicht als diskriminierte und marginalisierte Personen wahrzunehmen und so gegenüber zu treten, sondern als berufstätige Frauen, die über ihre Arbeit erzählen. Vor der Aufzeichnung der Interviews fand jeweils ein kurzes, lockeres Gespräch zwischen den Interviewpartnerinnen und mir statt, um mein Vorgehen zu erläutern und eine Vertrauensbasis herzustellen, welche hilfreich für die aufrichtige Beantwortung von persönlichen Fragen ist.

Erfreulicherweise standen drei erfahrende Frauen zur Verfügung, die schon fast 20 Jahre Berufserfahrung mitbringen und sich somit sehr gut für Experteninterviews eigneten. Als Gegenüberstellung habe ich zusätzlich noch eine junge Studentin mit weniger Berufserfahrung zur Befragung herangezogen und ihr die gleichen Fragen gestellt, um zu überprüfen ob es in der Beantwortung zu unterschiedlichen Ergebnissen auf Grund des Alters kommt.

### 3.1.3. Leitfaden und Codierung

Die Interviewfragen sind nach einem bewusst konstruierten Leitfaden zusammengestellt. Über die Einstiegsfragen soll erstmal eine Vertrauensbasis geschaffen werden und den Interviewpartnerinnen die Möglichkeit gegeben werden, sich und berufliche Tätigkeit vorzustellen. Danach werden über die weiteren Fragen, die zentralen Fragen und Analysepunkte meiner Arbeit eingeführt. Dazu gehört die Wahrnehmung von anderen Frauen in der Branche (Frage 4, 5, 6, 9,10,11, 13, 20,21), die

Selbstdarstellung im öffentlichen Raum (Frage 7, 8, 9, 14, 18, 19), Machtverhältnisse (13, 14, 15, 16), Körperwahrnehmung (17) und letztendlich soziale Interaktionen (Frage 6, 13, 14, 20, 21). Die konkreten Codes, die letztendlich bei der Auswertung angewendet werden sind: Soziales Kapital, Rollen, negative Erfahrungen, Nachwuchs, Social Media, Frauen und Männer, Netzwerk, Kolleginnen, Mentor/Vorbild und technische Affinität. Die Codes wurden so gewählt und gesetzt, dass sie mir die interpretative Verbindung zwischen der Theorie und dem Interviewmaterial vereinfachen und somit ein Ergebnis erzeugen.

Das Interview endet mit einer offen gestellten Frage und der abschließenden Möglichkeit, das Gespräch und die dabei eventuell entstandenen Befindlichkeiten zu reflektieren. Die Codierung steht auch in Bezug auf die Theorien von Bourdieu. Der Leitfaden befindet sich im Anhang.

#### 3.1.4. Explorative Forschung

Auf Grund der Tatsache, dass es zu dem von mir gewählten Forschungsfeld nur sehr wenig Forschungsergebnisse und Studien gibt, werde ich meine Arbeit als einen grundlegenden und explorativen Ansatz betrachten und dementsprechend vorgehen. Das heißt, dass ich einen ersten wissenschaftlichen Blick in den gewählten Bereich werfen und mich nicht auf spezielle Vertiefungsfragen konzentrieren werde. Dieses „interpretative Verfahren soll Aufschluss darüber geben, wie Menschen ihre soziale Wirklichkeit konstruieren. Auf der Grundlage von empirischen Einzelfallanalysen werden die zugrunde liegenden typischen (d. h. regelmäßig auftretenden) Sinnstrukturen rekonstruiert. In diesem Zusammenhang ist häufig die Rede vom explorativen (also entdeckenden, erkundenden) Vorgehen bzw. vom Prinzip der Offenheit gegenüber dem Untersuchungsgegenstand“ (Kleemann, Krähnke und Matuschek 2013, 19). So werde ich in dem soziologischen Untersuchungsfeld explorativ vorgehen. Die Analyse ist an der empirischen Wirklichkeit ausgerichtet und nicht am theoretischen Wissensbestand der Forschenden.

#### 3.1.5. Transkription

Die Interviews wurden mit Hilfe eines digitalen Aufnahmegerätes aufgezeichnet, um aus dem Mitschnitt eine anschließende schriftliche Transkription zu erstellen. Für die Transkription der Interviews wurde die Transkriptionssoftware f5 verwendet.

Für die Auswertung der vorliegenden Texte wurde eine semantische Transkription durchgeführt und Wortdoppelungen herausgenommen. Pausen, welche länger als 5 Sekunden dauerten, sowie Ausdrücke der Erheiterung (z.B. Lachen), sofern sie der eigentlichen Aussage eine besondere Bedeutung gaben, wurden entsprechend gekennzeichnet. Da für die Analyse nur der Inhalt des Gesagten eine Rolle spielt, wurde von der genauen Transkription von Dialekten, grammatikalischen Fehlern (sofern sie zu Unverständnis führten) und Schwankungen in der Tonhöhe abgesehen. Besonderheiten bei kurzen Antworten wurden schriftlich dargestellt (z.B. ein langgezogenes „ja“ bzw. „nein“). Auch Geräusche des Nachdenkens wurden vermerkt (z.B. „Ähhh“), um Unsicherheiten bei der Beantwortung der Fragen hervorzuheben.

Eine zu genaue Transkription hätte zu viel Zeit in Anspruch genommen und außerdem zu einer Unübersichtlichkeit der Transkriptionsprotokolle geführt, da sie für die Form der Auswertung irrelevant ist (Vgl. Flick 2017, 380).

In der Transkription wurden die Interviewpartnerinnen mit den anonymisierten Kürzeln B1, B2, B3, und B4 benannt. Die transkribierten Interviews befinden sich im Anhang.

#### 3.1.6. Auswertungsmethode

Zur Auswertung der Interviews wurde die Software MaxQDA verwendet. Dieses Programm bietet die Möglichkeit zur Codierung und Markierung relevanter Textstellen und ermöglicht anhand persönlicher Notizen eine übersichtliche Zusammenstellung interpretationsrelevanter Aussagen. Die erhobenen Daten wurden nach dem Kodierungsverfahren aus der Grounded Theory von Glaser und Strauss (2010) ausgewertet. Diese Methode wurde gewählt, weil sie dazu entwickelt wurde, auf Basis von Daten Theorien zu entwickeln und nicht um mit Hilfe von Daten Theorien zu bestätigen (Vgl. Glaser und Strauss 2010, 13f). Diese Herangehensweise passt zu meiner Forschungsarbeit, da das untersuchte Feld noch sehr jung und unerforscht ist, das heißt, die Theorien müssen erst noch gebildet werden.

Bei der Auswertung der Grounded Theory starte ich mit dem offenen Kodieren. Dabei werden die verschriftlichen Interviews kleinteilig analysiert und auf ihren konzeptuellen Gehalt hin interpretiert. In diesem Vorgang werden den Sinneinheiten Codes zugeordnet, um über eine bloße Zusammenfassung hinauszugehen und auf Konzepte und Strukturen hinzuarbeiten. Im nächsten Schritt, dem axialen

Kodieren, werden Kategorien ent- und weiterentwickelt, um die Daten in ein relationales Gefüge zu bringen. Diese Kategorien werden durch das selektive Kodieren weiter verfeinert, sodass eine Theorie herausgearbeitet und formuliert werden kann. Für eine bessere Übersicht habe ich die rausgekürzten und zusammengefassten Codes nicht in meiner Auswertung aufgeführt.

#### 4. Auswertung des Interviewmaterials

##### 4.1. Code: Körper

Der Code „Körper“ beinhaltet verschiedene Unterbereiche wie die eigene Wahrnehmung des Körpers, die Wahrnehmung anderer des eigenen Körpers, das Alter der Befragten und welche Rolle der Körper in dem Beruf Veranstaltungstechnik hat. Zu beobachten ist, dass die Befragten diese Frage nicht erwartet hätten und anhand der längeren Gedankenpausen lässt sich erkennen, dass sie viel darüber nachdenken und reflektieren mussten. Nach diesen Überlegungen kamen sie zu der Erkenntnis, dass es eine „super Frage“ ist (B4).

Die Befragten gaben ohne direktes Nachfragen ihr Alter an; 50 Jahre (B4), 24 Jahre (B3), 41 Jahre (B2) und 49 Jahre (B1). Bei der Nachfrage nach ihrer eigenen Körperwahrnehmung lassen sich verschiedene Antworten beobachten, die mit den unterschiedlichen Altersgruppen korrelieren. B1 und B4, beide um die 50 Jahre, dachten bei Erwähnung ihres Körpers zunächst an die unterschiedlichen Problematiken von körperlich anstrengender Arbeit im hohen Alter. Beide suchen nach Möglichkeiten, diese Belastung zu umgehen. Die Methoden dabei sind unterschiedlich. B4 wünscht sich mehr Hebe- und Tragevorrichtungen, welche die körperliche Arbeit erleichtern und den Rücken schonen würden. Von diesen Vorrichtungen würden auch Männer profitieren, die, laut B4, weniger auf ihre langfristige Gesundheit und Arbeitsfähigkeit achten würden als ihre weiblichen Kolleginnen. B4 stellt die Theorie auf, dass junge Männer über Jahre hinweg mehr körperliche Leistung erbringen können, aber durch die Missachtung ihrer Gesundheit, dies nach einigen Jahren auch nicht mehr leisten können, im Gegensatz zu Frauen, die ihren Körper angemessen einsetzen und schonen.

B1 hat eine andere Strategie, um „mit 60 keine Boxen mehr schleppen zu müssen“ (B1). Sie ist in der Position, sich die Jobs aussuchen zu können, bei denen sie als mitfahrende Technikerin um die Künstler\*innen kümmert und somit den Aufbau

und Abbau vermeidet, der von dem Hauspersonal erledigt wird. Sie selber hat jahrelang in Clubs gearbeitet und beschreibt dies als Knochenarbeit.

Andere persönliche Einschätzungen hat die 41-Jährige B2, die noch keine geschlechterspezifischen Herausforderungen oder Einschränkungen bei der körperlichen Arbeit empfindet. Stattdessen sagt sie, dass sie sehr gerne körperlich arbeitet, gerne Muskelkater hat und nicht zimperlich ist. Das Wort „zimperlich“ deutet dabei auf eine klare Distanzierung zur als weiblich konnotierten „Schwächlichkeit“ hin. Auch in Bezug auf Kleidung, ein Thema welches B1 und B4 nicht erwähnt haben, gibt B2 an, dass sie darauf achtet, sich eher neutral und nicht besonders weiblich zu kleiden. Es ist also zu beobachten, dass sie sich von einem weiblichen Körper distanziert, sowohl bewusst, als unbewusst.

Auch B3 erwähnt ihre Kleiderwahl während der Arbeit und berichtet von Unsicherheiten bei leichter Bekleidung während heißen Temperaturen, bei welchen männliche Kollegen ohne Hintergedanken oben ohne arbeiten, was bei B3 zu Unsicherheiten über ihren eigenen Körper führt. Sie beschreibt, dass sie „keinen Bock hat, deswegen angeguckt zu werden“ und dass dies ein präsenter Gedanke während der Arbeit ist. Diese ständige Präsenz fasst auch B1 treffend zusammen „Als Frau macht man sich permanent Gedanken über seinen Körper in seinem Geschäft oder? Macht man jeden Tag, also in seinem Leben. Also der Alltag ohne einen Gedanken über Körper als Frau ist ja nicht möglich in dieser Gesellschaft. Und, es fängt an mit der Tatsache, dass man oft die einzige Frau ist in einer Runde, wie verhält man sich, wie zieht man sich an, was hat man für eine Körperlichkeit. Also das sind Sachen, worüber ich gar nicht mehr so viel nachdenke, aber am Anfang schon“.

Für diesen Code lässt sich also zusammenfassen, dass das Alter eine wichtige Rolle bei der Körperwahrnehmung spielt und der Schwerpunkt sich im Laufe des Älterwerdens von „Wie nehmen mich andere war?“ und „Wie kleide ich mich unauffällig?“ zu „Wie kann ich körperschonend arbeiten und meinen Beruf auf eine gesunde Weise langfristig ausüben?“.

#### 4.2. Code: Technische Affinität

Zu Beginn dieser Interviews wurden die vier Befragten auch nach ihrer technischen Affinität und dem Zeitpunkt der Manifestation dieser gefragt. Da alle Befragten in unterschiedlichen Bereichen arbeiten, sind auch ihre persönlichen Berufswege

unterschiedlich. Um diese besser zu veranschaulichen, habe ich die Schritte der technischen Affinität in Lebensabschnitte unterteilt und die in einer Matrix dargestellt.

	B1	B2	B3	B4
Kindheit/ Jugend	-Als Kind gerne Sachen auseinander genommen	<i>Keine Angabe</i>	-Elektro Baukas- ten -Mathe LK	<i>Keine Angabe</i>
Andere Ausbildung	-Musikerin in Frauenband (Live und Stu- dio)	-„Ich wollte immer in die Politik“ -„Studium war nichts für mich damals“	-Master Data Sci- ence -Programmieren	-Jura Studium
Interesse am/im Beruf	-„Was passiert mit meiner Musik?“ -„Ich bin so ein Nerd“	Ausbildung Fachkraft für Veranstaltungs- technik -Später Studium	-„Irgendwo dran rumbasteln“ -Elektronik	-Beim Radio- sender in der Technik-AG

(Tabelle 1: Code Technische Affinität – Eigene Darstellung)

An dieser Tabelle lässt sich erkennen, dass zwei der Befragten ihr technisches Interesse bis in ihre Kindheit, bzw. Jugend zurückverfolgen konnten. B1 beschreibt, dass sie als Kind schon gerne Dinge auseinandergenommen hat und verstehen wollte, wie diese funktionieren. Auch B3 hat schon als Kind mit Hilfe eines Elektro-Baukastens sich in diesem Bereich ausprobiert und auch in der Schule einen Mathe Leistungskurs belegt. Bei diesen beiden Frauen war also schon ein grundlegendes technisches oder naturwissenschaftliches Interesse in der Kindheit zu beobachten, basierend auf ihren eigenen Aussagen und Erinnerungen. Trotzdem gingen B1 und B3 nicht direkt in technische Berufe, sondern eher Nachbarfelder. B3 studiert Management und Data Science und interessiert sich fürs Programmieren. B1 entdeckt ihr technisches Interesse quasi wieder als sie mit ihrer Band ins Studio geht und sich fragt, was dort eigentlich mit ihrer Musik passiert. Sie beschreibt sich selber als „Nerd“ und liest auch Bücher zu neuen, kreativen Ansätzen in der Studioteknik. Das passt zu ihrer Aussage, dass sie als „Kind gerne Sachen auseinandergenommen [hat], weil [sie] es gerne mochte, Sachen zu verstehen oder vielleicht zu beherrschen“.

B2 und B4 haben keine solche Kindheitserinnerungen erwähnt, sie legen den Beginn ihrer technischen Affinität auf die Zeit nach der Schule. B2 beschreibt ein Interesse an Politik, aber auch ein Desinteresse an dem Format Studium. Stattdessen

entscheidet sie sich für die praktische und schnelle Erfolgserlebnisse versprechende Ausbildung zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik. Nach Jahren in diesem Beruf entschied sie sich, diesen dann auch noch zu studieren im Rahmen des Studiengangs Veranstaltungstechnik und -management an der Hochschule Beuth. B4 entdeckt ihr technisches Interesse ebenfalls erst im jungen Erwachsenenalter, als sie anfängt in der Technik-AG eines Radios mitzuwirken, was letztendlich dazu führte, dass sie jetzt Meisterin für Veranstaltungstechnik ist, obwohl sie ursprünglich Jura studiert hat.

Zusammenfassend für diesen Bereich lässt sich also sagen, dass sich ein technisches Interesse schon in der Kindheit, aber spätestens im jungen Erwachsenenalter manifestiert und auch als Gegenentwurf zu einer akademischen Karriere auftritt. Dies gibt auch eine Antwort auf die von der Befragten B1 selber in den Raum gestellten Frage „Die Erziehung ist gleich, was ist da passiert? Warum findet sie nicht programmieren toll oder warum fängt sie nicht an ein Mischpult auseinander zu schrauben, weißt du? Warum ist das so? Ich würde gerne eine Antwort darauf haben. Ist das einfach so, dass männliche Gehirne einfach anders funktionieren in den Teenager Jahren, wo man anfängt Ideen zu entwickeln, was man mit seinem Leben machen will oder was?“ Die Antworten von B1 und B3 zeigen jedoch, dass auch junge Mädchen Interesse an Technik aufzeigen und dieses später beruflich weiterverfolgen.

#### 4.3. Mentor\*in/Vorbild

Ebenfalls den beruflichen Werdegang der Befragten beeinflussen tut die Rolle eine\*r Mentor\*in, oder eines Vorbilds, wobei die Befragten mit dem ersteren Begriff mehr anfangen konnten. Ich habe alle erwähnten Bezugspersonen in folgende Tabelle eingearbeitet, auch diejenigen, die nicht explizit als Vorbild oder Mentor\*in genannt wurden, aber trotzdem positiven Einfluss auf die Entwicklung der Befragten hatten.

	B1	B2	B3	B4
Vorbild	-, „Vorbild ist nochmal was anderes, habe ich so nicht.“	-, „Mein Bruder, der ist Musiker, schon immer gewesen[...] Der wollte unbedingt Tontechniker werden, dann	-, „Wäre schon schön [eins zu haben].“ -, „Vorbilder im Bezug auf Können gibt es um mich herum“	-, „Mein Vater, der war Physiklehrer und wir haben zusammen Sachen gemacht, sodass da nie da Gefühl

		dachte ich irgendwann, das will ich auch machen.“		war, dass es was Fremdes ist.“
Mentor*in	-Chris von Rautenkranz, Produzent der letzten Platte -„der war grandios, der war ein super Lehrer.	-„Also es gab immer Leute, die mir sehr viel beigebracht haben, also die wie so eine Art Mentor waren.“	-„Weil ich jetzt im letzten Jahr durch meinen Freund ein bisschen in die Lichttechnik eingeführt wurde.“	-„Das waren immer Männer, die auch wollten dass man da ist und die einem das zutrauen.“

(Tabelle 2: Code Mentor/Vorbild – Eigene Darstellung)

An dieser Tabelle und den farblichen Markierungen lässt sich ablesen, dass alle vier Befragten eine ihnen nahstehende Bezugsperson hatten, die ihnen das technische nähergebracht haben und sie auf ihrem Weg begleitet oder punktuell unterstützt haben. Die genannten Bezugspersonen treten alle am Anfang der Karrieren der Frauen auf und kommen bis auf eine Ausnahme aus dem familiären Umfeld der Befragten.

Keine der Befragten hatte eine weibliche Bezugsperson, Mentorin oder Vorbild. Eine weitere Beobachtung ist, dass, obwohl keine weiteren spezifizierten Personen genannt werden, immer noch Gruppen an männlichen Kollegen als positive Einflüsse und Lehrer genannt werden. Insgesamt wird sehr positiv über die Erfahrungen durch die Mentor\*innen gesprochen, was an der Wortwahl der Befragten zu erkennen ist. B1 beschreibt ihren Studio-Mentor als „grandios, der war ein super Lehrer“ und B4 spricht auch sehr positiv über ihre Mentor\*innen „das waren immer Männer. Und das waren dann solche, die auch wollten, dass man da ist und die einem das zutrauen und die einem das zeigen wollen und die einen auch in der Firma haben wollen“.

Es gibt also zwei Arten von Support für Frauen, die sich für Technik interessieren. Nahstehende Bezugspersonen, die ein vertrautes und schützendes Lernumfeld bilden, und weniger nahstehende Kolleg\*innen, die ihr Wissen weitervermitteln und Herausforderungen zutrauen.

#### 4.4. Code: Kapital und Status

In dem Code Kapital geht darum, was für Ressourcen (soziale und ökonomische) den Befragten zur Verfügung stehen und die sie sich erarbeitet haben und wie diese sich auf ihren Status in ihrem Berufsfeld auswirken.



Die Beobachtungen deuten darauf hin, dass neben dem Kapital auch das Auftreten der Person eine Auswirkung hat, wie sie wahrgenommen wird. B4 und B2 geben an, dass sie sonst als Praktikantin oder Auszubildende von Außenstehenden, Kolleg\*innen wie Kund\*innen, wahrgenommen werden, wenn sie nicht selbstbewusst auftreten. Sie müssen ihren Status also auch performen, da sie sonst weniger ernst oder als niedrigere Position wahrgenommen werden. Die Bezeichnung als Praktikantin impliziert, dass „ich eigentlich keine Ahnung habe“, erkennt B2. Allerdings gibt es dazu auch eine Gegenseite, „dass, wenn ich irgendwie den Mund aufmache, dass alle sagen, hast du deine Tage, oder was?“ (B2).

B4 beschreibt die Rolle von Status in ihrem Beruf als „Guerilla-Selbstdarstellungs-Mentalität.“ Die jüngere und weniger erfahrene B3 assoziiert Status eher mit Erfahrungslevel und Hierarchie mit Berufsdauer, welches sie beides nicht negativ wahrnimmt. Auch B2 sieht keine Auffälligkeiten bei Hierarchien, da es in dem Beruf normal ist, Produktionsleitern und Technischen Leitern unterstellt zu sein. Diese können sich aber auch von Projekt zu Projekt ändern und daher beschreibt sie die Beziehungen eher als ein „Begegnen auf Augenhöhe“.

Festzuhalten ist, auch wenn die Befragten die Bedeutung von Status und Hierarchie in ihren Berufen größtenteils runterspielen, so gibt es genug Hinweise darauf, dass sie als Frauen entweder als rangniedriger eingestuft werden oder, um dies zu vermeiden, sehr selbstbewusst auftreten müssen, ohne dabei dem Ego von ihren männlichen Kollegen zu nahe zu kommen.

Drei der vier Befragten geben an, dass es keine Gender Pay Gap in ihrem Bereich der Musiktechnik gibt. Nur B4 sagt „ja. Weil man dann eher denken könnte, das kann man ja machen mit den Frauen.“ Auffällig an diesem Ergebnis ist, dass B4 als Meisterin für Veranstaltungstechnik eine höhere Jobposition hat. Aus den Ergebnissen ergibt sich also, dass sich eine unterschiedliche Bezahlung von Männern und Frauen eher auf der Chefebene zu finden ist, während es darunter eher ausgeglichen ist. Das hat auch damit zu tun, dass es „sehr, sehr selten technische Leiterinnen oder Produktionsleiterinnen“ gibt, obwohl es „viele Technikerinnen, sehr, sehr viele Hands-Frauen“ gibt, wie B2 beobachtet. Die unterschiedlichen Erfahrungen mit Status und Kapital haben also mit der Positionierung der Frauen in diesen Hierarchien zu tun.

#### 4.5. Rollen

Der Code und die Interviewfrage nach „Rollen“ hat die Intention zu erfahren, ob die Frauen bestimmte Strukturen oder eben Rollen bei sich oder anderen wahrnehmen, die auf irgendeine Weise vorgegeben zu sein scheinen. Diese Frage hält auch die Konzeption des Habitus im Hinterkopf. In den Antworten zeigen sich ähnliche Ergebnisse wie bei der Frage nach dem Status.

Partielle Einigkeit bei den Befragten gab es insofern, dass B3 und B4 zunächst verneinten, dass es spezielle Rollen gibt. Später allerdings sah B4 ein, ebenso wie B1, dass es bestimmte Strategien gibt, um „am besten von A nach B mit möglichst wenig Stress“ zu kommen oder dass man in dem Beruf nicht nur „überlebt, sondern auch ganz gut drin lebt und da gibt es verschiedene [Rollen]“, sagt B4.

Diese positive Wirkung von unterschiedlichen Rollen sieht auch B4, die Studio-techniker\*innen als ein „Stück Techniker, ein Stück Psychologe“ beschreibt und die Wandelbarkeit in den Rollen bei Frauen als Vorteil sieht, diesem gerecht zu werden. Sie schätzt Männer als weniger wandelbar ein und hinterfragt, ob diese sich Gedanken um verschiedene Rollen wie „Macho-Typ“, „Platzhirsch“ oder „der Sensible“ machen.

Auf meine suggestiv formulierte Frage nach den stark zugespitzten Dichotomen von „Bad Bitch“ und „One Of The Boys“ reagierten nur zwei der Befragten und dies auch nicht direkt. B2 zeigte ein geringes Identifikationspotential zur „Bad Bitch“ mit ihrer Antwort „es gibt natürlich dieses Klischee, dass, wenn ich irgendwie den Mund aufmache, dass alle sagen, hast du deine Tage, oder was“. B2 hält sich gegenüber ihren Kollegen also nicht zurück und sagt ihre Meinung.

B3 hingegen beobachtet bei sich selber Verhaltensweisen, die dem Stereotyp „One Of The Boys“ zugeordnet werden können. „Da habe ich in letzter Zeit auch ein bisschen überlegt, inwiefern ich mich jetzt einfach dann mehr oder weniger bewusst männlich verhalte, was immer das ist, weil [...] man halt in einer Gruppe von Männern ist, alleine.“ Obwohl sich B3 hier mit diesem „männlichen Verhalten“ identifiziert, stellt sie dieses auch gleich in Frage. Was ist eigentlich männliches Verhalten?

Aus den unterschiedlichen Antworten der Befragten, ziehe ich den Schluss, dass bei der Identifikation mit vorgegebenen Rollen ebenfalls das Alter und die Berufserfahrung eine Rolle spielt. Als mit Abstand Jüngste ist B3 noch unsicher, wie sie sich im Berufsalltag selber identifiziert und orientiert sich deswegen an ihren

Kollegen, die alle männlich sind. Die erfahrenen Befragten fühlen sich nicht einem Rollenzwang ausgesetzt, sondern erleben sich als wandelbar und vielseitig.

#### 4.6. Code: Social Media

Da zu meinen Forschungsinteressen auch die Sichtbarkeit von Frauen in den technischen Berufen der Musikindustrie gehört, habe ich ihnen die Frage gestellt, wie sie soziale Medien benutzen und sich so selber in der digitalen Welt darstellen und sichtbar machen. Um die Vielfalt der Antworten auf die Unterfragen angemessen darzustellen, verwende ich eine Tabelle.

	B1	B2	B3	B4
Eigene Benutzung	- „Totaler Social Media Muffel“	- Eigener Blog - Andere Blogs - früher StudiVZ: - „Ich mache ganz tolle Sachen“	-keine	- Website - Jobportale - Wenig Facebook - Musikerportal - Content statt Selbstdarstellung
Hashtags	Neutrale Einstellung	Neutrale Einstellung		Egal
Andere Kolleg*innen	Neutrale Einstellung	- „Nervt mich, wenn andere das tun.“	- „Also ich bekomme es von meinem Freund tatsächlich mit“	- „Nervt mich total“

(Tabelle 3: Code Social Media – Eigene Darstellung)

Als erstes fällt auf, dass die jüngste der Befragten, sich am wenigsten mit Sozialen Medien beschäftigt. Dies könnte jedoch auf ihre erst kurzzeitige Beschäftigung in der Branche zurückzuführen sein, was bei der Bewertung dieser Aussage zu berücksichtigen ist. Auch B1 beschäftigt sich kaum mit sozialen Medien und beschreibt sich selber sogar als „totaler Social Media Muffel“.

Die nächste Feststellung ist, dass das primär genutzte Medium der klassische Blog ist, welcher für gehaltvollen Inhalt steht und auch so von den Befragten genutzt wird. Dieser Inhalt bezieht sich ausschließlich auf den inhaltlichen Gehalt ihrer Arbeit und spiegelt nur dann ihre expliziten Erfahrungen als Frau in der Branche wieder, wenn sie explizit danach gefragt wurden, so etwas zu verfassen. So berichtet B2, dass „witzigerweise ist das halt so, dass mich ständig Leute zu dem Thema fragen, ich habe auch den Artikel nur geschrieben, weil mich Leute ständig gefragt haben oder gesagt haben ‚Schreib doch mal was zum Thema Frauen!‘. Das scheint total viele zu interessieren, aber es ist halt, ich finde das...ich finde das nicht so

wichtig“. B2 schreibt auch gelegentlich für das Magazin von VPLT, dem Verband für Medien- und Veranstaltungstechnik. Die Zeit wo sie Soziale Netzwerke durch Selbstdarstellung genutzt hat, sei die Anfangszeit ihrer Karriere gewesen.

