

Imke Haack

Biographieforschung: Analyse der Berufslaufbahn von Schauspielern



Reihenherausgeber:

Prof. Dr. phil. Gerd Jüttemann
Institut für Psychologie und Arbeitswissenschaft
Fachgebiet Klinische Psychologie/ Gesundheitspsychologie
Technische Universität Berlin
Skr. FR 3-8
Franklinstr. 28/29
10587 Berlin

Basisliteratur:

G. Jüttemann (2009): Komparative Kasuistik. Die psychologische Analyse spezifischer Entwicklungsphänomene. Lengerich: Pabst Science Publishers

Informationen über die Schriftenreihe sind abrufbar unter:
<http://www.univerlag.tu-berlin.de/>

Ursprünglicher Titel der vorliegenden Arbeit (sofern abweichend):
Biographische Subjektanalyse der Berufslaufbahn von Schauspielern

Originalform (Diplom-Arbeit; Dissertation; Projektbericht) und Jahr:
Diplom-Arbeit, 1998, unter dem Namen Imke Söller

Darauf bezogene eigene Veröffentlichungen:

Mörth, M. Söller, I. (2005): Handbuch für die Berufs- und Laufbahnberatung, Vandenhoeck & Ruprecht.

Haack, I. (2009): Vergleichende biographische Analysen der Berufslaufbahn von Schauspielern. In: Jüttemann, G., Komparative Kasuistik. Die psychologische Analyse spezifischer Entwicklungsphänomene. Lengerich: Pabst Science Publishers.

ISSN 1868-9574
ISBN 978-3-7983-2222-6

**Vertrieb/
Publisher:** Universitätsverlag der TU Berlin
Universitätsbibliothek
Fasanenstr. 88 (im VOLKSWAGEN-Haus), D-10623 Berlin
Tel.: (030) 314-76131; Fax.: (030) 314-76133
E-Mail: publikationen@ub.tu-berlin.de
<http://www.univerlag.tu-berlin.de/>

Danksagung

Mein Dank gilt Herrn Professor Dr. G. Jüttemann für sein Interesse an der Erforschung des Schauspielerberufes. Weiterhin danke ich Frau Anne Huber für ihre gute Unterstützung bei der Erstellung dieser Arbeit.

Ich danke meinem Schauspiellehrer Valentin Platareanu, der mir die Liebe für das Theater aufgezeigt hat und der mir als Mensch, Schauspieler und Regisseur ein großes Vorbild ist.

Allen Schauspielern, die bereit waren an der Untersuchung teilzunehmen, danke ich für ihre Offenheit.

Meinen Freunden - insbesondere Dirk, Carola, Martin, Babsi und Peter - und meinem Vater möchte ich für ihre Unterstützung danken.

Mein besonderer Dank gilt meiner Mutter, ohne deren finanzielle und persönliche Unterstützung ich mein Studium nicht hätte beenden können.

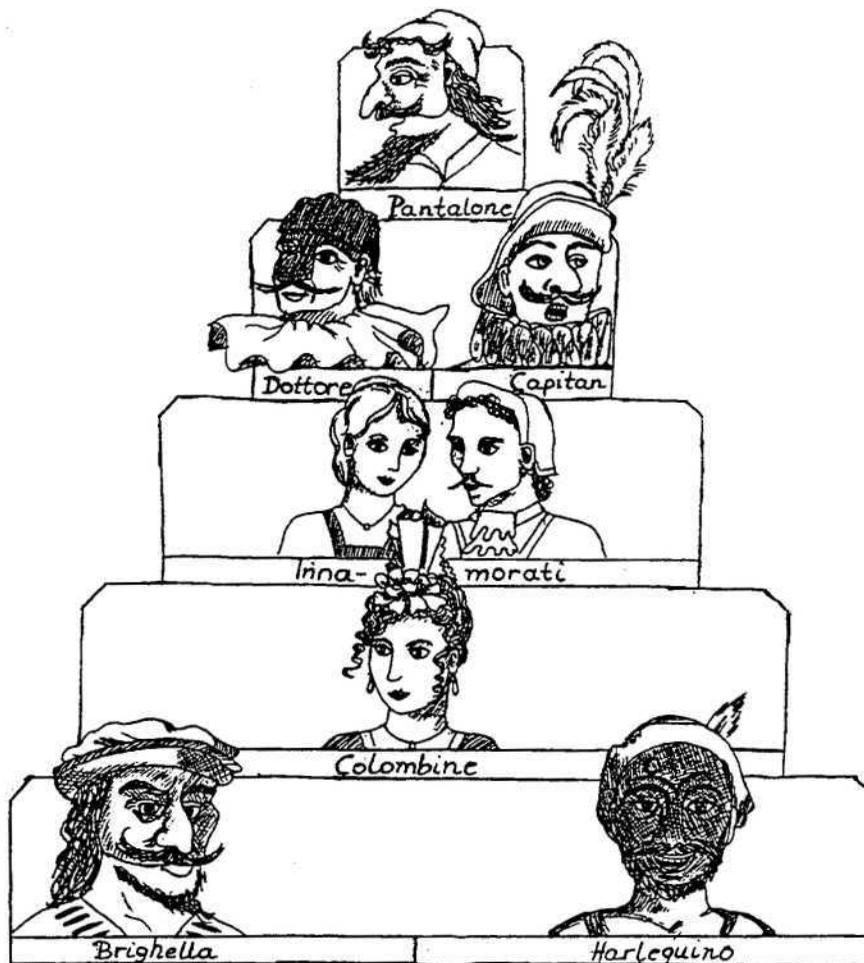
Ich danke meiner Tochter für ihre Geduld und Liebe.



Die Kunst ist Lüge, um damit besser die Wahrheit sagen zu können.
(Picasso, zitiert nach Gronemeyer, A. (1995). Theater.)

Mache starke und ausladende Bewegungen mit dem ganzen Körper
und sagef Wie ein Bildhauer modelliere ich den Raum um mich herum.
Die Bewegungen meines Körpers schaffen Formen/
(Tschechow, M. (1979). Werkgeheimnisse der Schauspielkunst.)

Bild oben: Römisches Mosaik aus dem 2.Jh. mit den Masken der Tragödie und Komödie
(aus Gronemeyer, A. (1995). Theater.)



Die acht Hauptfiguren der Commedia dell'arte, einer Theaterform, die im 17.Jh. in Italien entstand. Die Schauspieler waren auf die Charaktere durch Masken festgelegt. Die Figuren waren: der reiche Kaufmann (Pantalone), der intellektuelle Arzt oder Jurist (Dottore), der grausame Militär (Capitan), das junge, schöne Liebespaar (Innamorati), die verschmitzte Dienerin (Colombine) und die beiden dummen bis piffigen Diener (Brighella und Harlequino).
 (Urbanski, R. (1989). Maskenbau - Schminken - Eigene Maske.)

INHALTSVERZEICHNIS

| | | |
|---|---|----|
| 1. EINLEITUNG | | 1 |
| 2. STAND DER FORSCHUNG | | 3 |
| 2.1. Der Beruf des Schauspielers | | 3 |
| 2.1.1. Im Wandel derZeit | | 3 |
| 2.1.2. Die Ausbildung | | 14 |
| 2.1.3. Die aktuelle Arbeitsmarktsituation | | 16 |
| 2.1.4. Psychologische Forschung | | 19 |
| 2.2. Die Biographieforschung | | 22 |
| 2.2.1. Überblick | | 22 |
| 2.2.2. Gütekriterien | | 24 |
| 2.2.3. Die Autogenese | | 25 |
| 2.3. Die Berufslaufbahnforschung | | 27 |
| 2.3.1 .Forschungsansätze zur beruflichen Laufbahn | 2 | 8 |
| 2.3.1.1. Allokations- oder Zuordnungstheoretische Ansätze | | 28 |
| 2.3.1.2. Entscheidungstheoretische Ansätze | | 28 |
| 2.3.1.3. Entwicklungstheoretische Ansätze | | 28 |
| 2.3.2. Die Laufbahnentwicklungstheorie von Super | | 29 |
| 2.3.3. Spezielle Forschungsgegenstände zur Berufslaufbahn | | 31 |
| 2.3.3.1. Karriere | | 31 |
| 2.3.3.2. Der Einfluß von Zufällen | | 32 |
| 2.3.3.3. Persönlichkeitsmerkmale und Einstellungen | | 32 |
| 2.3.3.4. Berufserfolg | | 32 |
| 2.4. Die Arbeitszufriedenheit | | 34 |
| 2.4.1. Theorien der Arbeitszufriedenheit | | 34 |
| 2.4.1.1. Die Zweifaktorentheorie von Herzberg | | 34 |
| 2.4.1.2. Die Instrumentalitätstheorie von Vroom | | 35 |
| 2.4.1.3. Die Austauschtheorie von Adams | 3 | 5 |
| 2.4.1.4. Das Modell von Bruggemann | | 36 |
| 3. FRAGESTELLUNG | | 38 |

| | | |
|---|---|----|
| 4. METHODE | 41 | |
| 4.1. Das Material | 41 | |
| 4.1.1 .Der Arbeitsbeschreibungs-Bogen (ABB) | 42 | |
| 4.1.2. Das halbstrukturierte Interview | 42 | |
| 4.1.3 .Die soziodemographischen Daten | 44 | |
| 4.2. Die Untersuchungsdurchführung | 44 | |
| 4.2.1 .Die quantitative Erhebung | 44 | |
| 4.2.2. Die qualitative Erhebung | 45 | |
| 4.3. Die Auswertungsverfahren | 47 | |
| 4.3.1 .Die quantitativen Auswertungsverfahren | 47 | |
| 4.3.2. Die qualitative Auswertung | 47 | |
| 5. QUANTITATIVE UND QUALITATIVE ERGEBNISSE | 51 | |
| 5.1. Charakterisierung der Stichprobe anhand der soziodemographischen Daten | 51 | |
| 5.2. Darstellung und Diskussion der quantitativen Ergebnisse des Arbeitsbeschreibungs-Bogens | 52 | |
| 5.3. Quantitative und qualitative Kurzcharakteristiken der interviewten Schauspieler | 59 | |
| 5.3.1. Adrian: Der Vielseitige: | „Die Bühne ist ein heiliger Ort.“ | 59 |
| 5.3.2. Bodo: Der Spätzünder: | „Ich komme mir vor wie Sterntaler.“ | 64 |
| 5.3.3. Carmen: Die Junge und Naive: | „Ich bin immer der Mittelpunkt gewesen.“ | 68 |
| 5.3.4. Dina: Der Serienstar | „Nach einem Jahr täglicher Serie lechzt man nach Bühnenarbeit.“ | 72 |
| 5.3.5. Erik: Der Getriebene: | „Diese Sinnlichkeit und Rauschzustände, das ist wie eine Droge.“ | 77 |
| 5.3.6. Fabian: Der Unsichere: | „Ich habe mir nicht vorgestellt, daß es so hart ist.“ | 82 |
| 5.3.7. Gabi: Die Kurzangebundene: | „Ich denke, mein tiefster Punkt ist im Moment.“ | 87 |
| 5.3.8. Helen: Die Exzentrische: | „Das geht ständig hoch und runter und zwar richtig Berg und Tal.“ | 92 |

| | |
|---|------------|
| 5.4. Auswertung der Interviews | 96 |
| 5.4.1. Die Entwicklung zum Beruf | 97 |
| 5.4.1.1. Biographische Aspekte | 97 |
| 5.4.1.2. Andere Ausbildungen | 9 |
| 5.4.1.3. Privatleben und Freizeit | 99 |
| 5.4.1.4. Die Entscheidung für die Schauspielerei | 101 |
| 5.4.1.5. Die Ausbildung: Gute Lehrer-Schlechte Lehrer | 102 |
| 5.4.1.6. Berufsverlauf | 104 |
| 5.4.2. Das aufregende Leben: Chancen und Risiken | 107 |
| 5.4.2.1. Gründe, Schauspieler zu sein | 107 |
| 5.4.2.2. Erfolg | 109 |
| 5.4.2.3. Mißerfolg | 113 |
| 5.4.2.4. Eine Produktion kann die Hölle sein | 115 |
| 5.4.2.5. Unter Strom stehen | 118 |
| 5.4.2.6. Ehrgeiz und Ziele | 121 |
| 5.4.3. Arbeitssuche | 123 |
| 5.4.3.1. Vorsprechen | 123 |
| 5.4.3.2. Vitamin B | 125 |
| 5.4.3.3. Finanzen | 127 |
| 5.4.3.4. Ohne Netz und doppelten Boden | 129 |
| 5.4.3.5. Das schwarze Loch: Arbeitslosigkeit | 130 |
| 5.4.4. Das Schauspielern an sich | 133 |
| 5.4.4.1. Rollen | 133 |
| 5.4.4.2. Kollegen | 136 |
| 5.4.4.3. Machtverhältnisse: Regisseur und Schauspieler | 138 |
| 5.4.4.4. Arbeitseinstellung | 140 |
| 5.4.4.5. Theater und Film | 142 |
| 5.4.4.6. Publikum | 145 |
| 5.4.4.7. Das Schaffen einer anderen Welt | 148 |
| | |
| 6. DISKUSSION | 150 |
| | |
| 6.1. Vergleich der beiden Gruppen | 150 |
| | |
| 6.2. Vergleich der quantitativen und qualitativen Ergebnisse | 153 |
| | |
| 6.3. Autogenetische Aspekte im Leben von Schauspielern | 155 |
| | |
| 6.4. Bezug zum Stand der Forschung, Kritik und Ausblick | 157 |

| | |
|------------------------------------|-----|
| 7. ZUSAMMENFASSUNG | 160 |
| 8. LITERATURVERZEICHNIS | 162 |
| 9. ANHANG | 169 |
| A.ABB | 170 |
| B. Soziodemographischer Fragebogen | 173 |
| C. Interviewleitfaden | 174 |
| D. Kontextprotokoll | 176 |
| E. Datenschutzvereinbarung | 177 |
| F. Kategoriensystem | 179 |

1. Einleitung

Die Biographie eines Menschen kann unter verschiedenen Aspekten betrachtet werden, wobei immer das Individuum und seine Subjektivität im Mittelpunkt der qualitativen Forschung stehen. Der Berufsverlauf ist ein Entwicklungsprozeß, der die gesamte Lebensspanne umfaßt (Seifert, 1986). Er wird beeinflußt durch innere Faktoren wie Fähigkeiten und Interessen und durch äußere Faktoren wie Arbeitsmarkt und Glück. Die berufliche Entwicklung wird als ein Prozeß angesehen, in dessen Zentrum die Entwicklung und Verwirklichung des beruflichen Selbstkonzeptes steht. Dieses ist ein Ergebnis von Interaktionen und Kompromissen zwischen individuellen und sozialen Gegebenheiten (Super, 1981).

Bei der biographischen Analyse des individuellen Berufslebens sind die Konzepte eines bewußt handelnden Subjektes von Interesse, dessen Erleben und Handeln in der Regel zielbewußt ist. In diesem Zusammenhang ist der Begriff Autogenese zu nennen, der von Jüttemann (1998) eingeführt wurde und sich auf die eigenverantwortliche Lebens- und Selbstgestaltung von Menschen bezieht. Hervorgehoben werden zielgerichtete Selbststeuerungsprozesse, die die berufliche Entwicklung beeinflussen und mit bestimmen.

Zur Untersuchung von beruflichen Entscheidungsmomenten, Krisen und Wendepunkten erscheint der Beruf des Schauspielers besonders geeignet zu sein. Gerade Schauspieler können sich niemals auf einen vorgezeichneten Karriereweg verlassen, sondern müssen mit einem ständigen Auf und Ab im Verlauf ihres Berufslebens rechnen.

In dieser Arbeit sollen die individuellen Strategien, Einstellungen und Zielvorstellungen von Schauspielern bezüglich ihres Berufes herausgearbeitet werden. Von Interesse sind die Themen Erfolg und Mißerfolg und der Umgang mit dem Publikum. Mit Kritik und der Situation von außen immer wieder beurteilt zu werden muß jeder Schauspieler zurechtkommen. Zugleich erhält er auch viel Anerkennung durch das Publikum. Es soll untersucht werden, ob und wie Schauspieler unterschiedlich mit diesen Themen umgehen. Der Beruf des Schauspielers birgt Chancen und Risiken; dies soll im psychologischen Sinne analysiert werden.

Seifert (1988) betont, daß die Arbeits- und Lebenszufriedenheit einer Person davon abhängt, inwieweit sie ihre Fähigkeiten, Interessen und Werte verwirklichen kann. Es soll der Frage nachgegangen werden, welche Faktoren bei Schauspielern zu Arbeitszufriedenheit führen und wie sich diese Zufriedenheit auf die einzelnen Arbeitsbereiche verteilt. Interessant ist auch die Frage, inwieweit Erfolg im Beruf und die Arbeitszufriedenheit miteinander zusammenhängen.

Im folgenden wird der Inhalt der Arbeit und der einzelnen Kapitel näher ausgeführt:

Kapitel 1: Der theoretische Teil beginnt mit einer kurzen Einführung in das Thema der Arbeit, der biographischen Subjektanalyse von Schauspielern.

Kapitel 2: In diesem Kapitel wird der Stand der Forschung erörtert. Zunächst erfolgt eine Beschreibung darüber, wie sich der Beruf des Schauspielers über die Jahrhunderte hinweg verändert und weiterentwickelt hat. Heutige Inhalte einer Schauspielausbildung werden erläutert und die aktuelle Arbeitsmarktsituation in Deutschland beschrieben. Die Ergebnisse psychologischer Untersuchungen zum Thema Schauspiel werden dargestellt. Im Anschluß folgen Begriffsdefinitionen und ein Überblick über die Forschung zu den Themenbereichen Biographien, Berufslaufbahn und Arbeitszufriedenheit.

Kapitel 3: Im dritten Kapitel wird die Fragestellung für den empirischen Teil der Untersuchung ermittelt.

Kapitel 4: Ausgehend von der Fragestellung wird eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Methoden begründet. Es erfolgt die Vorstellung des Arbeitsbeschreibungs-Bogens

von Prof. Dr. O. Neuberger, der von 16 Schauspielern beantwortet wird. Anhand ihrer Daten werden die Teilnehmer in die Gruppe der momentan Arbeitszufriedenen und die Gruppe der momentan Arbeitsunzufriedenen geteilt.

Darauf folgt ein halbstrukturiertes Interview mit jedem der Schauspieler. Acht der Interviews werden transkribiert und detailliert ausgewertet in Anlehnung an die Methode „Zirkuläres Dekonstruieren“ von Jaeggi und Faas (1991).

Kapitel 5: In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Untersuchung dargestellt. Zunächst wird die Stichprobe anhand der demographischen Daten charakterisiert und anschließend die quantitativen Ergebnisse des Arbeitsbeschreibungs-Bogens zusammengefaßt. Es folgen die acht Kurzcharakteristiken der interviewten Schauspieler und die qualitative Auswertung der Interviews, geordnet nach inhaltlichen Themen.

Kapitel 6: Hier werden die Ergebnisse zur Diskussion gestellt. Zunächst erfolgt ein Vergleich zwischen den quantitativen und qualitativen Ergebnissen und im Anschluß daran ein Vergleich zwischen den beiden Gruppen. Es werden autogenetische Aspekte von Schauspielern diskutiert und ein Bezug zum Stand der Forschung hergestellt. Nach Themen geordnet wird ein Ausblick gegeben.

Kapitel 7: Abschließend erfolgt eine Zusammenfassung der Untersuchung.

2. Stand der Forschung

2.1. Der Beruf des Schauspielers

Der Beruf des Schauspielers hat sich im Laufe der Jahrhunderte und Jahrtausende entwickelt und immer wieder verändert. Im folgenden soll dargestellt werden, wie Schauspieler in verschiedenen Kulturen und Zeitepochen in die Gesellschaft integriert waren und wie sich der Schauspielberuf im Laufe der Zeit bis zum heutigen Tag veränderte. Im Anschluß wird die aktuelle Arbeitsmarktsituation von Schauspielern in der Bundesrepublik Deutschland näher beleuchtet, die Schauspielausbildung beschrieben und die bisherige psychologische Forschung zum Thema Schauspiel und Theater vorgestellt.

2.1.1. Im Wandel der Zeit

Das Theater ist so alt wie die Menschheit. Es hat sie in seinen Urformen von Anbeginn begleitet. Die Verwandlung in ein anderes Ich gehört zu den Archetypen menschlicher Äußerungen. Sie reicht von der Jagdpantomime der Eiszeitvölker bis zu den differenzierten Spielkategorien des modernen Theaters (Berthold, 1968, S.1).

Das Urtheater der Naturvölker in der Steinzeit (ca. 15000-9000 v.Chr.) bestand aus Ritualen. Die Naturvölker glaubten an die Kraft der Magie und beschworen die Götter durch Rituale der Fruchtbarkeit, zeremonielle Erntetänze und Jagdzauber. Überliefert sind Höhlenmalereien von Jägern in der Steinzeit, die sich das Fell eines Raubtiers, beispielsweise eines Bären umhängten, um dessen Magie auf sich zu übertragen und den Beutefang nachzuspielen. Daraus entwickelten sich zeremonielle Jagdriten, die vor der Jagd durchgeführt wurden, um den Erfolg zu sichern.

Ab ca. 4000 v.Chr. differenzierte sich die Gesellschaft; es entwickelte sich ein arbeitsteiliges Gemeinwesen und das Theaterspiel wandelte sich vom primitiven Ritus zum großen Festspieltheater. In der Nilregion Ägyptens gab es beispielsweise mehrtägige kultische Aufführungen, bei denen es um die Fruchtbarkeit der Felder ging. Diese entwickelten sich um 2000 v.Chr. zu religiösen Mysterienspielen um das Leiden, den Tod und die Auferstehung des Gottes Osiris. Es handelte sich dabei um ein rituelles

Festspiel um Fruchtbarkeit und Totenkult, welches von Priestern und privilegierten Laien aufgeführt wurde.

Das griechische antike Theater (600-300 v. Chr.) gilt als Ursprung des abendländischen Schauspiels. Die Bezeichnung 'Theater' geht auf den griechischen Begriff für Zuschauerraum, 'Theatron', zurück.

Die Griechen entwickelten das Alphabet, was langfristig gesehen nach Ebert (1991) unter anderem folgende Konsequenzen hatte:

Das Entstehen und Verwenden von Schriftzeichen führte zu qualitativen Veränderungen. Es war möglich geworden, das gesprochene Wort aufzuschreiben. . . . Auf Grund dessen vollzog sich über Jahrhunderte eine wahrhaft historische Arbeitsteilung. Der bisherige Textschöpfer, der Mime, verkam und avancierte zum Textvermittler. Das war die Geburt des Schauspielers (S.18).

In der neuen Gesellschaftsform 'Demokratie'¹ wurde das Schauspiel als politische Festversammlung genutzt. Im Theater des griechischen Stadtstaates (Polis) stammten die Motive zwar noch aus der griechischen Mythologie, darüber hinaus war es jedoch das Forum für die aktuelle Tagespolitik. Bei der Landbevölkerung waren allerdings die Dionysos-Kultspiele (sogenannte Dionysien) besonders beliebt, bei denen der griechische Gott des Weines und der Fruchtbarkeit Dionysos (lat. Bacchus) gefeiert wurde. Kathrein (1984) beschreibt, daß Dionysos die Ambivalenz alles Lebendigen versinnbildlichte: „Er ist ... Leben und Tod, Himmel und Hölle, die beiden Seiten derselben Erscheinungen. Die ihm Hingegebenen geraten in Ekstase" (S.7). An der Akropolis in Athen wurde ein riesiges, kreisförmiges Theatron für 17000 Zuschauer errichtet, in dem Tragödienwettbewerbe über drei Tage durchgeführt wurden.

Die Schauspieler genossen höchstes gesellschaftliches Ansehen und waren gleichzeitig auch eigener Dichter, Regisseur und Choreograph. Sie wurden nur von einem Choregen unterstützt, der für den Chor zuständig war. Theater galt, wie alle Staatsangelegenheiten, als Männersache, und so wurden auch die Frauenrollen von Männern und Knaben gespielt.

Im Hellenismus, der kulturgeschichtlichen Epoche von der Zeit Alexanders des Großen um 330 v.Chr. bis zur römischen Kaiserzeit, entwickelte sich die Komödie zur beliebtesten Theaterform. Als sogenanntes Satyrspiel hatte es schon vorher den Abschluß der Tragödientetralogie gebildet. In der Komödie wurden zeitgenössische Politiker, Dichter, Philosophen und Helden verspottet, wodurch sie auch eine politische Komponente hatte.

Das römische antike Theater (300-100 Jh.v.Chr.) diente im Gegensatz zum griechischen der herrschaftlichen Machtrepräsentation. Der Sieg über Karthago im Ersten Punischen

Krieg brachte Rom 240 v. Chr. den Durchbruch zur Großmacht. Im selben Jahr nahm der römische Senat Theateraufführungen in das Programm der Stadtfeste mit auf. Das römische Theater lenkte von innenpolitischen Konflikten ab und ermöglichte den Machthabern, sich die Gunst des Volkes mit „Brot und Spielen“ nachhaltig zu sichern. In Rom wurde die Schauspielerei ausnahmslos von Sklaven praktiziert und als deren Dienstleistung für den Besitzer angesehen.

Zur Unterhaltung dienten ansonsten Gladiatorenkämpfe, Tierhatzen und öffentliche Hinrichtungen. Mit dem Ende der Demokratie wurden die Inhalte der Komödie unpolitischer und hatten lächerliche Alltagsstypen zum Thema wie böse Schwiegermütter, Angeber oder Lustmolche.

Im Theater der Kaiserzeit (1.Jh.v.Chr.-5.Jh.n.Chr.) entwickelten sich volkstümliche Spielformen mit Grotteskmasken. Später verzichtete der sogenannte 'Mimus' auf Masken und spielte häufig zum Thema Ehebruch. Erstmals wurden Frauenrollen auch mit Frauen besetzt, die auf der Bühne Beischlafszenen naturalistisch nachstellten und die Aufführungen mit einem Striptease beendeten.

In der Kaiserzeit galt das Schauspielen als unehrliches Gewerbe, weil es für Geld zur Unterhaltung der Zuschauer betrieben wurde. Obwohl einzelne Kaiser den Schauspielern Anerkennung entgegenbrachten, hatten diese keinerlei sozialen Schutz. Mit Konstantin dem Großen wurde 330 n. Chr. das Christentum als Staatsreligion eingeführt. Ebert (1991, S.62) schreibt: „Noch im Jahre 396 war es Bäckern verboten, eine Schauspielerin zu heiraten. Sie galten allgemein als Dirnen.“

Im Mittelalter des 4. und 5. Jh. n. Chr. wurde das Theater durch die Kirche verdammt. Die Mißbilligung des lasterhaften Theaterbetriebes fand in der Schließung sämtlicher Theater durch Kaiser Justinian (529) seinen Höhepunkt. Dennoch gab es szenisches Spiel weiterhin auf Straßen und Jahrmärkten. Durch das ganze Mittelalter hindurch wurden Schauspieler, Akrobaten und Musiker von der Kirche verachtet und verfolgt und hatten doch ihren festen Platz in der mittelalterlichen Kultur. Sie zogen als Gaukler durch das Land und waren von der Gesellschaft ausgestoßen wie die sogenannten Krüppel, Dirnen und Strolche. Die Fahrenden beherrschten oft mehrere Künste, waren zugleich Tänzer, Akrobaten und Tierbändiger oder Musikanten und Vortragskünstler, welche als 'Spilman' Heldensagen, Nachrichten und Neuigkeiten verbreiteten.

Das 'Kirchentheater'¹ des 6.-10. Jh. entstand, als die Kirche die Notwendigkeit erkannte, ihre Religion unter das Volk zu bringen, das zur großen Mehrheit aus Analphabeten bestand. Sie begann, die bildenden und darstellenden Künste für sich zu nutzen, und theatralische Riten im Gottesdienst zuzulassen, wie die Verwendung von Kerzen und Weihrauch. Im 10. Jh. wurden auch die Osterfeierlichkeiten inszenatorisch ausgeschmückt und der Tod und die Auferstehung Christi aufwendig nachgespielt.

Im Laufe der Jahrhunderte wurden die Spiele mit biblischem Inhalt immer komplexer. In den sogenannten Mirakelspielen (11.-13. Jh.) wurde das Leben und die Wundertaten der Propheten und Heiligen erzählt. Seit dem 13. Jh. verlagerten sich die Spiele aus dem Kirchenraum auf den Kirchenvorplatz, wo sie nicht länger lateinisch gesungen, sondern nun in der jeweiligen Volkssprache gesprochen wurden. Geistliche absolvierten diese Auftritte als Teil ihrer beruflichen Pflicht mehrmals im Jahr, vor allem zu Ostern und Weihnachten.

Die kirchlichen Festspiele wurden immer länger und dauerten nun bis zu mehrere Wochen. Zum Teil wurde der gesamte Marktplatz miteinbezogen und die vollständige Heilsgeschichte von der Erschaffung der Welt bis zum Jüngsten Gericht nachgespielt. Das Publikum folgte dem Geschehen von Spielstand zu Spielstand und die zahlreichen Rollen, zum Teil tausende, wurden nun nicht nur von katholischen Geistlichen, den Klerikern, sondern auch von männlichen Bürgern übernommen.

Im 14. Jh. übernahmen die Städte die Verantwortung für die Spiele und finanzierten diese auch. Die Mysterienspiele (14.-16. Jh.) wurden zu dem Ereignis städtischer Festkultur und waren sehr spektakulär mit aufwendiger Bühnenmaschinerie und reichlich Tierblut zur Darstellung von Märtyrern.

Ebert (1991, S.87) nimmt an, daß die von der Kirche offiziell verdamnten Gaukler durchaus regelmäßig bei der Aufführung von Mysterienspielen mitwirkten und diese als geübte Darsteller sogar wesentlich trugen.

Im Spätmittelalter entstanden weltliche Spielformen, die in Deutschland wie auch in Frankreich aus den Fastnachtsspielen hervorgingen. Diese wurden zunächst als derbe Possen bei Fastnachtsumzügen vorgeführt, welche vor allem Sexual- und Fäkalkomik enthielten. Obwohl auch Gaukler an den Festumzügen teilnahmen, machten Laien die Mehrzahl der Fastnachtsspieler aus.

In der Neuzeit lebte die Kultur der Antike wieder auf und brachte ein von Kirche und Kulturen unabhängiges Theater hervor.

Das Theater verstand sich in der Renaissance (15.-17. Jh.) erstmals als reine Kunst, die das Publikum unterhalten will. Die sogenannten 'Terenzspieler' waren Laien, in der Regel Klosterschüler oder Studenten, welche antike Texte theatralisch vortrugen. Das Publikum bestand ausschließlich aus Kirchenvertretern und Angehörigen des Hofes. Im Theater der Renaissance war die Theaterbühne ein begrenzter Raum, auch 'Badezellenbühne' genannt, und das Geschehen auf der Bühne folgte einer zeitlichen Abfolge.

In Rom entwickelten Fürsten die Commedia erudita, eine volkssprachliche, gelehrte Komödie, die von Laien langatmig rezitiert wurde und ihre Blütezeit von 1520-1570 hatte. Auch die Anfänge zur Professionalisierung der Schauspielkunst finden sich in Rom, wo kleine Truppen von Schauspielern Komödien aufführten. Die Besten der

inzwischen gefragten Terenzspieler wurden Berufsspieler und schlossen sich in selbständigen Gruppen zusammen.

Aus den Darstellern der Commedia erudita entwickelten sich in Italien die Berufsschauspieler der Commedia dell'arte (17.-19. Jh.). Diese improvisierten spontan, ohne textliche Vorgaben, zu einem Szenarium eine Stegreifkomödie. Allerdings trugen die Schauspieler immer gleiche Masken und waren so in ihrer Improvisation auf wenige einprägsame Typen festgelegt: den Kaufmann, den Arzt oder Juristen, den Militär, den Diener, die Dienerin und das Liebespaar. Die Aktionen der Mimen standen im Mittelpunkt, welche auch artistische Einlagen und Slapsticks lieferten.

Auf höfischen Festen dominierte im 17. Jh. das 'Schäferspiel', das in einer idealisierten Schäfer- und Hirtenwelt spielte. Es vereinte Komödie und Tragödie und handelte von der Natur, die von Nymphen, Schäfern und olympischen Göttern bevölkert wurde. Im Gegensatz zur rauhen Realität wurde im Theater eine illusionäre Traumwelt geschaffen. Es entwickelten sich neue Formen des Sologesangs mit Balletten und Chören: Die Oper war geboren. In der Zeit des europäischen Barock (17.-18. Jh.) galt das Theater als Sinnbild einer glanzvollen und vergänglichen Welt. Erste professionelle Schauspieltruppen in England und Italien verbreiteten sich über ganz Europa, Freilufttheater für Tausende von Zuschauern entstanden mit aufwendiger Bühnenarchitektur und einem Zuschauerraum, der nach der Gesellschaftshierarchie geordnet war.

William Shakespeare (1564-1616) lebte in England im Zeitalter von Königin Elizabeth I. Er war selbst Schauspieler und als Dichter und Schöpfer neuer Dramen und Bearbeiter bereits bestehender Stücke entwickelte er sich zum ersten bedeutenden Theoretiker einer realistischen Schauspielkunst. Mit Werken wie 'Romeo und Julia', 'Hamlet', 'Richard III.' und 'Sommernachtstraum', um nur einige zu nennen, forderte er von den Schauspielern eine grundlegend neue, lebensnahe und realistische Darstellung ohne Masken oder steife Deklamation. Ziel des Schauspielers war nun die glaubhafte Darstellung lebendiger Menschen.

Berufstheatergruppen entstanden, die kommerziellen Charakter hatten. Ihre Aufführungen waren Volksfeste, die bei Tage stattfanden und bei denen das Publikum aß und trank. Die Schauspielerei genoß in dieser Frühzeit ihrer Professionalisierung und Kommerzialisierung nur geringes soziales Ansehen. Die Krise der Monarchie 1642 führte dann zur Zerstörung aller öffentlichen Theater.

In Spanien wurden vor allem 'Mantel-und Degenstücke' gespielt, mit dramatischer Haupthandlung und parodistischen Auftritten der Diener.

In Frankreich tanzte Ludwig XIV. selbst im Ballet mit und verkörperte dort die Königin der Sterne, weshalb er später „Sonnenkönig“ genannt wurde. Jean-Baptiste Moliere (1622-1673) stand in seinem Dienste und galt als meisterlicher Dichter der Charakterkomödie.

Vor und nach dem 30jährigen Krieg (1618-48) entwickelten sich in Deutschland Wandertruppen vor allem aus Studenten, die als Wanderkomödianten von Stadt zu Stadt zogen und mit grober Ursprünglichkeit spielten. Diese Berufsschauspieler lebten von den Einnahmen, die sie mit ihrem Spiel erzielten. Auf ihren Wanderzügen durch die Länder hatten es die Schauspieler leichter, wenn sie vorher an einem Hoftheater als sogenannte 'Hofschauspieler' aufgetreten waren und so die offizielle soziale Anerkennung eines Fürstenhofes nachweisen konnten.

Die Französische Revolution (1789) eröffnete das Zeitalter der Aufklärung, in dem das Bürgertum wachsende Bedeutung bekam. Das Theater sollte zum Medium der Erziehung werden und so entwickelte sich das bürgerliche Trauerspiel. Gotthold Ephraim Lessing (1729-1781) war einer der Begründer des bürgerlichen Theaters.

In Frankreich schrieb Denis Diderot (1713-1784) bürgerliche Schauspiele. In seinem Aufsatz: 'Paradox über den Schauspieler' forderte er, daß der Schauspieler seine Kunstmittel bewußt einsetzen und sich nicht mit der Figur identifizieren sollte. Ziel des bürgerlichen Theaters war die Einfühlung des Zuschauers in die Emotionen der Figur. Die glaubhafte Illusion von Wirklichkeit galt als ein Ergebnis höchster Kunstleistung. Diderot forderte eine Reformation der Schauspielkunst. Diese sollte nicht länger aus rein rethorischer Deklamation bestehen, sondern sich an der Natur und an psychologischer Wahrhaftigkeit orientieren.

Das deutsche Theater wurde im 18. Jh. dominiert von reisenden Truppen aus England. Die ersten deutschen Berufsspielertruppen spielten derbe Abenteuergeschichten um Liebe und Mord mit bombastischen Kostümen und Szenerien.

Publikumslieblich war 'Hanswurst', die zentrale derb-komische Figur des deutschen Volkstheaters im 17. u. 18. Jh.

Professor J. C. Gottsched (1700-1766), Literaturpapst der damaligen Zeit, kritisierte das Volkstheater und versuchte, mithilfe von Caroline Neuber, der Leiterin der Wandertruppe, das Theater zu reformieren. Das Publikum wollte jedoch nicht literarisch belehrt, sondern unterhalten werden und so kam es zum Bruch zwischen dem Theoretiker und der praktischen Neuber. Diese versuchte auch lange Zeit, allerdings erfolglos, mit ihrer Gruppe seßhaft zu werden.

In der Mitte des 18. Jh. wurde ein „Nationaltheater“ in Deutschland von Bürgern als Sittenschule errichtet, scheiterte jedoch am Publikum und mußte nach zwei Jahren wieder geschlossen werden. Hingegen etablierten sich um die 50 stehende Theater in Deutschland, die sich allerdings am Publikumsgeschmack orientierten und vor allem Possen, Singspiele und italienische Opern anboten.

Am Ende des 18. Jh., in der literarischen Bewegung des 'Sturm und Drang' der Weimarer Zeit, galten Gefühle und Triebe als ebenso wichtig wie der Verstand.

Friedrich Schiller (1759-1805) schrieb sein erstes Drama: 'Die Räuber'. Er verlangte von den Schauspielern Natürlichkeit und Einfühlung in die Rolle.

Johann Wolfgang von Goethe (1749-1832) leitete das Weimarer Hoftheater und schrieb neben seinen Dramen, wie 'Faust', 'Götz von Berlichingen' und 'Egmont', in seinen 'Regeln für Schauspieler', daß diese eine fast statische Haltung einnehmen und kunstvoll und klassisch streng rezitieren sollten.

Im 19. Jh. war das Bürgertum die führende politische Kraft geworden und so bestimmte der Publikumsgeschmack den Spielplan und die Stücke mußten vor allem unterhaltsam sein. Stadttheater auf privatwirtschaftlicher Basis wurden gegründet und die Wandertruppen lösten sich allmählich auf.

Sommertheater entstanden zur Beschäftigung der Schauspieler in der Sommerpause und zum Amüsement des Publikums. In luftigen Theatern wurden Lustspiele und Possen vorgeführt. Zum neuer Publikumsrenner avancierte ein Singspiel mit Balletteinlagen: die Operette, welche von Jacques Offenbach (1819-1880) entscheidend geprägt wurde. Erstmals entwickelte sich ein Starkult um die großen Mimen und Gastspiele der Stars waren Publikumsrenner.

Im 19. Jh. wurde die Schauspielerei zum Modeberuf. Viele arbeitslose Schauspieler führten einen harten Konkurrenzkampf um wenige Engagements. Von Regisseuren und Theaterleitungen wurden sie meist als 'Fachschauspieler' engagiert, die in komische und tragische Rollen und bestimmte Typen unterteilt wurden, wie zum Beispiel den 'Heldenspieler' oder den 'Alten', was nicht ohne Kritik blieb.

Gegen Ende des 19. Jh. entwickelte sich daher auch der sogenannte 'Charakterdarsteller', der sich nicht nur an der Facheinteilung orientierte, sondern darüber hinaus versuchte, die Rolle individuell zu charakterisieren. Der Regisseur und Leiter des Wiener Burgtheaters Heinrich Laube (1806-1884) propagierte eine 'Nuancierung' der Charaktere, wobei es ihm um eine detailgetreue Darstellung menschlichen Verhaltens ging. Ebert (1991) beschreibt: "Das Spiel mit der Nuance war kennzeichnend für die großen Charakterdarsteller vor der Jahrhundertwende" (S.236).

Eine wichtige Theaterreform ging Ende des 19. Jh. vom Hoftheater Meiningen aus. Herzog Georg II war einer der Wegbereiter des modernen Regietheaters und forderte ein Theater, das streng an der Geschichte orientiert war. Die Kostüme und die Ausstattung sollten historisch korrekt und realistisch sein, die Gestaltungsfreiheit der Schauspieler wurde stark eingeschränkt und die Inszenierung als Gesamtkunstwerk gesehen. Das breite Publikum reagierte positiv, während Kritiker die Ausstattungswut und nur mäßige schauspielerische Leistung bemängelten.

1889 eröffnete Otto Brahm (1856-1912) die 'Freie Bühne' in Berlin, wo er vor allem Dichter wie Gerhard Hauptmann (1862-1946), welcher zum Beispiel 'Die Weber' schrieb, und Henrik Ibsen (1828-1906) spielen ließ. Ibsen gilt als Begründer des gesellschaftskritischen Theaters. Zentrales Motiv seiner Stücke ist die Lebenslüge des frustrierten Durchschnittsbürgers. Brahm konzentrierte sich auf die Arbeit im Ensemble, in dem die Schauspieler als 'Ensemblespieler' sich der gemeinsamen Lebens- und Kunstanschauung des Naturalismus verpflichtet fühlten. Im Naturalismus ging es um die

wissenschaftlich exakte Darstellung der Wirklichkeit. Theater wurde als detailgetreue Zustandsbeschreibung angesehen und zum Thema wurden nun das Elend der Massen und gesellschaftliche Außenseiter; wie Kranke, Alkoholiker und Dirnen.

1887 gründete André Antoine (1858-1943) den ersten europäischen Theaterverein in Paris. Im 'Theatre Libre' bemühte man sich um naturalistische Aufführungen, mit echten Requisiten und Amateurschauspieler, weil traditionelle Schauspieler als zu künstlich angesehen wurden.

Auch der Russe Konstantin Stanislawski (1863-1938), welcher 1898 das 'Moskauer Künstlertheater' gründete, orientierte sich am Naturalismus. Er forderte Wirklichkeitstreue, vollkommene Wahrhaftigkeit des Schauspielers und dessen Identifikation mit der Rolle. Stanislawski entwickelte psychotechnische Schauspielmethoden und propagierte das innere Erleben des Schauspielers, das Identifikationstheater. Das Schauspielen war für ihn kein ästhetischer Akt, sondern ein psychologischer und er kritisierte jegliche äußerliche Theatralik. Ebert (1991) formuliert: „Letztlich war es stets ein kunstvoll arrangiertes, möglichst natürlich scheinendes, empfindungsreiches Als-ob-Spiel auf Sensibilität und Wahrhaftigkeit geschulter Individualisten"(S.263). Stanislawski führte die Schriftsteller auf, welche den politisch engagierten, sozialkritischen Naturalismus vertraten, nämlich Anton Tschechow (1860-1904) und Maxim Gorki (1868-1936). Lee Strasberg, ein Schüler von Stanislawski, gründete das New Yorker 'Actor's Studio', in dem Schauspieler wie Marlon Brando, Marilyn Monroe und Paul Newman ausgebildet wurden.

Die neuen Medien Film, Fernsehen und Computer prägten das 20. Jh. entscheidend.

1895 wurde von den Fotofabrikanten Lumière im Pariser Grand Café als technische Neuheit der erste 'Cinematograph' vorgestellt. Dieser wurde zunächst in Kneipen und auf Rummelplätzen als Kuriosität gezeigt, bis ab 1910 die ersten Filmtheater eröffneten und abendfüllende Stummfilmprogramme für ein großes Publikum anboten. Gezielt warben die Filmgesellschaften bekannte Schriftsteller und Theaterschauspieler an.

1907 gründeten die Brüder Lafitte in Frankreich eine Gesellschaft zur Produktion sogenannter Kunstfilme, der 'Films d'Art'. Es ging hierbei um Filme, die mit unbeweglicher Kamera Theater möglichst getreu reproduzierten.

Bald kam es zur Trennung des Films von der Theaterarbeit und es entwickelten sich völlig neue künstlerische Ausdrucksmöglichkeiten und filmische Gestaltungsmittel, wie Schnitt, Montage, Kameraführung und Großaufnahme. Die Filmwirtschaft war von Anfang an international ausgerichtet, so daß sich weltweit bekannte Filmstars wie zum Beispiel Asta Nielsen (1881-1972) beim Stummfilm und Marlene Dietrich (1902-1992) beim Tonfilm etablieren konnten. Den Schauspielern bot die Filmindustrie erheblich bessere Arbeitsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten als das Theater.

Aufgrund der neuen Medien mußte sich auch das Theater des 20. Jh. neu orientieren. Durch Einrichtung staatlicher Schauspielschulen wurde die öffentliche Anerkennung und die Verbürgerung des Schauspielerberufes gefördert.

Als die Besucher in den Theatern ausblieben, formierte sich zunächst die sogenannte Kinoreformbewegung, bestehend aus konservativen Theaterunternehmern, Juristen, Pädagogen und Theologen, die die schädliche Wirkung des neuen Mediums postulierten. 1912 forderte der Deutsche Bühnenverein den Staat auf, stärkere Zensur auszuüben und die Ausbreitung von Kinos einzuschränken, was allerdings keinen Erfolg hatte.

Schmitt (1990) beschreibt in seinen Studien zur Sozialgeschichte des Schauspielers, daß es bis ins 20. Jahrhundert hinein für die Masse der Schauspieler und Schauspielerinnen keine ausreichende soziale Absicherung gab.

Das Theater mußte nun mit den neuen Massenmedien Film und Fernsehen konkurrieren. Der Naturalismus im Theater des 19. Jh. wurde durch den Naturalismus im Film weit übertroffen, so daß sich nun zwei grundlegend neue Richtungen im Theater durchsetzten, auf die sich im wesentlichen alle Entwicklungen des Gegenwartstheaters zurückführen lassen: die Kunsttheater-Bewegung und das Politische Theater. Gemeinsam ist beiden die Kritik am Naturalismus und die Forderung nach mehr Kommunikation und Interaktion zwischen Künstler und Publikum. So forderte beispielsweise Antonin Artaud die Rückbesinnung auf die Ursprünge des Theaters und gemeinsame Rituale zwischen Spielendem und Zuschauer.

Ab 1924 bildeten sich in Deutschland sogenannte 'Agitprop'-Spielgruppen, welche sich aus proletarischen Laien zusammensetzten, die in Bierkneipen vor Arbeitern auftraten und für die Sache des Kommunismus eintraten.

Deutsche Vertreter des politischen Theaters waren E. Piscator und Bertholt Brecht. 1919 gründete Piscator das 'Proletarische Theater', auf dessen Bühne Politik gemacht werden sollte und das das Ziel hatte, die Arbeiterschaft ins Theater zu locken. Für das bürgerliche Publikum entwickelte er das Konzept eines 'epischen' Theaters, das komplexe Zusammenhänge erklären sollte. Brecht schrieb die Stücke des neuen 'epischen Dramas', das die Realität als veränderbar und veränderungsbedürftig zeigte. Die Schauspieler agierten nach Brechts Prinzip der 'Verfremdung', indem sie die zu spielende Person vorführten und sich innerlich davon distanzieren.

Der Engländer E. Craig (1872-1966) und der Schweizer A. Appia plädierten für eine Retheatralisierung des Theaters und eine Modernisierung des Bühnenbildes. Craig kritisierte das realistische, politische Theater seiner Zeit und forderte eine harmonische Kunst.

Max Reinhardt (1873-1943), ein österreichischer Schauspieler, Theaterleiter und Regisseur, folgte der Idee der Theaterinszenierung als eigenständiges Kunstwerk und Fest für die Massen. Er plädierte für eine Schauspielkunst der Schönheit und Menschlichkeit, bei der die Individualität des Schauspielers entscheidend war. 1912

setzte er in London für das Mysterienspiel 'Mirakel' 1800 Mitwirkende ein und hatte großen Erfolg mit seiner unpolitischen, auf ästhetischen Genuß ausgerichteten Theaterarbeit. Es entwickelte sich das sogenannte 'Regietheater', in dem sowohl die Regisseure, als auch die Schauspieler ihre Individualität einbrachten.

Sein Regiekollege Leopold Jessner erklärte sich zum Anwalt der Schauspieler, indem er sagte:

Der Schauspieler darf nicht die Figur auf dem Schachbrett sein, die nach der Berechnung des Regisseurs zu schieben ist ... Der Schauspieler ist der Lebende auf der Bühne. Ihm gehört das erste und letzte Wort - selbstverständlich das Wort des Dichters (zitiert nach Ebert, 1991, S.281).

Um 1930 leitete Reinhardt elf Berliner Bühnen, war dann aber 1933 wegen seiner jüdischen Herkunft gezwungen in die USA zu emigrieren.

Im heutigen Theater gibt es innerhalb von Europa große Unterschiede bei der Organisation. In Italien gibt es neben wenigen staatlichen Theatern viele Wandertruppen von Schauspielern, die durch das Land ziehen. In England und Frankreich ist das Theaterleben konzentriert auf die Metropolen London und Paris. Staatliche Zuschüsse bekommen nur wenige große Ensembles wie die 'Royal Shakespeare Company'.

Die Strukturen des deutschen Theatersystems entstanden während der Weimarer Republik und wurden nach dem 2. Weltkrieg beibehalten.

Nach dem 2. Weltkrieg entwickelte sich das absurde Theater von Eugène Ionesco (1912-1994), Edward Albee (*1928) und Samuel Beckett (1906-1989). Thematisch ging es um die Suche nach dem Sinn des Lebens. Auf der Bühne wurden nun surreale, groteske und parodistische Mittel eingesetzt.

Seit den 60er Jahren gibt es auch eine breite Off-Szene von Freien Gruppen. Es wurde experimentiert mit der aktiven Beteiligung des Publikums, mit überlieferten Formen kultischen Theaters, mit außereuropäischen Theatertraditionen und dem politischen Theater. Die zwei Leitfiguren des Freien Theaters waren der Franzose Antonin Artaud (1896-1948) und der Pole Jerzy Grotowski (*1933). Artaud forderte das 'Theater der Grausamkeit', das lebendig und wild sein sollte und Grotowski war ein Vertreter des 'armen Theaters', ohne Kostüme oder Bühnenbild. Er entwickelte ein eigenes Schauspieltraining und verlangte von den Spielern die totale Selbstoffenbarung.

In den 70er Jahren verband der bedeutende Regisseur Peter Brook (* 1925) die Konzepte von Artaud und Grotowski mit der traditionellen Auffassung von Theater. 1968 veröffentlichte er seine Vorlesungen als Buch unter dem Titel 'The Empty Space' (Der leere Raum), was zu einem Kultbuch junger Theatermacher wurde. Brook rückte die Schauspielkunst in den Mittelpunkt und verzichtete auf Dekoration und optische Effekte.

Das öffentliche Theater befindet sich seit Anfang der 90er Jahre in einer Finanzkrise. Mehr als ein Drittel der Kulturhaushalte der Länder und Kommunen fließt in die

Theaterbetriebe, jährlich über 3 Mrd. an Steuergeldern. Kritisch schrieb C. Marowitz 1970:

In Deutschland . . . ist der Mangel an Neugierde bestürzend. Der Schauspieler ist noch immer der angestellte Lohnsklave, der halb-artistische Tagelöhner, der von Rolle zu Rolle vorrückt, als wäre er ein Fertigungsteil auf dem Fließband . . . Es scheint, als bewirke in Deutschland das Subventionstheater mit dem bürgerlichen Geist, der es unterhält, die gegenwärtige Stagnation . . . Ironischerweise ist der Mann der Theaterkunst heute die treffendste Verkörperung bourgeoiser Werte (zitiert nach Ebert, 1991, S.288).

A. Gronemeyer (1995) vertritt die Meinung, daß Kino und Fernsehen die populärsten Einrichtungen der öffentlichen Unterhaltung im 20. Jh. seien und das Theater in eine dauernde Legitimationskrise gestürzt hätten. Der Trend in den USA, aufwendige Musicalproduktionen wie *Cats*, *Starlight Express* oder *Phantom der Oper* jahrelang in eigens zu diesem Zweck errichteten Musicalhallen zu spielen, setze sich inzwischen auch in Europa fort. Das Unterhaltungstheater habe in der heutigen Freizeitgesellschaft seinen Platz behaupten können, doch „das reiche Kulturtheater hingegen dient nach wie vor zur Repräsentation der wirtschaftlichen und kulturellen Prosperität . . . Die Bürger feiern im Kulturtheater ihren fortschrittlichen Kunstverstand oder goutieren "ihr' klassisches Kulturgut wie in einem Museum" (S.163).

Dagegen plädiert Robert Lepage, erfolgreicher kanadischer Regisseur, für das Theater:

Theater hat zu tun mit Lüge ... Film und Fernsehen gelten als Medium der Wahrheit. Trotzdem lügen sie unentwegt..., suggerieren Nähe und Teilnahme ..., als seien sie das dritte Auge im Kopf des Zuschauers. Das Theater aber stellt vor, daß eine Mauer auf der Bühne aus Ziegelsteinen ist, dabei besteht sie erkennbar aus Pappe. Wie Picasso sagte: Die Kunst ist Lüge, um damit besser die Wahrheit sagen zu können (zitiert nach Gronemeyer, 1995, S. 170).

Und der englische Regisseur Simon Mc Burney formulierte seine Leidenschaft zum Theater folgendermaßen:

Theater passiert immer in der Gegenwart, nicht in der Zukunft, wie der Film, wo es nur wichtig ist, was als nächstes passiert. Theater passiert jetzt, in diesem Moment, und dann ist es vorbei und kann nicht festgehalten werden - außer in unserer Erinnerung. Das ist das Altmodische und das Großartige am Theater, daß es die Gegenwart behauptet und wichtig nimmt in einer Gesellschaft, die die Gegenwart abgeschafft hat. Unsere Gesellschaft kennt nur die Vergangenheit und die Zukunft ... und die Menschen mit ihrem Bedürfnis, zusammen zu sein und

etwas zu erleben, brauchen das Theater dringender denn je. Theater ist wie Wasser und Brot (zitiert nach Gronemeyer, 1995, S. 171).

2.1.2. Die Ausbildung

Braucht ein talentierter Schauspieler überhaupt eine Methode? Das ist die unvermeidliche Frage an jeden, der sich mit Ergründen und Erläutern der Schauspielkunst beschäftigt. Sie wird am besten mit einer Gegenfrage beantwortet. Braucht ein intelligentes Kind Schulung? Braucht ein zivilisierter Mensch Kultur? Es kann nicht genug betont werden, daß jede Kunst, auch diejenige des Schauspielers, ihre Prinzipien, ihre Richtlinien und ihre Berufstechnik haben muß (M.Tschechow, 1979, S.123).

In Deutschland bestehen verschiedene Möglichkeiten, sich zum Schauspieler ausbilden zu lassen:

1. An öffentlichen staatlichen bzw. städtischen Einrichtungen gibt es Schauspielschulen auf Fachhochschulebene, Hochschulen für Musik und darstellende Kunst und Hochschulen für Künste. In der Bundesrepublik Deutschland gibt es zur Zeit 30 staatlich anerkannte Ausbildungsinstitute, von denen zwölf öffentlich sind.
2. Es gibt auch eine große Anzahl von Privatschulen sehr unterschiedlicher Qualität, die zum Teil Bafög-gefördert werden.
3. Und es besteht die Möglichkeit, privaten Unterricht bei einem Schauspieler zu nehmen.

Die Ausbildungsvoraussetzungen sind uneinheitlich. Normalerweise wird die mittlere Reife bzw. Hochschulreife und ein ärztliches Gesundheitsattest verlangt und eine Mindest- und Höchstaltersgrenze festgesetzt, die in der Regel bei 18 und 24 Jahren liegt. Da die Zahl der Bewerber meist sehr viel größer ist, als die Zahl der vorhandenen Studienplätze, werden Aufnahmeprüfungen durchgeführt, bei denen unter anderem kurze Rollenausschnitte vorgespielt werden müssen. Für jeweils etwa zehn Studienplätze an den Hochschulen bewerben sich zwischen 500-700 Interessenten.

Die Ausbildungsinhalte sind vom Gesetzgeber nicht normiert und je nach Ausbildungsstätte unterschiedlich. Folgende Inhalte sind jedoch in allen öffentlichen und den meisten privaten Instituten Bestandteil der Schauspielausbildung:

1. Schauspiel: Improvisation, Szenenstudium, Rollenstudium, Ensemblearbeit, Studioinszenierung
2. Körper/ Bewegung: Gymnastik, Tanz, Bühnenfechten, Kampftechnik, Akrobatik, Pantomime

3. Sprache: Atemschulung, Stimmbildung, Diktion (Aussprache)
4. Musik: musikalische Grundlagen, Gesang
5. Theorie: Schauspielgeschichte, Bühnenrecht, Kunst- und Kulturgeschichte

Die Ausbildung dauert in der Regel drei bis vier Jahre und endet mit einer Abschlußprüfung, nach deren Bestehen ein Diplom verliehen wird. Schüler privater Schulen können eine Bühnenreifeprüfung machen, die von einer Paritätischen Prüfungskommission der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (Gewerkschaft) und des Deutschen Bühnenvereins (Arbeitgeber) abgenommen wird.

Die öffentlichen Schauspielschulen entlassen jedes Jahr etwa 150 Absolventen. Hinzu kommen jährlich etwa 50-70 Absolventen privater Schulen, die die staatliche Abschlußprüfung bestehen.

2.1.3. Die aktuelle Arbeitsmarktsituation

Im wiedervereinigten Deutschland zählte der Deutsche Bühnenverein 1994/95 788 Theater, von denen 404 als Staats-, Stadt- und Landestheater aus öffentlichen Geldern finanziert werden, 243 kommerziell wirtschaften und 141 gemeinnützig betrieben werden und öffentlich unterstützt werden.

Das künstlerische Personal bestand aus über 27 500 Personen. Die meisten davon waren Schauspieler, nämlich 7226; davon 4321 Männer und 2905 Frauen. Weitere darstellerische künstlerische Bühnenberufe hatten 3691 Chorsänger, 2497 Gesangssolisten und 1844 Tänzer.

Zur Vermittlung offener Stellen gibt es in Deutschland die Zentrale Bühnen-, Fernseh- und Filmvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit (ZBF) mit ihren Agenturen in Frankfurt am Main, Berlin, Hamburg, München und Leipzig. Daneben existieren von der Bundesanstalt für Arbeit beauftragte Privatagenturen, wovon 16 Fachagenturen für Sänger zuständig sind, 27 für Film, Fernsehen und Bühne allgemein und 15 Casting-Agenturen nur für Schauspieler.

Die wichtigsten Arbeitsbereiche von Schauspielern liegen vor allem beim Theater und bei Film und Fernsehen. Die Fernsehanstalten engagieren Schauspieler vor allem in den Produktionsbereichen Serie/ Fernsehspiel/ Fernsehfilm, Unterhaltung, Werbung und in allen Bereichen als Sprecher. Desweiteren arbeiten Schauspieler aber auch als Synchronsprecher, Hörfunkdarsteller, Hörfunksprecher, Conférencier, Showmaster und Kabarettist.

Die Arbeitsmarktsituation für Schauspieler in Deutschland wird von der Bundesanstalt für Arbeit als „sehr ungünstig“ bezeichnet.

Theaterschauspieler werden in der Regel für die Dauer einer oder mehrer Spielzeiten auf der Grundlage des „Normalvertrages Solo“ engagiert. In den letzten Jahren hat die Zahl der Schauspieler allerdings zugenommen, die nur für einen Teil der Spielzeit, für eine Produktion oder, in Ausnahmefällen, nur als Gast für einige Aufführungen, engagiert werden. Sie arbeiten auf der Basis von „Teilspielzeitverträgen“, „Stückdauertrträgen“ und „Gastverträgen“.

| Status | Arbeitsform | Arbeitsbereich | Art der Verpflichtung |
|--|--|--|--|
| Fest engagierter Schauspieler | Ensemblearbeit | Öffentliche Bühnen Staatstheater Stadttheater Landestheater <hr/> Privattheater | Ein- und Mehrjahresverträge (Normalvertrag Solo) |
| Freischaffender Schauspieler | Gast in einem festen Ensemble | Öffentliche Bühnen (s.o.) | Stückdauer |
| Freischaffender Schauspieler | alle Schauspieler für jeweils eine Produktion verpflichtet | Privattheater Toumeebühne <hr/> Freie Gruppen <hr/> Festspiele Freilichtspiele <hr/> Fernsehanstalten Rundfunkanstalten (Hörfunk) <hr/> Private Film- und TV-Produktion Synchronfirma | Stückdauer Vertrag für eine Mitwirkung als „freier Mitarbeiter“ einer öffentlich-rechtlichen Anstalt Freie Arbeitsverträge auf Produktionsdauer bzw. für einzelne Dreh- oder Aufnahmetage (beim Synchron pro Take) |
| Möglicher Aufstieg: Regisseur in allen Arbeitsbereichen Schauspiel- direktor Intendant | | | |
| Tätigkeit in artverwandten Bereichen | → | Kabarettist Conferencier Showmaster | |

Tab. 2.1.3.A: Katalog der Ausübungs- und Aufstiegsformen von Schauspielern; aus: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Blätter zur Berufskunde 2-XI A 01, Stand April 1992, S. 14-17, 33, 34.

Tariffvertraglich festgelegt ist für Bühnenschauspieler nur die Mindestgage für Anfängerverträge von 2400,- DM. Die Gagen der Schauspieler mit dem Normalvertrag Solo sind vertraglich nicht festgelegt und unterliegen der freien Vereinbarung. Das Gefälle der Gagen zwischen Großstadtbühnen und denen kleinerer Städte, zwischen bekannten und weniger bekannten Schauspielern, zwischen Film, Fernsehen und Theater ist enorm groß.

| | Großstadttheater | Theater in mittleren Städten | Kleine Stadt- und Landestheater | Tourneetheater |
|--|-------------------------|---|--|---------------------------|
| Anlänger | 2400 DM | 2400 DM | 2400 DM | wie kleinere Gagen |
| kleinere Gagen | 3000-3500 DM | 2400-3000 DM | 2400-3000 DM | 250-400 DM pro Abend |
| mittlere Gagen | 4000-5000 DM | 3500-4500 DM | ca.3000 DM | 500-800 DM pro Abend |
| Spitzengagen (für sehr wenige Schauspieler) | 6000-10000 DM | 4500-6000 DM | ca.4000 DM | 1000-2000 DM pro Abend |
| | monatlich | | | pro Abend |

| | Sonstige Privattheater | Fernsehanstalten | Hörfunk | Private Produktionen für Kinofilme |
|-----------------------|-----------------------------------|---|---|---|
| Anfänger | wie kleinere Gagen | wie kleinere Gagen | wie kleinere Gagen | wie kleinere Gagen |
| kleinere Gagen | 70-100 DM pro Abend | 6000-12000 DM pro Produktion 500-1200 DM pro Tag | 200-500 DM pro Tag | 10000-15000 DM pro Film 1000-1500 DM pro Tag |
| mittlere Gagen | 200-350 DM pro Abend | 9000-18000 DM pro Produktion 1000-2000 DM pro Tag | 500-700 DM pro Tag | 30000-50000 DM pro Film 1500-1800 DM pro Tag |
| Spitzengagen | 350-1000 DM pro Abend | 13000-25000 DM pro Produktion 1500-3000 DM pro Tag für Hauptrolle | 2000-4000 DM pro Hörspiel (ca.4 Tage) 1000 pro Tag | 100 000 DM und mehr pro Film 2500-3000 DM am Tag |

Tab. 2.1.3.B: Übersicht über Durchschnittsgagen (1991, ungefähre Anhaltswerte); aus: Bundesanstalt von Arbeit (Hrsg.): Blätter zur Berufskunde 2-XI A 01, Stand April 1992, S. 19-44.

