

# **Frauen\* auf dem Weg zu Führungspositionen im künstlerischen Bereich: Karrierebrüche und Karriereförderung**

Eine Studie im Auftrag der  
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz (KUG)

## **Abschlussbericht**

Anna Kirchengast, Elli Scambor und Marc Gärtner

Institut für Männer- und Geschlechterforschung (VMG)  
[www.genderforschung.at](http://www.genderforschung.at)

## INHALTSVERZEICHNIS

1.	Ziel der Studie und Forschungsfragen .....	5
2.	Indikatoren für Karriereverläufe.....	5
3.	Ergebnisse der Sekundäranalyse .....	6
3.1.	Erwerbstätige im Kultur-/Musiksektor in Österreich .....	6
3.2.	Studierende im Bereich Musik und Kunst in Österreich und Gendereinflüsse .....	7
3.3.	EDUCULT – Ergebnisse aus der Musikvermittlung .....	9
3.4.	Ergebnisse zu speziellen Studienrichtungen .....	10
3.5.	Karriereforschung allgemein .....	12
3.6.	Ergebnisse bisheriger KUG-Studien .....	13
3.7.	Zwischenresümee bisheriger Fördermaßnahmen der KUG .....	18
3.8.	Weitere Befunde zu karrierefördernden Maßnahmen.....	21
4.	Umfrage.....	30
4.1.	Erhebungsmethode und Stichprobe .....	30
4.2.	Umfrageergebnisse .....	31
4.2.1.	Vereinbarkeit von Karriere und Care.....	39
4.2.2.	Karrierevorstellungen während des Studiums .....	40
4.2.3.	Wichtigkeit von Merkmalen einer Berufstätigkeit im Musik-/Kulturbereich .....	41
4.2.4.	Einflussfaktoren auf eine Karriere im Musik-/ Kulturbereich .....	43
4.2.5.	Allgemeine Einschätzung des Gendereinflusses im Musik-/ Kulturbereich .....	46
4.2.6.	Persönlich erlebter Gendereinfluss im Musik-/ Kulturbereich .....	50
4.2.7.	Positive Einflussfaktoren auf die berufliche Karriere.....	53
4.2.8.	Größte Hürden und Herausforderungen für eine Karriere im Musik-/ Kulturbereich ....	56
4.2.9.	Ratschläge für Studierende, die Karriere im Musik-/ Kulturbereich anstreben .....	57
4.2.10.	Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit im Musik-/Kulturbereich..	61
4.2.11.	Förderung der eigenen Karriere durch die KUG .....	65
5.	Ergebnisse der qualitativen Erhebungen .....	66
5.1.	Kulturmanager*in I .....	67
5.2.	Komponist*in J .....	71
5.3.	Sopranist*in K.....	75
5.4.	Ergebnisse des Fokusgruppengesprächs.....	78
5.4.1.	Fördernde Faktoren für Karrieren von Frauen* im Musikbereich .....	79
5.4.2.	Hemmende Faktoren für Karrieren von Frauen* im Musikbereich .....	83
5.4.3.	Gendereinflüsse auf Karrieremöglichkeiten im Musikbereich .....	86
5.4.4.	Weitere Einflussfaktoren .....	88
5.4.5.	Vereinbarkeit von Karriere und Care- bzw. Elternrolle.....	89
5.4.6.	Instrumente zur Karriereförderung an der KUG .....	92
5.4.7.	Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit im Musik-/ Kulturbereich.	92
6.	Executive Summary und Handlungsempfehlungen .....	93
6.1.	Handlungsempfehlungen .....	101
6.1.1.	Empfehlungen für die Lehre und Förderprogramme.....	101
6.1.2.	Empfehlungen zur Weiterentwicklung von Mentoring-Programmen.....	103
6.1.3.	Empfehlungen zum Ausbau von Praxismöglichkeiten und der Vernetzung .....	104
6.1.4.	Empfehlungen zur Auswahl von Lehrenden sowie Weiterbildung .....	105
6.1.5.	Empfehlungen zur Erhöhung der Sichtbarkeit von weiblichen Role Models .....	106
6.1.6.	Empfehlungen für die Musikpädagogik.....	107
6.1.7.	Empfehlungen für Musik- und Kulturorganisationen .....	107

7.	Literaturverzeichnis .....	109
8.	Anhang .....	114
8.1.	Quantitativer Fragebogen deutsch.....	114
8.2.	Quantitativer Fragebogen Englisch.....	124
8.3.	Vergleich Studienrichtungen Absolvent*innendatenbank und Rücklauf .....	129

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

*	gendergerechte Formulierung. Wir benutzen in diesem Bericht das Sternchen *, wenn wir z.B. Frauen* oder über Männer* schreiben, um die Vielfalt geschlechtlicher Lebensweisen abzubilden. Diese Art der geschlechtergerechten Schreibweise berücksichtigt einerseits die Diversität männlicher und weiblicher Formen und markiert andererseits, dass es noch Lebensweisen und Realitäten jenseits einer eindeutigen geschlechtlichen Zuordnung gibt. Vgl. auch <a href="https://www.kug.ac.at/news-detail/news/neuregelung-zum-gendergerechten-schreiben-an-der-kug/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&amp;tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&amp;cHash=1bbfd368a8a89749d4c72b2d45bb51b5">https://www.kug.ac.at/news-detail/news/neuregelung-zum-gendergerechten-schreiben-an-der-kug/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&amp;tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&amp;cHash=1bbfd368a8a89749d4c72b2d45bb51b5</a>
A	Antwort einer befragten Person, die die Frage nach ihrem Geschlecht mit „divers“ oder „keine Angabe“ beantwortete
CSC	Career Service Center der KUG <sup>1</sup> (
F*	Antwort einer Frau*
IGP	Instrumental(Gesangs)Pädagogik (IGP)
KUG	Universität für Musik und darstellende Kunst Graz
M*&A	Abkürzung für Männer* & Andere: Antwort eines Mannes*, einer Person mit anderem Geschlecht oder einer Person, die ihr Geschlecht nicht angab
M*	Männer*
Männer* & Andere:	Kapitel 4 (Umfrageergebnisse): hier wurden die Antworten von Frauen* im Vergleich zu jenen anderer Geschlechter verglichen. Dazu wurden in diesem Kapitel in den Auswertungen die Frauen* mit jenen, die in der Frage nach ihrem Geschlecht mit „weiblich“, „männlich“, „divers“ oder „keine Angabe“ beantworteten
N	Anzahl der absoluten Häufigkeiten
n.s.	nicht signifikanter Zusammenhang
r	Pearson Korrelationskoeffizient (Pearson's R)

## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Frauenanteil* in Tätigkeitsfeldern der Musikindustrie (2014, <i>fem.pop</i> )	22
Abbildung 2 Wichtigkeit von Berufsmerkmalen im Musik-/Kulturbereich.....	42

## TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1 Genderunterschiede in der Studienwahl der Befragten .....	33
Tabelle 2 Jährliches Bruttoeinkommen und Gender (erstgenannte Tätigkeit)* .....	35
Tabelle 3 Genderunterschiede im derzeitigen Tätigkeitsbereich der Befragten .....	36
Tabelle 4 Genderunterschiede in Leitungsfunktionen .....	38
Tabelle 5 Vereinbarkeit .....	40
Tabelle 6 Wichtigkeit von Berufsmerkmalen (Gendervergleich) .....	43
Tabelle 7 Karrierefördernde Faktoren (Gendervergleich).....	44
Tabelle 8 Vgl. Studienrichtungen lt. Absolvent*innendatenbank und Rücklauf .....	129

---

<sup>1</sup> <https://csc-kug.at/>

## 1. ZIEL DER STUDIE UND FORSCHUNGSFRAGEN

Ziel der Studie ist es, Ursachen für Karrierebrüche von Frauen\* auf dem Weg zu Führungspositionen im künstlerischen Bereich (Musikpraxis oder in der Administration/ im Musikmanagement künstlerischer Praxis), insbesondere in Bildungs- und Kulturinstitutionen zu analysieren und Maßnahmen zur Förderung von Frauen\*karrieren in Führungspositionen zu empfehlen.

Untersucht werden Karrierebrüche und -förderung bei Musik-Absolvent\*innen der KUG, die in der Musikpraxis oder in der Administration/ im Musikmanagement tätig sind. Um Verläufe und Fördermöglichkeiten für Frauen\* besser herauszuarbeiten, werden die Daten von Männern\* und Frauen\* erhoben und kontrastiert.

Beim Projektstart wurden folgende Studienrichtungen für die Studie ausgewählt: Communication, Media, Sound and Interaction Design – Sound Design; Computermusik; Dirigieren; Doktorat (künstlerisch-wissenschaftlich); Gesang, Instrumental (Gesangs)Pädagogik (IGP), Instrumentalstudium, Jazz, Katholische und Evangelische Kirchenmusik, Komposition und Musiktheorie, Lehramt, Musikologie. Laut KUG-Absolvent\*innendatenbank gab es in den Abschlussjahrgängen zwischen 2009/10 und 2019/20 insgesamt 1.650 Absolvent\*innen. Nicht untersucht wurden Karriereverläufe von Absolvent\*innen aus den Studienrichtungen Bühnengestaltung, Darstellende Kunst, wissenschaftliches Doktoratsstudium und Elektrotechnik-Toningenieur.

Mittels Literaturrecherche und Sekundäranalyse von bereits bestehenden Statistiken und Studien (z.B. Absolvent\*innenstatistiken und -befragungen) werden im Kapitel 3 typische künstlerische Karriereverläufe von Frauen\* im Musikbereich, Karrierebrüche und ein Überblick über derzeitige Maßnahmen zur Karriereförderung zusammengefasst und dargestellt. Darüber hinaus werden auch zentrale Aussagen der Teilnehmer\*innen der KUG-Veranstaltungsreihe *Studium, Beruf, Karriere. Vergleichspunkt: Gender* zu Karrierevorstellungen, zu Karrierebrüchen und Karriereförderung im Musikbereich zusammengefasst. Die Befunde werden mit nationalen und internationalen Daten zu Karriereverläufen von Frauen\* in Führungspositionen im künstlerischen Bereich (Musik) verglichen. Welche typischen Karriereverläufe und Karrierebrüche können in den jeweiligen Studiengängen und möglichen Berufsfeldern beobachtet werden?

In Kapitel 4 werden zentrale Ergebnisse der quantitativen Umfrage zusammengefasst, in Kapitel 5 werden die qualitativen Erhebungen (ein Fokusgruppengespräch, drei Expert\*innengespräche) ausgewertet. In Kapitel 6 werden die Ergebnisse zusammengefasst, das Resümee umfasst auch Handlungsempfehlungen.

## 2. INDIKATOREN FÜR KARRIEREVERLÄUFE

Anhand subjektiver und objektiver Indikatoren werden in der Studie Karriereverläufe von Absolvent\*innen einige Jahre nach Studienabschluss verglichen.

*Subjektive Karrieremerkmale:*

1. Definition von Karriere: Was haben Sie sich vor 10 Jahren darunter vorgestellt? Was war für Sie eine ideale Karriere? Mit welchem Bild/ Ziel sind Sie an die Uni gekommen? Welche Vorbilder hatten Sie während des Studiums? Was dachten Sie damals? Was wollten Sie erreichen? Wie hat sich das gewandelt? Bin ich auf dem Weg dorthin? Wo bin ich hingekommen?
2. Strebten Sie in Ihrem Karriereplan überhaupt eine Leitungsposition an?
3. Ist die Tätigkeit fachspezifisch, entspricht sie der Ausbildung?
4. Können Sie von der (fachspezifischen)Tätigkeit eine Existenz aufbauen, davon leben?

*Objektive Indikatoren:*

1. Einkommen (Gender-Pay-Gap?)
2. Facheinschlägige Erwerbstätigkeit
3. Beschäftigungsstatus
4. Mehrfachbeschäftigung, Vereinbarkeitsaufgaben, Mehrfachbelastungen
5. Art der Führungsposition, z.B. mit Indikator Leitungsspanne: Verantwortung für bestimmte Anzahl von Mitarbeiter\*innen, Budgetverantwortung etc.

Führungspositionen können in den in der vorliegenden Studie untersuchten künstlerischen Bereichen Musikpraxis oder Administration/ Musikmanagement künstlerischer Praxis sehr unterschiedlich ausgeprägt sein: Dirigent\*in, Leitung eines Jazz-Ensembles, Bandleader\*in, Gründer\*in einer eigenen Band. Sie können auch mit eigenen Arrangements, Komposition und eigenen Aufführungen verknüpft sein.

### **3. ERGEBNISSE DER SEKUNDÄRANALYSE**

#### **3.1. ERWERBSTÄTIGE IM KULTUR-/MUSIKSEKTOR IN ÖSTERREICH**

Laut Statistik Austria (2020: 36) waren in Österreich 2018 insgesamt 4,6% (200.600) aller Erwerbstätigen mit Kulturbezug tätig, davon war rund ein Drittel (33%) tatsächlich in einem Kulturberuf im Kultursektor<sup>2</sup> tätig, die übrigen Personen übten entweder einen nicht kulturbezogenen Beruf im Kultursektor (38%) oder einen Kulturberuf außerhalb des Kultursektors (29%) aus. Der Anteil der Frauen\* in einem Kulturberuf im Kultursektor war lt. Statistik Austria (2020: 36) 2018 mit 31% geringer als jener der Männer\* (35,3%). Im gesamten Kultursektor lag der Frauen\*anteil bei 44,7%<sup>3</sup>. Erwerbstätige in einem Kulturberuf im Kultursektor hatten einen höheren Bildungsstand als die Erwerbstätigen insgesamt und waren viel häufiger selbständig: 80,5% besaßen die Matura oder einen Abschluss auf Hochschulniveau, bei den Erwerbstätigen zusammen waren es lediglich 38,3%. Nahezu die Hälfte (46,9%) der Erwerbstätigen in einem Kulturberuf im Kultursektor war selbständig tätig - im Vergleich zu 12% aller Erwerbstätigen.

---

<sup>2</sup> Definition Kultursektor laut Statistik Austria (2020: 37). Keine Detailauswertung dieser Daten nur für den Musiksektor möglich

<sup>3</sup> Anteil Frauen\* an allen Erwerbstätigen 2019 lt. Statistik Austria: 47%. Quelle: Statistik Austria 2020, Erwerbstätige nach Alter u Geschlecht seit 1994

Laut Statistik Austria (2020: 36f) lag „das durchschnittliche Nettomonatseinkommen unselbständig Erwerbstätiger mit Kulturbezug im Jahr 2018 bei 2.739 Euro bei Vollzeitbeschäftigung (inkl. anteiligem Urlaubs- und Weihnachtsgeld) im Vergleich zu 2.584 Euro [netto] für unselbständig Erwerbstätige insgesamt. Unselbständige, die einen Kulturberuf ausübten, verdienten bei Vollzeitbeschäftigung durchschnittlich 2.821 Euro [netto] monatlich. Die 10% mit dem höchsten Einkommen unter diesen verdienten monatlich zumindest 4.514 Euro [netto], während das Zehntel mit dem geringsten Nettomonatseinkommen maximal 1.644 Euro erreichte.“

Laut Wirtschaftskammer Österreich leben derzeit über 22.000 Musikschaaffende in Österreich<sup>4</sup>. Aus einer 2018 vom Bundeskanzleramt in Auftrag gegebenen Studie zur sozialen Lage der Kunstschaaffenden in Österreich arbeiten 73% der in der Studie befragten Musikschaaffenden ausschließlich selbständig erwerbstätig (Wetzel et al. 2018: 56).

### 3.2. STUDIERENDE IM BEREICH MUSIK UND KUNST IN ÖSTERREICH UND GENDEREINFLÜSSE

Laut Statistik Austria (2020: 32) war „mit 2.706 inskribierten Studien die *Universität für Musik und darstellende Kunst* in Wien die größte der Kunstuniversitäten Österreichs, gefolgt von der *Universität für Musik und darstellende Kunst Graz* (KUG) (1.789) und der *Universität für angewandte Kunst* in Wien (1.524). Von den Privatuniversitäten war die *Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien* mit 762 inskribierten Studien am größten. Die größte Anziehungskraft auf ausländische ordentliche Studierende übten im Wintersemester 2017/18 das *Mozarteum* in Salzburg (63,5%) und die Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz (57,0%) sowie die *Musik und Kunst Privatuniversität der Stadt Wien* (64,4%) aus. Im Durchschnitt lag der Ausländeranteil aller künstlerischen Universitäten bei 48,3%.“

Der Anteil an internationalen Studierenden (nicht Österreicher\*innen) ist an der KUG deutlich höher als an anderen Grazer Universitäten: Im Wintersemester 2020/21 waren insgesamt 1.464 ordentliche Studierende an der KUG gemeldet, davon waren 17% Frauen (Inland), 22% Männer (Inland), 31% Frauen (International), 30% Männer (International)<sup>5</sup>. Der Anteil an internationalen Studierenden lag mit 61% aller Studierenden deutlich höher als z.B. an der *TU Graz* (22%) und der *Universität Graz*<sup>6</sup> (Zahl 2019/20: 16%). Der Anteil der Frauen\* an allen Studierenden lag mit 61% der Studierenden an der *Universität Graz* am höchsten. An der KUG lag er bei 48%, an der TU bei 27%.