Ich habe versucht, besonderes Augenmerk auf die Verwendung von Hashtags zu legen, ein zurzeit populäres Mittel in sozialen Netzwerken“, doch keine der Befragten hat Erfahrungen damit gemacht. Entweder stehen sie diesem Trend neutral gegenüber oder sie lehnen die besondere Hervorhebung des Geschlechts bezogen auf die Arbeit ab. „Ich finde, es ist, nur weil jemand eine Frau ist, ist sie jetzt nicht eine besonders tolle Tontechnikerin oder Lichttechnikerin. Also, keine Ahnung“ (B2). Ebenso auf Ablehnung trifft die Beobachtung, wenn andere Kolleg\*innen sich übermäßig in Sozialen Medien in Szene setzten, zwei der Befragten empfinden dies als nervig.

Im Rahmen dieser Befragung lässt sich also festhalten, dass Soziale Medien keine große Rolle in dem Berufsleben der Technikerinnen spielt und auch nicht zur Selbstdarstellung eingesetzt wird oder um eine höhere Sichtbarkeit für Frauen in diesem Beruf zu generieren. Als Sprachrohr nutzen sie höchstens Blogs, auf denen qualitative Beiträge verfasst werden oder Websites, um Kund\*innen anzusprechen.

#### 4.7. Code: Netzwerk

Netzwerken spielt eine zentrale Rolle in dem beruflichen, wie im privaten Leben vieler Menschen. Laut Boltanski und Chiapello (Vgl. 2006) leben und arbeiten wir in einer netzwerkorientierten Polis. Auch Zusammenhalt unter Frauen, Safe Spaces, Gesprächsrunden und Workshops prägen den Alltag. Die Antworten auf meine Fragen zu diesen Themen sollten die Erfahrungen und Wünsche der Befragten herauskristallisieren. Ich habe die Antworten in einer Tabelle gegliedert, die darstellt, ob die Befragten von Frauen-Technik-Netzwerken wissen, ob sie Mitglied in welchen sind oder einzelne Veranstaltungen wie Workshops oder Panels besuchen. Dazu wollte ich auch ihre Erfahrungen und Wünsche dazu festhalten.

	B1	B2	B3	B4
Wissen	-Rockcity Hamburg (nicht eingetragen)	-„gibt es, aber ist mir relativ egal“	<i>Keine Angaben</i>	-Technikerinnen Netzwerk nicht gut angenommen

Mitglied	-privates Netzwerk/Freundeskreis von Technikerinnen	-Kontakte durch Berufsschule	-keins	-Rockcity Hamburg -Frauen-Lesben-Radiogruppe -FMZ
Workshops	-leitet selber Workshops „Technik und Frauen“ ,	-„Ne überhaupt nicht“	-nein	-früher viele besucht
Erfahrungen	-„Ich arbeite sehr viel über Hörensagem“ -Erfahrungsaustausch -nur Vorteile	-eher allgemeine Interessen als Berufsgruppe	<i>Keine Angaben</i>	-sinnvoller Austausch -gleiche Interessen wie Männer
Wünsche	-Hemmungen und Ängste überwinden	-Lobby für Gesetze -„Message müsste nicht nur unter Frauen diskutiert werden“	-wäre schon cool -Jobvermittlung	-Muss nicht nur auf Frauen begrenzt sein

(Tabelle 4: Code Netzwerk – Eigene Darstellung)

Aus dieser Tabelle lässt sich erkennen, dass außer die dem Beruf neue B3, alle Befragten bereits Erfahrungen mit Frauennetzwerken für (Musik-)Technikerinnen gemacht haben. B1 und B4 sind auch selber Mitglied in mehreren, während B2 solche speziellen Frauengruppen ablehnt, bzw. sie ihr egal sind. Netzwerke müssen nicht implizit als solche benannt werden, um welche zu sein. Auch Kontakte durch die Berufsschule oder ein über die Jahre aufgebauter Freundeskreis sind Netzwerke, von denen die Technikerinnen profitieren und sich je nach persönlichem Belieben wiederfinden. Bei der Interaktion in Form von Workshops oder Panels sind die Aussagen schon weniger eindeutig. B1 und B4 haben bei solchen Formaten mitgewirkt, während B2 Einladungen zu solchen kategorisch ablehnt, da „die Message müsste nicht nur unter Frauen diskutiert werden, sondern es müsste eigentlich auch bei Männern ankommen“.

Den Vorteil von einem gemischten Netzwerk sieht auch B4, da sie daran zweifelt, dass sie „als weibliche Technikerin so andere Interessen hat als Männer“. In diesen Netzwerken könnte dann über die Auswirkungen von Gesetzen wie die Scheinselbstständigkeitsdebatte diskutiert werden. Daraus lässt sich schließen, dass allgemeine Verbesserungen der Arbeitsbedingungen den Technikerinnen wichtiger ist, als ein Netzwerk für Austausch unter Frauen. Ähnlich wie bei dem Code Körper

stehen die strukturellen Anpassungen der Arbeitsbedingungen vor geschlechtsspezifischen Wünschen. Dafür spricht auch die Beobachtung, dass kein expliziertes Bedürfnis nach Frauengruppen besteht, die als Safe Space dienen, da Männer eventuell ausgeschlossen sind. Den einzigen positiven Vorteil sieht B1, die selber solche Workshops leitet, darin, dass in solchen „Frauen und Technik“ Workshops Ängste und Hemmungen abgebaut werden können.

Für diesen Code ist also festzuhalten, dass Netzwerke eine zentrale Rolle spielen, aber am effektivsten sind, wenn sie für Frauen und Männer gleichermaßen zugänglich sind.

#### 4.8. Code: Kolleginnen

In dem nächsten Code habe ich ebenfalls das soziale Umfeld der Befragten untersucht, mit einem spezifischen Fokus auf ihre Interaktionen und Beobachtungen von ihren weiblichen Kolleginnen. Für meine Forschungsfrage ist es interessant wie die Technikerinnen zu anderen Frauen in ihrem Beruf stehen. Wünschen sie sich mehr von ihresgleichen oder fühlen sie sich bedroht in ihrer Position als „die Frau“ in der Männerrunde.

	B1	B2	B3	B4
Wie viele?	- 10 persönlich - „Im Studio Bereich „ganz, ganz wenig“	- Mehr als 4, weniger als 10	- Nicht mehr als 5	- Mehr als 5 , weniger als 10
Mehr?	- „Für den Job gut finden“	- in den letzten Jahren sind mehr Frauen in die Branche gekommen, finde ich schön	- „Wäre schon schön“	- Egal
Achtest du drauf?	- „Ich gucke schon.“ - „Wenn eine da ist, freue ich mich“	- „Ne, überhaupt nicht“	- „Meistens eigentlich immer nur Männer“ - Seit dem Selbermachen mehr drauf achten	- „Ich habe das nicht immer mitzubestimmen“ - „Fällt mir total auf“
Support von	- „dann wollten die unbedingt mit	<i>Keine Angaben</i>	- keine weiblichen Kollegen	- damals gab es keine weiblichen

Männern oder Frauen	einer Frau arbeiten“ - „Hält sich bei mir ziemlich gleich“			- heute kein Unterschied
---------------------------	---	--	--	--------------------------

(Tabelle 5: Code Mentor/Vorbild – Eigene Darstellung)

Die erste Frage bezog sich darauf, wie viele andere Frauen die Befragten in ihrer Branche kennen. B3 kennt nicht mehr als fünf, sie arbeitet seit einem Jahr in der Veranstaltungstechnik. Ein nicht überraschendes Ergebnis. B1, B2 und B4 haben alle über 20 Jahre Berufserfahrung und jede sagt, dass sie nicht mehr als zehn weitere Frauen in ihrem beruflichen Umfeld kennen. B1 ergänzt noch, dass es im Studio Bereich nur „ganz, ganz wenige“ sind. Auf die weiterführende Frage, ob sie sich mehr weibliche Kolleginnen wünschen würden, gab es unterschiedliche Antworten. B1 sagt, sie würde es „für den Job gut finden“ und bezieht sich dort auch auf ihre Aussagen über die Vorteile, die Frauen mit in den Job bringen. B2 und B3 fänden es ebenfalls „schön“ und B2 hat auch beobachtet, dass in den letzten Jahren mehr Frauen in die Branche gekommen sind. B4 sagt aus, dass es ihr egal ist. Da sie diese Aussage nicht weiter vertieft, ist es schwer sie zu deuten, da sie sich in anderen Aussagen doch für mehr Frauen in der Veranstaltungstechnik ausspricht, unter anderem bei der Frage, ob sie auf den Frauenanteil in Produktionsproduktionen achtet. Ihre Antwort ist so zu verstehen, dass, wenn sie es mitbestimmen kann, sie auf einen Frauenanteil in ihren Produktionen achtet. Auch die anderen drei Befragten achten darauf, im Sinne von beobachten, ob in anderen Produktionen Frauen mitarbeiten. B3 gibt zu, dass sie erst darauf achtet, seit sie selber als Technikerin arbeitet und „meistens eigentlich immer nur Männer“ sieht. Als abschließende Frage in diesem Teilbereich wollte ich noch wissen, ob die Befragten von Männern oder Frauen unterschiedlichen Support erhalten. Dabei fällt zuerst auf, dass B3 und B4 keine direkten weiblichen Kolleginnen in ihrem Umfeld haben und somit die Frage nicht direkt beantworten können. B1 und B4 beschreiben den Support als gleich und ohne Unterschiede. Allerdings erzählt B1 auch von einem Job, wo Musikerinnen auf sie gekommen sind, die unbedingt mit einer Frau arbeiten wollen.

Für diesen Abschnitt lassen sich zwei Ergebnisse festhalten. Zum einen, dass das Thema „Kolleginnen“ schwer zu untersuchen ist, da viele Frauen nicht direkt mit anderen Frauen zusammenarbeiten, da sie in ihrem gesamten Umfeld nur 5 bis 10

weitere Technikerinnen in einer Berufsdauer von 20 Jahren kennengelernt haben. Darauf aufbauend wird deutlich, dass mehr weibliche Kolleginnen zwar „schön“ wären, aber nicht unbedingt mehr Support bringen würde, da die befragten Frauen gleich viel Support von ihren männlichen Kollegen erhalten.

#### 4.9. Code: Nachwuchs

Der Code Nachwuchs beschäftigt sich mit dem Anliegen mehr Frauen in die Veranstaltungs- und Studiotechnik zu bringen und diesen Einstieg eventuell zu erleichtern. Die Frage nach dem Weg für mehr Frauen in der Branche habe ich bewusst sehr offen gestellt, um jeder Befragten die Möglichkeit zu geben, ihre Meinung zu formen und mitzuteilen. Auch bei Antworten auf andere Fragen wurde gelegentlich schon das Thema Nachwuchs angeschnitten. Ich habe versucht, die dabei entstandenen Ergebnisse in zwei Kategorien zu ordnen – Denkweisen und konkrete Maßnahmen, je nachdem ob es sich um gesellschaftliche Veränderungsprozesse oder umsetzbare Maßnahmen handelt. Teilweise haben die Befragten auch gleich selber Maßnahmen angeboten, mit denen die Denkweisen verändert werden können.

Zur Veränderung der Denkweisen wurden folgende Ideen entwickelt. Laut B4 sollte eingesehen werden, dass nicht alle Menschen gleich sind und daher auch nicht gleichbehandelt werden können. Eine Gleichstellung im Beruf kann also nicht immer über den gleichen Weg für jeden zu erreichen sein. Dazu gehört auch, dass das Nachfragen von bisher unerfahrenen Personen nicht nur erlaubt, sondern aktiv unterstützt wird von erfahrenen Personen. Diese Unerfahrenheit sollte positiv konnotiert werden als Neugier und Leistungsbereitschaft und nicht als hierarchische Unterlegenheit (B2). Zudem könnten Frauen auch zu mehr Selbstständigkeit ermutigt werden (B4). Um dies zu erreichen müssen Hemmungen und Ängste überwunden werden und eine Entmystifizierung des Dinges der Technik und die der Branche, die Veranstaltungstechnik und das Musik-Studio durchgeführt werden. Besonders wirkungsvoll wäre dieser Entmystifizierungsprozess, wenn er von Frauen angeleitet wird (B1).

Als direkte Maßnahme bietet B1 Kurse zum Thema „Technik und Frauen“ an, wo Teilnehmerinnen alles von Grund auf Lernen und am Ende einen eigenen Song mischen müssen. Oder Wissensvermittlung im Rahmen einer „Technik-Plauderstunde“, wo über Themen wie Löten oder Verstärker in einem vertrauten Umfeld



geredet werden kann. Das Ziel ist es, eine Selbstverständlichkeit aufzubauen, dass (junge) Frauen auch mit Technik umgehen können oder dies lernen wollen (B1).

Andere Veränderungen kommen von ganz alleine, wie zum Beispiel, dass alte Chefs aufhören (B4). Dadurch entsteht auch mehr Platz für weibliche Vorbilder und die Branche wird heterogener. Mit dem Aufhören alter Chefs gehen auch alte Vorurteile und Praktiken am Arbeitsplatz.

Bezogen auf Männer sollte auch bei denen ein „Bewusstmachungsprozess“ angeregt werden, welcher aber weniger durch den erhobenen Zeigefinger, sondern eher mit einem Augenzwinkern stattfindet (B2).

Ebenfalls den zeitlichen Veränderungen zugrunde liegt der Vorteil durch Digitalisierungsprozesse in unserer Gesellschaft. Laut B1 führt die digitale Verfügbarkeit von komplexer Studiotechnik zu einer Demokratisierung. Das Musikstudio wird so zugänglicher und die Bedeutung des Zugangs und des Gate Keepings nimmt ab, da viele vorher unzugängliche Informationen heute einfacher zugänglich sind und nicht mehr an den örtlichen Raum des Studios gebunden sind.

Als letzten Vorschlag regt B4 an, doch einfach mal „sowohl Frauen als auch Männer mal fragen, was sie sich wünschen, um Arbeitsbedingungen zu verbessern“. Darin stecken gleich zwei Ansätze. Zum einen der direkte Dialog mit Leuten aus der Branche, welches auch der Ansatz dieser Forschungsarbeit ist. Das zweite wäre durch verbesserte Arbeitsbedingungen die Berufe näher zu bringen und langfristig attraktiver und sicher zu gestalten.

An diesen Aussagen lässt sich erkennen, dass zwar keine der Befragten angibt, die perfekte Lösung oder den einen Weg zu kennen, aber aus ihrem gemeinsamen Wissen und Erfahrungen sich viele Ansätze für ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in der Technik ableiten und auch umsetzen lassen. Diese vielen, genannten Ansätze sind alleine aus den Gesprächen mit vier Frauen entstanden.

#### 4.10. Code: Negative Erfahrungen

Der Vollständigkeit halber habe ich auch den Code „Negative Erfahrungen“ mit in die Analyse mit aufgenommen, da die anderen Codes eher neutral angelegt sind. Anders als bei den anderen Codes habe ich auch nicht speziell nach negativen Erfahrungen gefragt, um die Befragten nicht in eine mögliche Opferrolle zu drängen, die sie selber gar nicht so wahrnehmen. Das Ziel dieser Befragung war außerhalb der oft gestellten Fragen nach Diskriminierung, Marginalisierung und strukturellen

Hindernissen zu forschen und so den Alltag und die Interessensschwerpunkte dieser Frauen zu erfahren. Trotzdem sollen ihre Erfahrungen nicht einseitig dargestellt werden und negative Äußerungen mit in die Analyse einbezogen werden.

Die Fälle, in denen die Befragten sich negativ über bestimmte Situationen äußerten, beschränkten sich auf zwei Aussagen. B1 beschreibt, dass sie immer mit Männern in der Technik zu tun hatte, von denen viele sehr unterstützend waren, aber „manche waren Arschgeigen, aber das erwischst du ja in jedem Beruf“. Mit dieser Aussage affirmiert sie, dass es negative Erfahrungen durch männliche Kollegen gibt, aber relativiert diese Aussage gleich wieder.

B2 bezieht ihre negativen Erfahrungen auf Äußerungen und Reaktionen ihrer männlichen Kollegen auf ihre selbstbewusste Art, was laut ihr auch „ziemlich häufig“ passiert, aber woran sie sich „total dran gewöhnt“ hat. Negative Erfahrungen durch Sexismus und Diskriminierung sind also präsent, aber nicht in erhöhtem Maße, da es sich um ein allgemeingesellschaftliches Problem handelt, was nicht spezifisch mit dem Beruf verbunden ist.

## 5. Interpretation

In diesem Teil werde ich die Ergebnisse aus den Interviews mit dem vorangestellten Material zu Bourdieus Habituskonzept (siehe Kapitel 2.2.1.) und den Erkenntnissen über die aktuelle Situation von Technikerinnen zusammenführen und der Leitfrage dieser Forschungsarbeit nachgehen. Ich habe untersucht, wie der Habitus von und zu Frauen in den technischen Berufen der Musikindustrie konstruiert wird. Die durchgeführten Interviews geben mir die Möglichkeit, die aus Internetartikeln und Monografien bestehende Sekundärliteratur mit den Aussagen aus den primären Quellen zu vergleichen und daraus Schlüsse in Bezug auf den Habitus zu ziehen. Bourdieu selber kritisierte auch den Strukturalismus dafür, Regeln und kulturelle Muster viel zu idealisiert zu beschreiben und die Interessenbezogenheit des Handelns zu ignorieren. Diesen konstruktiven Strukturalismus sehen wir in der Darstellung von Frauen in den technischen Berufen, bei welcher auf etablierte und legitimierte Muster zurückgegriffen wird, statt das tatsächliche Handeln der Akteurinnen zu untersuchen. Diese unterschiedlichen Darstellungen und Sichtweisen auf meinen Forschungsgegenstand werde ich im Folgenden erläutern.

### 5.1. Habitus

Der Habitus ist, wie bereits beschrieben, eine Grundhaltung des Menschen zur Welt und zu sich selber und bestimmt Denken und Handeln. Er ist Produkt und Produzent zugleich. Im Rahmen meiner Forschung ist mir eine Sache sehr früh bewusst geworden. Wie über den Habitus der Technikerinnen kommuniziert wird und wie dieser letztendlich konstruiert wird, hängt von der Person ab, die dies tut. Und da kann man in zwei unterschiedliche Gruppen unterscheiden, von Menschen, die über Handlungsschemata und Möglichkeiten der erforschten sozialen Gruppe reden: Menschen, die selber zu dieser Gruppe gehören, also die interviewten Frauen, und Menschen, die aus ihren außenstehenden Position aus einen Habitus konstruieren. Die Informationen aus den analysierten Interviews widersprachen dem in den Medien dargestellten vermeintlichen Habitus der Frauen in vielen Unterkategorien wie Berufswahl, Lebensziele, Körperhaltung und ähnliche.

Es werden also nur bestimmte, in dem meisten Fällen sogar einschränkende Möglichkeiten des Wahrnehmens, Denkens und Handels dargestellt, passend zu der Klassifizierung des Habitus als Gewohnheit. Daher werde ich die Ergebnisse in zwei Darstellungen der Habitus-Konstruktion darstellen und die Unterschiede aufzeigen zwischen dem, was wir gewohnt sind über Technikerinnen zu hören und dem was die Technikerinnen selber aus ihrem Alltag gewohnt sind.

#### 5.1.1. Konstruktion durch Unbeteiligte

Diese Darstellung des Habitus ist in den Medien weit verbreitet und gibt vor, welchen Wahrnehmungs-, Handlungs- und Denkschemata die Frauen in den technischen Berufen folgen sollen. Eine zentrale Rolle dabei spielt die Tatsache, dass davon ausgegangen wird, dass die Frau in männerdominierten Berufen eine einzelne Person ist. Dieses Phänomen wird auch durch das popkulturelle Narrativ des „token“ weiblichen Charakters, der einzigen Frau in einer Gruppe Männer, weiter verstärkt. Dadurch werden die Handlungsmöglichkeiten einer Frau sehr eingeschränkt und es werden bestimmte Rollen konzipiert. Bei meinen Recherchen stieß ich unter dem Artikel „Women in Live Music: Support für Frauen in der Veranstaltungstechnik“ auf folgenden Kommentar eines Lesers, der Frauen ermutigen wollte, eine Karriere in der Veranstaltungstechnik zu verfolgen: „Das in dem Beitrag erwähnte nicht vorhandene Vertrauen in eine ‚Frau am Mischpult‘, kann nur von einer (älteren) Frau kommen, denn Männer finden Frauen am Pult sexy. Also Mädels bewirbt

euch für diesen Beruf!“ (Vgl. Voss 2017). Dieser Kommentar zeigt gleich mehrere Problematiken der Wahrnehmung von Frauen als (Ton-)Technikerinnen auf: Zum einen wird die Frau am Mischpult nur auf ihr Äußeres und ihre Attraktivität für Männer reduziert und ihre Fähigkeiten aberkannt. Des Weiteren wird den Frauen selber die Schuld an ihrer schlechten Wahrnehmung zugeschrieben, vor allem älteren Frauen. Dazu wird noch die verniedlichende Form „Mädels“ verwendet, die eine klare höhere und bevormundende Positionierung des Autors demonstrieren soll.

Auch wird dieser Habitus stark in Anlehnung an sein männliches Pendant gebildet. Es wird der Habitus einer „female producer“ statt einer Produzentin, die eben weiblich ist. Dadurch werden bestimmte Handlungsmuster gleich mit vorgegeben. Diese „female person“ steht immer im Gegensatz, Vergleich oder sogar im Kampf gegen den Mann, und der auch gegen die Frau. Daher kommen auch die vielen, teilweise gutgemeinten Fragen und Aussagen wie „Schreib doch mal was zum Thema Frauen!“ (B2) oder beispielsweise „Wie ist es denn als Frau in so einem Männerberuf?“ (Buchheim 2018).

Da die Identifikationsmuster beschränkt sind, fällt es leicht bestimmte Rollen für die Frauen in diesen Berufen zu konstruieren. Ist sie selbstbewusst und laut ist sie eine „Bad Bitch“, ähnelt sie im Verhalten und Aussehen den Männern, ist sie „One of the Boys“. Diese Dichotomie von entweder „wie die Männer“ oder „gegen die Männer“ funktioniert auch nur in Bezug auf Männer.

„The message is clear. Boys are the norm, girls the variation; boys are central, girls peripheral; boys are individuals, girls types. Boys define the group, its story and its code of values. Girls exist only in relation to boys.“ (Politt 1991)

Eine weitere konstruierte Einschränkung des Habitus ist die Naturalisierung von Fähigkeiten, welche in zwei Richtungen wirken kann. Frauen sind nicht gut mit technischen Details, dafür sind sie empathisch und kommunikativ, das macht sie zu guten Hands (B2). Dadurch sind feste Berufswege vorgeschrieben und Frauen mit anderen Fähigkeiten werden ignoriert.

Bourdieu schreibt dazu, dass „eine naturalisierte gesellschaftliche Konstruktion (die 'Geschlechter' als vergeschlechtlichter Habitus) als Naturfundiertheit der willkürlichen Teilung erscheint, die sowohl der Wirklichkeit als auch der Vorstellung von der Wirklichkeit zugrunde liegt und die sich zuweilen auch der Forschung aufzwingt“ (Bourdieu und Bolder 2005, 11). Bei den medialen Darstellungen der

technischen Berufsfelder kann man also nach Bourdieu von einem vergeschlechtlichen Habitus sprechen.

Zurecht stellt sich auch die Frage „über welche Öffentlichkeiten konstituieren sich heute Lebensstilgruppen, und welchen Stellenwert haben (Massen-) Medien als symbolische Verstärker von Lebensstilpräferenzen?“ (Mörth und Fröhlich 1994, 11). Die Analyseergebnisse haben gezeigt, dass die untersuchte Gruppe nicht auf soziale Medien zurückgreift und sich selber darstellt, sondern dies ablehnt. Die Präsentation in der Öffentlichkeit erfolgt also hauptsächlich von Unbeteiligten, die über diese Frauen reden und den vergeschlechtlichen Habitus reproduzieren, als von den Frauen selber. Auch der journalistische Diskurs zielt auf diese Vergeschlechtlichung ab, wenn hauptsächlich geschlechtsspezifische Fragen statt inhaltliche technische Fragen gestellt werden. Ein Beispiel ist der Beitrag mit dem Titel „Frauen am Mischpult: Eine Tontechnikerin spricht über Sexismus in der Musikbranche“ (detector.fm). Das Narrativ wird klar auf Diskriminierung statt Selbstverwirklichung gelegt.

So kann keine Entmystifizierung stattfinden. Die Reproduktion dieses Habitus leitet sich, wenn auch auf unabsichtliche Art, aus der Reproduktion des männlichen Herrschaftsverhältnisses ab. Dieses bedarf nach Bourdieu keine Rechtfertigung und wird auch von Personen reproduziert, gegen die sie arbeitet (Vgl. Mörth und Fröhlich, 1994, 21). Zu diesem Herrschaftsverhältnis gehört die Vergeschlechtlichung von Berufen und Fähigkeiten. Und obwohl es viele Frauen gibt, die nach diesen im Unterbewusstsein verankerten Annahmen sozialisiert wurden und demnach Technikberufe meiden, gibt es auch Frauen, die trotzdem in diesen Berufen arbeiten. Um das Herrschaftsverhältnis und die dazu gehörige soziale Ordnung aufrecht zu erhalten, verblässen die Existenzen dieser zahlreichen Technikfrauen.

#### 5.1.2. Konstruktion durch Beteiligte

Der Habitus, den ich aus den Interviews herauslesen kann, unterscheidet sich stark von dem in den Medien dargestellten Habitus der Technikfrauen. Hauptsächlich unterscheidet er sich darin, dass er vielfältig ist und Identifikationen außerhalb von klassischen Rollenbildern nicht nur zulässt, sondern auch belohnt. Dieser Habitus wirkt weniger beschränkend, sondern mehr ermöglichend. Die interviewten Frauen sehen sich nicht einer strukturierenden Struktur, die ihren Berufsalltag vorschreibt, sondern haben jeder unterschiedliche Aspiration, Motivationen und Möglichkeiten.

Daher fällt es schwierig von einem einzigen Habitus zu sprechen. Im Sinne dieser Arbeit werde ich aber versuchen mich diesem anzunähern.

Der Habitus der Technikfrauen beruht nicht auf ihrer sozialen Klasse, wie in so vielen anderen Fällen. Die Technikerfrauen kommen aus unterschiedlichen Bildungsniveaus und familiären Situationen. Die Interviewpartnerinnen kamen zum einen aus einer künstlerischen Familie oder hatten einen akademischen Hintergrund oder aus einer Arbeiterfamilie. Ein viel größerer Faktor bei der Analyse des Habitus spielt das Geschlecht.

Das auffälligste Merkmal ist, dass bei der Konstruktion des eigenen Habitus der Vergleich zu Männern nicht die Hauptrolle spielt. Männer sind für die Technikerfrauen Mentoren, Kollegen, nervige Typen, Arbeitgeber, Kunden, Vorgesetzte und so weiter, das lässt sich aus den Interviews schließen. Sie bestimmen nicht den Habitus der Frauen. Ganz auszulassen ist ihr Einfluss natürlich nicht, schließlich bewegen sich die Frauen immer noch in einer Berufswelt, in der weibliche Kolleginnen eine Rarität sind. Aus den Interviews mit den befragten Frauen lässt sich ableiten, dass mit zunehmendem Alter immer weniger Wert auf Meinungen und Einflüsse von männlichen Kollegen gelegt wird. Allgemein lässt sich festhalten, dass ein Opfernarrativ von seitens der Frauen klar abgelehnt wird. Bourdieus Überlegungen beinhalten auch das Motiv des Kampfes, des Erringens von Distinktionsgewinnen. Dieser Kampf spiegelt sich in dem Interesse der Frauen, sich nicht nur in ihrem Feld zu beweisen und ihre Daseinsberechtigung zu legitimieren, sondern auch das Feld nachhaltig zu transformieren und es zu einem weniger frauenfeindlichen Feld und zugänglicher zu machen. Es lässt sich eine Dualität zwischen Struktur und Handeln erkennen. Die Struktur gibt vor, dass die Frauen sich in einer für sie untypischen und ungemütlichen Männerdomäne beweisen müssen, bei der Beobachtung ihres Handelns wird jedoch ein banales Arbeitsalltagserlebnis sichtbar. Eine Technikerin schreibt, dass die Alltäglichkeit zur Veränderungen führe.