Vergleicht man verschiedene Statistiken, kommt man auf eine Zahl von insgesamt etwa 7000 Schauspielern in Deutschland, wobei die tatsächliche Anzahl mit Sicherheit höher liegt, da die Berufsbezeichnung nicht geschützt ist und langzeitarbeitslose Schauspieler, die einer anderen Tätigkeit nachgehen, nicht von der Arbeitslosenstatistik erfaßt werden. Von den 7000 registrierten Schauspielern haben ca. 30 Prozent ein festes Engagement, 40 Prozent sind durch Stückverträge gebunden und die übrigen 30 Prozent sind arbeitslos gemeldet.

Geht man von der hohen Anzahl der nicht registrierten Schauspieler aus, ergibt sich sogar eine Arbeitslosenquote von bis zu 50 Prozent. Verglichen mit anderen Berufsgruppen ist das Risiko der Arbeitslosigkeit für Schauspieler also sehr groß.

Die Chance auf eine Beschäftigung ist für die einzelnen Altersgruppen und bezogen auf das Geschlecht unterschiedlich. Viele der kleineren und Privattheater engagieren bewußt nur Anfänger befristet auf ein oder zwei Jahre, um Geld einzusparen. Anschlußverträge sind dann schon sehr viel schwerer zu bekommen.

Die freischaffend bei Funk, Film und Fernsehen tätigen Darsteller werden nach Verträgen auf Produktionsdauer beschäftigt und deren Gagen ebenfalls 'frei' vereinbart. Überdurchschnittlich hohe Spitzengagen verdienen auch hier nur wenige Stars.

Für weibliche Schauspielerinnen ist die Arbeitsmarktsituation schlechter als für ihre männlichen Kollegen. Dies hat seine Gründe im Mißverhältnis zwischen Ausbildungszahlen und realem Bedarf. 60 Prozent der in Deutschland lebenden Schauspieler sind Frauen und 40 Prozent sind Männer. Die Statistiken der Deutschen Bühnen-Jahrbücher zeigen jedoch, daß ein Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Darstellern an Theaterbühnen von 1:3 bis 2:3 zugunsten der Männer besteht.

2.1.4. Psychologische Forschung zum Thema Schauspiel und angrenzenden Fachgebieten

Die meisten psychologischen Untersuchungen, die sich im weitesten Sinne mit dem Thema Schauspiel und Theater beschäftigen, untersuchen das therapeutische Theater, Psychodrama oder therapeutische Rollenspiele.

Persönlichkeitsprofile von Bühnenkünstlern im Vergleich zu künstlerisch nicht tätigen Personen erstellte Bunzel (1979) anhand des Freiburger Persönlichkeitsinventars und dem Sixteen Personality Factor Questionnaire. Auffällig war, daß sich die Künstler in ihren Testwerten viel extremer zeigten als die Vergleichsgruppe mit 'normalen' Berufen, also eine hohe Streuung aufwiesen. Die Künstler, in der Untersuchung waren es 70 Schauspieler und Sänger, erwiesen sich insgesamt als stärker egozentrisch,

weniger zuverlässig und mehr auf ihre Unabhängigkeit bedacht; gleichzeitig wurden bei ihnen weniger psychosomatische Störungen, eine geringere Aggressivität und eine größere Frustrationstoleranz festgestellt. Im Vergleich zu den Sängern waren die Schauspieler reizbarer, individualistischer, ängstlicher und unruhiger.

Eine medienpsychologische Untersuchung zu Wirkungen und Bewältigungsformen eines dramatischen Werkes am Beispiel 'König Lear' führte Klose 1990 durch.

Psychoanalytische Untersuchungen beschäftigen sich mit der therapeutischen Bedeutung kathartischen Erlebens beim Theater (Scheff, 1979), mit künstlerischen Werken aus den Bereichen Film und Theater und der kreativen Persönlichkeit (Chasseguet-Smirgel, 1988).

Zahlreiche Veröffentlichungen zum Thema Theater gibt es auch auf dem Gebiet des Psychodramas. Zu nennen wären die Ergebnisse von Martens (1991), der inhaltliche Gemeinsamkeiten bei dem Philosophen Moreno und dem Theaterreformer K. S. Stanislawski feststellte. Fangauf (1991) arbeitete drei Jahre lang psychodramatisch mit Künstlern am Bremer Tanztheater.

Ottersbach (1992) verdeutlicht den Zusammenhang zwischen Gestalttherapie und Theater, indem er die Methoden Max Reinhardts und dessen Einfluß auf Fritz Perls beschreibt.

Das spezifische Phänomen 'Lampenfieber' analysierte Tarr-Krüger (1993).

Der US-Amerikaner Bates (1987) behauptet, daß Schauspieler über intuitive Weisheit verfügen und eine wichtige Rolle in der modernen Gesellschaft spielen. Er untersuchte 30 bekannte Schauspieler und kam zu dem Schluß, daß Schauspieler die Schamanen der heutigen Zeit seien.

Es existieren auch mehrere Forschungsarbeiten zum Thema Schauspieler und Publikum. In einer englischen Untersuchung von Arnold (1991) geht es um die Manipulation des Publikums durch Schauspieler und Konijn (1991) aus den Niederlanden veröffentlichte eine empirische Analyse emotionaler Prozesse zwischen Schauspieler und Zuschauer.

Ein Interview führte Fritsch (1994) mit dem Theaterregisseur und Bühnenautor George Tabori, welcher unter anderem die Auffassung von der pathologischen Atmosphäre des Theatermachens vertritt und die spezifischen Ängste deutscher Schauspieler vor Gefühlen beschreibt.

Mummendey legte 1990 eine Einführung zur Psychologie der Selbstpräsentation vor, in der er unter anderem die künstlerischen Formen der Selbstdarstellung am Beispiel von Bühnenschauspielern benennt.

Belgrad (1988) zeigt Aspekte theatralischer Selbstinszenierung auf. Er entwickelt ein Konzept der Identität, in dem Identität in Analogie zur Selbstinszenierung des Schauspielers am Theater aufgefaßt wird.

Eine physiologische Testreihe zum Zusammenhang von Testosteron und künstlerischer Begabung führte Hassler (1991) durch. Die Befunde weisen darauf hin, daß Komponisten unabhängig von ihrem Geschlecht physiologisch stark androgyn sind, das heißt, daß die männlichen Komponisten einen signifikant niedrigen Testosteronspiegel aufweisen und die weiblichen Komponisten einen signifikant hohen.

Erd (1987) erörterte die Organisation künstlerischer Arbeit am Beispiel eines Opernorchesters. Er fand heraus, daß die Mehrzahl der Musiker rein repetitiv tätig ist, während die Solisten kreative Entfaltungsmöglichkeiten haben. Ein Opernorchester sei hierarchisch strukturiert und dem Dirigenten komme die wesentliche Aufgabe zu, die Konkurrenz der Musiker untereinander so zu neutralisieren, daß ein kollektives Musizieren möglich sei. Interessant wäre es sicherlich, eine vergleichbare Studie im Theaterbereich durchzuführen.

2.2. Die Biographieforschung

Gegenstand der Biographieforschung ist die Analyse von Lebensgeschichten, die meist schriftlich festgehalten sind. Die Erforschung der Biographie bezieht sich in der Regel auf einzelne Teile der Lebensgeschichte, wie zum Beispiel das Berufsleben. Die Bezeichnung geht zurück auf den griechischen Begriff bios", was 'Leben' bedeutet, und 'graphein', das Wort für 'Schreiben, Beschreiben'.

2.2.1. Überblick

Biographie ist nach einer Definition von Fischer (1989, S.281) das, „was der einzelne zwischen Geburt und Tod durchlebt“. Kohli & Robert (1984, S.4) beschreiben:

Biographische Forschung richtet sich ... auf das 'ganze Leben' des Subjektes; es ist der ideale Fokus auch dort, wo ein Teilabschnitt davon (...) empirisch im Vordergrund steht. Subjektive Erfahrung und subjektives Handeln rückt damit ins Zentrum der Aufmerksamkeit; in diesem Sinne kann man sagen, daß die Biographieforschung die umfassendste Thematisierung von Subjektivität ist.

Im Gegensatz zur traditionell-quantitativen Forschung, steht in der biographischen Forschung das Individuum und seine Subjektivität im Mittelpunkt. Einen einheitlichen Ansatz der Biographieforschung gibt es aber nicht, da der jeweilige Schwerpunkt in verschiedenen wissenschaftlichen Fachgebieten unterschiedlich gesetzt wird.

Es besteht ein Unterschied zwischen soziologischer und psychologischer BF. Die erste hat zum Thema das Individuum und die Gesellschaft, die zweite setzt den Schwerpunkt beim Individuum. Ziel psychologischer Biographieforschung ist es also, auf der Basis der Erfassung individueller Lebensgeschichten, subjektive Handlungsstrategien der Individuen erklären zu können.

Die Ursprünge der Biographieforschung sieht Sonntag (1989) schon im 13. Jahrhundert, als zu Zeiten der Inquisition die Beichte für jeden Bürger Pflicht war und so jeder zumindest Teile seiner Biographie verbalisieren mußte. Thomae (1991) dagegen meint, daß es erst im 18. Jahrhundert Anfänge eines biographischen Vorgehens gab: „Besondere Anstöße erfuhr die Entwicklung biographischer Methoden durch die Entwicklung der Psychoanalyse und der Individualpsychologie“ (S.249).

Im 20. Jahrhundert begann sich vor allem in der Entwicklungspsychologie die biographische Methode durchzusetzen. Wiedemann postuliert 1986, S.101: „Lebenslaufforschung hat mehr im Sinn, als nur die Stationen aufzulisten, die in einem Leben anfallen - sie zielt auf die persönliche Geschichte, den Zusammenhang der

Lebenserfahrung und die individuellen Sinndeutungen einer Person ab." Daten zur Lebensgeschichte eines Individuums finden sich in Tagebüchern, Memoiren, Briefen, biographischen Dokumenten, Adreßbüchern, Akten, Autobiographien, Biographien und Bewerbungen.

Lebensgeschichtliche Daten haben auch und gerade in der Arbeits- und Berufswelt große Bedeutung. Bei Bewerbungen spielen tabellarische Lebensläufe, der Einsatz biographischer Fragebögen und Einstellungsgespräche, bei denen biographische Daten abgefragt werden, eine wichtige Rolle. Fuchs (1984, S. 27) meint „Der Chef bzw. das Personalbüro möchte aus lebensgeschichtlichen Daten prognostizieren, ob der Bewerber die Position erfolgreich ausfüllen wird.“ Kelchtermann (1990) bezeichnet die Produktion von autobiographischen Daten als rekonstruktiven Prozeß: „Man konstruiert retrospektiv eine kohärente Geschichte bezüglich der Ereignisse von Erfahrungen.“ Dabei werden nicht die chronologischen Fakten des Lebenslaufes des Erzählers aneinandergereiht, sondern der Rekonstruktionsprozeß ist ein Prozeß, bei dem ständig neu organisiert wird. „Darum weist eine Biographie auch nicht die Sammlung sämtlicher Ereignisse aus dem Leben eines einzelnen nach, sondern vielmehr strukturierte Selbstbilder“ (Kelchtermann, 1990, S. 325). Auch Flick (1995) beschreibt:

Durch die Rekonstruktion des Lebens unter einer spezifischen Fragestellung wird eine Version der jeweiligen Erfahrungen konstruiert und interpretiert. Inwieweit das Leben und die Erfahrungen in der berichteten Form tatsächlich stattgefunden haben, ist dabei nicht nachprüfbar.

Wiedemann (1986) postuliert, daß die biographische Erzählung mit der Bemühung erfolgt, sich selbst vorteilhaft darzustellen. Leichte Übertreibungen sind nur allzu menschlich. „Jedermann weiß, im Eifer des Erzählens werden oft, bewußt oder unbewußt, objektive Tatsachen zugunsten des Erzählers korrigiert oder umgedeutet“ (Lehmann, 1978, zitiert nach Fuchs, 1984, S.72). Besonders anschaulich und kritisch beschreibt ein Theaterwissenschaftler die Schwierigkeiten, das Leben von Schauspielern biographisch zu erforschen:

Für ein Seminar habe ich vor einigen Jahren einmal fast fünfzig Bände mit Schauspieler-Memoiren aus den siebziger Jahren studieren müssen. Nie wieder! Kein Pferd hält das aus. Sicherlich, Klatsch ist bisweilen notwendig und amüsant. Aber daß Menschen ein Bühnenleben lang auf den weltbedeutenden Brettern stehen und dann über den Schöpfungsvorgang von Inszenierung, Rollenerarbeitung und Aufführung nichts als anekdotische Platitüden und narzißtische Trivialitäten abzusondern wissen, erschüttert selbst den vom persönlichen Umgang mit manchem Mimen schon abgebrühten Zeitgenossen (Hofmann, 1987, zitiert nach Kuhnt und Meißner, 1987, S.1 15).

2.2.2. Gütekriterien

In der traditionellen Forschung - im Sinne der klassischen Meßtheorie - werden folgende Gütekriterien unterschieden: Objektivität, Réhabilität und Validität.

Diese Gütekriterien sind nur schwer auf eine qualitative Vorgehensweise übertragbar und widersprechen ihr teilweise sogar.

Daher scheint eine „Neufassung der Gütekriterien für die diagnostische, bzw. wissenschaftliche Brauchbarkeit von Interviewdaten“ (Legewie, 1987, S.144) angebracht. Im folgenden wird die Übertragbarkeit der Gütekriterien auf das qualitative Vorgehen untersucht.

Objektivität bezeichnet die Unabhängigkeit des Verfahrens von der Person des Untersuchenden und der spezifischen Situation, in der die Daten gewonnen werden. Diese kann durch Standardisierung, also z.B. Fragebögen erreicht werden. Da die qualitative Sozialforschung aber gerade orientiert ist an der Subjektivität des Befragten, erscheint es sinnvoller, eher auf die Transparenz des Verfahrens und die Offenlegung des Forschungsprozesses zu achten. Auch Lamnek (1988) meint, daß die Transparenz bei qualitativen Verfahren wichtiger sei, als die Objektivität.

Unter Réhabilität versteht man, daß die angewandte Methode zuverlässig sein sollte, also auch bei wiederholter Anwendung des Verfahrens zu den gleichen Ergebnissen führen sollte. Legewie (1987) bezeichnet das Kriterium der Réhabilität für die qualitative Forschung als unangemessen, weil das Interview ein unwiederholbares lebensgeschichtliches Ereignis darstelle.

Das Kriterium der Validität scheint allerdings für die qualitative Forschung bedeutsam zu sein. Unter Validität versteht man den Wahrheitsgehalt und damit die Gültigkeit der Daten und Ergebnisse. Legewie (1987) und Lamnek (1988) unterscheiden die Validität der Datenerhebung und die der Datenanalyse.

Sie vertreten die Auffassung, daß die qualitativen Methoden für die Datenerhebung valider sind, weil die Daten unter anderem näher am sozialen Feld entstehen, realitätsgerechter sind und nicht durch ein Forscherraster prädeterniert werden. Nach Legewie (1987) ist allerdings die Analyse der Interviewsituation und des Interviewverlaufs Grundlage der Validierung.

Die Validität der Datenanalyse kann durch die Diskussion der Ergebnisse mit anderen Forschern überprüft werden und wird dann als konsensuelle Validierung oder Expertenvalidierung bezeichnet.

2.2.3. Die Autogenese

Die berufliche Entwicklung von Schauspielern soll in dieser Arbeit insbesondere unter dem Aspekt der Autogenese untersucht werden.

Die herkömmliche Persönlichkeitspsychologie vernachlässigte den genetischen Aspekt der Persönlichkeit und konzentrierte sich darauf, Faktoren zu beschreiben und auf statistischem Wege nachzuweisen. Jüttemann (1995, S.146) schlug den Begriff "Genetische Persönlichkeitspsychologie vor für eine neue Disziplin, in der Entwicklungs- und Persönlichkeitspsychologie miteinander verbunden werden. Diese würde die Persönlichkeit eines Menschen nicht nur, wie bisher geschehen, strukturell beschreiben, sondern eher unter den Aspekten Prozeß, Genese, Thematik und Inhaltlichkeit des Erlebens und Verhaltens betrachten. Auch Thomae (1968) wandte sich gerade dem Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und Lebenslauf zu, woraus die Psychologische Biographik entstand.

Es geht dabei um ein Bild der Persönlichkeit, welches von einem sich selbst bewußten Subjekt ausgeht, das sein Leben selbst 'konstruiert'¹. Bude (1987) prägte den Begriff "Lebenskonstruktion" und Sartre (1964) sprach von „Entwurf. Sartre unterschied in seiner Existenzphilosophie zwei Arten des Seins, die aufeinander bezogen sind. Er bezeichnete diese in Abwandlung der Polaritäten Sein und Bewußtsein in das An-sich und das Für-sich. Die Subjektivität ist im Bereich des Für-sich angesiedelt. Sartre definiert den Begriff "Zweck" als Negation dessen, was bereits vorhanden ist und die Bejahung eines anderen, zukünftigen Vorhandenseins. Sogenannte "Zwecke", Eigenschaften, etc. sind also keine Tatsachen, sondern Ziele, die eine bestimmte Realität überschreiten. Nach Sartres Überzeugung hat der Mensch die Wahl, sich in einer bestimmten Situation zu verhalten und zwar kann er sich entscheiden zwischen sog. "Unaufrichtigkeit" und Freiheit.

Ziel der biographischen Analyse ist nach Sartre das Herausfinden der Formen der Wahl und des 'Entwurfs' eines Menschen. Von Interesse sind hierbei die Konzepte eines bewußt handelnden Subjektes, dessen Erleben und Handeln in der Regel zielgerichtet sind. Aufgabe der Genetischen Persönlichkeitspsychologie wäre es, ein Funktionsmodell des Subjekts auszuarbeiten, bei dem die Verantwortung für sich selbst als ein entscheidender Aspekt des Mensch-Seins angesehen wird.

Zur Untersuchung des zielgerichteten Denkens des Menschen wurde der Begriff Autogenese von Jüttemann (1998, S.120) eingeführt und erhält von ihm folgende Definition:

Autogenese ist eigenverantwortliche Lebens- und Selbstgestaltung mit dem aus Sicht des Subjekts idealen, gesellschaftlich gesehen aber nur unter bestimmten Voraussetzungen anerkennenswert erscheinenden Ziel einer optimalen Ausschöpfung gegebener persönlicher Erfahrungsmöglichkeiten.

In der Biographieforschung sollte es nicht nur um Form und Verlauf des Lebens, sondern auch um die Führung desselben gehen. Es ist anzunehmen, daß autogenetische Prozesse für den menschlichen Lebenslauf entscheidend sind. Zur Untersuchung der Lebensführung, der Entwicklung von Zielvorstellungen und deren Realisierung erscheint es daher sinnvoll, die jeweilige Autogenese zu rekonstruieren. Relevant für die Autogenese eines Menschen sind vor allem Situationen, in denen er richtungsweisende Entscheidungen fällt. Autogenetische Vorgänge sind individuell bedeutsam für die Entwicklung des Menschen, teleologisch, also zielgerichtet, und wiederholen sich nicht.

Die entscheidende Frage lautet: „Was macht das Subjekt mit sich selbst und aus sich selbst?“ (Jüttemann, 1998, S.125)

Untersucht werden sollten Teilaspekte zum Beispiel der familiären, beruflichen oder gesundheitlichen Autogenese und deren Zusammenhang.

Auch sogenannte „defizitäre Autogenesen“ (Jüttemann, 1998, S.122) erscheinen möglich, die zum Beispiel auf übermäßigen Drogenkonsum, die Mitgliedschaft in einer Sekte oder Manipulationen anderer Art zurückzuführen sein könnten.

Konkret geht es bei der Autogenese unter anderem um jene als psychisch zentral anzunehmenden Vorgänge aktuellen Erlebens und individueller Veränderung, in denen sich selbstverantwortlich wahrzunehmende Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten des Subjekts ausdrücken (Jüttemann, 1998, S.122).

Erfragt und näher beleuchtet werden sollen also in dieser Diplomarbeit die Selbststeuerungsprozesse, die die berufliche Entwicklung von Schauspielern beeinflussen und mitbestimmen. Beobachtbar sind hierbei insbesondere berufliche Entscheidungsmomente, Krisen und Wendepunkte. Wichtig erscheinen auch die individuellen Zielvorstellungen, die Selbstgestaltung des eigenen Lebens und die Persönlichkeitsentwicklung mit dem Schwerpunkt der beruflichen Identität.

Individuelle Strategien sollen herausgefiltert werden, also: was macht diese Person anders als andere? Wie reagiert sie auf Enttäuschung und Mißerfolge und wie wichtig ist ihr Erfolg? Wie gestaltet sie ihr Leben selbst und wie entwickelt sie sich?

Selbstbestimmung setzt voraus, daß Wahlmöglichkeiten vorhanden sind. In einem Rekonstruktionsprozess soll analysiert werden, welche Einstellungen Künstler- in diesem Falle Schauspieler- im Beruf haben, wie sie in bestimmten Situationen reagieren und welche Entscheidungen tatsächlich eine wichtige Rolle für sie spielen. Nicht zuletzt wird auch der Frage nachgegangen, wie zufrieden und erfolgreich Schauspieler nach einer Zeitspanne von zwei bis fünf Jahren mit ihrer Berufsentwicklung sind und auf welche Faktoren sie dies zurückführen.

2.3. Die Berufslaufbahnforschung

Die Berufslaufbahn kann als ein den gesamten Lebens- und Berufsverlauf umfassender Entwicklungsprozeß angesehen werden. Für Super et al. (1957, 1981) beinhaltet die berufliche Entwicklung nicht nur die Zeit der Berufstätigkeit, sondern auch vor- und nachberufliche Prozesse.

Betrachtet man die Berufslaufbahn im engeren Sinne, so kann diese nach Seifert (1986) von drei unterschiedlichen Seiten her betrachtet werden:

1. Institutionell: Laufbahn als formal (bürokratisch) geregelte und vorwiegend hierarchisch geordnete Sequenz aufeinander bezogener Tätigkeiten (Positionen) innerhalb einer speziellen Organisation oder eines Berufsbereiches.

2. Objektiv: Laufbahn als faktische (objektiv feststellbare) Sequenz von Positionen, die eine Person im Lauf ihres beruflichen Lebens durchläuft, unabhängig von institutionellen Laufbahnmustern und unabhängig von der subjektiven Bedeutung.

3. Subjektiv: Laufbahn als subjektive Auffassung, als Gestaltung der individuellen Abfolge der Positionen und/oder Berufe im lebensgeschichtlichen Kontext, insbesondere hinsichtlich der subjektiven Kontinuität und Einheitlichkeit der Aufeinanderfolge der einzelnen Schritte oder Phasen und des Gesamtablaufs.

Es erscheint sinnvoll, den Berufsverlauf anzusehen als beeinflusst von inneren Faktoren wie Fähigkeiten, Interessen und Selbstbestimmung im Sinne von Autogenese, als auch von äußeren Faktoren wie Arbeitsmarkt, Wirtschaftslage, Ausbildungsqualifikation und Glück.

Pätzold (1988) bezieht den Prozeß der beruflichen Sozialisation auf die gesamte berufliche Entwicklung und begreift ihn als Erwerb von berufsbedeutsamen Qualifikationen und als Entfaltung von berufsbezogenen Orientierungen und Verhaltensmustern.

2.3.1. Forschungsansätze zur beruflichen Laufbahn

Die Berufslaufbahn kann als Entwicklungsprozeß angesehen werden, der die gesamte Lebensspanne umfaßt. Die Fähigkeit, phasentypische berufliche Entwicklungsaufgaben, wie zum Beispiel sich für einen bestimmten Beruf zu entscheiden, effektiv zu bewältigen, bezeichnet Seifert (1989) als Berufswahl- bzw. Laufbahnreife.

Da dieses Forschungsgebiet sehr komplex ist, gibt es noch keine umfassende, allgemein anerkannte Theorie der Berufswahl und des beruflichen Werdegangs, sondern nur Modelle mit partieller Gültigkeit für bestimmte Aspekte der Laufbahnentwicklung, die im folgenden vorgestellt werden.

2.3.1.2. Allokations- oder Zuordnungstheoretische Ansätze

Diese gehen davon aus, daß bei der Berufswahl die Persönlichkeitsstruktur des Berufswählers und die Anforderungsstruktur des Berufes optimal zugeordnet wird. Der Beruf wird gewählt, welcher am besten zu der Persönlichkeit des jeweiligen Menschen paßt.

Die Allokations- oder Zuordnungstheoretischen Ansätze konzentrieren sich auf die Motivation zur Berufswahl und betrachten soziale Einflußfaktoren der Berufslaufbahn. Ihre Schwerpunkte können jeweils im differentialpsychologischen, phänomenologischen oder berufssoziologischen Bereich liegen.

2. 3.1.2. Entscheidungstheoretische Ansätze

Es wird unterschieden zwischen präskriptiven und deskriptiven Ansätzen. Erstere untersuchen die Entscheidungsregeln bei der Berufswahl, letztere beschreiben den Berufswahlverlauf. Die entscheidungstheoretischen Ansätze sehen die Berufs- bzw. die Berufslaufbahnwahl als Entscheidungsprozeß, bei dem der Betreffende seinen Beruf und seine Laufbahn auswählt. Erwartungen und individuelle Zielvorstellungen beeinflussen die Entscheidung (Huber & Potocnik, 1986).

2.3.1.3. Entwicklungstheoretische Ansätze

Diese berücksichtigen Sozialisation, Berufswahl und Laufbahn und sehen die Berufswahl und den Berufsverlauf als Entwicklungsprozeß, in dessen Verlauf sich auch die Persönlichkeitsstruktur entwickeln und verändern kann.

Zu den entwicklungstheoretischen Ansätzen zählen die von Ginzberg et al. (1951), welche als erste aufzeigten, daß die Berufswahl keine einmalige Entscheidung, sondern ein sich über viele Jahre erstreckender Entwicklungsprozeß ist. Die Entscheidung für einen Beruf resultiert letztendlich aus einem Kompromiß zwischen internen und externen Einflußfaktoren (Seifert. 1988).

2.3.2. Die Laufbahnentwicklungstheorie von Super (1957,1972,1981)

Die Laufbahnentwicklungstheorie gehört zu den entwicklungstheoretischen Ansätzen und wurde von Super 1957 erstmals vorgestellt und danach stetig von ihm weiterentwickelt. Sie ist bis heute eine der umfassendsten Konzeptionen der Berufswahl und des beruflichen Verhaltens (Seifert, 1986).

Die Berufslaufbahn wird als lebenslanger, kontinuierlicher Entwicklungsprozeß angesehen. Deutlich wird der entwicklungspsychologische Ansatz schon dadurch, daß anstelle von 'Beruf ('position')' der Begriff 'Laufbahn' ('career') verwendet wird.

Super (1981) postuliert folgende Thesen:

1. Die berufliche Entwicklung besteht aus einem das gesamte vorberufliche und berufliche Leben umfassenden, kontinuierlichen und erfahrungsabhängigem, psychosozialen Entwicklungsprozeß.
2. Dieser Prozeß kann in die Stadien des Wachstums, der Exploration, der Etablierung, der Aufrechterhaltung des erreichten beruflichen Status und des Rückzuges aus dem Berufsleben sowie verschiedenen Substadien unterteilt werden.
3. Das berufliche Verhalten und der individuelle Laufbahnverlauf sind stets ein Ergebnis der bisherigen Erfahrungen und der personalen Entwicklung sowie von Interaktionen zwischen sozialen Erwartungen und Anforderungen, den individuellen Präferenzen und Kompetenzen und den gegebenen beruflichen Möglichkeiten.
4. Im Zentrum des beruflichen Entwicklungsprozesses steht die Entwicklung und Verwirklichung des beruflichen Selbstkonzeptes. Sie ist ein Ergebnis von Interaktionen und Kompromissen zwischen individuellen und sozialen Gegebenheiten und zwischen dem Selbstkonzept und der beruflich sozialen Realität. Eine wesentliche Bedeutung kommt dabei den Möglichkeiten zu, verschiedene soziale Rollen auszuprobieren und den Rückmeldungen der Bezugspartner.
5. Die Arbeits- und Lebenszufriedenheit einer Person hängt davon ab, inwieweit sie ihre Fähigkeiten, Interessen, Persönlichkeitseigenschaften und Werte angemessen einsetzen, bzw. verwirklichen kann und inwieweit sie sich in einer beruflichen Tätigkeit und einem Lebensstil etablieren kann, die von ihr aufgrund ihrer bisherigen Entwicklung und ihren Erfahrungen als angemessen erlebt werden (Seifert, 1988).

Im Laufbahnmodell von Super und Bohn (1973) werden fünf lebensgeschichtlich-berufliche Stadien unterschieden:

1. Wachstumsstadium (0-15 Jahre)

Kindheit und frühes Jugendalter. Sozialisiert durch Familie und Schule entwickeln sich unter anderem beruflich relevante Fähigkeiten und Interessen. Das Kind erwirbt die ersten Berufsvorstellungen und erste Grundzüge des Selbstkonzeptes.

2. Explorationsstadium (15-24 Jahre)

Jugend und frühes Erwachsenenalter. Entwicklung beruflicher Präferenzen, Erkundung der Berufswelt, Berufswahl und Ausbildung in Betrieb, Schule oder Universität. Ausdifferenzierung des beruflichen Selbstkonzeptes.

3. Etablierungs- und Konsolidierungsstadium (25-44 Jahre)

Abschluß der Berufsausbildung, Übernahme der Berufsrolle, Anpassung eigener Berufsziele an die realen Möglichkeiten. Stabilisierung des ausgeübten Berufes.

4. Erhaltungsstadium (45-64 Jahre)

Sicherung der beruflichen Stellung oder Aufstiegs.

5. Rückzugsstadium (ab 65 Jahre)

Pensionierung. Keine berufliche Tätigkeit mehr, sondern Entwicklung und Übernahme neuer Rollen.

Super hat schon 1963 gemeinsam mit Starishevsky, Martin und Jordaan eine Selbstkonzepttheorie entworfen. Sie geht von der Annahme aus, daß eine Person bei der „Berufswahl versucht, ihr berufliches Selbstkonzept in einem ihr angemessen erscheinenden Beruf zu entwickeln“ (Seifert, 1988, S.191).

Die Person vergleicht dabei ihr Selbstkonzept mit den Berufsrollenbildern und entscheidet sich für den Beruf, bzw. die Laufbahn, bei dem die größte Übereinstimmung mit dem beruflichen Selbstkonzept vorhanden ist.

Empirisch konnte nachgewiesen werden, daß Personen mit hoher Selbstkonzept-Berufskonzept-Kongruenz mit ihrem Beruf zufriedener sind als die, bei denen dies nicht der Fall ist (Seifert, 1988). Wenn allerdings die Arbeitsmarktsituation, bzw. die wirtschaftliche Lage ungünstig ist, wie bei der in der vorliegenden Arbeit untersuchten Gruppe der Schauspieler mit einer Arbeitslosenquote von 30-50 %, spielt die Selbstverwirklichung eine untergeordnete Rolle.

Die Theorie enthält auch die zentralen Begriffe der Berufswahlreife, der Laufbahnreife und des Lebenslaufbahnbogens. Seifert (1988, S.195) definiert den Begriff der Berufswahl- und Laufbahnreife ("vocational maturity") „als Fähigkeit und Bereitschaft, phasentypische berufliche Entwicklungsaufgaben, zum Beispiel die Aufgabe, sich für einen bestimmten Beruf oder eine bestimmte Laufbahn zu entscheiden, in Angriff zu nehmen und effektiv zu bewältigen“. Zur Messung der Laufbahnreife entwickelten Super und Forrest (1972) das CDI (Career Development Inventory), welches auch als deutschsprachige Version in Form eines Fragebogens zur Laufbahnentwicklung vorliegt.

Folgende Dimensionen werden gemessen: Laufbahnplanung, Laufbahnexploration, Entscheidungskompetenz und berufliche Informiertheit.

1980 entwickelte Super das Modell des Lebenslaufbahnbogens (Life-Career-Rainbow), das auch die Phasen außerhalb des Berufes mit einbezieht.

Laufbahnmuster lassen sich nach Super (1957,1973) wie folgt unterscheiden:

1. Das konventionelle Laufbahnmuster: Nach dem Beginn der Laufbahn erfolgt eine zunehmende Stabilisierung, die in berufliche Etablierung mündet.
2. Das stabile Laufbahnmuster: An die Ausbildung zu Beginn schließt sich der gradlinige Verlauf der Berufslaufbahn.
3. Das instabile Laufbahnmuster: Es gibt stabile und instabile Perioden. Die Laufbahn wird häufiger gewechselt; es kommt zu keiner Etablierung.
4. Das Laufbahnmuster der multiplen Veränderungen: Häufiger Berufs- und Beschäftigungswechsel. Es erfolgt weder Stabilisierung noch Etablierung.

Biographische Faktoren, die den Berufsverlauf beeinflussen, sind nach Super (1981)

1. demographische Daten
2. sozialisationsbedingte Einflüsse (Herkunftsfamilie, Schule, Kultur, Epoche) und ökonomische Determinanten (zum Beispiel Arbeitsmarkt)
3. biographische Einflüsse (Persönlichkeit, Motivation)
4. zufällige Ereignisse.

2.3.3. Spezielle Forschungsgegenstände zur Berufslaufbahn

Im folgenden soll noch auf einige spezielle Forschungsgegenstände zum Thema Berufslaufbahn näher eingegangen werden.

2.3.3.1. Karriere

Kohli (1973) beschäftigte sich mit der Frage, wie jemand seinen Beruf wählt, und bezeichnete dies als eine der wichtigsten Entscheidungen der Lebensgeschichte.

Im Sinne der entwicklungstheoretischen Ansätze wird die Berufswahl als ein Prozeß verstanden, der sich über das ganze Leben erstreckt. Dazu zählen also auch Wechsel des Berufes oder des Arbeitsplatzes und das Ausscheiden aus dem Beruf. Seifert (1989) sieht berufliche Entscheidungen als zentral für die individuelle Berufslaufbahn an.

Mit der sogenannten "Karriere" ist der konkrete berufliche Werdegang einer Person gemeint. „Karrieren bestehen aus Abfolgen unterscheidbarer zusammenhängender Schritte, die als Prozesse über Zeit Dynamik aufweisen" (Koch, 1981, S. 63).

Esser (1989, S.172) bezeichnet Karriere als „eine typische Sukzession von aufeinanderfolgenden Stadien eines Verlaufs.“

2.3.3.2. Der Einfluß von Zufällen

Sogenannte "Zufallstheorien" sehen den Zufall als beherrschende Determinante der Berufswahl an. Autoren wie Scheller (1986) vertreten die Ansicht, daß Zusammenhänge zwischen zufälligen Ereignissen und beruflicher Entwicklung bestehen und näher erforscht werden sollten.

Super et al. verweisen schon 1957 auf die Rolle von Zufällen in beruflichen Entwicklungsprozessen. Sie zählen dazu unvorhersagbare Faktoren wie Erkrankungen, Belastungen, Chancen und Unglücksfälle.

Miller hat 1983 empirisch festgestellt, daß Klienten im Berufsberatungssetting, die ihre bis zu fünf Jahre zurückliegenden Entscheidungsprozesse detailliert beschreiben sollten, die Begriffe "Zufall", "Glück" und "Pech" häufig nennen.

Zufallsbegegnungen mit Personen, die in die berufliche Laufbahn entscheidend eingreifen, „indem sie verändernd oder stabilisierend wirken" (Scheller, 1986, S.293) sind auch zu sogenannten zufälligen Ereignissen zu zählen. Miller (1983) stellte fest, „daß relevante berufliche Entscheidungen häufig durch zufällige Begegnungen mit Personen von großer Ausstrahlung beeinflußt werden". Er bezeichnet solche Personen als "Mentoren".

Die sogenannte "Protektion", also eine erhebliche Förderung von Karrieren durch bestimmte, "mächtige" Persönlichkeiten ist in manchen Fällen sogar ausschlaggebend für den Erfolg einer Berufsbiographie.

2.3.3.3. Persönlichkeitsmerkmale **und** Einstellungen

Fähigkeiten, Eigenschaften und Einstellungen einer Person haben großen Einfluß auf deren Berufslaufbahn.

Super und Bohn (1973) betonen, daß vor allem Einstellungen wie Wertmaßstäbe und Interessiertheit von berufsrelevanter Bedeutung sind. Wichtige Faktoren für den Beruf sind hierbei die Einstellung zur Macht und das berufliche Engagement.

2.3.3.4. Berufserfolg

Berufserfolg kann nach subjektiven, wie auch nach objektiven Kriterien beurteilt werden. Kleinbeck (1977, S.345) beschrieb: „Berufserfolg ist das Ergebnis einer

beruflichen Leistung. Ein Ergebnis ist dann als Berufserfolg zu werten, wenn ein persönliches berufliches Leistungsziel erreicht oder übertroffen wird."

Folgende objektive Kriterien werden häufig als relevant für den Erfolg im Beruf angesehen: das Einkommen, die Ebene in der Unternehmenshierarchie oder die erreichte Position (Rangstufe, Führungsebene) und die Anzahl der Mitarbeiter.

Unter Berufserfolg kann also die Realisierung der subjektiven Zielsetzung verstanden werden, die sich auf die gesamte Berufslaufbahn bezieht, gemessen an den oben genannten Kriterien.

2.4. Die Arbeitszufriedenheit

Forschung zur Arbeitszufriedenheit (AZ) gibt es seit etwa 100 Jahren, philosophische Betrachtungen darüber werden schon seit über 1000 Jahren angestellt.

Viele Theorien der AZ gehen von der Annahme aus, daß das Erreichen bestimmter Ziele bzw. Werte bei der Arbeit zu Zufriedenheit führt. Um diese Ziele genauer zu analysieren, gibt es meist zwei unterschiedliche Herangehensweisen: entweder allgemeine Standards, wie beispielsweise die Bezahlung, oder subjektive Standards, wie persönliche Wertvorstellungen. Desweiteren unterscheiden sich die Theorien durch die mehr oder weniger differenzierte Beschreibung der AZ und durch ihre Terminologie.

2.4.1. Theorien der Arbeitszufriedenheit

Die Theorien der Arbeitszufriedenheit lassen sich nach Fischer (1989a) unterscheiden in inhaltsbestimmte Theorien, kognitive Theorien und das Modell nach Bruggemann (1975).

An Theoretikern sind zu nennen Maslow (1954), Herzberg et al. (1959) und Hackman und Oldham (1975, vgl. Fischer, 1989a).

Die inhaltsbestimmten Theorien gehen von der Annahme aus, daß bestimmte Merkmale der Erwerbsarbeit, die zu den menschlichen Bedürfnissen in Beziehung stehen, den Arbeitenden zufrieden machen, während ihr Fehlen zu Unzufriedenheit führt. Ziele und Bedürfnisse sind genau festgelegt und definiert. Für die Beziehung zwischen Bedürfnissen und Zufriedenheit wird ein einfaches lineares Modell angenommen. Grundsätzlich wird davon ausgegangen, daß, wenn alle wichtigen Bedürfnisse befriedigt werden, auch eine hohe Arbeitszufriedenheit besteht. Schwachpunkt dieser Theorien ist das Voraussetzen allgemeingültiger Standards und die Vernachlässigung subjektiver Aspekte.

2.4.1.1. Die Zweifaktorentheorie von Herzberg (1957)

Diese Theorie bezieht sich im weiteren Sinne auf die Arbeitsmotivation insgesamt. Grundsätzliche Ursachen werden klassifiziert, sowie deren Funktion für Bedürfnisbefriedigung und Verhaltenssteuerung. Im engeren Sinne geht Herzberg davon aus, daß zwei Faktoren der AZ grundsätzlich sind, nämlich positive Kontext-Faktoren ("satisfiers") und negative Kontext-Faktoren ("dissatisfiers"). Die positiven Kontext-Faktoren haben durchweg mit der Arbeit selbst zu tun, also z.B. der konkreten Tätigkeit, und tragen zur Variation der Zufriedenheit in den Grenzen 'neutral-zufrieden' bei,

während die negativen Kontext-Faktoren eher aus der Arbeitsumgebung sind und die Einstellung im Bereich 'neutral-unzufrieden' beeinflussen. Herzberg vertritt die Auffassung, daß Selbstverwirklichung auch bei der Arbeit oberstes Ziel der Menschen ist, wofür er in empirischen Untersuchungen auch immer wieder Ergebnisse fand.

Bei den nun im folgenden beschriebenen kognitiven Modellen dient als Bewertungsgrundlage für AZ ein individuelles Bezugssystem.

2.4.1.2. Die Instrumentalitätstheorie von Vroom (1964)

Es handelt sich hierbei um ein Arbeitsmotivationsmodell, welches sich auf die Ansätze von Tolman (1932) und Lewin (1938) bezieht. Der Mensch wird als rationales Wesen gesehen, der sich Ziele setzt und kalkuliert, wie gut er sie erreichen kann. Drei Begriffe übernimmt Vroom aus Lewins Feldtheorie: Valenz, Erwartung und Verhaltenspotential. Die Wahrscheinlichkeit einer Handlung wird beschrieben als eine Funktion des Wertes, bzw. der Valenz, die ein Ziel für eine Person hat, in Verbindung mit der Stärke der Erwartung, daß diese Handlung zu dem Ziel führt. AZ ist also zu erwarten, wenn für eine Person erstrebenswerte Merkmale eines Jobs oder damit zusammenhängende, als positiv bewertete Auswirkungen, mit dieser Tätigkeit gut erreichbar sind.

2.4.1.3. Die Austauschtheorie von Adams (1963)

Adams versucht zu erklären, wann eine soziale Austauschsituation, z.B. die zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, als gerecht empfunden wird.

Diese Theorie basiert vor allem auf der Dissonanztheorie von Festinger (1957) und dem Modell der Tauschsituation von Homans (1961). Die Grundannahme zur Bewertung einer Austauschsituation ist folgende: Eine Situation wird dann als gerecht empfunden, wenn die Leistung (input), die eine Person für eine bestimmte Belohnung (output) erbringen muß, der Leistung vergleichbar ist, die eine andere Person in ähnlicher Situation für eine vergleichbare Belohnung erbringen muß. Wird eine Austauschsituation als gerecht erlebt, bewirkt dies beim Betreffenden einen Zustand der Entspannung und Zufriedenheit. Falls sie als ungerecht erlebt wird, resultieren daraus Spannung und Unzufriedenheit. Wahrgenommene Ungerechtigkeit kann durch die Person durch verhaltensaktive oder psychische Strategien reduziert werden, z.B. durch Senkung der eigenen Leistung oder Senkung des Anspruchsniveaus. Neu bei dieser Theorie ist die Verwendung subjektiver Variablen, wie der wahrgenommenen Leistung und der dafür erhaltenen wahrgenommenen Belohnung.

2.4.1.4. Das Modell nach Bruggemann (1975)

AZ wird hier definiert als „zusammenfassende Einstellung zu einem betrieblichen Arbeitsverhältnis mit allen seinen Aspekten“ (Bruggemann, 1975, S.281).

In diesem Modell von Bruggemann werden verschiedene Aspekte der vorangehend beschriebenen Theorien integriert. Entscheidend neu an dem Modell ist die qualitative Differenzierung verschiedener Formen von AZ, wie auch der Arbeitsunzufriedenheit.

Folgende psychischen Verarbeitungsprozesse spielen eine Rolle bei der Entstehung **der** verschiedenen Formen:

1. Befriedigung bzw. Nichtbefriedigung der Bedürfnisse und Erwartungen zu einem gegebenen Zeitpunkt.
2. **Erhöhung**, Aufrechterhaltung oder Senkung des Anspruchsniveaus als Folge **von** Befriedigung oder Nichtbefriedigung.
3. Problemlösung, Problemfixierung oder Problem verdrängung im Falle der Nichtbefriedigung.

Interessant für die vorliegende Untersuchung scheint die Überlegung von Bruggemann zu der Tatsache, daß empirische Studien in der Regel eine hohe AZ zum Ergebnis haben. Sie vertritt die Überzeugung, daß eine empirisch festgestellte positive AZ nicht nur aus der unmittelbaren Befriedigung durch das Arbeitsverhältnis, sondern auch durch die nachträgliche Senkung des Anspruchsniveaus oder durch Wahrnehmungsverzerrungen in einer unbefriedigenden Situation entstehen kann. Einen Grund dafür, daß Personen hohe AZ angeben, obwohl sie offenbar nur wenig Befriedigung bei der Arbeit erleben, sieht Bruggemann in den geltenden sozialen Normen unserer Leistungsgesellschaft. Ansehen und Status des einzelnen werden weitgehend durch den Berufserfolg bestimmt, woraus sich ein Druck ergibt, dem gesellschaftlichen Ideal und dessen Verinnerlichung zu entsprechen.

Eine grundlegende Annahme des Modells ist die These, daß Personen einen Vergleich ziehen zwischen Soll (Wünschen, Erwartungen) und Ist (tatsächliche Situation bzgl. dieser Erwartungen). Hieraus ergibt sich ein vorläufiges Resultat auf der Dimension „zufrieden-unzufrieden“. **Werden** die Erwartungen befriedigt und stimmen Soll und Ist weitgehend überein, so entsteht ein Zustand, der als „Stabilisierende Zufriedenheit“ bezeichnet wird. Behält die Person ihr Anspruchsniveau bei, entspricht sie dem endgültigen Zufriedenheitstyp „Stabilisierte Arbeitszufriedenheit“. Erhöht die Person allerdings ihr Anspruchsniveau, wird sie dem Typ „Progressive Arbeitszufriedenheit“ zugeordnet.

Ergibt sich ein Ungleichgewicht aus dem Soll-Ist-Vergleich, werden die Erwartungen also nicht befriedigt, so befindet sich die Person in einem Zustand „Diffuser Unzufriedenheit“. Senkt sie daraufhin ihr Anspruchsniveau, ergibt sich die „Resignative“

Arbeitszufriedenheit". Wird das Anspruchsniveau beibehalten und sucht die Person aktiv nach Lösungsmöglichkeiten, handelt es sich um die „Konstruktive Arbeitsunzufriedenheit". Sieht die Person keine Möglichkeit der Problemlösung und findet sich damit ab mit gleichzeitig hoher Frustrationstoleranz, so entsteht die „Fixierte Arbeitsunzufriedenheit". Aus der gleichen Konstellation wird bei geringer Frustrationstoleranz die „Pseudo-Arbeitszufriedenheit". Das Anspruchsniveau wird hierbei nicht gesenkt, sondern die Wahrnehmung der Situation verändert und das Problem verdrängt oder umgedeutet.

Interessant erscheint die Frage, ob Arbeitszufriedenheit als Ziel angesehen wird oder nur als Mittel dient, andere Ziele, wie z.B. eine gute Leistung zu erreichen. Stollberg schlug schon 1968 vor, sich eher mit der Arbeitsunzufriedenheit zu befassen:

Die Voraussetzungen legen eigentlich den Schluß nahe, daß es uns auf AZ gar nicht ankommt, daß wir nicht interessiert sind an einer behäbigen, gleichgültigen, passiven Zufriedenheit, die Lethargie, gesellschaftliche Uninteressiertheit und Isolation zur Grundlage hat. Viel wichtiger scheint eine schöpferische Unzufriedenheit zu sein, das Anvisieren stets neuer und höherer Zielstellungen und der aktive Einsatz dafür (Stollberg, 1968, zitiert nach Neuberger, 1985. S.170).

3. Fragestellung

Die vorliegende Arbeit hat den Berufsverlauf von Schauspielern zum Thema. Präzise formuliert lautet die Fragestellung:

Welche individuellen Bedingungen und autogenetischen Aspekte könnten Ursache und Erklärung für den Berufsverlauf von Schauspielern sein?

Wie im theoretischen Teil unter Punkt 2.2.3. „Die Autogenese“ dargelegt wurde, soll es in dieser Untersuchung von Schauspielern um die Selbststeuerungsprozesse gehen, die ihre berufliche Entwicklung beeinflussen und mitbestimmen. Die Arbeitslosenquote beträgt bei Schauspielern zwischen 30-50%. Es soll die Frage beantwortet werden, wie Schauspieler mit dieser Tatsache umgehen und welche Strategien sie entwickeln, um Arbeit zu bekommen.

Interessant erscheint in diesem Zusammenhang die Situation des Vorsprechens für eine Rolle und wie mit Absagen umgegangen wird. Welche Rolle spielen Schauspielagenturen und ist es für die Karriere wichtig, die richtigen Beziehungen zu haben?

In Kap. 2.3.1. wurden Theorien zur Laufbahnentwicklung vorgestellt. Nach dem Laufbahnmodell von Super & Bohn (1973) folgt nach dem Abschluß der Berufsausbildung das Stadium der Etablierung und Konsolidierung. Die Berufsrolle wird übernommen und die eigenen Berufsziele den realen Möglichkeiten angepaßt. Untersucht werden sollen die verschiedenen Aspekte der bisherigen Berufslaufbahn der Schauspieler; die familiären Hintergründe, die Entscheidung für den Beruf, die Ausbildung, der Berufseinstieg und der Berufsverlauf.

Beobachtbar und erfragbar sind insbesondere auch berufliche Entscheidungsmomente, Krisen und Wendepunkte. Wichtig erscheinen auch die individuellen Zielvorstellungen und die Persönlichkeitsentwicklung mit dem Schwerpunkt der beruflichen Identität. Weitere Fragen sind also:

Welche individuelle Arbeitseinstellung haben Schauspieler?

Wie sehen sie ihr Verhältnis zu Kollegen und Regisseuren?

Wie gehen Schauspieler mit Erfolg bzw. Mißerfolg um, wie wichtig ist ihnen Erfolg und was verstehen sie konkret darunter?

Setzen sie sich berufliche Ziele, wie kommen sie zu Engagements und wie treffen sie berufliche Entscheidungen?

Wie gehen sie mit Kritik um?

Insbesondere in Hinblick auf den Berufsverlauf stellt sich die Frage, wie sich der einzelne Schauspieler seinen Weg am Anfang vorgestellt hat und ob es im nachhinein Unterschiede zwischen Vorstellung und Realität gibt. Wird der eigene Berufsverlauf gradlinig oder eher wechselhaft gesehen?

Wo sehen Schauspieler Höhe- und Tiefpunkte ihrer Karriere und worauf führen sie diese zurück?

Ein wichtiger Untersuchungsgegenstand der vorliegenden Arbeit soll auch die Arbeitszufriedenheit sein. In Kap. 2.4.1.4. wurde das Modell der Arbeitszufriedenheit von Bruggemann (1975) beschrieben. Von Interesse ist diesbezüglich die Frage, welche Umstände zu Arbeitszufriedenheit bzw. Arbeitsunzufriedenheit führen. Mit welchen Arbeitsbereichen genau sind die Schauspieler zufrieden oder nicht, und welche sind ihnen besonders wichtig?

Welche Faktoren führen zu beruflich momentaner Zufriedenheit und welche zu beruflich momentaner Unzufriedenheit?

Es soll herausgefunden werden, ob Unterschiede zwischen Arbeitszufriedenen und Arbeitsunzufriedenen bestehen. Der Vergleich der beiden Gruppen erscheint interessant in Hinblick auf inhaltliche Themen und besonders in bezug auf die Autogenese.

Desweiteren wird nicht nur die Arbeitszufriedenheit momentan und insgesamt, sondern auch die Lebenszufriedenheit erfragt. Es soll analysiert werden, ob ein Zusammenhang besteht und wie sich dieser darstellt. Hierbei ergibt sich auch die Frage nach der Bedeutung des Berufes im Leben des einzelnen. Die Hypothese, daß berufliche Zufriedenheit und Berufserfolg zusammenhängen, soll überprüft werden.

Thema der Untersuchung ist der Beruf des Schauspielers. Es soll der Frage nachgegangen werden, welche positiven und negativen Aspekte bezüglich ihres Berufes Schauspieler sehen.

Welche Chancen und Risiken beinhaltet es, Schauspieler zu sein?

Konkret soll herausgearbeitet werden, was die Arbeit eines Schauspielers eigentlich ausmacht. Welche Rollen spielen die einzelnen Schauspieler und sind sie auf einen bestimmten Typ festgelegt? Wie erarbeiten sie sich eine Rolle und was bedeutet es für sie, einen anderen Menschen zu spielen und sich in ihn einzufühlen? Wie erklären sie

sich selbst, warum sie einen Beruf gewählt haben, bei dem sie vor Publikum auf einer Bühne stehen und eine Rolle spielen.

In der vorliegenden Untersuchung sollen Theater- wie auch Filmschauspieler befragt werden. Es stellt sich die Frage, welche Unterschiede die Schauspieler bezüglich ihrer Arbeit am Theater oder beim Film sehen. Von Interesse ist auch die Funktion des Publikums und die Haltung des einzelnen Schauspielers dazu.

4. Methoden

Die Methoden, die sich zur Untersuchung des Berufsverlaufes von Schauspielern eignen, werden im folgenden beschrieben. Es handelt sich bei der vorliegenden Arbeit um eine Kombination aus quantitativer und qualitativer Herangehensweise.

Zunächst sollen die beiden Gruppen der beruflich momentan Zufriedenen und der beruflich momentan Unzufriedenen unterschieden werden. Geeignet ist hierfür die quantitative Methode, bei der anhand eines Fragebogens konkrete Fragen durch die Schauspieler beantwortet werden, so daß anschließend eine eindeutige Zuordnung zu einer der beiden Gruppen erfolgen kann. Die quantitative Herangehensweise allein kann jedoch nicht die Komplexität eines Phänomens erfassen, da sie zum einen operationalisierbare Theorien voraussetzt und zum anderen das Ziel hat, quantifizierbare Daten zu gewinnen, welche die wissenschaftlichen Standards erfüllen (siehe auch Kap. 2.2.2. : "Gütekriterien").

Die offene Vorgehensweise eines qualitativen Forschungsansatzes verzichtet auf eine Vorstrukturierung der interessierenden Phänomene durch den Forscher und ermöglicht, etwas Neues und bisher Unbekanntes zu entdecken. Daher wird für die biographische Subjektanalyse der Berufslaufbahn von Schauspielern eine qualitative Herangehensweise bevorzugt. In der gegenstandsangemessenen Forschung sollte die Methode dem Gegenstand angepaßt werden und sich am Subjekt orientieren. Der Mensch ist Subjekt, Akteur, Gestalter und Experte seines eigenen Lebens. Daher sollte sich auch die Methode am Subjekt orientieren und das Subjektive als Quelle der Erkenntnis ansehen. Der Forschungsprozeß ist ein hypothesenbildender und nicht hypothesenprüfender. Zur Exploration der individuellen Bedingungen und der autogenetischen Aspekte, die den Berufsverlauf beeinflussen, erscheint eine qualitative Herangehensweise daher am besten geeignet. Sie bildet deshalb den Schwerpunkt dieser Arbeit.

4.1. Das Material

Die Untersuchung besteht aus zwei Abschnitten. Bei dem ersten Teil handelt es sich um einen standardisierten Fragebogen zur Erfassung von Arbeitszufriedenheit, den Arbeitsbeschreibungs-Bogen (ABB). An ihn schließt ein Kurzfragebogen zur Erfassung der demographischen Daten an. Der zweite Teil der Untersuchung besteht aus einem qualitativen, halbstrukturierten Interview, das anhand eines Leitfadens geführt wird.

Im Anhang finden sich die verwendeten Materialien, zu denen im folgenden nähere Informationen gegeben werden.

4.1.1. Der Arbeitsbeschreibungs-Bogen (ABB)

Beim Arbeitsbeschreibungs-Bogen (ABB), den Prof. Dr. O. Neuberger 1974 entwickelt hat, handelt es sich um einen standardisierten Fragebogen zur differenzierten Erfassung der Arbeitszufriedenheit.

Insgesamt werden über 90 Items erfragt, die sieben Bereichen zuzuordnen sind:

1. Kollegen, 2. Vorgesetzter, 3. Tätigkeit, 4. Arbeitsbedingungen, 5. Organisation und Leitung, 6. Entwicklung und 7. Bezahlung. Der Proband wird aufgefordert, jedes einzelne Item auf einer vierstufigen Skala einzuschätzen von „ja“ über „eher ja“, sowie „eher nein“ bis „nein“.

Hinzu kommen für jeden der sieben Bereiche noch eine konkrete Frage zur Zufriedenheit in diesem Bereich, was mit sogenannten Kunin-Gesichtern mit sieben möglichen Stufen beantwortet werden kann. Ein lachendes Gesicht entspricht hierbei einer hohen Zufriedenheit, ein weinendes Gesicht einer hohen Unzufriedenheit.

Ein Abschnitt des ABB ist von den anderen zu unterscheiden. In diesem sollen die Probanden die verschiedenen Arbeitsbereiche nach ihrer subjektiven Wichtigkeit bewerten. Sinnvoll erscheint diese Gewichtung der Zufriedenheitswerte insbesondere zum besseren Verständnis der Gesamt-Zufriedenheit.

Am Ende stehen noch einmal drei umfassende Fragen nach der allgemeinen Lebenszufriedenheit, der Zufriedenheit insgesamt mit der Arbeit und der Zufriedenheit momentan mit der Arbeit. Die Unterscheidung zwischen den letzten beiden Fragen wurde zusätzlich zu Neuberger's ABB getroffen, weil sich zunächst alle Probanden positiv bei der allgemeinen Zufriedenheit mit ihrer Arbeit äußerten, auch wenn sie schon länger arbeitslos waren. Eine Erklärung hierfür wird unter Punkt 5.2. „Darstellung und Diskussion der quantitativen Ergebnisse des ABB“ gesucht. Bei der Auswertung des ABB werden die Antworten auf die Einzelitems pro Skala addiert und dieser Summenwert als Zufriedenheitsmaß verwendet. Varianzanalytische Vergleiche können zwischen den Zufriedenheits-Mittelwerten der beiden Gruppen gezogen werden.

Interessant erscheint auch eine Zuordnung der Ergebnisse des ABB mit dem jeweiligen qualitativen Interview. Von jedem Probanden wird daher ein statistisches Profil seiner beruflichen Zufriedenheit erstellt.

4.1.2. Das halbstrukturierte Interview

Aus der konkret formulierten Fragestellung ergibt sich die Wahl der Form des qualitativen Interviews. Weder ein strukturiertes noch ein offenes Interview scheinen geeignet, den Untersuchungsgegenstand ausreichend zu explorieren. Einerseits würde ein fest strukturierter Leitfaden keinen Raum lassen für individuelle Themen und

subjektive Schwerpunkte der einzelnen Probanden, andererseits sollen unter anderem zwei Gruppen verglichen werden, was es notwendig macht, alle relevant erscheinenden Kategorien zu erfragen, was wiederum gegen ein offenes Interview spricht. Zur psychologischen Analyse von Biographien ist besonders die Erfassung subjektiver Kategorien von Bedeutung, wofür das halbstrukturierte Interview geeignet erscheint. Kruse und Schmitt (Zitat nach Jüttemann, 1998, S.162) definieren dieses wie folgt:

Ein halbstrukturiertes Interview ist eine Form mündlicher Befragung, in der versucht wird, spezifische Situationen, Ereignisse und Entwicklungen - ausgehend von deren Repräsentanz im subjektiven Erleben des Gesprächspartners - möglichst ganzheitlich und authentisch zu erfassen, wobei thematische Bereiche und prototypische Fragen in Form eines Interviewleitfadens vorgegeben sind, die je nach Verlauf des Interviews ergänzt und gegebenenfalls modifiziert werden sollen.

Gefordert ist hierbei der Interviewer, der die Aufgabe hat, sich einerseits am Interviewleitfaden zu orientieren und andererseits auch flexibel seine Fragen der Kommunikationssituation anzupassen und Ergänzungs- und Erläuterungsfragen zu stellen. Der vorgegebene Leitfaden soll variabel verwendet werden, um die subjektive, individuelle Perspektive des Interviewten adäquat zu erfassen. Im Anschluß an das Interview wird ein Kontextprotokoll erstellt zur Dauer des Interviews, allgemeinen Eindrücken, Gesprächsverlauf, Atmosphäre und Auffälligkeiten (das Kontextprotokollblatt befindet sich im Anhang). Der Interviewleitfaden ergibt sich aus den Themenblöcken im Theorieteil (siehe Kapitel 2. „Stand der Forschung“).

Der Beruf des Schauspielers

Rollen
Chancen und Risiken
Positive und negative Aspekte
Belastungen

Biographie

Herkunftsfamilie
Schule
Motivation, Schauspieler werden zu wollen
Ausbildung
Privates

Berufslaufbahn

Höhe- und Tiefpunkte
Verlauf
Erfolg und Mißerfolg
Ziele
Entscheidungen

Zufriedenheit

Leben insgesamt
Arbeit insgesamt
Arbeit momentan

4.1.3. Die soziodemographischen Daten

In Kombination mit dem Arbeitsbeschreibungs-Bogen (ABB) wird ein Kurzfragebogen zur Erfassung zentraler soziodemographischer Daten wie Alter, Geschlecht, Familienstand, etc. verwendet (Soziodemographische Daten siehe Anhang B). Erfasst wird hierbei auch, mit welchen konkreten Tätigkeiten der Lebensunterhalt finanziert wird, also beispielsweise durch Schauspielen am Theater oder beim Film.

Im Zusammenhang mit dem dazugehörigen ABB und dem jeweiligen Interview hat die Erhebung der soziodemographischen Daten die Funktion, ein möglichst umfassendes Bild des Probanden zu erhalten. Zugleich wird vermieden, daß im Interview geschlossene Fragen gestellt werden, die ein Frage-Antwort-Schema erzeugen könnten (vgl. Witzel, 1982).

4.2. Die Untersuchungsdurchführung

Die Untersuchung wurde in dem Zeitraum von November bis Dezember 1997 durchgeführt. Insgesamt 16 Schauspieler nahmen sowohl an der quantitativen, als auch an der qualitativen Erhebung teil. Im folgenden wird die Durchführung der beiden Untersuchungsabschnitte genauer dargestellt.

4.2.1. Die quantitative Erhebung

Der Kontakt zu den 16 teilnehmenden Schauspielern wurde auf unterschiedliche Weise hergestellt. Während Zettelaushänge an der Hochschule der Künste und der Freien Universität bei den Theaterwissenschaftlern auf keinerlei Resonanz stießen, meldeten sich mehrere Interessenten auf Inserate in den Stadtmagazinen „Tip“ und „Zitty“. Da zur Vergleichbarkeit der Probanden im voraus Kriterien aufgestellt worden waren, die diese erfüllen sollten, nämlich eine abgeschlossene Schauspielausbildung vor 2-5 Jahren absolviert zu haben, kamen einige der Interessenten leider nicht in Frage. Nur eine Schauspielerin aus diesem Kreis nahm schließlich an der Untersuchung teil.

Zu allen anderen wurde der Kontakt durch private Vermittlung hergestellt. Hierbei wurde darauf geachtet, möglichst viele Bereiche und somit ein breites Spektrum abzudecken, also Männer und Frauen, Theater- und Filmschauspieler, Erfolgreiche und Arbeitslose, Zufriedene und Unzufriedene.

Als schwierig erwies sich die Einteilung der beiden zu unterscheidenden Gruppen in beruflich Zufriedene und beruflich Unzufriedene. Vortests ergaben, daß selbst offensichtlich beruflich unzufriedene Schauspieler auf die Frage nach ihrer allgemeinen beruflichen Zufriedenheit positiv antworteten. Gelöst wurde diese Schwierigkeit durch eine zusätzliche Frage nach der momentanen beruflichen Zufriedenheit in Unterscheidung zur allgemeinen beruflichen Zufriedenheit. Die unterschiedlichen Antworten auf die Frage nach der momentanen beruflichen Zufriedenheit ließen nun eine eindeutige Zuordnung zu einer der beiden Gruppen zu.