Die Wahl der Entscheidung für ein Musikinstrument habe, so die KUG (2020b: 19) „vielfach mit Vorbildern zu tun, aber zuallererst mit dem gesellschaftlichen Umfeld und

<sup>4</sup> [shorturl.at/bfhIG](https://shorturl.at/bfhIG)

<sup>5</sup> [shorturl.at/isAQ0](https://shorturl.at/isAQ0)

<sup>6</sup> Daten der *Universität Graz* WS 2019/20, Daten der KUG und der TU WS 2020/21. Quellen: [shorturl.at/nsH18](https://shorturl.at/nsH18), [shorturl.at/rsMOZ](https://shorturl.at/rsMOZ), <https://www.uni-graz.at/de/die-universitaet/die-universitaet-graz/die-universitaet-im-portraet/zahlen-und-fakten/>

*mit familiären Gegebenheiten. So wird beispielsweise oft ein Instrument gewählt, das Mutter und/oder Vater spielen (vielleicht sogar vorgeben) oder das zuhause verfügbar ist.“*

Es gibt nach Bowers (1992, zit. nach Gstättner 2017) zum Teil bis heute wirksame polarisierende Zuschreibungen für Frauen\* im Bürgertum des 19. Jahrhunderts (Frauen: Singen, Aufführen, Leise Instrumente, Stützende Tätigkeit, Häuslich, Amateurin, Begrenzte Ausbildung, Weltlicher Bereich ...; Männer: Instrumentalspiel, Komponieren, Laute Instrumente, Führende Tätigkeit, Öffentlich, Professionelle, Qualifizierte Ausbildung, Sakraler Bereich. Vgl. Bowers in Hoffmann & Rieger 1992: 23). Auch solche Genderstereotype dürften auf die Wahl von Musikinstrumenten noch nachwirken.

An der KUG entspricht die Genderverteilung bei der Wahl der Instrumente vielfach noch geschlechterstereotypen Vorstellungen. Harfe und Flöte gelten *„bis heute als spezifische Instrumente für Frauen“* und erscheinen eher daher eher weiblich, *„während Trompete, Posaune und Schlaginstrumente überwiegend als Männerinstrumente betrachtet und daher männlich konnotiert werden.“* (vgl. Abeles/Porter, 1978, zit. in KUG 2020b: 18).

Der Anteil weiblicher Studierender an der KUG beträgt in den folgenden Studienrichtungen: *„Harfe (Klassik) aktuell 100%/ durchschnittlich 92%, Flöte (Klassik) aktuell 84%/ durchschnittlich 89,2%, Schlaginstrumente (Klassik) aktuell 20%/ durchschnittlich 21,9%, und Schlagzeug (Jazz) aktuell 14%/ durchschnittlich 10,4%, Trompete (Klassik) aktuell 8%/ durchschnittlich 12,3%, und Trompete (Jazz) aktuell 7%/ durchschnittlich 5,4%, Posaune (Klassik) aktuell 15%/ durchschnittlich 8,9%, und Posaune (Jazz) 0%“* (Aktuelle Zahlen: Studienjahr 2019/20, durchschnittliche Angaben: Studienjahre 2008/09 – 2019/20, zit. in KUG 2020b: 18).

In den Bereichen Schlaginstrumente (Klassik) und Jazz-Schlagzeug sei laut KUG (2020b: 18) ein Wandel erkennbar: bei den Anteilen weiblicher Studierender verzeichnete die KUG (KUG 2020b: 18) zwischen 2008/09 bis 2019/20 kontinuierliche Zuwächse von etwa 20% (Klassik) beziehungsweise 10% (Jazz). Bei der Jazzposaune halte sich der Anteil an Studentinnen dagegen hartnäckig bei null Prozent.

Das Sichtbarmachen von Role Models und die beratende Unterstützung durch Musikpädagog\*innen werden von KUG (2020b: 19) für die Wahl des Musikinstruments empfohlen. Entsprechende Vorbilder und Identifikationsfiguren seien, so die Schlussfolgerung von KUG (2020b: 19) sowohl im musikpädagogischen Elementarbereich als auch an Hochschulen und Universitäten sehr wichtig.

In der Auswahl der Studienrichtung bzw. Berufstätigkeit nennt KUG (2020b: 19f) den Einfluss weiterer Genderrollen-Stereotype: Frauen\* würde immer noch die spätere Tätigkeit als Instrumental- und Gesangspädagogin statt einer Laufbahn als (Orchester-)Musikerin nahegelegt. Dahinter liege die Vorstellung, dass ersteres ein ‚familienfreundlicherer‘ Beruf sei und das Klischee, dass ‚Frauen besser mit Kindern umgehen‘ könnten. Allerdings finde der Musikunterricht größtenteils nachmittags und

abends statt, wenn (die eigenen) Kinder nicht im Kindergarten oder in der Schule seien. Im immer noch männerdominierten Jazz würden Musikerinnen häufig in die Rolle des ‚Blickfangs‘ gedrängt. In manchen Orchestern werde dieser möglichen Rolle bewusst mit Kleidervorschriften entgegengewirkt, z.B. im *ORF Radio-Symphonieorchester Wien*, wo bodenlange Röcke oder Kleider, Dreiviertelärmel und bedeckte Schultern für Frauen vorgeschrieben seien (vgl. Kobler 2016, zit. in KUG 2020b: 20).

### 3.3. EDUCULT – ERGEBNISSE AUS DER MUSIKVERMITTLUNG

In der Datenbank der Musikvermittlung Österreich (*Mica – music austria*) sind 1.225 Komponist\*innen, 1.298 Interpret\*innen, 1.009 Bands/ Ensembles und 50.870 Werke gelistet. In der Namensliste sind insgesamt 1.630 Männer und 649 Frauen gelistet<sup>7</sup>. Auf der Website findet sich Praxiswissen (Veranstaltungsorganisation, Förderung und Finanzierung, Lizenzvergabe, Musikaus- und weiterbildung, Musikexport etc.). Der unabhängige Verein *Plattform Musikvermittlung Österreich (PMÖ)* ist bei *Mica – music austria* angesiedelt. PMÖ bietet Vernetzungstreffen, Tagungen, Projektvorstellungen und einen Newsletter mit aktuellen Ausschreibungen, Preisen etc. an. Auf der englischsprachigen Website <https://www.musicexport.at/> werden internationale Kontakte zu/ von österreichische(n) Musiker\*innen gefördert (z.B. showcasing, useful contacts, genre portraits, international music markets, list of artists performing internationally).

Die 2018 unter rund 400 Musikvermittler\*innen durchgeführte Umfrage *Arbeitsbedingungen für Musikvermittler\*innen im deutschsprachigen Raum (EDUCULT 2020<sup>8</sup>)* kam zum Ergebnis: *„Hochmotiviert, exzellent ausgebildet, prekär bezahlt“*. Aufgrund der hohen Beteiligung in Deutschland und Österreich kann den Autor\*innen zufolge in diesen Ländern von validen Ergebnissen gesprochen werden. Aus Österreich waren die Antworten von ca. 50 Befragten auswertbar.

Der Anteil von Frauen\* in der Musikvermittlung ist sehr hoch (79% Frauen, 21% Männer). Wenn die Verteilung nach Geschlecht mit den Angaben zu Einkommen und Position verbunden werden, ergibt sich laut dieser Studie ein deutlicher Gender Pay Gap. Bei Einkommen (brutto) zwischen 30.000 und 40.000 Euro im Jahr stehen 31% der Frauen\* einem Anteil von 9% der Männer gegenüber. Eine Stufe darüber – ab 50.000 Euro Jahreseinkommen – kehrt es sich um, 33% Männer gegenüber 7% Frauen. Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit (39% der Frauen), in Leitungspositionen sind mehr Männer tätig, z.B. als Teamleitung, Mitglied im Leitungsteam oder in der Geschäftsführung (EDUCULT 2020: 8; vgl. auch die Studie *Frauen in Kultur und Medien* des Deutschen Kulturrats 2014, Darstellung auf [nachtkritik.de](http://nachtkritik.de) 2018).

<sup>7</sup> *Mica – Music Austria* <https://db.musicaustria.at/>

<sup>8</sup> Das Netzwerk Junge Ohren versteht sich als interdisziplinäres Team von Kulturmanager\*innen, Vermittler\*innen, Wissenschaftler\*innen und Quereinsteiger\*innen. Ihnen gemeinsam ist lt. Ihrer Website <https://www.jungeohren.de> „ihre Leidenschaft für die Idee von Musik als Form der Kommunikation am Puls einer vielfältigen Gesellschaft.“ Träger sind z.B. die *Deutsche Orchestervereinigung*, der *Verband deutscher Musikschulen* u.a. Zu den Kooperationspartner\*innen zählen u.a. die *Plattform Musikvermittlung Österreich (PMÖ)* und *Vision Kirchenmusik*.

Im Resümee dieser Studie wird empfohlen, schon in der Ausbildung stärkeres Gewicht auf die Repräsentation und Sichtbarkeit von Musikvermittler\*innen und hier im Speziellen von Frauen\* in Verbänden und in Führungspositionen und -gremien zu legen:

*„Der hohe Anteil von (jungen) Frauen im Feld Musikvermittlung steht der (noch) überwiegenden Mehrheit von (älteren) Männern im allgemeinen Musikbetrieb – besonders in den Verbänden sowie in Führungspositionen und -gremien – diametral gegenüber. Umso wichtiger ist es, diesen Aspekt schon in der Ausbildung zu berücksichtigen, und Frauen sinnvoll auf ihr berufliches Umfeld vorzubereiten, z.B. durch Coaching in Gesprächsführung usw. Der Kulturbetrieb ist durch die #metoo-Debatte sensibilisiert, strukturelle Ungleichheit und Machtmissbrauch sind dennoch nach wie vor an der Tagesordnung. Zugleich sollten sich alle Frauen aufgefordert fühlen, sich in Debatten einzubringen, in Verbänden aktiv mitzuwirken, in Gremien, Sitzungen etc. präsent zu sein. Dies trägt dazu bei, Macht und Gestaltungsspielräume über das Aufgabenfeld der Musikvermittlung hinaus zu erlangen.“ (EDUCULT 2020: 15)<sup>9</sup>*

### 3.4. ERGEBNISSE ZU SPEZIELLEN STUDIENRICHTUNGEN

#### Kirchenmusik

Der Anteil von Frauen\* an allen Studierenden ist zwar hoch (WS 2018/19 lag der Anteil an allen ordentlichen Studierenden bei 47%<sup>10</sup>). Jedoch wiesen bereits 2013 Teilnehmer\*innen der Reihe *Studium, Beruf, Karriere: Vergleichspunkt Gender* auf die Ungleichverteilung in der Erwerbstätigkeit hin. Der Anteil der Frauen\*, die von ihrer Tätigkeit als Kirchenmusiker\*in leben können, ist sehr gering. Die Stundensätze für die Entlohnung nebenberuflich tätiger Kirchenmusiker\*innen ist niedrig<sup>11</sup>. Der Anteil von Frauen\* an der ohnedies niedrigen Anzahl hauptamtlicher Kirchenmusiker\*innen ist besonders gering:

*„Ja, also ich glaub, man muss da jetzt unterscheiden zwischen sogenannten hauptamtlichen Organisten und (...) zumindest eine halbe Stelle oder eine ganze Stelle oder solchen, die einfach wirklich halt so im kleinen Rahmen einzelne Messen spielen, oder sowas. Ich kann jetzt mal für die Region der Oststeiermark hauptsächlich einmal sprechen, also hauptsächlich in den kleineren Pfarren ist es auch so, dass viel mehr Frauen an der Orgel sitzen Frauen, Mädchen Schülerinnen. Ich habe auch viel mehr Schülerinnen als Schüler, das zieht sich von klein auf durch. (...) Ich denke einmal, je höher die Position wird, also wenn man jetzt schaut z.B. im Domorganisten-Bereich in Österreich dominieren eigentlich wieder die Männer.“ (Hauptamtliche Kirchenmusikerin, 2013, zit. in KUG 2019: 1)*

<sup>9</sup> [https://educult.at/wp-content/uploads/2018/03/NJO\\_MV\\_Umfrage2020-1.pdf](https://educult.at/wp-content/uploads/2018/03/NJO_MV_Umfrage2020-1.pdf) , S. 15

<sup>10</sup> [shorturl.at/jwyAD](http://shorturl.at/jwyAD)

<sup>11</sup> Stand Nov. 2020 für die Diözese Graz-Seckau: Das Mindesthonorar beträgt Hochfesten und speziellen Anlässen 28 Euro, für Kirchenmusiker\*innen, die einen Abschluss eines akademischen Kirchenmusikstudiums an einer Musikuniversität oder -hochschule haben, werden dafür 49 Euro empfohlen, sind aber frei zu vereinbaren. Vgl. Kirchliches Verordnungsblatt für die Diözese Graz-Seckau 2020: 6 ([https://www.katholische-kirche-steiermark.at/dl/tskNJmoJmILJqx4KJKJKJKMoL/KVBL\\_2020\\_J\\_nner.pdf](https://www.katholische-kirche-steiermark.at/dl/tskNJmoJmILJqx4KJKJKJKMoL/KVBL_2020_J_nner.pdf))

Für die katholische Kirchenmusik Österreichs ist diese Situation auch 2020 noch beobachtbar. *Singende Kirche* lautet der Titel des Webportals der katholischen Kirchenmusik Österreich.<sup>12</sup> Sämtliche auf der Website genannte Ansprechpersonen der neun Diözesen der katholischen Kirche Österreichs sind Männer\*. Träger des Webportals ist die Kirchenmusikkommission, deren einziges weibliches Mitglied (von insgesamt 19) Leiterin der Fachkommission Neues Geistliches Lied ist.

In der evangelischen Kirche gibt es einen Verband für evangelische Kirchenmusik in Österreich (VEKÖ)<sup>13</sup>, in dem haupt-, neben- und ehrenamtliche Kirchenmusiker\*innen, Organist\*innen, Chorleiter\*innen, Bands, (Posaunen-) Chöre, Gemeinden und Interessent\*innen vertreten sind. Der Verein bietet Fortbildungsveranstaltungen und eine Singwoche an. Hier ist eine Frau\* Vorsitzende, insgesamt sind 4 von 9 Mitgliedern weiblich.

Vision Kirchenmusik<sup>14</sup> ist eine Initiative der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers mit dem Ziel Nachwuchs zu gewinnen, Stellen zu erhalten und Vielfalt zu fördern. Laut deren Website sei diese Landeskirche damit die in Deutschland bundesweit erste Einrichtung für Musikvermittlung im kirchlichen Bereich mit einer solchen Initiative. Unter anderem durch Weiterbildungen, durch Kommunikation (Ideendatenbank für Multiplikator\*innen, Pressearbeit etc.), Aufbau eines Netzwerks für Kirchenmusikvermittlung und ein kollegiales Austauschformat zur Professionalisierung. Allerdings findet sich auch auf dieser Website derzeit kein Hinweis, ob hier auch genderspezifische Fördermaßnahmen eingesetzt werden.

**Populärmusik:** In der Populärmusik ist der Frauen\*anteil<sup>15</sup> besonders niedrig, wobei in kleinen Häusern, kleinen Festivals und Veranstaltungen mehr Frauen\* in Leitungsfunktionen vertreten sind, während große Häuser wesentlich häufiger von Männern\* geleitet werden.<sup>16</sup>

**Aus Asien kommende Absolvent\*innen:** Die fachspezifische Tätigkeit nach Studienabschluss sei lt. dem Kickoff-Gespräch für die hier vorliegende Studie v.a. bei asiatisch sprechenden Frauen\* häufig nicht gegeben. Viele aus Asien kommende KUG-Absolvent\*innen seien Expert\*innen zufolge nicht als Musiker\*innen beruflich aktiv, sondern häufig „bessere Heiratskandidatinnen“, die das während des Studiums Erlernte als Hobby weiter ausüben würden. In *Musica Austria* wurden einige Beispiele für Musiker\*innen genannt, die zum Studium nach Österreich kamen und Diskriminierung erlebten (z.B. Wei-Ya Lin, Bratschistin, Studium Wien, die Diskriminierung bei Amtswegen und Studienkolleg\*innen erlebte)<sup>17</sup>.

<sup>12</sup> <https://www.kirchenmusikkommission.at/>

<sup>13</sup> <https://www.vekoe.info/>, Infos zur Aus- und Weiterbildung evangelischer Kirchenmusiker\*innen finden sich auch unter <https://evang.at/kirche/bildung/kirchenmusik/>

<sup>14</sup> <https://www.visionkirchenmusik.de/>

<sup>15</sup> <https://www.mdw.ac.at/magazin/index.php/2017/03/01/frauen-sichtbar-machen/>

<sup>16</sup> <https://www.mdw.ac.at/magazin/index.php/2017/03/01/frauen-sichtbar-machen/>

<sup>17</sup> „Sogar eine Studienkollegin – im Rahmen ihres Instrumentalstudiums – habe gemeint, Wei-Ya Lin würde Musik von Strauss nicht spielen können, weil ihr das ‚Wiener Blut‘ fehle. „Sie hat das nicht böse gemeint, aber es ist eigentlich rassistisch. Ein Bewusstsein dazu wird an der Universität leider nicht gelehrt“, erzählt Wei-Ya Lin in <https://www.musicaustria.at/von-straussinterpretinnen-bis-zu-tuerkischem-rap-asiatische-musikerinnen-in-wien/>, Artikel von Jürgen Plank aus 2015. Sein Fazit: „Die

**Komponistinnen:** Nach Gstättnner (2017) schränken immer noch wirksame historische Zugangsbarrieren und Ausschlussmechanismen Karrieren von Frauen\* im musikalisch-künstlerischen Bereich ein. Die Einkommen von Komponistinnen liegen unter jenen männlicher Komponisten. Gstättnner führt dafür folgende Gründe an: Unsicherheit der Frauen, die Tatsache, dass Stücke von Männern häufiger gespielt werden (und sie deshalb mehr Honorare erhalten). Beispielsweise erteilte die Staatsoper Wien im Jahr 2016 14 Kompositionsaufträge, zwei davon gingen an Frauen\*.