„Inzwischen finde ich immer mehr Frauen auf Baustellen und das auch in Gewerken wie Messebau oder Produktionsleitung. Dass das so ist, ist sicher nicht dem Umstand zu verdanken, dass irgendwelche Frauen sich permanent darüber beschwert haben, dass es zu wenig Frauen gibt, sondern wohl eher denjenigen Frauen, die die Fresse gehalten, die Arschbacken zusammengekniffen und angepackt haben. Denn diese Frauen haben gezeigt, dass wir es einfach genauso gut machen wie die Kerle. Vielleicht wird es die Aufgabe der nächsten Generation Technikerinnen sein, die alltäglichen kleinen sexistischen Details ins Bewusstsein der Branche zu bringen“ (Buchheim 2018)

Zu den beobachtbaren Wahrnehmungs-, Deutungs- und Handlungsschemas der Technikerfrauen gehört neben einer autarken Selbstverwirklichung auch die Einstellung, dass sie alles erreichen können. Der Habitus der Technikfrauen beruht nicht auf ihrer sozialen Klasse, wie in so vielen anderen Fällen. Die Technikerfrauen kommen aus unterschiedlichen Bildungsniveaus und familiären Situationen. Das Level an Selbstreflexion und die eigene Wahrnehmung innerhalb des Jobs ist bei den befragten Frauen unterschiedlich. Für einige ist es nur ein Job wie jeder andere, bei anderen lässt sich eine kritische Auseinandersetzung mit dem Berufsumfeld beobachten.

## 5.2. Kapital

### 5.2.1. Ökonomisches Kapital

Unter dem Begriff ökonomisches Kapital versteht Bourdieu den Besitz von Vermögen, welches sich nicht nur auf Geld beschränkt, jedoch unmittelbar und direkt in solches konvertierbar ist. Bei der Untersuchung der Technikfrauen spielte besonders die Korrelation von Geschlecht, Geld und Position eine Rolle. Obwohl es keine klaren Hinweise auf eine generelle Gender Pay Gap gibt, kann die Verbindung zwischen Bezahlung und Position festgestellt werden. Das Honorargefälle hängt oftmals mit der Popularität zusammen. Sehr auffällig ist es, dass es in bestimmten Positionen tatsächlich nur sehr wenige Frauen gibt, wie zum Beispiel im Studio oder in Führungspositionen wie Technische Leiterin. Das sind auch die Positionen, in denen ein höheres Honorar verlangt werden kann. Für den Großteil der in der Technik arbeitenden Frauen geht es jedoch nicht um hohes ökonomisches Kapital oder das Erklimmen der Karriereleiter, sondern es ist einfach nur die Ausführung eines Jobs, der ihnen die finanziellen Mittel einbringt, die sie zum Leben brauchen. Das gaben die Antworten auf die Frage nach der Bedeutung von Bezahlung eindeutig zu erkennen.

Noch eine weitere interessante Tatsache ist, dass das ökonomische Kapital bei der Berufswahl als Veranstaltungstechnikerin nicht von großer Bedeutung ist, da der Ausbildungsberuf leicht zugänglich ist und schnelle Aufträge im Anschluss oder schon während der Ausbildung verspricht. Auch der Zugang zur Ausbildung setzt kein großes ökonomisches oder kulturelles Kapital voraus und ist demnach leicht zugänglich.

Viele Technikerinnen arbeiten selbstständig. Das ist in der Branche so üblich, da die meisten Jobs projektbezogen sind. Dadurch sind die Frauen die meiste Zeit ihre eigene Chefin und können selber entscheiden, mit wem sie zusammenarbeiten wollen. Diese Selbstbestimmtheit und ökonomische Unabhängigkeit prägen auch den Habitus der Technikerinnen. Das Bild der unterdrückten Technikfrau in der Männerdomäne leitet zu falschen Schlüssen über die eigentliche Macht der Technikerinnen, für sich selber zu entscheiden. Dass dieser Zustand nicht immer und für alle zutrifft ist natürlich selbstverständlich. Menschen mit ihren technischen Fähigkeiten sind sehr gefragt, und wenn die Musikindustrie nichts für sie ist, bieten sich auch noch andere Arbeitsorte wie zum Beispiel kommerzielle Firmen-Veranstaltungen oder das Theater.

#### 5.2.2. Soziales Kapital

Der Habitus beruht auch auf sozialen Strukturen im persönlichen Umfeld und der Herkunft. Diese haben in dem Feld der Musiktechnik einen viel höheren Stellenwert als die anderen Kapitalsorten, sowohl in Bezug auf den Einstieg in das Feld und die Beziehung zu einer Mentor\*in-Figur als auch bei der späteren Akquise von Kund\*innen und Aufträgen.

Wie die Interviews ergaben, haben alle Technikerfrauen eine ihnen nah stehende Bezugsperson, meist aus dem familiären Umfeld, die ihnen die Technik nahegebracht hat und ein sicheres Lernumfeld geboten hat. „Maßgeblich für das Volumen von Sozialkapital sind die Ausdehnung des mobilisierungsfähigen Netzes und der Umfang des Sozialkapitals der Beziehungspartner“ (Müller 2016, 49). Diese Klassifizierung spiegelt diese beiden Befunde wider. Durch das Sozialkapital der Beziehungspartner\*innen wird ein Eintritt ermöglicht und erste Kontakte in einer Art Safe Space sichergestellt. Die Beziehungspartner\*innen oder Mentor\*innen stellen ihr Netzwerk zur Verfügung und heben somit die Barriere der Mystifizierung auf. Die Ausdehnung des mobilisierungsfähigen Netzes beschreibt die Anzahl an Kontakten zu Kund\*innen, Auftraggeber\*innen und Agenturen. Netzwerken ist als selbstständige Person unerlässlich.

Wie sich in der Auswertung der Interviews herausstellte, ist die Bedeutung von Netzwerken für Technikerinnen von sehr hohem Ausmaß. Dieses Netzwerken kann auf Unterkategorien wie das eigene Geschlecht begrenzt werden, entfaltet aber sein volles Potential nur bei der Anwendung auf eine größere Menschenmenge. Der



Netzwerkgedanke verbindet das ökonomische Kapital und das Soziale Kapital und führt zu einer Akkumulation von beiden und somit auch zu einer besseren Positionierung im Feld. Netzwerken ist nicht nur bei der Akquise von Aufträgen und Jobs essentiell, sondern auch für den Erfahrungstausch und als Ersatz eines gewerkschaftsähnlichen Bündnis, welches die gemeinsamen Interessen der Mitglieder vertritt. Mehrere der Interviewpartnerinnen sprachen an, dass eine gemeinsame Forderung nach mehr langfristiger Arbeitssicherheit und Anpassungen auf der Verwaltungs- und Steuerebene große Vorteile für die Beschäftigten bringen würden und somit der Beruf auch ansprechender für Frauen gestaltet werden kann. Ein Netzwerk nur aus Frauen könnte zum Erfahrungsaustausch dienen und scheint vor allem für jüngere Frauen eine willkommene Anlaufstelle zu sein. Dort würde es eher um emotionalen Support und Bestätigung unter Gleichgesinnten gehen, während die geschlechtsunabhängigen Netzwerke für lobbyistische Zwecke angedacht sind und die Interessen aller Techniker\*innen vertreten.

### 5.3. Weiterführende Gedanken

Die bisherigen Erkenntnisse rund um die Misrepräsentation der Frau in technischen Berufen lassen sich mit der symbolischen Gewalt erklären. Diese ist „jene sanfte, für ihre Opfer unmerkliche, unsichtbare Gewalt, die im Wesentlichen über die rein symbolischen Wege der Kommunikation und des Erkennens, oder genauer des Verkennens, des Anerkennens oder, äußerstenfalls, des Gefühls ausgeübt wird“ (Bourdieu und Bolder 2005, 9). Zwei der prägnantesten Formen symbolischer Gewalt oder Herrschaft – Bourdieu benutzt diese Begriffe synonym – sind die Sprache und eben die männliche Herrschaft. Diese schreibt den von mir beobachteten Diskurs vor, dass über Frauen nur als marginalisierte Opfer und Einzelkämpferinnen in der Branche berichtet wird, während die Betrachtung ihres Berufsalltages kaum stattfindet. In diesem Teil möchte ich mich mit Zukunftsperspektiven und Veränderungen in der Branche auseinandersetzen und meine Forschungsarbeit und ihre Herangehensweise kritisch reflektieren.

#### 5.3.1. Zukunftsperspektiven

Der Habitus ist, auch wenn er dauerhaft und stabil wirkt, kein feststehendes Schicksal. Er ist veränderbar. Wenn die Bildung des Habitus mittels der Einverleibung von gesellschaftlichen Strukturen über Prozesse der Sozialisation und Erziehung,

der Konditionierung und Disziplinierung erfolgt, wie genau muss man sich diese Funktionsweise vorstellen? (Müller 2016, 39). Und vor allem, wie lässt sich diese beeinflussen und nachhaltig verändern, um eine höhere Heterogenität in dem Beruf zu ermöglichen? Den Vorteil von einem heterogenen Team wird in den Betriebswissenschaften untersucht und bewiesen. Auch Technikbetriebe profitieren davon. Mehr Frauen in den technischen Berufen in der Musikindustrie würde also nicht nur die Diversität fördern und neue Ansätze hineinbringen, sondern auch überhaupt den Frauen eine Perspektive in diesem Beruf bieten. Ohne auf die umgekehrte Naturalisierung von Fähigkeiten von Frauen zurückgreifen zu müssen, bietet ein durchmischtes Team auch vielseitigere Handlungsmöglichkeiten und neue Kund\*innen. Eine Veränderung in dem Geschlechterverhältnis hat schon angefangen und ist auch bemerkbar. Diese positive Transformation und eine allgemeine Sensibilisierung für die Berufe abseits der Bühne gilt es in der Öffentlichkeit herzustellen. Die Dämonisierung des Arbeitsplatzes als frauenfeindlich und Männerdomäne hilft niemandem. Auch eine Entmystifizierung nicht nur der Technik, sondern auch der Technikerin muss stattfinden. Vorbilder in der Öffentlichkeit und die Verbreitung von möglichen Lebensentwürfen und Erfolgserlebnissen als Technikerin müssen an Interessierte vermittelt werden.

Wenn Männer sich ihrer Gate Opener Rolle bewusstwerden, können auch sie dazu beitragen, dass mehr Frauen einen Zugang zu Technik erfahren. Dabei tragen Männer auch die Verantwortung, sexistisches und allgemein unfreundliches Verhalten sowohl gegenüber Frauen als auch unter reinen Männergruppen zu unterbinden. Dies kann zu einem allgemein angenehmeren Arbeitsklima führen.

Bedarf nach einem größer angelegten Frauen-Technikerinnen-Netzwerk konnte ich anhand meiner Forschungsergebnisse nicht feststellen. Solche Netzwerke für Austausch und emotionale Bindungen finden sich meistens organisch. Kleine Arbeits- oder Workshopgruppen würden eher angenommen werden. Dass dieser Ansatz auf fruchtbaren Boden stößt, lässt sich bei dem Projekt #NormalNotNovelty von Red Bull Studios beobachten, bei welchem Technikerinnen als Mentorinnen eingeladen werden, um Workshops für Frauen zu geben.

Offen bleibt die Frage, wie genau eine Gleichberechtigung wirklich aussieht und wie sie verwirklicht werden kann.

### 5.3.2. Kritische Reflexion

Im Anschluss an die Interpretation und Zukunftsperspektiven werde ich meine Vorgehensweise innerhalb dieser Arbeit kurz evaluieren. Ich bin mit den Ergebnissen der Interviews mehr als zufrieden, da alle angefragten Frauen gleich Gesprächen zustimmten und Interesse an meiner Forschungsarbeit zeigten. Teilweise sagten sie auch, wann sie eine Frage besonders gut oder besonders interessant fanden, über die sie eventuell noch nicht selber nachgedacht und reflektiert hatten. Das Level der Auseinandersetzung mit diesem Thema war bei den Befragten unterschiedlich. Für eine war es komplett neu, eine andere hatte sich im Gegensatz schon sehr intensiv mit Frauenforschung auseinandergesetzt und zwei weitere redeten lieber über inhaltliche als strukturelle Fragen. Trotzdem war die Gesprächsatmosphäre immer freundlich und mir gegenüber sehr hilfreich.

Die Auswahl der vier Befragten war perfekt zugeschnitten, da ich so viele unterschiedliche Perspektiven auf Grund von Alter, sozialem Hintergrund, Berufserfahrung und Spezialisierung erhalten habe.

Das Heranziehen der Theorien von Bourdieu war auch grundlegend hilfreich. Einige Schwierigkeiten entstanden durch die Tatsache, dass Bourdieus Fokus eher auf die sozialen Klasse lag, eine Kategorie die in meinem Forschungsfeld nur von geringer Bedeutung ist. Das absichtliche Auslassen von Gendertheorien ermöglichte mir einen möglichst neutralen Forschungszugang. Allerdings ist auch zu sagen, dass die durch qualitative Sozialforschung gewonnen Erkenntnisse nicht einfach verallgemeinerbar sind, da sie sich nur auf eine kleine Gruppe an Befragten bezieht. Dies ist eine Schwäche der Methode, die ich bewusst für diese Arbeit zur Kenntnis genommen habe.

## 6. Fazit

In Sinne der Grounded Theory werde ich in diesem abschließenden Fazit die Theorien nennen, die ich aus der Analyse und Interpretation des vorliegenden Materials gewinnen konnte. Im Folgenden werde ich diese Theorien kurz zusammengefasst darstellen und ihre Relationen untereinander verdeutlichen.

Es ist festzustellen, dass sich die Situation von Frauen in technischen Berufen der Musikindustrie zurzeit in einer Transitphase befindet. Die alten chauvinistischen Männerdomänenzeiten gehen größtenteils auf ihr Ende zu. Frauen sind in jeder speziellen Rolle in den verschiedensten Bereichen und auf allen Ebenen der Technik

zu finden. Auch wenn es in den ranghöheren Posten seltener vorkommt, dort eine Frau anzutreffen, gibt es sie. Dies lässt sich sowohl dadurch belegen, dass die Interviewpartnerinnen immer mehr weibliche Kolleginnen um sich herum beobachten und an der Tatsache, dass jetzt auch mehr Frauen mit renommierten Preisen für ihre Arbeit geehrt werden und darüber öffentlich berichtet wird.

Die Art dieser Berichterstattung und Narration in den Medien bringt mich zu meiner nächsten Theorie. Bei der Untersuchung des Habitus der Interviewpartnerinnen beobachtete ich eine starke Diskrepanz zwischen ihren Aussagen und Erfahrungen und dem in den Medien dargestellten, vermeintlichen Habitus. Bei letzterem lag der Fokus und die Grundstruktur der Konstruktion auf dem Aspekt der marginalisierten Rolle der Frau in einer Männerbranche und den daraus resultierenden Herausforderungen. Ein Konflikt wurde heraufbeschworen. Statt über inhaltliche Arbeitsweisen und berufsspezifische Sorgen reden zu können, werden die Technikerfrauen explizit und fast ausschließlich nach geschlechterspezifischen Erfahrungen gefragt. Diese Art von medialer Aufmerksamkeit führt nicht gerade dazu, dass sich mehr Frauen für die Berufe interessieren, bzw. sich trauen einzusteigen. Meine Vermutung ist, dass sowohl außenstehende Männer als auch Frauen zu der Legitimität dieser Denkweise beitragen, sei es bewusst oder unbewusst. Durch die Vorstellung eines verallgemeinerten Habitus werden auch Rollen wie „Bad Bitch“ oder „One Of The Boys“ heraufbeschworen und als Identifikationsmuster angeboten. Diese werden jedoch nicht als solche festen Muster angenommen und sind in sich selber auch von sexistischen Denkweisen geprägt, da sie die Frau nur entweder als Gegenspieler oder Nachahmer des männlichen Geschlechts darstellt.

Festzuhalten ist also, dass es nicht möglich ist, von einem einzelnen Habitus zu sprechen, da die realen Umstände nicht dem in den Medien propagierten Habitus der Technikerfrauen entsprechen.

Die Strategien eine Veränderung in ihrer Branche zu bewirken sind divers wie die Frauen selber. Für einige ist die bewährteste Strategie einfach fleißig zu arbeiten um dadurch zu beweisen, dass Frauen genauso gut arbeiten können wie Männer. Andere Maßnahmen, die ich beobachtet habe, beinhalten proaktive Herangehensweisen wie spezielle Workshops für Frauen, in denen Fähigkeiten trainiert werden anstatt nur über Diskriminierungsstrukturen zu reden und diese zu reproduzieren. Dass sich alle angefragten Frauen sofort zu einem Interview bereitstellten, signalisiert aber auch, dass noch Gesprächsbedarf besteht. Dieser limitiert sich aber nicht

auf die bereits angesprochenen, in der Öffentlichkeit diskutierten Probleme, sondern beinhaltet auch alltägliche Sorgen wie die Auswirkungen von langfristiger, körperlicher Arbeit und einschränkende gesetzliche Regulierungen. Daraus folgere ich, dass das umfassende Arbeitsprofil einer Technikerin oder eines Technikers mehr öffentliche Aufmerksamkeit benötigt.

Ein Ergebnis, das mich überrascht hat, ist die Rolle der Männer als nahstehender Unterstützer, oder wie ich es nenne, Gate Opener. Anstatt Frauen den Weg zu erschweren, wie es beim Gate Keeping der Fall ist, wirken diese Personen, die oft aus dem familiären Umfeld stammen, als eine Art Türöffner in Umgebungen, zu denen Frauen sonst schwieriger Zugang haben. Die hegemonische Darstellung, dass Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind gegen ihre männlichen Kollegen arbeiten, wird für die Technikbranche in der Musikindustrie somit zum Teil widerlegt. Sexistisches Verhalten, welches sich durch (unterbewusste) Unterschätzung der Frauen äußert, gehört jedoch trotzdem zu allgegenwärtigen Erfahrungen der Frauen.

All dies verdeutlicht die Vormachtstellung des sozialen Kapitals gegenüber den anderen Kapitalsorten.

Die Rolle der sozialen Medien konnte in dieser Arbeit nicht befriedigend geklärt werden, da alle vier Interviewpartnerinnen einen Gebrauch neuer sozialen Medien eher ablehnten. Die Technikerinnen suchen nicht nach Aufmerksamkeit und Ruhm. Vielmehr achten sie darauf ihre Arbeit gewissenhaft zu erledigen. Diese Einstellung widerspricht meinen Beobachtungen in sozialen Netzwerken, wo viele internationale Technikerinnen aktiv sind. Auf Grund der mangelnden Einblicke musste ich diesen Forschungsstrang jedoch einstellen und konnte somit nicht das Phänomen „Female Empowerment as a Marketing Strategy“ auf meinen Forschungsbereich beziehen. Eine detailliertere Betrachtung der sozialen Medien auf dieses Phänomen wäre ein weiterer Schritt in diesem Forschungsfeld. Ergebnisse für diese Fragestellung lassen sich nicht über Interviews extrahieren, stattdessen müssten dafür gezielt Bilder und ihre Intentionen untersucht werden.

Als weiterführende Forschung könnte neben der Untersuchung der medialen Narration auch mehr Gewichtung auf die einzelnen Bereiche in der Musiktechnik gelegt werden. So könnten Differenzierungen zwischen den Orten Musikstudio oder Festivalbühne oder Musikclub herausgearbeitet werden. Die Organisation

innerhalb eines solchen Mikrokosmos konnte in dieser Arbeit nicht gewährleistet werden und steht somit noch offen.

Rückgreifend auf den Titel dieser Arbeit kann ich zu der Konklusion kommen, dass sich auch abseits der Bühnen und des Rampenlichts vielschichtige Persönlichkeiten zu finden gibt, die keine Probleme mit ihrer dort verankerten Position haben.

## 7. Anhang

### 7.1. Literaturverzeichnis

- Blake, Jimmy. „Catherine Marks on working with Kanye West and The Amazons“. *BBC News*, 27. November 2018. <https://www.bbc.com/news/newsbeat-45270750>.
- Boltanski, Luc, Ève Chiapello, und Franz Schultheis. *Der neue Geist des Kapitalismus*. Übersetzt von Michael Tillmann. Broschierte Ausgabe. Edition discours 38. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft, 2006.
- Borsch, Julia. „Frauen haben es schwer in der Sterneküche“. *Süddeutsche*, 30. November 2016. <https://www.sueddeutsche.de/stil/interview-mit-douce-steiner-frauen-haben-es-schwer-in-der-sternekueche-1.3259075>
- Bourdieu, Pierre, und Achim Russer. *Die feinen Unterschiede: Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Übersetzt von Bernd Schwibs. 26. Auflage 2018. Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft 658. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2018.
- Bourdieu, Pierre, und Jürgen Bolder. *Die männliche Herrschaft*. 1. Aufl., [Nachdr.]. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2012
- Buchheim, Susanne. „Unternehmenskultur aus der Sicht einer freien Technikerin“. *VPLT Magazin*, Juni 2018.
- Buchheim, Susanne. „„A Man’s World“ - Frauenalltag in einer Männerbranche“. *Mothergrid*, 17. Oktober 2018. <https://www.mothergrid.de/story/susanne-buchheim-a-mans-world/>.
- Butler, Judith. *Die Macht der Geschlechternormen und die Grenzen des Menschlichen*. Übersetzt von Karin Wördemann und Martin Stempfhuber. Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft 1989. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2013.
- Detektor.fm. „Frauen am Mischpult: Eine Tontechnikerin spricht über Sexismus in der Musikbranche“. *ze.tt*, 12. Januar 2017. <https://ze.tt/frauen-am-mischpult-eine-ton-technikerin-spricht-ueber-sexismus-in-der-musikbranche/>.
- Faber, Christel, und Uli Kowol. „*Frauen und Männer müssen gleich sein!*“ „*Gleich den Männern oder gleich den Frauen*“: Fallstudien zur betrieblichen Chancengleichheit und modernen Personalpolitik in kleinen und mittleren Unternehmen. 1. Aufl. München: Hampp, 2003.
- Flick, Uwe. *Qualitative Sozialforschung: eine Einführung*. 8. Auflage, Originalausgabe. Rororo Rowohlts Enzyklopädie 55694. Reinbek bei Hamburg: rowohlts enzyklopädie im Rowohlt Taschenbuch Verlag, 2017.
- Flick, Uwe, Ernst von Kardorff, und Ines Steinke, Hrsg. *Qualitative Forschung: ein Handbuch*. 12. Auflage, Originalausgabe. Rororo Rowohlts Enzyklopädie 55628. Reinbek bei Hamburg: Rowohlts Enzyklopädie im Rowohlt Taschenbuch Verlag, 2017.

- Glaser, Barney G., Anselm L. Strauss, und Bruno Hildenbrand. *Grounded theory: Strategien qualitativer Forschung*. Übersetzt von Axel T. Paul und Stefan Kaufmann. 3., unveränderte Auflage. Gesundheitswissenschaften Methoden. Bern: Verlag Hans Huber, 2010.
- Gläser, Jochen, und Grit Laudel. *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. 3., überarb. Aufl. Lehrbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2009.
- Hatch, Mary Jo, und Ann L. Cunliffe. *Organization theory: modern, symbolic, and postmodern perspectives*. Third edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2013.
- Heinze, Robert. *All Area Access: Produktionsleitung in der Veranstaltungsbranche ; juristisches, technisches und wirtschaftliches Know How*. Bergkirchen: PPV-Medien, 2003.
- Holland, Brynn. „Human Computers: The Women of NASA“. *History.com*, 13. Dezember 2016. <https://www.history.com/news/human-computers-women-at-nasa>.
- Kleemann, Frank, Uwe Krähnke, und Ingo Matuschek. *Interpretative Sozialforschung: eine Einführung in die Praxis des Interpretierens*. 2., korr. Und aktualis. Aufl. Lehrbuch. Wiesbaden: Springer VS, 2013.
- Lamnek, Siegfried, und Claudia Krell. *Qualitative Sozialforschung: Lehrbuch*. 5., überarbeitete Auflage. Weinheim Basel: Beltz, 2010.
- Leight, Elias. „Linda Perry’s Grammy Nomination ‘Is a Win for all Women Producers and Engineers’ Singer-songwriter is the first female up for Producer of the Year since 2004“. *Rolling Stone*, 7. Dezember 2018. [https://www.rollingstone.com/music/music-features/linda-perry-grammy-nomination-producer-year-766036/?fbclid=IwAR1q3AuTnt4RZF1-bad2iXFhrQNRkN6fUsXYw0Q\\_i2IBQxG9U03bmfVHJwFE](https://www.rollingstone.com/music/music-features/linda-perry-grammy-nomination-producer-year-766036/?fbclid=IwAR1q3AuTnt4RZF1-bad2iXFhrQNRkN6fUsXYw0Q_i2IBQxG9U03bmfVHJwFE)
- Liersch, Anja, und Dominik Asef. „Beschäftigung in Kultur und Kulturwirtschaft - Sonderauswertung aus dem Mikrozensus“. Statistisches Bundesamt, 2015. [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Kultur/BeschaeftigungKultur5216201159004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Kultur/BeschaeftigungKultur5216201159004.pdf?__blob=publicationFile)
- Mayring, Philipp. *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. 12., überarbeitete Auflage. Weinheim Basel: Beltz Verlag, 2015.
- Mörth, Ingo, und Gerhard Fröhlich, Hrsg. *Das symbolische Kapital der Lebensstile: zur Kulturosoziologie der Moderne nach Pierre Bourdieu*. Frankfurt/Main: Campus-Verl, 1994.
- Müller, Hans-Peter, und Pierre Bourdieu. *Pierre Bourdieu: eine systematische Einführung*. 2. Auflage, Originalausgabe. Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft 2110. Berlin: Suhrkamp, 2016.



- Nissen, Ursula, Barbara Keddi, und Patricia Pfeil. *Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen: Erklärungsansätze und empirische Befunde*. Opladen: Leske + Budrich, 2003.
- Pollit, Katha. „Hers; The Smurfette Principle“. *The New York Times Magazine Archive*, 7. April 1991. <https://www.nytimes.com/1991/04/07/magazine/hers-the-smurfette-principle.html>.
- Ritter, Martina. *Bits und Bytes vom Apfel der Erkenntnis. Frauen - Technik - Männer*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 1999.
- Schirmer, Dominique. *Empirische Methoden der Sozialforschung. Grundlagen und Techniken*. Paderborn: Fink, 2009.
- Schmidt, Robert, und Volker Woltersdorff. *Symbolische Gewalt. Herrschaftsanalyse nach Pierre Bourdieu*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH, 2008.
- Tucker, April. „Did Marion Keisker Record Elvis? A Female Audio Engineer’s Perspective“. *Pro Audio Girl*, 2. Oktober 2018. <http://www.proaudiogirl.com/marion-keisker/>.
- Voigt-Eggert, Evelin. *Freundinnen der Technik - Wie Frauen sich Berufsfelder mit Zukunft erschließen*. Ulrike Helmer Verlag, 2015.
- Voss, Lena. „Women in Live Music: Support für Frauen in der der Veranstaltungstechnik“. *Production Partner - Fachmagazin für Veranstaltungstechnik*, 23. August 2018. <https://www.production-partner.de/people/women-in-live-music-support-fuer-frauen-in-der-veranstaltungstechnik/>.
- Weber, Max, und Johannes Winckelmann. *Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriss der verstehenden Soziologie*. 5., rev. Aufl., Studienausg., [Nachdr.]. Tübingen: Mohr-Siebeck, 2009.

## 7.2. Leitfragen

### *Einleitende Fragen*

1. Wann wurdest du dir deiner technischen Affinität/ Interesse an einem Beruf in der Veranstaltung/Ton/Lichttechnik bewusst?
2. Wie bist du zu deinem Beruf gekommen?
3. Seit wie vielen Jahren arbeitest du in diesem Bereich?