Weil es sich als aufwendig erwies, die Schauspieler nur zum Ausfüllen eines Fragebogens zu kontaktieren und da es auch eine gute, interessante Übung für die Interviewerin war, wurden alle 16 Schauspieler, die den ABB ausfüllten, anschließend auch interviewt.

Das Ausfüllen des Fragebogens geschah bei allen in Anwesenheit der Untersucherin, wobei das Verhalten und die Reaktionen der Probanden auf die Fragen des ABB sehr unterschiedlich ausfielen. Einige kreuzten schnell und zügig an, andere nahmen sich viel Zeit und lachten ab und zu in sich hinein, wieder andere wirkten eher kritisch, runzelten die Stirn und seufzten immer wieder tief. Eine Schauspielerin, die offenbar eine Abneigung gegen Fragebögen hatte, schimpfte die ganze Zeit vor sich hin, was für überflüssige Fragen dies seien, nach Arbeitsbedingungen brauche man beispielsweise gar nicht erst zu fragen, weil diese immer schlecht seien für Schauspieler.

Auffällig war, daß die Mehrheit der Probanden Schwierigkeiten hatte in dem Teil des ABB, bei dem es um die prozentuale Gewichtung der einzelnen Arbeitsbereiche ging. Einige rechneten dort sehr lange und entschuldigten sich dafür mit der Begründung, nie gut in Mathematik gewesen zu sein.

4.2.2. Die qualitative Erhebung

Im Anschluß an die quantitative Erhebung wurde mit allen 16 Schauspielern halbstrukturierte Interviews geführt, die eine bis zweieinhalb Stunden dauerten. Zehn der Gespräche fanden in den Privatwohnungen der Interviewten statt, was immer auch den Gesamteindruck der jeweiligen Person abrundete. Informationen zum persönlichen Umfeld der Probanden wurden im Kontextprotokoll festgehalten. Fünf Interviews wurden in der Wohnung der Untersucherin geführt und ein Interview fand in einem Filmstudiogebäude statt, in der Privatgarderobe einer Schauspielerin während der Drehpause.

Natürlich waren die beruflich zufriedenen Schauspieler bereitwilliger, ein Interview zu ihrem Berufsverlauf zu geben, als diejenigen, die sich selbst als beruflich unzufrieden einstufen.

Trotzdem überwog der Eindruck, daß alle relativ offen und ehrlich antworteten. Unter anderem lag dieser Eindruck sicherlich daran, daß alle Schauspieler - auch die erfolgreichen - bereitwillig auch von ihren Tiefpunkten, Krisen und Schwierigkeiten berichteten. Dies war um so erstaunlicher und erfreulicher, als einige von ihnen durchaus schon mehrfach negative Erfahrungen mit der Presse gemacht hatten. In diesem Punkt erwies sich die persönliche Kontaktaufnahme "über fünf Ecken" sicherlich als hilfreich, weil dadurch eine Art Vertrauensverhältnis bestand.

Am Ende des Interviews äußerten sich mehrere der Schauspieler positiv über das Gespräch. Sie hätten einige Fragen als Denkanstöße empfunden und durch die Reflektion ihrer persönlichen Berufs- und Lebenssituation sogar neue Erkenntnisse gewinnen können.

Vor allem die beruflich Unzufriedenen hingegen fanden das Nachdenken über ihre Berufssituation und die Beantwortung der Fragen eher anstrengend.

4.3. Die Auswertungsverfahren

Die vorliegende Arbeit besteht unter anderem aus einem quantitativen und einem qualitativen Untersuchungsteil. Dementsprechend werden auch zwei verschiedene Auswertungsverfahren verwendet, wobei die Ergebnisse anschließend miteinander in Beziehung gesetzt werden.

4.3.1. Die quantitative Auswertung

Sowohl der Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB), als auch die soziodemographischen Daten werden quantitativ ausgewertet.

Bei den soziodemographischen Daten werden die Mittelwerte errechnet und die Häufigkeitsverteilungen anhand von Graphiken deutlich gemacht. Desweiteren werden Übersichtstabellen erstellt, beispielweise über die Schulausbildung.

Die Daten des ABB werden zunächst nach Auswertungsanweisung von Neuberger (1978) in Zahlen umkodiert. Die Kunin-Gesichter-Items bekommen zum Beispiel eine „1“ für die niedrigste Zufriedenheit und eine „7“ für die höchste Zufriedenheit. Die Summenwerte werden durch Aufaddieren der Items errechnet, wobei beachtet werden muß, daß vorher einige Items umgepolt werden müssen.

Von jedem Probanden wird nun ein Zufriedenheitsprofil erstellt und mit Graphiken verdeutlicht. Anhand des Items „momentane Arbeitszufriedenheit“ werden zwei Gruppen gebildet: die Gruppe der momentan Arbeitszufriedenen und die der momentan Arbeitsunzufriedenen. Anschließend werden die quantitativen Daten der beiden Gruppen miteinander verglichen.

4.3.2. Die qualitative Auswertung

Acht der geführten halbstrukturierten Interviews werden qualitativ in Anlehnung an die Methode „Zirkuläres Dekonstruieren“ von Jaeggi und Faas (1991) ausgewertet. Zusätzlich werden wie von Jüttemann (1990) vorgeschlagen, Komparationstabellen angefertigt. Vier Interviews sind der Gruppe „momentan Arbeitszufriedene“ und vier der Gruppe „momentan Arbeitsunzufriedene“ zuzuordnen.

Zunächst findet eine Transkription aller acht Interviews statt, angelehnt an die Regeln von Böhm, Braun und Pishwa (1990). Auf durchgängige Kleinschreibung wird verzichtet, um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten.

Der Auswertungsprozess gliedert sich in vier Phasen:

1. Auswertungsphase

1. Schritt: Formulierung eines Mottos für den Text
2. Schritt: Zusammenfassende Nacherzählung
3. Schritt: Stichwortkatalog
4. Schritt: Themenkatalog
5. Schritt: Paraphrasierung
6. Schritt: Zentrale Kategorien (interviewspezifisch)

2. Auswertungphase

1. Schritt: Synopsis
2. Schritt: Verdichtung zu inhaltlichen Themen
3. Schritt: Komparative Paraphrasierung
4. Schritt: Komparationstabellen

3. Auswertungphase

1. Das Idiosynkratische als Ausdruck des Kollektiven
2. Das Idiosynkratische als Eröffnung einer neuen Fragestellung

4. Auswertungphase

Die Ergebnisse: Darstellung und Diskussion

Die einzelnen Auswertungsschritte werden nun im folgenden näher beschrieben. Zusammenfassend könnte man sagen, daß die 1. Auswertungsphase der Einzelauswertung eines jeden Interviews dient, an deren Ende die zentralen Kategorien eines jeden Interviews stehen. In der 2. Auswertungsphase geht es um das Herausfiltern von inhaltlichen Themen, die dann den systematischen Vergleich mehrerer Interviews möglich machen.

hi der 1. Auswertungsphase wird im 1. Schritt für jedes Interview ein Motto formuliert. Jaeggi und Faas (1991) bemerken dazu, daß die Formulierung eines Interviewmottos die Identifikation des Textes erleichtert. Für die vorliegende Arbeit besteht das Motto aus einer Typenbezeichnung in Kombination mit einem wörtlichen Zitat aus dem Interview. Der 2. Schritt besteht aus einer zusammenfassenden Nacherzählung, die wesentliche Inhalte des Interviews sowie erste Interpretationsideen und Auffälligkeiten enthält. Subjektivität und Intuition der Forscherin fließen mit ein.

Im 3. Schritt wird ein Stichwortkatalog angelegt, in dem alle auffälligen, gehaltvollen Worte und Begriffe des Textes chronologisch auflistet werden.

Aus diesem Stichwortverzeichnis können nun im 4. Schritt Themenbereiche extrahiert und nummeriert werden, es werden also Oberbegriffe für gleichartige Sinnzusammenhänge gebildet.

Der 5. Schritt besteht aus der Paraphrasierung.

Zentrale, interviewspezifische Kategorien werden dann im 6. Schritt aus der Paraphrasierung herausgefiltert.

Die 2. Auswertungsphase beginnt im 1. Schritt mit der Synopsis. Hierbei wird eine Übersichtstabelle erstellt, bei der in den Zeilen die Interviews durchnummeriert und in den Spalten die zentralen Kategorien eingetragen werden. Nun wird in den Feldern vermerkt, ob eine Kategorie in einem bestimmten Interview genannt wurde oder nicht. So wird überschaubar, welche Kategorien in mehreren Interviews vorkommen.

Im 2. Schritt werden die zentralen, interviewspezifischen Kategorien erneut zusammengefaßt zu inhaltlichen Themen, unter die sich nun alle Interviews einordnen lassen.

Zu diesen Themen folgt nun im 3. Schritt die komparative Paraphrasierung.

In Anlehnung an Jüttemann (1990) werden anhand der Themen Komparationstabellen erstellt. Die Interviews innerhalb einer Gruppe werden verglichen und Typen gebildet. Ähnlichkeiten in einer Gruppe und ähnliche Typen werden charakterisiert.

Der Vergleich zwischen den beiden Gruppen findet im Anschluß statt. Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen den beiden Gruppen hinsichtlich der Themen werden herausgearbeitet.

In der 3. Auswertungsphase wird der 1. Schritt „Idiosynkratisches und Kollektives“ genannt. Es wird betont, daß gerade das Besondere, Eigentümliche eines Interviews bei genauerem Hinsehen durchaus das Allgemeine und Kollektive bestätigen und untermauern kann. Zunächst unverständliche Metaphern, irritierende Interaktionen und wahrgenommene Störfaktoren sollten also in diesem Schritt noch einmal genau beleuchtet und interpretiert werden.

Im 2. Schritt wird „Das Idiosynkratische als Eröffnung einer neuen Fragerichtung“ vorgeschlagen. Es wird postuliert, daß gerade das Eigentümliche eines Interviews, beispielsweise private Metaphern, nicht nur auf die spezifische Biographie eines Menschen verweisen, sondern auch Hinweise auf die Sozialisation und Kultur dieses Menschen geben können. In diesem Schritt sollte also der kulturell-historisch-soziale Kontext näher beleuchtet werden. Zum Beispiel könnte eine Metapher auf einen bestimmten Gefühlszustand deuten, aus dem sich die Sehnsüchte bestimmter Subgruppen der Gesellschaft ableiten ließen.

Die in der 3. Auswertungsphase herausgefilterten Besonderheiten der einzelnen Interviews werden im Ergebnisteil unter den jeweiligen inhaltlichen Themenbereichen genannt und hervorgehoben.

Die 4. Auswertungsphase beinhaltet die Ergebnisse in Form einer Darstellung und Diskussion. Es wird mit vielen Zitaten gearbeitet, um die Ergebnisse nachvollziehbar und deutlich zu machen. Bei der Zusammenfassung der theoretischen Ergebnisse kommt es vor allem darauf an, diese in einen Theoriezusammenhang zu bringen und sich auf die ursprüngliche Fragestellung zu beziehen.

Bei der vorliegenden Untersuchung erscheint es sinnvoll, die qualitativen Ergebnisse nach Inhalten zu ordnen. Diese ergeben sich aus den im 2. Schritt der 2. Auswertungsphase ermittelten inhaltlichen Themen und den Komparationstabellen. Um die gesamte qualitative Auswertung nachvollziehbar zu machen, befinden sich im Anhang Beispiele für jeden der oben genannten Schritte.

5. Quantitative und qualitative Ergebnisse

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung werden im folgenden dargestellt. Zunächst werden die soziodemographischen Daten zusammengefaßt und anschaulich gemacht. Anschließend folgen die quantitativen Ergebnisse des Arbeitsbeschreibungsbogens (ABB). Im qualitativen Ergebnisteil werden die Kurzcharakteristiken der Interviews und deren qualitative Auswertung vorgestellt. Im Materialband sind die einzelnen Auswertungsschritte genau dokumentiert und hier befinden sich auch die Transkriptionen der Interviews.

5.1. Charakterisierung der Stichprobe anhand der soziodemographischen Daten

Die soziodemographischen Daten wurden statistisch ausgewertet und in überschaubare Graphiken übertragen. Im folgenden werden nun die Ergebnisse dargestellt.

An der Untersuchung nehmen sieben Frauen und neun Männer teil, die alle vor ca. fünf Jahren eine Schauspielausbildung absolviert haben.

Das Alter beträgt zwischen 24 und 42 Jahren mit einem Durchschnitt von 33 Jahren. 81% haben Abitur, 12,5% Realschulabschluß und 6,5% einen anderen Schulabschluß.

Die Mehrzahl gehört zur Gruppe der ledigen Singles mit 62,5%; 18,75% haben eine Partnerschaft, sind aber ledig und 18,75% sind verheiratet. Kinder haben 18,75%.

Die Schauspielausbildung hat im Durchschnitt vier Jahre gedauert, und war bei den meisten privat (81,25%), während 18,75% staatlich ausgebildet wurden.

Typisch für die Stichprobe und sicherlich nicht der Regel entsprechend ist die Tatsache, daß die meisten Schauspieler, nämlich 81,25% noch eine weitere Ausbildung oder ein Studium vor der Schauspielausbildung absolviert haben.

Im Durchschnitt finanzieren die Untersuchungsteilnehmer ihren Lebensunterhalt zu 50,25% durch Engagements als Schauspieler am Theater, zu 19,75% bei Film und Fernsehen, 10,6% durch Engagements als Synchronsprecher, 1,9% machen Werbung und 1,3% Moderation. Sonstige berufsnahen Tätigkeiten, wie beispielsweise als Sänger, üben 4,1% aus und zu 12,1% übernehmen sie berufsfremde Jobs, wie zum Beispiel als Kellner.

5.2. Darstellung und Diskussion der quantitativen Ergebnisse des Arbeitsbeschreibungs-Bogens (ABB)

16 Schauspieler und Schauspielerinnen nahmen an der quantitativen Untersuchung in Form eines soziodemographischen Fragebogens und des Arbeitsbeschreibungs-Bogens (ABB) von Neuberger (1974) teil.

Der ABB wurde genutzt, um die Schauspieler in zwei Gruppen zu unterteilen: die Gruppe mit momentaner Arbeitszufriedenheit (AZ) und die Gruppe mit momentaner Arbeitsunzufriedenheit (AUZ). Deutlich wird diese Einteilung in Abb. 5.2.a, in der erkennbar ist, daß sich die beiden Gruppen in dem Punkt „Zufriedenheit mit der Arbeit momentan“ sehr stark unterscheiden.

Die AZ haben einen durchschnittlichen Zufriedenheitswert von 1,8, was „zufrieden“ bedeutet, während die AUZ einen durchschnittlichen Wert von -1,3 aufweisen, was die Bedeutung von „eher unzufrieden“ hat. In Bezug auf die Arbeit insgesamt sind die beiden Gruppen ähnlicher: die AZ mit einem Wert von 2 und die AUZ mit 1,5 sind beide „zufrieden“ mit ihrer Arbeit insgesamt. Unterschiede lassen sich wiederum bei der Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt erkennen: Die AZ fühlen sich mit einem Wert von 1,5 „zufrieden“, während die AUZ mit einem Durchschnitt von 0,3 sich für die Mitte zwischen Zufriedenheit und Unzufriedenheit entscheiden.

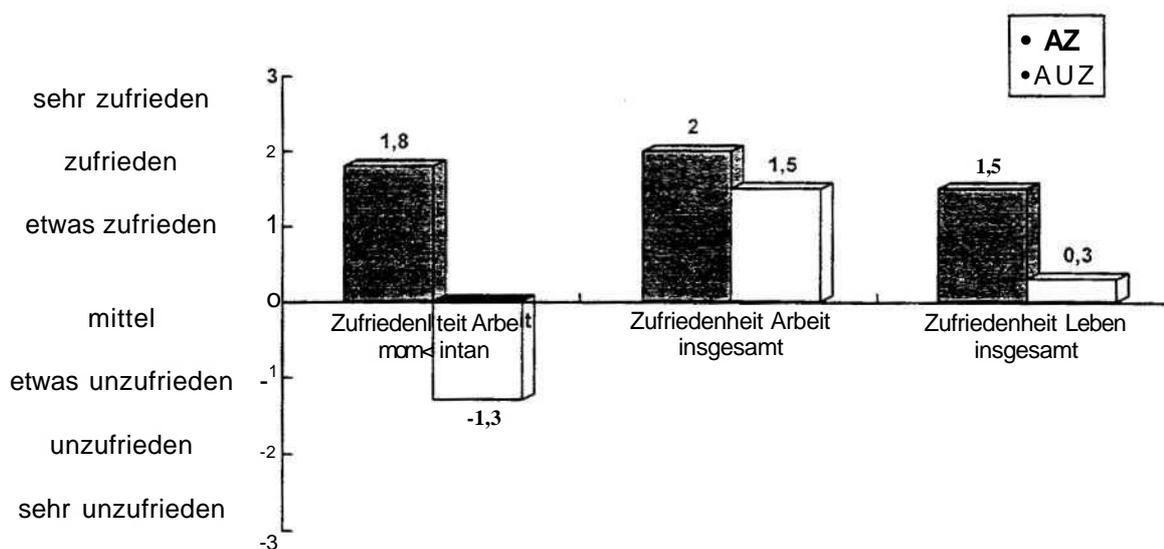


Abb. 5.2.a: Unterscheidung in momentan Arbeitszufriedene (AZ) und momentan Arbeitsunzufriedene (AUZ)

Aus Abb. 5.2.a läßt sich die Verteilung der einzelnen Probanden erkennen. Um die Zuordnung zu den qualitativen Interviews zu erleichtern, erhielten alle Teilnehmer fiktive Vornamen. Mit den Vp 1-8 wurden im Anschluß an den ABB Interviews geführt. Wie schon in Kapitel 4.2.1. erwähnt, mußte zur Unterscheidung der beiden Gruppen eine Zusatzfrage gestellt werden, da die zunächst dafür vorgesehene Frage nach der Zufriedenheit mit der Arbeit *insgesamt* von 15 von 16 Probanden mit „gut“ beantwortet wurde, auch wenn diese schon länger arbeitslos waren. Eine Erklärung hierfür könnte sein, daß diese Frage zu global war und auf die Identität des einzelnen abzielte, also positiv beantwortet werden mußte. Der Beruf des Schauspielers hat, wie in Kap. 2.1.3. beschrieben, eine Arbeitslosenquote von bis zu 50%. Alle Probanden - auch die sehr erfolgreichen und zufriedenen - gaben an, Tiefpunkte ohne Engagements gehabt zu haben. Es scheint also eine innere Einstellung zu geben, die in diesem Beruf notwendig sein kann: das ständige Hoffen auf das nächste Engagement; die Kraft zu haben, nach Absagen weiterzumachen und dabei das ganze immer positiv zu sehen. In den Interviewauswertungen in Kap. 5.4. werden dieses Thema und die Schwierigkeiten für die Schauspieler dabei ausführlich beschrieben.

Wie in Abb. 5.2.a und Tab. 5.2.A zu erkennen, eignet sich die Zusatzfrage nach der Zufriedenheit mit der Arbeit *momentan* besser, um zwei Gruppen zu unterscheiden. Diese Frage wurde immerhin von sechs der 16 Schauspieler mit „mittel“ bis „sehr schlecht“ beantwortet, insofern ergeben sich für die AZ-Gruppe zehn und für die AUZ-Gruppe sechs Probanden.

In Verbindung mit den demographischen Daten läßt sich erkennen, daß sich Männer und Frauen ungleich auf die beiden Gruppen verteilen: in der AZ-Gruppe befinden sich sieben Männer und drei Frauen, während in der AUZ-Gruppe nur zwei Männer, aber vier Frauen sind. In bezug auf Kap. 2.1.3., wo beschrieben wird, daß männliche Schauspieler sich in einer besseren Arbeitssituation befinden als weibliche, kann dies als eine Bestätigung der Vorannahme gedeutet werden, daß sich bessere Arbeitsmöglichkeiten auf die Berufszufriedenheit auswirken.

Beim Alter gibt es keine Unterschiede - in beiden Gruppen beträgt das Durchschnittsalter 33 Jahre.

Bei der Schulbildung ist festzustellen, daß die AUZ-Gruppe zu 100% Abitur hat. Im Vergleich dazu hat die AZ-Gruppe die Schule nur zu 70% mit dem Abitur abgeschlossen, während 20% den Realschulabschluß haben und 10% einen anderen Schulabschluß. Dies könnte entweder zu der Annahme führen, daß Schulbildung und Arbeitszufriedenheit bei Schauspielern nicht miteinander zusammenhängen oder daß Abiturienten eventuell höhere Ansprüche haben und deshalb unzufriedener sind.

Der Familienstand ist in beiden Gruppen nur geringfügig unterschiedlich. Ledige Singles sind 60% der AZ und 66,6% der AUZ, ledig mit Partnerschaft 20% der AZ und 16,7% der AUZ. Verheiratet sind von den AZ 20% und 16,7% der AUZ.

| Gruppe der momentan Arbeitszufriedenen (AZ) | | Zufriedenheit Arbeit momentan | Zufriedenheit Arbeit insgesamt | Zufriedenheit Leben insgesamt |
|--|--------|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Vp1 | Adrian | gut | gut | eher gut |
| Vp2 | Bodo | sehr gut | sehr gut | sehr gut |
| Vp3 | Carmen | gut | sehr gut | sehr gut |
| Vp4 | Dina | gut | eher gut | gut |
| Vp10 | Jochen | gut | sehr gut | gut |
| Vp11 | Kevin | gut | gut | gut |
| Vp12 | Lars | eher gut | mittel | mittel |
| Vp13 | Mona | eher gut | sehr gut | eher gut |
| Vp15 | Oscar | gut | eher gut | sehr gut |
| Vp16 | Paul | gut | gut | schlecht |
| Gruppe der momentan Arbeitsunzufriedenen (AUZ) | | | | |
| Vp5 | Erik | eher schlecht | gut | gut |
| Vp6 | Fabian | sehr schlecht | eher gut | mittel |
| Vp7 | Gabi | schlecht | gut | gut |
| Vp8 | Helen | eher schlecht | eher schlecht | eher schlecht |
| Vp9 | Iris | eher schlecht | sehr gut | eher schlecht |
| Vp14 | Nicole | mittel | sehr gut | mittel |

Tab. 5.1 A: Unterscheidung der beiden Gruppen in momentan Arbeitszufriedene (AZ) und momentan Arbeitsunzufriedene (AUZ)

Unterschiede gibt es bei der Frage nach Kindern: nur 10% der AZ beantworten diese mit „Ja“, während immerhin 33,3% der AUZ angeben, Kinder zu haben. Bei genauerer Auswertung wird ersichtlich, daß es sich bei den AUZ mit Kindern um Frauen handelt, die finanziell zum Großteil von Arbeitslosengeld oder ihrer Familie abhängig sind. Hieraus könnte sich die Annahme ergeben, daß es besonders schwierig ist, als Frau mit Kind ein Engagement zu bekommen, und daß sich aus der häufig resultierenden Arbeitslosigkeit auch eine Arbeitsunzufriedenheit ergibt.

hi bezug auf die Schauspielausbildung lassen sich zwischen den beiden Gruppen vor allem Unterschiede bei der Länge der Ausbildung erkennen. Die Ausbildungszeit bei AZ beträgt im Durchschnitt 3,6 Jahre, während sie bei AUZ mit 4,6 Jahren deutlich höher liegt.

Interessant erscheint diese hohe Differenz vor allem auch deshalb, weil sich die Gruppen in bezug auf die Ausbildung ansonsten kaum unterscheiden: staatlich wurden 20% der AZ ausgebildet und 16,7% der AUZ, privat hingegen 80% der AZ und 83,3% der AUZ.

Andere Ausbildungen vor der Schauspielausbildung haben 80% der AZ und 83,3% der AUZ gemacht.

Wenn man die Tätigkeiten zur Finanzierung des Lebensunterhaltes genauer analysiert, lassen sich zwischen den beiden Gruppen große Unterschiede erkennen:

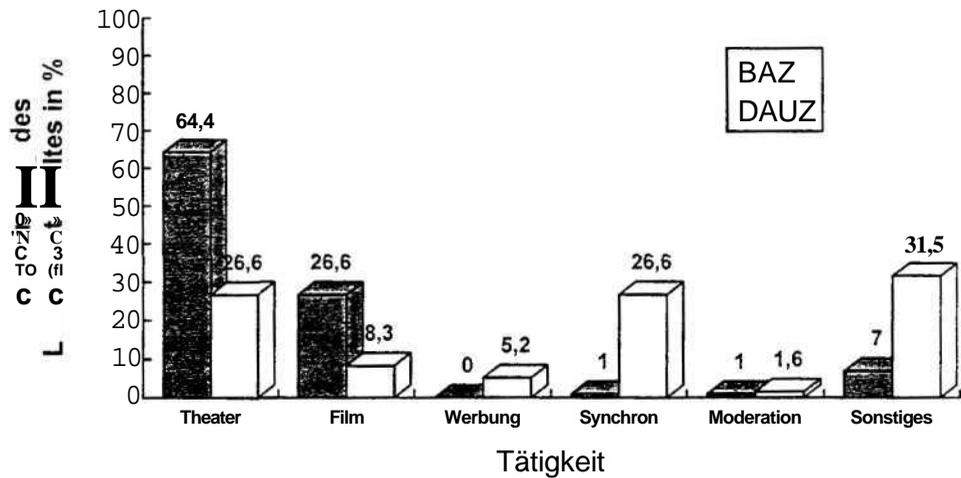


Abb. 5.2.b: Finanzierung des Lebensunterhaltes in %, differenziert nach Tätigkeit. Vergleich zwischen Arbeitszufriedenen (AZ) und Arbeitsunzufriedenen (AUZ).

Die AZ finanzieren ihren Lebensunterhalt zu 64,4% aus Schauspielerarbeit am Theater und zu 26,6% bei Film und Fernsehen. Im Gegensatz dazu arbeiten die AUZ nur zu 26,6% am Theater, zu 26,6% beim Synchron und immerhin 31,5% geben „Sonstiges“ als Einnahmensquelle an, womit zum größten Teil berufsferne Tätigkeiten wie Kellnern gemeint sind.

Dies bestätigt die Annahme, daß die Arbeitszufriedenheit bei Schauspielern sehr stark davon abhängt, ob sie überhaupt Arbeit in ihrem Beruf finden. Das Sprechen beim Synchron scheint hierbei von den Schauspielern als schlechtere Alternative angesehen zu werden, als ein Engagement beim Theater oder Film zu bekommen, aber immerhin als Möglichkeit überhaupt im Schauspielberuf arbeiten zu können.

Mit dem ABB läßt sich die individuelle Zufriedenheit mit einzelnen Bereichen der Arbeit noch genauer analysieren. In Abb. 5.2.C läßt sich erkennen, daß die AZ sehr zufrieden sind mit der Tätigkeit, der Arbeitszeit, den Entwicklungsmöglichkeiten, den Kollegen, dem Vorgesetzten und der Bezahlung, während die AUZ besonders unzufrieden sind mit der Entwicklung, der Bezahlung und der Sicherheit des Arbeitsplatzes. Da einige der AUZ seit längerem kein Engagement bei Film oder Fernsehen bekommen haben, läßt sich ihre Unzufriedenheit damit, daß Arbeitsplätze für Schauspieler meistens unsicher sind, leicht nachvollziehen.

| Gruppe der momentan Arbeitszufriedenen (AZ) | | | | | | | | | | |
|--|-------|---------------------|---------------------------|---|---|-------|---------|----------|------------|--------------------------------|
| Name | Alter | Familienstand | Schauspiel- ausbildung | Andere Ausbildungen | Tätigkeiten zur Finanzierung des Lebensunterhaltes: | | | | | Sonstiges |
| | | | privat,3Jahre | Studium Germanistik,3 J. | Theater | Film | Werbung | Synchron | Moderation | |
| Adrian | 29 | verheiratet/1Kind | privat,3Jahre | Studium Germanistik,3 J. | 85 % | - | - | - | 5 % | Sänger |
| Bodo | 42 | ledig/Single | privat,5Jahre | Bauingenieur | - | 100 % | - | - | - | - |
| Carmen | 24 | ledig/Single | privat,3Jahre | - | 99 % | 1 % | - | - | - | - |
| Dina | 29 | verheiratet | privat,3Jahre | Heimerzieherin | 30 % | 70 % | - | - | - | - |
| Jochen | 34 | ledig/Single | privat,5Jahre | Studium Sprachen,3J. | 20 % | 70 % | - | 5 % | 5 % | - |
| Kevin | 33 | ledig/Single | privat,3Jahre | Radio-und Fernsehtechnik | 70 % | 10 % | - | - | - | 20 % Kulturarbeit |
| Lars | 37 | ledig/Partner | privat,3Jahre | Kaufmann | 70 % | 5 % | - | - | - | 25 % Kaufmann |
| Mona | 27 | ledig/Single | staatl.,4Jahre | Frisörin | 80 % | - | - | - | - | 20 % Regie |
| Oscar | 32 | ledig/Partner | privat,4Jahre | Studium Theaterwiss.,1 J. | 90 % | 10 % | - | - | - | - |
| Paul | 29 | ledig/Single | privat,3Jahre | - | 100 % | - | - | - | - | - |
| Gruppe der momentan Arbeitsunzufriedenen (AUZ) | | | | | | | | | | |
| Erik | 36 | ledig/Single | privat,4Jahre | Studium Publiz., Politologie,4J. | 100 % | - | - | - | - | - |
| Fabian | 31 | ledig/Single | privat,3Jahre | Sped.kaufmann | - | 20 % | 20 % | 30 % | - | 30 % Verkäufer |
| Gabi | 27 | ledig/Partner | privat,8Jahre | - | 10 % | - | - | 80 % | 10 % | - |
| Helen | 32 | ledig/Single | privat,4Jahre | Stud.Clown,2J. Theaterwiss.,5J. Pantomime,3J. | 40 % | 20 % | - | - | - | 20 %Clown 20 % Kellnerin |
| Iris | 32 | ledig/Single/1Kind | staatl.,6Jahre | HO-Industrieverkauf | - | - | 1 % | 50 % | - | 49 % Arbeitslos |
| Nicole | 39 | verheiratet/4Kinder | privat,3Jahre | Stewardess, Zahnarzthelferin | 10 % | 10 % | 10 % | - | - | 70 % Familie |

Tab. 5.2.B: Demographische Daten. Vergleich der momentan Arbeitszufriedenen (AZ) mit den Arbeitsunzufriedenen (AUZ).

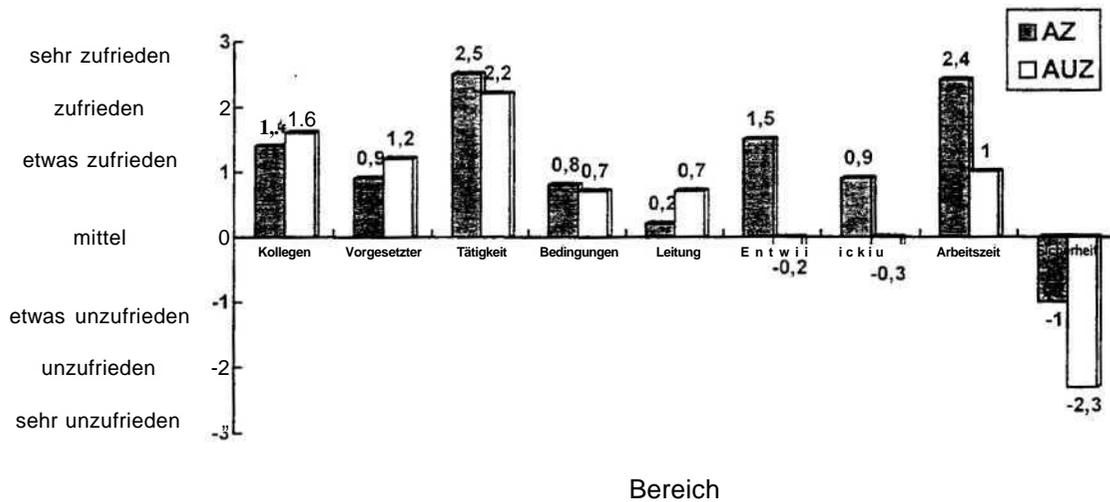


Abb. 5.2.c: Zufriedenheit mit einzelnen Arbeitsbereichen: Kollegen, Vorgesetzter, Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, Organisation und Leitung, Entwicklungsmöglichkeiten, Bezahlung, Arbeitszeit (z.B. die Arbeit am Abend) und Arbeitsplatzsicherheit. Vergleich zwischen den Arbeitszufriedenen (AZ) und Arbeitsunzufriedenen (AUZ).

Während in Abb. 5.2.c die Zufriedenheit der Schauspieler mit den einzelnen Arbeitsbereichen verdeutlicht wird, handelt es sich in Abb. 5.2.d um eine Gewichtung der einzelnen Bereiche. Die Probanden geben an, wie wichtig sie die Bereiche für sich selbst einstufen. Zu verteilen sind 80 Punkte auf acht Bereiche. Je mehr Punkte einem Bereich gegeben werden, desto wichtiger wird er eingeschätzt.

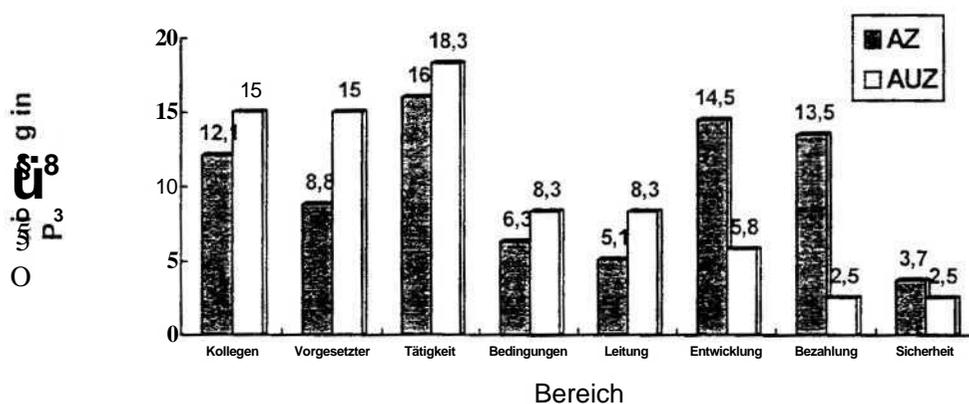


Abb. 5.2.d: Gewichtung der einzelnen Arbeitsbereiche in Punkten. Vergeben werden konnten pro Vp 80 Punkte. Vergleich zwischen den Arbeitszufriedenen (AZ) und den Arbeitsunzufriedenen (AUZ).

In Abb. 5.2.d erkennt man, daß sowohl die AZ, als auch die AUZ die Tätigkeit des Schauspielens an sich am höchsten einstufen. Ansonsten ergeben sich aber interessante Unterschiede. Hinter der Tätigkeit rangieren bei den AZ die Entwicklungsmöglichkeiten

und die Bezahlung, während den AUZ außer der Tätigkeit vor allem die Kollegen und Vorgesetzten wichtig sind.

Zusammenfassend kann man sagen, daß das gewählte Kriterium „Zufriedenheit mit der Arbeit momentan“ gut zur Unterscheidung der beiden Untersuchungsgruppen geeignet ist. Die beiden Gruppen unterscheiden sich in vielen Punkten, vor allem hinsichtlich der Länge ihrer Ausbildungszeit und in bezug auf ihre momentane Tätigkeit.

Die momentane Arbeitszufriedenheit scheint absolut damit zusammenzuhängen, ob der Schauspieler in der Lage ist, seinen Lebensunterhalt auch zu 100% durch die Arbeit als Schauspieler finanzieren zu können.

Arbeitslosigkeit, geringe Bezahlung, ständige Absagen auf Bewerbungen und als Clown oder Verkäufer jobben zu müssen, führen hingegen zu momentaner Arbeitsunzufriedenheit.

5.3. Quantitative und qualitative Kurzcharakteristiken der interviewten Schauspieler

Im folgenden werden die acht interviewten Schauspieler und Schauspielerinnen charakterisiert. Jeder Person wird ein fiktiver Vorname und ein Motto zugeordnet, welches sich aus einer typisierenden Bezeichnung und einem Originalzitat aus dem transkribierten Interview zusammensetzt. Im Anschluß werden die Einzelergebnisse aus dem Arbeitsbeschreibungs-Bogen anhand von Tabellen veranschaulicht und es folgt eine qualitative Kurzzusammenfassung des jeweiligen Interviews. Informationen aus dem dazugehörigen Kontextprotokoll fließen mit ein.

5.3.1. Adrian: Der Vielseitige: „Die Bühne ist ein heiliger Ort.“

Einzelergebnisse des ABB

| Zufriedenheit Arbeit momentan | Zufriedenheit Arbeit insgesamt | Zufriedenheit Leben insgesamt |
|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| gut | gut | eher gut |

Adrian wurde in die Gruppe der momentan Arbeitszufriedenen eingeordnet. In Abb. 5.3.1.1.a läßt sich erkennen, daß er sein Leben zu 85% durch Theaterspielen finanziert und zu jeweils 5% als Sprecher beim Synchron, als Moderator und als Sänger arbeitet.

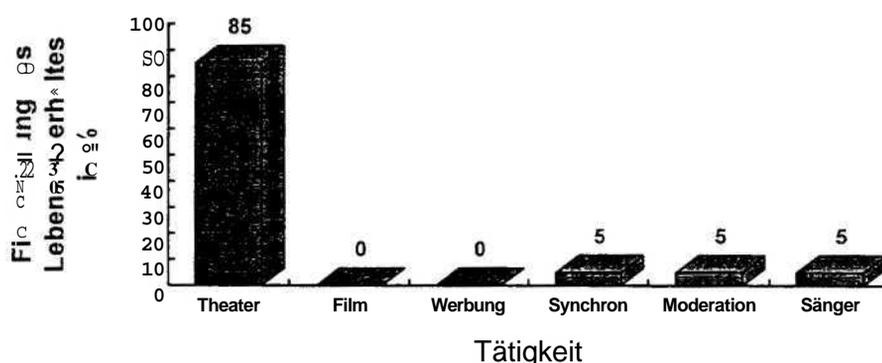


Abb.5.3.1.1.a: Adrian: Finanzierung des Lebensunterhaltes in %, differenziert nach Tätigkeit

In Abb.5.3.1.1.b zeigt sich, daß Adrian besonders mit den Einzelbereichen Kollegen, Tätigkeit, Entwicklungsmöglichkeiten und Arbeitszeit zufrieden ist. Auffällig ist, daß Adrian im Vergleich mit dem Gesamtdurchschnitt aller Probanden, weniger zufrieden

ist mit der Leitung und Organisation, der Bezahlung und der Arbeitsplatzsicherheit. Es wäre interessant, ob sich dieses auch im Interview bestätigt, bzw. dort auch Thema ist.

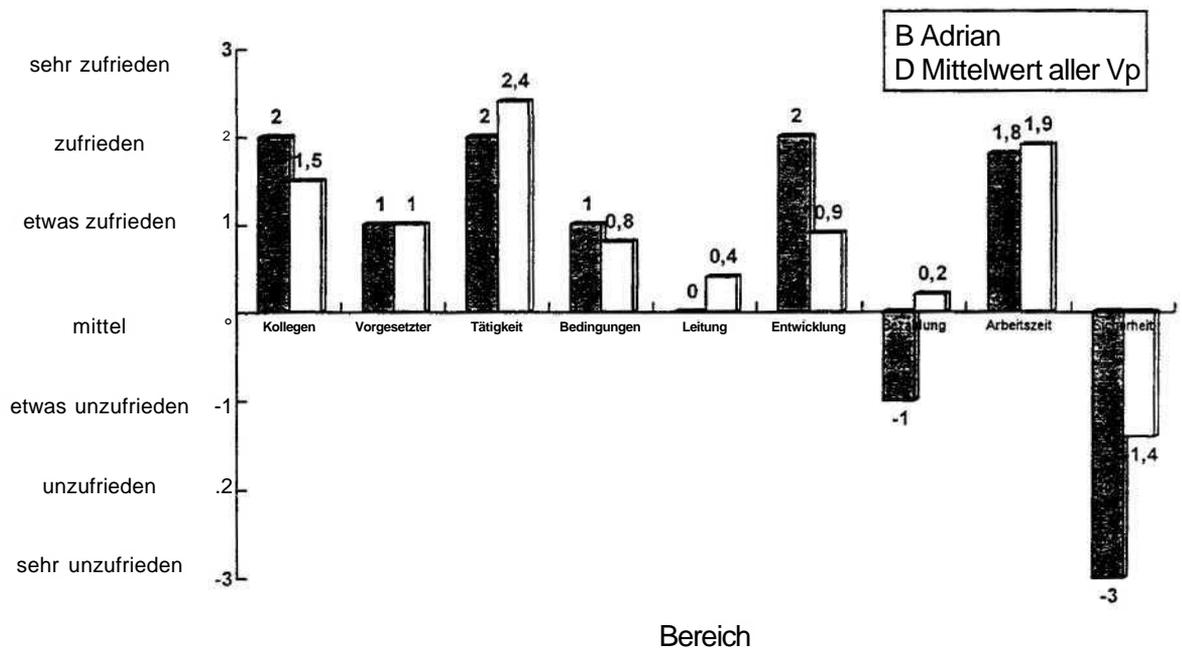


Abb.5.3.1.1.b: Adrian: Zufriedenheit mit den einzelnen Arbeitsbereichen: Kollegen, Vorgesetzter, Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, Organisation und Leitung, Entwicklungsmöglichkeiten, Bezahlung, Arbeitszeit (z.B. die Arbeit am Abend) und Arbeitsplatzsicherheit. Vergleich zwischen den Werten von Adrian und den Mittelwerten aller Probanden.

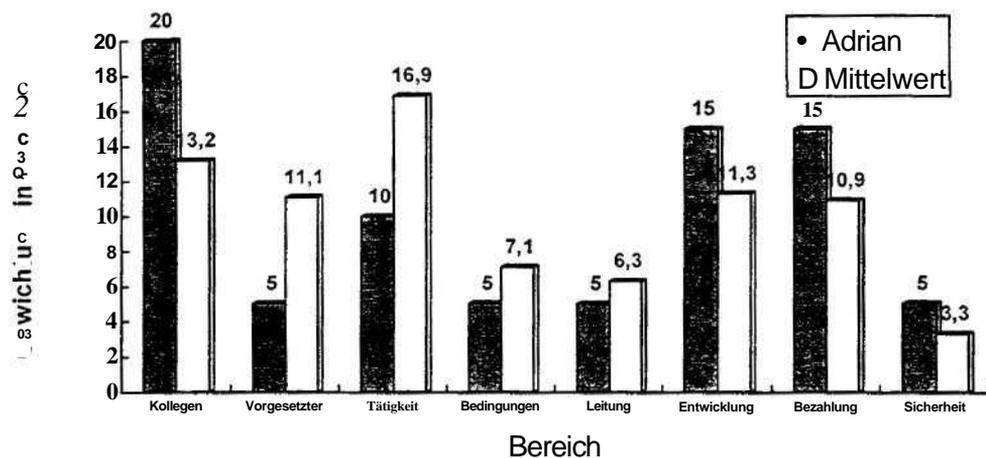


Abb.5.3.1.1.c: Adrian: Gewichtung der einzelnen Arbeitsbereiche in Punkten. Jede Versuchsperson verteilte 80 Punkte auf 8 Bereiche: je wichtiger der Bereich, desto mehr Punkte. Vergleich zwischen den Werten von Adrian und den Mittelwerten aller Probanden.

In Abb.5.3.1.1.c ist zu erkennen, daß Adrian mit Abstand die Kollegen am wichtigsten sind, gefolgt von den Entwicklungsmöglichkeiten und der Bezahlung. Im Vergleich zum Gesamtmittel sind ihm der Vorgesetzte und die Tätigkeit weniger wichtig. Es gilt zu analysieren, ob Adrian auch im Interview die Kollegen, die Entwicklungsmöglichkeiten und die Bezahlung besonders hervorhebt und ob dies sich auch zeigt, bei seinen Berufsentscheidungen, z.B. für oder gegen ein bestimmtes Engagement.

Kurzzusammenfassung des Interviews

Das Interview mit Adrian dauerte ca. eine Stunde und 45 Minuten. Von Anfang an herrschte eine entspannte, lockere Atmosphäre. Adrian wirkte interessiert und offen und stellte viele Fragen zur Untersuchung und zum Arbeitsbeschreibungsbogen. Er sprach schnell und machte öfter witzige Bemerkungen, über die ich lachen mußte.

Adrian ist 29 Jahre alt, verheiratet und hat eine dreijährige Tochter. Auffallend ist seine berufliche Vielseitigkeit. Er arbeitet als Schauspieler an einem Boulevardtheater, als Sänger, Regisseur, Drehbuchautor und Moderator. Mit seiner Arbeitssituation ist er momentan und insgesamt zufrieden, mit seinem Leben etwas zufrieden.

Adrian erzählt, er sei aus Leidenschaft zu seinem Beruf als Schauspieler gekommen. Mit neun Jahren habe er an der Schule sein erstes Theaterstück inszeniert. Sein Vater sei vor dreizehn Jahren gestorben, zu seiner Mutter und seiner jüngeren Schwester habe er nur noch wenig Kontakt.

Mit der Schauspielerei wolle er Menschen unterhalten, rühren und zum Lachen bringen. In bezug auf das Theaterspielen beschreibt er sich als konservativen Menschen, der experimentelles Off-Theater eher ablehnt. Er orientiere sich an der Tradition des Theaters und liebe die Riten, wie z.B. sich 'Toi, toi, toi.' zu wünschen oder auf der Bühne nicht zu pfeifen. Außerdem könne man so tolle Geschichten erzählen von den Kollegen und Pannen. Während des ganzen Interviews ist sich Adrian sehr bewußt, daß das, was er sagt, aufgenommen wird. Er streut mehrmals Bemerkungen wie: "Schönen Gruß an den Transkribator" ein. Überraschend wirken auf mich einige Kraftausdrücke, die so gar nicht zum „traditionsbewußten Schauspieler, der sich an Opus Theater orientiert" passen wollen.

Seine Partnerschaften haben eine wichtige Bedeutung für Adrian, auch in Bezug auf seine Berufswahl. Zunächst studierte er auf Lehramt, weil er etwas „Anständiges" machen wollte, um mit seiner damaligen Freundin eine Familie gründen zu können. Als diese Beziehung beendet war und er eine neue Freundin aus einer Schauspielerfamilie hatte, motivierte ihn dies, eine Schauspielerausbildung zu machen, denn hinter jedem erfolgreichen Mann stehe eine starke Frau, wie er betont.

Adrian arbeitet auch seit Jahren professionell als Sänger in einer Band mit Dean Martin-Songs, was ihm großen Spaß mache. An anderer Stelle betont er, daß er für sein Leben gern singe. Mit der Musik sei er immer erfolgreich gewesen, was vieles kompensiert habe. Sie sei sein Rettungsanker gewesen in Zeiten, wo es mit der Schauspielerei nicht so gut gelaufen sei.

Seine Schauspielausbildung absolvierte er an einer staatlich anerkannten, privaten Schule, die er als relativ teuer beschreibt und mit der er nur bedingt zufrieden gewesen sei, weil die Lehrer oft frustrierte Schauspieler gewesen seien, die es nicht geschafft hätten, als Schauspieler Erfolg zu haben.

Direkt im Anschluß an die Ausbildung bekam Adrian einen Stückvertrag für zwei Monate in der Provinz, wobei ihm half, daß er durch seine Frau, die als Photographin Schauspieler photographiert, die Information bekam, dort sei eine Stelle frei geworden. Dieses erste Engagement war für Adrian offenbar eine sehr schwierige Zeit. Er erzählt, daß seine Kollegen viel Alkohol getrunken hätten und er angeeckt sei mit seiner disziplinierten Einstellung zum Beruf. Die Regisseurin sei schwach gewesen und habe falsch gearbeitet. Er habe dies als Spießrutenlaufen empfunden und wisse nun, wo er nie wieder hinwolle.

An dieser Stelle wird ein innerer Konflikt deutlich, der sich bei Adrian einstellt, wenn er einen Regisseur als schlecht empfindet. Einerseits glaubt er an die Regel, daß der Regisseur der Chef ist und der Schauspieler ihm bedingungslos folgen muß. Demokratie gebe es am Theater nicht und er hasse Diskussionen auf der Bühne. Andererseits meint er, es sei am Theater wie im Wolfsrudel und wenn der Leitwolf schwach sei, würden ihm die anderen Wölfe in die Kehle beißen. Adrian erscheint bei diesem Thema sehr emotional und auch wütend.

Dieses erste Engagement endete damit, daß der Intendant ihn nach einem Zerwürfnis ausbezahlen mußte, was Adrian als Genugtuung empfand.

Danach folgte eine Phase, in der Adrian hauptsächlich von Auftritten mit seiner Band, Moderation, z.B. auf Messen, und Synchronsprechen lebte. Außerdem führte er Regie und schrieb Drehbücher. Er bewarb sich an Theatern und bekam nur Absagen, bis ein Theater ihn schließlich zu einem Vorsprechen einlud und für zwei Stücke, die sechs Monate lang liefen, engagierte. Seine große Erleichterung darüber, Arbeit zu haben, wird in seiner Beschreibung sehr deutlich.

Im Moment spielt Adrian Volkstheater in einer sehr erfolgreichen Produktion, was ihm einen Heidenspaß mache, das Wichtigste aber sei, daß er Arbeit habe. Er sei nicht der Typ, der sich arbeitslos melde, er sehe zu, daß er seine Dinge auf die Reihe kriege. Flexibel, offen und nicht zu festgelegt müsse man als Schauspieler sein und ein dickes Fell haben, um die ständigen Ablehnungen zu ertragen. Er selbst tanze auf vielen Hochzeiten und könne es sich finanziell nicht leisten, Sachen, die mit dem Beruf des Schauspielers nichts mehr zu tun hätten, wie z.B. Werbung, nicht anzunehmen.

Sehr detailliert beschreibt Adrian den Arbeitstag eines Schauspielers, wobei er betont, wie schwer es sei, nach einer Vorstellung die aufgebaute Spannung wieder abzubauen.

Viele seiner Kollegen würden dann Alkohol trinken, er esse lieber, was sich auf der Hüfte bemerkbar mache.

Seine Frau und seine dreijährige Tochter scheinen Adrian sehr wichtig zu sein, wobei er hervorhebt, daß seine Frau aus einem Theaterstall komme und seine Tochter auch Zirkusblut in den Adern habe. Auf die Frage, was er davon halten würde, wenn seine Tochter auch Schauspielerin werden würde, antwortet er, daß er das nur gut fände, wenn sie sein dickes Fell geerbt hätte. Zu viele Menschen gingen kaputt in dem Beruf. Der Regisseur habe eine große Macht über den Schauspieler und schlechte Regisseure könnten einen großen Schaden anrichten.

Zu den Rollen befragt, die er schon gespielt hat, zählt er auf: König, Tanzlehrer, Yuppie, Soldat und Klempner.

Adrian beschreibt sich selbst als großen, etwas massigen Menschen, der viel über den Intellekt, die Sprache und den Kopf mache und weniger aus dem Bauch heraus spiele. Er müsse sich vieles hart erarbeiten, sei dafür aber sehr solide. Er habe sich einen Schutzpanzer aufgebaut, was Vor- und Nachteile habe. Schwer sei ihm die Rolle eines schwulen Tanzlehrers gefallen, doch am Ende habe er diese Figur sogar besonders geliebt. Seine Traumrolle sei König Lear, niemals wolle er Romeo spielen, weil die Guten langweilig zu spielen seien.

Sein Berufsziel sei es, Erfolg zu haben und Bestätigung zu erhalten. Etwas provokant, aber durchaus ernst gemeint, sagte er in seiner Schauspielschule, daß er Schauspieler werden wolle, um auf dem schnellsten Wege sehr viel Geld zu verdienen. Der finanzielle Aspekt wird von Adrian während des Interviews immer wieder angesprochen und scheint für ihn von großer Bedeutung zu sein.

Erfolg sei für ihn, die künstliche Welt auf der Bühne so gut wie möglich zu schaffen. Man müsse als Schauspieler ein guter Lügner sein. Die Bühne sei ein heiliger Ort und krank werden dürfe man nicht. Der Schauspielberuf berge alle Chancen und alle Risiken. Am meisten störe ihn die Scharlatanerie, weil der Beruf nicht geschützt sei und Unprofessionalität. Adrian betont, daß sich für ihn Professionalität über Disziplin und 'Preußentum' definiere. Wenn Verabredungen auf der Bühne nicht eingehalten würden und sich Schlamperei einschleiche, könne er richtig böse werden.

Adrian sieht sich als Handwerker, der Kunst machen darf. Obwohl er sich sofort verbessert, rutscht ihm raus, daß er unterscheidet zwischen Schauspieler und "Normalsterblichen". Der Beruf des Schauspielers sei viel öffentlicher und die Öffentlichkeit nehme sich auch das Recht, einen zu beurteilen und auch abzuurteilen. Es gebe allerdings kein schlechtes Publikum, man müsse um jeden Zuschauer kämpfen. Adrian sieht seine Aufgabe als Schauspieler darin, die künstliche Welt der Bühne, die Illusion zu schaffen und nie kaputtgehen zu lassen. Das Publikum müsse einem glauben, und das sei harte Arbeit.

5.3.2. Bodo: Der Spätzünder: „Ich komme mir vor wie Sterntaler.“

Einzelergebnisse des ABB

| Zufriedenheit Arbeit momentan | Zufriedenheit Arbeit insgesamt | Zufriedenheit Leben insgesamt |
|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| sehr gut | sehr gut | sehr gut |

Bodo wurde in die Gruppe der Arbeitszufriedenen eingeordnet. In Abb.5.3.2.1.a erkennt man, daß er sein Leben zu 100 % durch die Arbeit als Schauspieler beim Film finanziert.

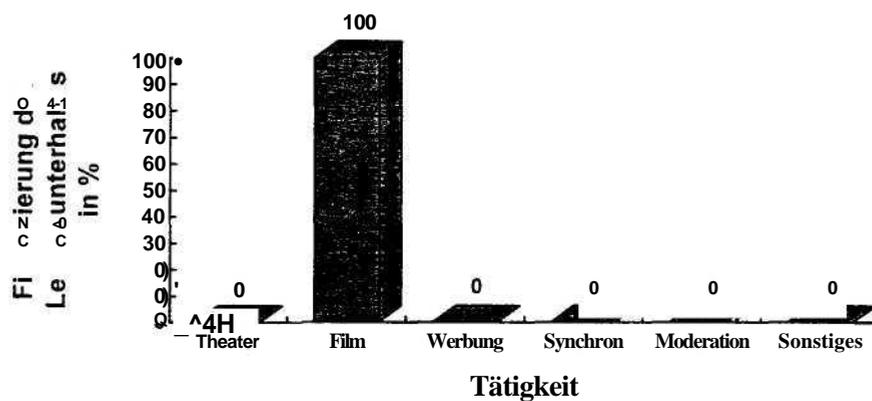


Abb.5.3.2.1.a: Bodo: Finanzierung des Lebensunterhalts in %, differenziert nach Tätigkeit.

In Abb.5.3.2.1.b zeigt sich, mit welchen Einzelbereichen Bodo besonders zufrieden ist, nämlich in den Bereichen Tätigkeit, Entwicklung, Bezahlung und Arbeitszeit. Vom Durchschnittswert aller Versuchspersonen weicht er damit stark ab. Mit der Leitung ist er hingegen unzufriedener als die anderen, genau wie auch mit der Arbeitssicherheit.

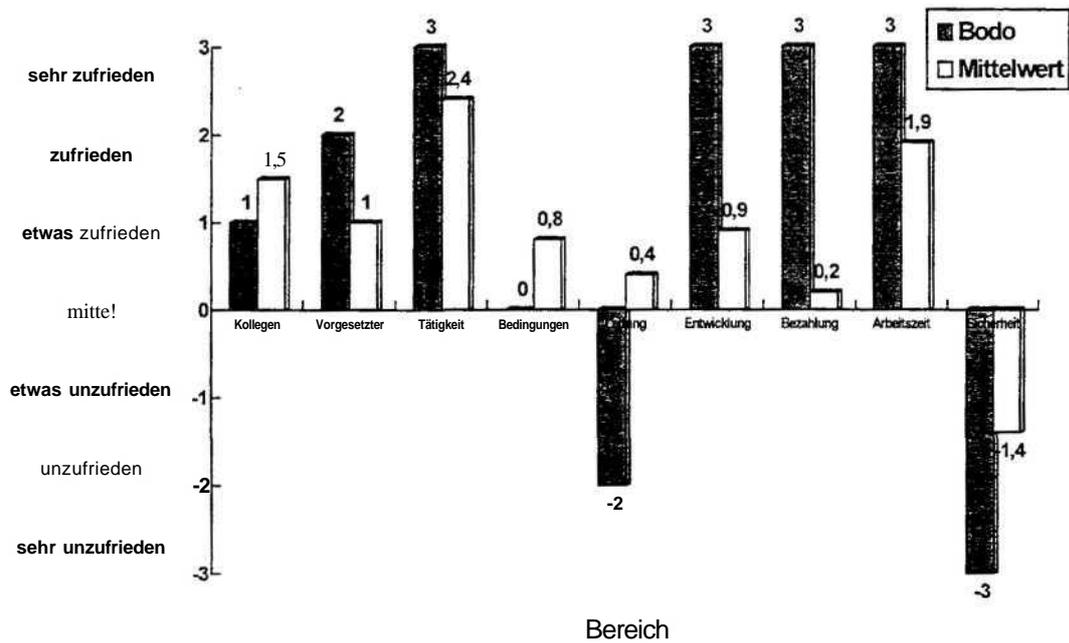


Abb.5.3.2.1.b: Bodo: Zufriedenheit mit den einzelnen Arbeitsbereichen: Kollegen, Vorgesetzter, Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, Organisation und Leitung, Entwicklungsmöglichkeiten, Bezahlung, Arbeitszeit und Arbeitsplatzsicherheit. Vergleich zwischen den Werten von Bodo und den Mittelwerten aller Probanden.

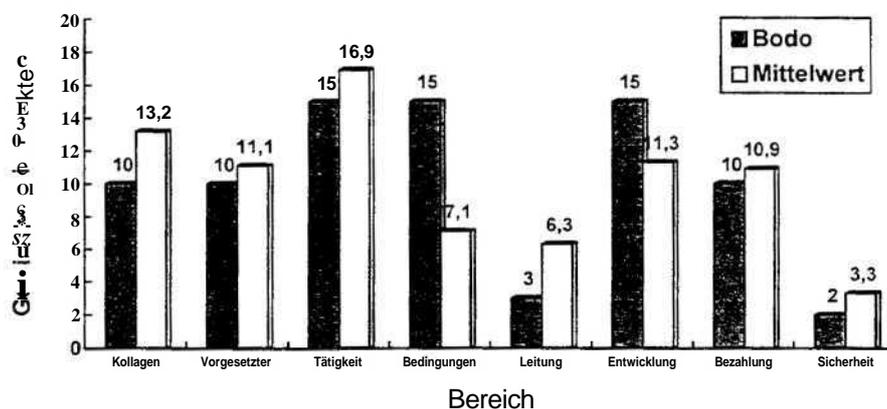


Abb.5.3.2.1.c: Bodo: Gewichtung der einzelnen Arbeitsbereiche in Punkten. Jede Versuchsperson verteilte 80 Punkte auf 8 Bereiche: je wichtiger der Bereich, desto mehr Punkte. Vergleich zwischen den Werten von Bodo und den Mittelwerten der Probanden.

In Abb.5.3.2.1.c ist zu erkennen, daß für Bodo die Bereiche Tätigkeit, Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten am wichtigsten sind. Man sieht in Abb.5.3.2.1.b, daß Bodo unzufrieden ist mit der Leitung und der Sicherheit des Arbeitsplatzes. Da diese Bereiche ihm aber gleichzeitig auch am wenigsten wichtig sind, erklärt sich damit unter anderem seine große Arbeitszufriedenheit insgesamt und momentan.

Kurzzusammenfassung des Interviews

Im Interview antwortet Bodo kurz und zur Sache.

Bodo ist 42 Jahre alt, hat eine kräftige Figur und kurze blonde Haare. Vom Typ her wirkt er eher wie ein Arbeiter, ein Kumpel oder Kneipengänger mit lauter, tiefer Stimme. Er ist alleinstehend und hat keine Kinder. Als Filmschauspieler hat er großen Erfolg und spielt meist Fieslinge und Verbrecher. Er bezeichnet sich insgesamt und momentan mit seiner Arbeit und mit seinem Leben als sehr zufrieden.

Bodo erzählt, er habe zunächst Bauingenieur studiert, was er allerdings nie beendet habe und in Fabriken gejobbt, um seine Kneipengänge zu finanzieren. Erst mit 32 Jahren sei er durch eine Kabarettgruppe vom Arbeitsamt zum Schauspiel gekommen. Von da ab habe er den Entschluß gefaßt, Schauspieler werden zu wollen, und einen Fünf-Jahres-Plan aufgestellt mit privatem Unterricht. Seitdem ginge es höllisch ab und er fühle sich wie Sterntaler, dem alle etwas ins Röckchen werfen würden. Als sein größtes Glück bezeichnet er seine alte Schauspiellehrerin, von der er sehr viel gelernt habe. Als er dann in den Beruf eingestiegen sei, habe er die Erfahrung von 35 Lebensjahren und das Feuer eines Neulings gehabt.

Sein Vater sei Beamter bei der Bundesbahn gewesen, seine Mutter Hausfrau und Arbeiterin. Beide hätten auf seinen Wunsch, Schauspieler werden zu wollen, ablehnend reagiert, nach dem Motto: „Aus dem Jungen wird nie was.“

Auffällig erscheint die Tatsache, daß Bodo die Engagements anscheinend nur so zufliegen. Er wird in Kneipen angesprochen, ob er Schauspieler sei, und dann am Theater engagiert. Beim Film reicht am Anfang eine Bewerbung, schon wird er von einem berühmten Regisseur angerufen und für den nächsten Film genommen. Und von seiner Agentur wurde er natürlich auch angesprochen, ob sie ihn vermitteln dürfe. Seit sieben Jahren gehe es beruflich nur bergauf.

Auf die Frage, worauf er seinen Erfolg persönlich zurückführe, antwortet Bodo lachend, er sei eben ein Glückskind. Beim Film werde man nach Fresse bezahlt und er habe eine Fresse. An Rollen habe er anfangs alle bösen Buben hoch und runter gespielt, inzwischen wäre auch mal ein Kommissar oder schwuler, verlassener Liebhaber dabei. Man müsse darauf achten, wieviel man wo investiere. Gerade beim Film dürfe man nicht zu viel rumhampeln, sondern müsse nur genau das tun, was vom Regisseur verlangt werde. Bodo betont, daß er alle Rollen spielen wolle, aber mehr Spaß machen würden die Bösen.

Dadurch, daß man in sehr kurzer Zeit verdammt viel Geld verdiene, sei man sehr unabhängig. Als Schauspieler reichten 20 Drehtage im Jahr, um davon leben zu können. Mittlerweile gebe es auch Angebote, die er ablehne, wie zum Beispiel in Serien zu spielen. Zu schlecht seien die Produktionsbedingungen, die Bücher kämen zu spät und das Ergebnis sei schlecht. Werbung würde er nur mit lustiger Story, z.B. für Bier

annehmen. Grundsätzlich nicht in Frage käme politische Werbung oder Waschmittelwerbung.

