



**ØSTRE LANDSRET**  
**DOM**  
**afsagt den 19. februar 2020**

---

**Sag BS-19600/2018-OLR**  
(4. afdeling)

CO10 - Centralorganisationen af 2010 som mandatar for Foreningen af Assisterter ved Det Kongelige Operakor  
(advokat Peter Breum)

mod

Det Kongelige Teater  
(advokat Casper Lauritzen)

Landsdommerne Inge Neergaard Jessen, Malou Kragh Halling og Mette Damgaard (kst.) har deltaget i sagens afgørelse.

Sagen er anlagt ved Københavns Byret den 12. juli 2017. Ved kendelse af 12. april 2018 er sagen henvist til behandling ved landsretten efter retsplejelovens § 226, stk. 1.

**Påstande**

Sagsøgeren, CO10 - Centralorganisationen af 2010 som mandatar for Foreningen af Assisterter ved Det Kongelige Operakor, har nedlagt påstand om, at sagsøgte, Det Kongelige Teater, tilpligtes at anerkende, at vilkårene i "Protokollet til fællesoverenskomst for Det Kongelige Teaters kunstneriske personale (assisterter ved det kongelige operakor)" strider mod lov om tidsbegrænset ansættelse § 4.

Sagsøgte, Det Kongelige Teater, har påstået frifindelse.

## Sagsfremstilling

Det Kongelige Teaters operakor består af 40 fastansatte sangere. Disse sangere suppleres af korassistenter, der er optaget på en "assistentliste" og som indhyses til større operaopsætninger på teatret. Korassistenterne ansættes midlertidigt og aflønnes efter en minimumstimesats afhængigt af antallet af timer, de giver møde.

Sagen drejer sig om, hvorvidt korassistenterne i strid med lov om tidsbegrænset ansættelse § 4 er ansat på mindre gunstige vilkår end de fastansatte medlemmer af operakoret.

Både fastansatte medlemmer af operakoret samt korassistenter er omfattet af en fællesoverenskomst. Af denne fremgår bl.a.:

### **"FÆLLESOVERENSKOMST FOR DET KONGELIGE TEATER OMFATTENDE KUNSTNERISK PERSONALE**

#### **Generelle bemærkninger**

Fællesoverenskomst for Det Kongelige Teater omfattende kunstneriske personale er ved lov nr. 409 af 26. april 2013 om forlængelse og fornyelse af kollektive overenskomster og aftaler for visse grupper af ansatte på det offentlige område forlænget til den 31. marts 2015 med de ændringer og på de vilkår, der fremgår af lovens bilag 3.

#### **KAPITEL I**

#### **Fællesbestemmelser for måneds- og timelønnede**

§ 1. Aftalen omfatter

- 1) månedslønnede ansatte kunstnere som operasolist, operasangere i koret, skuespillere, kapelmusikere samt repetitører og
- 2) timelønnede ansatte kunstnere som assistenter ved koret og musikassistenter
- 3) dansere uden for Den Kgl. Ballet, jf. protokollat med Dansk Skuespillerforbund
- 4) andre kunstnergrupper, som der er enighed om at henføre til aftalen.

...

#### **§ 9. Arbejdstid**

Stk. 1. Teaterchefen fastsætter tidspunktet for forestillinger og koncerter.

Stk. 2. Prøver lægges i tidsrummet kl. 11.00 til 23.30, se dog de enkelte protokollater.

Stk. 3. De nærmere bestemmelser for prøver og forestillinger fastlægges i protokollaterne for hver enkelt gruppe.

Stk. 4. Den enkelte kunstner skal med et varsel på mindst 48 timer forud for prøvens begyndelse gøres bekendt med, at den pågældende kunstner skal medvirke i prøven. For ansatte i henhold til Protokollat til fællesoverenskomst for Det Kongelige Teaters kunstneriske personale

(skuespillere og operasangere samt dansere uden for den Kongelige Ballet) henvises til dette protokollat angående varsling af ekstra aftenprøver samt samme protokollats punkt 12.

Stk. 5. I tilfælde af sygdom, rød plakat m.v. kan ændringer samt indkaldelse ske med kortere varsel end 48 timer.

Stk. 6. De ansatte er omfattet af aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden."

Der er desuden indgået protokollater, der nærmere fastsætter ansættelsesvilkårene for de enkelte grupper. Af protokollat for operakoret fremgår bl.a.:

## **"PROTOKOLLAT TIL FÆLLESOVERENSKOMST FOR DET KONGELIGE TEATERS KUNSTNERISKE PERSONALE (OPERASANGERE I OPERAKORET)**

### **1. Ansættelse**

Ansættelse kan ske på tidsbegrænsede vilkår for én sæson. Ved fortsat ansættelse på tidsbegrænsede vilkår udover en sæson, sker ansættelse umiddelbart fra udløbsdatoen for første kontrakt og for en periode af tolv måneder således, at der afholdes ferie med løn efter de almindelige regler for fastansatte.

### **2. Ansættelse på prøve**

For operasangere i Operakoret kan fastsættes en prøvetid på op til 2 år. I prøvetiden kan opsigelse ske med 1 måneds varsel.

### **3. Tjenestetid**

Korets tjenestetid opgøres i antal fremmøder. Ved dobbelt fremmøde godtgøres med en dag uden fremmøde - herefter benævnt "DUF". DUF er ikke at betragte som en fridag, men som en arbejdsdag uden fremmøde. På dage uden fremmøde er reglerne for rådighedspligt samt 48-timers reglen gældende. DUF kan ikke placeres på søndage, overenskomstmæssige fridage og kompensationsfridage, og godtgørelse for dobbelte fremmøder skal falde i samme sæson.

Fem gange om året kan en operasanger i Operakoret have dobbelt fremmøde, uden at der skal ydes DUF. Disse fem særlige tjenester må ikke indgå i planlægningen. Der skal sendes en skriftlig begrundelse for anvendelsen af de særlige tjenester til operakorets bestyrelse.

Fravær som følge af PSB-orlov og andet lignende aftalt fravær (f.eks. læge eller tandlæge), betragtes som en DUF.

Feriedage, omsorgsdage og overenskomstmæssige fridage betragtes som et fremmøde. Ved tjeneste under sommerkoncerter regnes hver dag for to fremmøder. MUP-dage og seminardage tæller som ét fremmøde.

Der kan for den enkelte operasanger på dage, hvor vedkommende kun skal forrette tjeneste ved forestillinger af under 3 ½ times varighed, planlægges selvindstudering på op til to timer – dog ikke på lørdage, søndage og overenskomstmæssige fridage. Antallet af mulige sel-

vindstuderingstimer svarer til 50% af antallet af ubrugte dagtimer i sæsonens fremmødeplan. Selvindstudering herudover tæller som et fremmøde.

## 7. Rådighedspligt

...

b. Uden for den almindelige tjenestetid er de ansatte tjenstligt forpligtet til at deltage i op til 6 årlige personale - og informationsmøder, herunder seminarer, og medarbejderudviklingsprogrammet (MUP). De ansatte vil skulle tilsiges dertil med en måneds varsel.

....

## 8. Løn

Operasangere i Operakoret indplaceres i nedenstående lønforløb efter lønanciennitet, jf. fællesoverenskomstens § 6.

<u>Trin</u>	<u>År</u>	<u>Lønramme</u>	<u>Skalatrin</u>
1	1-3	21	26
2	4-5	21	28
3	6-7	21	30
4	8-9	21	32
5	10-11	29	38
6	12-13	29	40
7	14-15	29	42
8	16-17	31	44
9	18-19	32	45
10	20-21	33	46
11	22-flg.	34	47

Pr. 1. oktober 2008 afløses ovenstående af følgende:

<u>Trin</u>	<u>År</u>	<u>Lønramme</u>	<u>Skalatrin</u>
1	1-3	21	26
2	4-6	21	30
3	7-9	29	38
4	10-12	29	40
5	13-15	31	44
6	16-18	32	45
7	19-flg.	34	47

Allerede ansatte operasangere i operakoret indplaceres på den nye lønskala efter nuværende anciennitet.

...

## 11. Pension

a. I tilslutning til indgåelse af overenskomsten for Det Kgl. Operakor har Finansministeriet etableret en pensionsordning for Det Kgl. Operakors medlemmer, der er ansat på ikke tidsbegrænsede vilkår.

Ordningen har følgende indhold:

- pensionen er baseret på den aflønning, der er angivet i protokollatets punkt 8.
- pensionen ydes ved afsked på grund af alder eller sygdom jf. pensionsregulativet
- pensionen omfatter også ægtefælle- og børnepension/tillæg
- Der sker en optjening med 1,4 år pr. ansættelsesår efter det 25. år. Dog maksimalt 35 års pensionsalder.

#### **b. Gruppeliv**

Det Kongelige Teater indbetaler for såvel overenskomst- som tjenestemandslignende ansatte den månedlige præmie til gruppelivsordningen for tjenestemænd m.fl.

#### **c. Tidsbegrænset ansættelse**

Til ansatte på tidsbegrænsede vilkår ydes 18 % i arbejdsgiverbetalt pension til en af CO II valgt pension.

### **12. Sminkning mv.**

**a.** Sminkning, påklædning og prøvning af kostumer, parykker, skæg m.m. medregnes ikke i tjenestetiden.

**b.** Prøvning af kostumer og parykker, skæg m.m. kan ske i tidsrummet fra kl. 10.00-16.00 og finder normalt sted på dage, hvor der i forvejen er tjeneste.

### **13. Afgangsalder**

**a.** Afgangsalderen for operasangere er 56 år.

**b.** Den enkelte operasangers afgangsalder kan dog efter nærmere aftale mellem teatret og den pågældende fastsættes til mellem 54 og 60 år."

Af et bilag til protokollatet fremgår bl.a.:

#### **"Bilag 1**

#### **Bemærkninger til protokollat vedr. operasanger i Operakoret**

#### **Til Fællesoverenskomstens § 2**

Operasangere i Operakoret er pligtige at medvirke som solist i partier af mindre end to minutters varighed. Medvirken ud over 2 minutter drøftes med den ansatte. I ganske særlige tilfælde kan teatret fritage en sanger for denne pligt."

Der er ligeledes indgået et protokollat for assistenter til operakoret, hvoraf fremgår bl.a.:

#### **"PROTOKOLLAT TIL FÆLLESOVERENSKOMST FOR DET KONGELIGE TEATERS KUNSTNERISKE PERSONALE (ASSISTENTER VED DET KONGELIGE OPERAKOR)**

## **1. Antagelse**

Antagelse som korassistent kan kun ske, efter at prøve er aflagt på teatret i overensstemmelse med de til enhver tid gældende retningslinier.

## **2. Medvirken i prøver**

Underretning til korassistenterne om deres medvirken i prøver foretages af korregissøren samt ved opslag på teatret. Dette gælder også ved ændringer og afbestillinger. Opslag af prøvesedler finder sted efter de til enhver tid for det faste kor gældende regler.

...