### *Auskunft zu anderen Frauen in der Branche*

4. Kennst du mehr als 2, 5 oder 10 Frauen in deiner Branche?
5. Wünschst du dir mehr weibliche Kolleginnen?
6. Hast du berufliche Vorbilder/Inspirationen mit deinem Geschlecht?

### *Sichtbarkeit durch Soziale Medien*

7. Benutzt du, im Bezug auf deinen Job, auch Social Media und wenn ja in welchem Umfang?
8. Benutzt du Hashtags wie #femaleproducer #techgirls #soundgirls oder ähnliche?
9. Siehst du andere Frauen/Männer aus deinem Berufsfeld, die über ihre Arbeit posten?
10. Achtest du bei Musik/Veranstaltungsproduktionen auf Frauenanteil unter den Techniker\*innen auch wenn du nicht arbeitest?
11. Achtest du bei Albumreleases im Booklet auf Frauenanteil in der Albumproduktion?
12. Wünschst du dir mehr oder weniger Aufmerksamkeit für deinen Beruf?

### *Soziale Interaktion zwischen Kollegen und Kolleginnen*

13. Erfährst du mehr Support von männlichen oder weiblichen Kolleg\*innen? Oder gleich?
14. Welche Rolle spielt „Status“ in deinem Job?

### *Überleitung zu Status und Inszenierung*

15. Welche Rolle spielt Bezahlung in deinem Job? Arbeitest du freiberuflich?
16. Hast du das Gefühl, dass es eine Gender Pay Gap in deiner Branche gibt?
17. Wie nimmst du deinen Körper wahr?
18. Gibt es klassische Rollen für Frauen in deinem Beruf?
19. Gibt es eine „Bad Bitch“ vs. „One of the boys“ Dichotomie in deinem Beruf?

### *Netzwerken als Strategie*

20. Wünschst du dir ein Netzwerk, dass deine Interessen als weibliche Technikerin unterstützt?
21. Hast du Panels, Workshops, Gesprächsrunden zum Thema Frauen und Technik besucht?

### *Abschließende Fragen mit Möglichkeit zur Reflexion über das Interview*

22. Offene Frage: Was ist für dich der Weg zur Gleichberechtigung im Beruf?
23. Wie hat sich dieses Interview für dich angefühlt?

### 7.3.1. Transkript B1

I: Okay. Willst du dich kurz vorstellen am Anfang? #00:00:07-6#

B1: Ja, mein Name ist [REDACTED]. Ich bin gebürtige Engländerin, wohne aber schon seit fast 30 Jahren in Deutschland, in Hamburg, bin Musikerin und Tontechnikerin, sowohl Studio als auch live und bin 49 Jahre alt. Aber das brauchst du niemandem weitererzählen [lacht]. #00:00:31-7#

I: Wann wurdest du dir deiner technischen Affinität bewusst? Wann hast du Interesse an dem Beruf entwickelt? #00:00:40-1#

B1: Der genaue Zeitpunkt ist ein bisschen schwer zu sagen, was aber so ganz konkret passiert ist, ist, dass ich Ende der Neunziger, als es klar war, dass meine damalige Band, wir waren zehn Jahre zusammen und hatten hauptberuflich Platten gemacht und Touren gemacht und gespielt und geschrieben und Spaß gehabt. Und Ende der Neunziger haben wir uns entschlossen uns aufzulösen und parallel dazu kam ein Angebot, als Praktikantin in einem Studio anzufangen und das war ein sehr glückliches Zusammentreffen von Gelegenheit und Zeitpunkt und ich hatte schon, wir waren mehrmals im Studio gewesen und hatten mehrere Platten gemacht, und ich fand das immer interessant. Zum einen fand ich das Technische interessant, aber ich fand auch die Vorstellung, dass ab dem Moment wo wir aufhören zu spielen, das noch weiteres passiert, wo wir gar nicht involviert waren, also nicht in den hands-on. Also klar, man könnte sagen, dass finde ich so, dass könnte ein bisschen mehr so, aber ich fand es total interessant sich mit dieser Thematik auseinander zu setzen. Also es war für mich sehr konkret, dass ich wissen wollte, was passiert mit meiner Musik, nachdem ich das eingespielt habe und warum können nur die das entscheiden? Warum darf ich das nicht? Und ich wollte mitmischen, ja. Und dieses technische, glaub ich, hatte ich immer ein bisschen. Als Kind habe ich gerne Sachen auseinandergenommen, ich mochte das gerne Sachen zu verstehen oder vielleicht zu beherrschen. Vielleicht nicht immer nur verstehen, sondern wissen wie geht das denn, warum tut es das? Und ich glaube das war so eine natürliche weitere Entwicklung als ich dann mit Technik anfing. #00:02:23-3#

I: Wie genau war dein Weg dann quasi zur Studio- oder Livetechnikerin? #00:02:29-1#

B1: Eigentlich über dieses Praktikum. Das war im Soundgarden Studio damals, das war eines der größten Studios in Hamburg. Der Besitzer, Chris von Rautenkrantz, war auch unser Produzent gewesen bei unserer letzten Platte mit der Braut. Die Braut haut ins Auge heißt die Band. Und der war grandios, der war ein super Lehrer, und hat mich sehr, sehr, ich würde fast sagen gezwungen, Produktion schnell selber zu machen, so bin ich ganz schnell in diese Studio-Situation reingekommen und habe die ersten Jahre hauptsächlich Studio-Arbeit gemacht, Platten produziert, mit Bands aufgenommen, ich habe ihm assistiert, hab meine eigenen Produktionen gemacht und eines Tages fragte mich eine befreundete Band, ob ich die mal live mischen würde. Und ich habe einfach gesagt, warum nicht. Hab's gemacht, hatte keine Ahnung wie das geht, ob das das gleiche ist wie Studio oder was anderes, war natürlich was ganz anderes, aber hab's dann einfach ausprobiert und fand das dann

auch toll. Und dann habe ich auch viele Jahre Bands gemischt live, auf Tour, und so hat sich das dann weiterentwickelt. #00:03:32-6#

I: Wie viele Jahre bist du jetzt schon so dabei? #00:03:34-2#

B1: Richtig angefangen habe ich so 2000, was haben wir jetzt? 18? Also 18 Jahre. #00:03:40-2#

I: Okay. Und kennst du mehr als 2, 5, oder 10 Frauen, die auch in diesem Beruf arbeiten? #00:03:46-5# #00:03:47-9#

B1: Wie viele kenne ich? Wahrscheinlich insgesamt, ganz persönlich, zehn? Vielleicht? Ja. Sind nicht viele, ne? Und im Studio-Bereich ganz, ganz, ganz wenig. Das war sogar dieses Jahr, da hat mich eine Band aus Berlin gefragt, ob ich eine Platte von denen mischen könnte, ich hatte keine Zeit, und dann wollten die unbedingt mit einer Frau arbeiten und fragten mich, hast du eine Idee wer sonst? Und mir fiel tatsächlich niemand ein und das fand ich ganz tragisch. Das ist natürlich ganz furchtbar. #00:04:00-1#

I: Also wünschst du dir mehr weibliche Kolleginnen? #00:04:22-5#

B1: Äh, ja. Ich würde es für den Job gut finden, also dass der einfach, ich glaube es ist relativ naiv zu sagen, alle arbeiten gleich, egal ob Frau oder Mann. Ich glaube, das ist total personenabhängig, erstens. Aber zweitens glaube ich tatsächlich, dass Frauen und Männer eine andere Art haben, sei es eine erhöhte Aufmerksamkeit was Kommunikation angeht, oder einfach ein anderer Blickwinkel, man kann es nennen wie man will, aber ich finde es gibt einen Unterschied aus meiner Erfahrung heraus und das hat einen unglaublichen Vorteil in solchen Situationen. Die sind oft sehr angespannt, also gerade im Studio sehr angespannt, sehr aufgeregt, und man muss auch recht sensibel sein und manche Männer können das und manche Frauen können das nicht und umgekehrt auch, aber die Kombination aus Männern und Frauen ist meistens nicht gut. #00:05:21-1#

I: Hattest du auch Vorbilder während deiner Karriere, vom gleichen oder anderen Geschlecht, in dem Bereich? #00:05:26-9#

B1: Tontechnisch? #00:05:31-0#

I: Ja. #00:05:31-0#

B1: Ich würde auf jeden Fall sagen der Chris, mit dem ich gearbeitet habe. Chris von Rautenkranz, ganz großes Vorbild, er ist so was wie mein Mentor gewesen und ich schätze ihn immer noch als einen der besten Techniker und Lehrer, den ich kenne. Ansonsten, ich bin eine totale, ich bin so ein Nerd, ich lese immer gern Nerd-Infos, zum Beispiel, es gibt ganz tolle Bücher von Produzenten oder ich habe gerade eine ganz tolle von Sylvia Masse gekauft, das heißt Recording Unhinged, das ist so eine, schätze ich, ganz duschgeknallte Produzentin, die in Oregon lebt. Und die hat ein Buch geschrieben über ihre Art aufzunehmen und das ist total Spaßig zu lesen und darum geht es die ganze Zeit, dass es eigentlich ein totaler Spaß ist, den man die ganze Zeit macht und dass man es feiern sollte und sie versucht immer was verrücktes zu machen, bei jeder Produktion, wie ein Klavier von einer Klippe

runterzuschmeißen, es aufzunehmen. Sie sagt, dabei ist es scheißegal, ob du es jemals benutzen wirst, diesen Sound, oder ob es überhaupt gut klingt, aber die Aktion an sich, dass, daran werden sich alle ihr Leben lang erinnern. Und das ist eine tolle Sache. Sowas finde ich toll und natürlich Leute wie Eddie Kramer oder Geoff Emerick oder, wie heißen die alle, diese große Produzenten, die zu Zeiten gearbeitet haben, wo man sehr produktiv sein musste als Techniker, was heutzutage ja ein bisschen reduziert ist, oder eingeschränkt durch die ganze Plug-Ins und die Knöpfe, die man einfach drücken muss und dann passiert das was man sich vorstellt und früher musste man sich überlegen, wie kann ich das hinkriegen, was der sich vorstellt, huh, und dann musste man richtig was aus den Fingern zaubern. #00:07:04-2#

I: Benutzt du auch Social Media Sachen, um vielleicht deine Arbeit zugänglich zu machen? #00:07:10-6#

B1: Wie meinst du das? #00:07:10-6#

I: Bist du auf Instagram und machst mal ein Foto von einem Job hier oder da aus dem Studio, oder ein Facebook Account? #00:07:19-6#

B1: Eigentlich weniger. Ich bin ein totaler Social-Media-Muffel, ich muss gestehen. Mein Leben ist so voll schon, wenn ich mir vorstelle, ich fange mit Social Media auch noch an mich zu beschäftigen. Ich arbeite sehr viel über Hörensagen, ehrlich gesagt. Also ein Job zum nächsten, von „Ach da hast du gearbeitet“, „Ich habe gehört, dass...“, „Ach könntest du nicht...“ und das reicht für mich und diese Selbstvermarktung, ich war nie gut drin. #00:07:48-6#

I: Was hältst du davon, wenn andere Leute das machen und besondere Hashtags anwenden wie #femaleproducer, #femaletechgirls, #soundgirls. Was ist dazu deine Meinung? #00:08:00-0#

B1: Viel Glück. [lacht] Wenn's läuft, wenn es funktioniert, wenn es für die passt, dann sollen die es machen. Also ich bin kein Anti und ich bin auch nicht so ein Dinosaurier, der nicht weiß, wie es geht. Das ist bei mir schon eine bewusste Entscheidung, das nicht zu tun. #00:08:14-0#

I: Wenn du dir andere Produktionen anguckst, sowie live als auch im Studio, achtest du auch darauf, ob da auch andere Frauen involviert waren, mal so im Albumcover oder ein Blick zum FOH? #00:08:25-4#

B1: Klar. Ich gucke, also ich gucke nicht mit diese, aber wenn eine da ist, dann freue ich mich, das ist schon klar. Ich gucke schon. #00:08:36-7#

I: Würdest du dir insgesamt für den Beruf an sich wünschen? #00:08:43-7#

B1: Hmmm. Ja und nein. Ich finde eigentlich, dass da eine riesige Demokratisierung stattgefunden hat durch die unglaublich leichte Zugänglichkeit zu allen möglichen Produktionsmitteln, durch Computer und ganz, ganz erschwingliches Equipment und die ganze Software, so eigentlich kann jede irgendwie jetzt mal. Ich habe grad mit meinem iPad so rumgespielt mit meinem Sohn vor ein paar Tagen mit Garage Band, abgefahren! Da brauchst du keinen Musiker mehr. Ich weiß nicht,

ob du das kennst, aber so diese Gitarre, die Grafik alleine und dann sind da die Akkorde und dann spielst du die Akkorde und ich dachte, das ist so krass! Das ist wirklich abgefahren. Das heißt, jede ist jetzt in der Lage schnell was zu machen, auf eine Art finde ich das sehr gut, das entmystifiziert auch ganz viel. Nichtsdestotrotz fände ich es schön, gerade wenn Frauen das mehr machen würden, weil es hat so einen komischen Beigeschmack von „das können wir nicht“ oder „das ist nicht unser Bereich“ und deshalb wäre eigentlich eine größere Öffentlichkeit von „Hey! Das kann wirklich jeder machen“. Also das ist kein Mysterium was ein Mischpult ist, also du musst es nur einmal angucken und verstehen, was du damit tun willst und dann jeder das machen. Und wenn das, wenn da eine größere Öffentlichkeit zu führen würde, ja. Aber ich glaube, genau wie so Casting Shows für das Musikersein ein totales Fehltrugbild aufstellen, könnte sowas natürlich bei der Technik auch „Hey, kein Problem! Ich dreh diesen Knopf und dann passiert das!“ Und natürlich ist es viel mehr als das, letztendlich. #00:10:20-4#

I: Interessanter Ansatz auf jeden Fall, da habe ich noch gar nicht drüber nachgedacht, die Demokratisierung und die Digitalisierung, ob das neue Türen öffnet. #00:10:28-5#

B1: Hm ja. Auf jeden Fall. #00:10:29-1#

I: Würdest du sagen, dass du - das ist vielleicht eine komische Frage - mehr Support von Frauen oder von Männern in deinem Werdegang erfahren hast? #00:10:39-4#

B1: Hm, das ist eine gute Frage. [Pause] Sowohl als auch. Das hält sich ehrlich gesagt bei mir ziemlich gleich. Ich habe in vielen Frauenbands gespielt über die Jahre und da ist auf jeden Fall ein gegenseitiger Support oder, würde ich sagen, ein gegenseitiges Starkmachen, ähm, stattgefunden, bewusst auch. Das waren auch teilweise bewusste Entscheidungen, Frauenbands zu sein, und zu sagen „Hey, pfff, können wir auch!“. Und, aber gerade in der Technik hatte ich immer mit Männern zu tun. Und viele waren sehr unterstützend, manche waren Arschgeigen, aber das äh, erwischst du ja in jeden Beruf. #00:11:25-1#

I: Würdest du sagen, dass es sowas wie Status, Rollen oder Situationen im Studio gibt? Hast du da mal ein Machtgefälle beobachtet? #00:11:36-9#

B1: zwischen Technikern und Künstlern oder zwischen...? #00:11:43-8#

I: Allgemein eher. Oder ob man einen bestimmten Status auch inszeniert? Ein bestimmtes Wissen oder Fähigkeiten? #00:11:51-1#

B1: Jaaa, ich meine... Es gibt immer die Inszenierer, ne? Das ist auch, ich fände es auch ehrlich gesagt außerhalb des Studios fast interessanter, oft, wenn ich in Produktionen gearbeitet habe, war das oft so, dass man sich alle zusammen danach in eine Kneipe begibt und dann fangen gerne mal Gespräche an. „Oh ich habe das gemacht! Und ich habe das gemacht! Und als ich da war...“ Und darum geht's, ne? Sich immer verkaufen und immer erzählen, was man selber gemacht hat, weil niemand fragt. Das ist so. Eine Selbstdarstellung. Im Studio selber ist es eine relativ delikate Geschichte. Die, wenn man sagt, dass die Künstler eigentlich in charge sind und das es deren Produktion ist und dass die das machen, dann hat man automatisch, auch wenn man natürlich tut als ob es nicht so wäre, hat man eine gewisse

Hierarchie, weil es geht immer darum, wer hat das letzte Wort. Wenn man uneinig ist, was jetzt passieren sollte, wer sagt, so wird es gemacht. Es ist aber ganz oft so, dass die Bands gerne mal das abgeben an einen Produzenten, inzwischen ist es so, rein aus finanziellen Gründen, es hat sich einfach ein bisschen geändert, dass diese Produzenten sich in Technikerrollen befinden, so dass der Mensch, die Person, die am Mischpult sitzt, macht beides. Früher war es gerne mal aufgeteilt. Und dann hätte man eine relativ klare Hierarchie: Produzent, Band, Techniker. Und der Techniker tut einfach, was er oder sie erzählt bekommt. Und dann manchmal gibt es auch Assistent- Techniker. Der klassische früher, Tape-Operator. Aber auch das ist ziemlich aufgeschüttelt. Und auch da kommt es ein bisschen darauf an, in welchem Bereich man arbeitet, also diese Indie-Produktion, das ist „Hey, wir sind alle Kumpels. Und ja, sag du doch und sag du doch“, das ist an der Oberfläche auf jeden Fall so. Und wenn du in ein etwas, wie soll ich sagen, professionell ist das falsche Wort, aber amtliche, so größere Produktionen, da werden die Hierarchien auch deutlicher. Auf jeden Fall. #00:13:59-2#

I: Arbeitest du freiberuflich? #00:14:04-3#

B1: Ja. #00:14:04-3#

I: Und wie ist das so mit der Bezahlung? Was für eine Rolle spielt das? #00:14:09-0#

B1: [lacht] Wie meinst du das? Man braucht's. [lacht] So viel wie geht. #00:14:11-2#

I: Erm ja. Also das war so, ob du auch jemals so was wie ein Gender Pay Gap, das wird ja viel diskutiert, auch bei MusikerInnen Gagen. Und darauf wollte ich hinaus, ob du das auch beobachtet hast, oder eher nicht? #00:14:31-1#

B1: Ich glaube, das ist mehr ein... Das ist eine sehr gute Frage, weil ich das ehrlich gesagt nicht weiß. Erm. Das ist eher ein Popularitätshonorar-Gefälle. Also wenn du gerade im Gespräch bist, kannst du natürlich mehr verlangen als wenn du vielleicht nicht gerade die letzte fette Produktion geleitet hast. Und es gibt aber auch so einen Standard-Tagessatz, man weiß so ungefähr so zwischen diese Menge und diese Menge bist du in so einem mittleren bis professionellen Bereich und dann gibt es die Leute, die es wirklich geschafft haben, so eine Stufe höher, und die werden die nächste Stufe verdienen. Und dann gibt es natürlich Produzenten, die Unmengen von Geld am Tag kriegen, wo man sich fragt: Warum eigentlich? Klar, das gibt es auch. Man muss selbst ein bisschen gucken, wo ist sein Platz im Markt, was kann man verlangen. Natürlich versucht man zu verlangen, so viel wie geht. So wie überall. #00:15:30-3#

I: Ja. OK. Die nächste Frage ist vielleicht eher auf Veranstaltungstechnik bezogen, da komme ich ja her, und ich habe viel so über mich und meinen Körper in dem Sinne nachgedacht, weil es ja eine sehr körperliche Arbeit ist. Hast du dir da mal Gedanken zu gemacht, wie dein Körper eine Rolle in deiner Arbeit spielt? #00:15:46-9#

B1: Ähm. Ja schon. Auf vielen verschiedenen Ebenen. Klar, das eine ist, will ich wirklich diese Boxen schleppen bis ich 60 bin? Ganz klare Antwort, nein. Ich mach

so was auch gar nicht mehr. Also Live-Technik im Club selber, also ich fahre immer an als mitfahrende Technikerin, weil damit kann ich alles vermeiden, also Aufbau und Abbau. Und das mache ich auch aus diesem Grund. Ich habe ein paar Jahre in Clubs gearbeitet und das ist einfach so Knochenarbeit, das mache ich nicht. Nicht für 16 Euro die Stunde. 17 Euro oder so. Ähm. Aber als Frau macht man sich permanent Gedanken über seinen Körper in seinem Geschäft oder? Macht man jeden Tag, also in seinem Leben. Also der Alltag ohne einen Gedanken über Körper als Frau ist ja nicht möglich in dieser Gesellschaft. Und, es fängt an mit der Tatsache, dass man oft die einzige Frau ist in einer Runde, wie verhält man sich, wie zieht man sich an, was hat man für eine Körperlichkeit, also was ist da... Also das sind Sachen, worüber ich gar nicht mehr so viel nachdenke, aber am Anfang schon. Und man hockt sehr viel zusammen in einer engen Situation, das hat mit Körper auch zu tun, dass man wissen muss, wie man sich verhält. Auf einer Bühne bist du als Frau permanent über deinen Körper definiert, wie sehe ich aus, was habe ich an, bin ich schlank, bin ich dick, bin ich dies, bin ich das? Also das ist ein fortlaufender Gedanke, klar. #00:17:25-8#

I: Würdest du sagen, dass es sowas wie klassische Rollen für Frauen in der Technik gibt? So, ähm, ich habe jetzt so ein paar Begriffe ausgesucht, das Wort „Bad Bitch“ habe ich so manchmal gehört, und dazu als Gegenteil „One of the boys“, das ist so Wege gibt, die einfach zu gehen sind und man sich da vielleicht in eine bestimmte Rolle geleitet fühlt? #00:17:54-7#

B1: Ich glaube, gerade in der Studientechnik ist man immer ein Stück Techniker, ein Stück Psychologe und dass diese Rollenaufteilung, das finde ich bei Frauen, ehrlich gesagt, total der Vorteil. Ich finde, wir sind, wir können uns verändern, wir können uns verändern, wir können gleiten zwischen Rollen, wir können das sein, was wir sein möchten. Was vielleicht einer Situation dient? Ich weiß nicht, ob Männer das so leicht können? Ich habe das für mich aber auf jeden Fall als Fähigkeit entdeckt, relativ früh, dass ich damit arbeiten kann, dass ich damit spielen kann und ich würde mich, also, wenn ich mir vorstelle, ich stehe auf und sage „Hey, heute bin ich die Bad Bitch!“, heute spiele ich den ganzen Tag Bad Bitch. Natürlich mache ich das nicht. Aber, ich kann ja auch Situationen abschätzen, was ist jetzt nötig, was wird gebraucht und wie komme ich am besten von A nach B mit möglichst wenig Stress. [lacht] Weil das ist ja immer das was man sich wünscht. Ähm und wenig Widerstand und ähm, ja. Aber, ich finde, ach, diese ganze Kategorisierung, es ist so öde irgendwie. Man macht es bei Männern, machen Männer das auch? „Ey, heute bin ich der Macho-Typ! Oder heute mach ich den Platzhirsch. Oder heute bin der Sensible. Also denken die darüber nach? #00:19:15-4#

I: Die sind einfach immer der Macho. #00:19:16-1#

B1: Ja, ja. #00:19:20-6#

I: Würdest du dir sowas wie ein Netzwerk wünschen, was Interessen und Gemeinschaft von Frauen in verschiedenen Technikbereichen der Musik vereint? #00:19:28-6#

B1: Vielleicht. Vielleicht. Es gibt auch schon einiges. Es gibt diese Datenbank, weißt du ja schon, Music Datenbank, wo ich mich immer noch nicht eingetragen habe. Ähm. Und es gibt auch schon die paar Technikerinnen, die ich kenne, wir sind in



Kontakt miteinander. Was wir nicht machen, ist uns Jobs hin und zuschieben, aber es gibt auf jeden Fall Situationen, wo das stattfindet, das finde ich ziemlich gut. Und natürlich auch Erfahrungsaustausch, das finde ich eigentlich immer ganz interessant. Das habe ich ganz, ganz wenig mit befreundeten Technikerinnen gemacht. Und die eine...- Warst du da, du warst da in der der Dings-Bar? #00:20:12-0#

I: Ja, Frauen und Technik von RockCity. #00:20:15-6#

B1: Genau, das war im Nachtsyl, warst du da? #00:20:20-4#

I: Ja. #00:20:20-4#

B1: Weil da, die Juliette, mit der ich da war, die Französin, die, mit der habe ich eine relativ enge Beziehung und wir, sie arbeitet auf Kampnagel Und sie ist da fest und immer, wenn ich da mit Produktionen komme, dann lässt sie immer einteilen, sodass sie mich betreuen kann, so als Haustechnikerin. Und solche Sachen finden statt und es ist noch eine Beate, die da arbeitet, auch wenn sie weiß, dass es ein Frauen Ding ist oder es sind Frauen dabei, dann lässt sie sich einteilen. Sowas findet schon statt. Aber Netzwerk, klar, es ist immer gut, sich zu vernetzen, das macht die andere Hälfte der Welt die ganze Zeit, 24 Stunden am Tag. Und das kann uns nur Vorteile bringen, was soll das für Nachteile haben? #00:21:01-9#

I: Also die nächste Frage wurde vielleicht schon ein wenig vorausgenommen, aber du hast selber ja schon so Panels, Gesprächsrunden, Workshops zum Thema besucht und mitgemacht. #00:21:15-9#

B1: Ehrlich gesagt. Selber? Ich glaub, ich war noch nie auf einem Workshop. Ich leite Workshops, aber ich habe die noch nie selber... #00:21:25-2#

I: Was für Workshops? #00:21:25-2#

B1: Ich mache tatsächlich Technik und Frauen. Also hier im FMZ habe schon immer, mache ich einmal im Jahr ein Live-Technik-Wochenende, das geht von Freitag nachmittags bis Sonntagabend und am Anfang können die gar nichts und am Ende müssen die eine Scheibe mischen, also mit einer Live Band und das ist immer ganz spannend und wahnsinnig viel. Wir fangen wirklich von kleinsten an und das ist ganz schön. Ich mache hier auch Musik-Workshops, Gesang-Workshops, und dieses Jahr habe ich, ich mache ungefähr einmal im Monat, ich nenne das meine Technik-Plauderstunde, da nehme ich so ein kleines Thema wie löten oder wie Gitarrenverstärker und wer möchte, kann kommen und dann tauschen wir uns aus und gucken uns ein paar Verstärker an und reden ein bisschen drüber. Einfach um diese Hemmung, diese Ängste zu überwinden. Darum geht es ganz viel. #00:22:25-8#

I: Was würdest du sagen ist der Weg, um ein mehr ausgeglichenes Verhältnis im Technikbereich zu erreichen? #00:22:32-3#

B1: Ach, wenn ich das wüsste. [seufzt] #00:22:37-0#

I: Ein bisschen hast du ja gerade schon erwähnt. #00:22:37-0#

B1: Jaaa.... Ich meine, das ist, ich frage mich wirklich, wo kommt das her, dass Männer es selbstverständlich nehmen, dass die so einen Job machen...können. Und Mädchen oder Frauen oder junge Frauen das nicht als Möglichkeit sehen. Ich habe zwei Jungs und ich habe Freunde, die Mädchen haben und ich gucke mir das immer ganz genau an. Ich habe jetzt einen, der pubertiert und ich guck, was interessiert ihn und was interessiert die Tochter, weil sie ist das gleiche Alter. Und das ist tatsächlich da schon zu sehen, dass es sich aufspaltet. Und dass er sich total für die Gaming Sachen, die technischen Sachen, für Computer, er programmiert, er spielt Schlagzeug. Und sie ist auch total musikalisch, aber findet Klamotten toll und schminkt sich gerne und hört sich die neuste Playlist an und dann denke ich... Die Erziehung ist gleich, was ist da passiert? Warum, warum findet sie nicht programmieren toll oder warum fängt sie nicht an ein Mischpult auseinander zu schrauben, weißt du? Warum ist das so? Ich würde gerne eine Antwort darauf haben. Ist das so? Ist das einfach so, dass männliche Gehirne einfach anders funktionieren in den Teenager Jahren, wo man anfängt Ideen zu entwickeln, was man mit seinem Leben machen will oder was? Warum? Warum ist das so? Was meinst du? Hast du eine Antwort? #00:23:53-7#

I: Ich versuche sie ja quasi so, aus der Soziologie kommend, zu finden. #00:24:02-5#