### 3.5. KARRIEREFORSCHUNG ALLGEMEIN

Andresen et al. (2019) zeigten im internationalen Vergleich, dass die Definitionen von Karriere und die damit verbundenen Merkmale von Faktoren auf mehreren Ebenen beeinflusst werden: auf der Makroebene durch vorherrschende Karrierevorstellungen in den beteiligten Ländern, auf der Organisationsebene durch z.B. Unternehmenskulturen und der individuellen Ebene durch Karriereziele und Karriereverhalten der Befragten. In einer Mehrebenen-Analyse verglichen Andresen et al. anhand von Umfrageergebnissen Karrierevorstellungen in 27 Ländern.

Bei den Indikatoren für subjektive Karrieremerkmale zeigten Mayrhofer et al. (2005) für Österreich signifikante Genderunterschiede auf: Männer strebten häufiger als Frauen höhere Joblevels und Leitungspositionen an, Männer glaubten eher, dass sie eine Karriere machen und nicht nur einen Job haben, sie waren mit ihrem beruflichen Aufstieg häufiger zufrieden als Frauen. Trotz dieser Unterschiede hinsichtlich Karriereerwartungen und ungleicher Bezahlung waren Frauen und Männer mit ihren Jobs insgesamt ähnlich hoch zufrieden. In einer vergleichbaren Umfrage in den USA gaben auf die Frage, welche Einkommenshöhe sie in ihrer Karriere maximal erreichen können, Männer\* deutlich höhere Beträge an. 40% der Männer glaubten, dass sie mehr als 100.000 Dollar Einkommen erreichen würden, Frauen antizipierten durchschnittlich nur 79.000 Dollar.<sup>18</sup>

Eine 2013 durchgeführte repräsentative Karriereumfrage des Alumnivereins der Johannes-Kepler-Universität in Linz erhob Karrierewünsche und Karriereziele von Jungabsolvent\*innen. Fast zwei Drittel der Befragten gaben an, dass eine ausgewogene Work-Life-Balance das Top-Karriereziel darstelle, gefolgt von einer intellektuell herausfordernden Arbeit bzw. einem sicheren und beständigen Arbeitsplatz. Ein gutes Viertel sah es als Karriereziel an, Führungskraft zu sein, 20% gaben an, unternehmerisch aktiv sein zu wollen. Ein markanter Genderunterschied wurde sichtbar: Während Frauen überwiegend Work-Life-Balance, intellektuell herausfordernde Tätigkeiten und das Streben nach einem sicheren und beständigen Job als Karriereziele nannten, überwog bei Männern das Streben danach, Führungskraft, selbständig und unabhängig bzw. Fachexperte zu sein.<sup>19</sup>

---

*asiatische Musikszene präsentiert sich inhomogen und damit sehr bunt. Die Bandbreite reicht von Live-Musik in persischen Lokalen bis zu türkischer Rap- und klassischer indischer Musik – die hier lebenden MusikerInnen mit asiatischem Hintergrund laden zu einer musikalischen Entdeckungsreise in Wien ein.“*

<sup>18</sup> <https://www.careerbuilder.com/advice/gender-impact-career-aspirations>

<sup>19</sup> [shorturl.at/dtvH1](http://shorturl.at/dtvH1)

### 3.6. ERGEBNISSE BISHERIGER KUG-STUDIEN

Zu Beginn der Studie wurden vorhandene Daten der KUG und Ergebnisse von Veranstaltungen zum Thema Frauen\* in Führungspositionen im künstlerischen Bereich, die an der KUG stattfanden, einer Sekundäranalyse unterzogen: Dazu gehören Ergebnisse der KUG-Absolvent\*innenbefragungen (Daten ab 2005), des KUG-Zertifikatslehrgangs *Karriere mit Kunst*, der 2012 erstmals stattfand, der KUG-Reihe Studium-Beruf-Karriere (transkribiert 2019) und des Berichts zu 10 Jahre *Zentrum für Genderforschung (ZfG)*. Weiters wurden nationale und internationale Beispiele zur Lage bzw. Förderung von Frauen\* in Führungspositionen im künstlerischen Bereich in verschiedenen Bereichen der Musikpraxis oder Administration/ Musikmanagement ausgewertet.

#### 3.6.1. KUG-Absolvent\*innenbefragung 2005 bis 2015

In der KUG-Studie (2017) wurden die Daten aller beantworteten Fragebögen von Absolvent\*innen der KUG der Studienjahre 2004/2005 bis 2014/2015 ausgewertet. Von den insgesamt 3.104 Studienabschlüssen an der KUG entfielen 52% auf Frauen\* und 48% auf Männer\* im Alter zwischen 20 und 78 Jahren (Durchschnittsalter ca. 28 Jahre), davon 53% Bachelorabschlüsse, 27% Magister-/Masterabschlüsse, 17% Diplomabschlüsse und 3% Doktoratsabschlüsse. Die am häufigsten abgeschlossenen Studienrichtungen waren Instrumentalstudium (34% der Abschlüsse), Instrumental(Gesangs)Pädagogik (IGP) (26%), Jazz (7%) und Gesang (7%).

Die durchschnittliche Rücklaufquote der Absolvent\*innenbefragung betrug rund 31% (952 Personen) aus 15 Studienrichtungen.

#### Einkommensentwicklung nach Studienabschluss

Laut Haak & Schmid (2001, zit. In KUG 2017: 98) gab es im künstlerischen Bereich kaum unbefristete Vollzeitverhältnisse am Arbeitsmarkt. Die Absolvent\*innenbefragung wurde knapp nach Studienende gestellt, wodurch die Einkommensentwicklung nach Abschluss des Studiums nicht verfolgt werden konnte. Laut Söndermann (2004, zit. In KUG 2017:99, Daten für Deutschland 1995-2003) tendierte die Zahl der abhängig Beschäftigten in Kulturberufen eher zur Abnahme, während Teilzeitbeschäftigungen anstiegen.

Ein *Multiple Jobholding* konnte laut Haak (2007, zit. In KUG 2017: 37 und 90) zur sozialen Sicherung beitragen, um also Nichterwerbszeiten zu minimieren und ein einigermaßen kontinuierliches Einkommen zu erarbeiten. Laut KUG-Studie (2017: 90) zeigte sich dies bereits in der Bereitschaft zu Doppelstudien. Häufig wurde während der eigentlich noch andauernden Studienzeit nach Abschluss der ‚ersten‘ Studienrichtung eine Erwerbstätigkeit im Fachbereich angenommen, hier wurden in der KUG-Studie (2017: 90) ein besonders hoher Anteil bei Instrumental- und IGP-Absolvent\*innen vermutet.

Durchschnittlich waren die ehemaligen Studierenden zum Befragungszeitpunkt in einem Beschäftigungsausmaß von rund 24 Stunden pro Woche erwerbstätig und dieser Durchschnittswert setzte sich in vielen Fällen aus mehreren gleichzeitigen Beschäftigungsverhältnissen zusammen – Haak (2007) sprach auch hier von *Multiplem Jobholding* zur sozialen Sicherung, weil kaum unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnisse offeriert würden. Etwa die Hälfte aller Personen war zum Befragungszeitpunkt in zwei-, drei- oder mehrfachen Beschäftigungsverhältnissen erwerbstätig. Eventuelle Genderunterschiede wurden in der KUG-Studie (2017) nicht untersucht.

In der KUG-Studie zur Absolvent\*innenbefragung (2017) wurde ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen dem Brutto-Einkommen der Befragten und der Einschätzung ihrer Zukunftsaussichten beobachtet: je höher das Einkommen der Absolvent\*innen zum Befragungszeitpunkt, desto höher wurden die Zukunftsaussichten in den nächsten drei bis vier Jahren eingeschätzt (vgl. KUG 2017: 99). Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass ein weiterer Karriereschritt mit zunehmendem Einkommen immer wahrscheinlicher erschien. Denkbar wäre hier, dass die Schwierigkeit für Absolvent\*innen darin besteht, zuallererst einen ‚Fuß in die Tür zu bekommen‘. Nach dem Start ins Berufsleben könnte ein Vorankommen aus subjektiver Sicht immer leichter erscheinen. Dabei handelte es sich laut KUG-Studie 2017 allerdings um spekulative Erklärungsversuche.

Bei der Betrachtung der Angaben der Befragten zu ihrem Brutto-Einkommen zum Befragungszeitpunkt wurde zunächst deutlich, dass ein Großteil der Personen wenig verdiente (52% der Befragten gaben an, dass ihr monatliches Brutto-Einkommen zum Befragungszeitpunkt kleiner als 1.000 Euro war (KUG 2017: 100). Ein Vergleich mit anderen Branchen zeigte, dass angestellte Künstler\*innen ein höheres Einkommen bezogen als selbständige Künstler\*innen (Mundelius 2009, zit. in KUG 2017: 100). Allerdings gab es kaum unbefristete Vollzeitarbeitsstellen, wodurch laut Haak & Schmid (2001) und Mundelius (2009, beide zit. nach KUG 2017: 100) viele Arbeitnehmer\*innen auf selbständige Arbeitsverhältnisse zurückgreifen mussten. Dadurch entstand eine große ‚Einkommensspreizung‘ zwischen Unselbständigen und Selbständigen.

Die Einkommenshöhe war je nach Studienabschluss unterschiedlich hoch (KUG 2017: 101f.). Bachelorabsolvent\*innen verdienten signifikant weniger als Absolvent\*innen mit einem Magister- bzw. Masterabschluss.

### **Genderunterschiede in der Einkommenshöhe**

Das Einkommen von Künstler\*innen bewegte sich generell deutlich hinter dem Erwartungswert, der aus dem hohen Bildungsniveau resultierte. Für Sachsen-Anhalt zeigte Stange (2000, nach KUG 2017: 102), dass der Anteil an Hochschulabsolventinnen ohne Einkommen aus ihrer künstlerischen Arbeit wesentlich höher war als jener der Hochschulabsolventen. Das ließ, so KUG (2017: 102) *„die Annahme zu, dass in der Gesamtheit der KünstlerInnen im deutschsprachigen Raum in Bezug auf das monatliche Einkommen Geschlechtsunterschiede bestehen, in denen Frauen klar benachteiligt werden.“* Laut KUG (2017: 103) zeigte sich diese Benachteiligung von Frauen\* auch in der Analyse der Absolvent\*innenbefragung: sie waren häufiger in niedrigeren Einkommensklassen

vertreten als Männer\* Dieser Unterschied kehrte sich ab einem Einkommen zwischen 1.001 und 1.500 Euro im Monat mit steigender Einkommenshöhe um, d.h. Männer\* hatten durchgehend häufiger ein höheres Brutto-Einkommen als Frauen\*. Als mögliche Gründe wurden in KUG (2017: 103) genannt: kürzere Studienzeiten von Frauen\* und ein geringerer Nebenbeschäftigungsanteil während des Studiums im Vergleich zu den Studienzeiten und Nebenbeschäftigungen der Männer\*<sup>20</sup>.

### **Berufswunschverwirklichung und Einkommen**

Laut KUG (2017: 105) gab es einen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen Einkommenshöhe und Berufswunschverwirklichung: je höher das Einkommen, desto höher war die erlebte Berufswunschverwirklichung. Zwischen der Erwerbsintensität und der Bewertung des Studienalltags konnten signifikante Zusammenhänge beobachtet werden: Personen, die regelmäßig während des Studiums in Teilzeit bzw. stundenweise erwerbstätig waren und Personen, die nur in den Ferien erwerbstätig waren, bewerteten durchschnittlich das Studium (anhand der Dimensionen des Studienalltags) rückblickend schlechter als Personen, die während des Studiums nicht erwerbstätig waren, die gelegentlich oder regelmäßig in Vollzeit erwerbstätig waren. Die Gründe für diese Zusammenhänge wurden in der Absolvent\*innenstatistik nicht erhoben. Insgesamt waren nur rund 3% der Absolvent\*innen während ihres Studiums in fachfremden Tätigkeiten erwerbstätig.

### **Jobsituation nach Studienabschluss**

96% der antwortenden Absolvent\*innen waren bei Abschluss des Studiums bereits erwerbstätig.

**Etwa die Hälfte der Absolvent\*innen eines Instrumentalstudiums** dürften es laut Absolvent\*innenstatistik bis zum Befragungszeitpunkt nicht geschafft haben, den gewünschten Beruf auszuüben. Diese Problematik sei lt. KUG (2017: 111) auch aus der Literatur bekannt: *„Einerseits trägt die prekäre Arbeitsmarktsituation für KünstlerInnen dazu bei, dass es kaum Jobmöglichkeiten und freie Stellen in Orchestern gibt (Gembris & Langner, 2006). Das bedeutet, dass zugleich die Übersättigung des Arbeitsmarktes und die Stellenknappheit in diesem Bereich dazu führen, dass die Zukunftsaussichten für die meisten Personen – unabhängig von ihren Fähigkeiten und ihrer Qualifikation – negativer Natur sind. Andererseits müssen AbsolventInnen außermusikalische Kompetenzen besitzen, um in diesem Markt bestehen zu können.“* Zu diesen Kompetenzen würden vor allem Ausstrahlung und Bühnenpräsenz zählen sowie das Netzwerken, das in der Regel nicht Teil von Studienplänen an Hochschulen sei und nur über Einrichtungen wie dem CSC vermittelt werde (lt. Gebris & Langner 2006, zit. In KUG 2017: 111). Deshalb würden laut KUG (2017: 112) Instrumentalist\*innen in den Bereich Musikunterricht/Lehrtätigkeit ‚abwandern‘.

---

<sup>20</sup> Das in der Absolvent\*innenstatistik erfragte Einkommen (KUG 2017: 102ff) zum Befragungszeitpunkt – knapp nach Studienabschluss – spiegelte zum Teil das Einstiegsgehalt in den ersten Beruf nach Studienabschluss wider, teilweise entsprach es aber (noch) dem Nebeneinkommen während des Studiums (Weiterarbeit im Bereich der Beschäftigung, die man während des Studiums ausübte). Lt. KUG (2017: 110) trafen in manchen Jahrgängen bis zu einem halben Jahr nach Studienende erst ausgefüllte Fragebögen in der KUG (Stabsabteilung QM) ein.

## Lebensplanung

Der häufigste Zukunftsplan war das Anhängen eines weiteren Studiums (36% der Antworten), an zweiter Stelle war die Jobsuche (24%), gefolgt von 15% der Antworten, die sich auf den Verbleib im derzeitigen Job beziehen. 7% derer, die nicht das Weiterstudium als Ziel hatten, nannten als Ziel private Schwerpunkte (persönliche Entwicklung, Familie etc.), 6% hatten andere Pläne und Selbständigkeit, 3% planten einen Auslandsaufenthalt und 2% sonstige Aus- und Weiterbildungen (vgl. KUG 2017: 117).

In der Absolvent\*innenstatistik der KUG (2017: 118) wurde eine positive Korrelation zwischen der subjektiven Sicht, sich als selbstständige künstlerische Persönlichkeit entfalten zu können und der Einschätzung der Zukunftsaussichten in den nächsten drei bis vier Jahren beobachtet. Allerdings gab die Korrelation keine Aussage zum Ursache-Wirkungs-Verhältnis dieser beiden Variablen. Den Umständen der Arbeitsmarktsituation zum Trotz schätzten 57% der Absolvent\*innen ihre Zukunftsaussichten in den nächsten drei bis vier Jahren als gut bis sehr gut ein (KUG 2017: 118). Auch hier wurden keine Genderunterschiede analysiert.

## Netzwerken

Laut Higgings (2002, zit. In KUG 2017: 90) wurde vermutet, dass es *„aufgrund historischer und zum Teil immer noch vorhandener Geschlechtsunterschiede zwischen Frauen und Männern in Hinblick auf berufliche Perspektiven Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der Weitervermittlung bzw. dem Knüpfen von Kontakten geben könnte.“* Die Analyse der Absolvent\*innenbefragung von KUG (2017: 90) bestätigte diese Hypothese: Es bestand ein signifikanter Häufigkeitsunterschied zwischen dem Geschlecht und der Bewertung der im Studium geknüpften Kontakte: Von allen befragten Männern\* gaben zu 68% an, dass sie während des Studiums *„eher ja bis in hohem Maße“* Kontakte knüpfen konnten, der vergleichbare Anteil lag bei Frauen\* mit 60% etwas niedriger.