## **3. Medvirken i forestillinger**

Korassistenterne er pligtige til selv at holde sig underrettet om, hvornår deres medvirken i en løbende forestilling er påkrævet. Korassistenternes medvirken i en løbende forestilling anses som endeligt bestilt på det tidspunkt, da teatrets repertoireplan for den kommende uge offentliggøres.

## **4. Løn**

Timelønnen beregnes som 1/1924 af skalatrin 49.

Pr. 1. oktober 2008 tildeles korassistenterne et timetillæg stort kr. 3,18 (niveau oktober 1997).

## **5. Aflønning for prøver**

For dagprøver i tidsrummet 08.00-18.00 ydes betaling for minimum 2 timer.

For aftenprøver i tidsrummet 18.00-24.00 ydes betaling for minimum 3 timer.

For prøver på søn- og helligdage ydes et tillæg til timelønnen på 25 pct.

## **6. Aflønning for forestillinger**

For medvirken i en offentlig forestilling eller hvad der må sidestilles hermed ydes betaling for minimum 4 timer. Arbejdstiden beregnes fra forestillingens begyndelse, inklusive eventuel forprøve, til forestillingens faktiske sluttidspunkt.

## **7. Overtidsbetaling ved prøver og forestillinger**

Overtid inden kl. 24.00 beregnes pr. påbegyndt halve time, idet indtil 5 minutters overtid ved forestillinger dog ikke honoreres. Overtid efter kl. 24.00 beregnes pr. påbegyndt kvarte time.

## 8. Tillæg

For prøver, hvor kostumering og maskering forlanges, ydes et tillæg på 50 pct. af normaltimelønnen. Uanset prøvens længde kan der maksimum ydes et tillæg.

## 9. Prøvning af kostumer

Prøvning af kostumer bør foregå inden for prøvetiden. I modsat fald ydes et beløb svarende til 50 pct. af normaltimelønnen pr. påbegyndt time. Der ydes ikke samtidig hermed normaltimeløn.

...

## 12. Afbestilling mv.

Teatret kan afbestille eller ændre tidspunktet for en aftalt medvirken med et varsel på mindst 48 timer. Sker afbestilling med kortere varsel, skal korassistenterne have fuld betaling.

Skulle medvirken i en forestilling have fundet sted på en lørdag, en søn- eller helligdag eller nytårsaften, betales dog - uanset aflysnings-tidspunktet - fuldt honorar for hele den bestilte medvirken.

Stk. 2. Varig afbestilling af en eller flere assistenter kan normalt kun finde sted under indstudering af en forestilling og ingensinde senere end umiddelbart efter afsluttende generalprøve. Finder en sådan afbestilling alligevel sted på et senere tidspunkt, og skyldes afbestillingen ikke assistentens sygdom eller en ham tilregnelig årsag, herunder gentagne tilfælde af forfald som følge af engagement andetsteds, skal teatret betale halvt forestillingshonorar til den/de pågældende assistenter det antal gange, forestillingen opføres i den pågældende sæson. Derefter har teatret ret til frit at disponere, hvad fremtidige opførelser af forestillinger angår.

Stk. 3. Teatret skal ligeledes være berettiget til ved en sæsons afslutning at meddele en korassistent, at teatret ønsker at frigøre sig for hans medvirken i en bestemt forestilling for fremtiden.

Stk. 4. Såfremt en forestilling har hvilet mindst én sæson, er teatret frit stillet.

Stk. 5. En korassistent kan begære at udtræde uden varsel.

## 13. Sygdom

Er en korassistent på grund af sygdom forhindret i at deltage i en planlagt forestilling, udbetales honorar for de prøver, som den pågældende korassistent har deltaget i, eventuelt mod forevisning af lægeattest.

..."

I forbindelse med fornyelse af protokollatet for korassistenter for perioden 2011-2013 blev der udarbejdet et resultatpapir, hvoraf fremgår bl.a.:

## **”Resultatpapir til fornyelse af protokollat for assistenter ved Det Kongelige Operakor**

Protokollat til fællesoverenskomst for Det Kongelige Teaters kunstneriske personale (assistenter ved Det Kongelige Operakor) indgået mellem Det Kongelige Teater og Foreningen af Assistenter ved Det Kongelige Operakor gældende for perioden 2008-2011 videreføres for perioden 2011-2013 med nedenstående ændringer:

...

3. Der nedsættes i sæsonen 2011/12 en arbejdsgruppe med deltagere fra teatret og Foreningen af Assistenter ved Det Kongelige Operakor, der skal arbejde videre med muligheden for en tættere tilknytning mellem assistenter og teatret ved indgåelse af egentlige kontrakter. I den forbindelse drøftes hensigtsmæssigheder og begrænsninger i forhold til en harmonisering af assistenternes og de fastansattes vilkår.”

Der blev i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2011 udarbejdet et referat af et forhandlingsmøde afholdt mellem parterne den 7. marts 2011, hvoraf fremgår bl.a.:

” ...

A fortsatte herefter med at gennemgå assistenternes krav. I forhold til kravet om harmonisering af løn- og arbejdsvilkår anså A det som et brud på deltidsdirektivet, såfremt kravet ikke indfries. Det var A's opfattelse, at arbejdet som fastansat i koret er direkte sammenligneligt med assistenternes arbejde, hvorfor dette burde foregå under ens forhold.

For så vidt angår kravet om en kontrakt pr. produktion, vil assistenterne gerne sikres et antal timer på forhånd, så de har en fastere tilknytning til produktionerne og ikke som nu kan miste deres timer med 48 timers varsel. B bemærkede, at der sker mange ændringer i prøveforløbene, og at assistenterne, selvom de har mulighed for at sige nej til de ændrede prøver, har opfattelsen af, at man ikke skal sige nej ret mange gange, før teatret ikke ønsker at benytte assistenten i fremtiden. C ville gerne høre nogle forslag til, hvordan dette i praksis kunne fungere, uden at teatret kommer til at betale for en masse timer, man ikke får arbejdskraft for. D bemærkede, at korsyngemester Philip White også har tanker om, hvordan assistenterne kunne knyttes tættere på, så de fra start forpligter sig til hele forløbet i en produktion.

Endeligt havde assistenterne et krav om, at kostumering og maskering burde tælle med i tjenestetiden. Hertil svarede C, at det, idet man altid ved forestillinger får betaling for min. fire timer, som oftest allerede nu dækkes, da de færreste af forestillingerne er længere end fire timer. I reglen er forestillingerne kortere, hvorfor kostumering og maskering allerede nu rummes inden for de fire timer. Teatret vil ikke yde særskilt betaling for kostumering og maskering.

Herefter diskuterede man de forskellige krav.



For så vidt angår harmoniseringen af løn og arbejdsvilkår foreslog A, at man frem til 2013 arbejder frem mod en harmonisering, så en sådan kunne være klar til implementering ved næste overenskomstforhandlinger. E svarede, at han umiddelbart ikke kunne se, at teatret bryder deltidsdirektivet, idet der i de to forskellige overenskomster er tale om to forskellige bytteforhold. E mente, at der udover to forskellige ansættelsesformer også er forskelle i arbejdet og måden arbejdstid og forhold opgøres på, hvorfor det faste kor og assistenterne ikke har direkte sammenligneligt arbejde. C kommenterede, at teatret ikke havde tænkt over en generel harmonisering, hvorfor det er noget, der på teatres side skal tænkes igennem, før man eventuelt indleder forhandlinger om det. Det bør i den forbindelse overvejes, både hvad prisen ville blive og om der er tilstrækkeligt mange elementer, der er fælles for de to områder.

...

For så vidt angår harmonisering og kontrakt, enedes man om at ned-sætte en arbejdsgruppe, der ved begyndelsen af sæson 11-12, i fælles-skab kigger på mulighederne for at knytte assistenterne tættere til teatret ved indgåelse af kontrakter, og kigger på eventuelle fællestræk mellem grupperne og hensigtsmæssigheder/ begrænsninger ved en harmonisering.

C foreslog ligeledes, at man erstatter protokollatets punkt 13. med en formulering om, at assistenterne er dækket af de til enhver tid gældende sygedagpengeregler, i stedet for den nuværende formulering om sygdom. Dette var parterne enige om.

C ville gerne i resultatpapiret have skrevet, at den indgåede aftale skal være udgiftsneutral, hvorefter hun udtrykte håb om, at der i næste overenskomstforhandling kommer midler at forhandle om, og at parterne derfor arbejder videre mod at forberede denne kommende forhandling.

...”

Det Kongelige Teater har udarbejdet informationsmateriale henvendt til korassistenter for sæsonen 2016/2017. Heraf fremgår bl.a.:

### ”Intro Informationsguide

...

#### **PUNKT 2 - GOOGLE-KALENDER & KONGESIDEN**

**Google-kalenderen**, i dagligdags tale, er operakorets hjerte og styrings-teknologi, hvor man kan finde alle nødvendige oplysninger vedr. korets prøveplaner og forestillinger. Kalenderen er vigtig for, at alle kan holde sig ajour, både for medlemmer af det faste operakor og assistenter.

Det er således assistentens ansvar at holde sig ajour med kalenderen.

Link til Google kalenderen er listet sidst i dokumentet.

...

#### **PUNKT 4 - FRAVÆR OG SYGDOM**

Alle sangere - faste som korassistenter - har pligt til at underrette operakorets administration om indtruffen sygdom/anden grund til fravær inkl. Barns 1. eller 2. sygedag **senest Kl. 9.00** om morgenen. Hvissygemelding forudses at strække sig længere end en dag eller to, skal operakontorets administration gerne vide besked herom, af hensyn til planlægning af prøver/forestillinger.

...

### **Vedr. løn og sygdom**

Teatret udbetaler sygedagpenge til dig i 30 dage fra 1. fraværsdag, hvis du bliver syg, og hvis du:

1. har været ansat hos din arbejdsgiver uafbrudt i de seneste 8 uger før fraværet og i denne periode har været beskæftiget i mindst 74 timer.

Hvis du ikke, eller ikke længere, har ret til løn eller sygedagpenge fra din arbejdsgiver, skal du anmode om sygedagpenge fra kommunen.

Det sker ved, at du/I giver besked herom, hvorefter Teateret afgiver oplysninger i NemRefusion. Du vil herefter modtage et brev, som du skal udfylde og aflevere til kommunen. Hvis du har meldt dig syg, men alligevel ikke får et brev fra Nem Refusion, har du 3 uger til at søge kommunen om sygedagpenge.

Kommunen udbetaler sygedagpenge til dig, hvis du:

1. er i beskæftigelse og har været det i mindst 240 timer inden for de seneste 26 uger forud for første fraværsdag, samt ikke har ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren for samme periode og ansættelse
2. ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge, midlertidig arbejdsmarkedsydelse eller en ydelse, der træder i stedet herfor, hvis du ikke var blevet syg/kommet til skade.

*Assistenter i operakoret er ikke omfattet af løn under Barns 1. og 2. sygedag. Det registreres internt i systemet blot som værende ikke til stede (BS).*

...