Bodo beschreibt, daß für ihn die Arbeit das Wichtigste sei, dann die Zeit und erst an dritter Stelle das Geld. Daher spiele er auch ohne Gage in Studentenfilmen mit, was ihm Spaß mache, weil die noch enthusiastisch seien. Negative Erfahrungen in seinem Beruf vergesse er sehr schnell wieder, weil es vertane Zeit sei, darüber nachzudenken.

Sein Zuhause sei seine absolute Ruheoase, die er brauche, weil er so viel unterwegs sei. Hobbymäßig spiele er Tennis und Handball und liebe es, in Cafés Leute zu treffen und mit ihnen zu quatschen.

Am schönsten findet Bodo am Theaterspielen den Energiefluß zwischen Schauspieler und Publikum. Der intimste Moment sei für ihn, wenn das Stück vorbei sei und der Schauspieler als eigene Person vor das Publikum trete - darum spiele er Theater.

Bodo sieht das Leben als ständige Weiterentwicklung, man werde immer reicher und könne auf einen immer größer werdenden Schatz zurückgreifen, darum möge er das Alter so. Sein Ziel sei es, bis zu seinem Tod zu arbeiten und zu unterrichten, das müsse er machen, das sei seine Verantwortung. Der Beruf des Schauspielers entspreche ihm, weil er Festlegung und Sicherheit, Eigentum und Versicherungen hasse. Wenn er krank werde, habe er keinerlei Einkommen, aber ihm passiere nichts und er werde auch nicht krank. Und wenn es als Schauspieler nicht mehr so gut laufe, dann könne er immer noch in einer Kneipe Bier zapfen. An dieser Stelle wird deutlich, daß es für den alleinstehenden Bodo von höchster Wichtigkeit ist, arbeiten gehen zu können.

In seinen Augen sind Ausstrahlung und Offenheit die wichtigsten Eigenschaften, die ein erfolgreicher Schauspieler haben sollte. Erfolg sei für ihn, wunderbare, unvergeßliche Momente dem Publikum darzubieten und aus fünf Drehbüchern das Beste aussuchen zu können.

Vor Kritik schütze er sich eher. Manchmal kriege er die Krise, wenn er den Egoscheiß mancher Theaterkritiker lese. Wirklich wichtig sei ihm nur das Urteil von drei Personen: seiner Schauspiellehrerin und zwei engen Freunden.

Zum Abschluß sagt Bodo, daß Schauspieler zu sein für ihn der schönste Beruf der Welt sei.

5.3.3. Carmen: Die Junge und Naive: „Ich bin immer der Mittelpunkt gewesen.“

Einzelergebnisse des ABB

| Zufriedenheit Arbeit momentan | Zufriedenheit Arbeit insgesamt | Zufriedenheit Leben insgesamt |
|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| gut | sehr gut | sehr gut |

Carmen wurde in die Gruppe der momentan Arbeitszufriedenen eingeordnet. Erkennen läßt sich in Abb.5.3.3.1.a, daß sie ihr Leben zur Zeit zu 99 % durch Theaterspielen finanziert und zu 1 % durch Engagements beim Film.

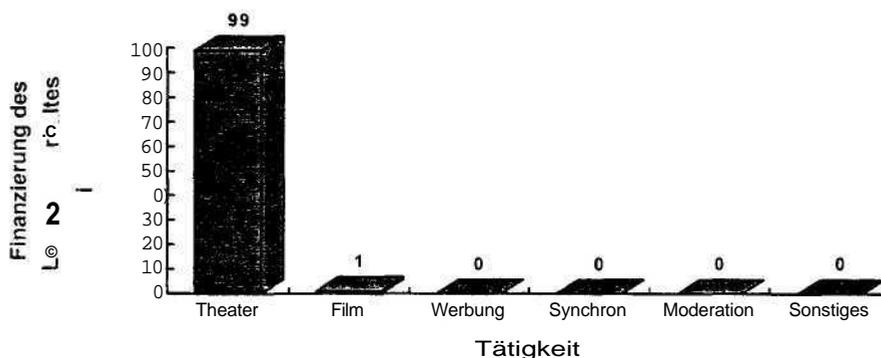


Abb.5.3.3.1.a: Carmen: Finanzierung des Lebensunterhaltes in %, differenziert nach Tätigkeit.

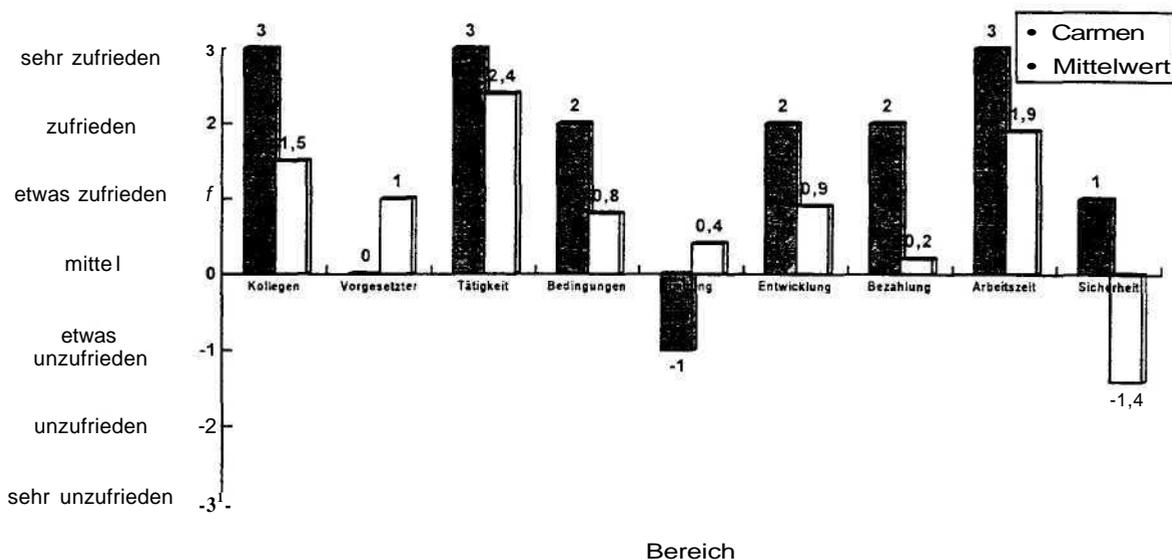


Abb.5.3.3.1.b: Carmen: Zufriedenheit mit den einzelnen Arbeitsbereichen: Kollegen, Vorgesetzter, Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, Organisation und Leitung, Entwicklungsmöglichkeiten, Bezahlung, Arbeitszeit und Arbeitsplatzsicherheit. Vergleich zwischen den Werten von Carmen und den Mittelwerten der Probanden.

In Abb.5.3.3.1.b läßt sich erkennen, daß Carmen vor allem mit den Bereichen Kollegen, Tätigkeit und Arbeitszeit zufrieden ist. Im Vergleich mit dem Gesamtdurchschnitt aller Probanden ist sie zufriedener in den Bereichen Kollegen, Tätigkeit, Bedingungen, Entwicklung, Bezahlung, Arbeitszeit und Sicherheit. Etwas unzufrieden fühlt sie sich mit der Organisation und Leitung.

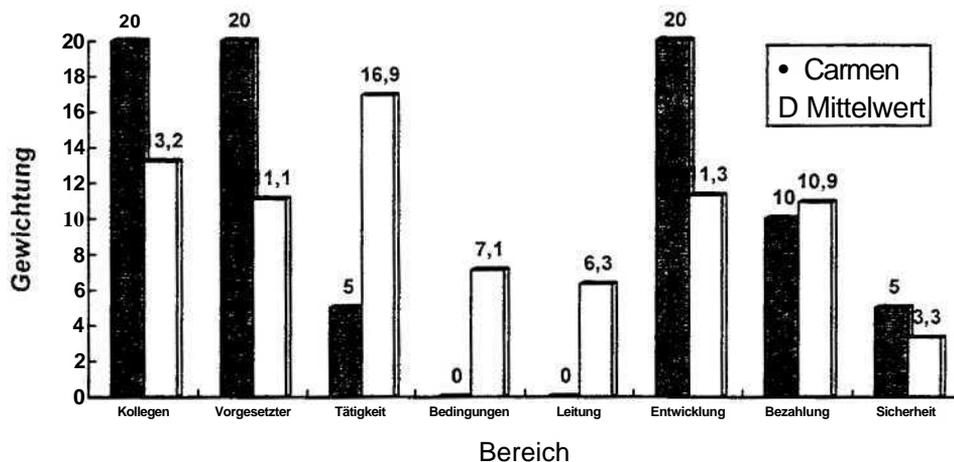


Abb.5.3.3.1.c: Carmen: Gewichtung der einzelnen Arbeitsbereiche in Punkten. Jede Versuchsperson verteilte 80 Punkte auf 8 Bereiche: je wichtiger der Bereich, desto mehr Punkte. Vergleich zwischen den Werten von Carmen und den Mittelwerten der Probanden.

Aus Abb.5.3.3.1.c wird deutlich, daß Carmen die Bereiche Kollegen, Vorgesetzte und Entwicklung am wichtigsten sind. Im Vergleich zum Durchschnitt der Befragten, schätzt sie Tätigkeit, Bedingungen und Leitung als weniger bedeutend ein. Wenn man Abb.5.3.3.1.b und Abb.5.3.3.1.c vergleicht, wird ersichtlich, warum sie momentan Arbeitszufriedenheit äußert. Dem einzigen Bereich, mit dem sie unzufrieden ist, nämlich der Leitung, mißt sie keine Bedeutung bei. Erstaunlich erscheint, daß sie dem Vorgesetzten so viel Gewicht gibt, aber nur mittel zufrieden mit ihm ist. Hier könnte sich ein Konflikt andeuten.

Kurzzusammenfassung des Interviews

Das Interview mit Carmen findet bei mir zu Hause statt. Carmen kommt drei Stunden bevor sie am Theater auf der Bühne steht, wirkt jung, verspielt und ist auffallend hübsch.

Sie ist mit 24 Jahren die jüngste meiner Interviewteilnehmer, Single, Halbtalienerin und zweisprachig in Italien und Deutschland aufgewachsen. Bisher hat sie vor allem Boulevard-Theater gespielt. Ihre Art zu erzählen wirkt locker und offen wie in einem Gespräch, sie scheint Interviewsituationen gewohnt zu sein.

Carmen beschreibt, daß sie ganz klassisch durch das Schultheater zum Schauspielen gekommen sei. Prägend in ihrer Kindheit und Jugend sei gewesen, daß der Vater Schulleiter und die Mutter Lehrerin war. Vor allem ihre Mutter habe sie sehr gefördert und sie mit dreizehn Jahren zum privaten Schauspielunterricht geschickt, den sie dann sechs Jahre lang besuchte.

Nach dem Abitur ging Carmen zunächst auf eine staatliche, italienische Schauspielschule, wo es ihr aber nicht gefiel. Sie zog zurück nach Deutschland und absolvierte eine private Schauspielausbildung. Carmen beschreibt ihre Ausbildung als klassisch-zeitlos und die Beziehung zu ihrem Schauspiellehrer als sehr persönlich. Sie hat offenbar ganz konkrete Vorstellungen davon, wie ein Pädagoge sein sollte und hat sich ihren Ausbildungsplatz ganz bewußt nach diesem Kriterium ausgewählt.

Scheinbar mühelos bestand Carmen die Abschlußprüfung vor der paritätischen Prüfungskommission und ein Jahr später bei der ZBF (Zentrale Bühnen-, Fernseh- und Filmvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit); sie erzählt davon sehr kurz und selbstverständlich. Danach zeigte sie sich eigeninitiativ und ließ sich immer wieder bei ihrer Agentur blicken, um an sich zu erinnern.

Zu ihrem ersten Engagement kam sie ohne Vorsprechen zu müssen, weil sie mit dem Regisseur flirtete, der seine Darstellerinnen rein nach äußerlichen Gesichtspunkten auswählte. Sie spielte eine kleine Nebenrolle in einem Boulevardstück. Der Regisseur schikanierte und kritisierte sie, was sich Carmen gefallen ließ, weil sie nicht den Mut hatte, sich zu wehren. In diesem Punkt wirkt Carmen sehr jung, naiv und unsicher, froh, überhaupt Arbeit zu haben, und bereit, einiges einzustecken. Sehr ausführlich erzählt sie stolz, wie in diesem Jahr ihre Nachfolgerin ausfiel und sie aus dem Spanienurlaub extra eingeflogen wurde, um für diese einzuspringen.

Ihr nächstes Engagement bekam sie wahrscheinlich über Beziehungen, weil sie in einer älteren, bekannten Kollegin eine Förderin fand, die sie weiterempfahl. Auf der Bühne mußte sie nun Dialekt sprechen und allein ein Lied singen, was sie nach eigener Einschätzung beides zunächst nicht konnte. Carmen schildert, der Regisseur habe sie sehr unter Druck gesetzt und für sie sei das Ganze ein Härtestes gewesen. Als sie zwei Wochen Ferien hatte, übte sie jeden Tag so lange, bis ihre Präsentation gut war. So gut, daß sie mit ihrem Lied zu Werbezwecken herumgeschickt wurde und nun auch für das nächste Stück ein Engagement bekam.

Nach ihren Rollen befragt, meint Carmen, auf der Bühne verkörpere sie alles, was jung sei, die naiven, jungen Mädchen. Beim Fernsehen würde sie diese Rollen nicht bekommen, da dafür ihre Stimme zu tief, ihre Augen und Haare zu dunkel seien. Daher habe sie bisher nur kleine Rollen in Fernsehfilmen gespielt, wie zum Beispiel eine Geisel in einem Semidokumentarfilm, der sie zufällig ähnlich gesehen habe. Das Drehen beim Film gefalle ihr aber auch nicht so gut, weil es so gestückelt sei.

Ihre Berufslaufbahn sei bisher besser verlaufen als vorher angenommen, Tiefpunkte habe es noch nicht gegeben und die Stücke, in denen sie gespielt habe, seien allesamt große Publikumserfolge gewesen. Nach Beendigung ihrer Ausbildung habe sie damit

gerechnet, daß sie lange brauchen würde, um vom Schauspielern leben zu können und habe sich innerlich darauf vorbereitet, kellnern gehen zu müssen. Sie habe aber Glück gehabt und sei seitdem nie länger als zwei Wochen ohne Engagement gewesen.

Carmen macht einen ehrgeizigen Eindruck und betont, daß sie sich immer weiter entwickeln wolle. Ihr Ziel sei es, irgendwann „ernstes“ Theater zu spielen und nicht mehr mit dummen Sprüchen Leute zum Lachen bringen zu müssen, wie beim Boulevard-Theater.

Sie bezeichnet sich selbst als Technikerin. Sie sei das Instrument des Regisseurs und befolge dessen Anweisungen wie ein Roboter, fühle sich aber dadurch keineswegs beengt. Ihre Technik sei gut, sie könne auf Abruf lachen, weinen und habe eine gute Stimme.

Carmen beschreibt, daß sie besonders bei erfolgreichen Premieren gerührt sei. Fast täglich habe sie Glücksgefühle, daß sie nun als Schauspielerin ihr Geld verdiene.

Schon als Kind sei sie immer der Mittelpunkt gewesen, innerhalb der Familie und in der Schule, die ihr Vater leitete. Auch als Ausländerin sei sie immer als etwas Besonderes behandelt worden, und sie genieße es, auf einer Bühne zu stehen und beklatscht zu werden. Lehrer zu werden wie ihre Eltern sei für sie nicht in Frage gekommen, weil man sich dort anstrengt und trotzdem unbeliebt sei.

An der Schauspielerei liebe sie die Freiheit und das abwechslungsreiche, aufregende Leben. An Hobbies nennt sie Gesang, Tanz, Sprachen, aber auch Volkshochschulkurse wie „Automechanik für Frauen“.

Negativ an ihrem Beruf sei, daß ihn jeder auch ohne Ausbildung machen könne und dadurch die Konkurrenz sehr groß sei. Abfällig äußert sie sich über „Tussies“, mit denen sie zu kämpfen hätte. Sie wolle ernst genommen werden und leide unter Ablehnung. Durch das Theater sei sie fröhlicher und lockerer geworden und sie genieße die Bewunderung durch andere bei Erfolg, der ihr sehr wichtig sei. Sie erwarte von sich selbst, es in ihrem Beruf zu schaffen. Ihr wichtigstes Ziel sei es, von Kollegen respektiert zu werden. Ein guter Theaterschauspieler brauche Fleiß, Talent und ein gutes Management.

Unwichtig scheint Carmen das Thema Geld zu sein. Sie meint, sie brauche es nicht so nötig, als daß sie Sachen nur wegen des Geldes annehmen würde. Im Notfall würde ihre Familie sie immer unterstützen. Wiederholt bezeichnet sich Carmen als privat eher prüde, weshalb sie auch auf der Bühne Probleme damit habe, Haut zu zeigen.

Kritik nehme sie ernst, Mißerfolge habe sie noch nicht erlebt. In Zukunft wolle sie gerne auch in England und Italien Theater spielen.

Überraschend wirkt am Ende, daß Carmen das Thema Off-Theater anspricht. Sie fände es schade, daß das experimentelle Theater sterbe und bei Gelegenheit werde sie voll darin investieren, etwas Neues entstehen zu lassen.

5.3.4. Dina: Der Serienstar: „Nach einem Jahr täglicher Serie lechzt man nach Bühnenarbeit.“

Einzelergebnisse des ABB

| Zufriedenheit Arbeit momentan | Zufriedenheit Arbeit insgesamt | Zufriedenheit Leben insgesamt |
|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| gut | eher gut | gut |

Dina wurde in die **Gruppe** der Arbeitszufriedenen eingeordnet. In Abb.5.3.4.1.a erkennt man, daß sie ihr Geld zu 70% am Theater und zu 30% beim Film verdient.

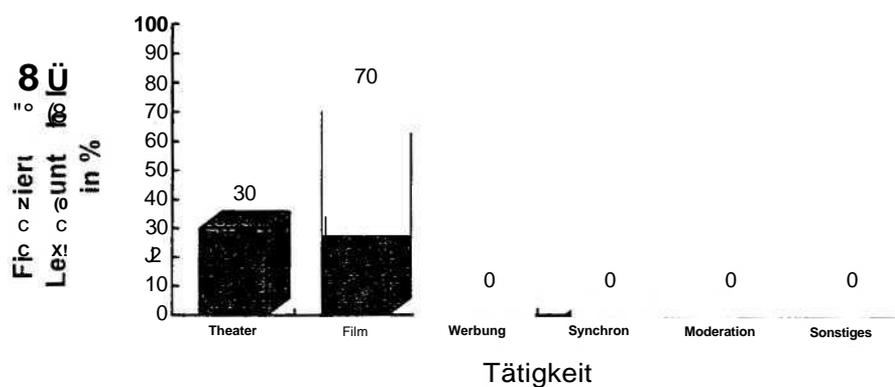


Abb.5.3.4.1.a: Dina: Finanzierung des Lebensunterhaltes in %, differenziert nach Tätigkeit.

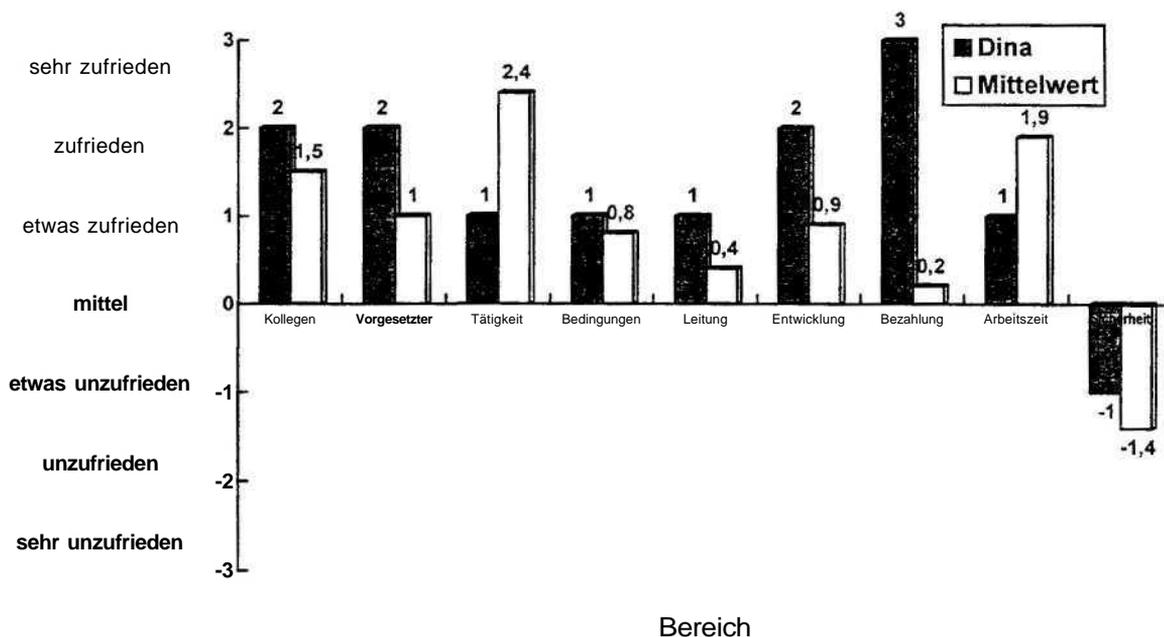


Abb.5.3.4.1.b: Dina: Zufriedenheit mit den einzelnen Arbeitsbereichen: Kollegen, Vorgesetzter, Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, Organisation und Leitung, Entwicklungsmöglichkeiten, Bezahlung, Arbeitszeit und Arbeitsplatzsicherheit. Vergleich zwischen den Werten von Dina und den Mittelwerten aller Probanden.

In Abb.5.3.4.1.b fällt besonders auf, daß Dina mit ihrer Bezahlung für ihr Engagement bei einer Fernsehserie außerordentlich zufrieden ist. Zufriedenheit äußert sie auch in den Bereichen Kollegen, Vorgesetzter und Entwicklungsmöglichkeit, während sie mit ihrer Tätigkeit weniger zufrieden ist, als der Durchschnitt. Sie betont entsprechend in ihrem Interview, daß sie nach einem Jahr täglicher Serie nach Bühnenarbeit am Theater lechze.

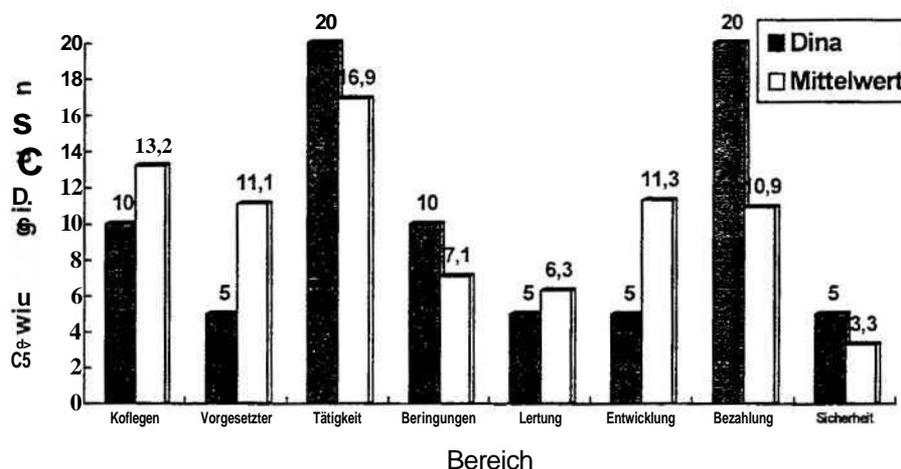


Abb.5.3.4.1.c: Dina: Gewichtung der einzelnen Arbeitsbereiche in Punkten. Jede Versuchsperson verteilte 80 Punkte auf 8 Bereiche: je wichtiger der Bereich, desto mehr Punkte. Vergleich zwischen den Werten von Dina und den Mittelwerten aller Probanden.

Aus Abb. 5.3.4.1.C ist zu ersehen, daß für Dina die Bereiche Tätigkeit und Bezahlung besonderes Gewicht haben. Wie Abb. 5.3.4.1.b zeigt, gibt sie an, mit ihrer momentanen Tätigkeit bei der Fernsehserie nicht sehr zufrieden zu sein. Dies ist als eine Bestätigung für ihren Wunsch zu sehen, wieder Theater spielen zu wollen.

Kurzzusammenfassung des Interviews

Dina ist Hauptdarstellerin in einer Daily-Soap (tägliche Serie) des Fernsehens. Das Interview findet in ihrer Garderobe der Filmstudios statt und wird mehrmals durch Lautsprecherdurchsagen unterbrochen. Es endet damit, daß Dina zum Set gerufen wird.

Dina ist 29 Jahre alt, eine sehr schlanke, elegante Frau mit langem, braunen Haar. Da sie gerade Drehpause hat, ist sie perfekt geschminkt und trägt einen teuren Hosenanzug. Dina spricht schnell und flüssig und scheint Routine im Geben von Interviews zu haben. Sie wirkt professionell und freundlich. Dem Klischee der oberflächlichen Seriendarstellerin entspricht Dina nicht. Ihre Antworten wirken ehrlich und reflektiert.

Dina kommt aus der ehemaligen DDR und studierte nach dem Abitur zunächst Pädagogik und absolvierte eine Heimerzieherausbildung. Danach arbeitete sie ein Jahr lang als Erzieherin, obwohl sie eigentlich Schauspielerin werden wollte. Der Ausstieg aus der 'Volksbildung' wurde ihr vom Staat schwer gemacht und Dina mußte mehrere 'Verhöre' über sich ergehen lassen. Anschließend machte sie bei einer Tageszeitung die Leserkorrespondenz und bewarb sich parallel dazu drei Jahre lang erfolglos bei Schauspielschulen, bis sie an einer Privatschule angenommen wurde.

An dieser Stelle wird Dinas große Ausdauer trotz Rückschlägen deutlich. Außerdem fällt auf, daß sie selten auf etwas schimpft und eher dazu tendiert, Probleme aktiv anzugehen und allgemein positiv zu denken. Nach Mißerfolgen ist sie sofort wieder motiviert, sich erneut zu engagieren. Zu ihrer Schauspielausbildung bemerkt sie, daß man viel alleine arbeiten müsse, um in diesem Beruf erfolgreich zu werden. Sie beurteilt ihre Lehrer differenziert, indem sie meint, daß vier von ihnen gut gewesen seien und zwei ihr nicht viel mitgegeben hätten.

Nach Beendigung ihrer Schauspielausbildung bekam Dina sofort ein Engagement bei einem freien Jugendtheater, mit dem sie mehrmals durch ganz Deutschland tourte. Mit drei weiteren Schauspielern fuhr sie mit einem Kleinbus von Stadt zu Stadt und war für den Bühnen- und Lichtaufbau verantwortlich. Als schwierig beschreibt sie das frühe Aufstehen um sechs Uhr morgens, auch weil dann die Stimme noch nicht präsent sei. In einer Kinderfernsehserie spielte sie anschließend eine kleine Hexe. Danach wurde sie zeitgleich bei einer Theaterproduktion und bei der Fernsehserie engagiert, wo sie seit einem Jahr täglich als Schauspielerin dreht.

Das Thema Geld beschäftigt sie immer wieder. Sie muß mit ihrem Geld haushalten und obwohl sie sich nicht vorstellen kann, irgendwo fest angestellt zu sein, macht ihr das freiberufliche auch angst. Zur Zeit sei sie mit der Serie finanziell gut gestellt, aber der Vertrag laufe bald aus - es sei eben in diesem Beruf ein ständiges Auf und Ab. Dina hat ihre Prinzipien, will zum Beispiel niemals Werbung für Alkohol oder Zigaretten machen. Durch den Jahresvertrag beim Fernsehen hat Dina viel Geld verdient. Glaubhaft schildert sie, daß sie es genossen habe, ihre Familie, die bisher immer sie unterstützte, öfter zum Essen einladen zu können.

Dina bezeichnet das Schauspielern in der Serie als „Bandarbeit“. Sie habe allerdings nette Kollegen und viel Erfahrung mit der Kamera gesammelt, wodurch sie große Routine bekommen habe. Es werde häufig mit Klischees gearbeitet und sie „lechze“ nun nach Arbeit, die tiefer gehe. Dina beschreibt, daß sie mehrfach versuchte, Textstellen zu ändern, weil diese schlecht gewesen seien. Als ihre Diskussionen mit dem Regisseur nicht fruchteten, änderte sie kurzerhand den Text, ohne zu fragen, was funktionierte. Schließlich halte sie ihr Gesicht hin und wolle sich nicht zum Idioten machen. Es wird deutlich, daß Dina einen gewissen Anspruch an den Inhalt ihrer Arbeit hat und bereit ist, sich dafür einzusetzen.

Sie sehnt sich nach Abwechslung. Da sie immer den schlanken, zarten Gretchentyp spiele und jetzt im Film immer schick aussehen müsse, wünsche sie sich einmal eine Rolle als dicke Wirtin oder eine, in der sie sich im Dreck suhlen könne.

Zum Thema Fans meint Dina, daß es manchmal schön und oft anstrengend sei, Fans zu haben. Was Dina stört, ist das Flüstern und Tuscheln hinter ihrem Rücken. Sie erzählt, daß sie einmal eine befreundete Schauspielerin im Theater auf der Bühne habe sehen wollen. Das Publikum, das vor allem aus Teenagern bestand, lenkte daraufhin die Aufmerksamkeit so sehr auf sie, daß sie in der Pause fluchtartig das Theater verließ. Sie überlege auch jedesmal, wenn sie einkaufen gehe, ob gerade Ferien oder Sonnabend sei, um keine Fans zu treffen. Ihre Freunde gingen damit locker und belustigt um.

Dina schildert auch Probleme mit der Presse und gibt mehrere Beispiele dafür, wie ihr die Worte im Mund umgedreht wurden und Unwahrheiten in der Zeitung standen. Offensiv, wie sie mit Problemen umgeht, hat sie danach dort angerufen, um sich zu beschweren, aber wenig ausrichten können.

Ein Jahr lang hat Dina nun in der Serie mitgespielt, und wenn der Vertrag in zwei Monaten ausläuft, hat sie ein Engagement am Theater, mit dem sie auch nach Italien touren wird.

Privat scheint Dina einige enge Freunde zu haben. Sie hat vor zwei Wochen ihren Partner geheiratet, mit dem sie schon seit zehn Jahren zusammen ist. Die Beziehung zu ihrer Mutter scheint eng zu sein. Dina betont, daß diese sie sehr in ihrem Berufswunsch unterstützt und sie immer ernst genommen habe. Als Hobbies gibt sie an, daß sie sehr gerne Rad fahre und oft Radtouren unternehmen würde, außerdem tanze sie gerne.

Offen gibt Dina zu, auch schon einige Tiefs gehabt zu haben, aber ihr Selbsterhaltungstrieb habe ihr geholfen und ihr die Gewißheit gegeben, daß es immer weitergehe und immer wieder schöne Zeiten kämen.

Die ursprüngliche Motivation, Schauspielerin werden zu wollen, sieht Dina in ihrem Drang, zu spielen - als Kind vor allem Rollenspiele- und der Möglichkeit, Dinge in Rollen auszuleben, auf der Bühne jemand sein zu können, der man im realen Leben nicht sei. Normalerweise sei sie ein ruhiger Typ, und daher faszinierten sie in ihrem Beruf als Schauspielerin gestörte, exzentrische Charaktere.

Ihren Erfolg erklärt sich Dina mit großem Glück, weil es oft eine Frage des richtigen Typs sei, ob man genommen werde. Vor allem müsse man auf Parties präsent sein und ständig Kontakt zu wichtigen Leuten halten, was sie nerve und wozu sie eigentlich nicht der Typ sei. Sie heuchle nicht gern Freundlichkeit und Interesse, wenn es nur um das Geschäft gehe. An Beispielen wird klar, daß Dina zwar hartnäckig ist, aber sich nicht schlecht behandeln läßt, auch nicht von berühmten Regisseuren. Sie hat Hemmungen, Leuten auf die Nerven zu gehen, andererseits gibt sie zu, daß es die Schauspieler leichter haben, die sich gut verkaufen können.

Erfolg haben bedeutet für Dina, anspruchsvoll zu arbeiten und das Publikum zu erreichen. Die Bekanntheit, die sie in Teenagerkreisen durch die Fernsehserie erlangt habe, sei nicht der Erfolg, den sie sich vorstelle. Um als Schauspieler erfolgreich zu

sein, müsse man vor allem Ehrgeiz, die richtigen Beziehungen und Glück haben. Abgesehen von einer Grundbegabung, könne man alles lernen. Ein gutes Handwerk sei sehr wichtig und sie schätze vor allem das Geben und Nehmen im Ensemble.

Zu Kritik meint sie, daß am wichtigsten und am schlimmsten die von Freunden wäre. Stimmungsmäßig sei sie sehr von Bestätigung abhängig. Ihre längste Krise von vier Wochen habe sie während ihres Schauspielstudiums gehabt, als sie bei einer Rolle an ihre Grenzen kam und sich Sorgen um ihre Zukunft machte.

Gefahren ihres Berufes sieht Dina in der Arbeitslosigkeit, der Schwierigkeit, seinen Prinzipien treu zu bleiben und dem Problem, sich zu sehr in eine Rolle hineinzusteigern - nicht ohne Grund würden viele Schauspieler in der Psychiatrie landen. Stabil zu bleiben, auch wenn sie tragische oder exzentrische Rollen spiele, darin sehe sie für sich die Herausforderung.

Das Interview endet damit, daß Dina per Lautsprecher auf den Filmset gerufen wird. Sie läßt mich allein in ihrer Garderobe zurück, mit der Aufforderung, in Ruhe zusammenzupacken. Damit bringt sie mir ein Vertrauen entgegen, welches ich als ungewöhnlich für jemanden empfinde, der schon schlechte Erfahrungen mit der Presse gemacht hat.

5.3.5. Erik: Der Getriebene: „Diese Sinnlichkeit und Rauschzustände, das ist wie eine Droge.“

Einzelergebnisse des ABB

| Zufriedenheit Arbeit momentan | Zufriedenheit Arbeit insgesamt | Zufriedenheit Leben insgesamt |
|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| eher schlecht | gut | gut |

Erik wurde in die Gruppe der momentan Arbeitsunzufriedenen eingeordnet. In Abb. 5.3.5.1.a ist zu erkennen, daß er seinen Lebensunterhalt zur Zeit zu 100 % mit seinem Engagement am Theater finanziert.

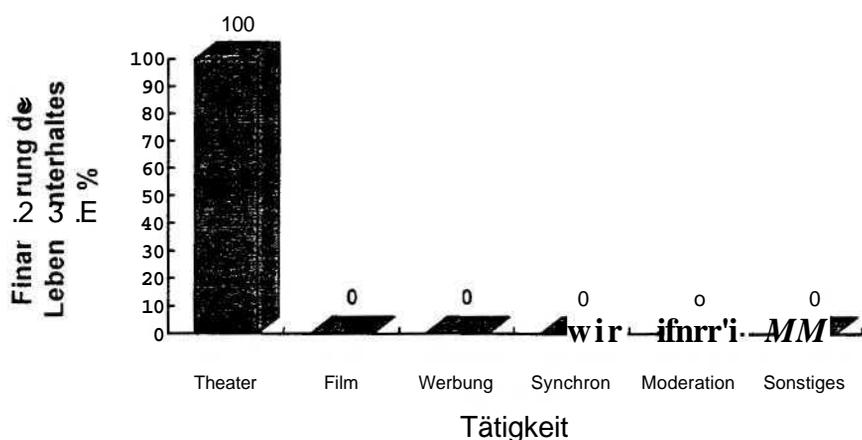


Abb. 5.3.5.1.a: Erik: Finanzierung des Lebensunterhaltes in %, differenziert nach Tätigkeit.

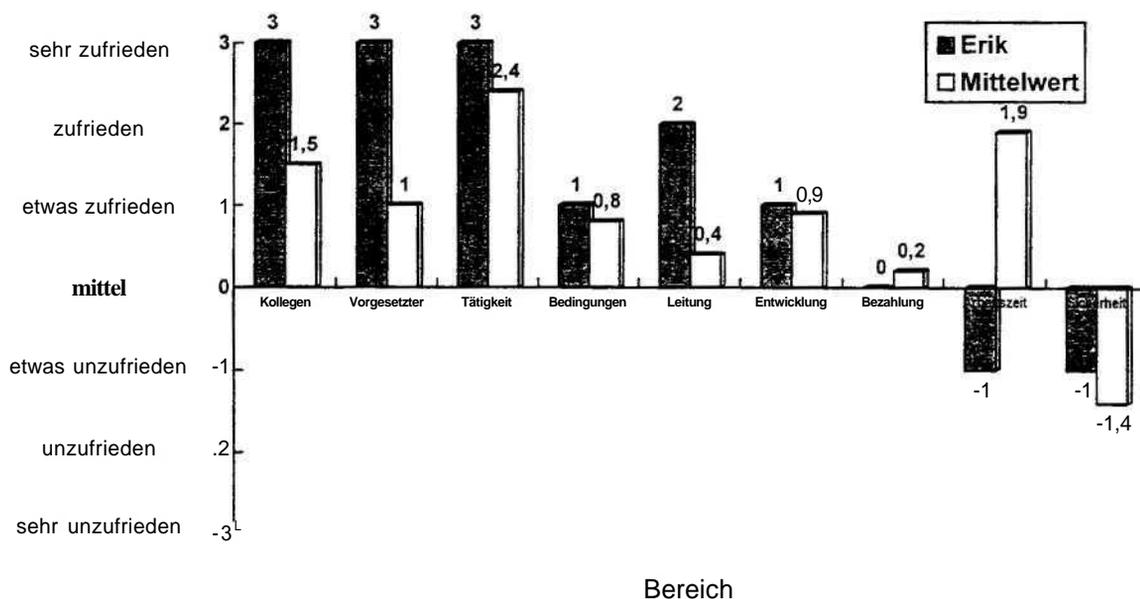


Abb. 5.3.5.1.b: Erik: Zufriedenheit mit den einzelnen Arbeitsbereichen: Kollegen, Vorgesetzter, Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, Organisation und Leitung, Entwicklungsmöglichkeiten, Bezahlung, Arbeitszeit und Arbeitsplatzsicherheit. Vergleich zwischen den Werten von Erik und den Mittelwerten aller Probanden.

In Abb. 5.3.5.1.b ist zu erkennen, daß Erik sich sehr zufrieden mit den Bereichen Kollegen, Vorgesetzter, Tätigkeit und Leitung fühlt. Etwas unzufrieden äußert er sich in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsplatzsicherheit.

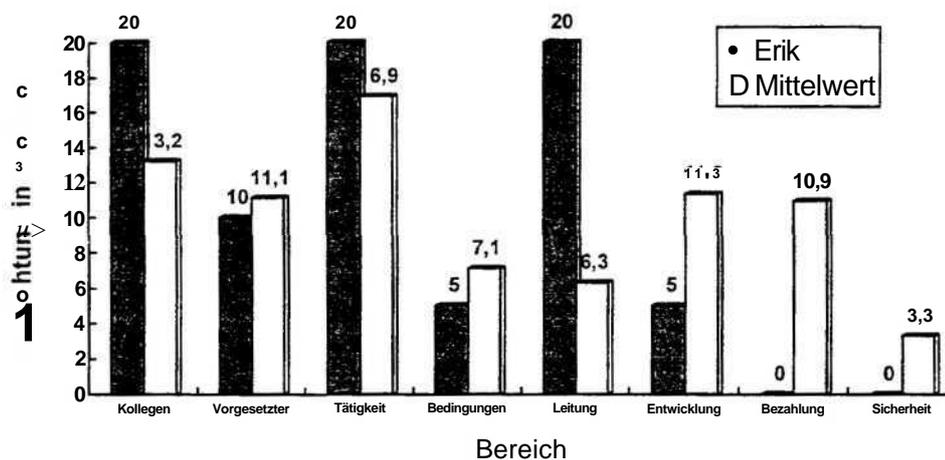


Abb.5.3.5.1.c: Erik: Gewichtung der einzelnen Arbeitsbereiche in Punkten. Jede Versuchsperson verteilte 80 Punkte auf 8 Bereiche: je wichtiger der Bereich, desto mehr Punkte. Vergleich zwischen den Werten von Erik und den Mittelwerten aller Probanden.

Es zeigt sich in Abb. 5.3.5.1.c, daß Erik besonderen Wert auf die Bereiche Kollegen, Tätigkeit und Leitung legt. Da er mit genau diesen auch zufrieden ist und dem Bereich Arbeitsplatzsicherheit, mit dem er sich unzufrieden fühlt, nur wenig Bedeutung beimißt, ist es im Grunde erstaunlich, daß er sich selbst als momentan Arbeitsunzufriedenen bezeichnet. Die Begründung für diesen Umstand findet sich im Interview, in dem er immer wieder betont, daß er sehr viel Arbeit brauche, um sich zufrieden zu fühlen, er fühlt sich also zur Zeit nicht genügend ausgelastet.

Kurzzusammenfassung des Interviews

Erik ist ein 36jähriger Theaterschauspieler mit längerem, blonden Haar, der sportlich-drahtig wirkt. Er erzählt viel von sich aus und scheint über viele Dinge schon nachgedacht zu haben. Auffällig erscheint, daß er mit seiner momentanen beruflichen Situation eher unzufrieden ist, obwohl er in zwei Wochen wieder ein Engagement hat. Er betont, daß er gerne viel arbeite und keinen Urlaub brauche.

Erik erzählt, daß er schon als Kind Shows für die Familie im Wohnzimmer gab und den Klassenclown spielte. Während eines Skiurlaubs führte er vor, wie die anderen Skilaufen, ahmte sie in ihren Wesenszügen und Macken nach und hatte damit großen Erfolg beim Publikum. In der fünften Klasse gründete er mit zwei Freunden ein Kabarettprojekt.

Erik verdiente früh Geld mit der Schauspielerei. Schon vor Beendigung seiner Schulzeit arbeitete er als Komparse und Kleindarsteller bei Filmproduktionen. Auffällig erscheint, daß er meist angesprochen wurde und es immer Arbeit gab, wenn er seine Agentur anrief.

Nach Beendigung seiner Schulzeit fing Erik an, Publizistik zu studieren, kam aber bald von der Vorstellung ab, Journalist werden zu wollen. Er erklärt, daß er dazu nicht die nötige Skrupellosigkeit und die Ellenbogen besitze.

Er blieb weiter eingeschrieben und probierte verschiedene Sachen aus, die ihn interessierten, unter anderem praktisch beim Film zu arbeiten und für das Radio Leute zu interviewen. Erik beschreibt, daß er die Vision gehabt habe, eine neue Welt aus der Phantasie zu erschaffen und so bei den Theaterwissenschaftlern gelandet sei. Dort schrieb er ein Kindertheaterstück und wurde vom Dozenten gefragt, ob er nicht bei einer Theaterwanderbühne mitmachen wolle. Er hatte ein Vorsprechen, wurde engagiert und verdiente von nun an sein Geld als Schauspieler. Da er sich nicht nur auf sein Talent stützen wollte, suchte er sich einen Schauspiellehrer, entschied sich aber gegen eine Schauspielschule, weil er dafür sein Engagement hätte aufgeben müssen.

An der Uni stellte er sich sein persönliches Schauspielernprogramm zusammen, von Sprecherziehung über Tanz und Fechten bis zu Filmseminaren.

Die Wanderbühne baute ein festes Haus auf, und Erik half bei der Elektroinstallation, dem Bühnenaufbau und allen anfallenden Arbeiten.

Er beschreibt, daß ihm irgendwann klar wurde, daß er inzwischen seit sechs Jahren sein Geld mit der Schauspielerei verdiente und er einen anerkannten Status haben wollte. Er machte die Prüfung, bestand und war nun staatlich anerkannter Schauspieler. Nach eigenen Worten fühlte er sich zunächst wie ein König, bis er bei der ZBF vorsprach. Dort habe man ihn zwar aufgenommen, ihm aber auch zu verstehen gegeben, daß er es schwer haben würde als Autodidakt ohne Schauspielschule im Lebenslauf.

Zunächst stieg Erik in eine Off-Produktion ein, in der es zwischen den Kollegen und mit dem Regisseur große Spannungen gab. Er stand so unter Druck, daß er tagelang Nasenbluten bekam. Als er dann die Gelegenheit bekam, an einem kleinen Theater in der Provinz vorzusprechen, nahm er diese war, wurde engagiert und stieg aus der Off-Produktion aus, mußte allerdings eine Konventionalstrafe bezahlen.

Erik beschreibt, daß er an dem kleinen Theater sehr viel arbeitete und zehn verschiedene zum Teil große Rollen wie den 'Major Tellheim' aus 'Minna von Barnhelm' von Lessing spielte. Innerhalb von zehn Monaten hatte er ungefähr 300 Vorstellungen und kam in der Zeit an die Grenzen seiner Kraft. Er begriff, wie er sagt, daß die Schauspielerei auch ganz harte Arbeit sein kann, bei der man zwar irgendwie funktioniert, die Rolle aber nicht wirklich fühlt.

Anschließend spielte Erik in einer freien Produktion, in der zwar mehr Geld und Aufwand steckte als in dem kleinen Theater, bei der die Qualität der Arbeit aber schlechter war.

Für ein halbes Jahr ging er danach noch einmal an das kleine Theater und versuchte sich dann mit kleinen Rollen beim Film.

Erik meint, daß sein bisheriger Berufsweg ziemlich geradlinig verlaufen sei. In seinem Lebenslauf würde allerdings eine richtige Schauspielausbildung fehlen, und man werde leider immer zuerst nach der Art der Ausbildung eingeschätzt, bevor man überhaupt eine Chance zum Vorsprechen bekomme. Er sei kein guter Verkäufer, und es wäre ihm unangenehm, Bekanntschaften um der Karriere willen zu schließen. Er habe kein Karriereziel, außer qualitativ gute Arbeit zu machen und sich ein Leben lang zu entwickeln. Als Schauspieler könne man menschlich sehr "reich" werden. Das Risiko sei, daß der größte Teil der Schauspieler in der Gosse lande. Der Beruf sei in der Regel schlecht bezahlt und sehr unsicher. Er wisse gar nicht, ob er ein Leben lang als Schauspieler arbeiten wolle, Regie zu führen sei auch sehr reizvoll, wenn auch sehr stressig. Schwierig sei immer die Entscheidung zwischen zwei Engagements, wobei er meist sein Herz entscheiden lasse und den Karriereaspekt vernachlässige.

In seiner Familie sei er sehr frei aufgewachsen. Sein Vater war Hochschulprofessor für Mikrobiologie und starb früh. Erik erklärt, daß er durch die Halbwaisenrente, die er bekam, finanziell abgesichert war und dadurch Zeit und Geld hatte, sich seinen Beruf ohne Druck auszusuchen. In seiner Familie gäbe es zwei Seiten: die naturwissenschaftliche, zwei Brüder seien Mediziner, und die künstlerische, ein weiterer Bruder sei Musiker und er Schauspieler. Er sehe durchaus Gemeinsamkeiten in diesen unterschiedlichen Berufen: den Kontakt zu anderen Menschen und das Gebende.

Am Theater hat er alles gespielt: Boulevard, Kindertheater, Klassiker und moderne Stücke. Anfangs wurde er als Harlekin mit artistischen Slapstick-Einlagen besetzt, später als Naturbursche über das Arbeitsamt vermittelt, als Held und als Liebhaber. Die Rolle, die ihn am meisten beeindruckt habe, sei der "George" in "Von Mäusen und Menschen" von John Steinbeck. Bei einer Jugendvorstellung sei am Schluß ein Seufzer aus tiefstem Herzen aus dem Publikum gekommen, und in dem Moment sei ihm klar geworden, daß das, was er tue, eine große Wirkung habe. Spannend finde er besonders Charakterrollen, in denen man ein Schwein oder einen gebrochenen Menschen spiele. Man würde dann in innere Bereiche vorstoßen, die man normalerweise nicht auslebe. Tiere könne er besonders gut darstellen, z.B. als "Esel" in den "Bremer Stadtmusikanten" habe er großen Erfolg gehabt.

Er beschreibt den Beruf als ewiges Auf und Ab. Man fliege bei einer guten Produktion und stürze ab, wenn diese vorbei sei. Als Schauspieler beschäftige man sich sehr mit sich selbst und setze sich intensiver mit seinen eigenen Schwächen und Fehlern auseinander. Man sei von vielen Faktoren abhängig: dem Regisseur, den Kollegen und der momentanen Stimmung. Ein inneres Feuer habe er besonders bei einem Vorsprechen gefühlt, als er innerlich zerrissen war und stark unter Druck stand. Diese Flamme habe er später so stark nur noch selten zum Brennen bekommen. Seine Vorbilder seien Marlon Brando und Robert de Niro.

Das Handwerk sei sehr wichtig für einen Schauspieler, um jeden Abend zu funktionieren. Das Getriebene und Berufene sei dann das, was darüber hinaus den Künstler ausmache.

Erik meint, er begreife das Leben und seinen Beruf als Reise in das Ungewisse. Als Schauspieler dürfe man im Grunde kein Gepäck mitnehmen, sondern müsse jeden Abend neu gestalten. Privat lebe er momentan allein und sei in einer Besinnungsphase. Er spüre offenbar einen gewissen Reiz an Katastrophen und führe diese selbst herbei.

Als Hobby gibt er Sport an, wobei seine Beschreibung den Eindruck eines Extremsportlers hinterläßt. Er laufe sehr viel zur Meditation und Entspannung.

Beim Radfahren habe er ein Gefühl des Fliegens, was er auch im Theater suche. Er schwimme auch sehr viel, gehe dabei an seine Grenzen und erlebe bei langen Strecken Rauschzustände.

Diesen „Thrill“, die produktive Spannung erlebe er auch beim Theater. Obwohl er kaum Lampenfieber habe, fühle er eine lustvolle Spannung, die Rauschzustände auslösen könne und mit einer Droge vergleichbar sei. Man könne auch gut im Theater flüchten vor dem realen Leben. Er genieße auch das Gefühl von Macht über das Publikum. Wenn es nach einer guten Vorstellung applaudiere, sei dies wie ein Fön, der einem ins Gesicht gehalten würde.

Beruflich fühle er sich momentan eher unzufrieden, weil er nicht genug zu tun habe. Er verspüre eine innere Unruhe und wisse nicht, wohin mit seiner Energie. In zwei Wochen beginne sein nächstes Engagement, und sein Agent habe ihm auch gesagt, daß er doch froh sein solle, eine kurze Pause machen zu können, er habe doch gerade so viel gearbeitet. Er arbeite jedoch gerne viel und brauche keinen Urlaub.

Erfolg sei für ihn die öffentliche Bestätigung durch das Publikum und sei wichtig für ihn. In seinen Augen müsse man einen starken Willen haben und sich gut verkaufen können, um als Schauspieler Erfolg zu haben.

Mißerfolg und richtig schlechte Kritik habe er noch nie gehabt, fühle sich aber verletzlich und 'nackt' auf der Bühne. Der Beruf habe auch einen Aspekt der Selbstzerstörung. Am Beginn einer Inszenierung zerstöre man sich selbst und setze sich dann wieder neu zusammen. Damit flüchte man auch vor sich selbst in eine andere Welt. Es gebe zwei Arten von Schauspielern: die Selbstzerstörerischen und diejenigen, die positiv und hoffnungsvoll leben würden. Er zähle sich zu den Positiven, obwohl die anderen vielleicht die besseren Schauspieler seien.

Am Ende gibt er an, daß er im Interview ausgesprochen habe, was ihn auch sonst beschäftige.

5.3.6. Fabian: Der Unsichere: „Ich habe mir nicht vorgestellt, daß es so hart ist.“

Einzelergebnisse des ABB

| | | |
|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Zufriedenheit Arbeit momentan | Zufriedenheit Arbeit insgesamt | Zufriedenheit Leben insgesamt |
| sehr schlecht | eher gut | mittel |

Fabian wurde in die Gruppe der momentan Arbeitsunzufriedenen eingeordnet.

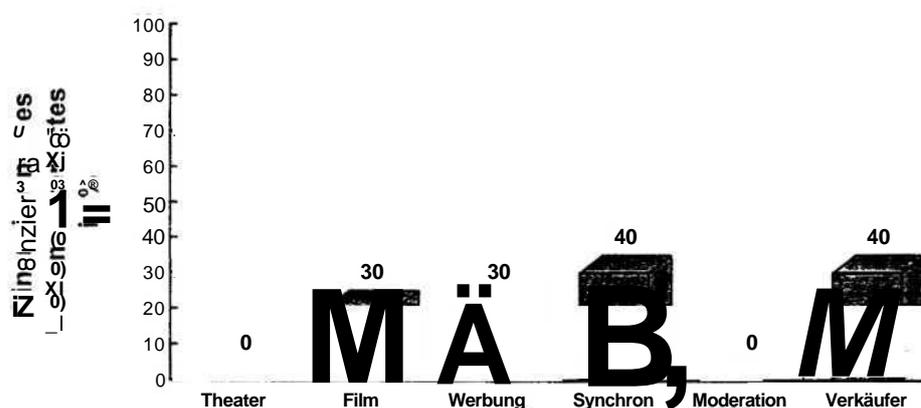


Abb.5.3.6.1.a: Fabian: Finanzierung des Lebensunterhaltes in %, differenziert nach Tätigkeit.

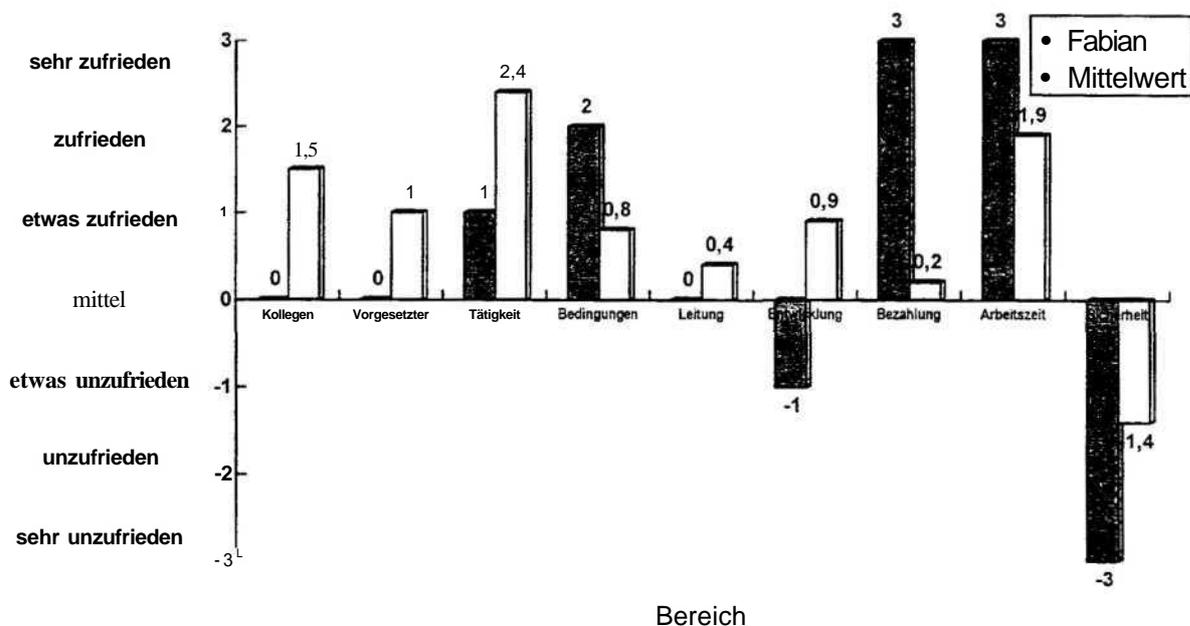


Abb.5.3.6.1.b: Fabian: Zufriedenheit mit den einzelnen Arbeitsbereichen: Kollegen, Vorgesetzter, Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, Organisation und Leitung, Entwicklungsmöglichkeiten, Bezahlung, Arbeitszeit und Arbeitsplatzsicherheit. Vergleich zwischen den Werten von Fabian und den Mittelwerten aller Probanden.

Abb. 5.3.6.1.a zeigt, daß er zur Zeit seinen Lebensunterhalt zu 20% durch Arbeit beim Film, 20% durch Werbung, 30% durch Synchronsprechen und 30% durch Arbeit als Verkäufer finanziert. Der Umstand, daß er in keinem Bereich den Hauptteil seines Geldes verdient, sondern überall ein wenig arbeitet, deutet schon auf Fabians Schwierigkeiten hin, Arbeit als Schauspieler zu bekommen.

Aus Abb. 5.3.6.1.b ist zu ersehen, daß Fabian mit den Bereichen Bezahlung und Arbeitszeit am zufriedenesten ist, während er mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes sehr unzufrieden ist.

In Abb. 5.3.6.1.c erkennt man, daß er von der Gewichtung her die Tätigkeit am höchsten schätzt, was einen Konflikt andeutet, weil er mit seiner jetzigen Tätigkeit nur etwas zufrieden ist.

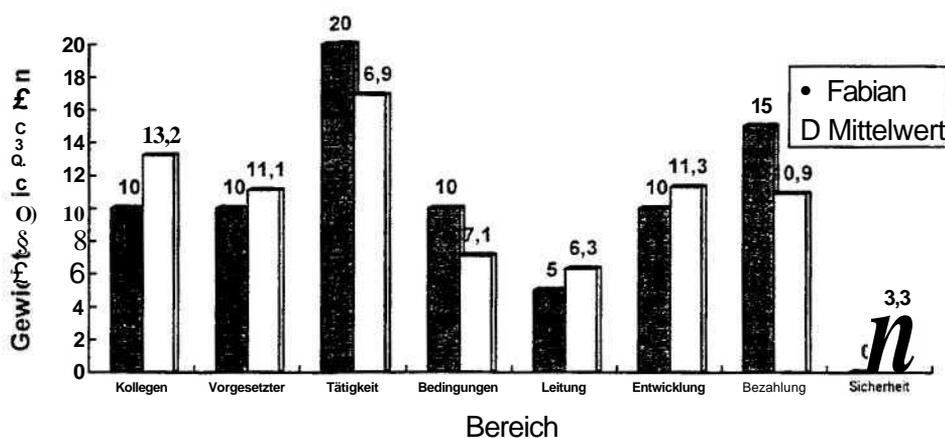


Abb.S.3.6.1.c: Fabian: Gewichtung der einzelnen Arbeitsbereiche in Punkten. Jede Versuchsperson verteilte 80 Punkte auf 8 Bereiche: je wichtiger der Bereich, desto mehr Punkte. Vergleich zwischen den Werten von Fabian und den Mittelwerten aller Probanden.

Kurzzusammenfassung des Interviews

Fabian ist ein 31jähriger, bisher eher erfolgloser Schauspieler. Er wirkt sportlich, gepflegt und freundlich. Fabian antwortet sehr ausschweifend und verwendet viele Füllwörter, was es schwer macht, den Kern dessen, was er sagt und meint, herauszuhören. Auffällig ist, daß er kaum Namen von Theatern, Schauspielern, Theaterstücken oder Rollen nennt, im Gegensatz zu allen anderen Interviewpartnern.

Fabian beginnt damit zu erzählen, daß er in der Schule eine Theater-AG besuchte, aber nicht an sich selbst glaubte und deshalb zunächst nach der Schule Speditionskaufmann

lernte, obwohl er das nicht wirklich wollte. Nach der Ausbildung arbeitete er einige Jahre in der Industrie.

Als Schlüsselerlebnis bezeichnet er den Tod eines zwanzigjährigen Freundes. Dadurch wurde ihm klar, wie kurz das Leben sein kann und daß er bisher nicht das gemacht hatte, was er eigentlich wollte. Er fühlte sich unglücklich als Kaufmann und versuchte, vieles durch Geld zu kompensieren. Er meint, ihm sei klar geworden, daß er Schauspieler lernen wolle. Seine Motivation dafür bleibt jedoch zunächst verschwommen. Die Familie reagierte ablehnend, weil der Beruf zu unsicher sei. Sein Vater ist Bäcker, aber sein Urgroßvater spielte in einer freien Schauspielgruppe und war ein „Lebemann“, wie Fabian betont.

Fabian scheint den Beruf des Schauspielers zu verklären. Er weigert sich zum Beispiel, ihn als Ausbildungsberuf anzusehen, sondern meint, man sei nie fertig und lerne ein Leben lang. Später meint er allerdings, Schauspieler sei ein Beruf wie jeder andere auch. An einer privaten Schule machte er seine Ausbildung. Er betont, daß er im nachhinein bereue, sich nicht auch an staatlichen Schulen beworben zu haben, weil man einen schlechten Start habe, wenn man von einer Privatschule komme. Letztendlich habe er bis heute, über zwei Jahre nach seiner Abschlußprüfung, kein einziges festes Engagement bekommen.

Nach Beendigung der Ausbildung erarbeitete Fabian monatelang Vorsprechrollen mit seiner Lehrerin. Danach mußte er wegen einer Operation ins Krankenhaus und fiel für drei Monate aus. Er betont, daß er beruflich große Defizite fühlte und nicht daran glaubte, es auf der Bühne schon schaffen zu können. Zwei kleine Filmrollen nahm er an, anschließend machte er eine Ausbildung zum Synchron-Sprecher. Im Sommertheater spielte er in einem Stück von der Künstlerforderung mit und machte immer wieder Schauspiellehrgänge. Auf die Frage, was ihm besonders wichtig gewesen sei bisher, antwortet er, daß er die Reaktion des Publikums und das Gefühl, dieses lenken zu können, als sehr reizvoll empfinde. Vom Filmen fühle er sich enttäuscht, man müsse sehr viel warten, springe im Drehbuch hin und her und gehe mit einem leeren Gefühl weg. Außerdem sei es sehr ungewohnt, sich hinterher selbst zu sehen, weil er sehr selbstkritisch sei.

Fabian bezeichnet sich selbst als blauäugig, weil er glaubte, als fertiger Schauspieler sei es einfach, ein Engagement zu bekommen. Er ist deprimiert und frustriert, weil er keinen Job bekommt. Seine Erklärung dafür ist die große Konkurrenz, auch durch Laienschauspieler, und das Schubladendenken der Regisseure, die nur bestimmte Typen haben wollen.

An Rollen hat Fabian im Film Studenten, den netten jungen Mann von nebenan und Vertreter gespielt, im Theater eher introvertierte Einzelgänger. Er äußert Ärger darüber, daß mit Klischees gearbeitet würde und er oft oberflächliche, langweilige Typen spielen solle, wie zum Beispiel Werbekaufmänner, dabei habe er doch auch Tiefgang. Er wünsche sich, Verlierer oder aggressive, gewaltmäßige, kräftige Typen spielen zu dürfen.

Zum Thema Geld befragt meint er, daß er als Synchronsprecher nur aufgrund finanzieller Aspekte arbeite. Es sei schwer, sich zu entscheiden, wo man andererseits Geld investiere: in Photos, Workshops oder Unterricht.

Fasziniert scheint Fabian von den Tugenden Disziplin und Selbstkontrolle. Im Gegensatz zu Tänzern seien Schauspieler darin eher schlampig. Man müsse täglich an sich arbeiten, sich körperlich und geistig fit halten und Sprechrollen durchgehen. Dies falle ihm allerdings schwer, wenn er ständig Absagen erhalte und vertröstet werde. Erstaunlich erscheint seine Schwierigkeit, sich entweder für ein Schauspielseminar oder ein Engagement bei einem Tourneetheater zu entscheiden. Es entsteht der Eindruck, als ob Fabian sich die Arbeit als Schauspieler nicht wirklich zutraut und er den Status des Lernenden lieber beibehalten möchte. Frustriert fühlt er sich nach jeder Absage, meint aber, man müsse als Schauspieler einen starken Glauben an sich selbst haben.