Ehemalige Studierende der Abschlussjahrgänge 2013/2014 und 2014/2015 wurden zwei bis drei Jahre nach Studienabschluss Anfang 2017 befragt (KUG (2017a)). Absolvent\*innen wiesen in dieser Befragung auf die Notwendigkeit des Netzwerkers für die Karriere hin:

*„Ein Aspekt, um am Kunstarbeitsmarkt zu bestehen, bezieht sich auf die Fähigkeit den Zugang zu (fach-) relevanten Netzwerken zu finden. Netzwerk-Aktivitäten können sich im Musik- und Kunstbereich begünstigend auf Karrieren auswirken. Formelle Bewerbungen, wie sie in anderen Arbeitsfeldern üblich sind, gelten in diesem Bereich als eher ineffektiv. Daher müssen MusikerInnen, KünstlerInnen und SchauspielerInnen oft andere Wege finden, um von Engagements, Substituten-Stellen, Probespielen etc. zu erfahren. Meist funktioniert dies über informelle Netzwerke.“* (KUG 2017a: 29)

Von den 120 Befragten gaben 15% an, während des Studiums in hohem Maße Kontakte zur Berufswelt geknüpft zu haben. Mehr als ein Drittel der Befragten (37%) beantwortete die Frage mit einem „Gut“. Verhaltener zeigten sich die restlichen

Befragten, die eher weniger oder kaum bis gar keine Kontakte zur Berufswelt geknüpft hatten (vgl. KUG 2017a).

Der Wunsch nach stärkeren Kontakten zur KUG nach Studienabschluss wurde von Absolvent\*innen sehr häufig genannt - insbesondere nach beruflichem/wissenschaftlichem Kontakt, Kontakt zu Lehrenden, Interesse an Weiterbildungsangeboten, Kontakt zu anderen Absolvent\*innen sowie Teilnahme am Absolvent\*innennetzwerk (KUG 2020a: 51f und 62).

### **Qualifikationen im Studium mit Verbesserungsbedarf**

Aus Sicht der befragten KUG-Absolvent\*innen von 2013/2014 und 2014/2015 (KUG 2017a) waren in der Förderung autonomer künstlerischer und wissenschaftlicher Persönlichkeiten, Zielsetzung und Umsetzung annähernd kompatibel – bezogen auf künstlerische Hard Skills, d.h. vom künstlerisch-technischen bis zum künstlerisch-interpretatorischen Ausbildungsrepertoire. Was die personalen Fähigkeiten betraf, zeigten sich aus Sicht der befragten Absolvent\*innen Verbesserungspotentiale in folgenden Bereichen:

*„Legt man den Fokus in der vorhergehenden Abbildung darauf, wie stark Bedeutsamkeit und Förderungsmaß dieser Qualifikationen divergieren, zeigt sich, dass die augenscheinlichsten Diskrepanzen im Bereich der personalen Fähigkeiten erkennbar werden. Diese bestehen aus klassischen, traditionellen und gewissermaßen ‚bewährten‘ konstituierenden Elementen einer autonomen KünstlerInnenpersönlichkeit (analytisches Denken, Innovations-, Kritikfähigkeit, Erkennen von Zusammenhängen etc.) und den sogenannten ‚neuen‘ Qualifikationen. Letztere umfassen Selbstmanagementqualitäten – wie z.B. Selbstorganisation, Planung, Entscheidungsfreudigkeit, Verhandlungsgeschick, Techniken der Selbstpräsentation bzw. -inszenierung – und werden weit bedeutsamer eingeschätzt als sie laut den Angaben gefördert werden.“ (KUG 2017a: 33f)*

Aus Sicht der Befragten bestand im Studium Verbesserungsbedarf bei der Vermittlung folgender Qualifikationen (vgl. KUG 2017: 133):

- Fähigkeit zur Vermittlung fachspezifischer Inhalte
- Selbstpräsentation
- Zusammenhänge erkennen, analytisch denken, Kritikfähigkeit
- Kreativität, Innovationsfähigkeit, Interdisziplinäres Denken
- Selbstorganisation (z.B.: Planen, Organisieren)
- Soziale Fähigkeiten
- Allgemeinbildung, breites Wissen

Genannte Verbesserungspotenziale im Studienalltag betrafen lt. KUG (2017: 134) u.a. die Vermittlung von Kontakten zu (fach-)relevanten Netzwerken.

### 3.7. ZWISCHENRESÜMEE BISHERIGER FÖRDERMAßNAHMEN DER KUG

2012 fand der an der KUG entwickelte **Zertifikatslehrgang *Karriere mit Kunst*** erstmals mit 28 Teilnehmer\*innen statt. Dieser Lehrgang wird vom Career Service Center (CSC) angeboten. Er findet in Kooperation mit dem *Institut für Kulturkonzepte*<sup>21</sup> statt. 2019/20 bestand er aus sechs Modulen und zwei Karriere-Werkstätten. Diese können als Freie Wahlfächer angerechnet werden. Für Studierende und Absolvent\*innen der KUG bis fünf Jahre nach dem letzten Studienabschluss ist die Teilnahme kostenlos.<sup>22</sup> Der Lehrgang richtet sich „*in erster Linie an Studierende und Jungabsolvent\_innen der Kunstuniversität Graz, die sich auf das künstlerische Berufsleben vorbereiten wollen sowie an alle Interessierten, die sich Kompetenzen aneignen möchten, die Voraussetzung für das erfolgreiche Umsetzen von künstlerischen Projekten sind.*“<sup>23</sup>

Themen des Lehrgangs sind: Grundlagen des Selbstmarketings, Projektorganisation und -finanzierung, Public Relations im Kulturbereich, Kultursponsoring, Marketing im Social Web. In den beiden Karriere-Werkstätten wird an persönlichen Karriereplänen gearbeitet und die Teilnehmer\*innen erhalten individuelle Hilfestellung bei der Umsetzung und Evaluierung ihrer Aktivitäten oder sie erarbeiten Businesspläne in Kleingruppen. Insgesamt wurden bisher acht Lehrgänge (2013 bis 2020) mit 56 Absolvent\*innen (79% Frauen\*, 21% Männer\*) durchgeführt. Die Frage, ob der Lehrgang die von der KUG angestrebte Karriereförderung tatsächlich bewirkte, konnte bislang noch nicht beantwortet werden.

- Eine genderspezifische Analyse und eine Analyse der längerfristigen Wirksamkeit wäre aus Sicht der Studienautor\*innen ebenso empfehlenswert wie der Vergleich mit ähnlichen Förderangeboten anderer Musikuniversitäten, z.B. mit den vom *Institut für Kulturkonzepte* angebotenen Seminaren zu Kulturmanagement in Wien. Laut Website besuchen „*einige hundert Menschen jährlich*“ die Seminare und Lehrgänge des Instituts und „*viele davon nehmen mittlerweile Führungspositionen in Kulturbetrieben ein und schulen wiederum ihre MitarbeiterInnen im Institut.*“<sup>24</sup>

#### **Interne und externe Musiker\*innenvermittlung<sup>25</sup>**

Als karrierefördernde Maßnahme für angehende Berufsmusiker\*innen bietet das CSC der KUG interne und externe Musiker\*innenvermittlung für Konzerte und musikalische Auftritte als Solist\*innen und in Ensembles an. Weiters wird mit externen Veranstalter\*innen wie der *Styriarte* kooperiert.

- Aus Sicht der Studienautor\*innen wäre eine Evaluation dieser Angebote empfehlenswert (Genderunterschiede, Wirksamkeit für bestimmte Studienrichtungen, nach Herkunftsland der Teilnehmer\*innen, Vergleich mit österreichweiten Ergebnissen, z.B. von *EDUCULT*).

<sup>21</sup> <https://kulturkonzepte.at/>

<sup>22</sup> <https://csc-kug.at/studierende/news/newsdetail/karriere-mit-kunst-2019-20>

<sup>23</sup> <https://csc-kug.at/studierende/news/newsdetail/karriere-mit-kunst-2019-20>

<sup>24</sup> <https://kulturkonzepte.at/ueber-uns/institut/>

<sup>25</sup> <https://csc-kug.at/musikerinnen/home>

## Role Models

Role Models können karrierefördernd wirken. Auf der Website des CSC werden unter dem Titel „*Erfolgsgeschichten*“ die Portraits einiger berühmter Absolventinnen veröffentlicht<sup>26</sup>, z.B. von der Dirigentin Mirga Gražinytė-Tyla, der Kammersängerin Marjana Burgstaller-Lipovšek und der Jazzmusikerin Karolina Strassmayer.

## Stipendien, Preise

Bereits im Pretest zur Umfrage und in den geführten Expert\*inneninterviews wurden Stipendien und Preise als Instrumente zur Karriereförderung genannt. Hier einige Beispiele für KUG-Wettbewerbe, die speziell auch Frauen\* ansprechen könnten:

- Jazz-Komposition: *Special Award for Female Composers*<sup>27</sup>. Den Gewinner\*innen winken dabei nicht nur Preisgelder, sondern auch eine Reise nach Graz mit der Möglichkeit, an Workshops mit Jurymitgliedern teilzunehmen.
- Wettbewerbe, die nach Frauen\* benannt wurden, z.B. der *Internationale Cellowettbewerb Anna Kull*<sup>28</sup>. Die Jury – für mehrere Altersgruppen – setzte sich aus Frauen\* und Männern\* zusammen. Neben der Preisverleihung war es ein Ziel der Jury, „*die jungen Talente durch Feedbacks und Coachings*“ zu begleiten.<sup>29</sup>

### 3.7.1. Ergebnisse der KUG-Reihe Studium-Beruf-Karriere

Im Rahmen der Reihe *Studium, Beruf, Karriere. Vergleichspunkt: Gender* des Zentrums für Genderforschung der KUG fanden seit 2013 Diskussionsrunden mit Studierenden, Absolvent\*innen und Lehrenden der Institute der KUG statt.<sup>30</sup> Hier werden die in dieser Reihe genannten karrierehemmenden und -fördernden Faktoren bzw. dazu genannten Fragen und Themen zusammengefasst:

#### Als mögliche karrierehemmende Faktoren wurden genannt:

#### Unterschiedliche Ziel- und Karriereorientierungen – nach Studienrichtungen

In den Diskussionen sichtbar wurden sehr unterschiedliche subjektive Karrierevorstellungen – auch im Vergleich einzelner Studienrichtungen:

*„Ja, was ist eine [Pianisten-, Pianistinnen-] Karriere überhaupt habe ich gestern Abend auch darüber mit jemanden (...) diskutiert, also es ist rein persönlich, ganz persönlich. Einer empfindet unter Karriere 20 Konzerte pro Monat von Los Angeles bis Tokio und der andere vielleicht super Klasse in einer Musikschule. Da wüsste ich jetzt nicht, was besser ist.“* (Teilnehmer oder Teilnehmerin an Reihe Studium, Beruf, Karriere. Vergleichspunkt: Gender. Männer und Frauen am Klavier - (K)ein kleiner Unterschied? 2015 )

<sup>26</sup> <https://csc-kug.at/studierende/erfolgsgeschichten/beruehmte-absolventinnen>

<sup>27</sup> <https://jazz.kug.ac.at/en/jazz-comp-graz/awards/>

<sup>28</sup> <https://stringcompetition-kug.at/anna-kull/>

<sup>29</sup> <https://stringcompetition-kug.at/jury/>

<sup>30</sup> <https://genderforschung.kug.ac.at/gleichstellung/frauenfoerderung-und-gleichstellung/reihe-studium-beruf-karriere/>. Für die vorliegende Studie wurden Transkripte dieser Reihe zur Verfügung gestellt (KUG 2019)

*„Aber wenn wir ans Paris ›Conservatoire‹ gehen oder zu den großen Unis in der Orgelwelt dann würde mich interessieren, ob dort viel mehr Frauen studieren oder Männer, weil das dann schon viel ziel- und karriereorientierter ist. Ich gehe zu XY und danach habe ich mehr Chancen. Da könnte ich mir vorstellen, dass dort schon weniger Frauen zu finden sind, eben aufgrund des Vertrauens, des Selbstvertrauens, die gar nicht so ziel-karriereorientiert sind, die halt Orgel studieren gehen, irgendwohin und sich nicht erst überlegen, ja wie mach ich das, weil Karriere geht dann, wenn 1,2,3,4,5 erfüllt. Kann ich gut verstehen.“ (Teilnehmerin an der Reihe Studium, Beruf, Karriere. Vergleichspunkt: Gender. Organist\_innen\_Ansichten, 2013)*

### **Geschlecht, Kommunikation, Durchsetzungsvermögen und Vereinbarkeit**

*„Dann bedarf es häufig auch weiterer Qualitäten wie Durchsetzungsvermögen, vielleicht auch im wirtschaftlichen Bereich brauchen auch die Fähigkeit, sich gegen andere durchzusetzen. Das hat auch sehr viel mit Kommunikation zu tun mit kompetitivem Kommunizieren und ich glaube, das ist natürlich sehr schwierig, solche Debatten ohne wirkliche Statistiken zu führen. Aber ich glaube, dass tendenziell natürlich vielleicht eher der männliche Kommunikation zugrunde liegen und das viele Frauen\* vielleicht eher symmetrisch kommunizieren, dass man versucht, Gemeinsamkeiten herzustellen und dass Männer es gewohnt sind, alleine aus einem biologischen Hintergrund mit anderen zu rivalisieren in der Urform das Weibchen oder um an die Stelle und das müssen Frauen erst lernen, wenn sie das möchten, wie Angela Merkel, dann werden sie halt als sehr männliche wahrgenommen, also ich glaube, dass es viel mit Kommunikation zu tun hat.“ (Teilnehmerin an der Reihe Studium, Beruf, Karriere. Vergleichspunkt: Gender. Organist\_Innen\_Ansichten, 2013)*

Studienrichtungsspezifische Stereotype zur möglichen Vereinbarkeit von Karriere und Familie wurden in der Reihe als weiterer möglicher karrierehemmender Faktor sichtbar. Besonders deutlich wurde dies in der Veranstaltung zu Instrumental- und Gesangspädagogik. Ein möglicher karrierehemmender Faktor war die Annahme von Studierenden, dass sich eine Erwerbstätigkeit und Karriere als Musikpädagogin besser mit der Elternrolle verbinden ließe als z.B. die einer Orchestermusiker\*in oder Solokünstler\*in. Dass das Thema Vereinbarkeit in dieser Veranstaltung der Gesprächsreihe nur für Frauen\* - und nicht auch für Männer\* - thematisiert wurde, könnte ein Hinweis auf einen weiteren möglichen karrierehemmenden Faktor sein.

### **Mögliche karrierefördernde Faktoren**

Das Hervorheben und Sichtbarmachen von **Role Models** wurde als möglicher karrierefördernder Faktor benannt:

*„Sie hat gerade die [...] gesungen und das war zwei Monate, nachdem sie ihr zweites Kind bekommen hat und die hat im ganzen Probenprozess immer ihre Kinder mitgehört und die hat auch bei den Vorstellungen waren die Kinder immer auf der Seitenbühne. Und da denke ich mir, das ist ein Paradebeispiel dafür, dass jegliche Karriere mit Kindern vereinbar ist auch für Frau[en]. Aber das geht natürlich nur so lange, solange die Kinder nicht im schulpflichtigen Alter sind, also ich glaube, bei einer Diana Tumbrausch stellt sich das Problem auch nicht. Wenn die Kinder in der Schule*

*sind, dann wird halt die Quality Time weniger, aber die hat natürlich genug Kohle, um sich dementsprechend ein Kindermädchen zu leisten.“ (Teilnehmer oder Teilnehmerin an der Reihe Studium, Beruf, Karriere. Vergleichspunkt: Gender.)*

### **Durch die Formulierung von Ausschreibungen Geschlechtergerechtigkeit fördern**

Durch entsprechende sensible Formulierungen von Ausschreibungstexten könnte die KUG mehr Geschlechtergerechtigkeit fördern. Ein Teilnehmer der Reihe formulierte diese evtl. Fördermöglichkeit so: *„Ein Faktum ist es, je spezialisierter und je detaillierter eine Ausschreibung ist, desto mehr werden sich Männer bewerben, weil Männer ein ungefiltertes, kritisches Selbstverständnis haben, sage ich jetzt einmal ein bisschen spitz, als Mann darf ich das sagen.“*