### **PUNKT 6 - TALSMÆND OPERAKORET 2015/2016**

Til hver enkelt produktion er tilknyttet to talsmænd fra operakoret for henholdsvis kvinder og mænd.

Talsmændenes opgave er at fungere som korets repræsentant til selve prøverne, da det ikke altid er muligt at en fra operakorets administration kan være til stede under prøver eller forestillinger."

### **Forklaringer**

B, Marlene Troelsen, F, Philip White, Steven Moore og Kasper Holten har afgivet forklaring.

B har forklaret bl.a., at hun har været formand for Korforbundet igennem 10 år, men er det ikke længere. Korforbundet repræsenterer professionelle og semi-professionelle kor og har ca. 200 medlemmer. Arbejdsmarkedet for professionelle korsangere er meget lille, og kun en lille gruppe af sangere kan finde fuldtidsarbejde.

Der er otte forskellige stemmer i et kor, så sangerne har hver sit speciale. Hun er del af stemmegruppen "2. alt". Der er ca. 6-8 fuldtidsstillinger i Danmark for hendes stemmegruppe, og der er derfor flere, der er deltidsansatte.

Hun har været på Det Kongelige Teater siden 2009. Først som assistent og siden som fastansat. Hun er privat uddannet sanger. De fleste i koret er konservatoriuuddannede, men der er nogle, der har taget solistklasser og nogle, der er privat uddannede.

En assistent ved Det Kongelige Operakor ernærer sig oftest ved at supplere med arbejde andre steder som DR's radiokor, Ars Nova koret, Malmø Operaen, ved undervisning, eller med solistroller ved mindre operaer. Det kræver meget at sammensætte et "freelanceliv".

Før 2012 var operakoret større og bestod dengang af ca. 60 fastansatte medlemmer. Ved den første store sparerunde blev operakoret skåret ned til 40 sangere med den konsekvens, at puljen af assistenter blev tilsvarende udvidet, og at flere assistenter blev hyret ind til store opsætninger som eksempelvis Carmen, hvor hele operakoret og ca. 21 assistenter medvirkede.

For at komme i betragtning til en stilling i operakoret skal man deltage i en audition. Ansøgerne skal indstudere et fastlagt program, som skal synges for et panel bestående af fem sangere og fem repræsentanter for ledelsen. Korsyngemesteren er ofte en del af panelet. Panelet består i øvrigt af dem, som koret arbejder sammen med i det daglige. Sangerne er valgt af operakoret selv. Panelet er ikke altid enige. De er dog ofte på nogenlunde samme kurs, men det kan stå lige mellem to kandidater. Operachefen har i så fald det sidste ord. Det er ikke afgørende, om man er god på scenen. Der lægges alene vægt på stemmen. Der bliver kun lagt vægt på den ene performance. Hvis ansøgeren er syg eller forkølet, er det "bare ærgerligt".

Der afholdes audition, når der er ledige stillinger. Der sker pt. et generationsskifte i koret, men ellers er der typisk omkring 2-4 år imellem auditions i en bestemt stemmegruppe. Der er stor forskel på hvor mange ansøgere, der er for hver stemmegruppe. For sopraner er der typisk 30-40 ansøgere til én stilling. Der er flere kvalificerede ansøgere til hver stilling.

Der er to muligheder for at komme på assistentlisten, enten via assistentfore-  
syngninger eller via operakorets auditions. Det er ca. 6½ år siden, at der sidst  
blev afholdt en foresyngning. Hvis en sanger er egnet til fastansættelse i  
operakoret, men ikke får en stilling, vil personen typisk også være egnet til assi-  
stentlisten. Hun ved ikke, hvor mange sangere, der er opført på assistentlisten,  
men det er hendes vurdering, at det ofte er de samme assistenter, der bliver  
brugt. Hvis man står langt nede på listen, kan man risikere ikke at blive brugt.

Pensionsalderen for medlemmer af operakoret er 56 år. Det er aftalt mellem  
parterne. Det giver den bedste afgang, så man ikke behøver at forholde sig til  
afskedigelse. Man bliver ikke lige pludselig en dårligere sanger, fordi man fyl-  
der 56. Man kan søge en "prolongation" på 1-2 år, indtil man fylder 60 år. Det er  
pt. undtagelsen, at det gives. Nogle stemmer bliver mere slidte end andre. Der  
er dog mange, der, efter de pensioneres fra koret, optages på assistentlisten og  
fortsætter der.

Det er korsyngemesteren, i øjeblikket Steven Moore, der bestemmer hvilke  
assistenter, der skal bruges til en forestilling. Der er flere parametre, der indgår  
i vurderingen, bl.a. vedkommendes fysik, evne til at lægge sig ind i en  
korklang, den sceniske presence og performance. Det vokale udgør en vigtig  
del af korsyngemesterens bedømmelsesgrundlag.

Hun mener ikke, at der er forskel på kvaliteten af korassistenter og fastansatte  
medlemmer af operakorets præstationer. Sangerne på assistentlisten er meget  
dygtige og vant til at lægge sig ind i en korklang. Koret er mere vant til at synge  
sammen, men det betyder ikke, at de er dygtigere.

Ved opsætningen af en forestilling, som eksempelvis Carmen, er korassistenter-  
ne med helt fra begyndelsen. Når assistenterne bliver hyret ind, møder de op til  
prøver sammen med de fastansatte medlemmer af koret, de varmer op sam-  
men, får samme instrukser og udfører samme arbejde. Assistenterne skal også  
sminkes og have samme kostumering. Alle sangere, både de fastansatte i koret  
og assistenterne, skal vedligeholde stemmen. Assistenterne er professionelle og  
kan ikke levere, hvis de ikke holder sig i gang. Også i perioder, hvor de ikke er  
ansat, skal de være "i form".

De fastansatte medlemmer af operakoret har ikke et større ansvar end assisten-  
terne ved en forestilling. Alle tager ansvar i jobbet.

Fastansatte medlemmer af operakoret synger soloer op til 2 minutter. Der er  
dog også korassistenter, der er blevet bedt om at synge solo.

Talsmandsrollen er en aflastning for tillidsmanden. Talsmanden er en person,  
man kan henvende sig til på produktionen. Talsmanden giver synspunkter eller

problemstillinger videre til produktionschefen. Der er tradition for, at det er en fastansat sanger fra koret, der er talsmand, men det kan også være en assistent. Talsmanden deltager for eksempel i APV-møder, evalueringer og evalueringsmøder, og under produktionen kan der også være møder, vedkommende skal deltage i.

Arbejdsmiljørepræsentanten bliver valgt som på andre arbejdspladser. Repræsentanten skal sidde med ved møder i arbejdsmiljøudvalget. Det er svært at sige hvor meget arbejde, dette indebærer, men det er ikke meget.

MUS-samtaler har ikke været afholdt systematisk, men der er en forventning om, at de vil blive det fremover.

Hun har ikke været involveret i afskedigelse af medlemmer af koret på grund af manglende kvalifikationer. Hun er ikke bekendt med, om det er sket.

Hun begyndte selv som assistent, men fik så en årskontrakt, hvorefter hun igen blev assistent, og derefter blev hun fastansat. Hun regnede ud, at der var en lønforskel på ca. 100.000 kr. det år, hvor hun var midlertidigt ansat. Hun var anciennitetsmæssigt ca. midt i lønstigen.

Hun deltog i overenskomstforhandlingerne sammen med CO10. De gjorde gældende, at forholdene for assistenterne ikke levede op til lovgivningen, hvilket Det Kongelige Teater ikke ville anerkende. Det lykkedes dem ikke at komme til enighed.

Marlene Troelsen har forklaret bl.a., at hun er administrationschef i operaen. Hun blev ansat i september 2012. Hendes arbejdsopgaver er bl.a. sammen med operachefen at sikre, at budgetterne overholdes, ligesom hun har en række andre administrative opgaver vedrørende økonomi, kontrakter, herunder ansættelseskontrakter, og lignende.

Det faste kor består af 40 personer. Der er en ligelig kønsfordeling med 20 mænd og 20 kvinder, fordelt på de otte stemmegrupper: 1. og 2. sopran, 1. og 2. alt, 1. og 2. tenor, og 1. og 2. bas. Alle medlemmer af det faste kor er blevet ansat efter at have deltaget i en audition. Medlemmer af koret fastansættes som udgangspunkt med en prøvetid på 2 år. Ved den audition, der afgør, hvem der skal ansættes, lægges alene vægt på, hvem der er bedst på dagen. En prøvetid kan bruges til at se, hvordan personen passer ind, og hvordan stemmen udvikler sig.

Operakoret deltager i alle operaproduktioner med kor, hvilket på en sæson svarer til ca. 8 ud af 10 operaer.

Der er 126 sangere på assistentlisten. De optages efter en såkaldt foresyngning, der sidst blev afholdt i 2013. Hvis en sanger har været til audition på en fast stilling til operakoret, men ikke er blevet ansat, kan personen blive tilbudt optagelse på assistentlisten, ligesom sangere, der går på pension fra en fastansættelse i koret, kan blive tilbudt optagelse på assistentlisten. Optagelse sker ikke automatisk, men efter en samtale mellem den afgående medarbejder og korsyngemesteren eller operachefen. Det er ikke samtaler, hun deltager i.

Assistenterne bruges, når partituret bestemmer det, og brugen afhænger således af, hvordan operaen er skrevet. Hvor ofte assistenterne bruges, vil afhænge af sæsonens forestillinger. Det er operachefen, som sammensætter sæsonens repertoire efter input fra bl.a. kapelchefen, chefen for solister, korsyngemesteren og hende selv. De store operaer er typisk store produktioner, der kræver mange assistenter. Hendes opgave er at sikre, at de kunstneriske ønsker balanceres med økonomien. Teatret har været ramt af krav om besparelser, men de er også bevidste om, at der ofte er et stort publikum til de store operaer.

De bruger normalt altid det faste kor først. Musik er skrevet til et fast antal stemmer og musikere, men der er en vis frihed til at tilpasse ressourcerne til repertoire. De kontraktansætter assistenter i tilfælde af længerevarende sygeorlov hos et medlem af operakoret. Ved akut sygdom dækker de sangere, der er til stede i opsætningen.

Steven Moore, korsyngemesteren, udtager de assistenter, han ønsker at bruge til en forestilling. Det er ikke hendes indtryk, at alle 126 sangere på assistentlisten bliver brugt lige meget.

Assistenterne bliver ansat pr. produktion. De valgte assistenter får besked om, at teatret skal lave en bestemt opsætning og bliver spurgt, om de har lyst til at være med. Det er hendes opfattelse, at der bruges omkring 80-100 assistenter på en sæson.

Der er eksempler på, at man har ansat assistenter på etårige kontrakter til operakoret. Det er sket 2-3 gange i løbet af de år, hun har været ansat, for eksempel fordi det ikke har været muligt at finde den rigtige kandidat til en fast stilling. Hvis en assistent hyres til en hel sæson, sker dette også på kontrakt, hvorefter assistenten indgår fast i koret i den periode.