B1: Gibt es da Vermutungen in der Soziologie? #00:24:02-5#

I: Es gibt ja viele, also viele stützen sich auf die Dichotomie von halt Frauen, das ist das Natürliche und Männlich ist das technische und da gibt es auch ganz verschiedene Ansätze von ganz Extremen, auch Feministinnen, die sagen, Frauen, dadurch, dass sie gebären können, können Sachen erschöpfen, dieses Defizit haben Männer auszugleichen, in dem sie Technik schöpfen, das ist so eine ganz extreme Seite. #00:24:31-9#

B1: Das ist ja lustig [lacht]. #00:24:34-4#

I: Da gibt es so viele verschiedene Ansätze. Das finde ich auch lustig, deswegen musste ich das kurz erwähnen. Dieser, wie gesagt, Dualismus ist eigentlich schon als falsch oder nicht anwendbar erwiesen, da es auf sehr alten Vorstellungen basiert, dass halt Frauen das mütterliche und emphatische haben und deshalb nicht außerhalb ihres Familiendaseins interessiert sein können. #00:25:03-9#

B1: Hmmm. Und dabei würde ich sagen, dass Bands und Studiofamilie, ein totaler Ersatz ist für jegliche Art von Familie und Verband. Also wer eine dysfunktionale Familie hat, wie viele ja haben, kann sich freuen so eine neue Familie zu finden, in so einer Konstellation. #00:25:24-4#

I: ich bin auch schon bei den letzten Fragen, das ist eher etwas Abschließendes. Wie hat sich das Interview angefühlt? Redest du gerne über so was oder war ich jetzt ein bisschen zu aufdringlich? #00:25:37-8#

B1: Nein, überhaupt nicht. Ne aufdringlich gar nicht. Ich finde es gut, dass man über so was redet. Gute Fragen auch. Es gibt extrem viel zu erzählen darüber, ähm, aber leider hat man immer das Gefühl es dreht sich ein wenig im Kreis, weil man kommt immer an den Punkt, wo man eigentlich keine Antwort draufhat. Warum

gibt es nicht so viele Frauen, die so was machen. Wie soll man es ändern? Pfffff. Keine Ahnung. Wie kann man das schmackhafter machen oder zugänglicher machen oder weißt du? Das ist sehr frustig. Also. Ähm. Keine Ahnung. Gibt es andere Berufe, die so sind? Bauarbeiter? Gibt es Forschung darüber warum es wenig weibliche Bauarbeiter gibt. Keine Ahnung. #00:26:28-2#

I: Also es gibt glaube ich schon sehr viel zu diesen MINT Fächern, Mathe, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Da gibt es auch viel Forschung zu, warum es da ein Frauendefizit gibt. #00:26:39-7#

B1: Ah okay. #00:26:39-7#

I: Und ähm, ich war gerade auf dem Reeperbahnfestival und da war Linda Perry. #00:26:45-6#

B1: Ah ja. Ah, ja ja. Das habe ich auch schon gehört. #00:26:47-4#

I: Und da ging es ja auch um dieses Thema und das auffällige an der Runde war eigentlich auch, dass sie in mitten des Gesprächs die Interviewerin der Runde angegriffen hat, dass sie nur so Fragen stellen würde, die so rückwirkend und pessimistisch sein und sie möchte eigentlich nicht darüber reden, was für Diskriminierungsstrukturen es gibt oder so. Sie möchte lieber nach vorne gucken und neue Themen finden und lieber YouTube Sessions über wie mikrokopiere ich ein Schlagzeug machen und nicht mehr so zu einer Frauenrunde eingeladen werden. #00:27:24-0#

B1: Hmmmjjaja. Das ist klar. Ja, natürlich. Ich meine 20, fast 30 Jahre in Frauenbands und in einem Job zu arbeiten, wo man permanent danach gefragt wirst, das ist öde, na klar. Wenn du mit der Band zum fünften Mal in drei Tagen gefragt wirst, wie ist es eine Frauenband zu sein, dann möchte man natürlich schreie, vor allem nach 25 Jahren möchte man schreien, wenn man merkt, dass sich gar nicht verändert hat. Aber ja, was sind die Fragen, die uns weiterbringen. Ich vertrete auch die Meinung, dass einfach weiter machen der beste Weg ist, deshalb mache ich ja Workshops, deshalb versuche ich, ich sage mal öffentlich, dass immer mehr Aufmerksamkeit drauf zu bringen und das zu unterstützen wo ich kann. Auch gerade mit der jüngeren Generation, mit Mädchen. Ich habe auch mit der Schule von meinem Sohn auch so einen kleinen Workshop gemacht mit so Mädchen, da ging es um selber Lieder schreiben. Aber in dem Versuch, dass es nicht so ist, dass jeder singt, sondern du musst jetzt ein Schlagzeug spielen, du musst jetzt das machen. Weil natürlich wollen die alle nur singen. Ja, vielleicht ist das der Weg, wenn man nicht mehr drüber redet, macht es das besser? Ich weiß es nicht. Ich weiß es wirklich nicht. Ich habe auch noch keine andere Lösung irgendwo gefunden. #00:28:56-6#

I: Dann lassen wir es erstmal dabei, danke dir für deine Zeit. #00:28:59-6#

B1: Klar.



### 7.3.2. Transkript B2

I: Magst du dich einmal kurz vorstellen? #00:00:06-1#

B2: Um Gottes Willen. Also, ich heiße [REDACTED] und ich komme aus Köln ursprünglich. Hab da 2001 meine Ausbildung zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik gemacht, seitdem arbeite ich als Veranstaltungstechnikerin selbstständig, bin vor vier Jahren nach Berlin gezogen. Vor einem Jahr habe ich angefangen den Veranstaltungs-Ingenieur zu studieren an der Beuth Hochschule, wo wir gerade sitzen. Was ist noch wichtig? Alter? Ich bin 41. Ähm. Hab einen Hund. Was willst du noch wissen? #00:00:46-0#

I: Vielleicht wann du dir so einer technischen Affinität bewusst wurdest und ein Interesse an dem Berufsfeld entwickelt hast? #00:00:53-4#

B2: Also das war ganz komisch. Das stand für mich überhaupt nie zur Debatte, ich wollte immer in die Politik, aber dann hat mein Bruder, der ist Musiker, immer schon gewesen, der hat dann irgendwann angefangen „Oh, es gibt da jetzt diesen neuen Beruf“, also der war damals ganz neu, also Fachkraft für Veranstaltungstechnik „...Das will ich unbedingt machen“. Der wollte unbedingt Tontechniker werden und hat dann immer davon erzählt und dann dachte ich irgendwann, das will ich auch machen. Ja. Und dann habe ich das halt gemacht, die Ausbildung. Und das hat mir so gut gefallen, weil das halt so, also Studium war da nichts für mich damals, ich war da nicht diszipliniert für und auf einmal musste man halt anpacken und machen und es gab schnelle Erfolgserlebnisse, man musste nicht so super viel lernen, es war eigentlich alles einfach zu erfassen. Ja. Und das fand ich halt super. Und die Technik, weiß ich auch. Ich will jetzt nicht sagen, dass ich technikbegeistert bin, aber Technik ist schon... macht Spaß. #00:01:56-0#

I: Wie bist du dann von der Ausbildung zu deinem jetzigen Beruf so gekommen? #00:01:58-2#

B2: Also die Ausbildung bildet ja den Beruf aus, also Fachkraft für Veranstaltungstechnik und ich habe mich direkt selbstständig gemacht, weil ich schon während der Ausbildung mit meinem Ausbildungsbetrieb so einen Stress bekommen habe, dass ich da halt raus bin und dann musste ich halt irgendwie... arbeiten halt, um Geld zu verdienen. Und dann habe ich mich selbstständig gemacht und seitdem bin ich selbstständig. Und ich hatte viele Kontakte in der Berufsschule schon, wo die mich dann halt immer gebucht haben und wo ich dann relativ schnell relativ viele Kunden bekommen habe. #00:02:30-4#

I: Wie viele Jahre bist du jetzt dabei? #00:02:34-3#

B2: Also 2001 habe ich mich selbstständig gemacht, und seitdem arbeite ich eigentlich hauptberuflich als Lichttechnikerin. #00:02:39-1#

I: Kennst du mehr als 2, 5, oder 10 Frauen, die auch noch in dem Bereich arbeiten? #00:02:46-3#

B2: Ähm. Also mehr als fünf bestimmt, mehr als zehn weiß ich jetzt nicht genau. #00:02:54-1#

I: Würdest du dir mehr weibliche Kolleginnen wünschen? #00:02:56-8#

B2: Also ich finde schon, dass in den letzten Jahren viel mehr Frauen in die Branche gekommen sind. Finde ich auch schön. Und ich habe auch das Gefühl, dass zwischen Berlin und Köln ein Unterschied ist, also dass es in Berlin mehr sind als in Köln. #00:03:13-1#

I: Hast du auch sowas wie berufliche Vorbilder, egal ob männlich oder weiblich? #00:03:18-1#

B2: Ne. [lacht] Gar nicht. #00:03:22-8#

I: Okay. #00:03:25-4#

B2: Also es gab immer Leute, die mir sehr viel beigebracht haben, also die wie so eine Art Mentor waren, aber Vorbild ist noch mal was anderes, habe ich so nicht. #00:03:33-9#

I: Benutzt du in Bezug auf deinen Job Soziale Medien? Also teilst du gelegentlich was von deiner Arbeit oder berichtest du darüber? #00:03:44-5#

B2: Also ich habe einen Blog, aber in dem Blog, den benutze ich eigentlich nicht aus beruflichen Gründen, sondern eigentlich eher, weil ich halt gerne schreibe. Und am Anfang als ich noch so jung war und ganz frisch im Beruf, da habe ich natürlich auch überall, da gab es noch so StudyVZ, da habe ich natürlich immer so überall geschrieben „Ah, ich bin jetzt hier und ich bin jetzt da, und ich mache ganz tolle Sachen.“ Aber das mache ich inzwischen gar nicht mehr. Weil, es bringt überhaupt nichts und es nervt mich, wenn andere das tun, also tue ich das nicht. #00:04:12-9#

I: Ja, das wäre auch schon meine nächste Frage. Wie du so zu Hashtags wie #femaleproducer, #techgirls oder #womeninsound, oder so was, wie du so was dann siehst? #00:04:24-3#

B2: Also, keine Ahnung. Eigentlich total neutral. Ich finde, es ist, nur weil jemand eine Frau ist, ist sie jetzt nicht eine besonders tolle Tontechnikerin oder Lichttechnikerin. Also, keine Ahnung. #00:04:44-5#

I: Siehst du es, wenn andere Leute ihre Arbeit posten? Ist das ein Ding? #00:04:50-2#

B2: Ne, gar nicht. Also wenn sie über die Arbeit, also wenn da nichts Besonderes passiert, sondern einfach nur „Hey, ich bin jetzt hier in Shanghai und bla und hab tausend Millionen von den Lampen...“ Das interessiert mich überhaupt nicht. [lacht] #00:05:07-2# #00:05:10-1#

I: Achtest du bei Produktionen auf den Frauenanteil, die da mitarbeiten. #00:05:13-3#

B2: Ne, überhaupt nicht. #00:05:14-7#

I: Und bei Album Releases, so im Booklet oder so? Ob da Frauen mitgewirkt haben in der Produktion? #00:05:20-1#

B2: Nein. #00:05:26-9#

I: Würdest du dir generell mehr Aufmerksamkeit für den Beruf wünschen. Es ist ja immer ein bisschen, im Vergleich zu Musikern auf der Bühne, ein eher übersehender Arbeitsbereich. #00:05:36-8#

B2: Ja, also was mir immer wieder auffällt ist, dass immer wieder so Gesetze wie jetzt diese ganze Scheinselbstständigkeitsdebatte, dass da so Gesetze gemacht werden und die haben Auswirkungen auf uns, aber die sind gar nicht für uns. Also die machen diese Gesetze für irgendwelche anderen Berufsgruppen und wir fallen darunter und, aber keiner sieht was das bei uns anrichtet. Da würde ich mir schon wünschen, dass die Leute schon mehr sehen würden, wie wir strukturiert sind in unserer Branche und was für Auswirkungen das für uns hat und vielleicht dann zu gucken, dass man eben für uns Sonderregelungen trifft. Das fände ich schon ganz geil. #00:06:11-9#

I: Wenn du arbeitest, erfährst du dann mehr Support von männlichen oder weiblichen Kollegen, ist da ein Unterschied in der Zusammenarbeit. #00:06:22-1#

B2: Nö, eigentlich nicht. Also bei Männern habe ich, also kommt es manchmal vor, dass die, dass sie mir, wenn sie mir das erste Mal begegnen, eher so eine Haltung gegenüber haben, als ob ich dumm wäre. Oder so, ne? Das ist bei Frauen nicht so oft so. Aber wenn man sich so eingegroovt hat, dann ist es eigentlich gleich. Egal ob es eine Frau oder ein Mann ist. #00:06:47-0#

I: Welche Rolle spielt sowas wie Status in deinem Job? Gibt es da Hierarchien und Status, den man verkörpert...muss. In Führungsstrichen. #00:07:01-1#

B2: Wie meinst du das jetzt? Mit Titeln? #00:07:04-0#

I: Sowohl als auch. Also gibt es Hierarchien oder inszeniert man sich in einer besonderen Art, um eine besondere Haltung zu verkörpern? #00:07:15-0#

B2: Also Hierarchien gibt es natürlich schon. Ist ja klar. Also es. Gibt immer einen Produktionsleiter oder einen Technischen Leiter und der ist ja auch weisungsbefugt bis zu einem gewissen Grad, aber dadurch dass die meistens ja auch selbstständig sind, ist es halt eben auf der einen Baustelle ist man selber Technischer Leiter, auf der nächsten Baustelle ist es der andere. Und dadurch ist es nicht so, dadurch sind die Hierarchien nicht so festgebacken. Also es ist mehr so ein Begegnen auf Augenhöhe. #00:07:40-5#

I: Jetzt auch noch mal eine Frage zur Bezahlung, du hast ja schon gesagt, dass du freiberuflich bist, hast du jemals das Gefühl gehabt, dass es sowas wie die Gender Pay Gap auch in der Veranstaltungsbranche gibt? #00:07:55-3#

B2: Also, pfff. Ich glaube nicht so sehr. Also wenn ich meine Tagespauschale mit denen von meinen Kollegen vergleiche, dann bin ich, glaube ich, relativ gut dabei. Und das einzige, wo ich halt sehe, dass es so eine Gender Geschichte gibt, ist, es gibt sehr, sehr selten technische Leiterinnen oder Produktionsleiterinnen. Also es gibt viele Technikerinnen, es gibt sehr, sehr viele Hands-Frauen, aber es gibt nicht so oft welche, also wenn dann eher wieder auf der Agentur Ebene, aber nicht so in der technischen Leitung, ganz selten. #00:08:33-7#

I: Die nächste Frage ist auch wieder so zur Arbeit. Wie nimmst du deinen Körper wahr, wenn du arbeitest? Das ist ja schon ein sehr körperlicher Beruf in der Veranstaltungstechnik. #00:08:46-8#

B2: Keine Ahnung. #00:08:49-2#

I: Also das ist mir persönlich irgendwann mal klar geworden, weil ich arbeite zum Beispiel total gerne mit meinem Körper, also ich packe gerne an, ich freue mich, wenn ich dann am Abend Schmerzen habe, für mich ist das eher was Gutes. Während andere vielleicht eine andere Erfahrung damit gemacht haben. Wenn du da zum Beispiel nie drüber nachdenkst, dann ist das auch eine Antwort. #00:09:12-2#

B2: Also ich arbeite total gerne körperlich und ich habe auch total gerne Muskelkater. Ich finde es auch nicht schlimm, wenn ich mich mal ein bisschen verletzte oder so, das ist dann, da bin ich nicht so zimperlich. Weiß ich nicht. Wie nehme ich meinen Körper wahr? Das ist halt mein Körper, keine Ahnung. #00:09:30-2#

I: Okay. Ja. Hast du jemals beobachtet, dass es sowas wie klassische Rollen von Frauen in der Veranstaltungstechnik gibt? So auf einer persönlichen oder charakterlichen Ebene? #00:09:46-2#

B2: Nicht, dass ich wüsste. #00:09:51-8#

I: Weil also, ich habe in meinen Recherchen oder häufiger mal gehört, dass man entweder eine „Bad Bitch“ ist oder sich irgendwie als „One Of The Boys“ als bestes integrieren kann, das ist so, alleine, dass ich das gefunden habe, sagt ja schon aus, dass es irgendwie sowas gibt. #00:10:10-9#

B2: Also. Es gibt natürlich dieses Klischee, dass wenn ich irgendwie den Mund aufmache, dass alle sagen, hast du deine Tage, oder was. Sowas passiert ja schon ziemlich häufig. Oder dass, dass mich jemand fragt, ob ich die Auszubildende bin oder, also, so völlig absurde Sachen. Was immer so ein bisschen impliziert, dass ich eigentlich keine Ahnung habe, halt, ne. Aber das ist auch, weiß ich nicht. Es kann auch sein, dass ich das nicht mehr so stark sehe, weil ich mich einfach total dran gewöhnt habe, aber das gibt es auf jeden Fall, klar. #00:10:43-6#

I: Würdest du dir ein Netzwerk wünschen, zum Beispiel für „Frauen in der Veranstaltungstechnik“, was zum Erfahrungsaustausch und als Interessengemeinschaft dient? #00:10:52-6#

B2: Also, gibt es. Aber ist mir relativ egal. Ich benutze das auch nicht. Ich habe letztens einen Artikel geschrieben, über Frauen in der Veranstaltungsbranche, darauf haben sich sehr, sehr viele Leute bei mir gemeldet und mich in irgendwelchen



Sachen, Gruppen, Netzen hinzugefügt. Was ich cool finde auch, dass es das gibt, aber es interessiert mich eigentlich nicht wirklich. Also ich finde eigentlich auch, die Message müsste nicht nur unter Frauen diskutiert werden, sondern es müsste eigentlich auch bei Männern ankommen. [lacht] #00:11:23-0#

I: Hast du denn schon mal so Panels, Workshops, Gesprächsrunden zu dem Thema Frauen und Technik... #00:11:31-6#

B2: Ne überhaupt nicht! Witzigerweise ist das halt so, dass mich ständig Leute zu dem Thema fragen, ich habe auch den Artikel nur geschrieben, weil mich Leute ständig gefragt haben oder gesagt haben „Schreib doch mal was zum Thema Frauen!“. Das scheint total viele zu interessieren, aber es ist halt, ich finde das...ich finde das nicht so wichtig. Ich finde es wichtig, das zu leben und zu zeigen, wir machen das genauso gut wie die Männer und ich finde das nicht so wichtig, da ständig drüber zu diskutieren, weil ich glaube, je mehr man über Sachen diskutiert, desto nerviger wird das für alle Beteiligten und desto weniger wollen die Leute sich am Ende wirklich damit beschäftigen. #00:12:09-5#

I: Jetzt vielleicht schon als Abschlussfrage: Was wäre denn für dich für mehr Gleichberechtigung im Beruf, dass das mehr eine Sichtbarkeit erreicht? #00:12:21-0#

B2: Ich glaube, das ist eher so ein Bewusstmachungsprozess. Die Leute, jeder, jedes Geschlecht ist in seinen Rollen so eingefahren ohne dass die sich dessen bewusst sind. Und viele Dinge passieren deswegen eben total automatisch und alleine dadurch, dass man sich das bewusst macht, dass es so ist und dass es so ungleich ist, passiert schon total viel Veränderung. Also eh geht gar nicht so darum, einen erhobenen Zeigefinger zu haben, immer so, sondern eher so „Ach guck mal, was du gerade machst“. Das ist total sexistisch. Vielleicht sogar mit so ‘nem Augenzwinkern. Und dann verändert sich schon total viel. #00:13:01-8#

I: Ja, voll gut. Letzte Frage. Wie hat sich so das Interview für dich angefühlt? #00:13:05-3#

B2: [lacht] Ich finde es total komisch irgendwie, dass mich jemand fragt, keine Ahnung.

### 7.3.3. Transkript B3

I: Okay, magst du dich einmal kurz vorstellen? #00:00:07-3#

B3: Erm. Eckdaten? #00:00:11-9#

I: Ja. #00:00:11-9#

B3: Okay. Ich bin [REDACTED], falls du den Nachnamen brauchst. Oh, 24. Erstsemesterstudentin an der Leuphana. Neu zugezogen. Und mach den Master in Management und Data Science. #00:00:30-3#

I: Wann wurdest du dir einer technischen Affinität bewusst? #00:00:33-2#

B3: Hmm. Ich glaube schon so in meiner Jugend. Also, also, Zeichen wären vielleicht, also ich hatte schon mal so einen Elektro-Baukasten und so ein bisschen, äh, das mag auch daran liegen, dass mein Vater Ingenieur ist und dafür dann auch Begeisterung hat. In der Schule habe ich dann halt auch irgendwie Mathe LK gehabt und so, und äh, aber jetzt so, was ich so wirklich an Technik machen bezeichnen würde, mache ich halt erst so seit einem Jahr, dass man also auch wirklich mal irgendwo dran rumbastelt oder mit Elektronik was macht oder bei auch noch mal ein bisschen durchs Programmieren, glaube ich, auch noch mal gekommen, würde ich auch technische Affinität nennen. #00:01:35-5#

I: Ja. Und wie bist du zu deinem jetzigen Job gekommen? #00:01:37-1#

B3: Ich habe mich beworben. Ich habe, ich bin jetzt noch nicht lange hier und dann habe ich den Aushang gesehen, dass ToLi jetzt eine Stelle besetzt, auch eine kleine Stelle für 30 Stunden im Monat und fand das halt ziemlich cool, weil ich jetzt im letzten Jahr durch meinen Freund ein bisschen in die Lichttechnik eingeführt wurde in Bremen und die Voraussetzungen sahen machbar aus und dann habe ich mich halt beworben. Ja. #00:02:09-4#

I: Also, seit wie vielen Jahren arbeitest du da jetzt, oder in diesem Bereich? #00:02:16-5#

B3: Hmm, naja also bei ToLi jetzt halt seit Anfang November. Und die erste Party, wo ich auf Lichtknöpfe gedrückt habe und Lampen aufgehängt habe, war letztes Jahr im November. #00:02:35-3#

I: Kennst du mehr als 2,5, oder 10 Frauen, die auch in dem Bereich arbeiten. #00:02:46-6#

B3: Persönlich oder mal von gehört? #00:02:46-3#

I: Achse, also ja, ruhig von gehört. #00:02:51-5#

B3: Hmm. Ich glaube nicht mehr als fünf. Und jetzt kenne ich halt dich und ich habe im Sommer ein Festival mit aufgebaut und da so ein, zwei gesehen. #00:03:12-3#

I: Wünschst du dir mehr weibliche Kolleginnen? #00:03:13-4#

B3: Hmmm. [Pause] Weiß ich nicht. Ähm. Ich habe halt schon manchmal so Probleme gehabt bei diesem, immer die Person zu sein, die keine Ahnung hat, aber ich glaube, das ist unabhängig vom Geschlecht, aber klar, ich glaube irgendwie kann man dann schon vielleicht ein bisschen mehr relaten oder so ein Rollenvorbild ist ja auch immer so ein Thema. Wäre schon schön. #00:03:52-6#

I: Das wäre auch schon meine Frage, ob du in dem Bereich Vorbilder oder Inspirationen hast, sowohl von deinem Geschlecht als auch vom anderen. #00:04:04-0#

B3: Hmmm. Würde ich jetzt nicht sagen. Weil ich jetzt auch noch nicht so lange drin bin und auch irgendwie jetzt in der Szene auch nicht so drin bin und auch nur recht wenige Leute kenne. Also ich mochte das Team in Bremen und jetzt hier die Leute merke ich jetzt schon, dass die mehr Ahnung haben als ich. Also Vorbild vielleicht in dem Sinne, dass ich auch gerne mit Selbstverständlichkeit Dinge machen würde und mich nicht so, so unsicher fühlen würde. Ähm, ja. Also Vorbilder in Bezug auf Können gibt es natürlich um mich herum. #00:04:41-9#

I: Benutzt du in Bezug auf den Job auch Social Media und wenn ja, in welchem Umfang? #00:04:50-3#

B3: Hm, nein. [lacht] #00:04:54-8#

I: Siehst du das, wenn andere Leute über ihre Arbeit in dem Veranstaltungstechnik-Bereich posten. #00:05:07-6#

B3: Ähm, meinst du jetzt so was wie Blogs oder so? #00:05:08-7#

I: Ja, oder so ein Instagram Foto vom Aufbau von diesem Konzert oder hier. Von der Baustelle oder aus dem Lager...? #00:05:20-0#

B3: Ne. Nicht so wirklich. Also ich bekomme es, wie gesagt, von meinem Freund tatsächlich mit. Aber wenn da größere Sachen sind, bin ich da meistens auch dabei. #00:05:29-8#

I: Achtest du bei Musikveranstaltungsproduktionen auf einen Frauenanteil unter den Technikern, auch wenn du nicht arbeitest? #00:05:39-3#

B3: Ob es mir auffällt quasi? Ja. Also, da, einfach dass ich das jetzt selber gemacht habe, da achte ich jetzt einfach schon mehr auf das Licht und in Zukunft wahrscheinlich auch mehr auf den Ton, so. Und eh, ich sehe natürlich schon so, dass da halt meistens eigentlich immer nur Männer sind. Also das ist so ein... aber das kommt auch daher, dass ich mich jetzt auch so ein bisschen mit, also dass ich Gender Themen interessant finde und dass halt mir grundsätzlich immer auffällt, wenn es da so krasse Unterschiede gibt in der Geschlechterrepräsentanz. #00:06:14-7#

I: Das gleiche für Albumreleases. Guckst du da mal ins Booklet, ob da Frauen mitgearbeitet haben, bei CDs oder Alben? #00:06:22-1#

B3: Ne, das habe ich tatsächlich noch nicht gemacht. Aber es auch wieder mehr so dieses, weil ja jetzt Release und Musik ja nicht mehr so physisch ist und dann so Spotify, da findet man die Info glaube ich nicht. #00:06:33-7#

I: Ja. Allgemein würdest du dir mehr Aufmerksamkeit für den Job als Techniker wünschen in der Öffentlichkeit. #00:06:47-8#

B3: Ja. Und generell auch im Bereich von einzelnen Veranstaltungen. Was ich jetzt auch schon mitbekommen habe, über den Job, ist halt irgendwie dieses, dass anscheinend dann manche Kunden/Kundinnen dann so „Ja, macht mal!“ sind, dass halt alles möglich gemacht werden muss ohne halt irgendwie zu wissen, was für ein Aufwand das ist oder dass es so gar nicht abgesprochen war oder so. Da klingt es schon so, als gäbe es da einige Problematiken. Und so, in Bezug auf bisschen Konkurrenz von Ton und Licht, habe ich jetzt halt schon gemerkt so, meine Arbeit in Bremen, das war halt freiwillig, das war im Kontext von Technopartys, da ist Licht halt natürlich irgendwie noch mal anders priorisiert als bei Bands, da kann man halt mehr machen und viel bunter und größer und so. Das gehört da halt fest zu. Aber es ist halt immer schon ein bisschen die Debatte, ohne Ton würde halt gar nichts laufen und Licht ist halt irgendwie so...optional. Die Qualität von Licht variiert halt auch und ist meistens halt eher sekundär. Das finde ich ein bisschen schade. #00:07:51-9#

I: Erfährst du mehr Support von männlichen oder weiblichen Kollegen oder ist das ein ausgeglichenes Verhältnis? #00:08:01-9#

B3: Ja, ich habe ja keine weiblichen Kolleginnen. [lacht] Also erübrigt sich das leider. #00:08:09-6#

I: Was würdest du sagen, welche Rolle spielt Status in dem Berufsfeld Veranstaltungstechnik? #00:08:16-8#