### **3.8. WEITERE BEFUNDE ZU KARRIEREFÖRDERNDEN MAßNAHMEN**

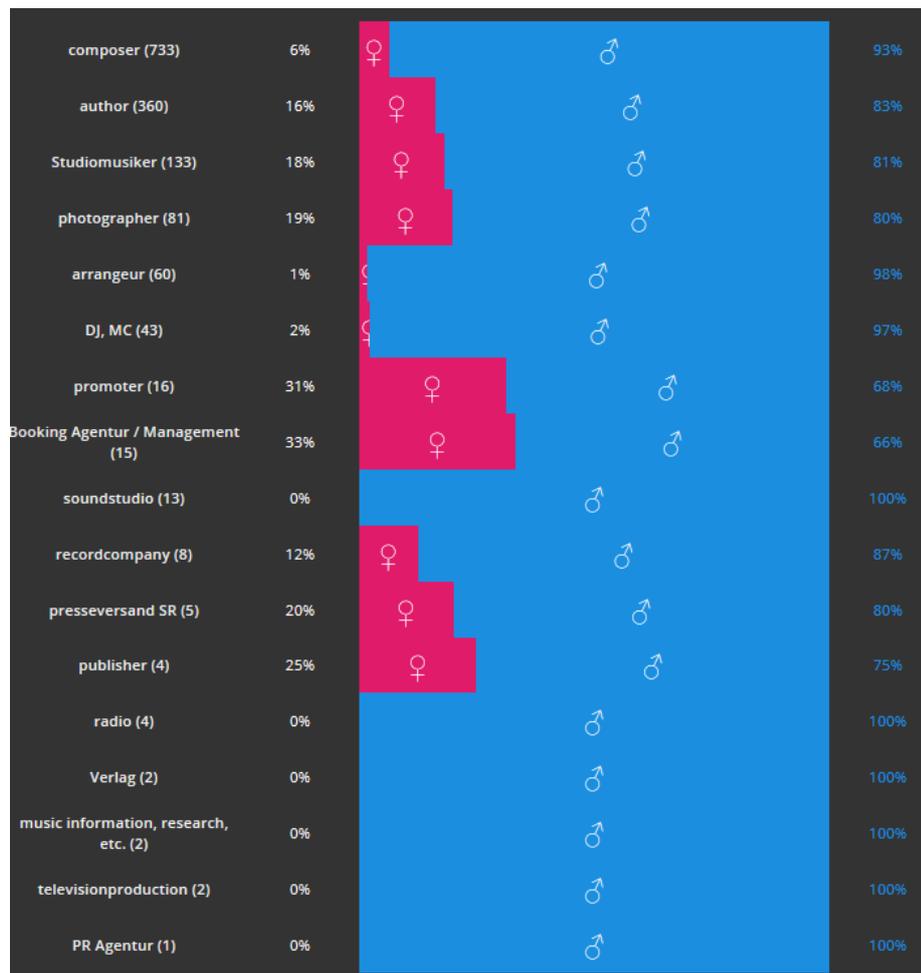
*FEM.POP*<sup>31</sup> war eine 2014 gelaunchte Langzeitstudie des *Archivs österreichischer Populärmusik (SR-Archiv)* zur *Lage der Musikerinnen in Österreich*. Ein möglicher Indikator für den Erfolg von Frauen\* in der Populärmusik ist der Anteil von nominierten Frauen\* bei den österreichischen U-Musikawards *Amadeus*. 2014 waren von den 58 nominierten Acts sieben rein weiblich besetzt, bei sechs wirkten sowohl Männer\* als auch Frauen\* mit, was eine beträchtliche Überzahl von 44 reinen Männer-Gruppen ergab. *FEM.POP* wollte klären, ob diese Verteilung den österreichweiten Schnitt an Pop-Musiker\*innen repräsentierte und beantwortete diese Forschungsfrage mittels Analyse des *SR-Archivs*. 2014 lag demnach die Musikerinnenquote österreichweit mit 10% noch geringer als in der für den *Amadeus* nominierten Liste. Die meisten Bands hatten kein einziges weibliches Bandmitglied. Und wenn eine Frau\* mitwirkte, dann in der Regel als Sängerin. Ergänzend führte *FEM.POP* Interviews mit aktiven Künstlerinnen.<sup>32</sup> Der Anteil von Frauen\* in verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Musikindustrie war 2014 sehr niedrig (siehe folgende Grafik).

---

<sup>31</sup> <http://fempop.sra.at/>

<sup>32</sup> <http://fempop.sra.at/> > Interviews

**Abbildung 1: Frauenanteil\* in Tätigkeitsfeldern der Musikindustrie (2014, fem.pop)**



Daten von 2014, Quelle: <http://fempop.sra.at/>

Die *female:pressure FACTS* Umfrage<sup>33</sup> ist eine Langzeitstudie, welche die weltweite Genderverteilung von Künstler\*innen bei Elektronik-Musikfestivals untersucht. 2020 wurde am Weltfrauentag die vierte Umfrage veröffentlicht (nach 2013, 2015 und 2017). Dazu wurde die Anzahl der Mitwirkenden von 675 Festivals in 46 Ländern, die zwischen 2017 und 2019 stattfanden, ausgewertet. Der Anteil an weiblichen Künstler\*innen stieg von 9,2% (2012) auf 24,6% (2019). Im Resümee betonten die Autor\*innen des *FACTS Survey*: Es gab einen ständigen Anstieg an weiblichen Künstler\*innen in den letzten acht Jahren. Dennoch wurden bis 2019 25% aller Acts nur von Frauen gestaltet (im Vergleich: 65% Acts nur von Männern).<sup>34</sup> In Österreich lag der durchschnittliche Anteil der nur von Künstler\*innen gestalteten Acts in Elektronik-Musikfestivals zwischen 2012 bis 2019 bei 21,6% (Männer: 68,3%), von gemischten Bands (Männer und Frauen) bei 8,5%. Dieser Anteil hat sich, wird nur die Zeitspanne von 2017 bis 2019 betrachtet, nicht wesentlich verändert (Nur-Frauen-Acts: 26,7%; Nur-Männer-Acts: 61,3%; Gemischte Acts: 9,5%).<sup>35</sup>

<sup>33</sup> <https://femalepressure.wordpress.com/>

<sup>34</sup> <https://femalepressure.wordpress.com/>

<sup>35</sup> <https://femalepressure.files.wordpress.com/2020/05/screen-shot-2020-05-17-at-00.56.05.png>

### **Karriereförderung durch Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. durch gleichstellungsfördernde Personalentwicklung in Kulturbetrieben<sup>36</sup>:**

Die Studie EDUCULT (2020) zu Arbeitsbedingungen für Musikvermittler\*innen im deutschsprachigen Raum zeigt, dass überwiegend junge und in der Mehrzahl weibliche Musikvermittler\*innen hochmotiviert und sehr gut ausgebildet sind. Allerdings wurden in der Studie auch prekäre Arbeitsverhältnisse und ein erheblicher *Gender Pay Gap* aufgezeigt: Die 2018 unter rund 400 Musikvermittler\*innen durchgeführte Umfrage *Arbeitsbedingungen für Musikvermittler\*innen im deutschsprachigen Raum* (EDUCULT 2020) zeigte den hohen Anteil von Frauen in der Musikvermittlung (79% Frauen, 21% Männer). Zugleich wurde ein deutlicher *Gender Pay Gap* sichtbar. In der Kategorie „*Einkommen (brutto) zwischen 30.000 und 40.000 Euro pro Jahr*“ standen 31% der Frauen einem Anteil von 9% der Männer gegenüber. Eine Stufe darüber – ab 50.000 Euro Jahreseinkommen – kehrte sich die Genderverteilung um, 33% der Männer vs. 7% der Frauen. Frauen arbeiteten häufiger in Teilzeit (39% der Frauen), in Leitungspositionen waren mehr Männer tätig, z.B. als Teamleitung, Mitglied im Leitungsteam oder in der Geschäftsführung (EDUCULT 2020: 8; vgl. auch die Studie *Frauen in Kultur und Medien* des *Deutschen Kulturrats* 2014, Darstellung auf [nachtkritik.de](http://nachtkritik.de) 2018).

Fritzen et al. (2010) zeigten auf Basis einer Umfrage unter Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an künstlerischen Hochschulen Deutschlands großen Handlungsbedarf: je höher die Professur dotiert sei, desto geringer sei der Frauenanteil. Um eine Erhöhung des Frauen\*anteils zu erreichen, schlugen sie karrierefördernde Maßnahmen auf mehreren Ebenen vor, zum Beispiel eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und künstlerischer Tätigkeit, besondere Förderungsmöglichkeiten hin zur künstlerischen Professur und größere Handlungsspielräume für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an künstlerischen Hochschulen.

Ein Beispiel für die Karriereförderung im klassischen Festivalbereich zeigt das Resümee von Helga Rabl-Stadler, der langjährigen Direktorin der Salzburger Festspiele. Es sei wichtig, Role Models sichtbar zu machen – und gezielte Maßnahmen zur Karriereförderung für Frauen\* zu setzen:

*„Dass ich jetzt mein 25-Jahr-Jubiläum feiern kann, ist mir da doch eine kleine Genugtuung. (...) Jetzt gibt es durchaus auch bei uns Frauen in Führungspositionen. Bettina Hering ist unsere Schauspielchefin. Das wichtige Ressort Personal wird erstmals in der Festspielgeschichte von einer Frau geleitet, Solveig Eckert. Und was mich besonders freut, Künstlerinnen spielen auch in den Leading Teams bei den Festspielen eine immer größere Rolle. (...) Dass die Festspiele in meiner Zeit weiblicher geworden sind, freut mich sehr. Und so hoffe ich, dass ich mit meinem Berufsleben anderen Frauen Mut mache sich Positionen zuzutrauen, die bisher als männliche Erbpacht galten.“ (Helga Rabl-Stadler, 2020<sup>37</sup>)*

<sup>36</sup> <https://www.kulturmanagement.net/Themen/Personalentwicklung-in-Kulturbetrieben-Veraenderungen-ermoeglichen,2266>

<sup>37</sup> <https://www.salzburgerfestspiele.at/blog/25-jahre-festspielpraesidentin>

- Handlungsempfehlung: Arbeitsbedingungen in Berufsfeldern und Personalentwicklung liegen zwar nicht direkt im Einflussbereich der KUG, jedoch könnten Instrumente einer entsprechenden Personalentwicklung Teil der Ausbildungscurricula an der KUG sein bzw. werden.

**Karriereförderung durch bessere Sichtbarkeit der Werke von Frauen\*:** Ein Beispiel ist die Datenbank für weibliche Komponist\*innen des Österreichischen Außenministeriums (BMEIA) zu Frauen\* als Musikschafter\*innen: *„Die vom BMEIA unterstützte Datenbank frauen/musik enthält sämtliche Inhalte des Buches und bietet den Vorteil, in Zukunft stets aktuell gehalten werden zu können. Sie präsentiert prominent das Musikschaffen von Frauen. Der leichtere Zugang zu Wissen über zeitgenössisches weibliches österreichisches Musikschaffen wird zur Förderung dieses Schaffens und seiner Würdigung beitragen.“*<sup>38</sup>

**Streben nach einer gendergerechteren Verteilung bei Festival-Kurator\*innen:** *Female:pressure* analysierte die aktuelle internationale Verteilung bei Festival-Kurator\*innen: Zwischen 2017 und 2019 wurden 79 Festivals nur von männlichen\* Teams künstlerisch geleitet und 68 Festivals von Teams in anderen geschlechtlichen Zusammensetzungen. 22 Festivals wurden von Frauentteams geleitet. Das österreichische Festival *Hyperreality* zählte zwischen 2017 und 2019 zu den internationalen Top Ten Festivals mit dem höchsten Anteil von Acts von Frauen (2019: 63% Frauenanteil).

Die Empfehlung der Autor\*innen der *Female:pressure 2020-Studie* an Organisator\*innen von Festivals<sup>39</sup> sollte dazu motivieren, auf geschlechtliche Vielfalt sowie auf andere Vielfaltsmerkmale bei der Zusammensetzung von Künstler\*innen zu achten:

*„Book more people of different genders. Book more people of color. If you believe they are unfamiliar to your audience and/or won't bring in enough money, use your resources to invest in good press work and consider installing local/underground stages and promote a general ethos of inclusivity at your events. Network and collaborate with booking agencies that have diverse rosters and inform yourself about and/or connect with festivals around the world that have diverse line-ups. Inform yourself about maker spaces and workshops that serve underrepresented grounds in music production and skills. These types of community spaces have important knowledge to share.“*<sup>40</sup>

Um neue und diverse Line-ups zu gestalten, wurde das Ausschreiben eines öffentlichen Calls empfohlen und die Unterstützung der lokalen Underground-Szene durch Vernetzung mit Plattenhändler\*innen und Musikjournalist\*innen. Empfohlen wurde auch, Mixed-Gender-Teams mit der Gestaltung des Festival-Line-ups zu betrauen. Weitere Empfehlungen waren: in Festivals auch Diskussionen und Skill-Sharing-Programme anzubieten, das bei Festivals beschäftigte Personal zum Thema

<sup>38</sup> <https://www.musicaustria.at/frauenmusik-oesterreich-frauenmusik-musikalisch-diskursiver-abend/>

<sup>39</sup> <https://femalepressure.wordpress.com/#results>

<sup>40</sup> <https://femalepressure.wordpress.com/#methods>, Kap. 5.

Kultursensibilität und Inklusion weiterzubilden und so sichere Arbeitsbedingungen und Verlässlichkeit während des Festivals zu bieten. Empfohlen wurde ein entsprechender Leitfaden (Code of Conduct). Als Good Practice-Beispiel wurde die *Clubcommission Berlin* genannt, die Auszeichnungen, Logos und Zertifikate für Festivals vergibt, die solche Bedingungen erfüllen (Guidelines der Clubcommission Berlin Verband der Berliner Club-, Party- und Kulturereignisveranstalter e.V.<sup>41</sup>).

**Karriereförderung durch spezielle Vereine, Veranstaltungsräume und Weiterbildungen:** Es gibt spezielle Vereine, die Frauen\* im Rockmusikbereich fördern wollen, z.B. den Frankfurter Verein *Frauen machen Musik*<sup>42</sup>. Das Frankfurter *Frauen Musik Büro* ist seit 25 Jahren Anlaufstelle für Profis und engagierte Laien in den Genres Pop, Jazz, Rock und Weltmusik: „Das Frauen Musik Büro fördert, präsentiert, unterstützt und vernetzt Musikerinnen\* im Bereich der Populärmusik, um der Unterrepräsentanz, vor allem von Instrumentalistinnen\* und Komponistinnen\*, entgegenzuwirken und ihnen in der Öffentlichkeit eine Plattform zu geben.“<sup>43</sup> Das *Frauen Musik Büro* veranstaltet auch Konzerte und Workshops und gibt das Online-Musikjournal *MELODIVA* heraus, das ausschließlich über Frauen\* im Musikgeschäft berichtet. Der Verein betreibt auch Nachwuchsarbeit:

*„Die Nachwuchsarbeit liegt uns ebenfalls am Herzen: bei Workshops wie Beat Schwester oder dem Jazz Girls‘ Day können sich junge Musikerinnen in safer spaces austoben und Neues kennenlernen. In der Nachwuchsredaktion von MELODIVA schreiben junge Frauen über das, was sie interessiert, und veranstalten einmal pro Jahr einen Konzertabend für Newcomerinnen, den ‚Miezenabend‘“<sup>44</sup>*

Ziel des in Österreich seit 2011 mit Musikcamps und Workshops tätigen *girlsrock*<sup>45</sup> ist es, „dazu anstoßen, Musik- und Jugendkulturen auf alternative Weise kennenzulernen, um geschlechtsspezifische Sozialisation reflektieren zu können und die Selbstermächtigung von Mädchen, trans, inter\* und nicht binärer Jugendlicher in den Mittelpunkt zu rücken.“<sup>46</sup> Die in Niederösterreich, Oberösterreich und Wien stattfindenden *Pink Noise Girls Rock Camps* hatten wechselnde musikthematische Schwerpunkte. Beispielsweise setzten sich die Teilnehmer\*innen kritisch mit Radio-Technik und mit Tonstudio & CD-Produktion auseinander.

**Karriereförderung im Bereich klassischer Orchestermusik,** z.B. durch Öffnung historisch reiner Männerorchester für Frauen\*, durch internationale Lobbys, durch Gründung reiner Frauenorchester. Ein in dieser Hinsicht für Österreich prominentes Beispiel sind die *Wiener Philharmoniker*. Erst seit 1997 musizieren im bis dahin reinen Männerorchester Wiener Philharmoniker<sup>47</sup> auch Frauen\*. Bei der Recherche im

<sup>41</sup> <https://www.berlin-music-commission.de/en/all-members/members/clubcommission.html> (English)  
<https://www.berlin-music-commission.de/mitglieder/mitglieder/clubcommission.html> (Deutsch)

<sup>42</sup> <https://lmy.de/zwVp4>

<sup>43</sup> <https://www.melodiva.de/ueber-uns/>

<sup>44</sup> <https://www.melodiva.de/ueber-uns/>

<sup>45</sup> <https://girlsrock.at>

<sup>46</sup> <https://girlsrock.at/camp/ziele/>

<sup>47</sup> <https://www.wienerphilharmoniker.at/>

August 2020 waren eine der drei Konzertmeister\*innen (Albena Danailova, seit 2008) und 16 der mehr als 100 Musiker\*innen Frauen\*.

Eine internationale Organisation, die sich besonders in den 1990er Jahren für Frauen einsetzte, ist die *International Alliance for Women in Music (IAWM)*<sup>48</sup>. IAWM versteht sich als internationale Vereinigung von Frauen und Männern, die das Ziel hat, Aktivitäten von Frauen in Bereichen der Musik (Komposition, Darstellung, Forschung), insbesondere im Bereich Musical, zu fördern, in der Frauen von Genderdiskriminierung betroffen waren und sind.<sup>49</sup> IAWM hatte in den 1990er Jahren die Konzerte des Wiener Philharmonischen Orchesters in den USA boykottiert. IAWM organisiert auch internationale Konferenzen, z.B. zum Thema „*Women, Feminist, Music: Transforming Tomorrow Today*“ (2019, Boston)<sup>50</sup>. Ein\*e interessante\*r Mitveranstalter\*in war das *Berklee Institute of Jazz and Gender Justice*<sup>51</sup>.