Hun var ikke ansat, da det faste kor blev reduceret fra 60 til 40 personer, men hun har hørt, at reduktionen blev gennemført under turbulente omstændigheder. Den daværende operachef sagde op, fordi han ikke ville arbejde under de forhold. Den daværende tillidsmand og ensemblechefen stod for udvælgelsen af de sangere, der skulle fratæde. Der blev lavet fratædelsesordninger, givet

mulighed for tilkøb af pensionsordninger, og som en del af aftalen fik stort set alle en plads på assistentlisten.

Der er en fælles overenskomst, som er suppleret af mange protokollater. Alle kunstnergrupperne har protokollater, der specificerer deres særlige forhold. Hun deltog i overenskomstforhandlingerne i 2013 og 2015. De forhandler særskilt for koret og assistenterne. Sidst var det B, der deltog for korassistenterne, men de har tidligere været repræsenteret af en advokat blandt andet i 2015. I 2011 blev det besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe, men hun ved ikke, om det rent faktisk skete. Det er ikke hendes opfattelse, at gruppen leverede et egentligt stykke arbejde.

Assistenterne og medlemmer af det faste kor er ansat under forskellige vilkår. Fastansatte medlemmer af koret er for eksempel forpligtet til at påtage sig mindre solistroller under 2 minutter uden betaling. Der er mange små solistroller. Det bliver brugt jævnlige. Hun estimerer, at der er små solistroller i ca. fem ud af otte forestillinger. Det kommer an på repertoiret. Alle medlemmer af det faste kor har pligt til at påtage sig disse soloer, men de bliver ikke tvunget til det. Det er hendes indtryk, at der er rimelig mange, der faktisk påtager sig soloer, men hun ved ikke præcis hvor mange.

Assistenterne har ikke soloroller. De er ikke forpligtet til det, og det er ikke almindeligt. Der har én gang været brugt en assistent som solist. Til de længere soloroller, der kaldes kontraktroller, bruges der oftest medlemmer af det faste kor. Det er uhyre sjældent, at assistenter udpeges til disse.

Af Fællesoverenskomsten fremgår, at der skal ske betaling, hvis der sker aflysning med mindre end 48 timers varsel. I princippet kan en assistent kaldes ind til prøver med 48 timers varsel.

Når de planlægger sæsonen, koordinerer de med DR's Radiokor og den Jyske Opera for ikke at trække på for mange af de samme sangere på samme tid. De tilstræber at følge de aftaler, der er indgået, men samtidig er det en freelancebranche, og sangeren skal selv have mulighed for at sige ja eller nej og kan i øvrigt sige op uden varsel. Der kan ske opsigelse under prøveforløb, og det sker jævnlige, at assistenter siger op. Hun har hørt myten om, at hvis man siger nej til en forestilling, vil man aldrig blive spurgt igen, men det er ikke hendes indtryk, at det er rigtigt. Hun kender flere eksempler på sangere, der har sagt nej, og som har fået tilbudt efterfølgende produktioner.

Fastansatte medlemmer af koret har udover solistroller, talsmandsopgaver, opgaver som arbejdsmiljørepræsentant også forpligtelser i form af møder udenfor fast arbejdstid. Det kan eksempelvis være møder, hvor de fastansatte medlemmer af koret kaldes ind for at tale om ny ferielov, pension eller lignende. De del-

tager desuden i kunstnerkomiteerne, hvor der med kapelchefen drøftes kunstneriske tiltag og overvejelser, som f.eks. operakomiteen. Arbejdsmiljørepræsentanten er en væsentlig samarbejdspartner for hende. Assistenterne deltager ikke i tilsvarende arbejde. De bliver ikke indkaldt til møderne og deltager ikke i kunstnerkomiteerne.

Stemmegrupperne i operakoret deltager desuden i koraudition og er med til at bestemme, hvem der skal tilbydes faste stillinger i koret.

Assistenterne har ikke andre arbejdsopgaver end at synge og forberede sig til forestillingen.

Pensionsalderen på 56 år er del af en aftale indgået mellem parterne i erkendelse af, at man ikke kan blive ved med at synge på det niveau, der forventes. Afgangsalderen sikrer en værdig afgang. Der er ikke en maksimumalder for korassistenter.

Fastansatte medlemmer af koret er ansat på såkaldt "gammel løn", hvilket indebærer en kollektivt aftalt trinvis stigning i lønnen, som kan suppleres med centralt aftalte tillæg. De fastansatte medlemmer af koret får desuden en tjenestemandslignende pension. Medlemmer af koret på tidsbegrænsede (etårige) kontrakter er overenskomstansatte og får 18% i pension.

Fastansatte medlemmer af koret anses for at være fuldtidsansatte. Det Kongelige Teater beregner den effektive årsnorm til at udgøre 1.667 timer, hvilket er med fratæk af ferie og helligdage.

Systemet med fremmøder blev indført i 2006. Princippet er, at én dag svarer til ét fremmøde, hvilket resulterer i 365 fremmøder om året, hvorfra der sker reduktion af søndage, helligdage og ferie. Et fremmøde svarer til fem timer og dermed til en prøve eller en forestilling. Der bliver registreret ét fremmøde, uanset hvor lang forestillingen er. Det Kongelige Teater er uenige med Korforbundet om, hvordan årsnormen beregnes. For de fastansatte i koret ligger kostumering og maskering udenfor tjenestetiden, og andre opgaver er ligeledes udenfor. Fremmøde er derfor ikke nødvendigvis udtryk for den reelle arbejdstid. Der sker ikke særskilt aflønning for det arbejde, der ligger udenfor tjenestetiden. Det er Det Kongelige Teaters opfattelse, at den effektive årsnorm er 1.667 timer, hvilket er 1.924 timer fratrukket ferie og helligdage. Årsnormen er fratrukket "ferielovsferie". Der er således ikke fratrukket særlige feriefridage. De fastansatte i koret afholder desuden såkaldt "kunstnerferie" på i alt 34 dage. Det Kongelige Teater anser kunstnerferien som en form for afspadsering som kompensation for de skæve mødetidspunkter.



Korassistenterne får løn for det faktisk præsterede arbejde og er aflønnet på timebasis. De får betaling efter en minimumstimeopgørelse. De får minimum to timer for en prøve, tre timer for aftenprøver og fire timer for en forestilling. Herudover er der blandt andet tillæg for prøver søndage og helligdage og tillæg for maskering.

Hun samarbejder med arbejdsmiljørepræsentanten og har aftalt, at der bør være minimum to repræsentanter. Hver tredje år afholdes der trivselsundersøgelse, hvilket afstedkommer en del opfølgende arbejde. Herudover er der faste møder i arbejdsmiljøudvalget. Der afholdes to store møder om året. Der er desuden husmøder hver måned. Et husmøde tager ca. 1-1½ time.

F har forklaret bl.a., at han har været sanger ved Det Kongelige Teater i perioden fra 1985 til 2017. Han var assistent i 14 år og blev herefter fastansat i 12 år. Han blev pensioneret som 56-årig og var herefter igen assistent. Han har været formand for Korforbundet i 20 år fra 1989 til 2009. Han er nu bl.a. assistent i DR's Radiokor.

De fastansatte sangere i operakoret er meget forskelligt uddannede, men langt de fleste er konservatorieuddannede. Han er selv privatuddannet. Det er alene præstationen på dagen til audition, der afgør, om en sanger kan blive optaget og fastansat i koret.

Operakoret har 40 ansatte. Det er relativt sjældent, at der er ledige stillinger. Det er sjældent, at de ansatte forlader disse faste stillinger. Udregnet statistisk burde der være ledige stillinger ca. hvert 4. år, men i praksis er det lidt oftere. Han har selv sunget til 14 auditions og har også siddet i panelet. Det, man lægger vægt på som dommer, er særligt stemmen og stemmens skønhed og herudover evnen til skuespil, indlevelse og frasering. Det kan være svært at bedømme stemmen, hvis personen er syg eller meget nervøs.

Dem, der efter en audition ikke indstilles til fastansættelse i koret, kan være kvalificerede til at komme på assistentlisten. Det bliver opfattet som en selvfølge, at de er interesseret i at komme på listen.

For at komme på assistentlisten er der også såkaldte assistentforesyngninger. Foresyngninger afholdes ikke så tit. Han har aldrig selv deltaget i foresyngninger. Der er ca. 100 sangere på assistentlisten, men det er kun en mindre del, der bliver brugt. I nogle stemmegrupper er der lavet en prioriteret liste. Korsyngemesteren har frit valg. Det er hans opfattelse, at der står nogle på listen, der aldrig bliver brugt, og nogle der bliver brugt ofte.

Korassistenterne arbejder også på andre arbejdspladser og er for eksempel assistenter i andre kor, underviser eller fylder op med andet sangarbejde. Der er et

meget lille arbejdsmarked for professionelle sangere. Der er kun to operakor i Danmark og herudover er der mulighed for at synge i professionelle eller halvprofessionelle kor eller i kirker.

I sæsonen 2016/2017 deltog han i tre produktioner som assistent. Helt fra begyndelsen af produktionerne var der ingen forskel i det arbejde, han udførte, og det arbejde, de fastansatte medlemmer af koret udførte. Det var de samme prøver, samme toner og samme partiturer.

Alle forventes at varme stemmen op. Det forventes, at assistenterne er professionelle, og de bliver vurderet løbende. Der er ikke forskelle i kvalitet. Alle assistenter sørger for at være på toppen, hvilket de fastansatte også gør.

En arbejdsmiljørepræsentant har ikke et præcist timeantal. Han estimerer, at det er få timer om måneden. Der er en talsmand knyttet til hver forestilling. Talsmanden er talerør mellem koret og ledelsen, herunder instruktøren, dirigenten eller lignende.

Han har deltaget i overenskomstforhandlinger i 20 år. Han er ophavsmand til bestemmelsen om opsigelse med øjeblikkeligt varsel. Det var et krav fra arbejdsløsheds-kassen, da assistenterne manglede frigørelsesattester med henblik på at opnå ret til dagpenge. Han kendte formuleringen fra radiokoret. Bestemmelserne er ikke blevet brugt i hans tid, hvilket skyldes, at vedkommende så næppe er velkommen fremover.

Han har prøvet at vise forskellen på lønforholdene for en assistent og et medlem af operakoret ved at sammenholde en sæsons fremmøder med samme antal prøver og forestillinger udbetalt i timer. Det viste, at en assistent, der arbejdede lige så meget som en fastansat, i en sæson kun ville få løn for 972 timer.

Assistenterne får ingen løn under sygdom, barns sygdom og får heller ikke pension. Alle har fri under kunstnerferien, men assistenterne får ingen løn.

Afgangsalderen for koret er en af de laveste i Europa. I Schweiz er der ønske om at forhøje pensionsalderen til 70 år. Det er rigtigt, at der med alderen sker en forringelse af stemmen. Han er selv aktiv sanger og synger fortsat koncerter. Han sang på det Kongelige Teater 5 år efter sin pension.