B3: Wie würdest du...Also meine Assoziation mit Status wäre jetzt Erfahrungslevel, also vielleicht auch so was wie Selbstbewusstsein widerspiegelt. Ich weiß nicht, ob du das meinst? Ähm. Also es gibt schon irgendwie gerade in dem Bremen-Umfeld halt so eine...gewisse implizite Hierarchie, weil da halt eine Person ist, die halt wirklich Ahnung hat, weil sie es halt schon sehr selbstständig seit drei Jahren macht und sich in alles einliest und so weiter. Und dann sind da halt wir, so drei andere, die, ja, zum Teil halt auch nicht so den technischen Hintergrund haben und dann auch einfach dann viel nachfragen müssen. Die Hierarchie merkt man dann halt schon, dass man sich auch immer, auch beim Festival Aufbau, wo es ein langer Zeitraum war, immer wieder ein bisschen doof vorkommt, weil man Sachen nicht selbstständig machen kann, also das ist dann schon so der Status des Erfahrenen, Mehrwissenden. #00:09:19-3#

I: Welche Rolle spielt Bezahlung in diesem Job? Arbeitest du freiberuflich? #00:09:29-1#

B3: Also die Stelle bei ToLi ist jetzt meine erste bezahlte Stelle. Und das vorher war alles freiwillig, ehrenamtlich, oder was auch immer. #00:09:40-4#

I: Hast du ein Gefühl, dass es sowas wie eine Brender Pay Gap in der Branche gibt? #00:09:48-0#

B3: Das weiß ich tatsächlich nicht, weil ich halt noch nicht so im Kontext war mit bezahlter Arbeit. #00:09:52-5#

I: Okay. Wie nimmst du bei der Arbeit deinen Körper wahr? #00:09:59-9#

B3: Hmmm. Schwierige Frage. [Pause] Es ist schon so ein bisschen dieses, also, zu der Zeit in Bremen fällt mir jetzt nicht so viel ein. Auf dem Festival im Sommer war es halt schon so, dass es einfach extrem heiß und ich dann auch irgendwie viel einfach im BH gearbeitet habe oder Leute halt, vor Allem Männer halt, komplett oben ohne gearbeitet haben. Da war es zum Teil schon noch so ein bisschen bewusst und es ist ja auch schon dieses, wenn man die ganze Zeit am Sachen schleppen ist und sich bücken, was weiß ich, ist es halt schon so die Sache mit Ausschnitt so ein bisschen, also da bin ich mir dann schon manchmal dessen bewusst, dass ich dann irgendwie, keinen Bock habe...hätte...deswegen jetzt angeguckt zu werden, so. Äh, ja. Das ist dann wahrscheinlich schon ein bisschen präsent. #00:11:03-4#

I: Würdest du sagen, dass es klassische Rollen für Frauen in diesem Beruf gibt? #00:11:11-2#

B3: Hmmm. Ich hoffe, nicht. Aber ich fürchte, es gibt halt auch dieses, dass vielleicht Frauen, die da vielleicht auf Veranstaltungen rumlaufen, vielleicht nicht sofort als Cheftechnikerin assoziiert werden oder so. Weil das halt irgendwie nicht so repräsentiert ist, so. Oder weil es einfach nicht so viele gibt. #00:11:36-6#

I: Zu diesen Rollen, würdest du sagen, es gibt da so eine Dichotomie, also eine Gegenbeziehungen von Rollen wie die „Bad Bitch“ oder „One of the boys“, dass es da bestimmte Strategien zur Selbstinszenierung gibt? #00:11:50-7#

B3: Also, die die Frauen annehmen so? #00:11:54-4#

I: Ja. #00:11:54-4#

B3: Jaaa...ja, ich glaube schon. Ich glaube, ich muss bei mir auch mal ein bisschen so gucken, oder, da habe ich in letzter Zeit auch ein bisschen überlegt, inwiefern ich mich jetzt einfach dann mehr oder weniger bewusst männlich verhalte, was auch immer das ist, weil es halt so, ja, weil man halt in einer Gruppe von Männern ist, alleine. Es fällt mir aber schwer festzustellen. Aber dieses „One of the boys“ ist vielleicht ganz...gut, so. Aber ich war dann halt also, dieses Bad Bitch...wäre vielleicht eher, wenn man die Chefin ist oder so. Dann wird man vielleicht so genannt werden oder so. Aber das habe ich nicht bis jetzt nicht so erlebt. #00:12:41-7#

I: Wünschst du dir so was wie ein Netzwerk, dass deine Interessen als weibliche Technikerin unterstützt? #00:12:52-3#

B3: Also, wenn man es nicht schon hat, weil man halt eh irgendwie das schon lange macht, wäre das wahrscheinlich schon schön, weil, jetzt habe ich halt so, kein Netzwerk. Und das wäre ja bei so was wie Umzügen oder so schon cool. Dass man vielleicht leichter irgendwo reinkommt oder so. #00:13:21-3#

I: Hast du schon mal Workshops oder Panels oder Gesprächsrunden zu dem Thema „Frauen und Technik und Gender“ besucht? #00:13:32-9#

B3: [Pause]. Neee. #00:13:41-6#

I: Hättest du Interesse dran? #00:13:42-4#

B3: Ja, schon. Also, ich habe, hätte auch mal vor oder Lust gehabt, zum CCC nach Hamburg zu fahren. Die haben irgendwie so eine GigFem Gruppe, das fand ich ganz cool. Äh, ja. Genau, ich war auch dieses Jahr wieder aufm CCC, da wird das halt... aber da ist halt ein überraschend hoher Frauenanteil. #00:14:04-7#

I: Die Hackfrauen? #00:14:04-7#

B3: [lacht] Ja. Aber ich weiß nicht ob es da Gespräche zu gibt. #00:14:11-4#

I: Jetzt schon Richtung Abschluss noch eine offene Frage: Was wäre für dich der Weg für mehr Gleichberechtigung im Beruf? #00:14:18-2#

B3: Ähm. Schwierig. Ähm. Ja halt so ein bisschen Sensibilität auf das Thema. Das sich, glaube ich, gerade Frauen eben, weil sie unterrepräsentiert sind, vielleicht schneller, schneller unwohl fühlen oder nicht so zugehörig, dass man denen halt schon das Gefühl gibt, so von wegen so, „Hey alles cool“ und dann halt auch dieses, ähm, ja selbstständig machen lassen. Weil das ist glaub ich schon so eine Sache, die ich auch einfach so beim Aufbau, auch bei handwerklichen Sachen sehe, oder auch an mir merke, dass ich halt dieses, einfach mal machen und einfach mal ausprobieren und gucken was bei rumkommt, dass das noch nicht wirklich so drin ist und vielleicht jetzt langsam erst kommt, durch halt mein Umfeld, das mich dazu ermutigt, weil ich halt gefühlt ansozialisiert ist halt tendenziell immer eher so dieses vorsichtige bei Frauen oder äh, ja. Oder halt eben, dass nicht-Technische, so. Mit Frauen assoziiert man halt eben nicht so die Kettensäge oder was weiß ich was. Ja. #00:15:48-4#

I: Letzte Frage: Wie hat sich das Interview für dich angefühlt? Also, von mir diese Fragen gestellt zu bekommen und so? #00:15:59-2#

B3: Hmmm. Auf jeden Fall interessant, weil ich da halt noch nie so explizit drüber geredet habe. Höchstens mal so ein bisschen so von wegen so, ein paarmal gehört „Hey, cool, dass du das machst“ und äh quasi auch ein bisschen gut, dass du es mit denen so aushältst, also. Weil das ja schon irgendwie, ist halt schon manchmal eine spezielle Situation. Äh ja. Manchmal ein bisschen den Druck gespürt, da jetzt wirklich gute Antworten zu geben. Wo ich jetzt auch schon wieder das Gefühl habe, ich habe Dinge vergessen oder. #00:16:37-7#

I: Wenn du noch was sagen willst...? #00:16:43-3#

B3: Das kann ich jetzt nicht so sagen, das ist immer dieses... Ja, aber eigentlich... gut, ja. #00:16:46-1#

#### 7.3.4. Transkript B4

I: Magst du dich einmal kurz vorstellen? #00:00:02-7#

B4: Ja ich heiße [REDACTED], bin 50 Jahre alt und bin Meisterin für Veranstaltungstechnik, selbstständig in Hamburg. #00:00:12-9#

I: Wann wurdest du dir einer technischen Affinität oder einem Interesse an dem Bereich bewusst? #00:00:19-6#

B4: Eigentlich während des Studiums. Weil ich tatsächlich Jura studiert habe und ich habe dann hier bei FSK, das ist ein freies Radio, angefangen und da habe ich bemerkt, dass mich sowas interessiert. #00:00:33-9#

I: Und wie bist du dann von da zu deinem Beruf gekommen? #00:00:38-2#

B4: Ich habe während des Referendariats ein Praktikum auf Kampnagel gemacht und halt schon in diesem Radiosender in der Technik AG mitgearbeitet. #00:00:48-5#

I: Also, seit wie vielen Jahren arbeitest du dann schon in diesem Bereich? #00:00:52-8#

B4: So seit 16 oder 17 Jahren. #00:00:59-2#

I: Und kennst du mehr als 2,5, oder 10 Frauen, die auch in dem Bereich arbeiten? #00:01:03-1#

B4: Also mehr als zwei auf jede Fälle. Jetzt muss ich mal überlegen. [Pause] also mehr als fünf, mehr als zehn müsste ich überlegen, könnte knapp werden. Aber mehr als fünf auf alle Fälle. #00:01:23-6#

I: Und würdest du dir mehr weibliche Kolleginnen wünschen? #00:01:29-9#

B4: Das ist mir eigentlich egal. #00:01:33-9#

I: Hattest du berufliche Vorbilder, Inspirationen oder Mentoren, die dich auf deinem Weg begleitet haben? #00:01:41-9#

B4: Ja, auf alle Fälle. Das waren immer Männer. [lacht] Und das waren dann solche, die auch wollten, dass man da ist und die einem das zutrauen und die einem das zeigen wollen und die einen auch in der Firma haben wollen. Und es war aber schon so, dass ich, also auch mein Vater, der war Physiklehrer und wir haben zusammen Sachen gemacht, sodass da nie das Gefühl war, dass das was ganz Fremdes ist. #00:02:06-6#

I: Benutzt du in Bezug auf deinen Job Soziale Medien, um irgendwie deine Arbeit bekannter zu machen? #00:02:16-0#

B4: Ja. Wobei ich glaube, dass das nur bedingt nützt. Also ich habe eine Website, eigentlich auch eher, weil, um nicht als scheinselbstständig zu gelten, weil das nochmal mit so ein Zeichen dafür ist, dass man wirklich selbstständig ist. Eigentlich werde ich über Empfehlungen oder halt Suchmaschinen, im Theater, wie heißt das jetzt? Theapolis heißt das mittlerweile, so ein Jobportal, darüber finde ich eher Sachen. Werde aber tatsächlich in letzter Zeit da auch angefragt, ja. Facebook, ja. Aber immer weniger in den letzten Jahren. #00:02:52-0#

I: Was hältst du von Hashtags wie #femaleproducer oder #soundgirls, die jetzt so das weibliche hervorheben in dem Job? #00:03:02-0#

B4: Ich guck nicht so ganz viel in so sozialen oder asozialen Netzwerken rum, deswegen ist mir das so ein bisschen egal. Ich war aber mal eine ganze Zeit hier in Hamburg, ich glaube darüber hast du mich auch gefunden, über diese Datenbasis da, die hatten so ein Netzwerk, ich weiß nicht mehr den Namen, da haben wir uns immer ab und zu auf der Reeperbahn in so einem Club getroffen und es ging nur um Frauen in der Musikwirtschaft. Das war hier von RockCity Hamburg veranstaltet. Und früher habe ich halt bei diesem freien Radio, da waren wir in einer Frauen-Lesben-Radiogruppe, oder im Frauenmusikzentrum war ich ganz lange. Und ich finde, dass durchaus einen sinnvollen Austausch, das halt ich davon. #00:03:49-1#

I: Siehst du es, wenn andere Leute auf Social Media über ihre Arbeit posten? #00:03:59-4#

B4: Ja. Und es nervt mich immer total. Also die blockiere ich dann oft bei Facebook diese Posts, weil die immer nur schreiben, wie toll es heute gerade wieder war. Das bringt mir nicht so viel. Also mir bringt es eher was, ich schreibe auch für so ein Musikerportal und wenn ich für die Artikel schreibe, poste ich das und kriege auch ganz interessante Rückmeldungen, aber mir geht es dann wirklich auch um Content und nicht um Selbstdarstellung. #00:04:21-8#

I: Achtest du bei Veranstaltungsproduktionen auf den Frauenanteil in der Produktion? #00:04:30-4#

B4: Ich habe das nicht immer mitzubestimmen. Es gibt welche, bei denen das ganz wichtig ist oder auch nur Frauen, das gibt es auch. Und ansonsten fällt mir das natürlich auf, da kommt man nicht drum herum. #00:04:44-8#

I: Und das gleiche auch bei Album Releases, schaust du da auch mal in das Booklet, ob da Frauen mitgewirkt haben? #00:04:51-7#

B4: Ich kümmere mich ganz wenig um solche Album Releases. Aber ich merke, dass da im Kabarett, wo ich ja hauptsächlich bin, dass es für mich ganz komisch ist, wenn plötzlich eine Frau auf der Bühne ist, es sind überwiegend Männer und ich habe manchmal das Gefühl, da ist was kaputt, wenn da plötzlich eine Frau spricht. Selbst wenn ich das gar nicht will, da so einen Unterschied zu machen, das fällt mir total auf. #00:05:13-6#

I: Würdest du dir allgemein mehr Aufmerksamkeit für den Beruf wünschen? #00:05:20-5#



B4: Ja, vor allem bei den Älteren. Weil das früher kein Ausbildungsberuf war, sondern jeder Musiker das als Freak machen konnte, denken viele auch heute noch, dass man das einfach mal so machen kann. Und das erfährt dadurch bei älteren Veranstaltern oder Theatern eine zu geringe Wertschätzung, finde ich. #00:05:43-6#

I: Du hast es ja schon angesprochen, dass du auch Mentoren hattest. Würdest du sagen, dass du mehr Support von deinen männlichen oder weiblichen Kolleginnen erfährst? #00:05:53-8#

B4: Es gab keine weiblichen damals. Oder meinst du jetzt? #00:06:01-9#

I: Je nachdem, was dir dazu einfällt. #00:06:03-9#

B4: Damals gab es keine weiblichen und heute, unterschiedlich. Da kann ich heute nicht, da fällt mir kein Unterschied auf. Also nicht unterschiedlich, sondern, nö. #00:06:23-3#

I: Okay. Was würdest du sagen, welche Rolle spielt Status in deinem Beruf? #00:06:27-5#

B4: Status? Sehr wichtig. Extrem wichtig, ja. Das ist so eine Guerilla-Selbstdarstellung-Mentalität. #00:06:35-3#

I: Welche Erfahrung hast du in dem Bereich gemacht? #00:06:39-2#

B4: Ganz unterschiedlich, auch gegenüber Kunden, dass wenn man da unsicher wirkt, dann denken die, man wäre der Praktikant. Oder, dass man unheimlich gucken muss am Anfang, dass man richtig eingeschätzt wird, dass die nicht denken, man könnte nichts. Und das bezieht sich auf jeden, sowohl auf Künstler, Kunden als auch auf Kollegen. Also die ersten, wie das so ist, die ersten paar Minuten sind entscheidend. #00:07:03-8#

I: Welche Rolle spielt Bezahlung in deinem Beruf? Arbeitest du freiberuflich? Und natürlich ist das Geld das wovon ich lebe und insofern spielt es eine entscheidende Rolle, ja. #00:07:18-4#

I: Hast du das Gefühl, dass es so was wie eine Gender Pay Gap, die ja viel diskutiert wird, auch in der Branche gibt? #00:07:23-9#

B4: Ja. Weil man dann eher denken könnte, das kann man ja machen mit den Frauen. #00:07:31-8#

I: Wie nimmst du deinen Körper wahr bei der Arbeit? #00:07:37-3#

B4: Das ist eine super Frage. Also ich versuche auf alle Fälle, also ich weiß nicht ob du das meinst, aber ich versuche auf rückenschonendes Heben und Tragen unwahrscheinlich zu achten und auch im Stress gerade, dass man da ganz bewusst sich verhält. Ich weiß nicht, ob es das ist was du meinst, oder so von der Kleidung her, würde ich halt immer darauf achten, dass ich mich sehr neutral anziehe und nicht irgendwie besonders weiblich in Anführungszeichen oder so. #00:08:14-4#

I: Würdest du sagen, dass es klassische Rollen für Frauen in dem Beruf gibt?  
#00:08:20-9#

B4: Ja, nämlich keine. [lacht]. Also und alles, als ich da angefangen habe, da haben, 1% der Leute der Bühnenmeister waren Frauen, also ich war da die einzige. Oder zwei, drei gab es vielleicht noch. Und klassische Rollenverteilung, da muss man unwahrscheinlich aufpassen, dass man da nicht in die Ecke kommt „Du kannst ja eh nicht mithelfen beim Tragen“. #00:08:46-9#

I: Hast du vielleicht sowas beobachtet, dass es so ein gegensätzliches Verhalten von „Bad Bitch“ oder „One of the boys“ gibt? Dass es da Verhaltensstrategien gibt.  
#00:08:59-4#

B4: Ja. Da versucht natürlich jede Frau mit ihren Wegen so zurande zu kommen, ne. Letztlich geht es ja darum, dass man nicht nur überlebt, sondern auch ganz gut drin lebt und da gibt es verschiedene...Klar, ne. Ja. #00:09:14-7#

I: Wünschst du dir ein Netzwerk, dass deine Interessen als weibliche Technikerin unterstützt? #00:09:24-8#

B4: Ich weiß nicht, ob ich so als weibliche Technikerin so andere Interessen habe als Männer, weil eigentlich wollen die ja auch respektvoll wahrgenommen werden und so, werden es nur vielleicht schon ein bisschen mehr. Und es gab immer mal solche Netzwerke, wie zum Beispiel dieses, was damals über RockCity ins Leben gerufen wurde und ich meine, wir hätten auch oft immer versucht, so ein Technikerinnen, also jetzt mit kleinem „i“, Netzwerk ins Leben zu rufen, es wurde nicht so gut angenommen. Ich finde Netzwerken gut. Ob es nur Frauen sein müssen, weiß ich nicht so genau. #00:10:03-7#

I: Hast du denn schon mal so Workshops oder Gesprächsrunden zu dem Thema besucht? #00:10:11-3#

B4: Ja früher waren da ganz viele. Ja. #00:10:13-1#

I: Und jetzt kommen wir auch fast schon zum Ende, das ist so eine offene Frage. Was wäre denn dein Weg für mehr Ausgeglichenheit der Geschlechter in diesem Beruf? #00:10:25-8#

B4: Hm. Lange Pause. Mein Weg... Also ist jetzt gemeint, was ich persönlich, wie ich persönlich mich verhalten könnte oder wie ich denke, wie es laufen müsste.  
#00:10:39-0#

I: Sowohl als auch. Das geht ja ein bisschen ineinander über. #00:10:43-1#

B4: Mehr Geschlechtergerechtigkeit in diesem Beruf? #00:10:49-2#

I: Ja. #00:10:50-3#

B4: Also auf alle Fälle finde ich, sollte investiert werden, in so Hebe- und Trage-Vorrichtungen, die es ja gibt. #00:10:56-9#

I: Was für Vorrichtungen? #00:10:56-9#

B4: Hebe- und Trage-Vorrichtungen. Also es muss ja niemand mit zwei Personen ein Klavier auf eine Bühne tragen, zum Beispiel. Vielleicht auch mehr dieses Bewusstsein schaffen, wenn es in diesem Bereich um Arbeitssicherheit oder Arbeitsschutz, Arbeitssgesundheit, dass halt auch für Männer Heben und Tragen sehr ungünstig ist und die können halt das jetzt im Moment machen, die meisten Kollegen, die ich kenne, haben jetzt schon Rücken und viele Frauen, die ich kenne, die leben da viel gesünder in meinem Beruf, weil die eben mehr auf sich achten. Also, dass man da halt sagt, der Unterschied ist nur jetzt im Moment sehr groß, was da einer mal kurz annehmen kann, aber, es ist für die in zehn Jahren, wenn sie es dauerhaft machen, auch nicht gut. Und sonst, es ist sehr schwer zu sagen, weil ich glaub, dass es diese Vorurteile gibt und dass man nicht einfach nur sagen kann, ich möchte aber alle gleich behandeln. Ich glaube, das funktioniert nicht. Da lügt man sich selbst einen vor, ich behandle auch nicht jeden gleich. Hm. Schwierige Frage. Vielleicht könnte man mal, sowohl Frauen als auch Männer mal fragen, was sie sich wünschen, um Arbeitsbedingungen zu verbessern, das wäre für mich so eine Möglichkeit. Ich weiß gar nicht, ob mir da noch so wahnsinnig viel mehr zu einfällt. Also viel ist es so, bei uns jetzt, in den letzten eineinhalb Jahrzehnten, dass sich durch die Zeit ganz viel verändert. Also, es kamen da jetzt so ein paar Vorreiterinnen und dann sind die auch auf alle Fälle Vorbilder, das merkt man auch für die anderen. Und dann kommt es so nach und nach. Und das verändert sich. Die alten Chefs hören auf, dann kommen neue nach, das ist so. #00:12:43-1#

I: Ja. Dann auch schon die letzte Frage. Wie hat sich das Interview für dich angefühlt? Dass ich dir diese Frage gestellt habe? #00:12:52-5#

B4: Hat mich so ein bisschen an früher erinnert, als ich halt eher so, nur mich mit solchen Frauengruppen getroffen habe. Ja, aber ansonsten eher so neutral. Also jetzt nicht so tendenziös oder in irgendeine Richtung lenkend. #00:13:05-3#

I: Alles klar, dann danke ich dir. #00:13:07-8#

B4: Gut! Ja, was mir noch einfällt, ich habe oft auch erlebt bei Vorstellungsgesprächen, dass die neugierig auf mich sind, einfach nur, weil ich eine Frau bin. Das ist fast so eine Art von positiver Diskriminierung dann. Und was ich auch sehr gut finde, die behalten mich immer in Erinnerung. Also die sehen mich an und vergessen mich nie und ich muss da überhaupt nichts für tun. #00:13:32-5#

I: Also auch ein Vorteil.

#### 7.4. Code Tabellen

Code	Dokument-name	Segment	Position
Körper	B4 Transkript	bin 50 Jahre alt	2-2
Körper	B4 Transkript	B4: Das ist eine super Frage. Also ich versuche auf alle Fälle, also ich weiß 29.12.18 12:59:04 39 39 nicht ob du das meinst, aber ich versuche auf rückenschonendes Heben und Tragen unwahrscheinlich zu achten und auch im Stress gerade, dass man da ganz bewusst sich verhält.	39-39
Körper	B4 Transkript	Ich weiß nicht, ob es das ist was du meinst, oder so von der Kleidung her, 29.12.18 12:59:09 39 39 würde ich halt immer darauf achten, dass ich mich sehr neutral anziehe und nicht irgendwie besonders weiblich in Anführungszeichen oder so.	39-39
Körper	B4 Transkript	1% der Leute der Bühnenmeister waren Frauen, also ich war da die einzige. Oder zwei, drei gab es vielleicht noch. Und klassische Rollenverteilung, da muss man unwahrscheinlich aufpassen, dass man da nicht in die Ecke kommt „Du kannst ja eh nicht mit-helfen beim Tragen“.	41-41
Körper	B4 Transkript	B4: Also auf alle Fälle finde ich, sollte investiert werden, in so Hebe- und Trage-Vorrichtungen, die es ja gibt.	53-53
Körper	B4 Transkript	B4: Hebe- und Trage-Vorrichtungen. Also es muss ja niemand mit zwei Personen ein Klavier auf eine Bühne tragen, zum Beispiel. Vielleicht auch mehr dieses Bewusstsein schaffen, wenn es in diesem Bereich um Arbeitssicherheit oder Arbeitsschutz, Arbeitssgesundheit, dass halt auch für Männer Heben und Tragen sehr ungünstig ist und die können halt das jetzt im Moment machen, die meisten Kollegen, die ich kenne, haben jetzt schon Rücken und viele Frauen, die ich kenne, die leben da viel gesünder in meinem Beruf, weil die eben mehr auf sich achten. Also, dass man da halt sagt, der Unterschied ist nur jetzt im Moment sehr groß, was da einer mal kurz annehmen kann, aber, es ist für die in zehn Jahren, wenn sie es	55-55
Körper	B3 Transkript	Oh, 24	4-4
Körper	B3 Transkript	Schwierige Frage. [Pause] Es ist schon so ein bisschen dieses, also, zu der Zeit in Bremen fällt mir jetzt nicht so viel ein. Auf dem Festival im Sommer war es halt schon so, dass es einfach extrem heiß und	39-40

		ich dann auch irgendwie viel einfach im BH gearbeitet habe oder Leute halt, vor Allem Männer halt, komplett oben ohne gearbeitet haben. Da war es zum Teil schon noch so ein bisschen bewusst und es ist ja auch schon dieses, wenn man die ganze Zeit am Sachen schleppen ist und sich bücken, was weiß ich, ist es halt schon so die Sache mit Ausschnitt so ein bisschen, also da bin ich mir dann schon manchmal dessen bewusst, dass ich dann irgendwie, keinen Bock habe...hätte...deswegen jetzt angeguckt zu werden, so. Äh, ja. Das ist dann wahrscheinlich schon ein bisschen präsent	
Körper	B2 Transkript	Was ist noch wichtig? Alter? Ich bin 41.	2-2
Körper	B2 Transkript	B2: Also ich arbeite total gerne körperlich und ich habe auch total gerne 29.12.18 13:33:28 40 40 Muskelkater. Ich finde es auch nicht schlimm, wenn ich mich mal ein bisschen verletzte oder so, das ist dann, da bin ich nicht so zimperlich. Weiß ich nicht. Wie nehme ich meinen Körper wahr? Das ist halt mein Körper, keine Ahnung.	40-40
Körper	B1 Transkript	49 Jahre alt	2-2
Körper	B1 Transkript	B1: Ich glaube, das ist mehr ein... Das ist eine sehr gute Frage, weil ich das 29.12.18 12:18:23 40 40 ehrlich gesagt nicht weiß. Erm. Das ist eher ein Popularitätshonorar-Gefälle. Also wenn du gerade im Gespräch bist, kannst du natürlich mehr verlangen als wenn du vielleicht nicht gerade die letzte fette Produktion geleitet hast.	40-40
Körper	B1 Transkript	Ähm. Ja schon. Auf vielen verschiedenen Ebenen. Klar, das eine ist, will ich wirklich diese Boxen schleppen bis ich 60 bin? Ganz klare Antwort, nein. Ich mach so was auch gar nicht mehr. Also Live-Technik im Club selber, also ich fahre immer an als mitfahrende Technikerin, weil damit kann ich alles vermeiden, also Aufbau und Abbau. Und das mache ich auch aus diesem Grund. Ich habe ein paar Jahre in Clubs gearbeitet und das ist einfach so Knochenarbeit, das mache ich nicht	42-42
		Und, es fängt an mit der Tatsache, dass man oft die einzige Frau ist in einer Runde, wie verhält man sich, wie zieht man sich an, was hat man für eine Körperlichkeit, also was ist da... Also das sind Sachen, worüber ich gar nicht mehr so viel nachdenke, aber am Anfang schon. Und man hockt sehr viel	42-42

		zusammen in einer engen Situation, das hat mit Körper auch zu tun, dass man wissen muss, wie man sich verhält. Auf einer Bühne bist du als Frau permanent über deinen Körper definiert, wie sehe ich aus, was habe ich an, bin ich schlank, bin ich dick, bin ich dies, bin ich das? Also das ist ein	
Technische Affinität	B4 Transkript	Eigentlich während des Studiums. Weil ich tatsächlich Jura studiert habe und ich habe dann hier bei FSK, das ist ein freies Radio, angefangen und da habe ich bemerkt, dass mich sowas interessiert.	4-4
Technische Affinität	B4 Transkript	Ich habe während des Referendariats ein Praktikum auf Kampnagel 66 gemacht und halt schon in diesem Radiosender in der Technik AG mitgearbeitet.	6-6
Technische Affinität	B3 Transkript	Und mach den Master in Management und Data Science	4-4
Technische Affinität	B3 Transkript	Ich glaube schon so in meiner Jugend. Also, also, Zeichen wären vielleicht, also ich hatte schon mal so einen Elektro-Baukasten und so ein bisschen, ähhh, das mag auch daran liegen, dass mein Vater Ingenieur ist und dafür dann auch Begeisterung hat. In der Schule habe ich dann halt auch irgendwie Mathe LK gehabt und so, und äh, aber jetzt so, was ich so wirklich an Technik machen bezeichnen würde, mache ich halt erst so seit einem Jahr, dass man also auch wirklich mal irgendwo dran rumbastelt oder mit Elektronik was macht oder bei auch noch mal ein bisschen durchs Programmieren, glaube ich, auch noch mal gekommen	6-6
Technische Affinität	B3 Transkript	and das halt ziemlich cool, weil ich jetzt im letzten Jahr durch meinen Freund ein bisschen in die Lichttechnik eingeführt wurde in Bremen und die Voraussetzungen sahen machbar aus und dann habe ich mich halt beworben. Ja.	8-8
Technische Affinität	B3 Transkript	Hmmm, naja also bei ToLi jetzt halt seit Anfang November. Und die erste Party, wo ich auf Lichtknöpfe gedrückt habe und Lampen aufgehängt habe, war letztes Jahr im November	10-10
Technische Affinität	B2 Transkript	Hab da 2001 meine Ausbildung zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik gemacht, seitdem arbeite ich als Veranstaltungstechnikerin selbstständig	2-2
Technische Affinität	B2 Transkript	Vor einem Jahr habe ich angefangen den Veranstaltungs-Ingenieur zu studieren an der Beuth Hochschule	2-2
Technische Affinität	B2 Transkript	Also das war ganz komisch. Das stand für mich überhaupt nie zur Debatte, ich wollte immer in die Politik, aber dann hat mein Bruder, der ist Musiker, immer schon gewesen, der hat dann irgendwann angefangen „Oh, es gibt da jetzt diesen neuen Beruf“, also der war damals ganz neu, also Fachkraft für Veranstaltungstechnik „...Das will ich unbedingt machen“.	4-4