Im Dossier der *Deutschen Orchestervereinigung (DOV 2019)* wurde die Situation von Frauen\* in Berufsorchestern anhand einiger Kennwerte skizziert. In den letzten Jahrzehnten sei der Anteil der Frauen\* unter den Orchestermitgliedern stark gestiegen: in der Altersgruppe von 25 bis 45 Jahren waren Frauen bereits in der Mehrheit. Teilweise wurden deutliche geschlechterbezogene Unterschiede in den einzelnen Instrumentengruppen sichtbar. Das Dossier zeigte auf: je berühmter ein Orchester, desto geringer ist die Frauenquote. Auch würden Frauen weiterhin wenige Führungspositionen in Orchestern besetzen. Die geltenden Tarifverträge unterschieden nicht zwischen den Geschlechtern.

Ein lokales Beispiel für reine Frauenorchester ist die 2019 gegründete *Grazer Frauenphilharmonie*. Die international ausgebildeten weiblichen Berufsmusikerinnen seien, so die Orchestervorstellung auf der Webseite, größtenteils auch Mütter und sie wollen mit ihrem Orchester zeigen, dass „*künstlerische Tätigkeiten und private Verpflichtungen vereinbar sind.*“<sup>52</sup> Das ca. 20-köpfige Orchester versteht sich als professionelles Berufsorchester mit Schwerpunkt auf Klassik und Salonmusik weiblicher Komponistinnen. Allerdings handelt es sich bei den Hörproben auf der Website (Stand August 2020) ausschließlich um Stücke männlicher Komponisten.

### **Karriereförderung durch verbesserte Einstiegschancen in den Kulturbetrieb**

Wissenschaftler\*innen rund um Samuel Fraiberger, darunter die Komplexitätsforscherin Roberta Sinatra vom Complexity Science Hub (CSH) Vienna (Fraiberger et al. 2018) fanden heraus, dass erfolgreiche Künstler\*innen unterschiedlicher Kunstbereiche eines gemeinsam haben: Sie finden Zugang zu exklusiven Netzwerken und schaffen sich damit häufig Reputation auf Lebenszeit. Im Zentrum stehen nach Fraiberger et al. (2018) besonders einflussreiche Akteur\*innen,

<sup>48</sup> <http://www.iawm.org/>

<sup>49</sup> „*The International Alliance for Women in Music (IAWM) is an international membership organization of women and men dedicated to fostering and encouraging the activities of women in music, particularly in the areas of musical activity such as composing, performing, and research in which gender discrimination is an historic and ongoing concern.*“ (<https://www.iawm.org/about-us>)

<sup>50</sup> <https://iawm.org/iawm-conferences>

<sup>51</sup> <https://college.berklee.edu/jazz-gender-justice>

<sup>52</sup> <https://frauenphil.at/>

die ein weltweites Netzwerk bilden, über welches Kunst zwischen Institutionen ausgetauscht wird. Diese Institutionen lassen Kunst fast ausschließlich in ihrem engeren Netzwerk kursieren. Künstler\*innen, die es z.B. im Bereich darstellende Kunst schafften, eines ihrer ersten fünf gezeigten Werke in einer Institution unter den Top-20-Prozent dieser Kulturinstitutionen auszustellen, hatten dadurch besonders gute Chancen, damit lebenslang ihren Platz in den ‚Hochprestige-Institutionen‘ zu buchen. Angesichts ihrer Ergebnisse empfahlen Fraiberger et al. (2018) Mechanismen einzuführen, die für gerechter verteilte Anfangsbedingungen sorgen, z.B. Lotteriesysteme, in denen Plätze in renommierten Häusern verlost werden, oder anonymisierte Auswahlverfahren, analog zum Vorspielen hinter Vorhängen in der klassischen Musik.

Im Musikbereich gibt es derzeit zwar kein offizielles Ranking von ‚Hochprestige Institutionen‘, jedoch haben je nach Musikrichtung einzelne Orchester, Festspiele und Veranstaltungshäuser einen besonders guten Ruf. Zu prüfen ist, ob es solche anonymisierten Auswahlverfahren auch außerhalb der klassischen Musik gibt und wie häufig sie derzeit in der klassischen Musik eingesetzt werden.

### 3.8.1. Mentoringprogramme als mögliche Förderinstrumente

Der Frage, ob bzw. in welchem Ausmaß Mentoringprogramme karrierefördernd wirken bzw. für die KUG eine empfehlenswertes Instrument sein könnten, wurde in der vorliegenden Studie nachgegangen. Nationale und internationale Beispiele (z.B. Befunde der *Universität für Musik und darstellende Kunst Wien*) und die Ergebnisse der im Rahmen dieser Studie ausgewerteten Expert\*innengespräche und des Fokusgesprächs gewähren Einblick.

An den Universitäten Krems, Linz und Salzburg finden sich Karriereentwicklungsprogramme für Frauen\*, die auf fachspezifischem Mentoring, Einzelcoaching, Seminarangeboten und Laufbahnplanung und interuniversitärer Vernetzung basieren.<sup>53</sup>

Die Universität Graz hat 14 Jahre lang ein spezielles Mentoring-Angebot durchgeführt, bei dem etablierte Wissenschaftler\*innen zwei Jahre lang Nachwuchsforscher\*innen begleiteten. Die Jungforscher\*innen erhielten Tipps für ihre berufliche Laufbahn, etablierte Wissenschaftler\*innen lernten Führungskompetenz. Mittlerweile können sich Nachwuchsforscher\*innen ihre Mentor\*innen weltweit aussuchen, die *Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung* begleitet diesen Mentoringprozess. In diesem Rahmen wurde auch ein Mentoring-Handbuch entwickelt (Grasenick 2017). Damit Mentoring als Instrument der Chancengerechtigkeit wirkt, werden hilfreiche Verhaltensweisen und Rollen aufgezeigt, das Mentoring wird qualitätsgesichert und der Mentoring-Prozess wird begleitet. Der Matching-Modus und die Auswahlkriterien von Mentees und Mentor\*innen sollen beispielsweise sehr gut überlegt sein.

<sup>53</sup> <https://www.jku.at/die-jku/karriere-gruenden/arbeiten-an-der-jku/karriere-mentoring-iii/>

Im künstlerischen Bereich soll das an der *Universität der Künste Berlin* eingesetzte Mentoring-Programm Künstler\*innen und Wissenschaftler\*innen fördern. Auch hier wird das Mentoring-Programm durch ein Weiterqualifizierungsprogramm für weibliche Teilnehmer\*innen und durch den Austausch in der Peer-Gruppe ergänzt. Laut Website wurde dieses Mentoring-Programm z.B. 2018 von den Teilnehmer\*innen sehr positiv evaluiert. Allerdings gab es auf der Website keinen Hinweis auf eine Evaluation der längerfristigen Wirkung des Programms, und damit auf die Karriereverläufe.<sup>54</sup>

Ein weiteres Mentoring-Programm für den Kulturbereich wird in Deutschland vom Projektbüro *Frauen in Kultur & Medien* des Deutschen Kulturrats seit 2017 angeboten. Ziel ist es, Frauen\* zu fördern, die eine Führungsposition im Kultur- und Medienbereich anstreben und die auf mindestens zehn Jahre Berufserfahrung zurückblicken. Aktuell wird das bundesweite 1:1-Mentoring-Programm für hochqualifizierte Künstler\*innen und Kreative zum vierten Mal durchgeführt.<sup>55</sup> Das Projektbüro verspricht sich „*von dieser Konstellation größtmögliche Hebelwirkung, da es im Kultur- und Medienbereich bisher kaum Förderprogramme für Frauen gibt, die explizit in Führungspositionen vorstoßen möchten.*“<sup>56</sup> Eine Ausnahme würden Programme für angehende weibliche Professorinnen bilden. Das Mentoring dauert ein halbes Jahr und beinhaltet eine individuelle Zielvereinbarung. Evaluationen sind am Ende jeder Runde vorgesehen. Einen Überblick über verschiedene Mentoring- und Coachingprogramme in Deutschland gibt auch Brüheim (2016: 418ff.).

Eine langfristige Wirkung von Mentoringprogrammen zeigte die Langzeitstudie *Vienna Career Panel Project (ViCAPP)*: Demnach sei Mentoring besonders für Frauen ein ‚*Karriere-Boost*‘.

„*Interessant wird die Analyse beim Vergleich der beiden Berufsfelder. Im genderneutralen Berufsfeld und ohne Mentor verdienen Männer insgesamt rund zwölf Prozent mehr als Frauen - bei der Gruppe mit Mentoren bleibt ein Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern bestehen. Allerdings ist er mit sieben Prozent deutlich kleiner. Noch stärker ist dieser Effekt in maskulin geprägten Berufsfeldern. Hier beträgt die Differenz im Einkommen zwischen Männern und Frauen ohne Mentoren 28 Prozent. Bei der Gruppe der Mentees allerdings geschieht Erstaunliches - es verringert sich der Gap nicht nur, sondern kehrt sich sogar um: Frauen verdienen um sechs Prozent mehr als Männer.*“<sup>57</sup>

Für ein Mentoringprogramm für Frauen spricht sich auch der *Berklee Report on Women Working in the Music Industry* (2015)<sup>58</sup> aus: 78% der befragten Frauen gaben in Umfragen für diesen Report an, dass sie aufgrund ihres Genders anders behandelt

<sup>54</sup> <https://www.udk-berlin.de/universitaet/gleichstellungspolitik/mentoring-programm-fuer-hochqualifizierte-kuenstlerinnen-und-wissenschaftlerinnen/qualitaetssicherung-und-weiterentwicklung/>

<sup>55</sup> <https://www.kulturrat.de/thema/frauen-in-kultur-medien/mentoring-programm/>

<sup>56</sup> <https://genderdesign.org/wp-content/uploads/2018/02/U%CC%88berblick-Mentoring-Programm.pdf>

<sup>57</sup> <https://www.derstandard.at/story/1392686686492/die-positiven-effekte-von-mentoring>

<sup>58</sup> <https://www.berklee.edu/news/berklee-now/berklee-college-music-and-women-music-release-results-new-study-women-us-music>

würden. 92% gaben an, dass die Möglichkeit einer Teilnahme an einem Mentoringprogramm ihre Karrierechancen erhöhe.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> <https://www.wbur.org/artery/2019/03/12/berklee-report-women-music-industry>

## 4. UMFRAGE

Ziel der Umfrage war es, die Einschätzung von KUG-Absolvent\*innen zu möglichen Karrieren in den Bereichen Musikpraxis, Musiklehre oder Musikmanagement zu erfahren. Von besonderem Interesse waren Karrierebrüche und die Beurteilung möglicher karrierefördernder Faktoren und Instrumente.

### 4.1. ERHEBUNGSMETHODE UND STICHPROBE

Die Umfrage erfolgte im November 2020 online mit dem Programm *SoSciSurvey*. Der Link zu der für dieses Projekt entwickelten Umfrage wurde an KUG-Absolvent\*innen der ausgewählten Abschlussjahrgänge 2010/11 bis 2019/20 per Mail versandt. Der Versand erfolgte über die Absolvent\*innendatenbank der *Stabsabteilung Qualitätsmanagement* und über Lehrende der KUG. Da die Kontaktdaten der Absolvent\*innen nur zum Teil aktuell waren, wurden diese gebeten, die Umfrage an ehemalige Kolleg\*innen weiterzuleiten, die ebenfalls zwischen 2010/11 und 2019/20 ein Musikstudium in einer der ausgewählten Studienrichtungen an der KUG absolviert hatten.

Vorab wurde die Umfrage einem Pretest unterzogen. Die Umfrage beinhaltete quantitative und qualitative Fragen zu den Themen Karriereverlauf und Karrierebrüche (siehe Annex 8.1. und 8.2). Von besonderem Interesse waren Fragen zur Einschätzung von bestehenden und gewünschten Instrumenten zur Karriereförderung, zu deren Bekanntheit, Inanspruchnahme und Wirksamkeit. Weiters erhoben wurden demografische Daten und Fragen zur Qualifikation. Die quantitative Umfrage konnte in Deutsch oder Englisch ausgefüllt werden.

Für die Umfrage wurden folgende **Studienrichtungen und Studienarten** ausgewählt: Communication, Media, Sound and Interaction Design – Sound Design; Computermusik; Dirigieren; Doktorat (künstlerisch-wissenschaftlich); Gesang; Instrumental(Gesangs)Pädagogik (IGP); Instrumentalstudium; Jazz; Katholische und Evangelische Kirchenmusik; Komposition und Musiktheorie; Lehramt und Musikologie.

Laut Absolvent\*innendatenbank betrug die Zahl der Absolvent\*innen in den ausgewählten Studienrichtungen und Studienarten insgesamt 1.650 Personen. Insgesamt wurde der Fragebogen von 411 Personen beantwortet, davon 328 auswertbare Fälle. Die übrigen 20% mussten aus der Analyse der Umfrage ausgeschlossen werden, da diese Personen nur den Beginn des Fragebogens ausfüllten (Alter, Geschlecht, absolvierte Studienrichtungen), jedoch keine Fragen zum aktuellen Tätigkeitsfeld oder zu ihren Einstellungen zu Karriere und zu Karriereförderungen beantworteten. Unter der Annahme, dass insgesamt (direkt durch die Aussendung an die Absolvent\*innendatenbank, über Lehrende, über Weiterleitung der Absolvent\*innen an ehemalige Studienkolleg\*innen) ca. 1.650 Personen erreicht werden konnten, kann bei 328 auswertbaren Fällen von einer **Rücklaufquote** von ca. 20% ausgegangen werden. Dieser Wert ist – im Vergleich zu anderen Umfragen im Sozialforschungsbereich und auch im Verhältnis zu bisherigen

Absolvent\*innenbefragungen <sup>60</sup> der KUG – hoch. Die durchschnittliche Beantwortungszeit lag bei 25 Minuten.

Zu berücksichtigen ist bezüglich Zeitraum und Rücklaufquote der Umfrage, dass die Musik-/Kulturbranche sehr stark von der Corona-Pandemie betroffen war und dass die Umfrage während der bereits mehr als ein halbes Jahr andauernden Pandemie stattfand. Einerseits kann angenommen werden, dass gerade durch die mangelnde aktuelle Beschäftigung eine höhere Rücklaufquote erzielt werden konnte als bei üblicher beruflicher Auslastung der Absolvent\*innen. Andererseits gab es einige Rückmeldungen von Absolvent\*innen, die darauf hinwiesen, dass einige Personen die Umfrage als Möglichkeit betrachteten, die Jobchancen zu verbessern.

Das Einladungsmail wurde aufgrund der Rückmeldungen des Pretests verändert, da jene Absolvent\*innen, die nicht mehr in der Branche tätig waren, zunächst den Pretest nicht weiter ausfüllen wollten. Sie begründeten die Absage damit, dass sie keine Karriere in der Branche vorzuweisen hätten. Im Einladungsmail wurden deshalb ausdrücklich auch jene gebeten, den Fragebogen auszufüllen, die ihrer Meinung nach (noch) keine Karriere im Musik-/Kulturbereich machten. Dennoch erhielt das Forschungsteam nach der Aussendung des Einladungs-mails zur Umfrage mehrere Mails von Absolvent\*innen, die den Fragebogen aus diesem Grund nicht ausfüllen wollten. Das Thema der Studie weckte offensichtlich Erwartungen und Job-Hoffnungen bei einigen Absolvent\*innen - Erwartungen, die die Studie nicht erfüllen konnte. Ziel der Studie ist es, durch Handlungsempfehlungen dazu beizutragen, die Job- und Karrierechancen der Absolvent\*innen längerfristig zu erhöhen. Eine unmittelbare und individuelle Jobvermittlung kann mit der Studie nicht erfolgen. Dies galt es, jenen Absolvent\*innen zu vermitteln, die sich im Erhebungszeitraum hilfeschend an das Forschungsteam wandten. Zusätzlich wurde auf das CSC der KUG hingewiesen.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass der Rücklauf von Absolvent\*innen, die nicht oder nicht mehr im Kultur-/Musikbereich tätig waren, deutlich niedriger ausfällt als der Rücklauf von Absolvent\*innen, die in dieser Branche tätig sind.

#### 4.2. UMFRAGEERGEBNISSE

53% (172 Personen) der Befragten waren Frauen\*, 45% (146 Personen) Männer\*, 0,6% Divers\* (2 Personen), 0,6%\* (2 Personen) machten keine Geschlechter-Angabe.<sup>61</sup> Das **Alter** der Befragten lag zwischen 22 und 69 Jahren, der Median lag gendernabhängig bei 32 Jahren.

---

<sup>60</sup> Zum Vergleich: Die durchschnittliche Rücklaufquote der Absolvent\*innenbefragungen der KUG der Studienjahre 2015/16 bis 2017/18 (KUG 2020a: 9) lag bei 11,48%.

<sup>61</sup> In den folgenden quantitativen Auswertungen wurden Frauen\* von anderen Geschlechtern (Männern\* und Andere, M\*&A) getrennt dargestellt. Unter ‚Anderen‘ finden sich Divers\*-Angaben aber auch keine Gender-Angaben. Die Genderverteilung des Rücklaufs entspricht jener der Versendendaten: versandt wurde die Umfrage an 1660 Absolvent\*innen, wobei der Frauen\*anteil bei 52% (868 Personen) lag, jener der Männer\* bei 48% (792 Personen).