Fastansatte medlemmer af koret har pligt til at synge solo. Han har i sine 12 år som fastansat sunget seks solostykker og har efter sin pension som assistent sunget et solostykke. Han har ikke givet udtryk for, at han helst er fri for at synge solostykkerne. Der er tradition for, at solostykkerne synges af de fastansatte i koret. Det er hans opfattelse, at der i nyere tid er løsnet op for denne tradition.

Philip White har forklaret bl.a., at han var ansat som korsyngemester på Det Kongelige Teater i perioden 2004 - 2011. Han har tidligere været ansat i lignende stillinger i Tyskland og Frankrig. Han er nu ansat som leder af operaafdelingen ved Royal Conservatoire i Skotland.

Han brugte ofte korassistenter, da han var korsyngemester i Danmark, for eksempel når koret ikke var stort nok, eller hvis det faste kor blev delt op for at deltage i to sideløbende produktioner. Han delte koret op ved at spørge, hvilken produktion medlemmer af koret helst ville være med på, hvorefter han supplerede med assistenter.

I udgangspunktet er der ikke forskel i kvaliteten blandt korsangerne og assistenterne, men de fastansatte medlemmer af koret har en anden erfaring og en diversitet bl.a. i alder.

Da han var korsyngemester, bestod operakoret af 60 fastansatte sangere. Hvis et fastansat medlem af koret gik på pension, skulle koret suppleres, og man ville typisk erstatte den fastansatte sanger med en sanger fra assistentlisten. Der var ingen forskel i sangeres kvalitet, og den eneste grund til, at assistenten ikke var fastansat ved koret, var, at der ikke var en ledig stilling. F.eks. blev de 20 overflødige sangere ikke pludseligt dårligere sangere, da operakoret blev reduceret fra 60 medlemmer til 40.

Arbejdet ved en produktion er det samme for faste medlemmer af koret og assistenter. Sangerne skal opfylde de samme krav, udføre det samme arbejde og har de samme ledere. Han behandlede dem alle ens. Assistenterne er nærmest nødt til at holde sig i bedre form og leve op til højere standarder end de fastansatte medlemmer af koret, da de konstant bliver prøvet for at blive ansat ved andre kor.

Man er ikke nødvendigvis assistent, fordi man ikke er dygtig nok. Det er efter hans overbevisning ikke et spørgsmål om kvalitet. Det kan være et valg at være freelancer, og der er både fordele og ulemper forbundet hermed. Der var eksempelvis en sanger, som blev afvist til audition, men som sidenhen fik en stor international karriere.

For at blive optaget som fastansat i koret skulle sangerne igennem en audition, hvor de skulle forberede arier, koruddrag og nodelæsning, men generelt var det sangen, der var det vigtigste. Erfaring var ikke nødvendigvis vigtig. Det blev ikke vurderet, hvordan sangeren personlighedsmæssigt ville passe ind. Korsangerne blev bedømt på deres præstation den dag. Selvom det var en person, de kendte og vidste, havde en god stemme, så var det sangen og stemmen på dagen, der var afgørende for, om kandidaten blev tilbudt en fast plads i koret.

Han brugte sandsynligvis alle assistenterne på assistentlisten på et eller andet tidspunkt. Han havde på et tidspunkt 90 sangere på scenen.

Han oplevede ikke, at en korsanger blev afskediget på grund af stemmens kvalitet. Alle sangstemmer forringes generelt med alderen. Han kan ikke huske, at der var korsangere, der fik afslag på at få ansættelsen forlænget i koret i 2-3 år efter den angivne pensionsalder.

Han blev bedt om at afholde MUS-samtaler med koret, hvilket han gjorde, selvom han var noget skeptisk overfor det. Han var ikke sikker på, hvor samtalerne skulle lede hen, da koret har en meget flad struktur, og det derfor var svært at se yderligere karrieremuligheder.

Steven Moore har forklaret bl.a., at han er korsyngemester ved Det Kongelige Teater. Han har en baggrund fra lignende stillinger i Tyskland og England, men kommer oprindeligt fra Australien, hvor han har taget sin uddannelse. Han var gæstekorsyngemester på Det Kongelige Teater i 2017-2018. Han blev fastansat i august 2018, og det er således nu hans 2. sæson.

Han leder koret kunstnerisk, administrativt og musikalsk. Han skal blandt andet udvikle korets musikalske professionalitet herunder kvalitet og samarbejde. Administrativt skal han bidrage til organisationens udvikling og professionalisme.

Det faste kor består af 40 sangere, der er opdelt i fire stemmegrupper – sopran, tenor, alt og bas. Hver stemmegruppe er delt op i 1. og 2. stemme. Opdelingen afhænger ikke af, hvor dygtige sangerne er, men afhænger af stemmelejet.

De faste stillinger ved koret besættes ved en audition over to runder. Første runde er en audition ved video eller lydoptagelse. Der var i 2018 syv ledige stillinger, og i 2019 var der fire. Der kom ca. 180 ansøgninger til stillingerne i 2018 og året efter ca. 135 ansøgninger. Antallet af mulige kandidater blev skåret ned til ca. 12-15 efter den indledende pre-screening. De udvalgte kandidater blev inviteret til København til den anden runde i audition-processen, hvor ansøgerne skulle medbringe tre arier, hvoraf den ene skulle være af Mozart eller Händel. De øvrige to arier måtte ansøgerne selv bestemme. Desuden skulle de medbringe to uddrag af korstykker. Der var endvidere en prøve, hvor ansøgerne skulle demonstrere, at de kunne læse noder. De fik 30 sekunder til at se et nodeark, og skulle herefter synge det. Til slut var der en samtale. En audition tager normalt 15 minutter. Umiddelbart virker det kort, men det er tilstrækkeligt til at vurdere sangerens kapacitet. Der er audition hver gang, der er en ledig stilling. De faste stillinger til operakoret slås op på teatrets hjemmeside samt på internationale si-

der som eksempelvis den tyske side "theaterjobs.de" og den engelske side "musicalchairs.info".

Panelet ved auditions består af korsyngemesteren samt øvrige repræsentanter fra ledergruppen. Der vil desuden være repræsentanter fra koret, herunder en sanger fra den omhandlede stemmegruppe.

De kriterier, der lægges vægt på, er særligt stemmen, men også den fysiske og sceniske tilstedeværelse kan blive tillagt betydning, ligesom den musiske kompetence, stil, kvalitet, sprog, frasering og nodelæsning indgår som elementer. Han kigger ligeledes på, hvordan ansøgerne kan bruges til forskellige operastilarter, herunder om sangerne har en specialisering indenfor en genre. En af kvalitetene ved operakoret er, at sangerne skal kunne synge alle stilarter. I denne sæson har der eksempelvis været en verdenspremiere på en moderne opera, en opera af Mozart og en musical. Koret forventes at kunne synge alle disse stilarter på internationalt niveau.

Det sker, at kandidaterne til audition ikke er dygtige nok. Det kan betyde, at der ansættes en sanger midlertidigt på en etårig kontrakt.

Der var mange ledige stillinger i operakoret i hans første sæson. Der var en del, der gik på pension, og der var tre eller flere, der var ansat på etårige kontrakter. Året efter var der ligeledes to, der gik på pension, og to, der var ansat på etårige kontrakter, fordi stillingerne ikke var blevet besat ved audition. Om der sker stor udskiftning i koret, kommer an på sammensætningen af koregruppen. Der er for eksempel pt. en gruppe af sopranner, der blev ansat som forholdsvis unge, og derfor har været fastansatte i koret i ca. 17 år. Det kan også komme an på sangeren. Det er ikke alle sangere, der ønsker at blive fast i koret hele deres arbejdsliv.

Det er hans ansvar som korsyngemester at sikre, at niveauet til stadighed er højt. Han er i kontakt med koret på daglig basis. Han er til stede ved alle prøver. Han er desuden til stede backstage ved alle forestillinger for at følge korets niveau og performance.

Han afholder MUS-samtaler og forventer, at alle korsangerne synger for ham i den forbindelse. Han snakker med kormedlemmet om eventuelle udeståender i forhold til arbejdsmiljø og arbejde. Han afholder desuden en kort coaching session på 5-10 minutter. Han beder korsangerne tage et musikstykke med og giver dem så feedback og anbefalinger til, hvordan de skal synge eller får en snak om deres stemmes helbred, kvalitet eller lignende. Han er sikker på, at han vil bemærke, hvis kormedlemmernes stemmer mistede kvalitet eller blev forringet. Hvis han bemærkede noget sådant, ville han eventuelt coache dem ud fra det kendskab, han har til deres stemme, eller hvis der var helbredsproblemer med

stemmen, henviser dem til operaens huslæge. Han foretager løbende kvalitetskontrol af stemmerne i koret.

Der er tre måder, hvorved en sanger kan komme på assistentlisten. Pensionerede sangere fra koret, som fortsat gerne vil bruges, kan blive tilbudt at blive optaget på listen. Det er også muligt at blive optaget på assistentlisten gennem audition til koret. Der er desuden en særlig foresyngning, som er en audition dedikeret til assistentlisten. Det er egentlig meningen, at denne bør afholdes hvert 5. år, men da han var nystartet sidste sæson, var der enighed om, at han skulle vente med at afholde foresyngning til denne sæson. Ved foresyngning skal sangerne synge en arie efter eget valg. Der er ikke som til kor-audition krav om særlige arier, nodelæsninger eller pre-screening. Han har endnu ikke gennemført en sådan proces, men regner med, at opslaget vil blive lagt på Det Kongelige Teaters hjemmeside og i øvrigt blive delt andre steder. Han regner ikke med, at stillingerne skal slås op internationalt, da det i den type stillinger ikke er praktisk at bo langt væk. Stillingerne som assistenter vil normalt søges af sangerne, som er forholdsvis lokale. Han forventer, at processen skal ledes af ham og sandsynligvis 2-3 personer fra koret. De vigtigste elementer ved vurderingen af, om ansøgerne skal optages på assistentlisten, vil være stemmen og de sceniske og fysiske kvaliteter, som skal bruges i de kommende forestillinger.

Assistentgruppen er i dag meget varieret, og personerne på assistentlisten har meget forskellig baggrund og kvalitet. Nogle assistenter har gode solokarrierer og må ofte sige nej til forestillinger, men er på listen for at fylde huller i kalenderen. Andre er pensionerede fra koret og har stor erfaring. Der er desuden personer uddannet fra Operaakademiet, som ikke har fået rigtig gang i karrieren endnu. Andre har andre jobs og synger i forskellige kor, underviser eller laver noget helt andet.

Han bruger det faste kor i alle forestillinger med kor. Det faste kor er ryggraden af korarbejdet. Assistenterne bliver brugt, når der er et dramaturgisk behov, eller der kræves en større gruppe. Behovet er ofte baseret på musikkens krav. Assistenterne kan desuden blive brugt i sygeperioder og i 1-årige ansættelser for at fylde stillinger, som det ikke har været muligt at besætte ved korauditions.