Er fühle sich als Handwerker und als Künstler und habe einen großen Selbstdarstellungsdrang - ja, er sei ausgehungert nach Selbstbestätigung und Anerkennung. Er wolle gesehen werden und sei sehr eitel. Schauspieler sei er geworden, weil er dort etwas spielen könne, was er im normalen Leben nicht lebe. Es erscheine ihm langweilig, nur man selbst zu sein. Er habe schon viele verschiedene Jobs gemacht und habe im Grunde immer eine Rolle gespielt: als Kellner, Vertreter oder Verkäufer.

Fabian meint, daß er als Verkäufer eine gute Menschenkenntnis bekommen habe und sich gut anpassen könne. Als guter Verkäufer müsse man auch ein guter Schauspieler sein, und umgekehrt als guter Schauspieler müsse man sich gut verkaufen können, was ihm allerdings schwer falle. Viele Leute hätten eine bestimmte Vorstellung davon, wie ein Schauspieler sind, nämlich extravagant, überheblich, selbstsicher, von sich selbst eingenommen und mit guter Ausstrahlung. Er denke, daß er sich bei Vorstellungsgesprächen eventuell nun so verstellen, also quasi einen Schauspieler spielen müsse, um genommen zu werden. Irgendetwas mache er jedenfalls falsch.

Schon als Kind sei er Außenseiter gewesen, als Verkäufer habe er sich verstellen müssen und das wolle er nicht mehr. Um sich nicht mehr verstellen zu müssen, sei er Schauspieler geworden. Wenn er in diesem Beruf allerdings gleich Erfolg gehabt hätte, wäre er oberflächlich und ein ziemlich „arrogantes Arschloch“ geworden.

Als Hobbys gibt er Sport, Schwimmen, Spazieren gehen, Architektur, antike Möbel, Reisen und vor allem Pflanzen an. Er könne sich sogar vorstellen, eines Tages als Gärtner zu arbeiten.

Sein Geld verdiene er zur Zeit als Synchronsprecher für zwei Serien und in seinem ersten Beruf als Verkäufer im Einzelhandel. Anschaulich schildert Fabian, wieviele leere Versprechungen einem Schauspielerberuf gemacht würden. Man brauche vor allem die richtigen Verbindungen und die habe er leider nicht. Er unterstellt einigen seiner ehemaligen Kollegen, sich in der Branche „hochzuschlafen“ und das wolle er nicht.

Leider gebe es keine Garantie für einen Job. Erst spät sei ihm klar geworden, daß die Schauspielausbildung allein nicht ausreiche, um ein Engagement zu bekommen, es

gehöre auch viel Glück dazu. So schwer habe er es sich nicht vorgestellt, er bekomme einfach diese Türen nicht auf. Wütend erzählt Fabian von Kollegen, die nur durch gute Verbindungen Engagements bekämen. Hilflös bemerkt er, daß er einfach nicht wisse, wie er es anstellen solle. Der Konkurrenzkampf sei wahnsinnig groß und selbst gute Freunde würden einem keinen Tip geben, sondern lieber ihr eigenes Süppchen kochen, was ihn sauer mache und typisch deutsch sei. Überhaupt würden Freundschaften unter Schauspielern nur klappen, wenn beide gleich erfolgreich wären.

Erfolg sei für ihn gleichbedeutend damit, einen Job zu haben. Als Traumrolle gibt er an, einen Schauspieler auf seinem Weg darstellen zu wollen, mit allen Höhen und Tiefen und dem Kampf um Erfolg. Es scheint so, als ob er im Grunde auf der Bühne sich selbst spielen will. Immer wieder erwähnt er das Bild, das andere Leute von ihm hätten - Anerkennung ist eines seiner Hauptziele. Ein Schauspieler müsse kämpferisch, selbstbewußt und diszipliniert sein. Ein Risiko des Berufes könne sein, daß man zu erfolgreich sei und arrogant und unvorsichtig werde. Plötzlich käme dann der Absturz und man habe sich nicht genügend abgesichert. An dieser Stelle fällt auf, daß Fabian ausgerechnet dies als Risiko angibt - er, der gar kein Engagement hat. Als belastend empfinde er, daß der Beruf von anderen zum Teil nicht ernst genommen würde. Andererseits sei die Reaktion anderer auch interessiert, positiv und neugierig - viel mehr als die Reaktion auf den Beruf des Speditionskaufmanns, was er genieße.

Fabian meint, daß er mit seiner momentanen beruflichen Situation nicht zufrieden sei, betont aber, daß dies auch bei Erfolg nie der Fall sein würde, was nicht ganz glaubhaft wirkt. Man müsse immer an sich arbeiten und dürfe sich nie auf seinen Erfolgen ausruhen.

Am Ende spricht Fabian noch einmal das Thema Partnerschaften an. Man müsse in diesem Beruf sehr egoistisch sein, man habe unmögliche Arbeitszeiten, kein festes Einkommen und könne keinen Urlaub planen. Für ihn stehe der Partner eindeutig an zweiter Stelle, wenn er morgen ein Engagement in einer anderen Stadt bekomme, würde er sofort dahingehen.

Abschließend gibt er ehrlich zu, während des Interviews teilweise etwas angespannt und nicht locker gewesen zu sein, daß er es aber andererseits als angenehm und wichtig empfinde, über die Fragen nachgedacht und darauf geantwortet zu haben.

5.3.7. Gabi: Die Kurzangebundene: „Ich denke, mein tiefster Punkt ist im Moment.“

Einzelergebnisse des ABB

| Zufriedenheit Arbeit momentan | Zufriedenheit Arbeit insgesamt | Zufriedenheit Leben insgesamt |
|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| schlecht | gut | gut |

Gabi wurde in die Gruppe der momentan Arbeitsunzufriedenen eingeordnet.

In Abb. 5.3.7.1.a läßt sich erkennen, daß sie ihren Lebensunterhalt zur Zeit zu 80% mit Synchronsprechen, zu 10% durch Theaterarbeit und zu 10% mit Moderation finanziert. Im Interview wird deutlich, daß sie die Arbeit beim Synchron nicht befriedigt, wodurch sich ihre momentane Arbeitsunzufriedenheit erklärt.

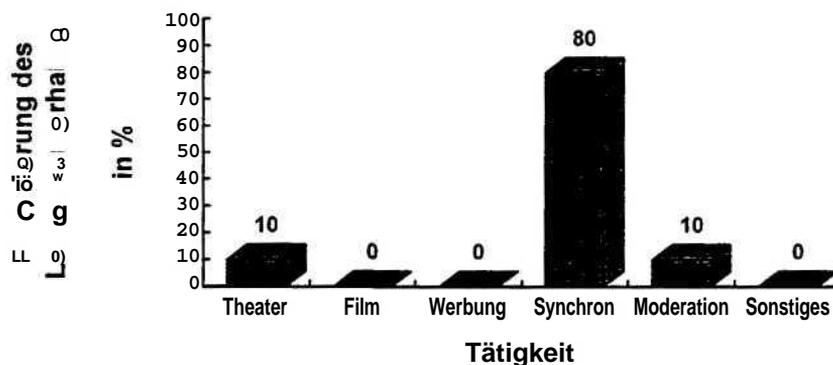


Abb.5.3.7.1.a: Gabi: Finanzierung des Lebensunterhaltes in %, differenziert nach Tätigkeit.

Vergleicht man Abb. 5.3.7.1.b und Abb. 5.3.7.1.C, fällt zunächst auf, daß Gabi sich zufrieden mit der Arbeitszeit und der Bezahlung äußert, während sie mit der Arbeitsplatzsicherheit und ihren Entwicklungsmöglichkeiten sehr unzufrieden ist. Bei der Gewichtung hat sie angegeben, daß ihr nur die Bereiche Kollegen, Vorgesetzter, Tätigkeit und Bedingungen wichtig seien, was anzuzweifeln ist. Sie hat den Arbeitsbeschreibungs-Bogen im Gegensatz zu den meisten anderen Versuchspersonen sehr zügig ausgefüllt, und es liegt die Vermutung nahe, daß sie die Frage nicht sehr sorgfältig beantwortet hat. Orientiert man sich jedoch an den angegebenen Daten, kann man sagen, daß ihr Kollegen und Tätigkeit wichtig sind und sie mit diesen beiden Bereichen auch zufrieden ist. Diskrepanzen bestehen beim Vorgesetzten und bei den Arbeitsbedingungen, die ihr wichtig sind, mit denen sie aber nicht sehr zufrieden ist.

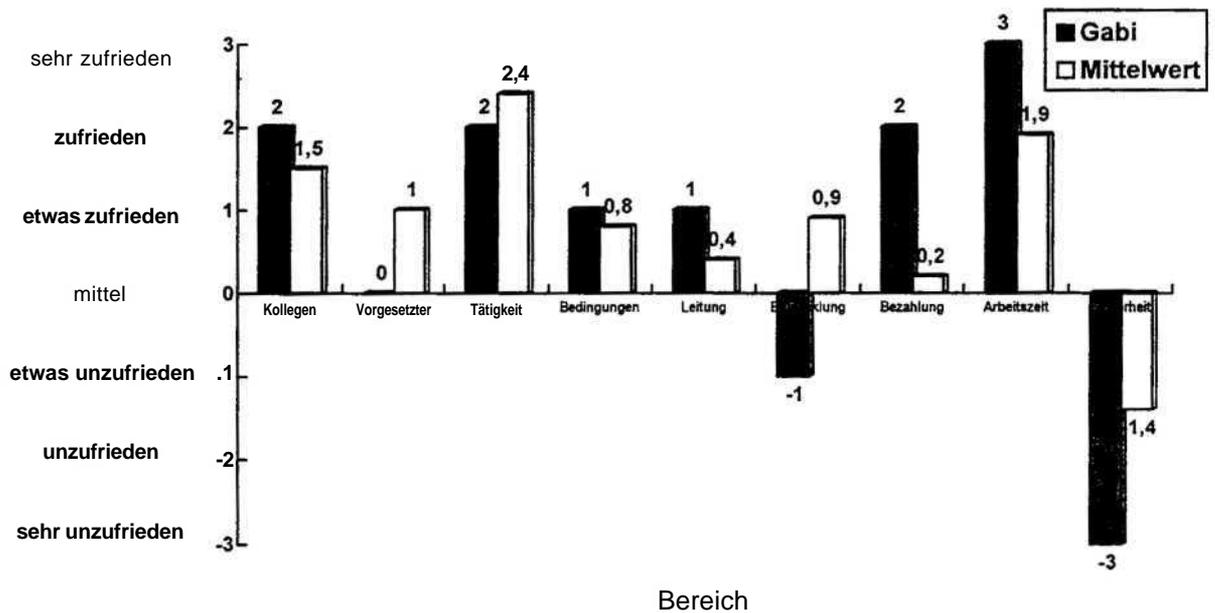


Abb.5.3.7.1.b: Gabi: Zufriedenheit mit den einzelnen Arbeitsbereichen: Kollegen, Vorgesetzter, Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, Organisation und Leitung, Entwicklungsmöglichkeiten, Bezahlung, Arbeitszeit und Arbeitsplatzsicherheit. Vergleich zwischen den Werten von Gabi und den Mittelwerten aller Probanden.

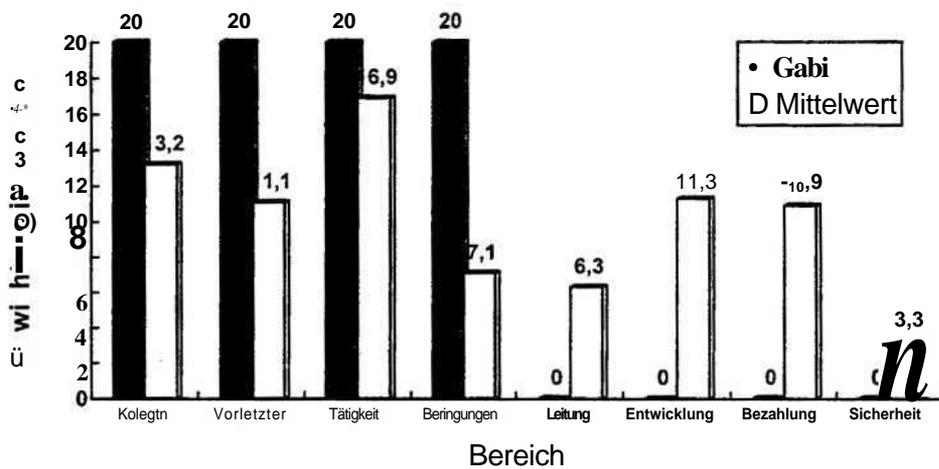


Abb.5.3.7.1.c: Gabi: Gewichtung der einzelnen Arbeitsbereiche in Punkten. Jede Versuchsperson verteilte 80 Punkte auf 8 Bereiche: je wichtiger der Bereich, desto mehr Punkte. Vergleich zwischen den Werten von Gabi und den Mittelwerten aller Probanden.

Kurzzusammenfassung des Interviews

Gabi ist eine 27jährige Schauspielerin, die ihr Geld zur Zeit fast ausschließlich mit Synchronsprechen verdient. Sie sieht gut aus, ist aber keine glatte Schönheit, so daß nachvollziehbar erscheint, daß sie am Theater oft tragisch-komische Rollen bekommt. Im Interview antwortet sie sehr kurzangebunden und resolut, wodurch es das kürzeste Gespräch dieser Untersuchung wird. Auffällig oft lacht sie bei unangenehmen Themen.

Als erstes beginnt Gabi damit zu erzählen, daß ihr größtes Hobby seit ihrem vierzehnten Lebensjahr das Spielen in einer Laienschauspielgruppe war. Nach dem Abitur wußte sie vor allen Dingen, daß sie nicht zu einer Bank gehen oder studieren wollte und entschied sich für eine Schauspielausbildung.

Die Reaktion ihrer Eltern war negativ. Ihr Vater, ein Drucker, war dagegen und unterstützte sie auch nie finanziell, ihre Mutter, eine Floristin, verhielt sich gleichgültig und zurückhaltend. Erstaunlicherweise meint Gabi im nachhinein, daß sie das „lustig“ gefunden habe, weil sie sich so sicher gewesen sei, daß sie diesen Beruf machen müsse. Bis heute interessiere sich ihr Vater nicht für ihren Beruf, sondern frage immer nur, wie es finanziell laufe, nicht aber, wie es ihr ginge.

Mit neunzehn Jahren wurde sie von der zweiten Schauspielschule, bei der sie vorsprach, genommen. Es handelte sich um eine private, staatlich anerkannte Schule, mit der sie anfangs sehr zufrieden und am Ende sehr unzufrieden war. Sie meint, man müsse sich vor schlechten Lehrern schützen und dürfe sich nicht die Seele kaputt machen lassen. Daher habe sie zum Schluß nicht mehr alles mitgemacht und drei Monate vor Beendigung ihrer Ausbildung die Schule fristlos gekündigt, weil ihr Schuldirektor ihr verboten habe, für das Fernsehen zu arbeiten. An dieser Stelle wirkt Gabi durchsetzungsfähig, resolut und risikobereit, wobei gleichzeitig naheliegend scheint, daß sie einen alten Vater-Tochter-Konflikt mit ihrem Direktor wiederholt.

Nach dem Fernsehdreh nahm sie weiter Privatunterricht im Schauspiel und Gesang und bestand danach die Prüfungen vor der Paritätischen Prüfungskommission und der ZBF. Sie äußert Stolz darüber, es geschafft zu haben, geht aber in ihrer Erzählung sofort über zu der Zeit nach Beendigung ihrer Ausbildung. Weder die ZBF, noch die anderen Casting-Agenturen hätten sich jemals bei ihr gemeldet, obwohl sie in den Karteien drin sei und regelmäßig anrufe. Darüber sei sie sehr enttäuscht.

Gabi spielte dann fünf Monate eine Rolle in einer deutschen Daily-Soap, was sie als wichtig bezeichnet, weil sie dadurch Kameraerfahrung sammelte.

Anschließend ging sie mehrmals für mehrere Monate an ein Provinztheater und spielte da unter anderem Märchen. Allerdings vermißte sie ihren Freund und ihre Familie, so daß sie nur noch Engagements in der Nähe ihrer Heimatstadt annahm.

Zu ihren Rollen erzählt Gabi, daß sie oft unfreiwillig komische Frauen spiele, wie die böse Schwester in 'Aschenputtel' oder die 'Putzi' in 'Wer hat Angst vor Virginia Woolf?' von Edward Albee. Auch das kleine, freche 'Sams' in dem Kinderstück 'Eine Woche voller Samstage' sei ihr lieber, als immer nur die Naive zu spielen. Mit tragisch-komischen Rollen fühle sie sich durchaus wohl.

Gabi unterscheidet zwischen finanziell lukrativer Fernseharbeit und geistig/seelisch wohltuender Theaterarbeit. Am Theater habe man die persönlicheren Höhepunkte und es sei auch schwieriger, daher setze sie die Priorität eher dort.

Gabi definiert sich als Gruppenschauspielerin, für die die Zusammenarbeit mit den Kollegen das Wichtigste ist und die nicht gerne Soloprogramme spielt.

Beruflich sieht sie ihren Tiefpunkt im Moment. Seit über einem halben Jahr habe sie nicht mehr Theater gespielt, und irgendwann werde man innerlich krank. Eine Kollegin habe ihr gesagt, daß ein dreijähriger Tiefpunkt für Schauspielerinnen um die dreißig normal sei, weil es sich hierbei um den schwierigen Übergang von den jungen zu den starken, mütterlichen Rollen handle. Ihren Weg habe sie sich strahlender und leichter vorgestellt, und sie könne sich nicht erklären, woran es liege, daß sich der Erfolg nicht richtig einstelle. Das Argument, es gebe viel zu viele Schauspieler, wischt sie als langweilige Ausrede vom Tisch - in allen Berufen gebe es diese Schwierigkeiten.

Zum Thema Entscheidungen meint sie, daß sie Verträge sehr schnell unterschreibe und erst im nachhinein überlege, ob das richtig gewesen sei.

Zu 80 Prozent verdiene sie ihr Geld zur Zeit als Synchronsprecherin, was komischerweise sehr gut laufe, womit sie aber keinesfalls ihr Leben beschließen wolle.

Vorteile beim Synchronsprechen wären die netten Kollegen, die gute Bezahlung und daß man jeden Tag unterschiedlichste Personen spiele, von der alten, dicken Verkäuferin bis zum krebserkrankten Mädchen. An Nachteilen zählt sie auf, daß man immer drinnen im Dunkeln wäre, eigentlich nur andere Schauspieler nachmachen dürfe und daß nichts Neues entstehe.

Beim Theater dagegen entstehe etwas Neues, und als Schauspieler könnte man so viele unterschiedliche Personen darstellen. Das Publikum sei ihr sehr wichtig.

Auch im normalen Leben habe sie eine gute Menschenkenntnis und amüsiere sich köstlich dabei, sich zu verstellen und dem Gegenüber das zu geben, was es haben wolle.

An Hobbys nennt sie Klavierspielen, Singen, das Schreiben von Kurzgeschichten und Drehbüchern, Unternehmungen mit ihrem Freund, Tiere und Pflanzen.

Als größten Vorteil des Schauspielberufes nennt Gabi die sehr große Freiheit. Man könne selbst entscheiden, was man mache und könne jede private Situation, wie zum Beispiel Kinder zu bekommen damit verbinden. Außerdem könne man diesen Beruf immer ausüben, zu jeder Tages- und Nachtzeit und in jedem Alter. Man habe die Chance, seine Träume verwirklichen zu können und reich, glücklich und berühmt zu werden.

Negativ sei eigentlich nur die Frustration, nicht genommen zu werden, nicht machen zu dürfen, was man möchte. Die zuvor von ihr angesprochene Freiheit hat also auch Nachteile. Sie kann zwar entscheiden, was sie gerne machen würde, ist dann aber abhängig davon, auch engagiert zu werden. Gabi betont jedoch, daß ihre Entscheidung richtig gewesen sei und daß alle Schauspieler, die sie kenne, auch das Gefühl hätten, auf dem richtigen Weg zu sein. An dieser Stelle entsteht der Eindruck, als bemühe sich Gabi, alles positiv zu sehen und Nachteile herunterzuspielen. Allerdings erinnert sie sich, daß einige ihrer Bekannten irgendwann Selbstmord begangen hätten, weil sie ihre Träume eben nicht verwirklichen konnten. Sie schildert die Geschichte eines Regisseurs, bei dem Können und Wollen so weit auseinanderlagen, daß er sich umbrachte, aber das sei auch 'typisch' gewesen.

Belastend empfinde sie an ihrem Beruf, daß die Zeit so schnell vergehe, vor allem wenn man kein Engagement habe. Abends würde sie dann manchmal erschreckt feststellen, daß sie den ganzen Tag nichts für ihren Beruf gemacht habe, und das sei ganz schrecklich für sie. Ihr jetziges konkretes Ziel sei es, wieder am Theater zu arbeiten, aber es sei wirklich schwierig. Vor einiger Zeit sei sie bei einem Jugendtheater fast genommen worden, doch man stellte in letzter Sekunde fest, daß sie drei Zentimeter größer als der Hauptdarsteller war und lehnte sie ab, was echtes Pech gewesen sei.

Zu ihrem Partner, mit dem sie zusammenwohnt, erzählt Gabi, daß er mit Computern arbeite und anfangs sehr eifersüchtig auf ihre Kollegen gewesen sei. Natürlich stimme es, daß sich Kollegen oft ineinander verlieben würden, aber inzwischen könne ihr Freund damit umgehen.

Gabi bewertet sich als sehr ehrgeizigen Menschen, dem Erfolg sehr wichtig ist. Der eigene Stolz auf die Arbeit und die Anerkennung von anderen sei hierbei entscheidend. Bestimmte Eigenschaften müsse man zum Erfolg nicht haben, das sähe man daran, daß die unterschiedlichsten Menschen Erfolg haben könnten: sympathische und "Arschlöcher.

Mißerfolg mache sie nur noch stärker, weil sie sich so sehr darüber ärgere, daß sie daraus Kraft schöpfe. Es sei wie ein Schlag, den sie sofort wieder zurückgebe.

Kritik blocke sie zunächst ab und fahre ihr Schutzschild hoch, erst später denke sie allein noch einmal darüber nach.

Zweifel habe sie sehr oft. Sie wisse zwar, daß ihr Weg richtig sei, aber sie überlege oft, ob sie gut genug sei, ob sie genug Fähigkeiten und Vorstellungskraft habe. Leider gebe es aber keinen anderen Beruf für sie, höchstens verschiedene Sparten des Berufes. Sie fühle sich unzufrieden, weil sie so ehrgeizig sei.

Am Ende entschuldigt sie sich dafür, daß sie so allgemein und kurzangebunden geantwortet habe, aber das sei ihre Art und so denke sie auch. Es falle ihr schwer, bestimmte Dinge auszusprechen. Im Grunde hätte sie über jedes Thema eine halbe Stunde reden können und trotzdem nicht sagen können, was sie meine.

5.3.8. Helen: Die Exzentrische: „Das geht ständig hoch und runter und zwar richtig Berg und Tal.“

Einzelergebnisse des ABB

| Zufriedenheit Arbeit momentan | Zufriedenheit Arbeit insgesamt | Zufriedenheit Leben insgesamt |
|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| eher schlecht | eher schlecht | eher schlecht |

Helen wurde in die Gruppe der momentan Arbeitsunzufriedenen eingeordnet. In Abb.5.3.8.1.a ist zu erkennen, daß Helen ihren Lebensunterhalt zu 40% durch Theaterspielen finanziert und zu 20% beim Film, zu 20% als Clown und weitere 20% als Kellnerin arbeitet. Wie die anderen Arbeitsunzufriedenen auch, arbeitet Helen in verschiedenen Bereichen, um ihr Geld zu verdienen.

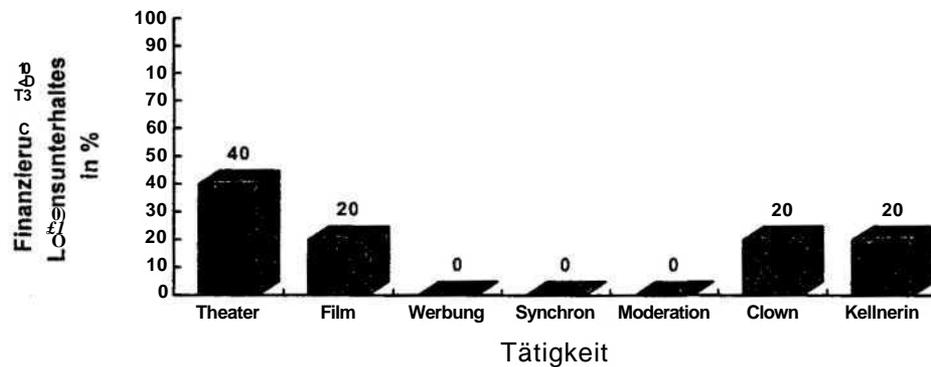


Abb.5.3.8.1.a: Helen: Finanzierung des Lebensunterhaltes in %, differenziert nach Tätigkeit.

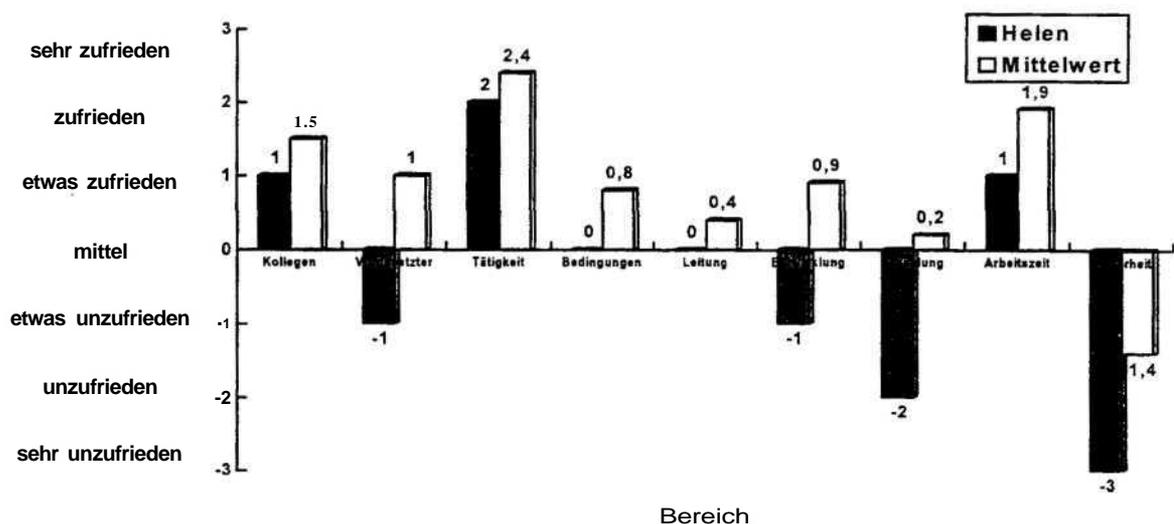


Abb.5.3.8.1.b: Helen: Zufriedenheit mit den einzelnen Arbeitsbereichen: Kollegen, Vorgesetzter, Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, Organisation und Leitung, Entwicklungsmöglichkeiten, Bezahlung, Arbeitszeit und Arbeitsplatzsicherheit. Vergleich zwischen den Werten von Helen und den Mittelwerten aller Probanden.

In Abb. 5.3.8.1.b fällt zunächst besonders auf, daß Helen die Fragen nach ihrer Zufriedenheit mit den Arbeitsbereichen insgesamt am negativsten von allen Versuchspersonen beantwortet. Sie äußert sich als zufrieden mit den Bereichen Kollegen, Tätigkeit und Arbeitszeit. Unzufrieden ist sie aber mit Vorgesetzten, Entwicklungsmöglichkeiten, Bezahlung und Arbeitsplatzsicherheit.

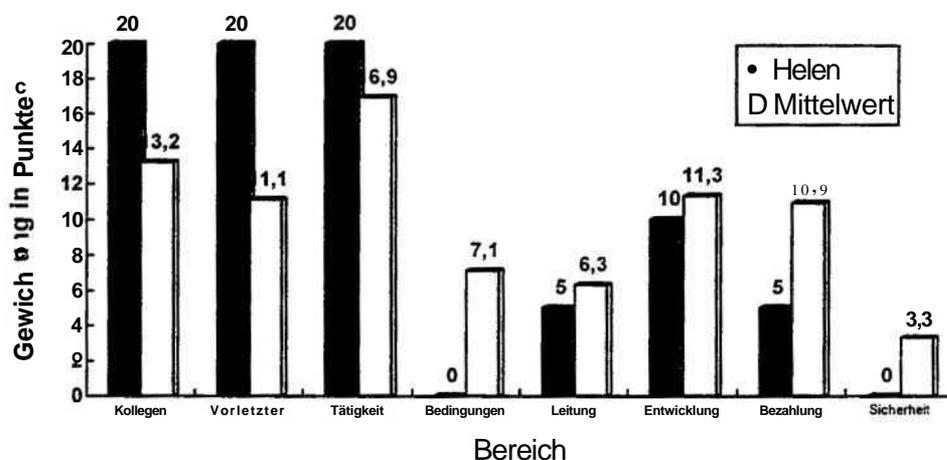


Abb.5.3.8.1.c: Helen: Gewichtung der einzelnen Arbeitsbereiche in Punkten. Jede Versuchsperson verteilte 80 Punkte auf 8 Bereiche: je wichtiger der Bereich, desto mehr Punkte. Vergleich zwischen den Werten von Helen und den Mittelwerten aller Probanden.

Vergleicht man Abb. 5.3.8.1.b und 5.3.8.1.c fällt auf, daß Gewichtung und Zufriedenheit bei Helen übereinstimmen in den Bereichen Kollegen und Tätigkeit. Große Diskrepanzen hingegen weisen die Bereiche Vorgesetzter, Entwicklung und Bezahlung auf. Insgesamt bestätigen die Einzelangaben von Helen ihre Gesamtaussage, daß sie sich sowohl momentan, als auch insgesamt arbeitsunzufrieden fühlt.

Kurzzusammenfassung des Interviews

Helen ist eine 32jährige Schauspielerin, die auch eine Clown- und eine Pantomimenausbildung gemacht hat. Sie ist sehr schlank und hat ein markantes Gesicht. Ihre Wohnung wirkt künstlerisch durch Instrumente und Staffeleien mit selbstgemalten Bildern.

Als Kind ritt Helen Turniere und spielte im Orchester Mandoline. Ihr Vater ist Architekt, ihre Mutter Kunstliebhaberin. Helen besuchte in der Schulzeit ein Internat, wo sie viel Theater spielte und Showtanz machte.

Nach dem Abitur ging Helen nach Madrid, auf eine Clown- und Zirkusschule, und nach zwei Jahren fing sie mit einer Ausbildung in Deutschland zur Pantomimin an. Zunächst wurde sie durch einen Unfall beim Saltospringen arbeitsunfähig, wobei sie sich ihr Rückgrat verletzte.

Sie begann dann Theaterwissenschaften und Ethnologie zu studieren und sich mit der Geschichte des Theaters, den Ursprüngen von Ritualen und Schamanismus zu beschäftigen.

Um wieder praktisch zu arbeiten, nahm sie ein Jahr lang privaten Schauspielunterricht und bewarb sich erfolglos bei einigen staatlichen Schauspielschulen. Sie beendete ihre Pantomimenausbildung, gründete eine Comedy-Truppe und eine Experimentelle Theater-gruppe und hatte ihr erstes Engagement als Theaterschauspielerin. Bei einem Theaterguru in Paris absolvierte sie über ein Jahr lang diverse teure Workshops, für die sie sogar ihre Wohnung in Deutschland verkaufte. Sie beschreibt, daß sie fast das ganze Geld schon in der ersten Zeit verbrauchte und deshalb die letzten Monate in Armut lebte.

Zurück in Deutschland nahm sie wieder privat Schauspielunterricht und machte die paritätische Abschlußprüfung, was sie als Papierkram bezeichnet und wovon sie offenbar nicht viel hält.

Helen beschreibt eine Zeit der absoluten Verunsicherung nach Beendigung ihrer Ausbildung. Sie mußte erst einmal lernen, wie man Bewerbungen schreibt und worauf es ankommt. Sie meint, am Theater komme es auf Vielseitigkeit an, beim Film letztendlich auf das Gesicht. Den Grund für ihre Schwierigkeiten sieht sie auch darin, daß sie innerhalb von zwei Jahren zwölf Mal umzog und telefonisch für die Agenturen nur schwer erreichbar war. Das Vorsprechen fiel ihr anfangs schwer, später lernte sie, freier mit der Situation umzugehen. Nackt ausziehen wolle sie sich aber nur als dramatisches Mittel, nicht bloß, um die Leute zu unterhalten.

Sie wolle zwar eigentlich nur noch als Schauspielerin arbeiten, denn Clowns und Pantomimen seien nicht gut angesehen und machten sich eher schlecht im Lebenslauf einer Schauspielerin, aber im letzten Jahr nahm sie doch ein Engagement als Clown auf einem Kreuzfahrtschiff an. Das werde phantastisch bezahlt, doch es sei anstrengend, die Leute zu unterhalten und zum Lachen bringen zu müssen. Negative Publikumsreaktionen habe es auch gegeben, zum Beispiel habe eine Frau einmal aus Eifersucht auf sie eingeschlagen.

An Rollen spielte Helen eher exzentrische, am liebsten tragisch-komische wie einen männlichen Säufer und eine Liebhaberin. Als Traumrolle nennt sie "Salome".

Helen sieht sich als Künstlerin, die wie ein Kind spielt. Sie hält nichts von Stanislawski oder Strasberg, bei denen man eigene, auch negative Erlebnisse wiedererleben solle. Das halte sie für nicht gesund. Die Verkörperung verschiedenster Menschen und Charaktere mache ihr großen Spaß, es sei eine "erhöhte Energieform", was etwas esoterisch klingt. Positiv empfindet Helen an ihrem Beruf, daß es viel Spannung, Abwechslung und keine Regelmäßigkeit gibt. Es gebe keine Routine und so komme keine Langeweile auf. Auf der negativen Seite nennt sie die Unsicherheit und daß keine Urlaubsplanung möglich ist, weshalb sie schon Streit mit ihren Freunden hatte.

Ihren bisherigen Berufsverlauf bezeichnet Helen als wechselhaft, es sei ein ständiges Auf und Ab. Man warte und hoffe viel, und langanhaltende Arbeitslosigkeit mache

einen müde. Ausführlich beschreibt sie die aktive Phase, in der sie Bewerbungen schreibt und abschickt und die darauf folgende passive Phase, in der sie nur noch warten kann.

Ihre berufliche Entwicklung hat sich Helen anders vorgestellt, einfacher und schneller, obwohl sie nie eine konkrete Zukunftsvision hatte.

Vor dem Filmen hatte Helen bisher Angst, weil alles schnell gehen müsse und sehr oberflächlich sei. Man müsse ganz reduziert spielen, immer in die Kamera hinein.

Am besten gefielen ihr Off-Bühnen am Theater, weil dort ein enger Kontakt zum Publikum gegeben sei. Auf großen Theaterbühnen seien die Zuschauer zu weit weg.

Als Hobbys gibt Helen an, daß sie als Kellnerin arbeitet und gerne mit ihren Freunden exzessiv die Nächte in Kneipen verbringe. Sie spiele Mandoline, singe dazu und male Ölbilder.

Einen bestimmten Erfolg möchte Helen auch haben. Darunter verstehe sie in erster Linie gute Bezahlung, Anerkennung und Bewunderung von anderen. Um erfolgreich zu sein, brauche man als Schauspieler viel Kraft und eine starke Persönlichkeit, müsse aber gleichzeitig sensibel und etwas kindlich sein. Tiefs müsse man aushalten können und andererseits auch den Streß, wenn man ständig spiele. Vor allem wäre es wichtig, das Loch zu überwinden, das nach Beendigung einer Produktion unweigerlich komme, wenn man „ausgepowert“ sei und nicht wisse, was als nächstes folge. Sie fahre dann immer sofort in den Urlaub, um dem Loch zu entkommen.

Mißerfolge machten sie traurig. Wenn man beim Vorsprechen abgelehnt werde, käme es auf die Art und Weise an. Auf negative Kritik würde sie eher ablehnend und scharf reagieren, sie könne regelrecht „wild“ werden.

Man habe als Schauspieler die Chance, bekannt zu werden und ein sorgenfreies Leben zu führen. Eines der Risiken sei aber, daß man meist Schwierigkeiten mit Beziehungen hätte. Männer würden vor Eifersucht auf Kollegen „sterben“ und der Lebensrhythmus sei auch problematisch. Die Belastungen eines Schauspielers lägen überall, körperlich wie psychisch. Streßsituationen, wie z.B. mit einem schlechten Regisseur zusammenzuarbeiten, seien besonders belastend. Helen ist eher der konfrontative Typ, sie reagiert emotional, diskutiert und flippt auch schon mal aus. Was sie überhaupt nicht leiden könne seien „linke Geschichten“, also hinter dem Rücken des anderen zu lästern und zu meckern. Sie bemühe sich zwar, sich zusammenzureißen und im Moment des Zorns nicht alles kaputt zu machen, aber sie habe die Überzeugung, daß man ruhig mal laut sein könne.

Am schönsten an ihrem Beruf findet sie die Spannung, Lust und Leidenschaft. Es sei ein Abenteuer, hinauszutreten in ein Nichts und es zu füllen. Dazu gehöre auch Angst und Aufregung. Es sei wie Achterbahnfahren, beim Hochfahren habe man Angst, doch dann sei es ein Vergnügen.

Am Ende reagiert Helen vage auf die Frage, wie sie sich beim Interview gefühlt habe: es sei interessant gewesen, das einmal zu reflektieren.

5.4. Auswertung der Interviews

Mit Hilfe der Ergebnisse aus dem Arbeitsbeschreibungs-Bogen (ABB) wurden aus den 16 interviewten Schauspielern acht ausgewählt, deren momentane Arbeitszufriedenheit besonders stark oder schwach ausgeprägt war. Dadurch ergaben sich zwei Gruppen, die sich hinsichtlich des Phänomens der Arbeitszufriedenheit stark voneinander unterscheiden.

Die acht transkribierten Interviews wurden nach der Methode des „Zirkulären Dekonstruierens“ von Jaeggi und Faas (1991) ausgewertet, wie in Kap. 4.3.2. beschrieben wird. Die Darstellung der qualitativen Ergebnisse richtet sich im folgenden nach den inhaltlichen Auffälligkeiten. Der Vergleich zwischen den beiden Gruppen wird jeweils am Ende eines Kapitels gezogen und zusammenfassend im Diskussionsteil in Kap. 6.1. angestellt.

Ziel dieser Arbeit ist es nicht, momentan Arbeitszufriedene und momentan Arbeitsunzufriedene gegeneinander abzugrenzen. Dazu sind die Übergänge zu fließend und der Berufsverlauf von Schauspielern zu wechselhaft. Schließlich kann jeder Schauspieler theoretisch morgen als Star entdeckt werden oder plötzlich nicht mehr gefragt sein.

Es wird viel mit Originalzitaten gearbeitet, um die Individualität der Aussagen zu wahren und die Schauspieler selbst zu Wort kommen zu lassen. Die Zitate entsprechen dem originalen Wortlaut und sind in kursiver Schrift kenntlich gemacht. Die Texte sind so authentisch wie möglich wiedergegeben, auch wenn grammatikalische Fehler und Pausen das Lesen teilweise etwas erschweren. Die Verweise am Ende jedes Zitates geben die Möglichkeit, dieses im Originaltext im Materialband einzusehen. Der Textverweis (Adrian, S.25, Z.30) bedeutet zum Beispiel, daß dieses Zitat in der Transkription des Interviews mit Adrian auf Seite 25 in Zeile 30 wiederzufinden ist.

Zum besseren Verständnis wird an dieser Stelle noch einmal darauf hingewiesen, daß die Schauspieler Adrian, Bodo, Carmen und Dina aus der Gruppe der momentan Arbeitszufriedenen kommen, während Erik, Fabian, Gabi und Helen in die Gruppe der momentan Arbeitsunzufriedenen geordnet wurden.

Die Interpretationen beziehen sich auf die vorliegenden Interviews und werden in Beziehung zu bestehenden Theorien und empirischen Ergebnissen gesetzt. Ziel der Auswertung ist sowohl die Darstellung von Einzelfällen, als auch deren Ordnung in Bezug auf inhaltliche Themen.

5.4.1. Die Berufsentwicklung

5.4.1.1. Biographische Aspekte

Auf die Frage, wie ihre Eltern auf ihren Berufswunsch reagiert hätten, berichten von den acht interviewten Schauspielern drei von negativen, drei von gleichgültigen und zwei von positiven Reaktionen der Eltern.

Bodos Mutter ist Arbeiterin und sein Vater Beamter bei der Bundesbahn. Beide hofften sehr, daß ihr Sohn auch Beamter werden würde und reagierten auf seine Idee, Schauspieler werden zu wollen, mit einem entsetzten „*Um Gottes Willen, aus dem Jungen wird ja nie was!*“ (Bodo, S.5, Z.15). Auch Fabians Vater, der gegen seinen eigenen Wunsch Bäcker werden mußte, hätte seinen Sohn lieber in dem ersten erlernten Beruf als Speditionskaufmann gesehen. Fabian mußte immer um Anerkennung kämpfen und seine Eltern sahen die Schauspielerei als einen Spleen an. Gabis Vater, ein Drucker, arbeitete von Anfang an dagegen, daß seine Tochter ihren Berufswunsch verwirklichen konnte. Er verweigerte ihr finanzielle Unterstützung und interessiert sich bis heute nur dafür, ob sie denn auch genug Geld verdiene.

In der Gruppe der gleichgültigen Reaktionen erzählt Erik, daß er nie ein offenes Gespräch mit seinen Eltern über seinen Berufswunsch hatte. Sein Vater, ein Hochschulprofessor, starb früh und Erik sieht zwischen sich und seinen drei Geschwistern zwei wichtige Richtungen vertreten: auf der einen Seite die naturwissenschaftliche, zwei seiner Brüder sind Mediziner, und auf der anderen Seite die künstlerische, ein Bruder ist Musiker und er selbst Schauspieler. Adrian berichtet, auch sein Vater sei früh gestorben und über seine Mutter könne er schlecht etwas sagen, „*weil meine Mutter sehr undifferenziert auf so was reagiert ... ich hätte also genausogut Lastwagenfahrer werden können, das wäre auch toll gewesen*“ (Adrian, S.2, Z.1'7). Helen vertritt die Auffassung, ihre Eltern hätten nicht viel dazu sagen können, „*weil ich hab das einfach so GEMACHT, ne? Also ich hab einfach gesagt: "So ist es und das WILL ich"* (Helen, S3, Z.43-45).

Bei den positiv unterstützten Schauspielern handelt es sich in beiden Fällen um Frauen, die intensiv von ihren Müttern gefördert wurden und in die Gruppe der Arbeitszufriedenen gehören. Beide wurden früh zum Schauspielunterricht geschickt: „*Jvieine Mutter war immer so jemand, die also * hat das immer // die hat immer alles gefördert, was ihre Töchter so an kreativen Sachen so plötzlich hervorbringen konnten*“ (Carmen, S.1 ,Z.23-25).

Dina erzählt: *insbesondere von meiner Mutter wurde ich sehr unterstützt ... also die hat das immer sehr ernst genommen*“ (Dina, S.3, Z.6-8).

Auffallend ist, daß von den vier Arbeitsunzufriedenen alle Eltern auf deren Wunsch, Schauspieler werden zu wollen, negativ oder gleichgültig reagierten. Das Gefühl, bis heute um Anerkennung kämpfen zu müssen, ist bei allen vorhanden. Auf der anderen Seite gab es auch unter den vier Arbeitszufriedenen zwei, deren Eltern zumindest nicht positiv reagiert haben. Relativiert wird dies dadurch, daß bei einem der beiden, Adrian, seine Partnerin ihn stark unterstützte. Bodo hat es als einziger geschafft, trotz Ablehnung der Eltern zufrieden und erfolgreich in seinem Schauspielberuf zu werden.

Insgesamt läßt sich vermuten, daß Unterstützung durch Elternhaus oder Partner sich positiv auf den Berufsverlauf auswirken.

5.4.1.2. Andere Ausbildungen

Die Mehrheit der Interviewten absolvierte vor der Schauspielausbildung schon eine andere Ausbildung. Drei haben studiert, drei eine Berufsausbildung abgeschlossen und nur zwei entschieden sich sofort nach der Schule für die Schauspielerei. Diejenigen mit Schauspiel als Zweitausbildung äußern alle ihre damalige Unzufriedenheit mit dem ersten Beruf und ihre Suche nach etwas anderem: „... und merkte dann aber, das// das war nicK mein Weg * gerade das Unistudium war nicKmein Ding ** frustrierte unheimlich“(Adrian, S.3, Z.32-34). Dina, die zunächst ein Pädagogikstudium absolvierte, berichtet auch über ihre Schwierigkeiten in der ehemaligen DDR:

*Da hab ich dann X Verhöre über mich ergehen lassen, warum ich denn nun das teuer vom Staat finanzierte Studium, warum ich denn jetzt auf einmal so schnell wieder aussteigen will und wir würden doch gebraucht und * (ATMET TIEF EIN) (Dina, S.3, Z.41-45).*

Zwei der Schauspieler entwickelten sich zu Ewig-Studierenden: *„EINGESCHRIEBEN war ich 23 Semester ... Ich habe ja nicht richtig studiert. Ich habe angefangen und irgendwann festgestellt: das ist kein Beruf für mich. Guck, was es sonst noch gibt auf der Welt“(Erik, S.17, Z.1-5).* Bodo erzählt:

Denn hab ich mich irgendwann noch VERGESSEN zurückzumelden, ne?. Und das isja dann ein Zeichen des Lebens , ne? Weil ich mein\ ich war immerhin, ich glaub den Titel halt ich immer noch, längst eingeschriebenster TFH-Student in Stadt A (Bodo, S.3, Z.32-35).

Helen, die zunächst eine Clown- und Pantomimenschule besuchte, mußte sich wegen eines Unfalls umorientieren:

*Als Körperdarsteller weiter zu fungieren war eigentlich illusorisch, weil ich mir halt bei so "w SALTO einen// das RÜCKGRAT also so angezogen hatte, also so// nicht angebrochen, aber es gab so * Splitter * und da war das halt gefährlich ... zur damaligen Zeit ist für mich so eine TRA UMBLASE oder was weiß ich * kaputtgegangen (Helen, S.1, Z.39-44).*

Ein Schlüsselerlebnis brachte Fabian dazu, seinen sicheren Job als Speditionskaufmann aufzugeben und eine Schauspielausbildung zu machen:

*Das war eigentlich ein guter Freund von mir, der ist gestorben mit//Anfang also fast Mitte zwanzig und ehm JA ich hab mir eigentlich gesagt: wenn ich da in diesem Bett liegen würde und mich fragen würde, was ich so aus meinem Leben gemacht habe ... das war für mich die Sache aufzuwachen und zu sagen: "Nee, nee." Das kann nämlich viel schneller schon zu Ende sein, das kann schon mit Mitte zwanzig oder weiß ich eh * zu Ende sein und eh * du hast nicht Ewigkeiten Zeit (Fabian, S.3, Z.50-52 und S.4, Z.1-19).*

Zusammenfassend kann man sagen, daß alle Interviewten, die vor ihrer Schauspielausbildung etwas anderes gelernt haben, damit unzufrieden waren. Wenn man die Erklärungen des Einzelnen liest, erscheint die Entwicklung im nachhinein sehr logisch und konsequent.

5.4.1.3. Privatleben und Freizeit

Von Schwierigkeiten innerhalb ihrer Partnerschaft berichten fünf von acht Interviewten. Der Beruf des Schauspielers scheint schwer mit dem Privatleben vereinbar zu sein, vor allem wegen der Arbeitszeiten, unregelmäßigem Einkommen und der Unmöglichkeit den Urlaub zu planen, weil man allzeit abrufbereit sein muß.

Fabian meint, „daß man es eben überhaupt SEHR schwer hat in diesem Beruf eh * DAUERHAFTE Beziehungen einzugehen.* ... Man ist als Schauspieler denke ich mal, SEHR egoistisch ... eigentlich spielt der Partner immer die zweite Geige“(Fabian, S.33, Z.35-37). Helen betont, daß sie keinerlei Sicherheit und Regelmäßigkeit habe:

*Du mußt immer alles spontan regeln und die Leute um dich herum, müssen entweder auch spontan springen können, also sagen, laß uns irgendwie übermorgen nach sonst wo hin, nach Spanien oder sonst was fliegen eh * für 'ne Woche ** oder nicht. Also es klappt oder es klappt nicht. * Und in vielen Fällen läßt sich das natürlich auch nicht IMMER alles so * harmonisch regeln (Helen, S.17, Z.32-40).*

Von dem Problem der Eifersucht durch den Partner berichten vor allem die Frauen:

Das einzige, was am Anfang kollidiert hat, war, daß er immer ganz furchtbar EIFERSÜCHTIG war, weil er gewisse Sachen nicht einschätzen konnte, die zwischen Kollegen sind ... was da sozusagen Flirterei, Spaß war oder was irgendwie ernst war (Gabi, S.14, Z. 10-17).

Auch Helen erzählt: *„Männer sterben vor Eifersucht, weil du dich da ständig auf der Bühne"r umtreibst und mit irgendwelchen Männern ständig in Kontakt bist" (Helen, S.21, Z. 16-20).* Drei der vier Schauspieler mit Partner legen großen Wert darauf, daß dieser einen völlig anderen Beruf verfolgt, denn sonst *„ ... würde ich verrückt werden. "(Adrian, S.20, Z.38)*

Bemerkenswert erscheint, daß alle der Arbeitsunzufriedenen von Schwierigkeiten in Partnerschaften berichten, während von den Arbeitszufriedenen nur eine Schauspielerin darüber spricht und zwei glücklich verheiratet sind. Es könnte also ein Zusammenhang bestehen zwischen Zufriedenheit im Beruf und in der Partnerschaft.

Alle der interviewten Schauspieler geben als Hobby Sport an; genannt werden Laufen, Schwimmen, Radfahren, Handball und Tennis spielen, Spazieren gehen und Tanzen. Es ist sehr hilfreich auf der Bühne, wenn man *„körperlich fit"(Erik, S.27, Z.50)* ist und Sport wird auch als Entspannung und Meditation gesehen.

*Fahrradfahren tue ich ziemlich viel. * Eh, das ist * als ** dieses * es hat etwas von dem Gefühl des Fliegens, was ich im Theater auch suche. Fahrradfahren ... Du bist schnell. Du bist einfach schnell. Du bist wie ein Gedanke. Jetzt bist du hier und dann bist du weg... Das ist ein Rauschzustand (Erik, S.28, Z. 10-30).*

Musik machen vier Schauspieler: Adrian und Carmen treten professionell als Sänger auf, Gabi und Helen singen privat und begleiten sich dabei mit Klavier oder Mandoline. Pflanzen geben zwei Interviewte, nämlich Fabian und Gabi, als ihr Hobby an. Fabian kann sich sogar vorstellen, eines Tages als Gärtner zu arbeiten, er habe nun mal einen grünen Daumen.

Bodo und Helen sind beide häufige Kneipengänger. *„... und mein anderes Hobby ist eigentlich mit meinen Freunden herumzurennen, durch die Nacht springen und sehr * exzessiv sein und * tanzen, saufen und so weiter, dann drei Tage bereuen und (LACHT) "(Helen, S.16, Z. 15-20).*

5.4.1.4. Die Entscheidung für die Schauspielerei

Wenn man den Prozeß bis zur Berufsentscheidung bei den Befragten analysiert, findet man die entwicklungstheoretischen Ansätze der Berufslaufbahnforschung, die in Kap. 2.3.1.3. beschrieben wurden, bestätigt. Die Berufswahl stellt einen Entwicklungsprozeß dar, welcher sich über viele Jahre erstreckt (Ginzberg et al., 1951).

Bodo ist der einzige Schauspieler, der während der Schulzeit nicht in einer Theater-AG erste Erfahrungen sammelte: *"Ich hab Filme gesehen, aber mit der Schauspielerei für MICH* also ÜBERHAUPT nicht."* (Bodo, S.2, Z.14-17).

Alle anderen spielten im Alter zwischen neun und 14 Jahren zum ersten Mal Theater und fanden Gefallen daran. *„Jiab' ich angefangen zu spielen, als ich so in der fünften Klasse war, in der Theater-AG und * in der sechsten war das glaube ich, da habe ich dann gedacht: ich möchte Schauspielerin werden."* (Carmen, S.1, Z.8-10).

Typisch erscheint auch die Entwicklung von Erik, der sich genau daran erinnert, wie alles anfing:

*Also ich weiß, daß wir mit Familie zum Skiurlaub gefahren sind * und welchen Erfolg ich damit hatte, wenn ich vorgeführt habe, wie die anderen Skiläufer. Und das hat sich dann dahingehend entwickelt, daß ich die nicht nur abends vorgeführt habe als Skiläufer, sondern als ganze Menschen. Also von vorne bis hinten * mit Tätigkeiten, aber halt auch mit WESENSZÜGEN, mit ihren MACKEN und * zum einen hat das halt das Publikum begeistert, weil es scheinbar ziemlich auf den Punkt gebracht war. * Ich weiß nicht, NUR Karikaturen waren es glaube ich NICHT. Und das andere war, daß es mir Spaß gemacht hat halt. Das war REIZVOLL, die darzustellen. Nicht blos wegen der Publikumsreaktion, sondern auch, weil man selber irgendwie für sich was Anderes, was Neues entdeckt hat (Erik, S.1, Z.32-47).*

Die Entscheidung, Schauspieler werden zu wollen, fiel bei vier der Interviewten schon während der Schulzeit. Die anderen schildern ihre Entwicklung bis zur endgültigen Festlegung auf den Beruf als von außen beeinflusst. Helen mußte sich nach ihrem Salto-Unfall umorientieren, Fabian erkannte durch den Tod seines Freundes, daß er sein Leben verändern wollte, Bodo wurde mit 32 Jahren zu einem Kabarettprojekt überredet und wußte seitdem, wonach er so lange gesucht hatte, und Adrian wurde durch eine neue Partnerin motiviert, eine Schauspielausbildung zu machen.

Interessant erscheint die Tatsache, daß in Hinblick auf die beiden Gruppen der Arbeitszufriedenen und Arbeitsunzufriedenen jeweils zwei Personen die Entscheidung, Schauspieler werden zu wollen, schon in der Schulzeit fällten und jeweils zwei erst spät zu dem Entschluß kamen. Die „Spätzünder“ begründeten ihren Erfolg, ebenso wie den

Mißerfolg, unter anderem mit ihrem Alter. Fabian erklärt, für ihn sei es besonders schwer, Fuß zu fassen, „weil es natürlich **vielleicht einfacher ist, wenn man früher anfängt“ (Fabian, S.23, Z.5-6). Im Gegensatz dazu findet Bodo: „Das ist doch irgendwie >ze unheimlich GUTE Kombination, die Erfahrung von 35 Lebensjahren zu haben und so dieses Feuer eines Neulings“ (Bodo, S.4, Z. 11-13).

Zusammenfassend kann man sagen, daß es offenbar möglich ist, auch wenn man erst spät einsteigt, als Schauspieler Erfolg zu haben und umgekehrt, daß auch eine frühe Schauspielausbildung nicht unbedingt vor Mißerfolg und Arbeitslosigkeit bewahrt.

5.4.1.5. Die Ausbildung: Gute Lehrer - Schlechte Lehrer

Welche unterschiedlichen Möglichkeiten in Deutschland bestehen, zum Schauspieler ausgebildet zu werden, ist in Kap. 2.1.2. dargestellt.

Zur Ausbildung äußert sich nur Gabi eindeutig negativ. Drei Monate vor der Abschlußprüfung kündigte sie die Schule fristlos, weil sie ein Filmangebot annahm, dessen Annahme der Schuldirektor verbieten wollte. Sie wirkt sehr konsequent und eindeutig in dem, was sie will. Nachdem der Film gedreht war, nahm sie Privatunterricht und machte dann doch ihren Abschluß vor der paritätischen Prüfungskommission und der ZBF.

Von den anderen äußern sich vier bedingt zufrieden mit ihrer Ausbildung an Schauspielschulen und drei nahmen privaten Unterricht bei Lehrern ihrer Wahl. Die Schauspielausbildung ohne Schauspielschule nur mit Privatunterricht zu absolvieren, erfordert offenbar viel Durchsetzungsvermögen und Disziplin. „Und dann habe ich gesagt: so jetzt mach* ichs anständig * und dann hab ich mir meinen Fünf-Jahr es-Plan aufgestellt, hab" gesagt, jetzt fang* ich mit meiner Ausbildung an, hab" mir Lehrer gesucht“ (Bodo, S.1, Z.33-36). Auch Erik stand schon seit Jahren auf der Theaterbühne, bevor er sich entschied, doch noch Privatlehrer zu suchen und den Abschluß zu machen.

Ich habe mir halt gedacht: Hui, jetzt verdienst du Geld damit, aber du hast ja eigentlich gar nichts richtiges GELERNT. Also nur aufs Talent oder so möchte ich mich NICHT stützen ...Hab mich nach Lehrern umgesehen, hab" zufällig auch einen gefunden, den Alexander (Erik, S.5, Z. 12-40).*

Die vier Interviewten, welche ihre Schauspielausbildung an einer privaten Schule machten, geben alle an, daß sie bedingt zufrieden damit waren. Zwei von ihnen betonen, daß eine staatliche Schule bessere Startchancen nach der Ausbildung bieten würde. Vor allem müsse man in einer privaten Ausbildung viel an sich selbst arbeiten und sich disziplinieren. Gerade an Privatschulen seien die Unterschiede zwischen den Absolventen enorm.

In bezug auf ihre Lehrer befragt, antworten alle Interviewten, daß es gute und schlechte Lehrer gibt und daß diese entscheidenden Einfluß hatten.

Von den Arbeitsunzufriedenen sind alle auch mehr oder weniger unzufrieden mit ihren Lehrern.

*Ich denke, auf jeder Schauspielschule oder auf jeder Hochschule der Künste gibt es halt gute und schlechte Lehrer und es gibt einfach ein paar, die sind ein bißchen verrückt * und sich vor denen zu schützen, das muß man erst mal lernen ... Am Anfang denke ich, macht man alles MIT, weil man denkt, das ist der Lehrer, der WEIß alles, der macht alles richtig und am Ende denkt man: 'Nee, also das muß ich jetzt nicht machen. 'Also so sehr muß ich hier meine Seele hier nicht KAPUTTMACHEN lassen, nur der Ausbildung wegen (Gabi, S.2, Z. 3 7-51).*

Adrian vertritt die Meinung, daß Schauspiellehrer in der Regel Schauspieler sind, die es nicht geschafft haben. Auch Carmen schließt sich dieser Meinung an: *"Es kam nichts 'rüber, es kam nur so ein Frust 'rüber und so ein WILLE uns gleich wieder zu entmutigen und * das gefiel mir nicht"(Carmen, S.3, Z.23-25).*

Von den Arbeitszufriedenen hingegen schwärmen zwei der Interviewten regelrecht von ihren Lehrern: *„Als ich ihn kennengelernt habe dann, war es eigentlich gleich KLAR, es hat irgendwie GEFUNKT halt "(Carmen, S.3, Z.26-28) und auch: „Ich habe mit ihm telefoniert und komischerweise wußte ich in dem Moment..., daß ich mit ihm arbeiten würde"(Carmen, S.2, Z.43-43).*

Scheller (1986) stellte fest, daß Personen - in diesem Falle Lehrer - die berufliche Laufbahn entscheidend beeinflussen können, indem sie stabilisierend wirken. Bodo erinnert sich:

*Das war mein größtes Glück *2* für diesen Beruf, diese Frau getroffen zu haben.
* Weil das ist eine alte * Schauspiellehrerin und da hab ich also ** SEHR, sehr viel gelernt (Bodo, S.4, Z, 45-48).*

Die Ausbildung scheint für alle interviewten Schauspieler als wichtig angesehen zu werden. Vor allem auch bei späteren Bewerbungen ist ein qualitativ hochwertiger Abschluß entscheidend dafür, daß man überhaupt zu Castings eingeladen wird. Desweiteren scheint ein Zusammenhang zu bestehen zwischen guten Lehrern und späterem Berufserfolg.

5.4.1.6. Berufsverlauf

In der Laufbahnentwicklungstheorie von Super (1973) werden wie in Kap. 2.3.2. beschrieben, fünf berufliche Stadien unterschieden. Danach befinden sich alle interviewten Schauspieler zur Zeit im Etablierungs- und Konsolidierungsstadium, in welchem die Berufsrolle übernommen und die eigenen Berufsziele an die realen Möglichkeiten angepaßt werden sollten. Interessant erscheint in diesem Zusammenhang die Annahme von Super (1980), daß der berufliche Entwicklungsprozeß ein Ergebnis von Interaktionen und Kompromissen ist zwischen den individuellen und sozialen Gegebenheiten, zwischen Selbstkonzept und beruflicher Realität.

Der Berufsbeginn nach Beendigung der Ausbildung wird von vier Schauspielern als einfach bezeichnet, die anderen vier hatten Schwierigkeiten. Der nahtlose Übergang vom Abschluß zum ersten Engagement ist nicht selbstverständlich und wird auch von keinem der Schauspieler so gesehen. Ganz klassisch kam Dina zu ihrer ersten Rolle:

Mich hat jemand beim Abschluß gesehen ... da habe ich die Nina aus der *Möwe* von Tschechow gespielt und da hat mich jemand GESEHEN und der sprach mich danach gleich an und sagte, er SUCHT eine Schauspielerin, weil bei ihm eine Schauspielerin praktisch aussteigt, weil sie schwanger geworden ist, also ein Baby bekommt * und ob ich nicht Lust hätte, das zu übernehmen (Dina, S.5, Z.5-J3).*

Auch Bodo wurde angesprochen - sicherlich der angenehmste Weg zu einem Engagement zu kommen: *„Nachdem ich diesen Entschluß gefaßt hatte jetzt tue ich das, denn wollten mich auch schon Leute, die haben mich WIRKLICH in *ner KNEIPE angesprochen, ob ich da nicht im Theaterstück mitspiele“* (Bodo, S.1, Z. 48-51).

Gabi spielte als erstes in einer Fernsehserie mit: *„Das Erste, was ich für's Fernsehen auch gemacht habe, waren wie viele auch fünf Monate Daily-Soap C und so schlecht es sein mag war es sehr wichtig, weil das die erste größere Fernsehseriefahrung war“* (Gabi, S.4, Z.48-52).