36% nannten Österreich als **Herkunftsland**, 43% die EU, 22% einen Drittstaat (keine signifikanten Genderunterschiede). Von allen Absolvent\*innen mit einem Herkunftsland innerhalb der EU war der größte Anteil aus Slowenien (24%), Kroatien (10%), Deutschland (9%), Ungarn (7%) und Spanien (5%). Die größten Anteile an allen genannten Drittstaaten waren Serbien (17%), Südkorea (11%), die Ukraine (9%), Japan (7%) und Thailand (6%).

Der häufigste **Lebensmittelpunkt** der Absolvent\*innen lag in Österreich oder auch in Österreich (47%). Die weiteren häufiger genannten Länder waren Deutschland (5%), andere EU-Länder (5%) und Nicht-EU-Länder (43%). Signifikant mehr Frauen\* als Männer\* und Andere hatten ihren Lebensmittelpunkt zum Befragungszeitpunkt in Österreich (Frauen\*: 52%, Männer\* und Andere: 41%), doppelt so viele Männer\* und Andere als Frauen\* in Deutschland (Männer\* und Andere: 7%, Frauen\*: 4%). Deutlich mehr Männer\* und Andere als Frauen\* hatten ihren Lebensmittelpunkt in Ländern außerhalb der EU (Männer\* und Andere: 49%, Frauen\*: 38%). Es blieben nach dem Studienabschluss mehr Frauen\* als Männer\* und Andere in Österreich. 70% aller Frauen\* und 58% aller Männer\* und Andere mit dem Herkunftsland Österreich hatten zum Befragungszeitpunkt ihren Lebensmittelpunkt in Österreich. 47% aller Frauen\* und 29% aller Männer\* und Andere mit einem Drittstaat als Herkunftsland hatten zum Befragungszeitpunkt ihren Lebensmittelpunkt in Österreich.

Ein Vergleich der Häufigkeiten der Studienrichtungen lt. Aussendung mit jener der Umfrage zeigt, dass deren Verteilungen ähnlich hoch sind (siehe Annex 8.3.). In der Umfrage sind einige signifikante Genderunterschiede in der Studienwahl der Befragten sichtbar (siehe Tabelle 1):

**Tabelle 1 Genderunterschiede in der Studienwahl der Befragten**

Studienrichtung	% aller F*	% aller M*&A	% aller	Signifikanz (Pearson R)
Chordirigier-Pädagogik	2	1	2	n.s.
Communication, Media, Sound and Interaction Design – Sound Design	1	3	2	n.s.
Computermusik	2	3	2	n.s.
Dirigieren	5	9	7	n.s.
Doktorat (künstlerisch-wissenschaftlich)	4	3	4	n.s.
Gesang	11	7	9	n.s.
Instrumental(Gesangs) Pädagogik (IGP)	<b>33</b>	20	27	r= -,14 (sig. ,01)
Instrumentalstudium	<b>41</b>	29	35	r=-,12 (sig. ,03)
Jazz	4	<b>20</b>	12	r=,25 (sig. <,00)
Katholische und Evangelische Kirchenmusik	2	1	1	
Komposition und Musiktheorie	4	<b>13</b>	8	r=,17 (sig. ,00)
Lehramt	5	1	3	r=-,12 (sig. ,06)
Musikologie	<b>11</b>	6	9	r=-,09 (sig. ,11)
Weitere angegebenen Studienrichtungen	8	8	8	n.s.

N je Zeile: 317

42% der Befragten gaben an, **außerhalb der KUG weitere Studienabschlüsse** erworben zu haben (40% der Frauen\*, 44% der Männer\* und Anderen).

**Studienabschlüsse:** Mehrfachantworten waren bei der Nennung dieser Studienabschlüsse möglich. Der häufigste Studienabschluss war Bachelor (64%), Master/ Magisterabschluss (61%), Doktorat (4%) und Diplomabschluss (2%). 19% schlossen außerhalb der KUG weitere Berufsausbildungen ab. Ein signifikanter **Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und dem Studienabschluss zeigte sich nur in den Bachelor-Abschlüssen:** 69% aller Frauen\*, aber nur 59% aller Männer\* und Andere hatten einen Bachelor-Abschluss.<sup>62</sup>

**Erwerbsarbeit**<sup>63</sup>: Frauen\* waren etwas seltener als Männer\* und Andere zumindest teilweise im Musik-/Kulturbereich erwerbstätig, etwas häufiger in einem anderen Bereich erwerbstätig und häufiger gar nicht erwerbstätig: 80% der befragten Absolvent\*innen waren – zumindest teilweise – im Musik-/Kulturbereich erwerbstätig. Der Anteil der Frauen (78%) lag etwas niedriger als jener der Männer\* und Andere (82%). 7% aller Befragten waren in einem anderen Bereich erwerbstätig, der Anteil an allen Frauen\* war mit 8% höher als der Anteil an Männern\* und Anderen: 7%). Insgesamt waren 13% aller Befragten zum Zeitpunkt der Befragung gar nicht

<sup>62</sup> r=-,11 (sig. ,05)

<sup>63</sup> Bei der Beantwortung dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich.

erwerbstätig, wobei dieser Anteil bei Frauen\* mit 14% höher lag als jener der Männer\* und Anderen (11%).

**Insgesamt nannte ein Viertel die Corona-Pandemie als Ursache oder zumindest als eine der Ursachen, nicht mehr im Musik-/Kulturbereich tätig zu sein** (kein signifikanter Genderunterschied). Der häufigste Grund, nicht mehr im Musik-/Kulturbereich berufstätig zu sein, waren fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten, hoher Konkurrenzdruck bzw. unsichere berufliche Perspektiven in der Branche. Nur von Frauen\* genannt wurden folgende Gründe, warum sie nicht mehr im Musik-/Kulturbereich tätig seien: die Pflege von Angehörigen bzw. von Kindern, der Mangel an Teilzeitjobangeboten oder die Tatsache, dass Stellen oft nur informell vergeben würden.

Einige Befragte nannten schlechte Arbeitsbedingungen als Grund, die Branche zu wechseln. Einige der Befragten waren zwar als Absolvent\*innen eines Bachelor- oder Master-Studiums in der Zielgruppe der Umfrage, waren aber wegen der Fortsetzung ihres Studiums (Master oder Dissertation) noch nicht erwerbstätig.

**Genderunterschiede im Beschäftigungsstatus: Der Anteil an Frauen\* in Vollzeitbeschäftigungen und Selbständigen war geringer, jener der Teilzeitbeschäftigungen und geringfügig Beschäftigten signifikant höher** als der vergleichbare Anteil an allen Männern\* und Anderen.

Der überwiegende Anteil aller Befragten war (Mehrfachantworten waren möglich) selbständig/ freischaffend erwerbstätig (34%; 33% der Frauen\*, 37% der Männer\* und Anderen), freie\*r Dienstnehmer\*in (10%; 9% der Frauen\*, 11% der Männer\* und Anderen) oder Werkvertragsnehmer\*in (4%; 4% der Frauen\*, 5% der Männer\* und Anderen). 47% der Frauen\* und 53% der Männer\* und Anderen hatten eine unbefristete Vollzeitanzstellung. Der Anteil aller Frauen\* mit befristeter Vollzeitanzstellung lag bei 9%, jener aller Männer\* und Anderen bei 18%. 13% aller Frauen\* und Männer\* und Anderen hatten eine befristete Teilzeitanzstellung, 18% aller Frauen\* hatten eine unbefristete Teilzeitanzstellung, hingegen nur 13% der Männer\* und Anderen. 7% aller Frauen\* waren befristet geringfügig angestellt, hingegen nur 1% der Männer\* und Anderen. 7% aller Frauen\* waren unbefristet geringfügig angestellt, hingegen nur 3% der Männer\* und Anderen. 9% aller Frauen\* und 11% der Männer\* und Anderen waren *Freie Dienstnehmer\*innen*.

**Frauen\* waren häufiger erwerbslos, in Ausbildung und karenziert:** 5% gaben an, zum Befragungszeitpunkt erwerbslos zu sein (6% aller Frauen\*, 4% aller Männer\* und Anderen). Der Begriff der Erwerbslosigkeit wurde im Fragebogen nicht definiert.

14% der Befragten waren in Ausbildung (17% aller Frauen\*, 12% aller Männer\* und Anderen). 2% aller Frauen\* und 1% aller Männer\* und Anderen gaben an, zum Befragungszeitpunkt karenziert zu sein.

**Anzahl der Jobs:** Von allen derzeit Erwerbstätigen gaben 36% der Absolvent\*innen an, einen Job zu haben (kein signifikanter Genderunterschied), 32% zwei Jobs (Frauen\*: 29%, Männer\* und Andere: 34%), 13% drei Jobs (kein Genderunterschied),

3% mehr als drei Jobs (Frauen\*: 1%, Männer\* und Andere: 5%) (Differenz auf 100% keine Antwort).

**Unterschiede in der Einkommenshöhe:** Im erstgenannten Job wiesen die durchschnittlich genannten wöchentlichen Arbeitszeiten der Frauen\* und Männer\* und Anderen nur geringe Unterschiede auf: Im erstgenannten Job lag die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen\* bei 23 Stunden, von Männern\* und Anderen bei 27 Stunden (N gesamt 227). Deutlich niedriger waren die durchschnittlichen Jahres-Bruttoeinkommen der befragten Frauen\* und Männer\* und Anderen. Der Mittelwert der Einkommen der befragten Frauen\* lag bei 17.063 Euro, jener von Männern\* und Anderen lag bei 24.260 Euro ( $p=0,166$ , sig. ,02; Frauen\*: N=103, Männer\*: N=102). Die Bandbreite der Einkommen war bei Frauen\* zwischen 200 und 90.000 Euro jährlich, bei Männern\* und Anderen zwischen Null und 200.000 Euro.

### **Tabelle 2 Jährliches Bruttoeinkommen und Gender (erstgenannte Tätigkeit)\***

Geschätztes Bruttoeinkommen aus der erstgenannten Erwerbsarbeit im Jahr 2019

Gender	Mittelwert	N	Std.- Abweichung	Median	Minimum	Maximum
Frauen*	17.063	103	14.245	15.000	200	90.000
Männer* und Andere	24.260	102	26.961	17.500	0	200.000
Insgesamt	20.644	205	21.779	15.000	0	200.000

Im erstgenannten Job konnte **kein signifikanter Genderunterschied der Erwerbsarbeit in Bezug zum im KUG-Studium Erlernten beobachtet werden.**

**Die Ergebnisse für alle genannten Tätigkeiten (es konnten maximal fünf Erwerbsarbeiten angeführt werden) verdeutlichen die Genderunterschiede in der Einkommenshöhe:** Der Mittelwert der geschätzten Bruttoeinkommen im Jahr 2019 lag bei Frauen\* bei 20.195 Euro (Median 17.000 Euro), bei Männern\* und Anderen lag der Mittelwert bei 29.277 Euro, der Median bei 22.000 Euro<sup>64</sup>. Zu beachten ist, dass die Arbeitszeiten der Frauen\* im Schnitt niedriger sind als jene der Männer\*, diese Mittelwerte der Einkommen sind jedoch nicht arbeitszeitbereinigt.

Der am häufigsten genannte **Tätigkeitsbereich** (Mehrfachnennungen waren möglich) **von weiblichen Absolvent\*innen war in der Bildung, Lehre und Musikvermittlung** (65% aller Frauen\*, 51% aller Männer\* und Andere<sup>65</sup>. Im Bereich der **Musikpraxis (inkl. Komposition) waren signifikant mehr Männer\*** und Andere als Frauen\* tätig: 56% aller Frauen\* und 66% aller Männer\* und Andere<sup>66</sup>). In allen anderen Tätigkeitsfeldern konnten zwar Genderunterschiede festgestellt werden, jedoch waren diese nicht signifikant: im Bereich Künstlerisches Management waren ähnlich viele befragte Frauen\* (22%) und Männer\* und Andere tätig (21%), in der Musikproduktion und Musikaufnahme waren etwas mehr Männer\* und Andere als Frauen\* tätig (24% aller Männer\* und Anderen, 19% aller Frauen\*), ebenso in der Verwaltung (Recht, Buchhaltung, Personalentwicklung etc.) (7% der Frauen\*, 9% der

<sup>64</sup>  $r=,22$  (sig. ,00), N=199

<sup>65</sup>  $r=-,14$  (sig. ,02)

<sup>66</sup>  $r=,11$  (sig. ,06)

Männer\* und Anderen). Wenig Genderunterschiede gab es in den Bereichen Event-Produktion (inkl. Logistik) (Frauen\*: 16%, Männer\* und Andere: 13%). 6% der Frauen\* und 9% der Männer\* und Anderen arbeiteten im Marketing.

Nur sehr wenige Frauen\* waren in den Bereichen Verkauf (4 Frauen\*), Unternehmens-Entwicklung (4 Frauen\*) sowie Software-Entwicklung und -programmierung tätig (2 Frauen\*).

**Tabelle 3 Genderunterschiede im derzeitigen Tätigkeitsbereich der Befragten**

Tätigkeitsbereich	% aller F*	% aller M*&A
Musikpraxis (inkl. Komposition)	56	66
Bildung, Lehre & Musikvermittlung	65	51
Künstlerisches Management	22	21
Event-Produktion (inkl. Logistik)	16	13
Event- oder Tour-Management	9	8
Musikverlag	5	6
Musikproduktion und Musikaufnahme	19	24
Verwaltung (Recht, Buchhaltung, Personalentwicklung etc.)	7	9
Unternehmensmanagement	4	6
Verkauf		6
Unternehmens-Entwicklung		4
Public Relations	5	8
Marketing	6	9
Software-Entwicklung und -Programmierung		5
Musik-Medien und Journalismus	4	5
Weitere Tätigkeitsbereiche genannt	6	8
Ich bin beruflich nicht (mehr) im Kultur-Musikbereich tätig	8	6

N je Zeile 280 bis 288; wegen Großteils niedriger Fallzahlen wurden hier keine statistischen Tests zu den Signifikanzen durchgeführt.

Die Absolvent\*innen nannten folgende weitere derzeitigen Tätigkeitsbereiche: Forschung (drei Nennungen), Kirchenmusik (zwei Nennungen), Sprachaufnahme (zwei Nennungen), alle anderen Tätigkeitsbereiche wurden nur einmal genannt: als Gastmusiker\*in in europäischen Opernhäusern, Dirigieren, Filmpostproduktion, weiteres Studium (z.B. Doktorat), Instruments distribution (Vertrieb von Instrumenten), Kulturmanagement, Sound Design für Film- und Medienproduktion.

**Der Anteil der Frauen\* (8%), die nicht mehr im Kultur-/ Musikbereich tätig war,** war höher als jener der Männer\* und Anderen (6%).

**Derzeitiger Karrierelevel:** 37% der Frauen\* und 32% der Männer\* und Anderen gaben an, derzeit auf einer Karrierestufe zu sein, die sie erreichen wollten. 5% der Frauen\* und 11% der Männer\* und Anderen hatten eine höheren Karriere-Stufe erreicht als erwartet. 28% der Frauen\* und 20% der Männer und Anderen\* waren der

Ansicht, dass sie schon eine höheren Karriere-Stufe erreicht haben sollten. **Dieses Ergebnis entspricht nur zum Teil den gemessenen objektiven Kriterien wie Einkommen oder Führungs- bzw. Leitungsposition – weniger Frauen\* als Männer\* und Andere haben nach diesen Kriterien zum Befragungszeitpunkt eine hohen Karriere-Stufe erreicht.** Der Anteil der Frauen\* in Führungspositionen ist niedriger als bei Männern\* und Anderen, die durchschnittliche Einkommenshöhe ist niedriger als jene der Männer und Anderen.

Dass sich 30% der Frauen\* und 36% der Männer\* und Anderen in der Einschätzung ihrer Karriere-Stufe nicht sicher waren oder eine andere Antwort auf die Frage nach der Karriere-Stufe gaben, legt die Vermutung nahe, dass es schwierig ist, eine eindeutige **Definition bzw. eindeutige Kriterien für Karriere** zu erkennen. Die häufigste andere Antwort war, dass sie mit der derzeit erreichten Karriere-Stufe zufrieden sind, dass diese hoch sei, sie aber noch eine höhere Karriere-Stufe anstreben („*I am in a good career level, but trying to reach higher*“) (N=293).

**Bezüglich ausgeübter Leitungs- bzw. Führungsposition gab es in der Umfrage hoch signifikante Genderunterschiede.** Während in der Frage nach den einzelnen Erwerbsarbeiten nur 13% aller Frauen\* angab, eine Führungsposition auszuüben, sagten 30% aller Männer\* und Anderen, dass sie eine solche innehaben<sup>67</sup>. In einer anderen Frage <sup>68</sup> wurde direkt nach der Leitungsfunktion im musikalisch-/künstlerischen Bereich gefragt. Auch hier waren signifikante Zusammenhänge zwischen dem Gender und der Leitungsposition beobachtbar: 36% aller Männer\* und Anderen, aber nur 14% aller Frauen\* übten Leitungsfunktionen aus. Am häufigsten genannt wurde die Leitung einer Band/ eines Ensembles/ einer Musikgruppe/ eines Chors oder Orchesters: 26% aller Männer\* und Anderen übten hier eine Leitungsfunktion aus, aber nur 8% aller Frauen\*. Während Bildung, Lehre und Musikvermittlung der von Frauen\* am häufigsten genannte Tätigkeitsbereich waren, gab nur 1% der Frauen\* an, im Bereich Musikschule/ andere Schule eine Leitungsfunktion auszuüben. Hingegen übten 6% aller Männer\* und Anderen in diesem Bereich eine Leitungsfunktion aus. Am geringsten war der Genderunterschied in der Leitung von Festivals/ von Musik-, Kultur- oder anderen Organisationen: 6% aller Frauen\* und 10% aller Männer\* und Anderen leiteten eine solche Einrichtung.