Det er ham, der beslutter, hvilke assistenter, der skal bruges. Han ser på hvem, der vokalt passer til den pågældende musikstilart, og han kigger eventuelt på deres fysiske og sceniske kompetencer, så de passer ind i forestillingen. Han ønsker at opretholde den højeste standard, og der er således sangere på assistentlisten, der ikke kan bruges til bestemte stilarter. Alle faste sangere i koret kan bruges til alle stilarter.

Til forberedelse af en forestilling vil han altid tage udgangspunkt i det faste kor og se, om der er behov for at supplere gruppen. Hvis der er behov for færre

sangere end 40, vil han normalt altid bruge faste medlemmer af koret. Hvis der er korte soloer, vil han normalt udpege en fastansat sanger fra koret til dette, ligesom de længere kontraktrolle-soloer, der skal synges af en korsanger, også synges af en fast sanger fra koret. Hvis instruktøren ønsker, at personer fra koret skal lave "skuespil" uden sang, vil der ligeledes normalt blive peget på medlemmer af det faste kor. Han har ikke brugt assistenter til soloroller. Der kan være behov for at splitte koret op. Han vil altid vælge at lave en balanceret opdeling og vil ikke have det faste kor i en gruppe og assistenter i en anden gruppe. Han har én gang gjort dette i en situation, hvor hele koret var aktiveret på scenen, mens der samtidig var behov for et bagscenekor. I den situation sammensatte han et kor bestående af 16 assistenter.

Det er hans holdning, at styrken og kvaliteten i opsætningen bliver tilvejebragt gennem det faste kor. Han arbejder meget tæt sammen med dem, og de ved, hvad der forventes, og hvordan samarbejdet forløber.

Det er hans opfattelse, at niveauet er forskelligt for de fastansatte sangere i koret og assistenterne. Det er ikke nok at synge i et kor for at vedligeholde sine kompetencer, da det ikke er samme niveau, og et kor ikke inddrager det teatermæssige aspekt. Ansættelser på fuld tid ved Operaen i Malmø og ved den Jyske Opera vil dog være sammenlignelige.

Kasper Holten har forklaret bl.a., at han er teaterchef for Det Kongelige Teater. Han er – bortset fra bestyrelsesformanden - teatrets øverste chef. Han har været sceneinstruktør i 26 år og har særligt iscenesat operaer. Han har været operachef for Aarhus sommeropera, operachef for det Kongelige Teater i perioden fra 2000-2011 og operachef i London i perioden fra 2011-2017. Han har desuden arbejdet som freelance sceneinstruktør og har arbejdet med formidling af opera.

Koret i en opera har ofte en særlig rolle. Koret skal i et vist omfang agere folket, massen, gæster eller soldater altså være kollektivet, som hovedpersonen kan definere sit modsætningsforhold til.

Der er forskellige operagenrer. I Mozarts operaer er koret ofte lille. I operaer af Verdi og Wagner bruges store kor, og anvendelse af store operakor er ofte det, der definerer en romantisk opera. Også i moderne operaer bruges koret mere.

Musikalsk er der også forskelle på koret. Ved de mindre kor som hos Mozart, skal stemmerne være homogene. Ved store kor er lyd og styrke vigtigt. Moderne operaer kan stille større krav til musikalitet. Der er store musikalske forskelle på de krav, som stilles til sangerne i de forskellige genrer.

Det er sædvanligt i operahuse, at der både er et fast kor og en pulje med assistenter. Der kan være forskelle på størrelser af enhederne i de forskellige operahuse.

Operakoret har nogle unikke kvaliteter, men kan have brug for forstærkninger, hvis der skal bruges mere end 40 sangere.

Operakoret blev reduceret omkring 2012. Det var umiddelbart efter, at han var stoppet som operachef. Der ikke er mange faste stillinger til sangere, og det var en skam at skære ned på koret. Operakoret er en del af Det Kongelige Teaters samling af "kronjuveler". Det var en stor og drastisk beslutning.

Han sætter stor pris på medarbejderne i begge grupper. Operakoret består af sangere, der besætter en fast stilling. Det er meningen, at de skal være ansat i mange år, og de bliver ansat efter en meget nøje proces. De er elitestyrken, der danner grundstammen. De udgør en stor del af identiteten på teatret. Det faste operakor består af de bedste, mest alsidige og mest langtidsholdbare sangere.

Da han var operachef, sad han i panelet ved auditions. Der er tale om meget attraktive stillinger, og teatret er meget grundig for at finde de bedste.

Efter ansættelse af Steven Moore fik de rosende mails fra operaeksperter, der kunne høre, at der blev arbejdet med klangen, og at denne havde udviklet sig. Det er derfor, man har et fast kor, så man kan arbejde med dramatik og opbygge fælles kollektiv viden og derved synge på et højere niveau.

Assistenten er vigtige og ofte dygtige sangere. Der er personer på listen, der muligt kan få en fast plads i koret. Der er nogle, der fravælger en fast stilling i koret, fordi de ønsker en solokarriere.

Det er indlysende, at klangen er anderledes, hvis et kor bare består af assistenter. Det er en anden lyd, hvis der bliver bygget op om en grundstamme. I selve forestillingen laver de fastansatte korsangere og assistenterne stort set det samme, men der er forskel i kvalifikationerne. Assistenten skal føje sig ind i den eksisterende klang og bidrage til den klang, hvilket burde sikre, at publikum ikke kan høre forskel. Man vælger, hvilke assistenter der skal bruges efter den stemme, der passer. De bidrager forskelligt til forestillingerne.

I praksis vil det ikke ske, at korsyngemesteren fravælger nogle af de faste medlemmer af koret. I mindre koropsætninger er det dog muligt, at der kan ske en vis sortering af de faste medlemmer af koret, hvor korsyngemesteren vil tænke over, hvem der skal synge hvor.



Antallet af ansøgere til en ledig stilling afhænger af stemmegruppen. Der kan være stemmegrupper, hvor der ikke er kvalificerede ansøgere til at besætte en stilling. Han kan huske en audition for 1. sopran, hvor der kom omkring 20-30 ansøgere, hvorimod der måske til 2. bas alene kom 4-6 ansøgninger. Generelt er niveauet pænt til auditions, men der har været auditions, hvor ingen blev ansat, ligesom der har været auditions, hvor der var flere sangere, der alle kunne være blevet fastansat. Ansøgerne skulle - da han sad i panelet - medbringe en selvvalgt arie og en obligatorisk arie samt en eller to korsatser, så panelet kunne få mulighed for at vurdere ansøgerens kompetencer. De ansøgere, der derefter kandiderer til en fast stilling, bliver bedt om at synge mere. Panelet består af fem fra ledelsen og fem fra det faste kor samt operachefen, der kun stemmer, hvis der er uenighed. Han har aldrig oplevet, at det stod helt lige. De bruger en del tid i panelet på at drøfte, hvem der er mest langtidsholdbar, hvordan stemmens frasering er, og hvordan stemmen kan forventes at udvikle sig over tid. Det er til en vis grad smag, der drøftes til auditions, men også sangteknik, idet der er forskellige holdninger til spørgsmålet om sangteknik. Udgangspunktet er, at det er alene præstationen på dagen, som bedømmes.

Assistenterne rekrutteres gennem foresyngning, der afholdes hvert 5. år for at sikre, at alle får mulighed for at synge for et panel, og man bl.a. kan høre, hvordan stemmen har udviklet sig. Der er ikke bundne sangopgaver ved foresyngning. Det er også en måde at holde kontakt med de sangere, der har potentiale til at blive fastansat i koret.

Nogle sangere kan synge højt oppe i alderen. Der er en konservativ sat pensionsalder på 56 år. Der er nogle stemmegrupper, der kan synge længere, men stemmer udvikler sig meget forskelligt.

Klang er ikke noget objektivt begreb, og vil i et vist omfang bero på smag, men det er hans opfattelse, at én klang hørligt for alle kan være bedre end en anden klang. Korsyngemesteren har opbygget en klang sammen med det faste kor. Når assistenter synger med det faste kor, lykkes det ofte for korsyngemesteren at få assistenterne til at ramme klangen, så det ikke er muligt at høre, at der er tilføjet stemmer, men hvis det faste kor blev taget væk, ville man kunne høre, at der ikke var samme klang.

### **Anbringender**

Parterne har i det væsentlige procederet i overensstemmelse med deres påstandsdokumenter.

CO10 som mandatar for Foreningen af Assistenten ved Det Kongelige Operakor har i deres påstandsdokument anført bl.a.:

”På Det Kongelige Teater består operakoret dels af fastansatte operasangere dels af korassistenter, der er operasangere med tidsbegrænsede ansættelser og ansættelser på deltid. De 2 grupper deltager på lige fod med opsættelser af operaer, men har meget forskellige ansættelsesvilkår, der alene kan henføres til forskellen i det overenskomstgrundlag, de er ansat efter.

Omdrejningspunktet for sagen er, om det arbejde, der udføres af henholdsvis de fastansatte operasangere og korassistenterne er sammenligneligt, jf. lov om tidsbegrænset ansættelse § 4.

Det er ikke en betingelse, at der er tale om identisk arbejde, idet der blot skal være tale om, at arbejdet er af samme eller tilsvarende karakter.

Der er enighed om, at sangere i såvel det faste operakor som korassistenterne som udgangspunkt blandt andet

- har samme uddannelsesmæssige baggrunde,
- er blevet ansat på baggrund af sangerkonkurrencer,
- deltager sammen i forestillinger,
- skal deltage i arbejdet på lige fod i forbindelse med indøvning af en forestilling, arbejder i mindste detalje efter samme partitur
- instrueres af samme instruktør
- skal sminkes og maskeres på samme måde og
- skal holde stemmen ved lige på samme måde.

Den omstændighed, at de i forbindelse med en forestilling

- synger det samme
- på samme tid,
- anvender samme noder og tekst samt
- dirigeres af samme dirigent
- vikarierer for hinanden ved sygdom og andet fravær
- i en sæson som fastansat udfører en rolle i næste sæson som assistent kan udføre den samme rolle

understreger, at der er tale om sammenligneligt arbejde.

I hovedtræk er forskellen i løn- og ansættelsesvilkårene følgende:

Det *fastansatte kor* modtager ud over løn, også pension, løn under sygdom m.v., ligesom de er omfattet af en række aftaler, som fx statens ferieaftale, herunder retten til særlige feriedage, løn under graviditetsorlov og barselsorlov, og pension under såvel barselsorlov som forældreorlov.

*Korassistenterne* er ansat på timeløn uden pension og uden ret til løn under sygdom, ferie med løn og særlige feriedage, personalegoder m.v. Ligeledes er der forskel i den måde, hvorpå en række til arbejdet hørende arbejdsopgaver honoreres.