Die Schauspieler, bei denen es mehrere Monate bis zum ersten Engagement dauerte, schildern diese Zeit als schwierig und unsicher:

*Hatte mich gleich beworben bei der ZBF, ne? Und das DAUERTE aber EWIG ... Dann hatten sie mir gleich ein paar Adressen gegeben, wo ich mich bewerben konnte und so, wo ich auch gleich die Mappe// hab ich gedacht: *So, jetzt gehts los.' Und es gab aber überhaupt nichts (Carmen, S.5, Z. 33-52).*

Helen berichtet davon, wie schwer es war, erst einmal herauszufinden, wie man sich am besten bewirbt und welche Richtung einem liegt:

*... daß ich da ABSOLUT verunsichert war und gar nicht wußte, wie MACHT man das denn jetzt? Und immer dieses ehm Hangeln * oder ehm sich FESTHALTEN an irgendwelchen Informationen von anderen Leuten, die dir irgendetwas RATEN wollen, * SO hat man das zu tun. An DEN muß man sich wenden (Helen, S.25, Z 13-17).*

Eindrücklich beschreibt Fabian die Schwierigkeiten in der Anfangsphase:

Ich hab diese Ochsentour gemacht durch die ganzen Casting-Agenturen, eh Film// die ganzen Filmfirmen... JA. Wurde dann eben schon bei der Sekretärin abgewimmelt... Hab" beim Theater meine Sachen hingeschickt. Hab' eigentlich * über die Hälfte wieder zurückbekommen. Teilweise fadenscheinige Sachen, warum, wieso eben NICHT. Kein Geld da eh * oder hab* meine Unterlagen GAR NICHT wieder bekommen. Hab überhaupt keine Absage bekommen , überhaupt GAR NICHTS. Ja und das hat mich eigentlich schon ziemlich DEPRIMIERT. Weil ich hab 's mir nicht SO schwer vorgestellt (Fabian, S. 10, Z. 9-2 7).*

Ihren Berufsverlauf bezeichnen alle Schauspieler als ein ewiges Auf und Ab. Die Arbeitszufriedenen haben sich ihren Weg schwieriger vorgestellt, während die Arbeitsunzufriedenen ihn sich leichter vorgestellt haben. Dina meint: „Es ist natürlich auch immer ein Hoch und Runter.“ (Dina, S.8, Z.2-3) und Gabi gibt zu: "Ich habe mir meinen Weg ... selbst, wenn man das nicht so zugeben möchte, STRAHLENDER oder großartiger oder mehr mit großen Rollen vorgestellt" (Gabi, S.9, Z. 18-24).

Helen hat offenbar besonders zu kämpfen:

*Das geht ständig hoch und runter und zwar richtig Berg und Tal, ja? * (HOLT TIEF LUFT) Und also gerade halt// weil man hat unheimlich viel mit WARTEN und HOFFEN zu tun. * Man verbringt WAHNSINNIG viel Zeit damit, was unheimlich MÜRBE machen kann (Helen, S.9, Z.1-7).*

Auch Dina, die inzwischen sehr erfolgreich beim Film arbeitet, berichtet von schwierigen Phasen: „Und dann gab es eben auch Tiefs, wo ich dachte: "Um Gottes Willen, also daß es so schlimm wird, hätte ich nicht vermutet"(Dina, S.18, Z.21-23).

Im Gegensatz dazu sehen drei der Arbeitszufriedenen ihre Berufsentwicklung sehr positiv. Bodo meint, für ihn gehe es nur bergauf- er fühle sich gar wie im Märchen:

*Nach diesem Entschluß ging es dann an für sich höllisch AB! Weil das war plötzlich so GRADE * und ich meine, das geht mir immer noch so, seitdem komme ich mir wirklich vor - und das hört sich ein bißchen komisch an, aber es ist wirklich so - wie STERNALER. Ich laufe lang mit meinem Rökkchen und alle werfen mir was rein * und ich kann wirklich nur noch "Danke" sagen (Bodo, S. 1, Z. 40-48).*

Auch Carmens Weg weist geradlinig nach oben: „Gibt noch keine Tiefpunkte. Also bisher ist es * besser verlaufen, als ich dachte// als ich dachte, daß es verlaufen würde " (Carmen, S.16, Z 18-20).

Insgesamt empfinden alle Schauspieler ihren Berufsverlauf als wechselhaft. Es sind keine Unterschiede in Hinblick auf die Art sich zu Bewerben zu erkennen. Diejenigen, welche sofort nach Beendigung ihrer Ausbildung ein Engagement bekamen, attribuieren diese Tatsache zumindest zum Teil auf Glück.

5.4.2. Das aufregende Leben: Chancen und Risiken

5.4.2.1. Gründe, Schauspieler zu sein

Zwei Gründe dafür, seinen Beruf als Schauspieler zu lieben, werden immer wieder an erster Stelle genannt: der Beifall vom Publikum als Lohn und die Möglichkeit, verschiedene Rollen zu spielen. Die Anerkennung durch das Publikum wird von den Schauspielern als Selbstbestätigung, Zuwendung bishin zur Liebe empfunden.

*Das ist wirklich für mich ein Energiefluß. Du stehst auf der Bühne, gibst was raus, da wird's genommen und wird dir zurückgegeben. * Und das ist der LOHN. Das ist auch wirklich der Lohn, * der sich dann so im Schlußapplaus eh * ne?(Bodo, S.14, Z.37-43).*

Erik beschreibt einen typischen Moment, in dem er weiß, warum er Schauspieler ist:

*...wie es ist, wenn man jemanden berührt * über zwanzig/ dreißig Meter im Zuschauerraum. Du sagst einen Satz und dann kommt ein// Seufzer aus TIEFSTEM Herzen zurück *3 * Dafür machst du ALLES! (LA CHT)
(Erik, S. 14, Z13-16).*

Fabian meint, er müsse sich immer irgendwie produzieren: *"Es ist ein wahnsinniger, starker DRANG// Selbstdarstellungsdrang ... Man ist irgendwie ausgehungert nach ja Anerkennung und Selbstbestätigung"(Fabian, S.17, Z. 19-24).*

Carmen, deren Eltern beide Lehrer sind, betont den Gegensatz zwischen dem Beruf als Lehrer und als Schauspieler:

Ich MAG das, auf der Bühne zu stehen, daß die Leute mich BEKLATSCHEN. Ich finde das toll... Das war auf jeden Fall klar für mich irgendwann, daß ich das NICHT mache, nicht wie Mama und Papa, nicht so einen BLÖDEN Job, wo man sich abrackert zu Hause und DOCH immer unbeliebt ist irgendwie bei seinen Schülern (Carmen, S.20, Z.3-21).

Gefallen daran zu finden, verschiedene Rollen spielen zu können, wird von allen Schauspielern geäußert. Dina erinnert sich an ihre Kindheit:

*Wahrscheinlich resultiert das aus diesem * ständigen DRANG zu SPIELEN. Also ich hab auch als Mädchen schon wahnsinnig gern// also Rollenspiele fingen ja schon an mit meinen Puppen, (LACHT) das fing ja schon ganz zeitig an. Und irgendwie hat mich das nie losgelassen dieses Rollenspiel (Dina, S.20, Z.1-7).*

Carmen wollte schon immer ein abwechslungsreiches Leben haben: „Dann brauchte ich irgendwas, wo ich in ROLLEN schlüpfen kann, wo ich LAUT sein kann.“ (Carmen, S.20, Z.23-25). Besonders interessant findet Adrian: "... die Leute damit zu BERÜHREN, daß man plötzlich jemand was ganz anderes ist" (Adrian, S.32, Z.2-5).

Auch Helen betont, wieviel Spaß ihr das Spielen macht:

*Also die Verkörperung der verschiedensten Wesen, der verschiedensten Menschen, also Charakter, die viel Spaß machen. Also ich beobachte gerne die Menschen und eh * wie sie sich verhalten, wie sie WAS sagen, wie sie gehen und * das macht mir einfach alles Spaß (Helen, S.16, Z.48-52).*

Erik erkennt die Möglichkeit, durch das Spielen von Rollen auch vor sich selbst zu flüchten:

*Man kann halt auch sehr gut im Theater flüchten und sich wie gesagt, wenn du in einen anderen Raum// du betrittst einen anderen Raum und führst ein anderes Leben und * nach ganz anderen Regeln (Erik, S.30, Z. 11-14).*

Auch Dina findet: „Wenn man schon nur ein Leben hat, dann sollte man doch soviel wie möglich Personen sein können“(Dina, S.20, Z. 19-21).

Adrian vertritt die Meinung, daß man in dem Beruf nicht viel von sich preisgeben müsse:

*Letztendlich bist du als Schauspieler//hast du die Lizenz zum Lügen (LACHT). Du mußt als Schauspieler ein guter Lügner sein. Wir sind ja alle Schauspieler und in dem Moment, wo du ** deinen Geliebten am Telefon hast und dein Freund fragt dich: Wer ist dran? \ dann bist du der perfekte Schauspieler, wenn du sagst: Meine Mutter. \ja? (Adrian, S.31, Z.43-49).*

Fabian betont, daß es ihn langweile, immer nur der gleiche Typ zu sein und daß er es daher genieße „... was zu spielen, was ich eben im normalen Leben überhaupt nicht LEBEN würde" (Fabian, S.17, Z.48-49).

Als weitere Gründe, Schauspieler zu sein, werden genannt: der Spaßfaktor, auf schnellstem Wege viel Kohle zu verdienen, tolle Geschichten von Pannen erzählen zu können, mit netten Kollegen zu arbeiten, seinen Beruf ein Leben lang ausüben zu können und die Chance zu haben, ein selbsterfüllter Mensch zu werden.

Seinen Spaß dabei, auf der Bühne zu stehen, beschreibt Adrian anschaulich:

Das is Volkstheater, das is "Theater was //also Dialekttheater auch, das irrsinnig SPAß macht, das irrsinnig los geht, was den Leuten viel Spaß macht, wo viel von * unten wieder hoch kommt, von dem was man von oben runterLEISTEN muß, das is* auch irre anstrengend (LACHT) und es macht einen Heidenspaß (Adrian, S.13, Z.5-11).*

Helen weiß genau, was sie an ihrem Beruf schön findet:

*Die Abwechslung, das SPIEL, das Vergnügen, ** die Lust, die Leidenschaft, so * (LACHT), ** die SPANNUNG, ja? Das ABENTEUER vielleicht// vielleicht sollte man es so nennen (Helen, S.24, Z. 15-19).*

Adrian erklärt:

*Ich sag immer, ich bin Schauspieler geworden, damit ich in der Kantine all die tollen Geschichten erzählen kann, von den Kollegen und was denen alles passiert ist und die ganzen PANNEN, die passiert sind und den// * über was man lachen mußte auf der Bühne und so, das ist SCHÖN! (Adrian, S.39, Z. 34-39).*

Den Vorteil, sein Leben lang als Schauspieler arbeiten zu können, nennen drei der acht Interviewten. „*Ich kann bis zu meinem Tod spielen * oder eh arbeiten ... Und das ist, find" ich, das ist ein ganz großer, großer, großer Vorteil*“(Bodo, S.16, Z.4-6).

Insgesamt gesehen fühlen sich alle Schauspieler zufrieden mit ihrem Beruf und messen ihm eine sehr große Bedeutung in ihrem Leben bei. Er wird als „*Traumberuf*“ und als „*der schönste Beruf der Welt*“ bezeichnet, als „*Zentrale im Leben*“ und als „*das Beste, was ich bisher erlebt habe*“.

5.4.2.2. Erfolg

Nach Kleinbeck (1977) kann das Erreichen eines persönlichen beruflichen Leistungsziels als Berufserfolg nach subjektiven Kriterien gelten. Im folgenden soll der Frage nachgegangen **werden**, was Schauspieler **unter** Erfolg verstehen und wie sie glauben, ihn erreichen zu können.

Alle der befragten Schauspieler schätzen Erfolg als wichtig ein, allerdings *Iso der belegte Begriff interessiert mich V? Scheiß*“ (Bodo, S.18, Z.8-9). .

Erfolg wird von den Schauspielern unterschiedlich, aber ähnlich definiert. Alle stimmen darin überein, daß es ein Erfolg ist, mit sich selbst zufrieden zu sein und etwas zu

machen, worauf man stolz ist. Einer Meinung sind alle darin, daß es ein Erfolg ist, wenn man mit sich selbst zufrieden ist, wenn man etwas macht, worauf man stolz ist.

„Die Erfüllung in diesem Beruf das heißt eh wunderbare, unvergeßliche Momente * dem Publikum darzubieten“ (Bodo, S.18, Z. 14-15). Dina fühlt sich stimmungsmäßig sehr abhängig davon:

*Wenn man dann gerade nicht so "ne gute Zeit hat, dann fehlt einem auch Bestätigung, das ist klar. ** Und man lechzt nach ERFOLG ... Erfolg für mich wäre schon, * anspruchsvoll zu arbeiten (Dina, S.23, Z.4-15).*

Die Arbeitsunzufriedenen geben alle an, daß Erfolg für sie auch bedeute, Arbeit zu haben und anständig dafür bezahlt zu werden. Gabi definiert Erfolg folgendermaßen:

*... daß man WIRKLICH seine Träume verwirklichen kann. Daß man wirklich das spielen darf, was man möchte und * (HOLT TIEF LUFT) wirklich das verdient, was manche Leute möchten oder auf DEN Plakaten ist, eh * wo die tollen Filme laufen (Gabi, S.16, Z. 3 7-42).*

Für Adrian ist das Ziel der Erfolg, wobei er erkennt, daß sich sein Anspruchsniveau im Laufe seiner Berufslaufbahn ständig erhöht:

... würde es mich jetzt nicht mehr befriedigen, in Pyritz an der Knatter die dritte Leiche und Vermummten zu spielen und eh das wäre für mich dann kein Erfolg mehr wahrscheinlich und ich könnte diesen Erfolg nicht mehr genießen ...da bin ich jetzt ANDERES gewöhnt, ja? (Adrian, S.30, Z. 3 6-48).

Carmen will vor allem respektiert werden:

*Ich erwarte, daß ich Erfolg habe. Also ich ERWARTE das von mir, daß ich das SCHAFFE, daß ich irgendwie SO erfolgreich bin, daß ich damit zufrieden sein kann, ja? ... Also ich muß jetzt kein Superstar werden oder so, aber eben so erfolgreich, daß ich eben in meinem// in dieser Branche für MICH mein Plätzchen finde, wo ich mich respektiert fühle von meinen Kollegen, von meinen Vorgesetzten und so weiter * SEHR WICHTIG! (Carmen, S.24, Z. 30-40).*

Eine Erklärung für Erfolg fällt allen ein - bis auf Gabi. Auf die Frage, welche bestimmten Eigenschaften ein Schauspieler haben sollte, um Erfolg zu haben, antwortet sie:

*Weiß ich nicht. Es gibt so unterschiedliche Leute irgendwie die erfolgreich sind. Es gibt wirkliche * ARSCHLÖCHER, die SEHR erfolgreich sind und es gibt*

GANZ sympathische Menschen, die erfolgreich sind. Ich weiß es nicht. Glaube ich nicht, daß man BESTIMMTE Eigenschaften braucht (Gabi, S.14, Z. 48-51).

Da sie zur Zeit nicht sehr erfolgreich und zufrieden ist, scheint es, als blocke Gabi den Gedanken ab, daß ihr eventuell bestimmte Eigenschaften fehlen könnten.

Im Gegensatz zu Gabi sind sich alle anderen einig: Es gibt bestimmte Faktoren, die bei Erfolg eine Rolle spielen. Von allen genannt werden an erster Stelle Glück und Fleiß. Ansonsten noch der Glaube an sich selbst, das richtige Gesicht, Ausstrahlung, die richtigen Kontakte, Beziehungen, Alter und Erfahrung, eine gewisse Grundbegabung, das Feuer des Wahnsinns, sich gut verkaufen können und Egoismus.

Auf die wichtige Rolle von Zufällen in beruflichen Entwicklungsprozessen verweisen auch Super et al. (1957). Sie verstehen darunter unvorhersagbare Faktoren wie Erkrankungen, Belastungen, Chancen und Unglücksfälle.

Bodo bringt seinen Erfolg auf eine einfache Formel: *„Ich bin ein Glückskind“* (Bodo, S.7,Z.40).

Dina erklärt sich ihr erstes Engagement folgendermaßen:

*Ich glaube, das war ganz großes GLÜCK ... ich denke einfach, ich hatte Glück, daß der mich da gesehen hat und offensichtlich hat ihm das gefallen * und dann kam noch dazu, daß die Frau, für die ich einsprang in seinem Theater, n ähnlicher Typ war (Dina, S.6, Z.26-35).*

Und auch Fabian meint: *„JLs ist sehr viel mit Glück verbunden“*(Fabian, S.25, Z.40).

Die eigene Disziplin und der Fleiß scheinen ähnlich wichtige Faktoren wie das Glück zu sein. *„Ich spürte aber auch ziemlich schnell, daß wenn ich was WILL in dem Beruf, dann muß man an sich selber arbeiten “* (Dina, S.4, Z.37-39).

Fabian erklärt:

Also ich denke mal, Disziplin ist glaube ich, was denke ich am STÄRKSTEN eigentlich sein muß. Also man muß sich gut organisieren können und man muß eben DRAN bleiben und sich nicht abbringen lassen (Fabian, S.27, Z.9-14)

Der Glaube an sich selbst, ein starkes Ziel und ein starker Willen werden von drei Schauspielern als notwendige Voraussetzungen für Erfolg betrachtet:

Es gibt sicherlich Eigenschaften, die es dir ERLEICHTERN, Erfolg zu haben ... wenn du einen ganz starken Willen, ein ganz starkes Ziel hast, dann wirst du das auch erreichen können (Erik, S.30, Z.50-52).

Sich gut verkaufen können wird auch mehrfach genannt:

Du mußt dich sehr gut verkaufen können in der Regel, weil es ist kaum so, daß jemand nach Schauspielern SUCHT. Du mußt dich präsentieren. Gesucht wirst du nicht. Du mußt SELBER auf die Leute zugehen und dich in einer Art und Weise präsentieren, daß du unübersehbar wirst (Erik, S.31, Z. 18-24).

Das richtige Gesicht zu haben, scheint besonders beim Film wichtig zu sein. „Du wirst nach Fresse bezahlt und ich hab *ne Fresse. Punkt“ (Bodo, S.7, Z.47-48). Auch jemand anderem ähnlich zu sehen, kann von Vorteil sein:

So ein Semidokumentarfilm und da habe ich eben eine Geisel gespielt ...da haben sie einen unheimlichen Wert auf wahrheitsgetreue Schauspieler gelegt, die den damaligen Opfern quasi ähnlich sahen. Das war eben da mein Glück beim Casting, daß ich eben so aussah wie diese Gisela, die ich da verkörpert habe (Carmen, S.16, Z.3-7).

Der Flirt mit dem Regisseur brachte Carmen ihr erstes Engagement, womit sie kein Problem zu haben scheint. Sie ist mit ihren 24 Jahren die Jüngste der interviewten Schauspieler und macht einen noch etwas naiven, jungen Eindruck. Von ihrem erfolgreichen Vorsprechen bei einem bekannten Schauspieler und Regisseur erzählt sie folgendes:

Wir hatten ein nettes Gespräch geführt für zehn Minuten und dann hat er mich nachmittags angerufen und gesagt: Tst okay." Ich wäre es ... weil er daran nicht interessiert war zu wissen, was die Frauen konnten in seinem Stück ... er ist nur nach dem Äußerlichen gegangen, ja? Oder danach, wie man mit ihm kommunizierte und mit ihm kann man nur über Flirten kommunizieren eigentlich ... Ich hab" später erfahren, daß er überhaupt nicht die anderen Mädels, die da ALLE noch vorne in dem Wartesaal saßen, ich war als erste dran, die hat er überhaupt nicht mehr angehört (LACHT) ... tat mir leid für die, aber ich war froh (Carmen, S.6, Z.20-52).

Erik stellt die Behauptung auf, daß erfolgreich oft auch gerade die intensiven, selbstzerstörerischen Schauspieler sind, weil dieses Verhalten das Voyeuristische im Zuschauer fordere. Für das Publikum sei es faszinierend zu beobachten, wie sich jemand

auf der Bühne kaputt mache und selbst zerstöre. Erik nennt als Beispiel Romy Schneider und James Dean und analysiert:

Also die sind nicht bloß so berühmt geworden, weil sie jung gestorben sind, sondern die sind jung gestorben, weil sie etwas mitgebracht haben, was du in ihrer Arbeit siehst und was als Endpunkt halt ihren frühen Tod hat. Denke ich (Erik, S.35, Z.14-18).

Adrian und Bodo meinen beide, daß sie auch deshalb Erfolg haben, weil sie schon etwas älter waren, als sie den Beruf ergriffen. Mit mehr Lebenserfahrung gehe man nicht mehr so naiv an Dinge heran und habe zugleich noch das Feuer des Neulings.

Als Beispiele für Erfolg nennen mehrere der Schauspieler das Meistern schwieriger Rollen, das Auftreten im Ausland und Ausnahmesituationen, in denen sie sich wichtig fühlten. Carmen ist besonders stolz darauf, daß sie einmal aus dem Urlaub geholt wurde, um für ihre Nachfolgerin am Theater einzuspringen, weil diese krank geworden war. Da Carmen sich zu der Zeit in Spanien befand, mußte sie eingeflogen werden:

KLAR! Das war natürlich ein tolles Gefühl ...es ging alles ganz schön stressig ab, weil ich in der spanischen Stadt E gewohnt habe und dann rief man mich an, ob ich es machen würde und da habe ich gesagt: 'Ach ja' ... Dann rief sie wieder an: 'Okay, dein Flug geht dann und dann.' Da hatte ich zwanzig Minuten Zeit, in mein Auto zu steigen ...und dann kam ich am Flughafen an ... richtig mit so einem VIP-Auto wurde ich dann zum Flieger gefahren, das war natürlich alles ganz aufregend (Carmen, S.9, Z.25-44).

5.4.2.3. Mißerfolg

Auf die Frage nach Mißerfolgen und Tiefpunkten in ihrem Berufsverlauf, antworten drei der Schauspieler, sie hätten bisher noch keine Tiefpunkte gehabt. Als Begründung hierfür könnte man ansehen, daß diese drei noch nie länger ohne Engagement waren und alle aus der Gruppe der Arbeitszufriedenen stammen.

Wenn man genauer analysiert, was von den Schauspielern überhaupt als Tiefpunkt angesehen wird, so ist dies an erster Stelle Arbeitslosigkeit oder bei einer schlechten Produktion mitzumachen. Diese beiden Themenbereiche werden im Kap.5.4.3.5. „Das schwarze Loch: Arbeitslosigkeit“ und Kap.5.4.2.4. „Eine Produktion kann die Hölle sein“ näher beleuchtet.

Als Erklärung für Mißerfolg werden von den Schauspielern genannt: Pech - als Pendant zum Glücksfaktor bei Erfolg; eine schlechte Ausbildung; nicht der 'richtige Typ' zu sein; fehlender Glaube an sich selbst und fehlendes 'Feuer'. Bodo beobachtet:

Ich hab auch schon sehr viele alte Kollegen erlebt, die einfach nicht mehr BRENNEN. Und die sollten erst mal *ne Pause machen, denke ich. Und waren gar nicht vom Alter her so alt (LACHT). Die waren teilweise jünger als ich (Bodo, S.4, Z. 15-19).*

Pech hatte Gabi, als sie sich bei einem Kinder- und Jugendtheater vorstellte und eigentlich engagiert werden sollte. Genau wie im Kapitel 'Erfolg' beschrieben, gibt es im Schauspielberuf offenbar den unberechenbaren Zufallsfaktor 'Glück/Pech', der immer wieder darüber entscheidet, ob ein Schauspieler engagiert wird oder nicht. Gabis Körpergröße war letztendlich ausschlaggebend für die Absage:

*Und da wollten sie mich nehmen und da haben sie mich gefragt, wie GROß ich bin. * Und dann war ich irgendwie drei Zentimeter größer als der Hauptdarsteller und dann haben sie mich nicht genommen (Gabi, S.19, Z. 10-14).*

Erik ist der festen Überzeugung, daß für eine Karriere bestimmte Positionen im Lebenslauf vorhanden sein sollten, unter anderem die 'richtige' Ausbildung:

*Du BIST quasi in eine BESTIMMTE// das ist wie eine mehrschichtige Torte und du bist in eine Schicht "reingekommen * und vielleicht bleibst du dein ganzes Leben lang dadrin. Es ist ausgesprochen selten, daß du in die nächste Schicht aufsteigst oder diese Schicht verläßt ... Die Ausbildung ist SEHR wichtig ... du schickst immer deine Bewerbungen, Lebenslauf mit deinen Stationen irgendwohin und danach wirst du sofort eingeschätzt. Bevor du überhaupt erst `«e Chance zum Vorsprechen bekommst (Erik, S.14, Z. 34-48).*

Fabian hat die Erfahrung gemacht, daß auch der eigene Typ eine entscheidene Rolle dabei spielt, ob man engagiert wird oder nicht:

*Man muß, denke ich mal, wenn man irgendwo besetzt wird, muß man dann hundertprozentig da der Typ gerade sein ... wenn man eben schon abweicht vom Äußeren irgendwie, dann fällt man schon aus dem Raster *raus (Fabian, S.ILZ.3-9).*

Vier der acht befragten Schauspieler geben zu, in ihrer Arbeit schon einmal an ihre eigene Grenze gestoßen zu sein. Da von diesen vier Personen drei aus der Gruppe der Arbeitszufriedenen kommen, scheint die Erfahrung der eigenen Grenzen, verbunden

damit, daß man die Herausforderung annimmt, im nachhinein als positiv betrachtet zu werden. Gerade in bezug auf das Thema Autogenese (Jüttemann, 1998) scheint die Bewältigung von Schwierigkeiten eine wichtige Rolle zu spielen.

Adrian beschreibt ausführlich, wie er einmal einen schwulen Tanzlehrer spielen mußte. Erst wehrte er sich dagegen, später dann begann er die Rolle zu lieben:

*Das war »e Geschichte, wo ich einen schwulen Tanzlehrer spielen mußte und ich bin weder schwul, noch bin ich Tänzer ** und eh * beides ist mir eigentlich ziemlich FREMD... ich hab dieses Stück gelesen und ich dachte mir: 'Oh Gott, ich würde jede Rolle spielen, bloß nicht diesen Hafkin.' Und natürlich bekam ich den Hafkin und ich habe diesen Hafkin GEHASST und * ich wollte ihn nicht spielen und ehm * das ging so weit, daß mein Lehrer damals zu mir sagte, wenn wir an einem Theater wären, würde er mich umbesetzen ... Das war dann so Ve Initialzündung ... ich wollte auch beweisen, daß es geht. * Und dann hab ich dem einen Hafkin hingelegt, der heute noch daliegt * der war richtig gut und letztendlich habe ich dann angefangen, diese Figur zu lieben und ihn nicht mehr zu denunzieren und das ist letztendlich das große Geheimnis bei jeder Figur, die du spielst. Du mußt deine Figur lieben ... das hat gut funktioniert, war für mich eine irre Erfahrung (ATMET TIEF EIN) (Adrian, S.23, Z.4-33).*

Auch Carmen und Dina kamen bei Rollenstudien an ihre persönlichen Grenzen und überwandern diese. Carmen mußte in einer Produktion ein Lied singen, womit sie zunächst große Schwierigkeiten hatte. Der Regisseur machte Druck und nach einiger Zeit hatte Carmen zwei Wochen Urlaub, in denen sie so lange übte, bis das Lied gut war. Im nachhinein bezeichnet sie die Situation als Härtesten zwischen ihr und dem Regisseur: „Wenn ich ihn NICHT ÜBERZEUGT hätte, dann hätte er mich wahrscheinlich nicht wieder engagiert“ (Carmen, S.13, Z.45-48). Typisch für die Überwindung von Herausforderungen scheint zunächst das Gefühl zu sein, es nicht zu schaffen, dem dann nach einer Zeit der Unsicherheit und Quälerei der Entschluß folgt, es allen zu zeigen. Dina reflektiert: „Und daß es natürlich IMMER Grenzen gibt, die man einfach auch aufbrechen muß, das ist mir dann hinterher bewußt geworden“ (Dina, S.26, Z.25-27).

5.4.2.4. Eine Produktion kann die Hölle sein

Konflikte haben sieben von acht Schauspielern bei ihrer Arbeit schon erlebt. Hiervon könnte man drei als konfrontativ bezeichnen, drei als angepaßt und zwei als Mischform aus konfrontativ und angepaßt. Es gibt keinen erkennbaren Unterschied zwischen Arbeitszufriedenen und Arbeitsunzufriedenen. Der einzige, der gar nichts zu diesem Thema sagt, ist bezeichnenderweise Fabian, der bisher kaum als Schauspieler gearbeitet

hat und sich glücklich schätzen würde, wenn er überhaupt nur ein Engagement bekäme. Bodo gibt zwar zu, daß es 'negative Dinge' gäbe, diese verdränge er jedoch lieber:

*Das vergeß" ich dann immer ziemlich schnell... Also wirklich, das ist WEG, das ist erledigt. ** Also es gibt da einfach blöde Leute und es gibt nette Leute ... sich da überhaupt Gedanken darüber zu machen, über die Säcke, hab" ich überhaupt keine Lust. * Ich finde das * total vertane Zeit (Bodo, S.12, Z.4-15).*

Vier der Schauspieler geben an, Streit mit einem Regisseur, beziehungsweise auch den Kollegen gehabt zu haben, zwei hatten inhaltlich Probleme mit dem Drehbuch oder mit dem Stück und zwei - Mehrfachnennungen waren möglich - fühlten sich von der Arbeit total überlastet.

Die Überschrift dieses Kapitels ist ein Zitat aus dem Interview von Erik: „Eine Produktion kann die Hölle sein ... Ich weiß wie das ist, wenn der Druck SO GROß ist, daß ich einfach Nasenbluten bekomme und es gibt keinen Anlaß. Eine ganze Woche Nasenbluten"(Erik, S.32, Z.25-29). Als chaotisch beschreibt Erik eine bestimmte Produktion, bei der der Regisseur irgendwann „abgeschossen" wurde. „UNGEHEURE Spannungen" habe er auch mit einem Kollegen gehabt: „M7 dem konnte ich ÜBERHAUPT nicht und * also es mußten zum Teil ganz INTIME Szenen geprobt werden und es war ein UNGEHEURER Druck, den ich da erlebt habe " (Erik, S.9, Z. 21).

Helen ist ein gutes Beispiel für den "konfrontativen Typ". Sie empfand eine Streßsituation als belastend, in der sie mit einem Regisseur zusammenarbeitete, der sich nicht entscheiden konnte, wie er das Stück haben wollte. Sie gibt zu, auch emotional reagiert zu haben und „ausgeflippt" zu sein.

*Das ist bestimmt oft * nicht so positiv, also ... führt zu irgendwelchen VERQUEREN Situationen, aber irgendwie kann ich dann da auch nicht * meinen Mund halten, ja? ... Obwohl ich es dann schon auch versuche irgendwie noch zu HALTEN, also daß man sich da nicht ALLES kaputt macht in einem Moment des Zorns (Helen, S.23, Z.31-42).*

Eine besonders anstrengende Produktion hat auch Adrian erlebt. Für zwei Monate ging er für einen Stückvertrag in die Provinz, was er im nachhinein als die *Niederungen* seines Berufes bezeichnet: „Dann weiß man, wo man nie wieder hin möchte" (Adrian, S.7, Z.17). Seine Kollegen seien „kaputt" gewesen, hätten den ganzen Tag Alkohol getrunken und ihr Publikum verachtet. Für ihn sei es ein „Spießrutenlaufen" gewesen und er erzählt erleichtert: „Von daher war ich froh (HOLT TIEF LUFT) nach zwei Monaten die größte Sehenswürdigkeit in Stadt D, nämlich den Zug ... nutzen zu können und nach Hause zu fahren" (Adrian, S.8, Z.4-9).

Carmen ist sehr klar der Gruppe der "Angepaßten"¹ zuzuordnen. Sie fühlte sich bei ihrem ersten Engagement vom Regisseur „schikaniert“, traute sich aber nicht, darauf zu reagieren: *„Ich habe überhaupt nicht den Mund aufgemacht, also ich war HEILFROH, daß ich Arbeit hatte“* (Carmen, S.8, Z.29-32).

Inhaltliche Probleme hatte Dina mit den Drehbüchern der Daily-Soap, in der sie seit einem Jahr lang mitspielt: *„Es gab hier Situationen, wo ich dachte: 'Nee, möchte ich nicht mehr. * WILL ich nicht mehr. KANN ich auch nicht mehr' " (Dina, S.10, Z.4-6).*

Bemerkenswert erscheint Dinas Elan und Mut, Textstellen eigenmächtig zu bearbeiten, wodurch sie dem konfrontativen Typ zuzuordnen wäre. Mehrfach habe sie gemeinsam mit ihrem Partner versucht, Szenen zu ändern, um sich nicht „völlig zum Idioten“ zu machen.

*Wo ich zum Autoren gegangen bin und gesagt habe: Also es GEHT so nicht. So KANN man das nicht SPRECHEN, so unterhält sich KEIN Mensch!...' aber das nächste Drehbuch sah wieder so aus, * dann haben wir's von uns aus geändert... weil ICH halte ja mein Gesicht dafür hin. Ich meine, ich werde gesehen und die Leute: Oh Gott, was erzählt die denn da für'n Schwachsinn. ' Und das möchte ich natürlich vermeiden (Dina, S.10, Z. 15-33).*

Auch Carmen äußert sich kritisch über die Inhalte des Boulevard-Theaters:

*Ich glaube, wenn ich jetzt noch ein JAHR, noch ein ganzes Jahr en suite, ständig * mit irgendwelchen DUMMEN Sprüchen die Leute zum Lachen bringen muß, dann Wird es mich NERVEN. SPÄTESTENS dann (Carmen, S.16, Z. 43-48).*

Zusammenfassend kann man sagen, daß Konflikte, Krisen und Streit bei der Arbeit wohl ab und zu zum Schauspielberuf dazugehören. Interessanterweise ist der Umgang der einzelnen Schauspieler mit Krisen sehr unterschiedlich. Bei den befragten acht Schauspielern kristallisierten sich drei Typen heraus: der Konfrontative, der Angepaßte und die Mischform aus beiden. Auf die Gruppen der Arbeitszufriedenen und Arbeitsunzufriedenen sind diese Streittypen gleichmäßig verteilt, was gegen die Hypothese spricht, daß die Arbeitszufriedenen eventuell sich bei der Arbeit mehr anpaßten oder genügsamer wären.

5.4.2.5. Unter Strom stehen

Zwei Aspekte werden von den Schauspielern immer wieder erwähnt, wenn es um die Arbeit geht: Erstens, wie intensiv das Schauspielen an sich ist, und zweitens, daß ein Zuviel an Arbeit sehr anstrengend sein kann.

Der erste Aspekt wird dabei genauso positiv wie negativ gesehen. Die Präsenz und Intensität eines Schauspielers auf der Bühne kann einen hohen Preis haben: Drogensucht, psychische Störungen und Selbstzerstörung werden von allen Schauspielern als Risiko und Gefahr in ihrem Beruf angesehen. Adrian beschreibt das Problem dabei, jeden Abend unter Strom zu stehen:

*Das ist das SCHWIERIGSTE ... wenn du "runter gehst von der Bühne, * diesen Druck, den du dir selber aufbaust, um auf der Bühne die Präsenz zu haben, die du haben mußt, weil Bühne ist eben anders als Film. Weil Bühne muß über zwanzig Reihen reichen und da reicht es nicht, wenn du die Augenbraue hochziehst, sondern der ganze Körper muß sprechen, muß spielen, muß dasein, muß präsent sein. ** Und eh diese Präsenz, die du dir hochpumpst, die mußt du hinterher wieder * runterkriegen * und das ist eben das Schwierigste, daß du das nicht mit nach Hause schleppest, daß du da nicht Drogen nimmst, in Form von Alkohol, Zigaretten, Tabletten, was weiß ich, ja? ** Uppers, Downers, was es da alles gibt, was alles genommen wird, um das klar zu kriegen (Adrian, S.33, Z. 17-34).*

Die scheinbar einfachste Lösung, daß man als Schauspieler eben eine gefestigte Persönlichkeit sein sollte, wird von Helen als *Schizophrenie* " erkannt, da Schauspieler oft gerade die sensiblen, kindlichen Menschen seien, die schnell aus der Bahn geworfen werden könnten. Adrian betont:

*Es gibt ja die genialsten Schauspieler, die ganz labile Persönlichkeiten sind, die aufgrund ihrer Labilität eine tolle Durchlässigkeit haben, die auf Knopfdruck an GANZ tiefe Gefühle fankommen, die du als ** kontrollierte Persönlichkeit nicht hast, ja? ** Da gibt es die genialsten Leute, die spielen dir aus dem Bauch heraus alles und die kommen da *runter von der Bühne, * aber die verbrennen dann auch daran (Adrian, S.33, Z.40-48).*

Auch Dina hat etwas Angst um sich selbst, denn ein Freund, der auf einer psychiatrischen Station arbeite, habe sie eindringlich vor dem Schauspielberuf gewarnt, denn bei ihm auf der Station seien sehr viele Schauspieler. Erik sieht den Zusammenhang sogar folgendermaßen:

Dieser Beruf ist halt auch immer ein Teil Selbstzerstörung und viele Leute gehen auch deshalb in diesen Beruf, weil sie einen Drang zur Selbstzerstörung haben ...

*Das eine ist, daß du in der richtigen Arbeit JEDES Mal alles was du hast in kleine Stücke haust. * Und DANN wieder anfängst, das aufzubauen ... Und häufig * erlebe ICH das auch bei Kollegen, daß sie ... unzufrieden mit sich sind. Nichts von sich selber SEHEN möchten oder so und daß sie deshalb diese Flucht in dieses Zerstören und wieder neu zusammensetzen halt machen ...Es ist die FLUCHT vor dem, was du BIST, was dich dazu bringt, alles kaputtzuschlagen und wieder neu aufzubauen (Erik, S.34, Z.2-26).*

Ein Zuviel an Arbeit wird sowohl von Arbeitszufriedenen, als auch von Arbeitsunzufriedenen als belastend empfunden. Helen erzählt, daß gerade das monatelange, tägliche en suite spielen (allabendliche Aufführung eines Bühnenstücks) auslaugen könne und daß sie am Ende nur noch auf Reserve laufe und völlig „iausgepowert“ (Helen, S.19, Z.39) sei. Auch Adrian erinnert sich mit Schrecken an das „Knüppeltheater“ in der Provinz:

*Um neun die erste Kindervorstellung, um elf die zweite Kindervorstellung und eh * abens noch 'ne Probe oder sogar noch ne dritte Abendvorstellung ... Du reibst dich da auf, ja? (Adrian, S.28, Z.1-4).*

Obwohl Erik jemand ist, der wirklich gern und viel arbeitet, kennt auch er das Gefühl, überlastet zu sein:

*Im Winter mußt du manchmal VIER Vorstellungen am Tag spielen. Drei Märchenvorstellungen als Abstecher irgendwo was weiß ich in "nem großen Theater, jede Vorstellung 700 Kinder und am Abend irgendwo ANDERS, an einem anderen Spielort 'ne Boulevard-Komödie am Abend. Und du bist WIRKLICH am zusammenbrechen und du weißt ÜBERHAUPT nicht, was du auf der Bühne machst, weil du so durch den Wind bist. * DA merkst du schnell, ... daß es auch GANZ hart Maloche sein kann und ** auch ganz * stark das Gefühl: Du schaffst es nicht. Was du hier machst, das ist ** nur Fassade. Du FÜHLST es ÜBERHAUPT nicht (Erik, S.11, Z. 26-4 3).*

Ein weiterer Aspekt, der als belastend empfunden wird, ist der Druck, jeden Abend in der vorgegebenen Rolle funktionieren zu müssen, egal in welcher Stimmung man gerade ist. Die Geschichten von Schauspielern, bei denen gerade ein enges Familienmitglied verstorben ist und die trotzdem abends auf der Bühne stehen, zeugt von deren jahrelanger Übung, seine wahren Gefühle hinter einer Rolle zu verstecken. Eindringlich stellt Adrian über das Publikum fest:

*Die wollen nichts von DIR wissen, die wollen nur was von deiner Figur wissen * und wenn die Figur traurig ist, dann darfst du das zeigen, dann MUßT du das*

*zeigen, aber wenn du SELBER traurig bist, dann ist das scheißegal... Das ist ein großer Druck. Klar. *2* Und das ist auch ein großer Druck, an dem viele kaputt gehen und... natürlich macht einen das psychisch auch manchmal fertig * und du hast gerade TIERISCHEN Zoff gehabt, eh zuhause mit deiner Frau oder dein Kind ist totkrank und du machst dir irre Sorgen * und du mußt r-ausgehen auf die Bühne und du mußt heiter sein, du mußt Komödie spielen und das muß die Leichtigkeit einer Komödie haben, ja? Und du mußt das alles wegdrücken. Das MUßT du wegdrücken, ja? *2* Weil Du kannst dich nicht dafür entschuldigen. Die Leute da unten, die wollen NUR die Figur sehen, nicht dich (Adrian, S.32, Z.47-51 und S.33, Z.3-16).*

5.4.2.6. Ziele

Alle der befragten Schauspieler bezeichnen sich selbst als ehrgeizig. Dies ist sicherlich dadurch zu erklären, daß die Konkurrenz sehr groß ist und viel Eigeninitiative und Ehrgeiz notwendig sind, um sich in der Branche durchzusetzen.

*Ja, man muß EHRGEIZIG sein. * Man muß wirklich ehrgeizig sein. *3 * Das ist auch ein Punkt, den ich so * mir erarbeiten mußte richtig doli ... von einer bestimmten Grundbegabung ... abgesehen, kann man eigentlich alles LERNEN... man muß SEHR ehrgeizig sein (Dina, S.26, Z.45-50).*

Mehrere der Schauspieler beschreiben ihre Fähigkeit, nach Rückschlägen und Absagen nicht aufzugeben, sondern die Kräfte neu zu sammeln. Diese Fähigkeit scheint bei Arbeitszufriedenen und Arbeitsunzufriedenen gleichermaßen vorhanden zu sein. Dina bezeichnet dies als „Selbsterhaltungstrieb“, der nach Mißerfolgen sofort einsetzt.

*Ich merkte das wie gesagt schon bei diesen Aufnahmeprüfungen an den Schauspielschulen. * Kaum hatte ich ne Absage, machte ich schon wieder das Rollenstudium für die nächste Schule. ** Wo dann auch Freunde sagten: 'Sag 'mal, du bist doch verrückt. Du bist doch krank. '... Und dann fängt man wieder an zu arbeiten und stürzt sich da 'rein und das ist eigentlich immer das SCHÖNE, daß man nach so'm Mißerfolg, man hat keine andere CHANCE, als zu sagen: 'Gut. Die wollen mich nicht, aber die zum Beispiel waren 'mal von mir begeistert, also warum sollte sich nicht noch jemand finden.' (Dina, S.25, Z. 12-30).*

Entscheidungen fallen sechs von den acht Schauspielern schwer, wobei die zwei, die Entscheidungen leicht finden, aus der Gruppe der Arbeitszufriedenen kommen. Vor allem ein Engagement anzunehmen und ein anderes abzuschlagen, fällt offenbar schwer. Gerade in einem Beruf, in dem ständig immer wieder entschieden werden muß, wie es weitergehen soll, ist eine gewisse Unsicherheit der meisten nachvollziehbar. Jeder rät etwas anderes und „den richtigen Weg“ scheint es nicht zu geben. Auf die Frage, welche Entscheidung ihr besonders schwer gefallen sei, antwortet Dina, daß sie durchaus die Ratschläge anderer zur Kenntnis nähme:

*Zum Beispiel, ob ich dieses Jahr Serienangebot annehme ...wo mir dann aber auch vor allem Regisseure * und Schauspieler, die ich sehr achte * und schätze, gesagt haben: 'Tu alles, um gesehen zu werden.' (Dina, S.16, Z. 16-20).*

Alle Schauspieler geben an, Ziele zu haben, die allerdings nicht konkreter sondern eher allgemeiner Natur sind. Die Begründung hierfür liegt auf der Hand: konkrete Ziele wären zum Beispiel mit einem bestimmten Regisseur arbeiten zu wollen oder ein

bestimmtes Theater als Ziel zu haben und Adrian spricht für alle, wenn er sagt: „ ... *da würde man sich unter einen falschen Druck setzen*“ (Adrian, S.29, Z.49-50). Diejenigen, die zur Zeit kein gutes Engagement haben, haben das Ziel, wieder Arbeit zu finden und irgendwo am Theater oder beim Film engagiert zu werden. Sich weiterzuentwickeln wünschen sich drei Schauspieler, Erik könnte sich vorstellen, eines Tages auch Regie zu führen und Bodo möchte sein Schauspielwissen weitergeben und unterrichten.

Dina will den Absprung aus der Daily-Soap schaffen, wieder zum Theater gehen und anspruchsvolle Rollen spielen, denn „*nach 'nem Jahr täglicher Serie lechzt man nach Bühnenarbeit*“ (Dina, S.9, Z.34-36).

Adrian verfolgt die Ziele, wirtschaftlich unabhängig zu werden, also genug Geld zu verdienen und Anerkennung für seine Arbeit zu bekommen und Carmen möchte in der Branche ihren Platz finden und respektiert werden. Sie wolle, daß die Leute sich darauf freuen, mit ihr zu arbeiten und „ ... *daß ich Respekt einflöße* “ (Carmen, S.25, Z. 12-13).

Keiner der Schauspieler gibt das Ziel an, berühmt werden zu wollen, weil man dann „*enttäuscht*“ und „*unzufrieden*“ werden könne. Carmen gibt zu, diesen Wunsch am Anfang einmal gehabt, aber inzwischen aufgegeben zu haben:

*Natürlich habe ich erst *mal davon geträumt, ein Hollywoodstar zu werden, ja?
** Und dann irgendwann kam die kalte Dusche, daß mir das Filmen eigentlich überhaupt nicht GEFÄLLT, daß ich das gar nicht so toll, spannend finde wie Theater ...da war ich halt noch in dieser RUHM-Phase, ja? Ich will berühmt sein. Und da hab" ich gedacht, wenn ich nicht zum Film gehe, werde ich auch nicht berühmt * so, ne? SCHEIßE. Jetzt macht mir das gar keinen Spaß (Dina, S.25, Z.21-52).*

Insgesamt gesehen, meinen alle Schauspieler von sich, ehrgeizig zu sein und Ziele zu haben, wobei sich Arbeitszufriedene und Arbeitsunzufriedene nicht besonders unterscheiden.

5.4.3. Arbeitssuche

5.4.3.1. Vorsprechen

Alle Schauspieler geben an, in der Kartei der Zentralen Bühnen-, Fernseh- und Filmvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit (ZBF) zu sein und vier sind auch in Casting- und Filmagenturen. In einer Agentur als Schauspieler aufgenommen zu sein, scheint aber noch lange nicht zu heißen, daß man durch diese auch zu Engagements kommt. Bodo ist der Einzige, der sich durch seine Agentur gut vermittelt fühlt, Carmen, Erik und Adrian fühlen sich auch durch die ZBF gut betreut.

Unterschiede in der **Art** sich zu bewerben sind zwischen Arbeitszufriedenen und Arbeitsunzufriedenen nicht zu erkennen. Alle schildern, daß man zunächst viel an Geld und Zeit investieren müsse, bis man überhaupt zu einem Vorsprechen geladen werde.

*Du kannst Dich nicht hinsetzen und warten, weil auf dich wartet NIEMAND und eh * zu dir kommt auch niemand und man muß sich klar sein, daß eh * immer die Ablehnung im Raum steht. Wenn man sich irgendwo bewirbt, dann brauchst du ein dickes Fell. Du mußt eben sehen, * mit dir bewerben sich 50 andere, 100 andere, * manchmal sogar 1000 andere und die sind alle genauso gut (Adrian, S.13, Z. 50-52 und S. 14, Z.1-6).*

Helen beschreibt anschaulich, wie müde es sie macht, Bewerbungen zu schreiben und dann abzuwarten:

*Du bist ständig am machen und tun und ich mein, das ist ja auch immer diese Zeit: Hoffen und Warten ... wenn du dann endlich ALLES weggeschickt hast und dich dann erst mal hinsetzt und sagst: 'So, jetzt hab' ich aber alles getan, was man tun kann. So, jetzt bitte, jetzt kommen.' (LACHT LAUT) ** Und da kommt nichts zurück, ja? Hast zwar kräftig reingerufen in den Wald, aber * irgendwie scheint da niemand zu sein (LACHT), der auf dich reagiert. * Also dann denkst du dir halt auch: 'Wieviel Geld hab' ich jetzt ausgegeben?' (Helen, S.9, Z. 31-49).*

Auch Fabian hat nach eigenen Angaben die „Ochsentour“ (Fabian, S.10, Z.10) durch alle Casting- und Filmagenturen gemacht, sich hartnäckig immer wieder bemüht, Termine zu bekommen und fühlte sich „deprimiert“ (Fabian, S.10, Z.25), wenn nichts zurückkam: „Hab meine Unterlagen GAR NICHT wieder bekommen. Hab überhaupt keine Absage bekommen, überhaupt GAR NICHTS! (Fabian, S.10, Z.21-23).

Unbehagen und Hemmungen damit, Leuten auf den Nerv zu gehen, äußert Dina: „Das ist nicht mein DING, Klinken zu putzen und immer zu klingeln und: 'Hast du gehört, der macht das?' (Dina, S.28, Z.4-6).

Erik und Bodo berichten beide davon, wiederholt angesprochen worden zu sein, ob sie nicht eine bestimmte Rolle übernehmen wollten. Beide scheinen einen Typ zu verkörpern, der gesucht wird. Bodo schickte nur einmal seine Photos weg und schon hatte er sein erstes Engagement:

Und dann hab ich das irgendwann mal auf die Reihe gekriegt und dann hab ich einen Brief mit Photos und so weggeschickt zu so 'm Casting ** und dann klingelte zwei Wochen später das Telefon: 'Der berühmte Regisseur B würde gern dich für den Film haben* (Erik, S.6, Z.31-36).*

Die Casting-Situation, in der sich der Schauspieler dem Regisseur oder anderen Verantwortlichen persönlich vorstellt und vorspricht, beschreibt Helen sehr eindringlich:

*Manche hat du ja NIE zu Gesicht bekommen, die sitzen da irgendwo im DUNKELN. Du latscht da vor und hast das Licht wie so ein Attentäter oder so auf dir drauf und du mußt den Leuten erst mal sagen, wer du bist und woher du kommst und was du denen vorsprechen könntest, ne? Und dann kommen nur irgendwelche Anordnungen im Dunkeln. * Und dann irgendwann so ein: *DANKE' und (LACHT) * dann kommt der Nächste (Helen, S.20, Z. 14-22).*

Frustriert erzählt Fabian davon, wie schwer es ist, als junger Schauspieler engagiert zu werden:

*Immer wieder gehen Türen ein Stück auf und dann * eh hat man Hoffnungen. Man denkt: * Oh jetzt, JETZT klappt V Jetzt bin ich mit einem Fuß drin!" Und dann geht die Tür wieder zu. Und irgendwo ist es ein ewiger KAMPF um 'reinzukommen (Fabian, S.24, Z. 10-17).*

Zum Thema Arbeitssuche und Castings faßt Adrian seine Erfahrungen noch einmal zusammen:

*Du mußt eben * die dicke HA UT haben, * dich ablehnen zu lassen und abgelehnt zu werden und * eh wenn du Glück hast, mit ner Begründung abgelehnt zu werden, aber oft grundlos abgelehnt zu werden ... Du mußt dein Bestes geben, du mußt fleißig sein, du mußt ackern wie ein Gaul und * wenn es reicht, dann reicht es und wenn es nicht reicht, dann ist es auch nicht schlimm, dann ist es vielleicht nicht deine Schuld (Adrian, S. 15, Z. 11-26).*

5.4.3.2. Vitamin B

Von acht Schauspielern berichten sechs davon, wie wichtig es für die Karriere sei, die richtigen Leute zu kennen. Von diesen sechs Schauspielern sind wiederum drei 'genervt' von der Tatsache, sich präsentieren zu müssen, die anderen drei finden es ganz in Ordnung.

In der Gruppe der Arbeitszufriedenen befinden sich die drei, welche kein Problem damit haben, sich zu „verkaufen“ - nur Dina äußert Unbehagen mit der Situation.

Bodo scheint sich keine besonderen Gedanken darüber zu machen - für ihn ergibt sich alles ganz natürlich:

*Dann lernst du die Regisseure kennen, die Regieassistenten und alle gehen ja woanders hin und du lernst einfach viele Leute kennen und * so entwickelt sich das und das wird dann so'n ** Schneeballprinzip, ne? Es wird immer MEHR und immer mehr, die dich kennen und so (Bodo, S. 7, Z. 17-22).*

Carmen flirtete schon einmal mit dem Regisseur und bekam die Rolle. Ein anderes Mal wurde sie unterstützt von einer älteren, bekannten Schauspielerin, die Carmen „adoptiert“ hatte.

Die mochte mich ganz gerne ... die hatte dann gesagt: "Gehe doch mal ins Theater F. Bewirb dich doch "mal da." Weil ihr Mann Peter (berühmter Schauspieler, Anm.d. V.) , ihr Ehemann, der spielt da ständig die Hauptrollen und führt da auch manchmal Regie (Carmen, S.10, Z.21-28).

Die Beziehung zu seiner Frau verschaffte Adrian Informationen, über die er letztendlich sein erstes Engagement bekam:

*Das war so, daß meine Frau Photographin ist und hauptsächlich Schauspieler photographiert und * eh eine Schauspielerin, * die da war mir sagte, daß da Vakanzen sind, daß sechs Männer aufhören und die nahm ein Photo von mir mit und das Theater rief mich dann an (Adrian, S.6, Z.48-52).*

Dina läßt sich eher in die Gruppe der „Genervten“ einordnen, denn sie lehnt falsches Getue rigoros ab:

Leute, zu denen ich eigentlich keine richtige Beziehung HABE, dann plötzlich denen den Eindruck zu geben: "Mensch, wir kennen uns doch SO gut! Und du hast doch bestimmt was für mich." also das VERABSCHUEUE ich! (Dina, S.28, Z.6-11).

Ständig präsent sein zu müssen scheint im Schauspielberuf wichtig zu sein und Dina betont, daß ihr diese Tatsache ganz und gar nicht gefällt:

*Es ist GERADE in diesem Metier wirklich so, daß wenn man nicht präsent ist, wird man vergessen, also egal ob man gut oder schlecht ist, man wird einfach nicht gesehen und nicht wahrgenommen und insofern quält man sich dann hin und wieder auch mal * zu ner Party, wo man eigentlich nicht die Lust hat, aber glaubt: ja, da ist vielleicht jemand (Dina, S.7, Z. 37-44).*

Gerade vom Filmgeschäft erzählt auch Erik, daß man sich verkaufen müsse und unter dem Druck stehe, Bekanntschaften mit Leuten schließen zu müssen aus dem einzigen Grund, daß diese der eigenen Karriere förderlich sein könnten.

*Wenn man nicht ständig den Leuten auf der Nase *rumtanzt und ihnen zeigt, daß man präsent ist, dann muß man immer wieder von vorne anfangen. Man ist ja WAHNSINNIG schnell vergessen in dem Metier (Erik, S.13, Z.30-35).*

Auch Fabian betont, man müsse die richtigen Leute zur richtigen Zeit am richtigen Ort kennenlernen. Er geht sogar soweit, seinen Kollegen zu unterstellen, sie würden sich verkaufen, indem sie ihren Partner nach dem Kriterium aussuchten, inwieweit dieser im Beruf hilfreich sei. Der Konkurrenzkampf sei wahnsinnig groß und er leide darunter, nicht die richtigen Beziehungen zu haben.

*Also so was macht mich auch WAHNSINNIG ärgerlich, weil ich einfach sehe, also das kann doch nicht wahr sein, daß irgendso ein Hinz und Kunz da irgendwie weiterkommen, weil sie irgendwelche Verbindungen haben oder wie auch immer und * das macht mich einfach SAUER (Fabian, S.30, Z.9-15).*

Insgesamt scheint es tatsächlich wichtig und hilfreich bei der Karriere zu sein, die richtigen Kontakte zu haben. Von den vier Arbeitszufriedenen äußert sich nur eine Person unzufrieden mit der Tatsache, die anderen drei nehmen es als gegeben hin. Bei den Arbeitsunzufriedenen hingegen, benennen zwei das Thema gar nicht und die anderen zwei haben eher eine negativ-ablehnende Haltung dazu.

5.4.3.3. Finanzen

Von acht befragten Schauspielern schätzen fünf das Geldverdienen als mittelmäßig wichtig ein, zwei finden es sehr wichtig und einer nicht so wichtig.

Eine Rolle dabei spielt offensichtlich die persönliche Situation, denn die beiden verheirateten Schauspieler sind auch diejenigen, für die das Geld eine wichtige Rolle spielt, schließlich haben sie eine Familie zu ernähren. Dina beschreibt, daß sie immer mit ihrem Geld haushalten mußte und es sehr genoß, während ihres Serien-Engagements „*verdammt gut bezahlt*“ (Dina, S.24, Z.37) zu werden und Eltern und Freunde auch mal einladen zu können, „*ohne daß man gleich überlegen muß, wie bezahle ich die nächste Miete*“ (Dina, S.24, Z.48-49).

Erik ist derjenige, für den Geld keine besondere Bedeutung hat, denn er lebt von Halbwaisenrente und sagt von sich: „*Jch habe noch nie unter finanziellem Druck gestanden*“ (Erik, S.27, Z.21-22).

Interessant erscheint bei den fünf Schauspielern, die Geld als mittelwichtig einstufen, daß sie alle betonen, die Arbeit hätte bei ihnen Priorität. Bodo, der allerdings nach eigenen Angaben beim Fernsehen sehr viel Geld in kurzer Zeit verdient, betont für sich:

*Geld kommt wirklich an dritter Stelle würde ich sagen, so für mich. Also als erstes kommt die ARBEIT, denn kommt die ZEIT, ob's überhaupt möglich ist ** und denn * muß man auch mal über das Geld REDEN (Bodo, S.11,Z.1 9-23).*

Drei von den vier Arbeitsunzufriedenen geben zu, finanzielle Probleme zu haben und endlich aus dem *finanziellen Quark*“ (Helen, S.18, Z.23) herauskommen zu wollen.

Finanziell gab es Höhe- und Tiefpunkte. Also natürlich immer für's Fernsehen zu arbeiten ist WESENTLICH besser bezahlt. Also alle meine großen Geräte, die in meiner Wohnung rumstehen angefangen von Waschmaschine und Kühlschrank und so weiter, sind immer jeweils einer Fernseherfahrung // liegen die zugrunde (Gabi, S. 6, Z. 34-40).

Arbeit nur für's Geld lehnen die meisten ab, nur Adrian bekennt, daß er Werbung und Fernsehserien nur wegen finanzieller Aspekte macht. Er ist der einzige der Befragten, der ein Kind hat und insofern auch mehr Verantwortung trägt. Bis zu bestimmten Grenzen betrachtet er sich selbst als käuflich..

*An meinem Karrierestandpunkt kann ich mir nicht erlauben zu sagen, ich lehne * einen Drehtag oder zwei Drehtage für Werbung ab, wo man letztendlich * eh ungefähr das verdient, was man sonst in einem Jahr Theater verdient... Das sind Sachen, wo man sich wirklich PROSTITUIERT, wo man sagt, das hat mit dem BerufNICHTS, aber auch gar nichts zu tun ... das andere, wo man sagt, man*

*macht es nur für 's Geld ist halt schlechte Fernsehserie, *2* Daily soaps, wo man als Schauspieler wirklich die Augen starr aufs Honorar * mitmacht und wo man absolut keinen künstlerischen Wert >auszieht (Adrian, S.16, 2.28-36).*

Man muß eben sehen, wie weit ist man käuflich. Wenn ich nicht mehr käuflich bin, wenn ich das FUCKyou money hätte, daß ich sagen kann, ich hab so viel Kohle, ich kann sagen: 'Fuck you wenn ihr mit eurem Angebot kommt, da würden mir bestimmt viele Sachen einfallen, die ich nicht machen möchte (Adrian, S.17, Z.10-17).

Nach ihren Prinzipien befragt, welche Arbeiten sie als Schauspieler ablehnen würden, antworten drei der Befragten, daß sie keine Pornos drehen würden, zwei lehnen Serienangebote ab, eine würde in keinem faschistoiden Film mitspielen und zwei würden keine Werbung machen. Von den Arbeitsunzufriedenen nennen drei keine konkreten Prinzipien, nur eine nämlich Helen meint, sie würde sich nur ungern auf der Bühne ausziehen:

Also wenn es dazugehört, als dramatisches Mittel, von mir aus. Aber nicht, daß die Leute da anrufen: Ich möchte bitte zwei Karten für das Stück mit der Nackten. (LACHT) Also das wäre dann zu doof (Helen, S. 13, Z.33-35).*

Von den Arbeitszufriedenen nennen alle Prinzipien, gestehen allerdings auch ein, wie schwer es ist, diese aufrechtzuerhalten, wenn sehr viel Geld geboten wird, denn „Dös ist sehr verlockend, Werbung wird SUPER gut bezahlt "(Dina, S.17, Z. 38-40). Auch Carmen beobachtet, wie schnell sich ehemalige Prinzipien relativieren:

*Ich hatte mir "mal geschworen, also mit meiner besten Freundin auf der Schauspielschule hatten wird uns geschworen, daß wir NIE ne Daily machen. * Und das ist natürlich weg, dieser Schwur. ALSO das ist einfach so dominant auf dem Markt (Carmen, S.28, Z. 35-40).*

Adrian lehnt es ab, Pornofilme zu machen, denn das habe mit seinem Beruf nichts zu tun. Allerdings kommt er bei dem Gedanken daran auf eine Idee: „*Pornofilme synchronisieren sofort, das ist ein Heidenspaß, aber Pornofilme drehen würde ich nicht machen (Adrian, S.16, Z.43-45).*

Zusammenfassend kann man sagen, daß sich Prinzipien natürlich erst dann als real vorhanden beweisen, wenn ein Schauspieler ein konkretes Angebot tatsächlich ablehnt, weil es gegen seine Prinzipien verstößt. Von den Arbeitsunzufriedenen nennt nur eine überhaupt Prinzipien - sicherlich ist das Thema für diese Gruppe auch eher nebensächlich.

5.4.3.4. Ohne Netz und doppelten Boden

Schmitt (1990) stellte fest, daß es bis ins 20. Jahrhundert hinein für Schauspieler keine ausreichende soziale Absicherung gab. Gerade wenn Schauspieler, wie in Kap. 2.1.3. beschrieben, freischaffend arbeiten und jeweils nur für kurze Produktionen verpflichtet werden, ist ihre Lebenssituation in vielerlei Hinsicht oft unsicher.

Alle Schauspieler sprechen die Vor- und Nachteile ihrer „Freiheit“ an, wobei die verschiedenen Sichtweisen auf Arbeitszufriedene, wie auf Arbeitsunzufriedene gleichmäßig verteilt sind. Vier der Befragten betonen eher die Vorteile, die anderen vier mehr die Nachteile.

Als typisch für den Schauspielberuf sehen alle die Tatsache an, keine Regelmäßigkeit und Sicherheit zu haben. Vieles muß spontan geregelt werden, Urlaubsplanung beispielsweise ist langfristig kaum möglich.