Technische Affinität	B2 Transkript	Und dann habe ich das halt gemacht, die Ausbildung. Und das hat mir so gut gefallen, weil das halt so, also Studium war da nichts für mich damals, ich war da nicht diszipliniert für und auf einmal musste man halt anpacken und machen und es gab schnelle Erfolgserlebnisse, man musste nicht so super viel lernen, es war eigentlich alles einfach zu erfassen. Ja. Und das fand ich halt super. Und die Technik, weiß ich auch. Ich will jetzt nicht sagen, dass ich technikbegeistert bin, aber Technik ist schon... macht Spaß.	4-4
Technische Affinität	B2 Transkript	Also die Ausbildung bildet ja den Beruf aus, also Fachkraft für Veranstaltungstechnik und ich habe mich direkt selbstständig gemacht, weil ich schon während der Ausbildung mit meinem Ausbildungsbetrieb so einen Stress bekommen habe, dass ich da halt raus bin und dann musste ich halt irgendwie... arbeiten halt, um Geld zu verdienen. Und dann habe ich mich selbstständig gemacht und seitdem bin ich selbstständig	6-6
Technische Affinität	B2 Transkript	Also 2001 habe ich mich selbstständig gemacht, und seitdem arbeite ich eigentlich hauptberuflich als Lichttechnikerin.	8-8
Technische Affinität	B1 Transkript	Der genaue Zeitpunkt ist ein bisschen schwer zu sagen	4-4
Technische Affinität	B1 Transkript	und ich fand das immer interessant	4-4
Technische Affinität	B1 Transkript	aber ich fand es total interessant sich mit dieser Thematik auseinander zu setzen	4-4
Technische Affinität	B1 Transkript	dass ich wissen wollte, was passiertet meiner Musik	4-4
Technische Affinität	B1 Transkript	Als Kind habe ich gerne Sachen auseinandergenommen, ich mochte das gerne Sachen zu verstehen oder vielleicht zu beherrschen	4-4
Technische Affinität	B1 Transkript	befreundete Band, ob ich die mal live mischen würde. Und ich habe einfach gesagt, warum nicht.	6-6
Technische Affinität	B1 Transkript	dass Frauen und Männer eine andere Art haben, sei es eine erhöhte Aufmerksamkeit was Kommunikation angeht, oder einfach ein anderer Blickwinkel, man kann es nennen wie man will, aber ich finde es gibt einen Unterschied aus meiner Erfahrung heraus und das hat einen unglaublichen Vorteil in solchen Situationen. Die sind oft sehr angespannt, also gerade im Studio sehr angespannt, sehr aufgeregt, und man muss auch recht sensibel sein und manche Männer können das und manche Frauen können das nicht und umgekehrt auch, aber die Kombination aus Männern und Frauen ist	12-12
Technische Affinität	B1 Transkript	ich bin so ein Nerd	16-16

Technische Affinität	B1 Transkript	Die Erziehung ist gleich, was ist da passiert? Warum, warum findet sie nicht 60 60 programmieren toll oder warum fängt sie nicht an ein Mischpult auseinander zu schrauben, weißt du? Warum ist das so? Ich würde gerne eine Antwort darauf haben. Ist das so? Ist das einfach so, dass männliche Gehirne einfach anders funktionieren in den Teenager Jahren, wo man anfängt Ideen zu entwickeln, was man mit seinem Leben machen will	60-60
Mentor/ Vorbild	B4 Transkript	Ja, auf alle Fälle. Das waren immer Männer. [lacht] Und das waren dann solche, die auch wollten, dass man da ist und die einem das zutrauen und die einem das zeigen wollen und die einen auch in der Firma haben wollen. Und es war aber schon so, dass ich, also auch mein Vater, der war Physiklehrer und wir haben zusammen Sachen gemacht, sodass da nie das Gefühl war, dass das was ganz Fremdes ist.	14-14
Mentor/ Vorbild	B4 Transkript	Es gab keine weiblichen damals. Oder meinst du jetzt?	28-28
Mentor/ Vorbild	B4 Transkript	Damals gab es keine weiblichen und heute, unterschiedlich. Da kann ich heute nicht, da fällt mir kein Unterschied auf. Also nicht unterschiedlich, sondern, nö.	30-30
Mentor/ Vorbild	B3 Transkript	weil ich jetzt im letzten Jahr durch meinen Freund ein bisschen in die 8 8 Lichttechnik eingeführt wurde	8-8
Mentor/ Vorbild	B3 Transkript	Weiß ich nicht. Ähm. Ich habe halt schon manchmal so 16 16 Probleme gehabt bei diesem, immer die Person zu sein, die keine Ahnung hat, aber ich glaube, das ist unabhängig vom Geschlecht, aber klar, ich glaube irgendwie kann man dann schon vielleicht ein bisschen mehr relaten oder so einem Rollenvorbild ist ja auch immer so ein Thema. Wäre schon schön.	16-16
Mentor/ Vorbild	B3 Transkript	Würde ich jetzt nicht sagen. Weil ich jetzt auch noch nicht so lange drin bin und auch irgendwie jetzt in der Szene auch nicht so drin bin und auch nur recht wenige Leute kenne. Also ich mochte das Team in Bremen und jetzt hier die Leute merke ich jetzt schon, dass die mehr Ahnung haben als ich. Also Vorbild vielleicht in dem Sinne, dass ich auch gerne mit Selbstverständlichkeit Dinge machen würde und mich nicht so, so unsicher fühlen würde. Ähm, ja. Also Vorbilder in Bezug auf Können gibt es natürlich	17-18
Mentor/ Vorbild	B2 Transkript	hat mein Bruder, der ist Musiker, immer schon gewesen, der hat dann 4 4 irgendwann angefangen „Oh, es gibt da jetzt diesen neuen Beruf“, also der war damals ganz neu, also Fachkraft für Veranstaltungstechnik „...Das will ich unbedingt machen“. Der wollte unbedingt Tontechniker werden und hat	4-4



		dann immer davon erzählt und dann dachte ich irgendwann, das will ich auch machen.	
Mentor/ Vorbild	B2 Transkript	Ne. [lacht] Gar nicht.	13-14
Mentor/ Vorbild	B2 Transkript	Also es gab immer Leute, die mir sehr viel beigebracht haben, also die wie so eine Art Mentor waren, aber Vorbild ist noch mal was anderes, habe ich so nicht.	16-16
Mentor/ Vorbild	B1 Transkript	Chris von Rautenkranz, war auch unser Produzent gewesen bei unserer letzten Platte mit der Braut. Die Braut haut ins Auge heißt die Band. Und der war grandios, der war ein super Lehrer,	6-6
Mentor/ Vorbild	B1 Transkript	Ich würde auf jeden Fall sagen der Chris, mit dem ich gearbeitet habe. Chris von Rautenkranz, ganz großes Vorbild	16-16
Mentor/ Vorbild	B1 Transkript	Sylvia Masse	16-16
Mentor/ Vorbild	B1 Transkript	Eddie Kramer oder Geoff Emerick	16-16
Mentor/ Vorbild	B1 Transkript	Hm, das ist eine gute Frage. [Pause] Sowohl als auch. Das hält sich ehrlich gesagt bei mir ziemlich gleich	30-30
Mentor/ Vorbild	B1 Transkript	Und, aber gerade in der Technik hatte ich immer mit Männern zu tun. Und viele waren sehr unterstützend, manche waren Arschgeigen, aber das äh, erwischt du ja in jeden Beruf.	30-30
Kapital/ Status	B4 Transkript	Status? Sehr wichtig. Extrem wichtig, ja. Das ist so eine Guerilla-Selbstdarstellung-Mentalität.	32-32
Kapital/ Status	B4 Transkript	Ganz unterschiedlich, auch gegenüber Kunden, dass wenn man da unsicher wirkt, dann denken die, man wäre der Praktikant. Oder, dass man unheimlich gucken muss am Anfang, dass man richtig eingeschätzt wird, dass die nicht denken, man könnte nichts. Und das bezieht sich auf jeden, sowohl auf Künstler, Kunden als auch auf Kollegen. Also die ersten, wie das so ist, die ersten paar Minuten sind entscheidend.	34-34
Kapital/ Status	B4 Transkript	Ja. Weil man dann eher denken könnte, das kann man ja machen mit den Frauen.	36-37
Kapital/ Status	B3 Transkript	mit Status wäre jetzt Erfahrungslevel, also vielleicht auch so was wie Selbstbewusstsein widerspiegelt. Ich weiß nicht, ob du das meinst? Ähm. Also es gibt schon irgendwie gerade in dem Bremen-Umfeld halt so eine...gewisse implizite Hierarchie, weil da halt eine Person ist, die halt wirklich Ahnung hat, weil sie es halt schon sehr selbstständig seit drei Jahren macht und sich in alles einliest und so weiter. Und dann sind da halt wir, so drei andere, die, ja, zum Teil halt auch nicht so den technischen Hintergrund haben und dann auch einfach dann viel nachfragen müssen. Die Hierarchie merkt man dann halt schon, dass man sich auch immer, auch beim Festival	34-34

		Aufbau, wo es ein langer Zeitraum war, immer wieder ein bisschen doof vorkommt, weil man Sachen nicht selbstständig machen kann, also das ist dann schon so der	
Kapital/ Status	B3 Transkript	Also die Stelle bei ToLi ist jetzt meine erste bezahlte Stelle. Und das vorher war alles freiwillig, ehrenamtlich, oder was auch immer.	35-36
Kapital/ Status	B3 Transkript	Hast du ein Gefühl, dass es sowas wie eine Bender Pay Gap in der Branche gibt? B3: Das weiß ich tatsächlich nicht, weil ich halt noch nicht so im Kontext war mit bezahlter Arbeit.	37-38
Kapital/ Status	B2 Transkript	Also Hierarchien gibt es natürlich schon. Ist ja klar. Also es. Gibt immer 34 34 einen Produktionsleiter oder einen Technischen Leiter und der ist ja auch weisungsbefugt bis zu einem gewissen Grad, aber dadurch, dass die meistens ja auch selbstständig sind, ist es halt eben auf der einen Baustelle ist man selber Technischer Leiter, auf der nächsten Baustelle ist es der andere. Und dadurch ist es nicht so, dadurch sind die Hierarchien nicht so festgebacken. Also es ist mehr so ein Begegnen auf Augenhöhe.	34-34
Kapital/ Status	B2 Transkript	Ich glaube nicht so sehr. Also wenn ich meine Tagespauschale mit denen von meinen Kollegen vergleiche	36-36
Kapital/ Status	B2 Transkript	Und das einzige, wo ich halt sehe, dass es so eine Gender Geschichte gibt, ist, es gibt sehr, sehr selten technische Leiterinnen oder Produktionsleiterinnen. Also es gibt viele Technikerinnen, es gibt sehr, sehr viele Hands-Frauen, aber es gibt nicht so oft welche, also wenn dann eher wieder auf der Agentur Ebene, aber nicht so in der technischen Leitung, ganz selten.	36-36
Kapital/ Status	B2 Transkript	Also. Es gibt natürlich dieses Klischee, dass wenn ich irgendwie den Mund aufmache, dass alle sagen, hast du deine Tage, oder was. Sowas passiert ja schon ziemlich häufig. Oder dass, dass mich jemand fragt, ob ich die Auszubildende bin oder, also, so völlig absurde Sachen. Was immer so ein bisschen impliziert, dass ich eigentlich keine Ahnung habe, halt, ne. Aber das ist auch, weiß ich nicht. Es kann auch sein, dass ich das nicht mehr so stark sehe, weil ich mich einfach total dran gewöhnt habe,	44-44
Kapital/ Status	B1 Transkript	dass Frauen und Männer eine andere Art haben, sei es eine erhöhte Aufmerksamkeit was Kommunikation angeht, oder einfach ein anderer Blickwinkel, man kann es nennen wie man will, aber ich finde es gibt einen Unterschied aus meiner Erfahrung heraus und das hat einen unglaublichen Vorteil in solchen Situationen. Die sind oft sehr angespannt, also gerade im Studio sehr angespannt, sehr	12-12

		aufgeregt, und man muss auch recht sensibel sein und manche Männer können das und manche Frauen können das nicht und umgekehrt auch	
Kapital/ Status	B1 Transkript	Ich glaube, das ist mehr ein... Das ist eine sehr gute Frage, weil ich das ehrlich gesagt nicht weiß. Erm. Das ist eher ein Popularitätshonorar-Gefälle.	40-40
Rollen	B4 Transkript	Status? Sehr wichtig. Extrem wichtig, ja. Das ist so eine Guerilla- Selbstdarstellung-Mentalität.	32-32
Rollen	B4 Transkript	Ganz unterschiedlich, auch gegenüber Kunden, dass wenn man da unsicher wirkt, dann denken die, man wäre der Praktikant. Oder, dass man unheimlich gucken muss am Anfang, dass man richtig eingeschätzt wird, dass die nicht denken, man könnte nichts. Und das bezieht sich auf jeden, sowohl auf Künstler, Kunden als auch auf Kollegen. Also die ersten, wie das so ist, die ersten paar Minuten sind entscheidend.	34-34
Rollen	B4 Transkript	I: Würdest du sagen, dass es klassische Rollen für Frauen in dem Beruf gibt? B4: Ja, nämlich keine.	40-41
Rollen	B4 Transkript	1% der Leute der Bühnenmeister waren Frauen, also ich war da die einzige. Oder zwei, drei gab es vielleicht noch. Und klassische Rollenverteilung, da muss man unwahrscheinlich aufpassen, dass man da nicht in die Ecke kommt „Du kannst ja eh nicht mithelfen beim Tragen“.	41-41
Rollen	B4 Transkript	Ja. Da versucht natürlich jede Frau mit ihren Wegen so zurande zu kommen, ne. Letztlich geht es ja darum, dass man nicht nur überlebt, sondern auch ganz gut drin lebt und da gibt es verschiedene...Klar, ne. Ja.	43-43
Rollen	B4 Transkript	Gut! Ja, was mir noch einfällt, ich habe oft auch erlebt bei Vorstellungsgesprächen, dass die neugierig auf mich sind, einfach nur, weil ich eine Frau bin. Das ist fast so eine Art von positiver Diskriminierung dann. Und was ich auch sehr gut finde, die behalten mich immer in Erinnerung. Also die sehen mich an und vergessen mich nie und ich muss da überhaupt nichts für tun.	59-59
Rollen	B3 Transkript	mit Status wäre jetzt Erfahrungslevel, also vielleicht auch so was wie Selbstbewusstsein widerspiegelt. Ich weiß nicht, ob du das meinst? Ähm. Also es gibt schon irgendwie gerade in dem Bremen-Umfeld halt so eine...gewisse implizite Hierarchie, weil da halt eine Person ist, die halt wirklich Ahnung hat, weil sie es halt schon sehr selbstständig seit drei Jahren macht und sich in alles einliest und so weiter. Und dann sind da halt wir, so drei andere, die, ja, zum Teil halt auch nicht so den technischen Hintergrund haben und dann auch einfach dann viel nachfragen müssen. Die Hierarchie merkt man dann halt schon, dass man sich auch immer, auch beim Festival	34-34

		Aufbau, wo es ein langer Zeitraum war, immer wieder ein bisschen doof vorkommt, weil man Sachen nicht selbstständig machen kann, also das ist dann schon so der	
Rollen	B3 Transkript	Hmmm. Ich hoffe, nicht. Aber ich fürchte, es gibt halt auch dieses, dass vielleicht Frauen, die da vielleicht auf Veranstaltungen rumlaufen, vielleicht nicht sofort als Cheftechnikerin assoziiert werden oder so. Weil das halt irgendwie nicht so repräsentiert ist, so. Oder weil es einfach nicht so viele	42-42
Rollen	B3 Transkript	Jaaa...ja, ich glaube schon. Ich glaube, ich muss bei mir auch mal ein bisschen so gucken, oder, da habe ich in letzter Zeit auch ein bisschen überlegt, inwiefern ich mich jetzt einfach dann mehr oder weniger bewusst männlich verhalte, was auch immer das ist, weil es halt so, ja, weil man halt in einer Gruppe von Männern ist, alleine. Es fällt mir aber schwer festzustellen. Aber dieses „One of the boys“ ist vielleicht ganz...gut, so. Aber ich war dann halt also, dieses Bad Bitch...wäre vielleicht eher, wenn man die Chefin ist oder so. Dann wird man vielleicht so genannt werden oder so. Aber das habe ich nicht bis jetzt nicht so erlebt.	46-46
Rollen	B2 Transkript	Und das einzige, wo ich halt sehe, dass es so eine Gender Geschichte gibt, ist, es gibt sehr, sehr selten technische Leiterinnen oder Produktionsleiterinnen. Also es gibt viele Technikerinnen, es gibt sehr, sehr viele Hands-Frauen, aber es gibt nicht so oft welche, also wenn dann eher wieder auf der Agentur Ebene, aber nicht so in der technischen Leitung, ganz selten.	36-36
Rollen	B2 Transkript	Okay. Ja. Hast du jemals beobachtet, dass es sowas wie klassische Rollen 41 42 von Frauen in der Veranstaltungstechnik gibt? So auf einer persönlichen oder charakterlichen Ebene? B3: Nicht, dass ich wüsste.	41-42
Rollen	B2 Transkript	Also. Es gibt natürlich dieses Klischee, dass wenn ich irgendwie den Mund aufmache, dass alle sagen, hast du deine Tage, oder was. Sowas passiert ja schon ziemlich häufig. Oder dass, dass mich jemand fragt, ob ich die Auszubildende bin oder, also, so völlig absurde Sachen. Was immer so ein bisschen impliziert, dass ich eigentlich keine Ahnung habe, halt, ne. Aber das ist auch, weiß ich nicht. Es kann auch sein, dass ich das nicht mehr so stark sehe, weil ich mich einfach total dran gewöhnt habe	44-44
Rollen	B1 Transkript	Jaaa, ich meine... Es gibt immer die Inszenierer, ne? Das ist auch, ich fände es auch ehrlich gesagt außerhalb des Studios fast interessanter, oft, wenn ich in Produktionen gearbeitet habe, war das oft so, dass man sich alle zusammen danach in eine Kneipe begibt und dann fangen gerne mal Gespräche an.	

		„Oh ich habe das gemacht! Und ich habe das gemacht! Und als ich da war...	
Rollen	B1 Transkript	Hierarchie: Produzent, Band, Techniker. Und der Techniker tut einfach, was er oder sie erzählt bekommt. Und dann manchmal gibt es auch Assistent-Techniker. Der klassische früher, Tape-Operator. Aber auch das ist ziemlich aufgeschüttelt. Und auch da kommt es ein bisschen darauf an, in welchem Bereich man arbeitet, also diese Indie-Produktion, das ist „Hey, wir sind alle Kumpels. Und ja, sag du doch und sag du doch“, das ist an der Oberfläche auf jeden Fall so. Und wenn du in ein etwas, wie soll ich sagen, professionell ist das falsche Wort, aber amtliche, so größere Produktionen, da werden die	34-34
Rollen	B1 Transkript	Ich glaube, gerade in der Studioteknik ist man immer ein Stück Techniker, ein Stück Psychologe und dass diese Rollenaufteilung, das finde ich bei Frauen, ehrlich gesagt, total der Vorteil. Ich finde, wir sind, wir können uns verändern, wir können uns verändern, wir können gleiten zwischen Rollen, wir können das sein, was wir sein möchten. Was vielleicht einer Situation dient? Ich weiß nicht, ob Männer das so leicht können?	44-44
Rollen	B1 Transkript	Aber, ich kann ja auch Situationen abschätzen, was ist jetzt nötig, was wird gebraucht und wie komme ich am besten von A nach B mit möglichst wenig Stress.	44-44
Rollen	B1 Transkript	Ähm und wenig Widerstand und ähm, ja. Aber, ich finde, ach, diese ganze Kategorisierung, es ist so öde irgendwie. Man macht es bei Männern, machen Männer das auch? „Ey, heute bin ich der Macho-Typ! Oder heute mach ich den Platzhirsch. Oder heute bin der Sensible. Also denken die darüber nach?	44-44
Social Media	B4 Transkript	Ja. Wobei ich glaube, dass das nur bedingt nützt. Also ich habe eine Website, eigentlich auch eher, weil, um nicht als scheinselbstständig zu gelten, weil das nochmal mit so ein Zeichen dafür ist, dass man wirklich selbstständig ist. Eigentlich werde ich über Empfehlungen oder halt Suchmaschinen, im Theater, wie heißt das jetzt? Theapolis heißt das mittlerweile, so ein Jobportal, darüber finde ich eher Sachen. Werde aber tatsächlich in letzter Zeit da auch angefragt, ja. Facebook, ja.	16-16
Social Media	B4 Transkript	Ich guck nicht so ganz viel in so sozialen oder asozialen Netzwerken	18-18
Social Media	B4 Transkript	Ja. Und es nervt mich immer total. Also die blockiere ich dann oft bei Facebook diese Posts, weil die immer nur schreiben, wie toll es heute gerade wieder war. Das bringt mir nicht so viel. Also mir bringt es	20-20

		eher was, ich schreibe auch für so ein Musikerportal und wenn ich für die Artikel schreibe, poste ich das und kriege auch ganz interessante Rückmeldungen, aber mir geht es dann wirklich auch um Content	
Social Media	B3 Transkript	Hm, nein. [lacht]	20-20
Social Media	B3 Transkript	Ne. Nicht so wirklich. Also ich bekomme es, wie gesagt, von meinem 24 24 Freund tatsächlich mit. Aber wenn da größere Sachen sind, bin ich da meistens auch dabei.	24-24
Social Media	B2 Transkript	Also ich habe einen Blog, aber in dem Blog, den benutze ich eigentlich 18 18 nicht aus beruflichen Gründen, sondern eigentlich eher, weil ich halt gerne schreibe. Und am Anfang als ich noch so jung war und ganz frisch im Beruf, da habe ich natürlich auch überall, da gab es noch so StudyVZ, da habe ich natürlich immer so überall geschrieben „Ah, ich bin jetzt hier und ich bin jetzt da, und ich mache ganz tolle Sachen.“ Aber das mache ich inzwischen gar nicht mehr. Weil, es bringt überhaupt nichts und es nervt mich	18-18
Social Media	B2 Transkript	Also, keine Ahnung. Eigentlich total neutral. Ich finde, es ist, nur weil jemand eine Frau ist, ist sie jetzt nicht eine besonders tolle Tontechnikerin	20-20
Social Media	B2 Transkript	Ne gar nicht. Also wenn sie über die Arbeit, also wenn da nichts Besonderes passiert, sondern einfach nur „Hey, ich bin jetzt hier in Shanghai und bla und hab tausend Millionen von den Lampen...“ Das interessiert mich überhaupt nicht. [lacht]	22-22
Social Media	B2 Transkript	Ne überhaupt nicht! Witzigerweise ist das halt so, dass mich ständig Leute zu dem Thema fragen, ich habe auch den Artikel nur geschrieben, weil mich Leute ständig gefragt haben oder gesagt haben „Schreib doch mal was zum Thema Frauen!“. Das scheint total viele zu interessieren, aber es ist halt, ich finde das...ich finde das nicht so wichtig. Ich finde es wichtig, das zu leben und zu zeigen, wir machen das genauso gut wie die Männer und ich finde das nicht so wichtig, da ständig drüber zu diskutieren, weil ich glaube, je mehr man über Sachen diskutiert, desto nerviger wird das für alle Beteiligten und desto weniger wollen die Leute sich am Ende wirklich damit	48-48
Social Media	B1 Transkript		
Social Media	B1 Transkript	Eigentlich weniger. Ich bin ein totaler Social-Media-Muffel, ich muss gestehen.	20-20
Social Media	B1 Transkript	Viel Glück. [lacht] Wenn's läuft, wenn es funktioniert, wenn es für die passt, dann sollen die es machen. Also ich bin kein Anti und ich bin auch nicht so ein Dinosaurier, der nicht weiß, wie es geht. Das ist bei	22-22

		mir schon eine bewusste Entscheidung, das nicht zu tun.	
Netzwerk	B4 Transkript	Ich war aber mal eine ganze Zeit hier in Hamburg, ich glaube darüber hast du 18 18 mich auch gefunden, über diese Datenbasis da, die hatten so ein Netzwerk, ich weiß nicht mehr den Namen, da haben wir uns immer ab und zu auf der Reeperbahn in so einem Club getroffen und es ging nur um Frauen in der Musikwirtschaft. Das war hier von RockCity Hamburg veranstaltet. Und früher habe ich halt bei diesem freien Radio, da waren wir in einer Frauen-Lesben-Radiogruppe, oder im Frauenmusikzentrum war ich ganz lange. Und ich finde, dass durchaus einen sinnvollen Austausch, das halt ich davon.	18-18
Netzwerk	B4 Transkript	Ich weiß nicht, ob ich so als weibliche Technikerin so andere Interessen habe als Männer, weil eigentlich wollen die ja auch respektvoll wahrgenommen werden und so, werden es nur vielleicht schon ein bisschen mehr	45-45
Netzwerk	B4 Transkript	Und es gab immer mal solche Netzwerke, wie zum Beispiel dieses, was damals über RockCity ins Leben gerufen wurde und ich meine, wir hätten auch oft immer versucht, so ein Technikerinnen, also jetzt mit kleinem „i“, Netzwerk ins Leben zu rufen, es wurde nicht so gut angenommen. Ich finde Netzwerken gut. Ob es nur Frauen sein müssen, weiß ich nicht so genau.	45-45
Netzwerk	B4 Transkript	Ja früher waren da ganz viele. Ja.	47-47
Netzwerk	B3 Transkript	Also, wenn man es nicht schon hat, weil man halt eh irgendwie das schon lange macht, wäre das wahrscheinlich schon schön, weil, jetzt habe ich halt so, kein Netzwerk. Und das wäre ja bei so was wie Umzügen oder so	48-48
Netzwerk	B3 Transkript	[Pause]. Neee.	50-50
Netzwerk	B2 Transkript	Und ich hatte viele Kontakte in der Berufsschule schon, wo die mich dann 6 6 halt immer gebucht haben und wo ich dann relativ schnell relativ viele Kunden bekommen habe.	6-6
Netzwerk	B2 Transkript	Ja, also was mir immer wieder auffällt ist, dass immer wieder so Gesetze 28 28 wie jetzt diese ganze Scheinselbstständigkeitsdebatte, dass da so Gesetze gemacht werden und die haben Auswirkungen auf uns, aber die sind gar nicht für uns. Also die machen diese Gesetze für irgendwelche anderen Berufsgruppen und wir fallen darunter und, aber keiner sieht was das bei uns anrichtet. Da würde ich mir schon wünschen, dass die Leute schon mehr sehen würden, wie wir strukturiert sind in unserer Branche und was für Auswirkungen das für uns hat und vielleicht dann zu gucken, dass man eben für uns Sonderregelungen trifft. Das fände ich schon ganz geil.	28-28