Sangerne har uanset hvilken personalegruppe, de tilhører, samme uddannelsesmæssige baggrund, og de er alle blevet ansat via sangerkon-

kurrencer, og når en sanger – uanset ansættelsesform – deltager i en forestilling eller prøverne op til forestillingen, er forventningerne til sangpræstation og deltagelse prøver mv. de samme. Det vil sige, at der stilles samme krav til sangerne, helt uafhængig af deres ansættelsesgrundlag.

Det Kongelige Teater vælger sine korassistenter ud af en mængde sangere, som har været igennem en sangkonkurrence på Det Kongelige Teater. De deltagere, der godkendes til brug, inddeles såvel i hvilke stemmer, de synger, som i kategorier, alt efter hvor godt de synger.

Før hver teatersæson – eller når behov opstår – beslutter Det Kongelige Teater, hvilke korassistenter de vil kontakte med henblik på engagering til en forestilling/produktion ud fra de korsangere, der er godkendt i de ovenfor omtalte konkurrencer. Hvis en korassistent ikke har været brugt i flere år, skal vedkommende ofte til konkurrence igen for at blive tilbudt kontrakt på en produktion. Selvom en korassistent har sagt ja til deltagelse i en produktion, kan Det Kongelige Teater fravælge vedkommende igen med et varsel på 48 timer, inden en produktion starter.

Det bestrides, at der er forskel i kvaliteten mellem de fastansatte og korassistenterne.

For så vidt angår sangernes sangmæssige kvalitet er forholdet det, at der ved de konkurrencer, der afholdes, alene tages hensyn til præstationen på dagen - altså et øjebliksbillede. Hvis der er flere sangere, der deltager i konkurrencen, end behovet tilsiger, kan en sanger med lige så gode sangmæssige egenskaber komme på korassistentlisten uanset, at vedkommendes sangevner er fuldt på højde med de fastansattes opera-sangeres evner.

Det er endvidere ukorrekt og ganske udokumenteret, at korassistenterne ikke besidder samme evner som de fastansatte sangere i relation til korklang m.v. De fleste korassistenter arbejder i modsætning til de fastansatte i forskellige professionelle ensembler, fx DR radiokoret, DJOK og Operaen i Malmø, og i disse sammenhænge trænes der også vedvarende og målrettet med korklang, intonation og interaktion.

Sagsøgte søger at fremstille det overenskomstmæssige grundlag for de 2 personalegrupper som adskilte, men overser i sin argumentation, at udgangspunktet for ansættelsesforholdene er, at begge grupper er underlagt samme fællesoverenskomst (...), og at det således er særprotokollaterne, der er forskellen i beskrivelsen af rettighederne og pligterne.

Sagsøgte anfører i duplikken:

*"Operasangere i det faste kor har igennem lang tids arbejde forfinet og raffineret deres klang, intonation og interaktion sammen i koret. Idet en korassistent kun deltager i koret i begrænset omfang, jf. ovenfor, og derfor ikke er sammensunget med det faste kor, vil en korsanger ikke bidrage på samme måde til korklangen."*

Sagsøgtets synspunkt herom er centralt for sagsøgtets forståelse af reglerne bag lov om tidsbegrænset ansættelse.

Det anførte anbringende fra sagsøgtets side vil indebære, at sangere, der er tidsbegrænset ansatte, altid vil kunne forskelsbehandles, alene fordi de på grund af tidsbegrænsningen er mindre på arbejdspladsen, og derfor alene af den grund antages at være ringere kvalificerede. Reglerne om beskyttelse af ikke-fastansatte mod diskrimination, hviler netop på det grundsynspunkt, der ikke må ske forskelsbehandling på grund af den manglende fastansættelse.

Det er tillige sigende for sagsøgtets argumentation, at teatret gør gældende, at når en korassistent er engageret til et større omfang (fra 5 produktioner), er teatret villig til at tilbyde de samme vilkår, som gælder for de fastansatte. Det er således alene ved tidsbegrænsede ansættelser af kortere varighed, at man ikke vil give samme løn- og ansættelsesvilkår.

Sagsøgtets synspunkt er vel derfor, at det alene er *kvantiteten* og ikke *kvaliteten*, der afgør om en assistent skal tilbydes samme vilkår som en fastansat.

Den forskelsbehandling, der finder sted, har ikke kunnet retfærdiggøres eller forklares sagligt, og derfor har Det Kongelige Teater, Foreningen af assistenter ved Det Kongelige Operakor og CO10 ved aftaleforhandlingerne i 2011, 2013 og 2015 været enige om at nedsætte en arbejdsgruppe, der skulle afdække mulighederne for en harmonisering mellem protokollaterne for henholdsvis Det Kongelige Operakor (de fastansatte sangere) og assistenterne ved Det Kongelige Operakor, således at de levede op til lovgivningen. Arbejdsgruppen har været samlet et par gange, men er ikke nået frem til en harmonisering af ansættelsesvilkårene for de to personalegrupper. ”

Det Kongelige Teater har i deres sammenfattende processkrift anført bl.a.:

” . . .

Til støtte for den nedlagte påstand om frifindelse gøres det overordnet gældende, at vilkårene i ”Protokollat til Fællesoverenskomst for Det Kongelige Teaters kunstneriske personale (Assistenter ved Det Kongelige Operakor)” (. . .) ikke strider mod § 2 i deltidsloven, § 4 i rammeaftale om deltidsbeskæftigelse eller § 4 i lov om tidsbegrænset ansættelse.

Det er sagsøgtets hovedanbringende under sagen, at sagsøgerne som gruppe betragtet ikke er sammenlignelige med de fastansatte i Det Kongelige Operakor, som begrebet sammenlignelig forstås i de to relevante love, . . . Dermed kan man heller ikke påstå, at protokollatet strider mod lovgivningen.

Såfremt retten alligevel måtte finde, at sagsøgernes stillinger som korassistenter måtte kunne sammenlignes med en stilling som operasanger i Operakoret, gøres det subsidiært gældende, at sagsøgernes samlede ve-

derlæggelse slet ikke er mindre fordelagtige end de sammenlignelige stillinger, ...

Hvis retten måtte finde, at der er tale om mindre fordelagtige ansættelsesvilkår, gøres det mere subsidiært gældende, at de to gruppers forskellige ansættelsesvilkår er objektivt begrundede, ...

### **Ej sammenlignelige stillinger**

Det skal understreges, at det er sagsøger, som har bevisbyrden for, at der findes sammenlignelige fastansatte, og at sagsøger ikke har løftet denne bevisbyrde. Det vil i den forbindelse ikke være tilstrækkeligt til at få medhold under sagen, hvis sagsøger - imod sagsøgtes bestridelse - skulle kunne påvise, at enkelte af sagsøgers medlemmer kan sammenlignes med gruppen af fastansatte.

Endvidere gøres det gældende, at det . . . anførte sammenholdt med de vurderingsmomenter, der kan udledes af praksis, . . . må tale afgørende imod, at der er tale om sammenlignelige stillinger.

I relation til udførelsen af samme eller tilsvarende arbejde bemærkes indledningsvist, at der er tale om væsentligt forskellige kvalifikationer og færdigheder for de to grupper.

Det forekommer besynderligt, at sagsøger i processkrift I . . . anfører, at gruppen af korassistenter groft sagt kan inddeles i to kategorier, idet sagsøgers påstand og anbringender er, at hele gruppen af korassistenter er sammenlignelige med de fastansatte operasangere.

Sagsøgernes opdeling i kategorier må antages at være udtryk for, at sagsøger selv mener, at gruppen af korassistenter ikke er en entydigt definerbar gruppe. Dette står i modsætning til gruppen af fastansatte operasangere, der er en langt mere homogen gruppe, som alle har deltaget i samme optagelsesprøver forud for fastansættelsen som operasangere. Allerede denne af sagsøger foretagne opdeling taler afgørende imod, at der i nærværende sag er tale om sammenlignelige stillinger.

\*\*\*

Endvidere er optagelsesprøven til det faste kor markant hårdere end prøven til assistentlisten, og alene de bedste sangere "vinder en plads" i det faste kor. Assistentlisten består dels af sangere, der er optaget på assistentlisten på baggrund af en prøve ("foresyngning") med henblik på optagelse på assistentlisten, sangere, der ikke har vundet en plads i det faste kor, ligesom den består af sangere, der på grund af en aldersbetinget forringelse af stemmen er afgået fra det faste kor.

Det følger heraf, at kvalifikationerne og dermed det faglige niveau mellem operasangerne i det faste kor og korassistenterne ikke er de(t) samme, idet korassistenterne helt overvejende ikke kan bestå optagelsesprøven til det faste kor. Operasangerne i det faste kor har således dokumenteret faglige færdigheder på et højere niveau end korassistenterne. At der kan lægges vægt på denne omstændighed, fremgår eksplicit af Højesterets dom af 17. april 2018.

Hertil kommer, at operasangerne efter optagelse i det faste kor øver og synger sammen i et omfang, som i en ikke ubetydelig grad overstiger den tid, som korassistenterne er med til at øve. Dette medfører, at kvalifikationer og færdighederne mellem de to typer af stillinger også efter optagelsesprøven bliver mere divergerende.

At der som udgangspunkt er tale om, at korassistenterne ved deltagelse i operaer står på den samme scene som det faste kor, ligesom korassistenterne synger sammen med det faste kor, er i den forbindelse ikke afgørende, og operasangerne i det faste kor er da også underlagt flere pligter med hensyn til udførelsen af deres arbejde. De har pligt til at varetage solistroller af under to minutters varighed, ligesom det forventes, at de varetager solistroller over to minutter. Korassistenter er ikke underlagt en tilsvarende pligt eller forventning.

Der henvises til Højesterets dom af 8. februar 2011, som er nævnt ovenfor, idet der i den sag netop var tale om, at opgaverne udadtil fremstod ens, men hvor stillingsindholdet ved en nærmere gennemgang var præget af flere forskelligheder. Jeg henviser ligeledes til Højesterets dom af 17. april 2018, hvor Højesteret fandt, at varetagelsen af samme opgaver ikke var tilstrækkelig for at anse en stilling som sammenlignelig, hvis kvalifikationer bag stillingerne var forskellige.

\*\*\*

De vilkår, som henholdsvis operasangere i det faste kor og korassistenter er underlagt, er ligeledes forskellige. Operasangere i det faste kor skal deltage i møder, seminarer, talsmandsopgaver på produktioner, opgaver som panel til auditions m.v., hvilket ikke er tilfældet for korassistenter. Operasangere skal som følge af, at de har deres daglige gang på operaen, tillige deltage aktivt i operaens generelle tiltag.

Korassistenter, som i kraft af en varierende arbejdsmængde har en mere uregelmæssig gang på operaen, er ikke forpligtet til at deltage i de generelle tiltag, der omfatter koret.