*Ich kann mir nicht vorstellen, irgendwo fest angestellt zu sein und jeden Tag irgendwo den gleichen Weg zu gehen, aber andererseits nicht zu wissen, was in vier/fünf Wochen ist, das ist auch nicht immer anheimelnd das Gefühl und eh * man muß sich damit einfach ARRANGIEREN (Dina, S. 7, Z 24-30).*

Auch Carmen fühlt sich manchmal belastet dadurch, nicht zu wissen, was in einigen Jahren ist. Sie sieht keinen vorprogrammierten Karriereweg wie in vielen anderen Berufen und fühlt sich dadurch verunsichert. Daß es für nichts eine Garantie gibt, hat Fabian zu spüren bekommen, vor allem, „daß man nicht, wie in anderen Berufen durch 'ne Ausbildung eben alleine qualifiziert genug ist, an bestimmte Jobs "ranzukommen" (Fabian, S.25, Z.31-34). Er betont auch, daß die „unmöglichen Arbeitszeiten“ und „kein festes Einkommen“ (Fabian, S.34, Z. 10-11) die Partnerschaft belasteten. Das Risiko krank zu werden ist auch allgegenwärtig und Bodo zeigt sehr deutlich, wie er die Angst davor verdrängt:

*Risiko, Risiko (ÜBERLEGT) ... Du weißt nie, was morgen ist, ne? ... Wenn mich hier einer überfährt eh * und ich bin erst "mal ein halbes Jahr im Krankenhaus oder ein Jahr * dann verdiene ich ein Jahr lang kein Geld. * Klar. * Aber mir passiert ja nix. (LACHT) ... Das ist auch wieder komisch, aber irgendwie denke ich, das ist auch so mit Krankheit, ne? Also ich * werde auch nicht krank (Bodo, S.17,ZI-12).*

Keine Regelmäßigkeit zu haben, sieht Helen als positiv an, weil sie dadurch auch viel Abwechslung habe. Es gebe keine „Jtoutine“ und damit auch keine „Langeweile“ (Helen, S.18, Z. 13-14). Erik sieht Parallelen zwischen den äußeren Unsicherheiten des Berufes, dem Schauspielen an sich und auch seinem gesamten Leben:

*Ich begreife mein Leben und das, was ich in meinem Leben mache, meinen Beruf, als eine Reise ins Ungewisse. ** Das ist, glaube ich, eine gute Voraussetzung in dem Beruf. Weil du mußt JEDES Mal, wenn du eine Rolle anfängst und gut sein willst, bei Null anfangen. Du hast nichts in deinem Gepäck mitzunehmen ... Das, was von dir gefordert ist und was dein Ziel ist, ist jeden Abend NEU zu erleben. Und ** 'ne feste Vorgabe in deinem Leben: das und das plane ich und das und das will ich machen und so was, das steht dem EIGENTLICH entgegen (Erik, S.24, Z.3-31).*

Bodo betont, wie sehr ihm die Unsicherheit in seinem Beruf entgegenkomme, denn er „hasse“ (Bodo, S.16, Z.35) Festlegung, Sicherheit, Versicherungen und Eigentum. Zusammenfassend kann man sagen, daß die „Freiheit“ eines Schauspielers Vor- und Nachteile hat und haben kann und daß Schauspieler in der Regel auch beide Seiten sehen.

5.4.3.5. Das schwarze Loch: Arbeitslosigkeit

Die Bundesanstalt für Arbeit bezeichnet die aktuelle Arbeitsmarktsituation von Schauspielern in Deutschland als „sehr ungünstig“. In Kap. 2.1.3. wurde dargelegt, daß die Arbeitslosen-quote bis zu 50% beträgt. Daher ist es verständlich, daß alle Schauspieler, egal ob Arbeitszufriedene oder Arbeitsunzufriedene, sich mit dem Thema Arbeitslosigkeit beschäftigen und Angst davor haben. Da es der Beruf des Schauspielers mit sich bringt, nur selten einen festen Jahresvertrag zu haben, sondern eher sich von Engagement zu Engagement zu hangeln, kennen alle Schauspieler das Gefühl, zumindest für kurze Zeit keine Arbeit zu haben und nicht zu wissen, was kommt.

Erik formuliert es folgendermaßen: „Der größte Teil der Schauspieler endet in der Gosse“ (Erik, S.32, Z. 13-14). Obwohl Bodo zur Zeit sehr erfolgreich ist, registriert auch er die Realität:

*Wenn ich jetzt die Gesamtheit der Schauspielerei angucke, da sehe ich natürlich, daß es da Tausende von arbeitslosen Schauspielern gibt. Klar * SEHE ich das ... Für Schauspieler, die nicht arbeiten dürfen ... die nicht spielen können, * ist das SCHRECKLICH. (LEISE) Die gehen kaputt, das ist klar (Bodo, S. 17, Z. 24-30).*

Interessanterweise sprechen mehrere der Schauspieler von Arbeitslosigkeit als „yLoch“ oder „Absturz“. Dieses Loch entstehe nicht nur nach Beendigung eines Engagements, sondern im Grunde genommen sogar jeden Abend nach der Vorstellung: „Du gehst häufig, wenn du eine GUTE Vorstellung gespielt hast, völlig LEER dann nach Hause. * Und das ist immer ein kleiner Absturz. Diese Leere, die dann DANACH ist“ (Erik, S.33, Z.31-34). Die Schwierigkeit, seine Prinzipien beizubehalten, beschreibt Dina: „Wenn

man dann ein ganz großes Loch hat, glaub" ich, überlegt man dann schon hin und her: Machst du das oder machst du das nicht?" (Dina, S.22, Z.1-3). Erik benutzt die Metapher des Fliegens für eine gelungene Aufführung und die des Abstürzens für Arbeitslosigkeit:*

*Man stürzt ja häufig * AB in diesem Beruf * Also ich zum Beispiel, jedesmal wenn ein Engagement endet und es gibt nicht direkt einen Anschluß daran, das ist// ja, man stürzt ab (Erik, S.14, Z.4-7).*

Helen nennt die Phasen der Arbeitslosigkeit die „Zeit des Hoffens und Wartens“(Helen, S.9, Z.35-36) und erklärt, wie müde diese Zeit machen könne. Nach einer Produktion fahre sie immer sofort in den Urlaub, um das *Loch* " nicht erleben zu müssen:

*Die Produktion ist zuende, dann kommt erst *mal ein TIEFES Loch, weil ** du bist dann über ein paar Monate lang immer auf Termin gelaufen, ja? Also auf RESERVE ... einmal begrüßt du dann zwar auch die Pause, es kommt aber dann wieder diese andere Phase, die du schon kennst. * Das heißt also, das LOCH erscheint ganz tief vor dir, weil du noch nicht weißt, was als nächstes kommt. Wenn du es weißt, um so besser für dich. Aber wenn du es nicht weißt, ist es schrecklich. Also dann am besten SCHNELL weg, ja? Bevor dieses LOCH kommt (Helen, S.19, Z.25-38).*

Seit mehreren Monaten kein Engagement mehr hat Gabi. Sie führt dieses auf ihr Alter zurück und erklärt, Frauen um die 30 Jahre hätten oft eine schwierige Phase von mehreren Jahren, in der sie weder die Jungen, noch die Mütterlichen spielen könnten. In Kap.2.1.3. wurde festgestellt, daß tatsächlich die Arbeitsmarktsituation für Schauspielerinnen noch schlechter ist, als für ihre männlichen Kollegen. Schonungslos analysiert Gabi:

Ich denke, mein tiefster Punkt ist im Moment. Ehm weil ich glaube, ich seit Februar diesen Jahres nicht mehr Theater gespielt habe und das ist für mich "ne LANGE Zeit. Also irgendwann finde ich, wird man dann krank oder so, ja? INNERLICH. Nicht wirklich äußerlich. Und darum finde ich eigentlich meinen tiefsten Punkt im Moment (Gabi, S.8, Z.1-6).

Trotz Arbeitslosigkeit versucht Fabian sich täglich zu motivieren, an sich zu arbeiten und sich immer wieder zu bewerben. Wie schwer das fällt, beschreibt er im folgenden:

*Ich muß an mir SELBST arbeiten, daß eben das, was da ist, bleibt und nicht weggeht. Und das ist WAHNSINNIG schwer. Also gerade weil man * ewig irgendwelche Absagen kriegt oder vertröstet wird und man muß ewig sein Ego*

*aufbauen, aufgebaut lassen, man muß versuchen, das nicht an sich RANKommen zu lassen, wobei das ist Blödsinn. Das nimmt einen JEDES Mal mit, wenn man `ne Absage kriegt... da ist man FRUSTRIERT... Man muß trotzdem eh * WISSEN im Hinterkopf, das ist eine Durststrecke und das WIRD besser, man muß einen WAHNSINNIGEN Glauben an sich haben ... Man muß 150 Prozent von einem selbst überzeugt sein. Das gelingt und oft gelingt es nicht... Das ist zermürend (Fabian, S.15, Z.48-52 und S. 16, Z.1-26).*

5.4.4. Das Schauspielern an sich

5.4.4.1. Rollen

Bei der Analyse der Schauspielrollen werden im folgenden zunächst die Frauen und anschließend die Männer verglichen.

Zwei verschiedene Rollentypen kristallisieren sich bei den Schauspielerinnen heraus, die ja alle relativ jung sind: der klassische Gretchentyp und der tragisch-komische Typ.

Interessanterweise haben die beiden Frauen mit Gretchentyp beide feste Engagements und sind Arbeitszufriedene, während die Tragisch-Komischen beide seit längerem arbeitslos sind und sich arbeitsunzufrieden fühlen. Ihren Grund hat diese Tatsache sicherlich darin, daß der tragisch-komische Typ spezieller ist und es dafür einfach weniger Rollen gibt. Nichtsdestotrotz sind die beiden Tragisch-Komischen zufrieden mit ihrem Typ. *„Ich glaube, das ist "was, was ich sehr oft spiele. Jemand, der UNFREIWILLIG komisch ist. Also eher diese Tragik-Komik“¹¹ (Gabi, S.5, Z. 40-42).*

Helen, die auch als Clownin auf einem Kreuzfahrtschiff arbeitete, erzählt:

*Dann halt ständig die Leute da unterhalten und *rumrennen als verschiedene Groteskfiguren. Also man ist nicht DER Clown mit der roten Nase, sondern du bist halt ... verschiedene Karikaturen ... also das sind auch zwei ganz wichtige Sachen von mir, also TRAGIK und KOMIK. Die will ich beide (LACHT) (Helen, S.10, Z.23-27 und S.11, Z.21-23).*

Im Gegensatz dazu beschreibt Dina ihren Typ als „SCHLANK, ZART, ZERBRECHLICH“, womit sie oft auch ein Problem gehabt hätte. *„Wie soll ich das jetzt grob charakterisieren: Gretchentyp oder so, ne? (Dina, S.15, Z. 12-18).* Carmen war nach ihrer Ausbildung zunächst überrascht davon, wie sie besetzt wurde, denn

*Ich sah mich ÜBERHAUPT nicht im Boulevardtheater, nicht eine Sekunde, während meiner Ausbildung. Ich war immer die Tragikerin und hatte alle möglichen Klassiker auswendig gelernt und so und dachte, ich kann erst *mal Antigone \ Und nee, da war ich "Sabine" auch in son Laken gehüllt auf der Bühne und * das hat mich etwas unsicher gemacht. Ich war nicht so sehr überzeugt davon, daß ich komisch bin, ja? (Carmen, S. 7, Z 16-25).*

Als Grund dafür, Schauspielerin geworden zu sein, nennt Dina unter anderem die Möglichkeit jemand zu sein, der man eigentlich nicht ist. *„Wenn man schon nur ein Leben hat, dann sollte man doch soviel wie möglich Personen sein können“ (Dina, S.20, Z. 19-21).*

Alle Frauen antworten bei der Frage nach ihren Traumrollen, daß sie sich tragische, kraftvolle Charakterrollen wünschten, wie zum Beispiel "Salome". Auf der Bühne etwas auszuleben, was man im privaten Leben nicht erlebt, wird von vielen Schauspielern als wichtiger Vorteil ihres Berufes angesehen.

*Im Gesamten denke ich, bin ich ... vom Gemüt doch ein sehr ruhiger Vertreter ** und *ja einfach mal * so auszuklinken, was ganz Exzentrisches oder auch zum Beispiel, was mich sehr interessiert sind so GESTÖRTE Charaktere ... und wenn man das in ner Rolle 'mal ausprobiert, also dann finde ich das schon SEHR ** interessant, weil eigentlich kann man es nicht ganz trennen. Man ist es selbst und es ist die Rolle und man nimmt sich privat da 'ne GANZE Menge 'raus, glaube ich (Dina, S.20, Z. 32-48).*

An Vorbildern nennen die Schauspielerinnen bekannte Theaterkolleginnen, mit denen sie gemeinsam auf der Bühne stehen und von denen sie Timing und Rhythmus lernen. Carmen betont, daß es für sie ein erhebendes Gefühl ist, mit sehr guten Schauspielern, die sie jahrelang bewundert hat, nun zusammen spielen zu dürfen.

Bei den männlichen Schauspielrollen scheint es auch zwei Haupttypen zu geben: die „Guten“ und die „Bösen“. Adrian und Erik sind eher den „Guten“ zuzuordnen, sie spielen also König, Held, Naturbursche oder Liebhaber, während Bodo den „bösen“ Typ verkörpert und in den ersten Jahren seiner Karriere vor allem Verbrecher spielte. Dann gibt es noch die vielen Rollen dazwischen, die vom „bösen“ wie „guten“ Typ gleichermaßen gespielt werden können, wie zum Beispiel Klemptner, Yuppie oder schwuler Liebhaber.

Der einzige, der sich nicht in das System einordnen läßt, ist Fabian, und vielleicht deutet sich hierbei ja auch die Schwierigkeit an, die Agenturen mit ihm haben: anscheinend bleibt er als Schauspieler eher farblos. Fabian erzählt, daß er auf der Bühne eher introvertierte, schwierige Typen und beim Film den „netten Mann von nebenan“: Versicherungsvertreter, Studenten und Polizisten gespielt habe.

Wie die Frauen, erzählen auch die männlichen Schauspieler, daß ihre Traumrollen die bösen, aggressiven und cholerischen Typen seien. 'Richard III' nennen Adrian und Erik gleichermaßen als ihre Traumrolle.

Fabian überrascht mit der Erklärung, daß es seine Traumrolle sei, einen Schauspieler zu spielen bei seinem Kampf, sich in seinem Beruf durchzusetzen. Dieser Wunsch wirkt entlarvend: im Grunde genommen will Fabian auf der Bühne nur sich selbst spielen, was ein Grund dafür sein könnte, daß er Schwierigkeiten hat, ein Engagement zu bekommen.

Einig sind sich alle darin, daß es oft langweilig ist, die „Guten“ und interessant ist, die „Bösen“ zu spielen, denn „... du hast bei den Bösen viel mehr zu spielen. * Das macht viel mehr Spaß, * als irgendwie Dr. Stephan Frank zu sein, der immer nur nett in die Kamera gucken muß“ (Bodo, S.9, Z.16-19).

Für Adrian ist es wichtig, daß es „Rollenfutter“ (Adrian, S.16, Z.51) gibt, also daß die Rolle für ihn eine Herausforderung darstellt und vielleicht sogar gegen seinen Typ besetzt ist.

*Ich kann Dir "mal sagen, was ich NICHT spielen möchte. Ich möchte in meinem ganzen Leben nicht den Romeo spielen. * Ich möchte in meinem ganzen Leben nicht die GRUNDGUTEN spielen, der Romeo ist ein Grundguter und es gibt nichts Langweiligeres ... und die Bösen * der Richard IIF ist "ne Traumrolle, weil der Abgründe hat, weil er Tiefen hat und das ist ja das, was SPANNEND ist zu sehen. Was interessiert mich, wenn jemand gut ist, mein Gott, das ist doch langweilig! (Adrian, S.27, Z.1 -II).*

Erik erzählt von sich, daß er sehr gut Tiere darstellen könne und damit insbesondere im Kindertheater großen Erfolg gehabt habe. Ansonsten spiele er auch am liebsten 'Charakterrollen':

*Als Held hat man mich vermittelt, als Liebhaber. Damit fängst du aber als junger Schauspieler eigentlich IMMER an. Dann irgendwann bietet man dir hall Charakterrollen an, wo du, was weiß ich, ein Schwein spielst oder einen innerlich gebrochenen Menschen. Das sind Rollen, die natürlich SEHR spannend sind, weil du bei dir selber in Bereiche dann vorstößt, die irgendwie total spannend sind. Als würdest du etwas Verbotenes machen, weil es sind Sachen, die du im normalen Leben nicht so offen *rumträgst (Erik, S.21, Z.1-11).*

Als Vorbilder nennt Bodo "Kirk Douglas¹ und Adrian und Erik beide "Marlon Brando". Erik erwähnt auch 'Robert de Niro¹:

*Die Sachen, an die ein Robert de Niro Ir ankommt, die sind in jedem Menschen, aber du mußt halt RANKOMMEN. * Und es gibt aber nur einen Robert de Niro, es gibt nur einen Marlon Brando. Aber JEDER Schauspieler glaubt, daß er das AUCH kann (Erik, S.22, Z47-52).*

Zusammenfassend ist festzustellen, daß es bei männlichen wie bei weiblichen Schauspielern offensichtlich bestimmte Rollentypen gibt. Die „Guten“ und „Schönen“ scheinen es insgesamt leichter zu haben, ein festes Engagement zu bekommen und Männer, die dem „bösen“ Typ entsprechen. Insbesondere Frauen, die eher in die tragisch-komische Richtung tendieren, haben es schwer, besetzt zu werden.

5.4.4.2. Kollegen

In Hinblick auf ihre Kollegen äußern sich alle Schauspieler sowohl positiv als auch negativ.

Gabi und Adrian bezeichnen sich als „Gruppenschauspieler“, die gerne im Ensemble arbeiten. Sie finden „lustige“ Kollegen wichtig, mit denen sie hinterher in der Kantine über eventuelle Pannen auf der Bühne lachen können. Carmen und Dina schätzen vor allem ihre „netten“ Kollegen, die lieb, verständnisvoll und rührend seien.

*Die Kollegen ... sind einfach sehr rührend, ja? Also komischerweise * sind mir alle unheimlich WICHTIG, jeder Einzelne oder fast jeder Einzelne und... einfach RÜHREND in ihrer Art (Carmen, S.18, Z.42-46).*

Erik betont, wie eng die Arbeit mit Kollegen manchmal sei: „*Du mußt mit Leuten in einer Art und Weise zusammenarbeiten, die * SEHR, sehr INTIM ist*“ (Erik, S.15, Z.21-23).

Die Qualität der Arbeit steht für Adrian auch bei der Beurteilung seiner Kollegen im Vordergrund:

*Ich bin FROH, mit Leuten in einem Ensemble arbeiten zu dürfen, die ihr Handwerk aus dem FF und perfekt beherrschen, wo man sich sehr viel abgucken kann, wo man sehr viel LERNEN kann, wo man * tolle Vorbilder hat und sehen kann, wie SCHÖN es ist, wenn man sein Handwerk beherrscht (Adrian, S.37, Z.27-33).*

Fast alle Schauspieler stört die Scharlatanerie in ihrem Beruf, der nicht geschützt ist. Jeder kann sich Schauspieler nennen, auch wenn er keine Ausbildung gemacht hat. Dies führt zu noch mehr Konkurrenz und einem schlechten Ansehen des Berufes in der Öffentlichkeit. Carmen empfindet den Konkurrenzkampf zwischen Frauen als besonders stark:

Abgesehen DAVON, daß es schon etliche Schauspielschüler gibt, die ausgebildet sind und eine fertige Ausbildung haben, habe ich noch zusätzlich zu kämpfen mit irgendwelchen Tussies, die gerade aus einer Diskothek aufgekreuzt sind, im richtigen Moment zur richtigen Zeit, und knackig genug aussehen. Das ist, was ich als negativ empfinde und auch als nervend, ja? (Carmen, S.22, Z.22-30).

Den Druck der Konkurrenz bekommt auch Fabian zu spüren, worunter er leidet. Er geht sogar soweit zu behaupten, daß Freundschaft unter Schauspielern nur schwer möglich sei:

Ich habe es eigentlich schon auf der Schauspielschule gemerkt, daß da ein WAHNSINNIGER Konkurrenzkampf eben ist untereinander und das KEINER dem anderen irgendwie sagt: 'Geh da 'mal hin oder hier 'mal... jeder macht sein eigenes Süppchen, keiner kümmert sich um den anderen. Hauptsache ich komme weiter .. Der Konkurrenzdruck ist WAHNSINNIG groß. Der ist wahnsinnig groß. Also FREUNDE, also ich denke 'mal... daß ich keine Freunde in dem Sinne habe, die Schauspieler sind. Ich hab' da eigentlich nur BEKANNTE. Freunde könnte man es nicht nennen, weil Freundschaft ist, denke ich 'mal, unter Schauspielern sehr schwer. Entweder müssen beide es geschafft haben und beide auf dem selben Level sein oder beide müssen irgendwo schon 'DRIN sein. Aber wenn einer schon drin ist und der andere noch nicht, klappt das irgendwie nicht (Fabian, S.30, Z.34-46 und S.31, Z.41-51).

Weitere negative Eigenschaften von Kollegen sind, daß sie zur „bösen Zicke“ (Carmen, S.26, Z.38) oder zum „affektierten Heini“ (Erik, S.25, Z.33) werden können und keine Hemmungen haben, *Leuten auf den Nerv*“ (Dina, S.27, Z.22) zu gehen. Helen, die sich selbst als einen konfrontativen Typ bezeichnet, ärgert sich oft darüber, daß Kollegen bei Konflikten ihren Mund halten, aber hintenrum reden:

*Also was ich ÜBERHAUPT nicht abkann sind so linke Geschichten, ja? Also vorne so und hinten so, so HINTERFOTZIG. Kann ich UBERHAUPT nicht ab. * Und (SEUFZT) da gibt es aber unheimlich viele von. * Die versuchen dir dann also auch immer noch, also seien es Kollegen, seien es Regisseure, irgend 'was WEISMACHEN zu wollen, also vorne 'rum (SARKASTISCH): 'Damit auch alles klar ist.' und 'Wir verstehen uns ja alle.' Und dann, ja? ** Also so 'was kann ich nicht ab (Helen, S.23, Z.49-52 und S.24, Z.1-6).*

Insgesamt läßt sich feststellen, daß die Kollegen im Schauspielberuf offenbar wichtig sind und heftige Gefühle positiver wie negativer Art hervorrufen können. Unterschiede zwischen den Arbeitszufriedenen und Arbeitsunzufriedenen lassen sich nicht erkennen.

5.4.4.3. Machtverhältnisse: Regisseur und Schauspieler

Die meisten der Schauspieler fühlen sich dem Regisseur untergeordnet und unterscheiden sehr genau zwischen guten und schlechten Regisseuren. Besonders wichtig scheint es bei der Arbeit zu sein, daß der Schauspieler Vertrauen zum Regisseur haben kann und bei Kritik nicht als Mensch zur Disposition steht.

*Das zu wissen, da kannst du dich FALLENLASSEN, das hat wahnsinnig viel mit Vertrauen zu tun. Du kannst als Schauspieler die Augen zumachen und über eine ganz schmale Brücke gehen und du weißt, du fällst nicht *runter ** und solltest du fallen, dann weißt du, du wirst aufgefangen und wieder auf die Brücke draufgestellt. Du kannst dir nicht weh tun und dieses Wissen ist toll (Adrian, S.35, Z. 37-44).*

Gleich bei ihrem ersten Engagement machte Carmen die negative Erfahrung, vom Regisseur täglich nach jeder Aufführung kritisiert zu werden. Sie fühlte sich schikaniert, traute sich aber nicht, sich zu wehren:

*Ich hätte einfach viel EHER etwas dazu sagen müssen und das habe ich mich natürlich ÜBERHAUPT nicht getraut. Ich habe überhaupt nicht den Mund aufgemacht, also * ich war HEILFROH, daß ich Arbeit hatte so ungefähr (Carmen, S.8, Z. 26-31).*

Ein ganz anderer Typ ist Helen, die mit dem Regisseur auch schon mal streitet. Helen bezeichnet es als Streßsituation, wenn sich der Regisseur nicht entscheiden kann und reagiert dann sehr emotional:

*Also wenn ich ... mit nem Regisseur zusammen arbeite, der sich NIEMALS entscheiden kann, also ...du GIBST und GIBST und GIBST und er NIMMT, also er weiß nicht immer, was er nehmen soll oder nicht ... wir haben oft genug * DISKUTIERT ... und ich bin halt ab und zu mal AUSGEFLIPPT ... irgendwie kann ich dann da auch nicht * meinen Mund halten (H,S.23,Z.5-35).*

Das Verhältnis zwischen Schauspieler und Regisseur scheint nicht unproblematisch zu sein. Super und Bohn (1973) stellten fest, daß die Einstellung zur Macht einen wichtigen beruflichen Faktor darstellt. Die unterschiedlichen Auffassungen der Schauspieler zu diesem Thema werden besonders im Vergleich zwischen Helen und Adrian offenbar. Daß Helen mit dem Regisseur diskutiert, würde Adrian sicherlich zur Weißglut treiben. Adrian hat sehr deutliche Regeln, was die Zusammenarbeit betrifft:

*Du hast zu GEHORCHEN, der Regisseur ist der Chef und das ist auch richtig so, das hat viel mit Macht zu tun. Du mußt in der Lage sein, Macht zu ertragen. * Macht, die auf dich ausgeübt wird, mußt du ertragen können (Adrian, S.21, Z.25-29).*

*Demokratie gibt's am Theater nicht. Und das ist GUT, das DARF nicht sein. Diskutieren kannst' am Stammtisch, ja? In dem Moment, wo einer anfängt zu diskutieren auf der Bühne, kannst du die Probe VERGESSEN. Da kannst du AUFHÖREN ... Ich habe in meinem ganzen Leben noch nicht auf der Bühne diskutiert, ja? * Und das hasse ich wie die Pest. Wenn mein Regisseur mir 'was sagt auf der Bühne, dann muß ich das SPIELEN oder ich kann ihm ein Angebot machen. Ich kann sagen: 'Paß auf, ich mache dir ein Angebot, ich spiele es mal soundso, ja?' Aber ich kann mich nicht hinsetzen und mit ihm anfangen zu diskutieren, das ist Scheiße (Adrian, S.26, Z.4-19).*

An anderer Stelle im Interview wird allerdings auch Adrians Ambivalenz deutlich, wenn er auf einen Regisseur wütend wird:

*Das Problem ist bei mir, daß ich wenn ich einen schwachen Regisseur habe * und die Schwächen SEHE * das ist eben wie im Wolfsrudel, einer muß der Alpha-Wolf sein und der andere ist der Beta-Wolf und wenn das nicht funktioniert, dann beißt **der** Beta-Wolf dem Alpha-Wolf in die Kehle. * Das ist leider so, das ist bei Schauspielern ganz * extrem so (Adrian, S.26, Z.1-5).*

Erik sieht auch das Zerstörerische an der Arbeit als Schauspieler und den Anteil, den der Regisseur dabei hat:

*Das eine ist, daß du ... in der richtigen Arbeit JEDES Mal alles, was du hast, in ganz kleine Stücke haust. * Und DANN wieder anfängst, das aufzubauen. * Und daß sehr häufig der Regisseur dabei hilft oder dich damit quält, indem er mit einem Hammer auf dir 'rumarbeitet, bis nichts mehr da ist... Das EINE ist diese HOFFNUNG, daß du etwas NEUES und SCHÖNES baust. * Und das andere ist die FLUCHT vor dem, was du BIST Was dich dazu bringt, alles kaputtzuschlagen und wieder neu aufzubauen (Erik, S.34, Z.9-26).*

Wichtig erscheint Adrian, daß ein Regisseur erkennt, welche Mittel ein Schauspieler hat und mit diesen dann zu arbeiten. Der Regisseur dürfe nicht Unmögliches verlangen, denn das mache die Arbeit schwierig und anstrengend. Anschaulich beschreibt Adrian diesen Aspekt, indem er die Methapher eines Pinguins, der nicht fliegen kann verwendet:

Ich kann den Pinguin nicht fliegen lassen, auch wenn er ein Vogel ist. Das GEHT nicht. Ja, ich muß sehen, was KANN dieser Vogel. Dieser Vogel kann schwimmen, also muß ich versuchen, damit zu arbeiten, daß ich ihn so gut wie möglich schwimmen lasse ... Du kannst einen Pinguin hundert Mal in die Luft schmeißen, er wird immer auf die Fresse fliegen. Der KANN nicht fliegen (Adrian, S.25, Z.12-20).

Zwei der Schauspieler bemerken immerhin auch, wie intensiv und anstrengend umgekehrt die Arbeit des Regisseurs ist. Gabi erzählt von einem befreundeten Regisseur, der im vergangenen Jahr Selbstmord gemacht hat, weil er nicht den Erfolg hatte, den er sich wünschte und Erik erinnert sich: *„Ich habe Regisseure erlebt, die haben in der Arbeit einen Herzinfarkt bekommen, weil die Arbeit so intensiv war“ (Erik, S.26, Z.34-37).*

Insgesamt gesehen, erscheint das Machtverhältnis und die Arbeit zwischen Regisseur und Schauspieler psychologisch sehr interessant. Weitere Untersuchungen zu dem Thema wären wünschenswert.

5.4.4.4. Arbeitseinstellung

Alle Schauspieler bezeichnen sich selbst als Handwerker, die Kunst machen. Eine Ausnahme stellt Helen dar, die sich eher als Künstlerin sieht, weil Schauspielern *„eine Abstraktion des Menschlichen“ (Helen, S.II, Z.33)* sei.

Erik betont dagegen, daß das Künstlerische vor allem bei Überlastung eher in den Hintergrund gerate:

*Also zum Schauspieler auf der Bühne gehört erst mal * VIEL Handwerk ...du mußt halt *funktionieren JEDEN Abend ... Das, was darüber hinaus geht, das Künstlerische, das Kreative und die Sensibilität, das sind Sachen, die stehen einem nicht IMMER zur Verfügung. Wenn du zum Beispiel in fünf Wochen achtzig Vorstellungen spielst oder so, ** dann KANNST du das nicht. Dann sind die äußeren Bedingungen so, daß du nicht JEDEN Abend so tief in dich ' reinfassen kannst. Du BIST einfach MÜDE und du bist nicht so weich und flexibel, daß du das >auslassen kannst (Erik, S.23, Z.5-23).*

Den Vergleich mit Handwerksberufen wie Tischler oder Maler zieht Adrian, der sich, was das Theaterspielen angeht, als konservativen Menschen bezeichnet und sich sehr von Unprofessionalität und Schlamperei gestört fühlt:

*Ich sag" immer, Schauspiel ist grundsätzlich erst "mal ein Handwerksberuf und wenn man sein Handwerk nicht kann und seine Mittel nicht kann, dann * das ist genau so wie beim Tischler, dann wackelt der Tisch und * beim Schauspieler wackelt die Inszenierung und das ist nicht gut (Adrian, S.11, Z. 40-45).*

Adrian nennt sich einen *Kunsthändler*" (Adrian, S.37, Z. 7). Er vertritt die Ansicht, daß ein Künstler sein Handwerk beherrschen müsse und äußert sich abfällig über die, bei denen dies nicht der Fall sei:

Da sind wir wieder bei der Scharlatanerie, ja? Es gibt welche, die kacken auf die Bühne, machen das Licht aus und dann nennen sie es Kunst und dann gibt es welche, die sagen: "Oh ja toll, anspruchsvoll. Das ist Kunst." (Adrian, S.37, Z.20-23).*

Professionalität und eine gute Technik sind für Carmen wichtige Ziele, die sie in ihrem Beruf erreichen möchte. Als jüngste der interviewten Schauspieler macht sie einen sehr angepaßten Eindruck. Ihre Arbeitseinstellung wirkt mechanisch:

*Ich bin eine Technikerin, ganz klar ... die Regisseure sagen mir: *Geh" dahin, geh" dahin und mach das und das.' Und dann mache ich das ... Meine Technik ist gut, ich habe eine gesetzte Stimme und * kann eben lachen, weinen, was man verlangt in dem Moment. Da bin ich ...so ein INSTRUMENT halt einfach, ja? * Wie so ein Roboter mache ich eben das, was eben gefragt ist in dem Moment. SO * und das macht mir nichts aus. Also da fühle ich mich auch nicht unbedingt beengt oder unglücklich bei (Carmen, S.17, Z. 28-51).*

Besonders eindringlich schildert Adrian, wie ernst er seinen Beruf nimmt:

*Die Bühne ist ein heiliger Ort und * krank gibt es nicht. Es gibt tot oder es gibt spielen und eh da, wo sich der ordentliche Beamte vierzehn Tage, drei Wochen krank schreiben läßt, da gehst du auf die Bühne und spielst und * es ist scheißegal. Du hast auch "ne Pflicht und du kannst dir nicht 'n Schild um den Hals hängen und sagen: Mir gehts heute nicht gut.* oder *Meine Kuh Elsa ist gestorben. Das interessiert die Leute nicht, wenn du auf der Bühne bist, das wollen die nicht sehen (Adrian, S.32, Z. 36-46).*

Die Tradition des Theaters ist Adrian bei seiner Arbeit besonders wichtig. Liebevoll beschreibt er:

Ich liebe die Riten an einem Theater und ich respektiere, daß man bestimmte Dinge an einem Theater nicht TUT, beispielsweise auf der Bühne zu pfeifen, zu

*essen, einen Hut zu tragen oder in Privatklamotten über die Bühne zu latschen. * Daß das noch Unglück bringt, daran glaube ich nicht, aber deswegen mache ich es trotzdem, weil ich es MAG und ich mag das Ganze sich Toi, toi, toi* wünschen, das Bespucken und all* das, was dazu gehört (Adrian, S.39, Z.23-35).*

In bezug auf die Arbeitseinstellung lassen sich keine Unterschiede zwischen Arbeitszufriedenen und Arbeitsunzufriedenen erkennen. Alle Schauspieler betonen ihren hohen Qualitätsanspruch und daß der Inhalt der Arbeit Priorität habe. Die Bereitschaft, auch ohne Bezahlung bei Studentenfilmen mitzuwirken, wenn es Zeit und Geld erlauben, ist bei allen vorhanden. Die meisten Schauspieler bezeichnen sich selbst als Handwerker und sehen eine gute Schauspieltechnik und Disziplin als wichtige Voraussetzungen für Erfolg in ihrem Beruf an.

5.4.4.5. Theater und Film

Von der Arbeit an kleinen Theatern erzählen fünf der Schauspieler. Positiv gesehen werden hierbei vor allem der gute Austausch zwischen Schauspieler und Publikum, der Beifall als Lohn, der menschliche Umgang unter Kollegen an manchen Theatern und die intensive Bühnenarbeit. Gronemeyer (1995) zitiert den Regisseur McBurney, der betont, daß Theater im Gegensatz zum Film immer in der Gegenwart passiere, was den großen Reiz ausmache. Daß die Arbeit gerade an kleinen Theatern auch sehr anstrengend sein kann, haben drei der Schauspieler erlebt. Erik berichtet davon, innerhalb von zehn Monaten ungefähr 300 Auftritte gehabt zu haben und mit den ganz großen Rollen betraut worden zu sein. Er habe zum ersten Mal begriffen, was Theater ausmachen könne:

*Was ich da ERLEBT habe. Also * zum EINEN eine INTENTION zu haben, WARUM mache ich Theater, was transportiere ich, was treibt mich an, was will ich. Und zum ersten Mal auch richtig die Bedeutung des Publikums begreifen, des Wechselspiels zwischen Schauspieler und Publikum. * Und die Bedeutung einer Inszenierung (Erik, S.10, Z. 44-50).*

Monatelang mit einem Tourneetheater im Kleinbus unterwegs war Dina. Besonders das frühe Aufstehen morgens um sechs Uhr machte ihr zu schaffen. Zu viert organisierten die Schauspieler alles selber, auch den Bühnenaufbau und das Licht. Um zehn Uhr morgens fand dann die erste Vorstellung vor ca. 400 Jugendlichen statt, was Dina als „gutes Training“ (Dina, S.5, Z.45) für die Stimme empfand.

Als absoluten Tiefpunkt bezeichnet Adrian sein Engagement an einer Landesbühne: „Man kriegt immer gesagt: 'Geh' in die Provinz. Spiel' dich frei. SpieV^x die großen Rollen' * aber keiner sagt dir, wie du aus der Provinz je wieder rauskommst (Adrian,

S.27, Z.34-37). Er habe damit das *Niederste* kennengelernt, was es im Schauspielberuf gebe, nämlich „*Knüppeltheater*“, bei dem die Schauspieler frustriert kaputt gingen und viele zu Alkoholikern würden:

Um neun die erste Kindervorstellung, um elf die zweite Kindervorstellung und abends noch Probe oder sogar noch "ne dritte Abendvorstellung ...du reibst dich auf ja? Das war schon ein Tiefpunkt. Da bin ich schon mit Magenschmerzen zur Probe gegangen und da hatte ich keine Lust, da hatte ich keine Freude, da hatte ich keinen Spaß (Adrian, S.28, Z.1-8).

Beim Vergleich der Arbeit als Schauspieler am Theater und beim Film wird immer wieder hervorgehoben, daß sich die Schauspieler bei der Filmarbeit 100 Prozent zurücknehmen müssen und daß beim Theaterspielen die Figur an einem Abend wächst und sich entwickelt, von der ersten bis zur letzten Szene.

Im Gegensatz dazu spiele man als Schauspieler beim Drehen nur kurze Szenen in ungeordneter Reihenfolge, was unbefriedigend sei.

Man steigt da in der Mitte ein, dann fängt man am Schluß an, dann fängt man wieder den Anfang an zu spielen. Man muß WAHNSINNIG konzentriert sein und man muß sehr, sehr viel WARTEN ... man geht irgendwie mit so "nem LEEREN GEFÜHL weg (Fabian, S.9, Z. 11-22).

Auch Carmen äußert sich enttäuscht von der Filmarbeit, obwohl sie doch ursprünglich „berühmt“ werden wollte und das könne man heutzutage nur beim Film:

Irgendwann kam die kalte Dusche, daß mir das Filmen eigentlich überhaupt nicht GEFÄLLT, daß ich das gar nicht so toll, spannend finde, wie Theater, weil es so gestückelt ist. Weil man dreht und es ist alles so kurz so und dann muß man es zehn Mal nochmal machen ... dann spiele ich plötzlich die erste Szene und dann plötzlich die letzte Szene hinterher, also GEFÄLLT mir nicht so. Macht mich irgendwie unzufrieden (Carmen, S.25, Z.23-46).

Bodo beschreibt in seiner typisch kurzen Art: „*Das ist hauptsächlich bei der Dreherei. Die Hauptsache besteht im Warten. Du sitzt "rum. Trinkst Kaffee und rauchst"* (Bodo, S.11, Z.49-51). Helen vermißt beim Drehen die Zuschauer: „*Film ist halt wirklich so'n Ding, da mußst du GANZ reduziert spielen. Du spielst immer also in diese Kamera hinein, ** in dieses komische * Objektiv, ja in dieses Loch da*“ (Helen, S.15, Z.38-41).

Vier der Schauspieler bemängeln, daß beim Film vor allem nach Typ besetzt wird und vom Inhalt her viele Klischees bedient werden. Dina, die seit einem Jahr tägliche Serie dreht, lechzt nach eigenen Angaben inzwischen nach Bühnenarbeit:

*Hier wird sehr viel mit Klischees gearbeitet. Und eh * das ist nicht leicht zu verdauen. Also ** da kann man zwar * versuchen, die Texte so zu drehen oder sich so zu legen, daß es für einen stimmig ist, ** aber das funktioniert natürlich nicht IMMER, weil die äußere Form der Serie ist einfach gestrickt, sagen wir 'mal so. * Leichte Unterhaltung (LACHT ETWAS VERÄCHTLICH) (Dina, S.9, Z.40-47).*

Bodo und Dina zeigen sich beide zufrieden damit, beim Drehen viel Geld zu verdienen:

Diese Dreherei ... macht dich natürlich sehr, sehr unabhängig, weil du einfach verdammt viel Geld verdienst in sehr kurzer Zeit ... Da wirst du nach Fresse bezahlt und ich hab 'ne Fresse. Punkt (Bodo, S. 7, Z.6-47).

Neben Film und Theater spielen, geben fünf der Schauspieler als weitere Tätigkeiten, mit denen sie ihr Geld verdienen, folgendes an: Synchron sprechen, Werbung und Moderation machen, als Sänger, Clown oder Pantomime auftreten, Drehbücher schreiben und Regie führen. Als der Vielseitigste erweist sich hierbei mit Abstand Adrian, der fast allen oben genannten Tätigkeiten nachgeht. Bei diesen Jobs sind die Schauspieler vor allem am Geld interessiert, was alle fünf auch erwähnen.

Gabi, die zur Zeit ihren Lebensunterhalt mit Synchronsprechen verdient, will dort keinesfalls ihr „Leben beschließen“ (Gabi, S.10, Z.11), weil ihr die Zusammenarbeit auf der Bühne fehle und nichts Neues entstehe, weil man im Grunde ja nur nachmache. Außerdem halte man sich den ganzen Tag drinnen im Studio auf. Gute Seiten am Synchronsprechen sieht sie auch:

*Es hat ständig NEUE Aufgaben, weil man ständig verschiedene Personen ist. Erst mal irgendwie einen Tag "ne zickige Angestellte bei Aldi, die 80 Kilo wiegt und am nächsten Tag ist man ein * ... leukämiekrankes, vierzehnjähriges Mädchen ... und am dritten Tag ist man eine Highschool Göre, also das ist schon SCHÖN (Gabi, S. 10, Z17-25).*

Beim Vergleich der Arbeitszufriedenen mit den Arbeitsunzufriedenen fällt auf, daß bei den Arbeitszufriedenen zwei beim Film und zwei am Theater arbeiten, während von den Arbeitsunzufriedenen nur einer beim Theater engagiert ist und die anderen drei beim Synchron oder als Clown arbeiten müssen.

5.4.4.6. Das Publikum

Für alle Schauspieler ist das Wechselspiel zwischen Publikum und Schauspieler ein wichtiges Thema. Es sei ein tolles Gefühl, beschreibt Carmen, „*daß die Leute mich BEKLATSCHEN*“ (Carmen, S.20, Z.4). Bodo empfindet einen Energieaustausch:

*Das ist wirklich für mich ein Energiefluß. Du stehst auf der Bühne, gibst 'was 'raus, da wird's genommen und wird dir zurückgegeben. * Und das ist der LOHN. Das ist auch wirklich der Lohn ... Das finde ich sowieso einen der intimsten Momente, die es GIBT. Also das ist ein ganz kurzer. Das ist, wenn der Schauspieler * FERTIG ist * und tritt nach vorne und * begegnet dem Publikum. Dieser erste, ganz kleine Moment und dann die ERSTE REAKTION, das können auch Pfiffe sein, ist Scheißegal, aber das finde ich einen wahnsinnig intimen Moment (Bodo, S.14, Z.37-50).*

Adrian betont, man müsse sein Publikum lieben, dann werde man auch geliebt. Sein letztes Engagement hatte er bei einer sehr erfolgreichen Theaterproduktion, die von über 45000 Menschen gesehen wurde:

Du kriegst natürlich JEDEN Abend den Lohn, du kriegst jeden Abend den Beifall und du hast ein begeistertes Publikum und da kommt sehr viel Liebe von dem wieder, was du runtergibst und das ist schon schön (Adrian, S.17, Z.47-51).

Erik legt Wert darauf, daß es ein Abend wird, den die Leute nicht vergessen. Als Schauspieler baue man Spannung auf und nehme die Leute damit gefangen.

*Nach einer guten Vorstellung, wenn das Publikum applaudiert, das ist * ja, (LÄCHELND) das ist ein Fön, der dir da entgegenkommt... wie wenn so ein Fön dir ins Gesicht gehalten wird (Erik, S.33, Z.35-43).*

Die Erfahrung, daß Stille als Reaktion der Zuschauer noch beeindruckender sein kann, als tosender Applaus, haben Bodo und Dina gemacht. Beim Film bekommt Bodo manchmal Feedback vom Team, wenn dieses plötzlich „*mucksmäuschenstill am Set*“ (Bodo, S.15, Z.4) wird. Auf die Frage, was für sie Erfolg ist, erinnert sich Dina an folgendes Erlebnis:

*Es gab 'mal eine Situation, das war glaube ich ein Szenestudium bei uns an der Schule. ** War was TRAGISCHES und wenn einfach RUHE ist und gar kein Applaus KOMMT, dann weiß man aber, daß ist jetzt nicht, weil * wir so grottenschlecht waren, sondern weil man hat sie ERREICHT (Dina, S.23, Z.20-25).*

Adrian empfindet es als Herausforderung und Aufgabe eines Schauspielers, sein Publikum zu überzeugen:

*Es gibt Schauspieler, die sagen: *Gott, heute ist das Publikum schlecht.* Es gibt aber kein schlechtes Publikum. Du mußt um jede Nase, die da unten sitzt, mußt du KÄMPFEN und jede Nase da unten möchte überzeugt werden (Adrian,S.40, Z.1-V-*

Zum Thema Popularität erzählt vor allem Dina eine Menge, weil sie durch ihre Rolle in der Fernsehserie, in der sie seit einem Jahr mitspielt, einen hohen Bekanntheitsgrad vor allem bei Teenagern erreicht hat. Sie reflektiert und schätzt ihren Erfolg sehr realistisch ein:

*Ich weiß in etwa, wer diese Serie guckt ** und die Altersgruppe identifiziert sich SEHR mit den Figuren und für die ist das natürlich wahrscheinlich das Erlebnis der Woche, so jemand beim Einkaufen zu treffen. * Aber ich selbst ...also ich glaube, ich fühV" mich besser, wenn ich nach 'nem guten Theaterstück auf die Bühne gehe und es gibt Applaus. Dann fühV ich mich ... einfach ausgefüllt (Dina, S. 13,Z.42-51).*

Auf der Straße von Fans erkannt und angesprochen zu werden, auch wenn sie gerade nicht gesehen werden will, findet Dina anstrengend. Ihre Schilderung von verschiedenen Situationen, in denen ihr das passierte, wirkt sehr glaubhaft:

*Man wird eben sehr viel angesprochen auf der Straße und eh * das ist nicht IMMER schön. Manchmal ist es schön, kommt auch 'drauf an, WIE man angesprochen wird. Da wir aber zum großen Teil diese * Gruppe der * Zwölf bis Sechzehnjährigen ansprechen mit der Serie, ** (HOLT TIEF LUFT) * is' es eben auch oftmals sehr anstrengend. Wenn ... die Teenager dann erst mal ne viertel Stunde hinter dir herlaufen auf der Straße in einem Abstand von zwei Metern und TUSCHELN * (AHMT NACH) TS" sie das oder is* sie das nicht?* ... und sie sprechen dich nicht AN, das ist dann anstrengend. * Oder ich bin im Theater ... will mir 'ne Kollegin angucken auf der Bühne und ** es ist natürlich// im ganzen Theater sitzt GENAU diese Altersgruppe, die DIESE Serie guckt. Die hat überhaupt nicht interessiert, was da auf der Bühne abläuft, die hat nur interessiert, daß DINA da vor ihnen sitzt und * ich bin in der Halbzeit gegangen, was ich wirklich nicht MACHE, vor allen Dingen nicht, wenn ich mir Kollegen anschaue. * Aber ich hab's nicht mehr ERTRAGEN ... Auch im Geschäft, wenn man sich 'was kauft und dann gucken schon wieder drei Mädels um die Ecke, welche nun die Sache deiner Wahl ist. * Eh da überlegt man dann schon: also*

heute sind KEINE Ferien, es ist NICHT Sonnabend, heute kann ich also vormittags \mal einkaufen gehen ... das ist nicht immer so toll (Dina, S.10, Z.40-52 und S. 11, Z.1-26).

Ärger mit der Presse hatte Dina auch schon mehrfach. In einschlägigen Magazinen wurden wiederholt verdrehte Tatsachen und Lügen gedruckt, worauf Dina mit Ärger oder Humor reagierte, je nach Schwere der Aussage:

*Ich hab denen erzählt, ... daß das nach zwei Jahren freiberuflicher Tätigkeit schon mal ganz angenehm ist, so n festes Einkommen zu haben und daraus machten die: "Sie hat die Rolle in der Serie nur wegen des Geldes übernommen. ' (D,S.12,Z.31-37). In meiner Pressemappe steht eben auch, daß ich Spanien sehr mag. Und da stand dann drin: 'In ihrer Freizeit lebt sie in ihrem Haus in Spanien \ Wo dann meine Mutter anrief und sagte: 'Du, das finde ich aber schlecht, daß du mir das nicht gesagt hast. Ich würde da sehr gerne Urlaub machen.' Ich sag: '.Du, ich auch.'... da LACHE ich drüber ... also ich WAR dann jetzt in Spanien 'ne Woche und hab mal geguckt, naja * aber ich hab's Haus nicht gefunden (Dina, S.13, Z₁ 6-3 4).*

Dina meint, sie habe daraus gelernt, daß sie aufpassen müsse, wenn sie Interviews gebe, denn die Presse drehe einem das Wort im Munde um. Um so bemerkenswerter erscheint die Tatsache, daß Dina in ihrem Interview für die vorliegende Untersuchung einen sehr ehrlichen und offenen Eindruck macht, auch von Tiefpunkten erzählt und insgesamt zwar professionell, aber sehr freundlich wirkt.

Von negativer Kritik fühlen sich alle Schauspieler betroffen und beeinflusst. Fünf von ihnen nehmen sich Kritik „zw Herzen“ (Carmen, S.29, Z.46) und fühlen sich „stimmungsmäßig davon abhängig“ (Dina, S.23, Z.7), während die anderen drei abblocken, sich schützen oder ablehnend reagieren: „Reagieren tu ich immer ziemlich SCHARF auf alles mögliche, ja? * Und wenn sich jemand EINBILDET, er könne mir das und das erzählen, also dann werde ich ziemlich * WILD, ja?“ (Helen, S.20, Z.45-48). Aggressionen läßt auch Bodo durchblicken, wenn er Zeitungskritiken als „Egoscheiß“ (Bodo, S.18, Z.43) bezeichnet, bei denen er die Krise kriege. Adrian gibt zu, daß Kritiken ihn „treffen“ (Adrian, S.28, Z.24), zitiert aber gleich danach den trotzig wirkenden Satz: „In der linken Hand die Gage, in der rechten die Kritik. Herr Kritiker leck mich am Arsch, wer bist du und wer bin ich“ (Adrian, S.28, Z.26-29). Mehrere der Schauspieler geben auch an, daß sie Kritik nur von wenigen bestimmten Personen annehmen: „Ich habe zwei Freunde ... die beiden, das ist mein Wertmaßstab ... und denn noch die Meinung meiner alten Schauspiellehrerin ... die ist mir auch sehr wichtig (Bodo, S.19, Z. 11 -26). Unterschiede in ihrer Einstellung zum Publikum und zu Kritik lassen sich zwischen den beiden Gruppen der Arbeitszufriedenen und Arbeitsunzufriedenen nicht erkennen.

5.4.4.7. Das Schaffen einer anderen Welt

Drei der Schauspieler, nämlich Adrian, Erik und Helen; sprechen explizit davon, daß sie als Schauspieler auf der Bühne eine „andere Welt“ schaffen. Diese existiert sowohl für die Schauspieler, als auch für das Publikum.

*Du schaffst eine künstliche Welt auf der Bühne * und diese künstliche Welt muß so STARK sein, die muß so GUT sein und die muß so STIMMIG sein in sich, daß der da unten VERGIßT, daß er eine künstliche Welt sieht * und wenn dir das gelingt, dann ist das Erfolg und das ist für mich Erfolg (Adrian, S.31, Z.21-26).*

Für Helen ist auf der Bühne zu stehen eine „erhöhte Energieform. Die Sachen dingbar zu machen.“ (Helen, S.17, Z.6-7).

Erik fasziniert die Möglichkeit, als Schauspieler „eine NEUE Welt aus der Phantasie zu schaffen ... eine PHANTASTISCHE Welt“ (Erik, S.4, Z.2-15). Er beschreibt die Momente, „wo sich ALLES auflöst und man geht durch eine Tür in eine andere Welt * und man IST einfach“ (Erik, S.11, Z.12-14).

Dieses Erlebnis wird als spannend und aufregend empfunden, wie Helen beschreibt:

*Immer wieder dieses Abenteuer ** herauszutreten in ein NICHTS * und es irgendwie zu füllen. Und du weißt überhaupt NIE vorher, was passieren wird, ja? ... Aber das macht die Sache ja unheimlich AUFREGEND. Also genauso wie die Achterbahn da hochzuckelt, ja? Auf dem Wagen, jedesmal denkt man sich: Bist du eigentlich bescheuert? Bist ja blöd! Ich bin hier drin! Gott,* (LACHT LAUT). 'So. Jetzt gehts gleich los!* Und dann JAGT man da *runter, also und irgendwie * dann ist es doch ein Vergnügen. Am Ende hast du dich dann totgelacht und denkst dir: *Was ein Glück hab ich das gemacht'*, aber während du da hochzuckelst, denkst du nur: *GOTT!* (LACHT) (Helen, S.24, Z.23-41).*

Auch Erik erlebt immer wieder auf der Bühne einen reizvollen Spannungszustand, der ihn süchtig macht:

*Es ist ein UNGEHEUER spannender Moment, auf der Bühne zu stehen. Und * wir gehen ja auch ins Kino, um diese spannenden Momente zu erleben, also den Thrill. * Und den erlebe ich halt auf der Bühne auch, diesen Thrill ...es ist ein VERGNÜGEN auch, diese Spannung. Eine Lust. * Und sie kann RAUSCHZUSTÄNDE auslösen, wenn alles zusammenspielt... Diese Sinnlichkeit und Rauschzustände, das ist halt wie eine Droge auch (Erik, S.29, Z. 14-44).*

Daß die Arbeit als Schauspieler auch sehr anstrengend sein kann, empfindet Adrian, der es als „Kampf“ (Adrian, S.40, Z.1) bezeichnet, das Publikum zu überzeugen:

*Da sind wir wieder bei der künstlichen Welt und bei den Illusionen, die du schaffen mußt. * Du mußt diese ILLUSION schaffen und du darfst die nie kaputtgehen lassen. Das ist Arbeit. Diese Illusion am Leben zu halten, den Leuten da unten klar zu machen, daß diese Pappmaché-Wand * ein Gebirge ist und eh * * daß dieser Plastikbaum * jetzt blüht. Das müssen die GLAUBEN da unten. Das ist verdammt noch mal Scheiße anstrengend, ja? (LACHT) Und die müssen auch glauben, daß du diese dicke Spinatwachtel, eh * die du auf den Tod nicht ausstehen kannst, weil sie immer nach Knoblauch riecht und Schweißfüße hat, daß du die LIEBST. Das müssen die dir GLAUBEN! * Und du mußt die lieben diese Frau und * es hilft alles nichts, ja? * Die muß auch leicht sein wie eine Feder, wenn du die vom Balkon hebst und die dir fast das Genick bricht. Das ist so. Das ist Arbeit (Adrian, S.40, Z.3-21).*

Der Reiz, eine andere Welt zu schaffen und der Spannungszustand auf der Bühne scheint für einige der Schauspieler entscheidend bei ihrer Arbeit zu sein und ein wichtiger Grund, wenn nicht sogar der wichtigste Grund, diesen Beruf auszuüben. Dieses Thema könnte zum Gegenstand weiterer psychologischer Untersuchungen gemacht werden.

6. Diskussion

Im folgenden werden die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zusammengefaßt und diskutiert. Zunächst wird ein Vergleich aus der qualitativen Auswertung der Interviews angestellt zwischen den beiden Gruppen der momentan Arbeitszufriedenen und momentan Arbeitsunzufriedenen.

Desweiteren werden die quantitativen und qualitativen Ergebnisse miteinander in Zusammenhang gebracht und verglichen. Die Kombination der beiden unterschiedlichen methodischen Herangehensweisen soll an dieser Stelle kritisch reflektiert werden.

Anschließend werden autogenetische Aspekte in Hinblick auf den Beruf des Schauspielers näher beleuchtet und zur Diskussion gestellt. Die Ergebnisse der Arbeit werden in einen wissenschaftlichen Gesamtzusammenhang gesetzt und Anregungen für mögliche Folgeuntersuchungen gegeben.

6.1. Vergleich der beiden Gruppen

In der vorliegenden Untersuchung wurden Schauspieler anhand des Arbeitsbeschreibungs-Bogens von Prof. Dr. O. Neuberger in zwei Gruppen geteilt: die Gruppe der momentan Arbeitszufriedenen und die der momentan Arbeitsunzufriedenen. Die quantitativen Ergebnisse sind im Kapitel 5.2. dargestellt. Im folgenden sollen die beiden Gruppen zusammenfassend noch einmal in Hinblick auf die qualitative Auswertung der Interviews verglichen werden.

Unterschiede lassen sich bei den Reaktionen der Eltern auf den Berufswunsch, Schauspieler werden zu wollen, erkennen. Von den vier Arbeitsunzufriedenen hatten alle das Gefühl, nicht richtig ernst genommen zu werden und um Anerkennung kämpfen zu müssen. Ihre Eltern reagierten entweder negativ oder gleichgültig, während von den Arbeitszufriedenen Carmen und Dina jeweils von ihrer Mutter und Adrian von seiner Partnerin sehr positiv unterstützt wurden. Bodo hat es allerdings auch geschafft, trotz ablehnender Reaktionen seiner Eltern, arbeitszufrieden und erfolgreich zu werden. Insofern scheint die Unterstützung durch das Elternhaus zwar nicht zwingend notwendig zu sein, sich aber falls vorhanden, positiv auf den Berufsverlauf auszuwirken.

Die privaten Beziehungen sind wichtig - dies bestätigt sich auch in bezug auf die Partnerschaften der Schauspieler. Alle vier Arbeitsunzufriedenen erzählen von zum Teil massiven Schwierigkeiten in ihren Partnerschaften in Form von Eifersucht und Streit, während von den Arbeitszufriedenen nur Carmen diesen Punkt erwähnt.

Bei der Entscheidung, Schauspieler werden zu wollen, lassen sich zwischen den beiden Gruppen keine Unterschiede erkennen.

| Momentan Arbeitszufriedene | Momentan Arbeitsunzufriedene |
|---|--|
| Unterschiede | |
| <ul style="list-style-type: none"> * Positive Reaktionen der Eltern auf den Berufswunsch * Keine Schwierigkeiten in Partnerschaft * Zufriedenheit mit den Lehrern in der Ausbildung * Berufsverlauf bisher gut - haben es sich schwerer vorgestellt * Oft Erfahrung gemacht mit eigenen Grenzen; Herausforderungen gemeistert * Entscheidungen fallen leicht * Akzeptanz der Tatsache, daß es für die Karriere wichtig ist, die richtigen Leute zu kennen * Prinzipien * Konkrete momentane Tätigkeit zu 100 % am Theater oder beim Film | <ul style="list-style-type: none"> * Negative Reaktionen der Eltern auf den Berufswunsch * Schwierigkeiten in Partnerschaft * Unzufriedenheit mit den Lehrern in der Ausbildung * Berufsverlauf bisher nicht so gut - haben es sich leichter vorgestellt * Wenig Erfahrung mit eigenen Grenzen * Entscheidungen fallen schwer * Keine Akzeptanz der Tatsache, daß man die richtigen Leute keimen muß * Keine Prinzipien werden genannt * Konkrete momentane Tätigkeit jeweils ca. 30 % bei Theater, Synchron oder Sonstiges |
| Gemeinsamkeiten | |
| <ul style="list-style-type: none"> * Definition von Erfolg und Mißerfolg * Umgang mit Konflikten * Ehrgeiz und Ziele * Entscheidung, Schauspieler werden zu wollen * Art der Arbeitssuche * Beschäftigung mit dem Thema Arbeitslosigkeit * Arbeitseinstellung * Beziehungen zu Kollegen und Regisseur * Einstellung zum Publikum * Umgang mit Kritik | |

Tab.6.1.A: Vergleich der momentan Arbeitszufriedenen und momentan Arbeitsunzufriedenen; Unterschiede und Gemeinsamkeiten.

Die Schauspielausbildung wird von allen Schauspielern als wichtig angesehen. Ein Zusammenhang scheint zu bestehen zwischen guten Lehrern und späterem Berufserfolg. Von den Arbeitsunzufriedenen geben alle an, mit ihren Lehrern eher unzufrieden gewesen zu sein, während zwei der Arbeitszufriedenen jeweils von einem Lehrer regelrecht schwärmen. Sie beschreiben diese als echte Persönlichkeiten, die sehr wichtig für die gesamte Einstellung zum Schauspielberuf gewesen seien.

Ihren Berufsverlauf sehen alle Schauspieler als ständiges Auf und Ab, was sicherlich auch spezifisch für den Beruf ist. Die Arbeitszufriedenen meinen, sie hätten sich ihren Weg schwieriger vorgestellt, die Arbeitsunzufriedenen dachten, es würde leichter werden. Von den acht interviewten Schauspielern bezeichnen vier ihren Berufsbeginn nach Beendigung der Ausbildung als leicht, die anderen hatten Schwierigkeiten. Unterschiede zwischen den Gruppen scheint es hierbei nicht zu geben.

Erfolg und Mißerfolg definieren die Schauspieler alle ähnlich, allerdings fügen die Arbeitsunzufriedenen noch hinzu, daß Erfolg für sie auch bedeute, überhaupt Arbeit zu haben und anständig dafür bezahlt zu werden. Vier der Interviewten erzählen, bei ihrer Arbeit schon einmal an ihre eigene Grenze gestoßen zu sein. Drei davon gehören in die Gruppe der Arbeitszufriedenen, was darauf hinweist, daß das Überwinden von Herausforderungen positiv bewertet wird und zur Zufriedenheit bei der Arbeit beitragen kann. Der Umgang der Schauspieler mit Konflikten bei der Arbeit ist sehr unterschiedlich, doch die verschiedenen Typen verteilen sich gleichmäßig auf die beiden Gruppen.

Alle Schauspieler bezeichnen sich als sehr ehrgeizig und geben an, Ziele zu haben, die sie verfolgen. Entscheidungen zu fällen empfinden sechs von acht Schauspieler als schwierig, wobei alle Arbeitsunzufriedenen darunter sind. Unterschiede in der Art sich zu bewerben sind zwischen den beiden Gruppen nicht auszumachen. Alle Schauspieler beschreiben, daß man immer erst einmal viel an Geld und Zeit investieren müsse, um zu Vorsprechen geladen zu werden. Erik und Bodo erzählen beide, daß sie Engagements wiederholt angeboten bekommen haben, ohne sich konkret zu bewerben. Beide entsprechen offenbar einem Typ, der gesucht wird.

Sechs von acht Schauspielern betonen, wie wichtig es für die Karriere sei, die richtigen Leute zu kennen. Von den Arbeitszufriedenen nehmen drei dazu eine neutrale Haltung ein und eine Person äußert sich genervt von der Tatsache. Bei den Arbeitsunzufriedenen benennen zwei das Thema gar nicht; die anderen zwei haben eine ablehnende Einstellung dazu.

Alle Arbeitszufriedenen, aber nur eine der Arbeitsunzufriedenen berichten, Prinzipien zu haben und bestimmte Arbeiten als Schauspieler, beispielsweise Werbung, abzulehnen. Dies ist sicherlich damit zu erklären, daß die Mehrzahl der Arbeitsunzufriedenen froh ist, wenn sie überhaupt Arbeit bekommen.

Das Thema Arbeitslosigkeit beschäftigt alle Befragten, weil es typisch für den Schauspielberuf ist, daß zwischen den einzelnen Engagements immer wieder Phasen ohne Beschäftigung entstehen. Alle Schauspieler kennen das Gefühl, zumindest für kurze Zeit keine Arbeit zu haben und beschreiben dieses als sehr negativ. Sicherheit und

echte soziale Absicherung über einen längeren Zeitraum gibt es beim Beruf des Schauspielers nicht, was durchaus als Vor- und Nachteil empfunden wird, weil genau das eben auch abwechslungsreich und spannend sein kann.