Netzwerk	B2 Transkript	Also, gibt es. Aber ist mir relativ egal. Ich benutze das auch nicht. Ich habe letztens einen Artikel geschrieben, über Frauen in der Veranstaltungsbranche, darauf haben sich sehr, sehr viele Leute bei mir gemeldet und mich in irgendwelchen Sachen, Gruppen, Netzen hinzugefügt. Was ich cool finde auch, dass es das gibt, aber es interessiert mich eigentlich nicht wirklich. Also ich finde eigentlich auch, die Message müsste nicht nur unter Frauen diskutiert werden, sondern es müsste eigentlich auch bei Männern diskutiert werden.	46-46
Netzwerk	B2 Transkript	Ne überhaupt nicht! Witzigerweise ist das halt so, dass mich ständig Leute zu dem Thema fragen, ich habe auch den Artikel nur geschrieben, weil mich Leute ständig gefragt haben oder gesagt haben „Schreib doch mal was zum Thema Frauen!“. Das scheint total viele zu interessieren, aber es ist halt, ich finde das...ich finde das nicht so wichtig. Ich finde es wichtig, das zu leben und zu zeigen, wir machen das genauso gut wie die Männer und ich finde das nicht so wichtig, da ständig drüber zu diskutieren, weil ich glaube, je mehr man über Sachen diskutiert, desto nerviger wird das für alle Beteiligten und desto weniger wollen die Leute sich am Ende wirklich damit beschäftigen	48-48
Netzwerk	B1 Transkript	und dann wollten die unbedingt mit einer Frau arbeiten	10-10
Netzwerk	B1 Transkript	Ich arbeite sehr viel über Hörsagen, ehrlich gesagt. Also ein Job zum 20.20. nächsten, von „Ach da hast du gearbeitet“, „Ich habe gehört, dass“, „Ach könntest du nicht...“ und das reicht für mich und diese Selbstvermarktung, ich war nie gut drin.	20-20
Netzwerk	B1 Transkript	Ich glaube, das ist mehr ein... Das ist eine sehr gute Frage, weil ich das 40.40. ehrlich gesagt nicht weiß. Erm. Das ist eher ein Popularitätshonorar-Gefälle. Also, wenn du gerade im Gespräch bist, kannst du natürlich mehr verlangen als wenn du vielleicht nicht gerade die letzte fette Produktion geleitet hast.	40-40
Netzwerk	B1 Transkript	Vielleicht. Vielleicht. Es gibt auch schon einiges. Es gibt diese Datenbank, weißt du ja schon, Music Datenbank, wo ich mich immer noch nicht eingetragen habe. Ähm. Und es gibt auch schon die paar Technikerinnen, die ich kenne, wir sind in Kontakt miteinander. Was wir nicht machen, ist uns Jobs hin und zuschieben, aber es gibt auf jeden Fall Situationen, wo das stattfindet, das finde ich ziemlich gut. Und natürlich auch Erfahrungsaustausch, das finde ich eigentlich immer ganz interessant. Das habe ich ganz, ganz wenig mit befreundeten Technikerinnen gemacht.	48-48



Netzwerk	B1 Transkript	Und solche Sachen finden statt und es ist noch eine Beate, die da arbeitet, auch wenn sie weiß, dass es ein Frauen Ding ist oder es sind Frauen dabei, dann lässt sie sich einteilen. Sowas findet schon statt. Aber Netzwerk, klar, es ist immer gut, sich zu vernetzen, das macht die andere Hälfte der Welt die ganze Zeit, 24 Stunden am Tag. Und das kann uns nur Vorteile bringen, was soll das für Nachteile haben?	52-52
Netzwerk	B1 Transkript	Ehrlich gesagt. Selber? Ich glaub, ich war noch nie auf einem Workshop. Ich leite Workshops, aber ich habe die noch nie selber...	54-54
Netzwerk	B1 Transkript	Ich mache tatsächlich Technik und Frauen. Also hier im FMZ habe schon 56 56 immer, mache ich einmal im Jahr ein Live-Technik-Wochenende, das geht von Freitag Nachmittags bis Sonntagabend und am Anfang können die gar nichts und am Ende müssen die eine Scheibe mischen, also mit einer Live Band und das ist immer ganz spannend und wahnsinnig viel. Wir fangen wirklich von kleinsten an und das ist ganz schön. Ich mache hier auch Musik- Workshops, Gesang-Workshops, und dieses Jahr habe ich, ich mache ungefähr einmal im Monat, ich nenne das meine Technik-Plauderstunde, da nehme ich so ein kleines Thema wie löten oder wie Gitarrenverstärker und wer möchte, kann kommen und dann tauschen wir uns aus und gucken uns ein paar Verstärker an und reden ein bisschen drüber. Einfach um diese Hemmung, diese Ängste zu überwinden. Darum geht es ganz viel.	56-56
Kolleginnen	B4 Transkript	Also mehr als zwei auf jede Fälle. Jetzt muss ich mal überlegen. [Pause] Also mehr als fünf, mehr als zehn müsste ich überlegen, könnte knapp werden. Aber mehr als fünf auf alle Fälle.	10-10
Kolleginnen	B4 Transkript	Das ist mir eigentlich egal.	12-12
Kolleginnen	B4 Transkript	Ich habe das nicht immer mitzubestimmen. Es gibt welche, bei denen das ganz wichtig ist oder auch nur Frauen, das gibt es auch. Und ansonsten fällt mir das natürlich auf, da kommt man nicht drum herum.	22-22
Kolleginnen	B4 Transkript	Ich kümmerge mich ganz wenig um solche Album Releases. Aber ich merke, dass da im Kabarett, wo ich ja hauptsächlich bin, dass es für mich ganz komisch ist, wenn plötzlich eine Frau auf der Bühne ist, es sind überwiegend Männer und ich habe manchmal das Gefühl, da ist was kaputt, wenn da plötzlich eine Frau spricht. Selbst wenn ich das gar nicht will	24-24
Kolleginnen	B4 Transkript	Damals gab es keine weiblichen und heute, unterschiedlich. Da kann ich heute nicht, da fällt mir kein Unterschied auf. Also nicht unterschiedlich, sondern, nö.	30-30

Kolleginnen	B3 Transkript	Hmmm. Ich glaube nicht mehr als fünf. Und jetzt kenne ich halt dich und ich habe im Sommer ein Festival mit aufgebaut und da so ein, zwei gesehen.	14-14
Kolleginnen	B3 Transkript	Weiß ich nicht. Ähm. Ich habe halt schon manchmal so Probleme gehabt bei diesem, immer die Person zu sein, die keine Ahnung hat, aber ich glaube, das ist unabhängig vom Geschlecht, aber klar, ich glaube irgendwie kann man dann schon vielleicht ein bisschen mehr relaten oder so einem Rollenvorbild ist ja auch immer so ein Thema. Wäre schon schön.	16-16
Kolleginnen	B3 Transkript	Ob es mir auffällt quasi? Ja. Also, da, einfach dass ich das jetzt selber gemacht habe, da achte ich jetzt einfach schon mehr auf das Licht und in Zukunft wahrscheinlich auch mehr auf den Ton, so. Und eh, ich sehe natürlich schon so, dass da halt meistens eigentlich immer nur Männer sind. Also das ist so ein... aber das kommt auch daher, dass ich mich jetzt auch so ein bisschen mit, also dass ich Gender Themen interessant finde und dass halt mir grundsätzlich immer auffällt, wenn es da so krasse Unterschiede gibt	26-26
Kolleginnen	B3 Transkript	Ne, das habe ich tatsächlich noch nicht gemacht	28-28
Kolleginnen	B3 Transkript	Ja, ich habe ja keine weiblichen Kolleginnen. [lacht] Also erübrigt sich das leider.	32-32
Kolleginnen	B2 Transkript	Ähm. Also mehr als fünf bestimmt, mehr als zehn weiß ich jetzt nicht genau.	10-10
Kolleginnen	B2 Transkript	Also ich finde schon, dass in den letzten Jahren viel mehr Frauen in die 12 12 Branche gekommen sind. Finde ich auch schön. Und ich habe auch das Gefühl, dass zwischen Berlin und Köln ein Unterschied ist, also dass es in Berlin mehr sind als in Köln.	12-12
Kolleginnen	B2 Transkript	Also, keine Ahnung. Eigentlich total neutral. Ich finde, es ist, nur weil jemand eine Frau ist, ist sie jetzt nicht eine besonders tolle Tontechnikerin	20-20
Kolleginnen	B2 Transkript	Ne, überhaupt nicht.	24-24
Kolleginnen	B2 Transkript	Nein.	26-26
Kolleginnen	B1 Transkript	Wie viele ich kenne? Wahrscheinlich insgesamt, ganz persönlich, zehn.	10-10
Kolleginnen	B1 Transkript	Im Studio Bereich ganz, ganz, ganz wenig.	10-10
Kolleginnen	B1 Transkript	und dann wollten die unbedingt mit einer Frau arbeiten	10-10
Kolleginnen	B1 Transkript	Äh, ja. Ich würde es für den Job gut finden,	12-12
Kolleginnen	B1 Transkript	Klar. Ich gucke, also ich gucke nicht mit diese, aber wenn eine da ist, dann 24 24 freue ich mich, das ist schon klar. Ich gucke schon.	24-24
Kolleginnen	B1 Transkript	Hm, das ist eine gute Frage. [Pause] Sowohl als auch. Das hält sich ehrlich gesagt bei mir ziemlich gleich.	30-30
Kolleginnen	B1 Transkript	vielen Frauenbands gespielt über die Jahre und da ist auf jeden Fall ein gegenseitiger Support oder, würde ich sagen, ein gegenseitiges Starkmachen, ähm, stattgefunden	30-30

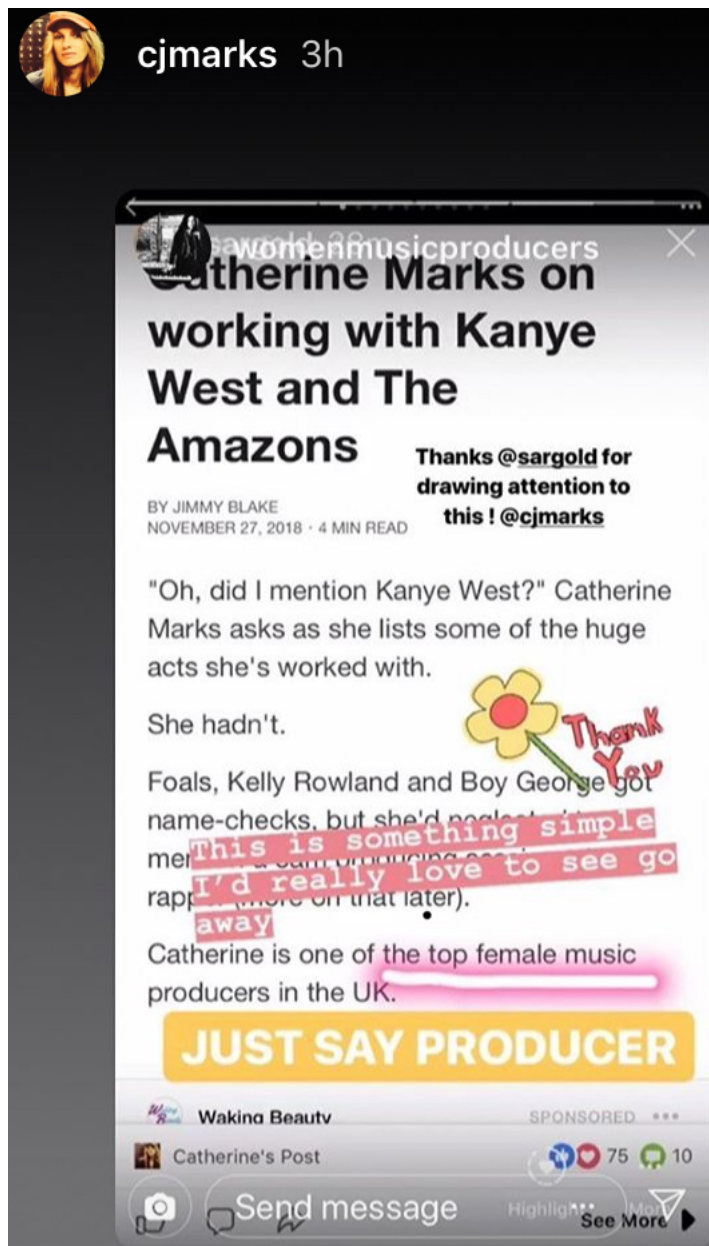
Kolleginnen	B1 Transkript	Vielleicht. Vielleicht. Es gibt auch schon einiges. Es gibt diese Datenbank, weißt du ja schon, Music Datenbank, wo ich mich immer noch nicht eingetragen habe. Ähm. Und es gibt auch schon die paar Technikerinnen, die ich kenne, wir sind in Kontakt miteinander.	48-48
Kolleginnen	B1 Transkript	Was wir nicht machen, ist uns Jobs hin und zuschieben, aber es gibt auf 48 48 jeden Fall Situationen, wo das stattfindet, das finde ich ziemlich gut. Und natürlich auch Erfahrungsaustausch, das finde ich eigentlich immer ganz interessant. Das habe ich ganz, ganz wenig mit befreundeten Technikerinnen gemacht.	48-48
Kolleginnen	B1 Transkript	Und sie ist da fest und immer, wenn ich da mit Produktionen komme, dann lässt sie immer einteilen, sodass sie mich betreuen kann, so als Haustechnikerin.	52-52
Nachwuchs	B4 Transkript	Und sonst, es ist sehr schwer zu sagen, weil ich glaub, dass es diese Vorurteile gibt und dass man nicht einfach nur sagen kann, ich möchte aber alle gleich behandeln. Ich glaube, das funktioniert nicht. Da lügt man sich selbst einen vor, ich behandle auch nicht jeden gleich. Hm. Schwierige Frage. Vielleicht könnte man mal, sowohl Frauen als auch Männer mal fragen, was sie sich wünschen, um Arbeitsbedingungen zu verbessern, das wäre für mich so eine Möglichkeit. Ich weiß gar nicht, ob mir da noch so wahnsinnig viel mehr zu einfallt. Also viel ist es so, bei uns jetzt, in den letzten eineinhalb Jahrzehnten, dass sich durch die Zeit ganz viel verändert. Also, es kamen da jetzt so ein paar Vorreiterinnen und dann sind die auch auf alle Fälle Vorbilder, das merkt man auch für die anderen. Und dann kommt es so nach und nach. Und das verändert sich. Die alten Chefs hören auf, neue kommen nach.	53-53
Nachwuchs	B4 Transkript	Gut! Ja, was mir noch einfallt, ich habe oft auch erlebt bei Vorstellungsgesprächen, dass die neugierig auf mich sind, einfach nur, weil ich eine Frau bin. Das ist fast so eine Art von positiver Diskriminierung dann. Und was ich auch sehr gut finde, die behalten mich immer in Erinnerung. Also die sehen mich an und vergessen mich nie und ich muss da überhaupt nichts für tun.	59-59
Nachwuchs	B3 Transkript	Ich habe mich beworben. Ich habe, ich bin jetzt noch nicht lange hier und dann habe ich den Aushang gesehen, dass ToLi jetzt eine Stelle besetzt, auch eine kleine Stelle für 30 Stunden im Monat und fand das halt ziemlich cool	8-8
Nachwuchs	B3 Transkript	Und dann sind da halt wir, so drei andere, die, ja, zum Teil halt auch nicht so den technischen Hintergrund haben und dann auch einfach dann viel nachfragen	34-34

		müssen. Die Hierarchie merkt man dann halt schon, dass man sich auch immer, auch beim Festival Aufbau, wo es ein langer Zeitraum war, immer wieder ein bisschen doof vorkommt, weil man Sachen nicht selbstständig machen kann	
Nachwuchs	B3 Transkript	Ja halt so ein bisschen Sensibilität auf das Thema. Das sich, glaube ich, gerade Frauen eben, weil sie unterrepräsentiert sind, vielleicht schneller, schneller unwohl fühlen oder nicht so zugehörig, dass man denen halt schon das Gefühl gibt, so von wegen so, „Hey alles cool“ und dann halt auch dieses, ähm, ja selbstständig machen lassen. Weil das ist glaub ich schon so eine Sache, die ich auch einfach so beim Aufbau, auch bei handwerklichen Sachen sehe, oder auch an mir merke, dass ich halt dieses, einfach mal machen und einfach mal ausprobieren und gucken was bei rumkommt, dass das noch nicht wirklich so drin ist und vielleicht jetzt langsam erst kommt, durch halt mein Umfeld, das mich dazu ermutigt, weil ich halt gefühlt ansozialisiert ist halt tendenziell immer eher so dieses vorsichtige bei Frauen oder äh, ja. Oder halt eben, dass nicht-Technische, so. Mit Frauen assoziiert man halt eben nicht so die Ketensäge oder was weiß ich was. Ja.	56-56
Nachwuchs	B2 Transkript	Ich glaube, das ist eher so ein Bewusstmachungsprozess. Die Leute, jeder, jedes Geschlecht ist in seinen Rollen so eingefahren ohne dass die sich dessen bewusst sind. Und viele Dinge passieren deswegen eben total automatisch und alleine dadurch, dass man sich das bewusst macht, dass es so ist und dass es so ungleich ist, passiert schon total viel Veränderung. Also eh geht gar nicht so darum, einen erhobenen Zeigefinger zu haben, immer so, sondern eher so „Ach guck mal, was du gerade machst“. Das ist total sexistisch. Vielleicht sogar mit so einem Augenzwinkern.	50-50
Nachwuchs	B1 Transkript	riesige Demokratisierung stattgefunden hat durch die unglaublich leichte 26 26 Zugänglichkeit zu allen möglichen Produktionsmitteln, durch Computer und ganz erschwingliches Equipment und die ganze Software, so eigentlich kann jede irgendwie jetzt mal	26-26
Nachwuchs	B1 Transkript	Das heißt, jede ist jetzt in der Lage schnell was zu machen, auf eine Art finde 26 26 ich das sehr gut, das entmystifiziert auch ganz viel. Nichtsdestotrotz fände ich es schön, gerade wenn Frauen das mehr machen würden, weil es hat so einen komischen Beigeschmack von „das können wir nicht“ oder „das ist nicht unser Bereich“ und deshalb wäre eigentlich eine größere Öffentlichkeit von „Hey! Das kann wirklich jeder machen“. Also das ist kein Mysterium was ein Mischpult ist, also du musst es nur einmal	26-26

		angucken und verstehen, was du damit tun willst und dann jeder das machen. Und wenn das, wenn da eine größere Öffentlichkeit zu führen würde,	
Nachwuchs	B1 Transkript	Ich mache tatsächlich Technik und Frauen. Also hier im FMZ habe schon 56 56 immer, mache ich einmal im Jahr ein Live-Technik-Wochenende, das geht von Freitag Nachmittags bis Sonntagabend und am Anfang können die gar nichts und am Ende müssen die eine Scheibe mischen, also mit einer Live Band und das ist immer ganz spannend und wahnsinnig viel. Wir fangen wirklich von kleinsten an und das ist ganz schön. Ich mache hier auch Musik- Workshops, Gesang-Workshops, und dieses Jahr habe ich, ich mache ungefähr einmal im Monat, ich nenne das meine Technik-Plauderstunde, da nehme ich so ein kleines Thema wie löten oder wie Gitarrenverstärker und wer möchte, kann kommen und dann tauschen wir uns aus und gucken uns ein paar Verstärker an und reden ein bisschen drüber. Einfach um diese Hemmung, diese Ängste zu überwinden. Darum geht es ganz viel.	56-56
Nachwuchs	B1 Transkript	Jaaa.... Ich meine, das ist, ich frage mich wirklich, wo kommt das her, dass 60 60 Männer es selbstverständlich nehmen, dass die so einen Job machen...können. Und Mädchen oder Frauen oder junge Frauen das nicht als Möglichkeit sehen.	60-60
Nachwuchs	B1 Transkript	Die Erziehung ist gleich, was ist da passiert? Warum, warum findet sie nicht programmieren toll oder warum fängt sie nicht an ein Mischpult auseinander zu schrauben, weißt du? Warum ist das so? Ich würde gerne eine Antwort darauf haben. Ist das so? Ist das einfach so, dass männliche Gehirne einfach anders funktionieren in den Teenager Jahren, wo man anfängt Ideen zu entwickeln, was man mit seinem Leben machen will	60-60
Nachwuchs	B1 Transkript	Wie kann man das schmackhafter machen oder zugänglicher machen oder weißt du? Das ist sehr frustig. Also. Ähm. Keine Ahnung. Gibt es andere Berufe, die so sind? Bauarbeiter? Gibt es Forschung darüber warum es wenig weibliche Bauarbeiter gibt. Keine Ahnung.	68-68
Nachwuchs	B1 Transkript	Das ist klar. Ja, natürlich. Ich meine 20, fast 30 Jahre in 74 74 Frauenbands und in einem Job zu arbeiten, wo man permanent danach gefragt wirst, das ist öde, na klar. Wenn du mit der Band zum fünften mal in drei Tagen gefragt wirst, wie ist es eine Frauenband zu sein, dann möchte man natürlich schreie, vor allem nach 25 Jahren möchte man schreien, wenn man merkt, dass sich gar nicht verändert hat. Aber ja, was sind die Fragen, die uns weiterbringen. Ich vertrete auch die Meinung, dass einfach weiter machen der	74-74

		<p>beste Weg ist, deshalb mache ich ja Workshops, deshalb versuche ich, ich sage mal öffentlich, dass immer mehr Aufmerksamkeit drauf zu bringen und das zu unterstützen wo ich kann. Auch gerade mit der jüngeren Generation, mit Mädchen. Ich habe auch mit der Schule von meinem Sohn auch so einen kleinen Workshop gemacht mit so Mädchen, da ging es um selber Lieder schreiben. Aber in dem Versuch, dass es nicht so ist, dass jeder singt, sondern du musst jetzt ein Schlagzeug spielen, du musst jetzt das machen. Weil natürlich wollen die alle nur singen. Ja, vielleicht ist das der Weg, wenn man nicht mehr drüber redet, macht es das besser? Ich weiß es nicht. Ich weiß es wirklich nicht. Ich habe auch noch keine andere</p>	
Negative Erfahrungen	B3 Transkript	<p>Und generell auch im Bereich von einzelnen Veranstaltungen. Was ich jetzt auch schon mitbekommen habe, über den Job, ist halt irgendwie dieses, dass anscheinend dann manche Kunden/Kundinnen dann so „Ja, macht mal!“ sind, dass halt alles möglich gemacht werden muss ohne halt irgendwie zu wissen, was für ein Aufwand das ist oder dass es so gar nicht</p>	30-30
Negative Erfahrungen	B2 Transkript	<p>Also. Es gibt natürlich dieses Klischee, dass wenn ich irgendwie den Mund aufmache, dass alle sagen, hast du deine Tage, oder was. Sowas passiert ja schon ziemlich häufig. Oder dass, dass mich jemand fragt, ob ich die Auszubildende bin oder, also, so völlig absurde Sachen. Was immer so ein bisschen impliziert, dass ich eigentlich keine Ahnung habe, halt, ne. Aber das ist auch, weiß ich nicht. Es kann auch sein, dass ich das nicht mehr so stark sehe, weil ich mich einfach total dran gewöhnt habe, aber das gibt es</p>	44-44
Negative Erfahrungen	B1 Transkript	<p>Manche waren Arschgeigen, aber das äh, erwischt du ja in jeden Beruf.</p>	30-30

## 7.5. Abbildungsverzeichnis



7.4.1. (Quelle: Instagram 28.11.2019)

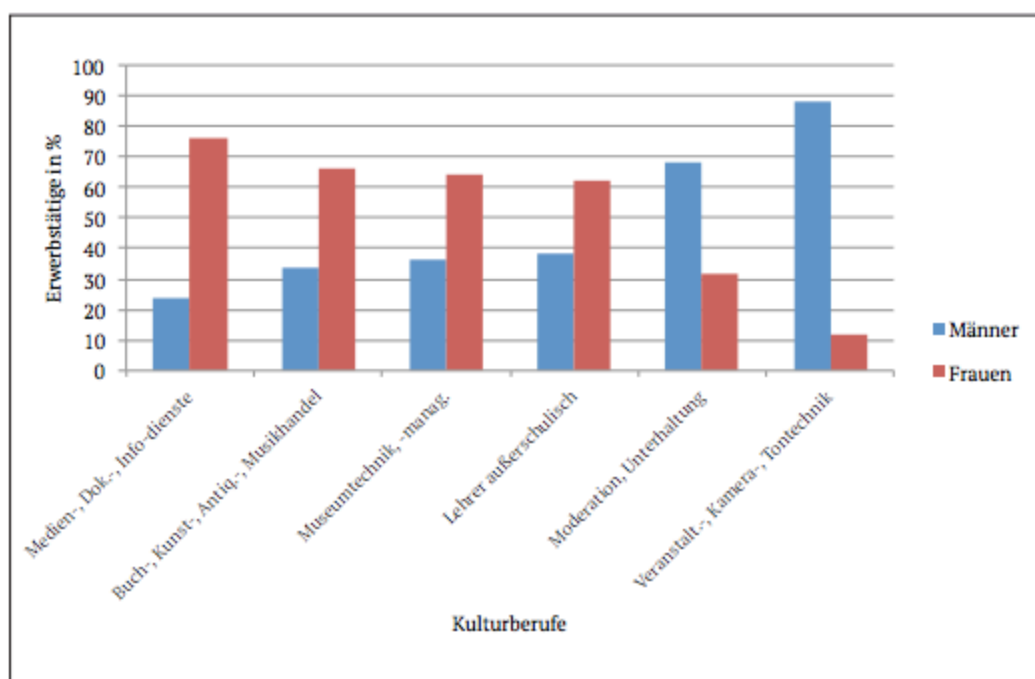
**Tab 4 Erwerbstätige in ausgewählten Kulturberufen 2013 nach Geschlecht**

Berufsgruppe	Erwerbstätige	
	Männer	Frauen
	in %	
Veranstaltungs-, Kamera- und Tontechnik .....	88	12
Moderation und Unterhaltung .....	68	32
Medien- und Dokumentations-, Informationsdienste ....	24	76
Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikfachhandel .....	34	66
Museumstechnik und -management .....	36	64

Quelle: Mikrozensus 2013; eigene Berechnungen

7.4.3. Quelle: Liersch, Anja, und Dominik Asef. „Beschäftigung in Kultur und Kulturwirtschaft - Sonderauswertung aus dem Mikrozensus“. Statistisches Bundesamt, 2015. [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Kultur/BeschaeftigungKultur5216201159004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Kultur/BeschaeftigungKultur5216201159004.pdf?__blob=publicationFile)

**Abb. 4: Frauenanteil an den Erwerbstätigen in ausgewählten Kulturberufen im Jahr 2013 in %**



Quelle: Eigene Darstellung nach Beschäftigung in Kultur und Kreativwirtschaft 2015, 21

7.4.3. Quelle: Liersch, Anja, und Dominik Asef. „Beschäftigung in Kultur und Kulturwirtschaft - Sonderauswertung aus dem Mikrozensus“. Statistisches Bundesamt, 2015. [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Kultur/BeschaeftigungKultur5216201159004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Kultur/BeschaeftigungKultur5216201159004.pdf?__blob=publicationFile)



## Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass

- die Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt wurden,
- alle Stellen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß aus anderen Quellen übernommen wurden, als solche kenntlich gemacht wurden,
- die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegt wurde.

Lüneburg, 13.02.2018

Unterschrift