Hertil kommer, at kravene til henholdsvis en operasanger og en korassistents rådighedsforpligtelse over for Det Kongelige Teater er forskellige. En operasanger kan indkaldes med 48 timers varsel, hvorimod en korassistent efter Operaens praksis ikke er forpligtet til at møde op til ændrede prøvetider med et varsel på 48 timer, idet en assistent kan have andet arbejde. En korassistent kan ligeledes terminere ansættelsesforholdet med Det Kongelige Teater uden varsel, hvilket afspejler den "frie rolle", som en korassistent har.

Netop forskellen i tilknytningen til operaen mellem de to grupper illustreres også af, at korassistenter får et ekstra løntillæg ved prøver i kostumering og maskering. Omvendt får operasangerne i det faste kor ikke det pågældende tillæg, idet det netop er forudsat, at operasangerne i kraft af deres ansættelse deltager i alle de tiltag, der omhandler det faste kor, jf. også ovenfor . . . om møder, seminarer, produktionsopfølgning, opsyngning, sminke- og kostumeprøver, håndtering af arbejdsmails m.v.

De anførte vilkår – i hvert fald tilsammen – taler imod, at stillingerne kan anses for sammenlignelige. De fremhævede vilkår illustrerer omvendt de to gruppers forskellige forpligtelser overfor operaen samt gruppernes divergerende daglige tilknytning til operaen.

\*\*\*

I forhold til arbejdsmængden for korassistenter er der ikke tale om en i forvejen fastlagt arbejdspligt, men om en arbejdsmængde, som varierer efter behov. Den omstændighed, at en korassistent lang tid i forvejen kan være allokeret til en bestemt opera, er ikke ensbetydende med, at der er tale om en fastlagt arbejdspligt.

Den behovsbaserede rolle, som korassistenterne indtager, illustreres ligeledes af, at de er lønnet pr. time (. . .), hvorimod de fastansatte operasangere er månedslønnede.

Der henvises til voldgiftsrettens kendelse af 15. august 2007, hvor de eksterne lektors arbejdsmængde blev fastlagt semestervis – dvs. pr. hvert halve år, – hvilket ikke var tilstrækkeligt for at anse det som en fastlagt arbejdspligt tilsvarende de fastansatte undervisere.

\*\*\*

Strukturen bag de to grupper illustrerer tydeligt, at Det Kongelige Teater har ønsket at dele korsangerne op i henholdsvis operasangere i det faste kor samt korassistenter, som alene skal bruges ved behov og alene til en "almindelig koropgave". Den forskellige struktur afspejles i særdeleshed af de forskellige kvalifikationer, som adskiller de to grupper, men også mere generelt i forhold til opgavernes omfang og de daglige krav, der stilles til de to grupper.

\*\*\*

Endelig bemærkes, at indgåelsen af et separat protokollat for Det Kongelige Teaters kunstneriske personale (Assistenter ved Det Kongelige Operakor) (. . .) netop illustrerer, at parterne har anerkendt den strukturelle forskel mellem de to grupper og på tidspunktet for protokollatets indgåelse ikke har anset stillingerne som henholdsvis operasanger og korassistent som sammenlignelige.

### **Ikke ufordelagtig behandling**

Såfremt retten alligevel måtte finde, at sagsøgernes stillinger som korassistenter måtte kunne sammenlignes med en stilling som operasanger i Operakoret, gøres det subsidiært gældende, at det ikke er tilstrækkeligt, at sagsøgerne er ansat på andre ansættelsesvilkår end de fastansatte operasangere, idet det gøres gældende, at sagsøgernes samlede vederlæggelse slet ikke er mindre fordelagtige end de sammenlignelige stillinger, jf. opgørelsen over lønforskellen . . . ovenfor.

### **Objektive grunde til gruppernes forskellige ansættelsesvilkår**

Det må have formodningen for sig, at de vilkår, som sagsøgernes forbund har forhandlet på plads for sagsøgerne, afspejler netop de vilkår, som sagsøgerne har prioriteret og lagt vægt på. Forskellene i vilkår er derfor objektivt begrundet i de ønsker, som sagsøgerne har haft og må antages at afspejle den situation, som sagsøgerne står i. De forskellige ansættelsesvilkår er begrundet i, at operasangere i det faste kor har sin

daglige gang på Operaen, hvorimod korassistenterne i kraft af en varierende arbejds mængde har en mere uregelmæssig gang på operaen. Korassistenternes behovsbaserede rolle, som bl.a. medfører en ikke i forvejen fastlagt arbejdspligt, betyder, at forskelle i ansættelsesvilkårene er nødvendige.”

### **Landsrettens begrundelse og resultat**

På Det Kongelige Teater varetages opgaverne med operakorsang dels af et operakor, som består af fastansatte operasangere, dels af en gruppe af korassistenter, som ansættes midlertidigt til konkrete opgaver eller tidsbegrænset f.eks. i forbindelse med en fastansat sangers orlov. Med hjemmel i den fællesoverenskomst, som CO10 og Det Kongelige Teater har indgået vedrørende det kunstneriske personales løn og ansættelsesvilkår, er der indgået to separate protokollater om løn- og ansættelsesvilkår for henholdsvis fastansatte operasangere i operakoret og korassistenter. Af protokollatet for korassistenterne fremgår bl.a., at de aflønnes efter en timesats baseret på antallet af fremmødte timer. Korassistenterne er endvidere i modsætning til fastansatte medlemmer af operakoret ikke berettiget til bl.a. løn under sygdom, barnets første sygedag, betalt barsel og løn under ferie.

Sagens spørgsmål er, om gruppen af korassistenter ved Det Kongelige Operakor bliver forskelsbehandlet i strid med § 4, stk. 1, jf. § 3, stk. 4, i lov om tidsbegrænset ansættelse.

Det følger af § 4, stk. 1, i lov om tidsbegrænset ansættelse, at ansættelsesvilkårene for en tidsbegrænset ansat ikke må være mindre gunstige end de, der gælder for en sammenlignelig fastansat, hvis forskelsbehandlingen udelukkende er begrundet i ansættelsesforholdets tidsbegrænsede varighed, og den ikke er begrundet i objektive forhold.

Af lovens § 3, stk. 4, fremgår, at der ved en sammenlignelig fastansat forstås en fastansat i samme virksomhed, der er i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde, idet der tages hensyn til kvalifikationer og færdigheder.

Det er i forarbejderne til loven bl.a. anført, at tilsvarende arbejde vil sige arbejde, der ligger på linje med det arbejde, den tidsbegrænset ansatte udfører. Der skal ved sammenligningen tages hensyn til den fastansattes kvalifikationer og færdigheder herunder eksempelvis uddannelse og erfaring.

Sagen angår således i første række, om gruppen af korassistenter og gruppen af fastansatte sangere i operakoret udfører samme arbejde, eller om korassistenterne udfører arbejde, der ligger på linje med det arbejde, som de fastansatte operakorsangere udfører, henset til de to gruppers kvalifikationer og færdighe-



der. Såfremt dette er tilfældet, skal der herefter tages stilling til, hvorvidt gruppen af korassistenter forskelsbehandles.

Efter de afgivne forklaringer lægger landsretten, for så vidt angår spørgsmålet om de krav, som stilles for at blive optaget i henholdsvis operakoret og på assistentlisten, til grund, at en sanger skal bestå en krævende optagelsesprøve for at blive fastansat i operakoret. Optagelsesprøven består af en "pre-screening" og en audition foran et panel bestående af medlemmer af Det Kongelige Teaters kunstneriske ledelse og repræsentanter fra operakoret. Formålet med prøven er at finde sangere, der kan synge alle operagenrer på højeste niveau, hvorfor sangerne til audition bliver testet i flere forskellige genrer og færdigheder. Stillingerne til operakoret bliver slået op internationalt og tiltrækker mange ansøgere.

I modsætning hertil sker optagelse til assistentlisten enten ved, at en sanger, der ikke vinder en audition, får tilbudt at komme på assistentlisten, at en sanger, der bliver pensioneret fra operakoret, får tilbudt en plads på listen, eller at en sanger gennem en foresyngning kvalificerer sig til en plads på assistentlisten. Efter forklaringerne stilles der færre krav til ansøgerne ved en foresyngning end ved en audition, bedømmelsespanelet er mindre, og foresyngningen annonceres kun lokalt.

På den anførte baggrund finder landsretten det godtgjort, at der er store forskelle i de krav, der stilles for at blive optaget i henholdsvis operakoret og på assistentlisten.

Vedrørende spørgsmålet om kvalifikationer og færdigheder hos de faste medlemmer af operakoret sammenholdt med gruppen af korassistenter lægges det i øvrigt efter bevisførelsen til grund, at korets pensionsalder på 56 år er fastsat for at sikre, at de fastansatte medlemmer af operakoret til stadighed synger på det højeste niveau, og at deres stemmer ikke er blevet forringet af alderen. Det fremgår endvidere af korsyngemester Steven Moores og teaterchef Kasper Holtens forklaringer, at operakoret henset til de krav, der stilles ved udvælgelsen, og i kraft af, at koret øver fast og regelmæssigt sammen under instruktion af og i tæt samarbejde med korsyngemesteren, opnår en særlig klang og et særligt indbyrdes samspil. Uagtet, at de faste medlemmer af koret og assistenterne kan have samme uddannelsesmæssige baggrund, og at der er sangere på assistentlisten, der muligt kunne kvalificere sig til en fastansættelse i koret, findes det efter en samlet vurdering godtgjort, at de ansatte i det faste operakor synger på et højere niveau end gruppen af sangere på assistentlisten. Gruppen af korassistenter er således ikke tilsvarende kvalificerede og besidder ikke samme færdigheder som gruppen af faste medlemmer af operakoret. At assistenterne og medlemmerne af operakoret under en opsætning deltager i de samme prøver, møder til de samme forestillinger og i forbindelse hermed udfører stort set de samme opgaver, ændrer ikke herved.

Landsretten finder herefter, at der er en sådan forskel i kvalifikationer og færdigheder blandt de fastansatte medlemmer af operakoret og korassistenterne, at der ikke er tale om, at grupperne udfører samme arbejde, eller at det arbejde, som gruppen af korassistenter udfører, ligger på linje med det arbejde, som de faste medlemmer af operakoret udfører.

En stilling som tidsbegrænset ansat korassistent er derfor ikke sammenlignelig med en stilling som fastansat medlem af operakoret. Der foreligger herefter ikke forskelsbehandling efter lov om tidsbegrænset ansættelse § 4, stk. 1.

Det Kongelige Teaters påstand om frifindelse tages derfor til følge.

CO10 som mandatar for Foreningen af Assistenten ved Det Kongelige Operakor skal i sagsomkostninger betale 50.000 kr. til Det Kongelige Teater til dækning af udgifter til advokatbistand inkl. moms. Der er ved fastsættelsen heraf taget hensyn til sagens karakter og varighed.

#### **THI KENDES FOR RET:**

Det Kongelige Teater frifindes.

I sagsomkostninger for landsretten skal CO10 som mandatar for Foreningen af Assistenten ved Det Kongelige Operakor inden 14 dage betale 50.000 kr. til Det Kongelige Teater.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.