In bezug auf die Arbeitseinstellung und die Beziehung zu Kollegen und zum Regisseur werden zwischen den beiden Gruppen keine Unterschiede deutlich. Auch die Einstellung zum Publikum und zu Kritik ist ähnlich. Anders verhält sich dies bei der konkreten Arbeit, mit der die Schauspieler ihren Lebensunterhalt finanzieren. Von den Arbeitszufriedenen sind zwei am Theater und zwei beim Film engagiert, während nur einer der Arbeitsunzufriedenen am Theater arbeitet und die anderen drei als Synchronsprecher oder als Clown ihr Geld verdienen müssen, womit sie unzufrieden sind. Dies deutet darauf hin, daß Erfolg und Zufriedenheit mit dem Beruf zusammenhängen, wobei zwischen momentaner und allgemeiner Arbeitszufriedenheit zu unterscheiden ist. Die Mehrheit der Befragten äußern sich allgemein zufrieden mit ihrem Beruf. Da die Arbeitslosigkeit bei Schauspielern sehr hoch ist, stellt die Tatsache, ob ein Schauspieler überhaupt Arbeit in seinem Beruf findet, das zentrale Thema in bezug auf Arbeitszufriedenheit dar.

6.2. Vergleich der quantitativen und qualitativen Ergebnisse

Der quantitative Teil der Untersuchung bestand aus dem Arbeitsbeschreibungs-Bogen (ABB) zur Arbeitszufriedenheit, der von 16 Schauspielern ausgefüllt wurde.

Im darauffolgenden qualitativen Teil winden anschließend acht der Schauspieler interviewt, wobei als Themenschwerpunkte der bisherige Berufsverlauf unter autogenetischen Aspekten, berufliche Ziele, der Umgang mit Erfolg und Mißerfolg und der Beruf des Schauspielers im allgemeinen im Vordergrund standen.

Vergleicht man nun die beiden Untersuchungsteile, so muß betont werden, daß zwar die gleichen Personen untersucht wurden, die beiden Teile aber verschiedene Funktionen erfüllten. Der quantitative Fragebogen diente der Unterscheidung in momentan Arbeitszufriedene und momentan Arbeitsunzufriedene, während im qualitativen Teil zwar Themen vorgegeben wurden, die Schauspieler aber frei darauf antworten konnten, so daß ein sehr viel differenzierteres Bild entstand.

An dieser Stelle muß hervorgehoben werden, daß sich in der vorliegenden Untersuchung eine Kombination quantitativer und qualitativer Methoden bewährt hat. Die Interpretation der Interviews wird durch anschauliche Graphiken und Tabellen mit den Ergebnissen des Arbeitsbeschreibungs Bogens erleichtert und bereichert. Die beiden Methoden ergänzen sich gegenseitig.

Wie in Kap. 5.2. schon erwähnt wurde, hätte mit dem Ergebnissen des Arbeitsbeschreibungsbogens in seiner ursprünglichen Form keine Einteilung in zwei Gruppen erfolgen können. 15 von 16 Schauspielern beantworteten die Frage nach ihrer Arbeitszufriedenheit insgesamt mit „gut“, obwohl sie offensichtlich seit längerem arbeitslos oder unzufrieden waren. Dies kann als Bestätigung für die in Kap. 2.4.1. benannte Tatsache gelten, daß empirische Studien häufig eine hohe Arbeitszufriedenheit als Ergebnis haben. Dieses Problem in der Arbeitszufriedenheitsforschung sollte zum Thema weiterer qualitativer Untersuchungen gemacht werden, da die Grenzen eines quantitativen Fragebogens gerade auch in der vorliegenden Untersuchung offenbar werden.

Die Ergänzung des Arbeitsbeschreibungsbogens um die zusätzliche Frage nach der momentanen Arbeitszufriedenheit hat sich als sehr ergiebig erwiesen: immerhin bekannten sich nun 6 von 16 Schauspielern dazu, momentan arbeitsunzufrieden zu sein. Die Unterscheidung in momentane und insgesamt Arbeitszufriedenheit scheint daher sehr sinnvoll zu sein. Ein Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Arbeit und mit dem Leben insgesamt deutet sich an.

Als weitere Kritik am Arbeitsbeschreibungsbogen ist festzustellen, daß sich die differenzierte und umständliche Befragung der Probanden nach der Zufriedenheit mit einzelnen Arbeitsbereichen und deren Gewichtung als nicht sonderlich fruchtbar erweist. Die Interpretation der Ergebnisse scheint beliebig und nur sinnvoll in Verbindung mit dem qualitativen Interview.

Mit der statistischen Auswertung der demographischen Daten kann die Frage nach dem Zusammenhang zwischen beruflicher Zufriedenheit und Berufserfolg ansatzweise beantwortet werden. Da beide Gruppen von Schauspielern Erfolg sehr ähnlich definieren und ein Konsens darüber besteht, daß bei einer Arbeitslosenquote von bis zu 50% es schon als Erfolg zu bezeichnen ist, überhaupt Arbeit zu haben, kann die Frage nach der Art der Tätigkeit, mit der der Lebensunterhalt finanziert wird, wie in Abb. 5.2.b dargestellt, als eine der wichtigsten dieser Untersuchung gelten. Je befriedigender die Arbeit als Schauspieler ist, je erfolgreicher und anspruchsvoller die Tätigkeit am Theater und beim Film, desto größer ist auch die berufliche Zufriedenheit.

Die qualitative Auswertung der Interviews ergibt ein noch differenzierteres Bild. Offensichtlich gibt es einige Unterschiede, aber auch sehr viele Gemeinsamkeiten zwischen den beiden Gruppen, wie Tab. 6.1.A anschaulich zeigt. Dies führt zu dem Schluß, daß das Phänomen der Arbeitszufriedenheit zwar ein Bereich ist, durch den sich Schauspieler unterscheiden lassen, daß sich in anderen Bereichen allerdings wiederum ganz andere Gruppen bilden.

Dem Untersuchungsgegenstand wird man daher nur gerecht, wenn man jedes Thema differenziert betrachtet und die Realität akzeptiert, daß sich die acht Schauspieler

jeweils verschiedenen Typen zuordnen lassen, je nachdem, welcher Schwerpunkt gesetzt wird.

6.3. Autogenetische Aspekte im Leben von Schauspielern

Das Thema, welches in dieser Diplomarbeit unter anderem untersucht werden sollte, war die Frage danach, welche autogenetischen Aspekte Ursache und Erklärung für den Berufsverlauf von Schauspielern sein könnten. Im folgenden werden die Ergebnisse dazu zusammengefaßt und diskutiert.

Jüttemann (1998) beschreibt Autogenese als „eigenverantwortliche Lebens- und Selbstgestaltung“. Folgt man der zeitlichen Abfolge im Leben der Schauspieler, fällt als erstes der Entscheidungsprozeß auf, der zur letztendlichen Berufswahl und zum Beginn der Schauspielausbildung führt. Dieser Prozeß trägt gerade bei den interviewten Schauspielern, wie in Kap. 5.4.1.1. dargestellt, starke autogenetische Züge, weil keiner von seinen Eltern in den Beruf gedrängt wurde. Im Gegenteil: Sechs von acht der Befragten berichten von gleichgültigen oder negativen Reaktionen ihrer Eltern. Sicherlich war dies mit ein Grund dafür, daß sechs der Interviewten nach Beendigung der Schule zunächst eine andere Berufsausbildung oder ein Studium begannen.

Die Entwicklung dahin, vom zunächst beschrittenen Berufsweg abzukommen und sich für die Schauspielerei zu entscheiden, wird unterschiedlich erklärt. Wichtig ist hierbei, daß sieben von acht Schauspielern als Kind in einer Theater-AG der Schule mitmachten und so das Interesse dafür schon geweckt war. Als Erwachsene waren vier der Befragten dann frustriert vom Universitätsstudium, eine Artistin hatte einen Unfall und konnte nicht weiter als Körperdarstellerin arbeiten und ein Kaufmann hatte ein Schlüsselerlebnis, als einer seiner Freunde starb.

Den Berufsbeginn nach Beendigung der Schauspielausbildung bezeichnen vier der befragten Personen als einfach und vier als schwierig. Der anschließende Berufsverlauf wird von fast allen als stetiges Auf und Ab beschrieben, was sicherlich auch typisch für den Schauspielberuf ist. Entscheidungen fallen sechs von acht Schauspielern schwer, was augenscheinlich auch mit der Tatsache zusammenhängt, daß sie sich sehr oft entscheiden müssen, z.B. für das eine Engagement und gegen das andere.

Alle Schauspieler bezeichnen sich selbst als ehrgeizig und sehen Erfolg im Beruf als wichtig an, was einleuchtend erscheint, denn schließlich ist die Konkurrenz groß und Eigeninitiative notwendig. Als Faktoren, die zu Erfolg führen, werden besonders häufig Glück und Fleiß genannt; ein starker Wille und starke Ziele. Wieder ein Engagement am Theater oder beim Film zu bekommen, ist das herausragende Ziel der Arbeitslosen.

Desweiteren werden als Ziele genannt: Regie führen, Schauspiel unterrichten, sich weiter entwickeln, viel Geld verdienen und im Beruf respektiert werden. Mit wachsender familiärer Verantwortung nimmt auch die Bedeutung des Geldes zu. Autogenese kann sicherlich nicht losgelöst betrachtet werden von sozialen Beziehungen und der Verantwortung, die man beispielsweise mit eigenen Kindern übernimmt.

Als Mißerfolg definieren alle Schauspieler an erster Stelle Arbeitslosigkeit oder in einer schlechten Produktion mitzuwirken. Als Erklärung dafür nennen sie unter anderem Pech und fehlenden Glauben an sich selbst. Die Mehrzahl der Schauspieler beschreibt von sich die Fähigkeit und den Selbsterhaltungstrieb, nach Rückschlägen die Kräfte neu zu sammeln und sich nach einer Absage sofort erneut zu bewerben. Als autogenetischer Prozeß kann in diesem Zusammenhang durchaus auch die Entscheidung eines Schauspielers angesehen werden, aus einer schlechten Produktion auszusteigen und eine Konventionalstrafe zu zahlen, um sich etwas besseres zu suchen. In bezug auf Konflikte bei der Arbeit ergaben sich bei der Analyse der Interviews, wie in Kap. 5.4.2.4. beschrieben, drei Streit-Typen: der konfrontative Typ, der angepaßte Typ und der Mischtyp. Die Art des Umgangs mit sozialen Konflikten scheint für den autogenetischen Prozeß von Schauspielern jedoch nur geringe Bedeutung zu haben.

Die „selbstverantwortlich wahrzunehmenden Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten des Subjekts" (Jüttemann, 1998) lassen sich in den Interviews gerade auch beim Thema Herausforderungen erkennen. Vor allem die Erfolgreichen beschreiben den Kampf mit sich selbst bei Schwierigkeiten mit einer Rolle und wie wichtig es ist, Grenzen zu überwinden. Eine Schauspielerin meint zu einer Produktion, es sei ein Härtetest für sie durch den Regisseur gewesen. Wenn sie diesen nicht bestanden hätte, wäre sie nicht wieder engagiert worden.

In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, daß in Hinblick auf Autogenese gerade die Bewältigung von Schwierigkeiten, das Stoßen an eigene Grenzen und deren Überwindung von entscheidender Bedeutung zu sein scheinen. Wenn man sich den Lebenslauf besonders erfolgreicher Menschen ansieht, stellt man fest, daß diese oft eine ganze Reihe von Mißerfolgen und Problemen bewältigen mußten, bevor sie den Durchbruch zum Erfolg schafften. Für die Verfolgung von Zielen und deren Realisierung ist es daher offensichtlich nicht nur notwendig, Entscheidungen zu fällen, sondern auch Enttäuschungen und Schwierigkeiten zu verkraften, zu überwinden und seinen Weg weiter zu gehen.

Zur Erforschung von Autogenese hat sich eine Kombination aus qualitativen und quantitativen Methoden wie in der vorliegenden Arbeit durchaus bewährt. Zwei Gruppen miteinander vergleichen zu können erscheint sinnvoll. In bezug auf Autogenese ergaben sich allerdings nur wenig Unterschiede zwischen momentan Arbeitszufriedenen und momentan Arbeitsunzufriedenen.

Vergleiche gerade auch zwischen verschiedenen Berufen scheinen interessant und vielversprechend. Nach Jüttemann (1998) ist es das Ziel von Autogenese, daß das Subjekt seine persönlichen Erfahrungsmöglichkeiten optimal ausschöpft. Dieses Ziel verfolgen sicherlich auch alle interviewten Schauspieler. Die Grenzen sieht man in der Realität: Bei 50% Arbeitslosigkeit bei Schauspielern kann es durchaus auch als autogenetischer Akt angesehen werden, nicht bis zum letzten an seinem Traumberuf festzuhalten. Selbstbestimmung setzt voraus, daß Wahlmöglichkeiten vorhanden sind. Manche Schauspieler mögen sich fragen, was ein toller Beruf nützt, wenn man arbeitslos ist. Die Verantwortung für sein eigenes Leben zu übernehmen heißt eben auch, die Realisierbarkeit der Ziele immer wieder zu überprüfen.

Die in den beiden vorangegangenen Absätzen genannten Tatsachen sind im realen Leben sicherlich nicht leicht zu unterscheiden und wenn überhaupt erst im nachhinein eindeutig feststellbar. Steht eine Person vor einer Schwierigkeit, muß sie sich entscheiden diese anzugehen oder nicht. Die Frage, was besser ist, kann so nicht beantwortet werden. Gerade in künstlerischen Berufen ist es mit der Entscheidung für einen Beruf und einer entsprechenden Ausbildung längst nicht getan. Vieles hängt ab von äußeren Faktoren wie Glück und Modetrends, wie zum Beispiel den richtigen Typ zur richtigen Zeit zu verkörpern. Das Bild abgehalfterter und unglücklicher Musiker über vierzig, die ihren Traum vom Erfolg nie aufgegeben haben und genau daran gescheitert sind, muß zu denken geben.

Zusammenfassend kann als ein Ergebnis der vorliegenden Untersuchung festgestellt werden, daß ein sehr wichtiger Aspekt von Autogenese die Überwindung von Schwierigkeiten darstellt. Zugleich ist es von großer Bedeutung, Ziele immer wieder an der Realität zu messen. Gerade im künstlerischen Bereich muß Autogenese nicht immer heißen, an einem Traum bzw. Ziel festzuhalten, sondern kann auch bedeuten, den Traum als Illusion zu erkennen und aufzugeben.

6.4. Bezug zum Stand der Forschung, Kritik und Ausblick

Die psychologischen Forschungsarbeiten zum Thema Schauspiel beschäftigen sich meist mit therapeutischem Theater (Martens, 1991). Daß umgekehrt auch die Arbeit als Schauspieler durchaus therapeutischen Effekt haben kann, deutet sich in den Antworten der Interviewten in Kap.5.4.2.1. auf die Frage nach den Gründen, Schauspieler zu sein, an. Die Anerkennung durch das Publikum wird genannt, vor allem aber auch die Möglichkeit, verschiedene Rollen zu spielen. Dieses Anderssein dürfen als im normalen Leben, diese Flucht in eine andere Welt, könnte das Persönlichkeitsprofil von Bühnenkünstlern dahingehend positiv beeinflussen, wie es Bunzel (1979) in seiner Untersuchung von 70 Schauspielern und Sängern schon festgestellt hat. Im Vergleich zu

nicht künstlerisch tätigen Personen hatten die Schauspieler u.a. weniger psychosomatische Störungen, eine geringere Aggressivität und eine größere Frustrationstoleranz. Die positive Wirkung vom Schauspielen an sich könnte Gegenstand weiterer Untersuchungen sein.

Im Kap. 5.4.4.3., das sich mit dem Verhältnis zwischen Schauspieler und Regisseur beschäftigt, wurde deutlich, wie spannungsgeladen und ambivalent dieses Machtverhältnis ist.

Die Organisation künstlerischer Arbeit hat R. Erd (1987) am Beispiel eines Opernorchesters analysiert und festgestellt, daß der Dirigenten keineswegs nur musikalische Aufgaben zu erfüllen hat. Sicherlich wäre es psychologisch sehr interessant, eine entsprechende Studie zum Thema Regisseur und Schauspieler durchzuführen.

Das Problem der Arbeitslosigkeit von Schauspielern, welches sich im Kap.2.1.3. über die aktuelle Arbeitsmarktsituation schon andeutete, zieht sich wie ein roter Faden durch die gesamte Untersuchung. Bei einer Arbeitslosenquote von bis zu 50% beschäftigt dieses Thema alle der befragten Schauspieler. Mehrere sind momentan selbst davon betroffen und müssen ihr Geld beispielsweise als Kellner verdienen. In Hinblick auf die vorliegende Untersuchung erweist es sich als notwendige Voraussetzung für momentane Arbeitszufriedenheit, als Schauspieler überhaupt Arbeit zu finden.

hl bezug zur Biographieforschung hat sich in der Befragung von Schauspielern die Behauptung von Fuchs (1984) bestätigt, daß biographische Daten in der Arbeitswelt von Schauspielern eine große Bedeutung haben. Die Ausbildung und die verschiedenen Stationen im Lebenslauf spielen nach Aussagen der Schauspieler bei Bewerbungen eine herausragende Rolle.

Die von dem Theaterwissenschaftler Hoffmann (1987) beschriebenen Probleme bei der Untersuchung von Schauspielerbiographien ergaben sich glücklicherweise nicht. Die interviewten Schauspieler machten einen offenen und interessierten Eindruck; sie gaben weder Platitüden noch Trivialitäten von sich, wozu durch die Anonymisierung eventuell auch wenig Anreiz bestand.

Die Ergebnisse zum Thema Autogenese sind in Kap. 6.3. dargestellt. Hervorzuheben ist die Erkenntnis aus der vorliegenden Arbeit, daß neben Entscheidungen im Berufsverlauf auch die Überwindung von Grenzen und Schwierigkeiten eine wichtige Rolle zu spielen scheinen. Dies könnte und sollte Gegenstand weiterer Untersuchungen sein.

Zur Berufslaufbahnforschung ist festzustellen, daß sich in den Interviews der entwicklungstheoretische Ansatz bestätigt findet, der Berufswahl und Berufsverlauf nicht als einmalige Entscheidung, sondern als langjährigen Entwicklungsprozeß sieht.

Nach der Laufbahnentwicklungstheorie von Super (1981) hängt die Arbeits- und Lebenszufriedenheit einer Person davon ab, inwieweit sie ihre Fähigkeiten und Interessen im Beruf verwirklichen kann und dies kann auch als Ergebnis der vorliegenden Untersuchung angesehen werden. Nach dem im Kap. 2.3.2. beschriebenen Laufbahnmodell von Super und Bohn (1973) befinden sich alle befragten Schauspieler im Etablierungs- und Konsolidierungsstadium, in welchem die Berufsrolle nach Beendigung der Ausbildung übernommen wird und die eigenen Berufsziele an die realen Möglichkeiten angepaßt werden. Die Existenz eines solchen Stadiums läßt sich anhand der Interviews nachvollziehen.

Empirische Studien haben nach Bruggemann (1974) in der Regel eine hohe Arbeitszufriedenheit zum Ergebnis. Dies bestätigte sich auch in dieser Untersuchung in bezug auf die Arbeitszufriedenheit insgesamt. Gerade beim Beruf des Schauspielers hat sich im vorliegenden Fall die Unterscheidung in Arbeitszufriedenheit insgesamt und momentan als sehr effektiv erwiesen, wie es in Kap. 4.2.1. ausführlich beschrieben wird. Es muß festgestellt werden, daß sich der Arbeitsbeschreibungsbogen von Prof. Neuberger als verbesserungswürdig herausgestellt hat. Es wäre wünschenswert, wenn sich Folgeuntersuchungen qualitativer und quantitativer Art speziell zum Thema momentane und insgesamte Arbeitszufriedenheit ergeben würden.

Die Gütekriterien in der traditionellen Forschung sind in Kap. 2.2.2. dargestellt. Das Kriterium der Validität, welches nach Legewie (1987) in der qualitativen Forschung bedeutsam ist, wurde in der vorliegenden Untersuchung erfüllt. Gerade wenn man die Ergebnisse der quantitativen Fragebögen und der qualitativen Interviews vergleicht, muß man zu dem Schluß kommen, daß die quantitativen Daten kaum zu interpretieren sind, ohne das entsprechende Interview dazu. Durch die offenen Fragen mit halbstrukturiertem Interviewleitfaden sind die qualitativen Ergebnisse erheblich realitätsgerechter und differenzierter als die Daten des Fragebogens. Allerdings muß auch betont werden, daß es in der quantitativen Forschung natürlich um eine möglichst repräsentative Quantifizierbarkeit und in der qualitativen Forschung um eine gegenstandsnahe Qualifizierbarkeit geht. Eine Kombination beider Verfahren hat sich in der vorliegenden Arbeit als fruchtbar erwiesen.

7. Zusammenfassung

Thema der vorliegenden Untersuchung war der Berufsverlauf von Schauspielern. Ausgehend von einer Darstellung des Schauspielerberufes und den wichtigsten Theorien über die Berufslaufbahn, Biographien und Arbeitszufriedenheit wurde die Fragestellung der Arbeit hergeleitet. Untersucht werden sollte, ob es individuelle Bedingungen und autogenetische Aspekte gibt, die Einfluß auf den Berufsverlauf von Schauspielern haben, und welche Faktoren zu beruflich momentaner Zufriedenheit und beruflich momentaner Unzufriedenheit führen. Chancen und Risiken des Schauspielerberufes sollten herausgearbeitet werden.

Mit dem Arbeitsbeschreibungs-Bogen (ABB) von Neuberger (1974) wurde die Arbeitszufriedenheit momentan und insgesamt und die Lebenszufriedenheit insgesamt erfaßt. Ursprünglich wird im ABB nur die Arbeitszufriedenheit insgesamt erfragt. Da fast alle Schauspieler diese Frage mit „gut“ beantworteten, wurde zusätzlich die momentane Arbeitszufriedenheit erhoben, was sich als ergiebig erwies, denn nun konnte eine Einteilung in zwei Gruppen erfolgen. Anschließend wurde das subjektive Erleben der Berufslaufbahn mittels eines halbstrukturierten Interviews erhoben. Folgende Themen wurden im Interview angesprochen: Biographische Aspekte, Erfolg und Mißerfolg, Entscheidungen und Ziele, Arbeitseinstellung, das Verhältnis zu Kollegen und Regisseuren, Arbeitssuche und Arbeitslosigkeit, Höhe- und Tiefpunkte der Karriere und Arbeitszufriedenheit.

An der Untersuchung nahmen 16 Schauspieler teil, die alle vor ungefähr fünf Jahren ihre Schauspielausbildung beendet haben. Es waren sieben Frauen und neun Männer, die zum größten Teil am Theater und bei Film und Fernsehen als Schauspieler arbeiten.

Der ABB wurde quantitativ ausgewertet und die Schauspieler anhand der Ergebnisse in zwei Gruppen unterteilt: die momentan Arbeitszufriedenen und die momentan Arbeitsunzufriedenen. Jeweils vier Interviews aus jeder Gruppe wurden transkribiert und qualitativ ausgewertet in Anlehnung an die Methode des zirkulären Dekonstruierens von Jaeggi & Faas (1991).

Die Auswertung des ABB ergab, daß sich die beiden Gruppen der momentan Arbeitszufriedenen und momentan Arbeitsunzufriedenen vor allem darin unterscheiden, mit welcher Tätigkeit der Lebensunterhalt finanziert wird. Der größte Teil der momentan Arbeitszufriedenen hat Engagements am Theater und bei Film und Fernsehen, während die momentan Arbeitsunzufriedenen zu jeweils einem Drittel am Theater und beim Synchron arbeiten und berufsferne Arbeiten wie Kellnern übernehmen müssen. Bei einer Arbeitslosenquote von 50% bei Schauspielern hat die Tatsache, ob ein Schauspieler überhaupt in seinem Beruf Arbeit findet, herausragende Bedeutung.

Die beiden Gruppen unterschieden sich auch in bezug auf die Zufriedenheit mit den einzelnen Arbeitsbereichen.

Die Ergebnisse der qualitativen Auswertung wurden nach inhaltlichen Themen geordnet vorgestellt und die beiden Gruppen miteinander verglichen. Bestätigt wurde das Ergebnis des ABB, daß sich die momentan Arbeitszufriedenen vor allem dadurch von den momentan Arbeitsunzufriedenen unterscheiden, daß sie zum großen Teil Engagements am Theater und beim Film haben. Auffällig waren die vielen Gemeinsamkeiten der beiden Gruppen hinsichtlich ihrer Ziele, Einstellungen zu Erfolg und Mißerfolg, Umgang mit Konflikten, Beziehungen zu Kollegen und Regisseuren und der Einstellung zum Publikum und zu Kritik. Unterschiede wurden deutlich bei den Bereichen Eltern, Partnerschaft und Lehrer. Die momentan Arbeitszufriedenen geben an, daß ihre Eltern positiv auf ihren Berufswunsch reagiert hätten, daß sie sich in einer glücklichen Partnerschaft befänden und in der Schauspielausbildung gute Lehrer gehabt hätten. Im Gegensatz dazu berichten die momentan Arbeitsunzufriedenen von negativen Reaktionen ihrer Eltern, Schwierigkeiten in der Partnerschaft und schlechten Lehrern in der Ausbildung. Entscheidungen im Beruf fallen ihnen schwerer, sie haben seltener ihre eigenen Grenzen erreicht und können sich offenbar weniger gut verkaufen als die momentan Arbeitszufriedenen. Alle Schauspieler betonen, daß in ihrem Beruf Zufallsfaktoren, wie z.B. Glück, den Verlauf der Karriere entscheidend mitbeeinflussen.

Autogenetische Aspekte im Leben der Schauspieler, die Ursache und Erklärung für deren Berufsverlauf sein könnten, wurden untersucht. In dem Zusammenhang fiel besonders der Entscheidungsprozeß zur Berufswahl auf, der gerade bei Schauspielern starke autogenetische Züge zu tragen scheint.

Ziele müssen im Berufsverlauf immer wieder an der Realisierbarkeit gemessen werden. Autogenese kann bedeuten, daß Ziele als unrealistisch erkannt und verworfen werden. Hervorzuheben ist in Hinblick auf Autogenese auch die offensichtliche Bedeutung der Bewältigung von Schwierigkeiten. Wichtig für die eigene Entwicklung scheint die positive Erfahrung zu sein, Herausforderungen anzunehmen, an die eigenen Grenzen zu stoßen und diese zu überwinden.

Abschließend wurden Ideen für weitere Untersuchungen aufgezeigt und festgestellt, daß sich in der vorliegenden Arbeit eine Kombination von quantitativen und qualitativen Verfahren als sinnvoll erwiesen hat.

8. Literaturverzeichnis

- Adams, J.S. (1963). Toward an understanding of psychological inequity. Journal of Abnormal and Social Psychology. 67,422-436.
- Arnold, N. (1991). The manipulation of the audience by director and actor. England: Leicester Polytechnic, Department of Performing Arts.
- Bates, B. (1987). The way of the actor: A path to knowledge & power. England: University of Sussex, Department of Psychology.
- Belgrad, J. (1988). Identität als Theater. In Belgrad, J., Busch, Goerlich, Haubl, Kalck (Hrsg.). Sprache - Szene - Unbewußtes. Sozialisationstheorie in psychoanalytischer Perspektive. Frankfurt: Nexus.
- Berthold, M. (1968). Weltgeschichte des Theaters. Stuttgart: Alfred Kröner Verlag.
- Böhm, A., Braun, F., Pishaw, H. (1990). Offene Interviews - Dokumentation. Transkription und Datenschutz. Berlin: Technische Universität.
- Bortz, J. (1989). Statistik für Sozialwissenschaftler. Berlin, Heidelberg, New York, Tokyo: Springer.
- Brosius, G. (1988). SPSS/PC+Basics and Graphiks - Einführung und praktische Beispiele. Hamburg. McGraw-Hill.
- Bruggemann, A. (1974). Zur Unterscheidung verschiedener Formen von „Arbeitszufriedenheit“. Arbeit und Leistung, 28, 281-284.
- Bruggemann, A., Groskurth, P. & Ulich, E. (1975). Arbeitszufriedenheit. Bern: Huber.
- Bruggemann, A. (1976). Zur empirischen Untersuchung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. 30, 71-74.
- Bude, H. (1987). Deutsche Karrieren. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Bude, H. (1998). Lebenskonstruktionen als Gegenstand der Biographieforschung. In Jüttemann, G. & Thomae, H. (Hrsg.). Biographische Methoden in den Human Wissenschaften. Weinheim: Beltz/ Psychologie Verlags Union.

- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (1992). Blätter zur Berufskunde 2-XI A OI
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (1996). Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, 51, 3343-3355.
- Bunzel, B. (1979). Die Persönlichkeitsprofile von Bühnenkünstlern im Vergleich zu künstlerisch nicht tätigen Personen. Österreich: Universität Wien, Philosophische Fakultät.
- Chasseguet-Smirgel, J. (1988). Kunst und schöpferische Persönlichkeit - Anwendungen der Psychoanalyse auf den aussertherapeutischen Bereich. München: Verlag Internationale Psychoanalyse.
- Ebert, (1991). Der Schauspieler - Geschichte eines Berufes. Berlin: Henschel Verlag GmbH.
- Erd, R. (1987). Kunst als Arbeit. Organisationsprobleme eines Opernorchesters. Soziale Welt 38 (4), 437-459.
- Esser, H. (1989). Karriere als „Entscheidung“: Stadien und Verläufe der Familienkonsolidierung bei Migranten. In Weymann, A. (Hrsg.). Handlungsspielräume. Untersuchungen zur Individualisierung und Institutionalisierung von Lebensläufen in der Moderne, 172-184. Stuttgart: Enke.
- Fangauf, U. (1991). Falsche Vorstellungen. Rückblick auf drei Jahre Engagement als Psychodramaturg am Bremer Theater. Psychodrama. 4 (1), 103-110.
- Festinger, L. (1957). A theory of cognitive dissonance. New York: Harper & Row.
- Fischer, L. (1989a). Strukturen der Arbeitszufriedenheit. Göttingen: Hogrefe.
- Fischer, W. (1989b). Perspektiven der Lebenslaufforschung. In Herith, A., Strohmeier, K.P. (Hrsg.), Lebenslauf und Familienentwicklung, Opladen: Leske & Budrich.
- Flick, U. (1995). Qualitative Forschung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Fritsch, S. (1994). „Nur im Gefühl liegt die Wahrheit“ - Ein Gespräch mit dem Regisseur und Bühnenautor George Tabori. Psychologie heute. 21 (2), 40-42.
- Fuchs, W. (1984). Biographische Forschung. Eine Einführung in Praxis und Methoden. Opladen: Westdeutscher Verlag.

- Ginzberg, E., Ginsburg, S., Axelrad, S. & Herma, J. (1951). Occupational choice. New York: Columbia University.
- Gronemeyer, A. (1995). Theater. Köln: Du Mont Buchverlag.
- Hassler, M. (1991). Testosteron und künstlerische Begabung. International Journal of Neuroscience, 56 (1-4), 25-38.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B.B. (1959). The motivation to work. New York: Wiley & Sons.
- Homans, G.C. (1961). Social behavior: Its elementary forms. New York: Harcourt, Brace and World. Dt.: D. Prokop (1968). Elementarformen sozialen Verhaltens. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Huber, O. & Potocnik, R. (1986). Entscheidungstheorie und Praxis der Berufs- und Laufbahnwahl. In Daumenlang, K. & Sauer, J. (Hrsg.). Aspekte psychologischer Forschung, 107-121. Göttingen, Toronto, Zürich: Verlag für Psychologie, Hogrefe.
- Jaeggi, E. & Faas, A. (1991). Denkverbote gibt es nicht. Berlin: Technische Universität.
- Jüttemann, G. (1990). Komparative Kasuistik als Strategie psychologischer Forschung. In Jüttemann, G. (Hrsg.). Komparative Kasuistik. Heidelberg: Asanger.
- Jüttemann, G. (1995). Persönlichkeitspsychologie. Perspektiven einer wirklichkeitsgerechten Grundlagenwissenschaft. Heidelberg: Asanger.
- Jüttemann, G. (1998). Genetische Persönlichkeitspsychologie und Komparative Kasuistik. In Jüttemann, G. & Thomae, H. (Hrsg.). Biographische Methoden in den Human Wissenschaften. 111-131. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Kathrein, K. (1984). Schauspielführer. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Kelchtermann, G. (1990). Die berufliche Entwicklung von Grundschullehrern aus einer biographischen Perspektive. Pädagogische Rundschau. 44 (3), 321-332.
- Kleinbeck, U. (1977). Berufserfolg - Berufszufriedenheit - Berufliche Entwicklung. In Seifert, K.H. (Hrsg.). Handbuch der Berufspsychologie, 345-396. Göttingen: Hogrefe.

- Klose, K. (1990). „König Lear“ - Medienpsychologische Untersuchungen zu Wirkungen und Bewältigungsformen eines dramatischen Werkes. Köln: Universität Köln, Philosophische Fakultät.
- Koch, H. (1981). Grundlagen und Grundprobleme einer betrieblichen Karriereplanung. Bern, Frankfurt/M: Peter Lang.
- Kohli, M. (1973). Studium und berufliche Laufbahn. Stuttgart: Enke.
- Kohli, M. & Robert, G. (Hrsg.) (1984). Biographie und soziale Wirklichkeit. Neue Beiträge und Forschungsperspektiven. Stuttgart: Metzlersche.
- Konijn, E. (1991). What's on between the actor and his audience? Empirical analysis of emotion processes in the theatre. Niederlande: Utrecht University, Department of Theatre Studies.
- Kuhnt, K. & Meißner, G. (Hrsg.) (1987). Alles Theater. Schauspieler werden - aber wie? Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Lamnek, S. (1988). Qualitative Sozialforschung. Methodologie Band 1. München, Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Legewie, H. (1987). Interpretation und Validierung biographischer Interviews. In Jüttemann, G. & Thomae, H. (Hrsg.). Biographie und Psychologie. 138-150. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- Lewin, K. (1938). The conceptual representation and the measurement of psychological forces. Durham: Duke University Press.
- Martens, G. (1991). „Spielmächtigkeit“ und „Spielfähigkeit“ - Eine Annäherung zwischen Moreno und Stanislawski. Remscheid: Akademie für musische Bildung und Medienerziehung.
- Maslow, A.H. (1954). Motivation and Personality. New York: Harper & Row.
- Miller, M.J. (1983). The role of happenstance in career choice. The Vocational Guidance Quarterly, 32,16-20.
- Mummendey, H. (1990). Psychologie der Selbstdarstellung. Göttingen: Hogrefe.

- Neuberger, O. (1974). Messung der Arbeitszufriedenheit. Verfahren und Ergebnisse. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Kohlhammer.
- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1978). Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit: Erfahrungen mit dem Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)". Bern, Stuttgart, Wien: Huber.
- Neuberger, O. (1985). Arbeit. Stuttgart: Enke.
- Ottersbach, G. (1992). Max Reinhardt oder: Woher kommt das Dramatische in der Gestalttherapie? Hamburg: Universität Hamburg.
- Pätzold, G. (1988). Jugend, Ausbildung und Beruf. In Krüger, H. (Hrsg.). Handbuch der Jugendforschung. 273-290. Opladen: Leslie & Bodrick.
- Sartre, J.P. (1964). Marxismus und Existentialismus. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Scheff, T. (1979). Explosion der Gefühle. Über die kulturelle und therapeutische Bedeutung kathartischen Erlebens. Weinheim: Beltz, 1983.
- Scheller, R. (1986). Die Bedeutung zufälliger Ereignisse für die Laufbahnentwicklung und Laufbahnberatung. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 82 (4), 291-298.
- Schmitt, P. (1990). Schauspieler und Theaterbetrieb: Studien zur Sozialgeschichte des Schauspielerstandes im deutschsprachigen Raum 1700-1900. Tübingen: Max Niemeyer Verlag.
- Seifert, K.H. (1986). Berufliche Laufbahnentwicklung. In Sarges, W. & Fricke, R. (Hrsg.). Psychologie für die Erwachsenenbildung/Weiterbildung, 103-108. Göttingen, Toronto, Zürich: Verlag für Psychologie, Hogrefe.
- Seifert, K.H. (1988). Berufswahl und Laufbahnentwicklung. In Frey, D., Hoyos, C., Graf, A. & Stahlberg, D. (Hrsg.). Angewandte Psychologie. Ein Lehrbuch. 188-204. München, Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Seifert, K.H. (1989). Berufliche Entwicklung und berufliche Sozialisation. In Roth, E., Schuler, H. & Weinert, A. (Hrsg.). Organisationspsychologie, 608-630. Göttingen, Toronto, Zürich: Verlag für Psychologie, Hogrefe.

- Sonntag, M. (1989). Die Erzeugung von Innenräumen. Psychologie und Geschichte, 1, 36-45.
- Super, D.E. (1957). The Psychology of Careers. New York: Harper & Row.
- Super, D.E., Crites, J.O., Hummel, R.C., Moser, H.P., Overstreet, P.L. & Warnath, C.F. (1957). Vocational development: A framework for research. New York: Teachers Bureau of Publications.
- Super, D.E., Starishevsky, R., Martin, N. & Jordaan, J.P. (1963). Career development: Self concept theory. New York: College Entrance Examination Board.
- Super, D.E. & Forrest, D.J. (1972). Career Development Inventory: Preliminary manual. New York: Teachers College, Columbia University.
- Super, D.E. & Bohn, M.J. (1973). Occupational Psychologie. London: Tavistock Publications.
- Super, D.E. (1980). A Life-span, Life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior, 16, 282-298.
- Super, D.E. (1981). Approaches to occupational choice and career development. In Watts, A.G., Super, D.E., Kidd, J.M. (Eds.). Career development in Britain, 7-51. Cambridge: Hobsons.
- Tarr-Krüger, I. (1993). Lampenfieber - Ursachen, Wirkung, Therapie. Stuttgart: Kreuz.
- Thomae, H. (1968). Das Individuum und seine Welt. Eine Persönlichkeitstheorie. Göttingen: Hogrefe.
- Thomae, H. (1991). Biographische Methoden in der Psychologie. In Flick, U. (Hrsg). Handbuch Qualitative Sozialforschung, 249-253. München: Psychologie Verlags Union.
- Tolman, E.Ch. (1932). Purposive behavior in animals and men. New York: Century.
- Tschechow, M. (1979). Werkgeheimnisse der Schauspielkunst. Zürich: Werner Classen Verlag.
- Urbanski, R. (1989). Maskenbau - Schminken - Eigene Maske. Fulda: Edition Aragon.

Vroom, V.H. (1964). Work and motivation. New York: Wiley & Sons.

Wiedemann, P.M. (1986). Erzählte Wirklichkeit. Zur Theorie und Auswertung narrativer Interviews. München, Weinheim: Psychologie Verlags Union, Beltz.

Witzel, A. (1982). Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt, New York: Campus/ Forschung.

9. Anhang

A.ABB

B. Soziodemographischer Fragebogen

C. Interviewleitfaden

D. Kontextprotokoll

E. Datenschutzvereinbarung

F. Kategoriensystem

A.ABB

Schwere-Reiter-Str. 35
Tel. 3870/2182

Arbeits- und Organisationswissenschaften
Prof. Dr. O. Neuberger

Arbeits-Beschreibungs-Bogen

Bitte nehmen Sie auf den nachfolgenden Seiten Stellung zu Ihrer gegenwärtigen Arbeit (z. B. zu Ihren Kollegen, Arbeitsbedingungen, Bezahlung usw.). Falls Sie zur Zeit arbeitslos sind, denken Sie bitte an Ihre letzte Arbeit, die Sie als Schauspieler hatten und beantworten die Fragen dahingehend.

Äussern Sie dabei bitte Ihre ganz persönliche Meinung.

Beispiel:

Jemand empfindet seine Tätigkeit als sehr eintönig, langweilig und festgefahren und sie gefällt ihm nicht besonders.

Deshalb streicht er – wie das unten geschehen ist – bei *gefällt mir* „eher nein“, bei *langweilig* „ja“ und bei *festgefahren* ebenfalls „ja“ an.

Beispiel

Meine Tätigkeit

- 23. gefällt mir ja eher ja eher nein nein
- 24. langweilig ja eher ja eher nein nein
- 25. festgefahren ja eher ja eher nein nein

Es ist klar, dass es bei jeder Arbeit gute und schlechte Seiten gibt. Sie sollen so antworten, wie Sie im **gesässen** und ganzen darüber denken.

Überlegen Sie nicht lange – die erste Reaktion ist meist die beste.

Lassen Sie bitte keine Zeile aus! Sie sollten also in jeder Zeile eine der 4 Möglichkeiten anstreichen!

Meine Kollegen

Gemeint sind die Kolleginnen und Kollegen, mit denen Sie unmittelbar zusammenarbeiten und arbeitsbezogenen Kontakt haben (es ist uns klar, dass Sie hier nur ein Durchschnittsurteil angeben können).

- 1. stur ja eher ja eher nein nein
- 2. hilfsbereit ja eher ja eher nein nein
- 3. zerstritten ja eher ja eher nein nein
- 4. sympathisch ja eher ja eher nein nein
- 5. unfähig ja eher ja eher nein nein
- 6. guter Zusammenhalt ja eher ja eher nein nein
- 7. faul ja eher ja eher nein nein
- 8. unangenehm ja eher ja eher nein nein

9. Alles in allem: wie zufrieden sind Sie mit Ihren Kollegen?



Arbeits- Beschreibungs- Bogen

meine Arbeitsbedingungen

Gemeint sind die Bedingungen, unter denen Sie arbeiten (z.B. Probenräume, Garderobe, Theater, Studio, Außendrehis, usw.)

- 36. bequem ja eher ja eher nein nein
- 37. schlecht ja eher ja eher nein nein
- 38. sauber ja eher ja eher nein nein
- 39. angenehm ja eher ja eher nein nein
- 40. anstrengend ja eher ja eher nein nein
- 41. unruhig ja eher ja eher nein nein
- 42. viel Lärm ja eher ja eher nein nein
- 43. viel Platz ja eher ja eher nein nein
- 44. gesundheitsgefährdend ja eher ja eher nein nein
- 45. angenehme Temperatur ja eher ja eher nein nein
- 46. ermüdend ja eher ja eher nein nein
- 47. Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsbedingungen?

Organisation und Leitung

Gemeint ist, wie Sie die Firma (oder das Theater, den Filmbetrieb, u.a.) als ganzes sehen, wie die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Bereichen funktioniert, wie sie Planung, Regeln, Information und Leitung beurteilen.

- 48. schwach ja eher ja eher nein nein
- 49. an der Meinung der Leute interessiert ja eher ja eher nein nein
- 50. ungenügende Information ja eher ja eher nein nein
- 51. fortschrittlich ja eher ja eher nein nein
- 52. umständlich ja eher ja eher nein nein
- 53. schlechtes Betriebsklima ja eher ja eher nein nein
- 54. Durcheinander ja eher ja eher nein nein
- 55. stolz auf sie ja eher ja eher nein nein
- 56. fühle mich wohl hier ja eher ja eher nein nein
- 57. wir können mitreden ja eher ja eher nein nein
- 58. schlechte Planung ja eher ja eher nein nein
- 59. tut wenig für die Mitarbeiter ja eher ja eher nein nein
- 60. leistungsfähig ja eher ja eher nein nein
- 61. Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit der Organisation und Leitung?

Gemeint ist Ihr momentaner unmittelbarer Vorgesetzter (z.B. Regisseur), der Ihnen Anweisungen geben kann.

- 10. ungerecht ja eher ja eher nein nein
- 11. aktiv ja eher ja eher nein nein
- 12. rücksichtsvoll ja eher ja eher nein nein
- 13. unhöflich ja eher ja eher nein nein
- 14. versteht was von seiner Arbeit ja eher ja eher nein nein
- 15. setzt sich nicht für uns ein ja eher ja eher nein nein
- 16. fair ja eher ja eher nein nein
- 17. unbeliebt ja eher ja eher nein nein
- 18. vertraue ihm ja eher ja eher nein nein
- 19. informiert schlecht ja eher ja eher nein nein
- 20. lässt uns mitreden ja eher ja eher nein nein
- 21. nörglerisch ja eher ja eher nein nein
- 22. Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Vorgesetzten?

Meine Tätigkeit

Gemeint ist der Inhalt Ihrer Tätigkeit, Ihrer Arbeit als Schauspieler.

- 23. gefällt mir ja eher ja eher nein nein
- 24. langweilig ja eher ja eher nein nein
- 25. festgefahren ja eher ja eher nein nein
- 26. unselbständig ja eher ja eher nein nein
- 27. nutzlos ja eher ja eher nein nein
- 28. angesehen ja eher ja eher nein nein
- 29. enttäuschend ja eher ja eher nein nein
- 30. unterfordert mich ja eher ja eher nein nein
- 31. sehe Ergebnisse ja eher ja eher nein nein
- 32. kann meine Fähigkeiten einsetzen ja eher ja eher nein nein
- 33. kann eigene Ideen verwirklichen ja eher ja eher nein nein
- 34. verantwortungsvoll ja eher ja eher nein nein
- 35. Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Tätigkeit?

Gemeint ist Ihr persönliches Vorwärtskommen (Ihre bisherigen und zukünftigen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung, zur Übernahme von größeren Rollen, u.a).

- 62. gut ja eher ja eher nein nein
- 63. sicher ja eher ja eher nein nein
- 64. angemessen ja eher ja eher nein nein
- 65. wenig ja eher ja eher nein nein
- 66. ungeregt ja eher ja eher nein nein
- 67. kaum Möglichkeiten ja eher ja eher nein nein
- 68. leistungsgerecht ja eher ja eher nein nein
- 69. enttäuschend ja eher ja eher nein nein
- 70. gibt mir Auftrieb ja eher ja eher nein nein

71. Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Entwicklungsmöglichkeiten?

Meine Bezahlung

Gemeint ist die Höhe Ihrer Bezahlung, die Sie für Ihre Arbeit erhalten (einschließlich Zulagen, Zuschlägen, usw.).

- 72. schlecht ja eher ja eher nein nein
- 73. fair ja eher ja eher nein nein
- 74. zufriedenstellend ja eher ja eher nein nein
- 75. unangemessen ja eher ja eher nein nein
- 76. ungerecht ja eher ja eher nein nein
- 77. leistungsgerecht ja eher ja eher nein nein
- 78. entspricht meiner Verantwortung ja eher ja eher nein nein

79. Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Bezahlung?

Arbeitszeit

80. Bin mit der Einteilung der Arbeitszeit zufrieden ja eher ja eher nein nein

Gesicherter Arbeitsplatz

81. Die Gefahr, meinen Arbeitsplatz zu verlieren ist hoch ja eher ja eher nein nein

keit, die Arbeitsbedingungen, die Kollegen die Arbeitszeit usw.), wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeit?

Streichen Sie bitte das zutreffende Gesicht an.

Und wenn Sie an Ihre reale berufliche Situation in diesem Moment denken, wie zufrieden sind sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeitssituation?

Streichen Sie bitte das zutreffende Gesicht an.

Wenn Sie nun nicht nur die Arbeit betrachten, sondern Ihre gesamte derzeitige Situation berücksichtigen (Wohnung, Preise, Gesundheit, Liebe, Politik, Nachbarn usw.), wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrem Leben?

Streichen Sie bitte das zutreffende Gesicht an.

Sie haben im vorangegangenen Fragebogen verschiedene Fragen beantwortet in bezug auf Ihre Kollegen, Ihren Vorgesetzten, Ihre Bezahlung usw. Vermutlich sind die einzelnen Bereiche nicht gleich wichtig für Sie. Wir bitten Sie deshalb um eine Einstufung: Stellen Sie sich bitte vor, Sie stünden vor der Entscheidung, von mehreren angebotenen Arbeitsplätzen einen auszuwählen. Wahrscheinlich messen Sie bestimmten Gesichtspunkten mehr Bedeutung zu als anderen. Welche Bedeutung haben die verschiedenen Bereiche (Geld, Arbeitsinhalt, Kollegen usw.) für Sie?

Bitte verteilen Sie insgesamt 80 Punkte auf 8 Bereiche. Je mehr Punkte Sie einem Bereich geben, desto wichtiger ist er für Sie. Wenn für Sie ein Bereich völlig unwichtig ist (das heisst, Ihre Entscheidung überhaupt nicht beeinflussen würde), dann geben Sie ihm 0 Punkte. Sie können die 80 Punkte aufteilen wie Sie wollen - nur: Sie sollen alle 80 Punkte verteilen und Sie sollen nicht mehr als 80 Punkte verteilen!

| Platz zum Ausrechnen | Ihre endgültige Punkteverteilung |
|--------------------------|----------------------------------|
| Kollegen | Kollegen |
| Vorgesetzter | Vorgesetzter |
| Tätigkeit | Tätigkeit |
| Arbeitsbedingungen | Arbeitsbedingungen |
| Organisation und Leitung | Organisation und Leitung |
| Entwicklung | Entwicklung |
| Bezahlung | Bezahlung |
| Gesicherter Arbeitsplatz | Gesicherter Arbeitsplatz |
| Summe | 80 |

B. Soziodemographischer Fragebogen

Soziodemographische Daten

Für statistische Zwecke beantworten Sie bitte die folgenden Fragen zu Ihrer Lebenssituation. Ihre Angaben sind *anonym*. Bitte kreuzen Sie entweder die entsprechende Antwortmöglichkeit an oder schreiben Sie Ihre Antwort in die dafür vorgesehenen Zeilen.

Alter in Jahren: _____

Nationalität: _____

Geschlecht: weiblich () männlich ()

Schulabschluß: Hauptschule () kein Abschluß ()
 Mittlere Reife () anderer Schulabschluß ()
 Abitur ()

Familienstand: ledig / Single () Welchen Beruf hatten/ haben:
 ledig / in Partnerschaft () -Ihr Vater: _____
 verheiratet () -Ihre Mutter: _____
 geschieden () -Ihre Geschwister: _____
 verwitwet () W v _____

Anzahl und Alter der Kinder: _____

Schauspielausbildung: Zeitraum _____
 Ausbildungsstätte priv. () staatl. () sonstige ()

Andere Ausbildungen: Ja () und zwar _____
 Nein ()

Haben Sie zur Zeit ein festes Engagement? Ja ()
 Nein ()

Wieviele verschiedene Engagements und Stückverträge hatten Sie seit Beendigung Ihrer Ausbildung? _____

Welchen Tätigkeiten gehen Sie nach, um Ihren Lebensunterhalt zu finanzieren und zu wieviel Prozent? Mehrere Antworten sind möglich:

() Schauspielen am Theater: _____ %

() Schauspielen beim Film: _____ %

() Werbung: _____ %

Andere Tätigkeiten, nämlich

() _____ %

() _____ %

() _____ %

VIELEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT!

C. Interviewleitfaden zum Thema „Autogenese von Schauspielern“

(Vita - Berufslaufbahn nach Stationen in Kurzform mitbringen lassen! Daran auch Interviewfragen orientieren.)

Einleitung:

Als erstes möchte ich mich bei Dir bedanken, daß Du für dieses Interview zur Verfügung stehst. Ich werde Dir im Laufe des Gesprächs verschiedene Fragen stellen zu Deiner Person und zu Deinem Beruf als Schauspieler/Schauspielerin. Was mich interessiert ist Deine persönliche Sicht der Dinge-es gibt also keine richtigen oder falschen Antworten. Unser Gespräch nehme ich auf Band auf, es wird anonymisiert und nur für diese Untersuchung genutzt.

Narrativer Gesprächseinstieg:

Ich möchte Dich bitten zu erzählen, wie Du zu Deinem Beruf als Schauspieler/in gekommen bist.

Biographie:

Wann hattest Du zum ersten Mal die Idee, Schauspieler werden zu wollen und wie hat Deine Umgebung, Deine Familie reagiert (Widerstände?)

Was habst Du zwischen Deinem Schulabschluß und dem Beginn der Schauspielausbildung beruflich gemacht? (andere Ausbildungen, Jobs, warum evtl. abgebrochen?)

Wie habst Du Deinen Ausbildungsplatz bekommen?

Warst Du zufrieden mit Deiner Ausbildung?

Kannst Du mir beschreiben, wie es war, als Du Deine Ausbildung beendet hattest. Wo hast Du Dich beworben, wie lange hat es bis zu Deinem ersten Engagement gedauert, wie fühltest Du Dich dabei?

Berufslaufbahn: Höhe-und Tiefpunkte

(Du hast Deine Vita, Deinen beruflichen Lebenslauf in Stichpunkten mitgebracht.) Ich würde Deinen beruflichen Werdegang jetzt gerne zusammen mit Dir durchgehen, wobei Du die Schwerpunkte setzt.

Wie kommst Du eigentlich zu Deinen Engagements? In welchen Agenturen bist Du? Gehst Du zu Castings/ Vorsprechen?

Kannst Du mir bitte in kurzen Worten erzählen, welche Rollen Du schon gespielt hast? Spielst Du oft den gleichen Typ (zB. Held, Mutter)?

Wie würdest Du Dich als Schauspieler definieren - also zB als Künstler oder eher als Handwerker?

Wenn Du Dir Deine bisherige Berufslaufbahn ansiehst, welche Engagements waren Dir besonders wichtig und warum?

Wo siehst Du Höhe-und Tiefpunkte in Deiner Laufbahn (konkret, nachhaken!)?

Worauf fuhrst Du diese zurück (Attribuierung: äußere oder innere Faktoren)?

Wie gehst Du mit Mißerfolgen, mit Kritik um?

Setzt Du Dir berufliche Ziele?

Gab es bestimmte Entscheidungen, bei denen Du lange nachdenken mußten, die Dir schwer gefallen sind? Welche waren das?

(Gibt es Jobs, bei denen Du sagen würdest: Die mache ich nur wegen des Geldes? Bzw. auch Jobs, bei denen Du sagst: dabei verdiene ich kaum etwas, aber die mache ich trotzdem?)

Wenn Du zurückdenkst an die Zeit, als Du Deine Ausbildung gerade beendet hattest, habst Du Dir Deinen Weg vorher so vorgestellt? Was war anders?

Tagesablauf/Private

Was machen Sie zur Zeit - habst Du ein festes Engagement?

Womit verdienst Du Dein Geld (evtl. Nebenjobs, etc.)?

Gefällt Dir dein Lebensrhythmus? (z.B. abends arbeiten)

Was tust Du in Deiner Freizeit (Familie, Hobbies, etc.)?

Wie lebst Du? Hast Du Familie oder lebst Du allein?

Einfluß des Berufes auf den Schauspieler als Person: Chancen und Risiken

Könntest Du bitte versuchen zu erklären, warum Du einen Beruf gewählt hast, bei dem Du ständig vor Publikum auf der Bühne stehst und andere Personen spielst- eine Rolle spielst?

Welche Bedeutung hat Dein Beruf in Deinem Leben (Beruf als Berufung)?

In Deinen Augen: was macht den Beruf eines Schauspielers im Vergleich zu anderen Berufen aus? Was siehst Du positiv und was negativ?

Welche Faktoren spielen Deiner Meinung nach eine Rolle für den Erfolg eines Schauspielers?

Wie wichtig ist Dir persönlich Erfolg, und was ist das genau für Dich?

Welche Chancen und Risiken beinhaltet es, Schauspieler zu sein?

Wo liegen die Belastungen als Schauspieler?

Und was ist besonders schön? Was magst Du an Deinem Beruf?

Insgesamt betrachtet, wie zufrieden bist Du mit Deinem Beruf? Mit Deiner derzeitigen Lebenssituation? (Begründung)

Interviewabschluß

Wir kommen jetzt allmählich zum Ende unseres Gespräches.

Gibt es etwas, was Ihrer Meinung nach noch fehlt, was nicht angesprochen worden ist?

Darf ich fragen, wie Du Dich beim Interview gefühlt haben?

Ich danke Dir für das Gespräch.

D. Kontextprotokoll

Schauspieler:

Datum:

Uhrzeit:

Ort:

Eindrücke:

E. Datenschutzvereinbarung

Technische Universität Berlin



ATLAS-Archiv

Vereinbarung zum Datenschutz bei wissenschaftlichen Interviews oder Gruppengesprächen

(neue Fassung 5/96)

FACHBEREICH 7
UMWELT UND
GESELLSCHAFT

Fachgebiet
Klinische
Psychologie

1. Die Teilnahme am Interview ist freiwillig (alles folgende gilt auch entsprechend für wissenschaftliche Gruppengespräche).

2. Das Interview dient folgendem Zweck: _____

3. Für die Durchführung und Wissenschaftliche Auswertung des Interviews sind verantwortlich:

Bearbeiter (evtl. mehrere): _____

Projektleiter (bei angeleiteten Projekten): _____

Die Verantwortlichen tragen dafür Sorge, daß alle erhobenen Daten streng vertraulich behandelt und ausschließlich zum vereinbarten Zweck verwendet werden.

4. Der Interviewte erklärt sein Einverständnis mit der Bandaufnahme und wissenschaftlichen Auswertung des Interviews. Nach Ende der Bandaufnahme können auf seinen Wunsch einzelne Abschnitte des Gesprächs gelöscht werden.

Zur Sicherung des Datenschutzes gelten folgende Vereinbarungen (NICHT GEWÜNSCHTES BITTE STREICHEN):

Entweder:

- Das Interview und alle damit zusammenhängenden Informationen werden entsprechend den folgenden Datenschutzvereinbarungen behandelt.

Oder (bes. bei Experten und Politikern):

- Das Interview ist öffentlich, d.h. es unterliegt nicht den Datenschutz-Bestimmungen. (In diesem Fall weiter bei Punkt 7.)

5. Die Bandaufnahme wird vom Bearbeiter bzw. Projektleiter verschlossen aufbewahrt und nach Abschluß der Untersuchung, spätestens jedoch nach 2 Jahren gelöscht.

Zur wissenschaftlichen Auswertung haben folgende Personen Zugang zu der Bandaufnahme: Bearbeiter, Projektleiter, Hilfskräfte bzw. Berater für die Auswertung.

- Die Bandaufnahme kann auch zu Lehrzwecken in Seminaren benutzt werden. (Bitte streichen, wenn nicht gewünscht)

Alle Personen werden zur Einhaltung des Datenschutzes verpflichtet!

6. Zu Auswertungszwecken wird von der Bandaufnahme ein schriftliches Protokoll angefertigt. Namen und Ortsangaben des Interviewten werden auf dem Protokoll unkenntlich gemacht.

Für die Archivierung gelten folgende Datenschutzregeln (NICHT GEWÜNSCHTES BITTE STREICHEN):

Entweder:

- Das anonymisierte Protokoll wird als wissenschaftliches Dokument im ATLAS-Archiv der TU Berlin elektronisch gespeichert. Das Protokoll ist auch nach Abschluß der gegenwärtigen Untersuchung zu Lehrzwecken und für Auswertungen durch interessierte Wissenschaftler zugänglich. Der Zugang ist in jedem Fall mit einer Verpflichtung zur Einhaltung des Datenschutzes verbunden.

Oder:

- Das anonymisierte Protokoll wird ebenso wie die Bandaufnahme vom Bearbeiter bzw. Projektleiter verschlossen aufbewahrt. Eine Vernichtung erfolgt nach Abschluß der Untersuchung, spätestens jedoch nach 2 Jahren.

7. Der Interviewte kann seine Einverständniserklärung innerhalb von 14 Tagen ganz oder teilweise widerrufen.

Berlin, den

Ich verpflichte mich hiermit, für die Einhaltung der Datenschutzvereinbarung Sorge zu tragen.

Ich bin mit der obigen Datenschutzvereinbarung einverstanden.

.....
(Bearbeiter)

.....
(Interviewter bzw. Gruppenteilnehmer)

Bei mündlicher Datenschutzvereinbarung:

Ich bestätige hiermit, daß ich den Interviewten über den Zweck der Erhebung aufgeklärt, die Einzelheiten der obigen Datenschutzvereinbarung sinngemäß erläutert und das Einverständnis des Befragten erhalten habe.

.....
(Bearbeiter)

F. Kategoriensystem

| I. Persönlichkeit und Autogenese | | | II. Der Beruf des Schauspielers | | | | |
|---|--|---|---|--|--|---|--|
| 1. Biographische Aspekte 1.1. Herkunftsfamilie | 2. Der Schauspieler als Person 2.1. Selbstbild/ Eitelkeit | 3. Berufs-entwicklung: die Anfänge 3.1 Erste Kontakte mit der Schauspielerei | 4. Berufs-entwicklung: im Beruf 4.1 Höhepunkte und Erfolge (Def., Erklärung, Einstellung dazu | 5. Ziele 5.1 Nahe Ziele/Wünsche/ Zielorientierung | 6. Das Schauspiel an sich 6.1 Rollen/Traumrollen | 7. Das Erleben von Publikum 7.1 Auf der Bühne stehen/die andere Welt/Illusion schaffen/ Lampenfieber | 8. Praktische Aspekte 8.1 Finanzen/ Geld Arbeit nur fürs Geld |
| 1.2. Andere Ausbildungen/Arbeiten | 2.2. Das aufregende Leben: Gründe, Schauspieler zu sein, Selbstdarstellungsdrang | 3.2. Entscheidung, Schauspieler werden zu wollen | 4.2. Tiefpunkte und Mißerfolge: Umgang mit Belastungen und Schwierigkeiten (Zweifel, Hoffnungen, Angste) | 5.2. Ferne Ziele/Zukunfts- perspektiven | 6.2 Vorbilder | 7.2 Publikum | 8.2 Arbeitssuche/ Vorsprechen/ Agentur/ abgelehnt werden |
| 1.3. Privatleben/soziale Kontakte | 2.3. Negative Aspekte/Gefahren/ Belastungen: Selbsterstörung, Flucht vor dem, was du bist, Alkoholismus | 3.3. Die Schauspiel- ausbildung | 4.3. Entwicklung/ Berufsverlauf | | 6.3 Kollegen/ Konkurrenz | 7.3 Popularität | 8.3 Arbeit ablehnen/ Prinzipien |
| 1.4. Hobbies | 2.4. Das innere Feuer/ Wahnsinn | 3.4. Gute Lehrer/ Schlechte Lehrer | 4.4. Entscheidungen | | 6.4 Proben | 7.4 Kritik/ Selbsteinschätzung | 8.4 Vitmin B : Kontakte/ Parties, Flirten |
| | 2.5. Risikobereitschaft/Sic herheitsdenken | 3.5. Reaktionen der Umwelt: bewundert oder belächelt werden | 4.5. Eine Produktion kann die Hölle sein: Konflikte/Krisen/ Streit | | 6.5 Machtverhältnisse: Regisseur und Schauspieler | 7.5 Das Interview | 8.5 Das schwarze Loch: Arbeitslosigkeit |
| | 2.6. Glaubenssätze | | | | 6.6 Arbeitseinstellung/ Qualitätsanspruch: Künstler oder Handwerker | | 8.6 Stress/ Maloche |
| | 2.7. Bedeutung des Berufs/ Zufriedenheit | | | | 6.7 Theater: Provinztheater/ Kindertheater/ Tournée-theater | | 8.7 Pausen und Entspannung |
| | 2.8. Risiken und Chancen | | | | 6.8 Film/Fernsehen/ Serie | | 8.8 Weiterbilden/ Investieren |
| | 2.9. Menschenkenntnis: Der Schauspieler als Verkäufer/Lügner | | | | 6.9 Arbeitszeit | | |
| | | | | | 6.10 Synchron/ Werbung/ Regie, Sonstiges | | |