---

<sup>67</sup> Spearman  $r = -.21$  (sig.  $.001$ )

<sup>68</sup> Die Frage 16 lautete: „*Sind Sie in einer Leitungsfunktion aktiv? Wenn Ja: in welcher Form?*“

**Tabelle 4 Genderunterschiede in Leitungsfunktionen**

In einer Leitungsfunktion aktiv?	% aller F*	% aller M*&A	r
Ja	14	36	r=,25 (sig.<,00)
Nein	80	64	r=-,18 (sig. ,00)
Gesamt	94	100	
Bei Anteil Frauen: Differenz auf 100%: keine Antwort			
Form der Leitungsfunktion:			
Leitung Band/ Ensemble/ Musikgruppe/ Chor/ Orchester	8	26	r=,25 (sig. <,00)
Leitung Musikschule/ andere Schule	1	6	r=,12 (sig. ,03)
Leitung Festival/ Musik-/Kulturinstitution/ andere Organisation	6	10	n.s.

N je Zeile 280 bis 288.

Die **finanzielle Lage** wurde von etwa einem Drittel der Befragten gut eingeschätzt: 34% bezeichneten ihre finanzielle Lage mit *„Ich habe genug Geld, um ein angenehmes Leben zu führen“*. 40% gaben an, dass sie mit dem Geld auskommen, aber keine großen Sprünge machen können. Für 18% *„reicht es zum Leben, aber es ist ziemlich knapp.“* Und 9% gaben an, oft nicht zu wissen, wie sie durchkommen sollen. Sowohl bei Frauen\* also auch bei Männern\* und Anderen zeigten sich signifikante Zusammenhänge mit der Einkommenshöhe: je höher das Einkommen, desto häufiger wurde auch die finanzielle Lage gut eingeschätzt.<sup>69</sup>

**Corona-Pandemie:** Ein Blick auf die allgemeine Arbeitsmarktsituation in Österreich zum Befragungszeitraum zeigte, dass die Zahl der Arbeitslosen in Österreich im 3. Quartal 2020 um 29,3% Punkte höher lag als im Vergleichszeitraum des Vorjahrs. Die Arbeitslosenquote nach ILO-Definition war mit 5,7% um 1,3 Prozentpunkte höher als im Jahr 2019. Männer\* und Andere und Frauen\* waren nahezu gleich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen.<sup>70</sup> In der Umfrage beantworteten 15% aller Befragten die offene Frage, was sich für sie durch die **Corona-Pandemie** verändert habe. Die Antworten wiesen deutlich auf die großen Probleme der Branche durch die Pandemie hin: Genannt wurden massive Einkommensverluste als freischaffende Musiker\*innen/ Künstler\*innen, Absagen von Auftritten und Projekten. Hier einige Beispielzitate: *„Alles – aus einem vollen Terminkalender auf über ein Jahr hin wurde ein fast leerer; täglich Unsicherheiten; Verdienstaustausfall...“* (F\*) *„Everything. My daily life.“* (F\*), *„Furchtbare Situation in der Gegenwart und extrem unsichere Zukunft dazu“* (F\*), *„Keine Stellenangebote“* (F\*).

Es wurden zum Teil auch andere Möglichkeiten und Alternativen gefunden, z.B. Privatunterricht zu geben, andere Erwerbsformen zu finden oder weiter zu studieren. Auch dazu einige Beispielzitate: *„Der Absprung in eine Musikkarriere war nicht möglich. Daher musste ich etwas ganz anderes annehmen und studiere weiter“* (M\*),

<sup>69</sup> Zusammenhang bei Frauen\*: Spearman r=-,26 (sig.,01), bei Männern\* war dieser Zusammenhang noch stärker: Spearman r=-,50 (sig. ,00)

<sup>70</sup> Statistik Austria, Pressemitteilung 12.392-232/20

„Die selbständige Tätigkeit konnte ich professionell ausbauen und mich damit gut beschäftigen“ (F\*), „Die unzähligen Möglichkeiten der Digitalisierung; es eröffnen sich neue Wege und Welten“ (A\*), Online-Unterricht, Arbeit im Home-Office, Distance-Learning. In der Beantwortung dieser Frage konnten keine Genderunterschiede festgestellt werden.

**Unsicherere Zukunftsperspektiven in der Erwerbsarbeit für Frauen\*:** 55% der Absolvent\*innen fragten sich (eher), ob sie in den nächsten Jahren ihre Erwerbstätigkeit weiterhin ausüben werden können – der Anteil an allen Frauen\* war mit 60% höher als jener der Männer\* und Anderen (50%). 29% aller Frauen\* und 37% aller Männer\* und Anderen fragten sich (eher) nicht, ob sie in den nächsten Jahren ihre Erwerbstätigkeit weiterhin ausüben werden können. Die Zusammenhänge waren jedoch nicht signifikant.

#### 4.2.1. Vereinbarkeit von Karriere und Care

22% der Absolvent\*innen hatten Kinder unter 14 Jahren, um die sie sich kümmerten. Hier war der **Anteil von Frauen\* mit diesen Betreuungspflichten** an allen Frauen\* mit 20% **etwas niedriger als der vergleichbare Anteil an allen Männern\* und Anderen**. Auch der Anteil an allen Männern\* und Anderen, die pflegebedürftige Angehörige hatten, um die sie sich kümmerten, lag mit 12% **fast doppelt so hoch wie der vergleichbare Anteil an allen Frauen\*** (6%)<sup>71</sup>.

Die Frage, wie gut eine Karriere im Musik-/ Kulturbereich mit der Elternrolle oder mit der Pflege von Familienangehörigen vereinbar sei, beantworteten 41% der Befragten nicht oder sie antworteten mit „weiß nicht“ (Anteil an nicht beantworteten Männern\* und Anderen: 43%, Anteil an nicht beantwortenden Frauen\*: 39%). Von jenen, die die Frage beantworteten, waren 13% der Befragten der Ansicht, dass sich eine Karriere im Musik-/ Kulturbereich mit der Elternrolle oder mit der Pflege von Familienangehörigen „sehr gut“, 20% dass sie sich „gut“ vereinbaren lasse. **Halb so viele Frauen\* (9%) wie Männer\* und Andere (19%) waren der Meinung, dass sich diese beiden Lebensbereiche sehr gut vereinbaren ließen** (siehe Tabelle 5).

---

<sup>71</sup>  $r=-,11$  (sig. ,07)

**Tabelle 5 Vereinbarkeit von Musik-/ Kulturkarriere mit Elternrolle/Pflege (Genderunterschiede)**

Wie gut lässt sich eine Karriere im Musik-/ Kulturbereich mit der Elternrolle oder mit der Pflege von Familienangehörigen vereinbaren?	% aller F*	% aller M*&A
Sehr gut	9	19
Gut	30	40
Weder/ noch	25	17
Nicht gut	27	19
Gar nicht gut	9	5
Gesamt aller, die diese Frage beantworteten	100 (N=105)	100 (N=85)

$r = -.20$  (sig. ,01)

Von allen **Frauen\***, die sich zum Befragungszeitpunkt entweder um Kinder unter 14 Jahren oder um pflegebedürftige Angehörige kümmerten, **waren 10% der Meinung, dass sich Karriere und Betreuungspflichten sehr gut miteinander verbinden lassen** (N=40), **16% aller Männer\* und Anderen** mit Betreuungspflichten waren dieser Meinung (N=45).

Etwa die Hälfte der **Absolvent\*innen hatte das Gefühl, dass es immer herausfordernd sei, Erwerbsarbeit und Betreuungspflichten zu vereinbaren**: 52% aller Absolvent\*innen, die sich um Kinder unter 14 Jahren kümmerten und 48% aller, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmerten, hatten „*immer*“ oder „*oft*“ das Gefühl, dass es herausfordernd sei, Erwerbsarbeit und Betreuungspflichten zu vereinbaren. Bei der Kinderbetreuung lag der Anteil an allen betreuenden Frauen\*, die „*immer*“ dieses Gefühl hatten, höher (25%) als bei Männern\* und Anderen (10%) (N=56). 50% aller Frauen\* und 47% aller Männer\* und Anderen mit pflegebedürftigen Angehörigen hatten „*immer*“ oder „*oft*“ das Gefühl, dass diese Vereinbarkeit herausfordernd sei (N=27).

Diese Ergebnisse weisen auf einen **Bedarf an besserer Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Erwerbsarbeit im Musik-/ Kulturbereich für alle Gender\*** hin.

#### 4.2.2. Karrierevorstellungen während des Studiums

Die genannten Vorstellungen waren zum Teil sehr vage oder idealistisch. Hier einige Beispielsätze: „*An den besten Opernhäusern der Welt zu singen*“ (M\*), „*challenge, beautiful*“ (F\*), „*ein wenig anders*“ (F\*), „*I came to Graz with so many hopes which changed so much*“ (M\*). Zum Teil behielten die Befragten die Vorstellungen von Karriere bei, manche gaben an, mehr erreicht zu haben als sie erhofften („*I have reached more than I expected*“, M\*), einige hatten keine besonderen Karrierevorstellungen („*I honestly had no idea back then.*“, F\*).

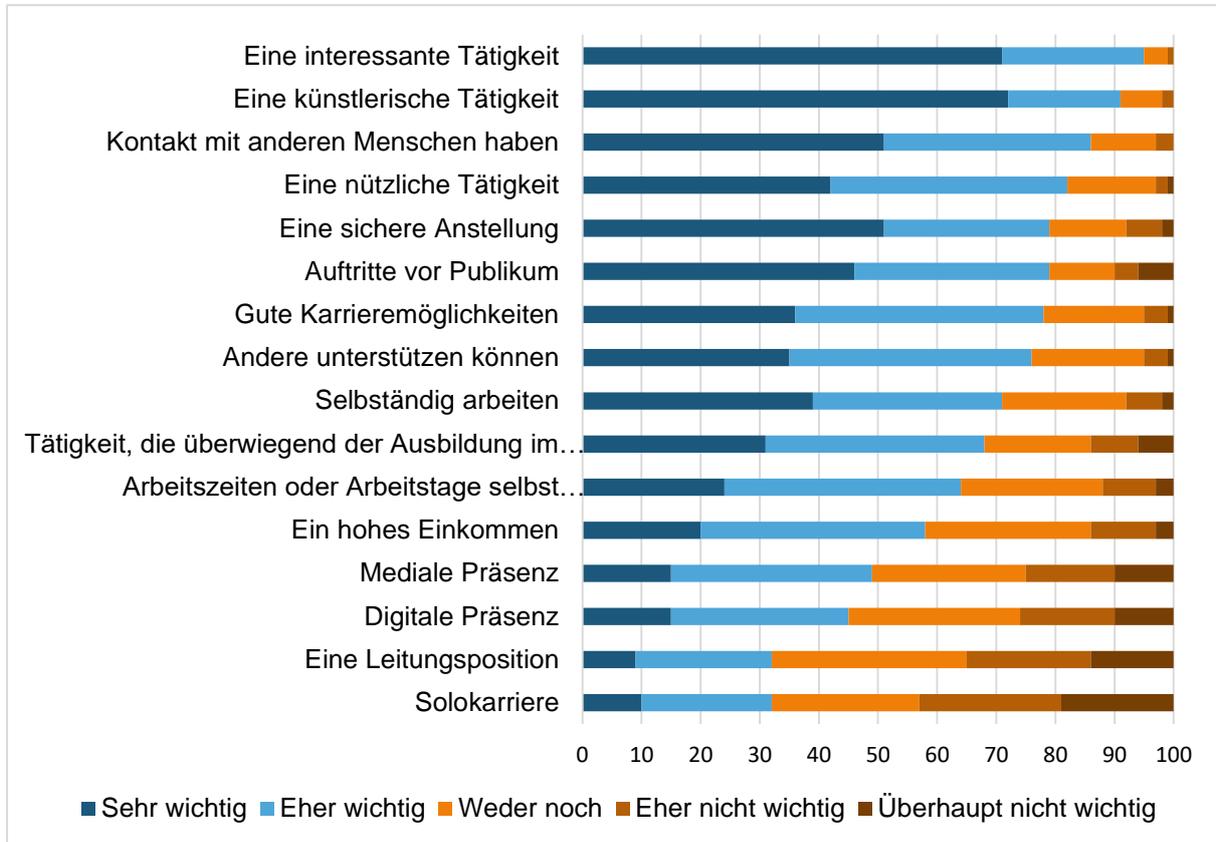
Die Unterschiede zwischen Karrierevorstellungen während des Studiums und späteren Karrierevorstellungen wurden in dieser Studie in den Expert\*innengesprächen und im Fokusgruppengespräch vertieft (siehe dazu Kap. 5).

### 4.2.3. Wichtigkeit von Merkmalen einer Berufstätigkeit im Musik-/Kulturbereich

Die am häufigsten als „*sehr wichtig*“ oder „*eher wichtig*“ genannten Merkmale einer Berufstätigkeit im Musik-/ Kulturbereich waren für Frauen\* und Männer\* und Andere, eine interessante Tätigkeit ausüben zu können (für 95% der Frauen\* und 94% der Männer\* und Anderen) und eine künstlerische Tätigkeit auszuüben (für 89% der Frauen\* und 93% der Männer\* und Anderen). Gute Karriere­möglichkeiten war für 79% der Frauen\* und 77% der Männer\* und Anderen ein „*sehr*“ oder „*eher wichtiges*“ Berufsmerkmal. Eine Tätigkeit ausüben zu können, die zum überwiegenden Teil der eigenen Ausbildung im Studium entsprach, war für 74% der Frauen\* und 62% der Männer\* und Anderen „*sehr*“ oder „*eher wichtig*“. Die Einkommenshöhe war für 63% der Frauen\* und 53% der Männer\* und Anderen ein „*sehr*“ oder „*eher wichtiges*“ Merkmal einer Berufstätigkeit im Musik-/Kulturbereich. Mediale Präsenz war für 46% Frauen\* und 53% der Männer\* und Anderen „*sehr*“ oder „*eher wichtig*“, digitale Präsenz für 40% Frauen\* und 50% der Männer\* und Anderen sehr oder eher wichtig, eine Solokarriere für 31% Frauen\* und 34% der Männer\* und Anderen „*sehr*“ oder „*eher wichtig*“. Eine Leitungsposition auszuüben war für 35% der Männer\* und Anderen und 28% der Frauen\* ein „*sehr*“ oder „*eher wichtiges*“ Berufsmerkmal (siehe Abbildung 2 und Tabelle 6 ).

## Abbildung 2 Wichtigkeit von Berufsmerkmalen im Musik-/Kulturbereich

Antworten auf die Frage: Wie wichtig sind für Sie folgende Merkmale einer Berufstätigkeit im Musik-/Kulturbereich? (Antworten von Frauen\*, Männern\* und Anderen; Angaben in % je Merkmal, Summe der Antworten je Zeile ergeben jeweils 100%, N je Zeile: zwischen 278 und 281 Befragte)



**Tabelle 6 Wichtigkeit von Berufsmerkmalen (Gendervergleich) – „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“**

Berufsmerkmal	% aller F*	% aller M* & A	r
Interessante Tätigkeit	95	94	
Künstlerische Tätigkeit	89	93	r=,10 (sig. ,09)
Nützliche Tätigkeit	86	77	r=,10 (sig. ,10)
Kontakt mit anderen Menschen haben	86	86	
Sichere Anstellung	85	73	r=,14 (sig. ,02)
Gute Karriereöglichkeiten	79	77	
Anderer unterstützen können	78	74	
Auftritte vor Publikum	75	82	r=,12 (sig. ,06)
Tätigkeit, die überwiegend der Ausbildung im Studium entspricht	74	62	r=,11 (sig. ,06)
Selbständig arbeiten	67	74	
Hohes Einkommen	63	53	r=,11 (sig. ,06)
Arbeitszeiten oder -tage selbst festlegen können	61	68	
Mediale Präsenz	46	53	
Digitale Präsenz	40	50	
Solokarriere	31	34	
Leitungsposition	28	35	r=,12 (sig. ,06)

N je Zeile 277 bis 279. Differenz je Feld auf 100%: Antworten „weder-noch“, „eher nicht wichtig“ oder „überhaupt nicht wichtig“.

#### 4.2.4. Einflussfaktoren auf eine Karriere im Musik-/ Kulturbereich

Als **größte Einflussfaktoren auf eine Karriere** im Musik-/ Kulturbereich nannten die Befragten die **Fachkompetenz der Lehrenden** (88% waren der Meinung, dass diese einen „sehr hohen“ oder „hohen Einfluss“ hatten) und Möglichkeiten der Weiterentwicklung (89% „sehr hoher“ oder „hoher Einfluss“). Auffällig ist, dass die Kompetenz (88%), Didaktik (83%) und **Persönlichkeit der Lehrenden** (85%) deutlich häufiger als „sehr hoher“ oder „hoher Einflussfaktor“ auf eine Karriere betrachtet wurden als die **Ausbildungsinstitution** (69%). Der medialen Präsenz der Ausbildungsinstitution wurde kaum Bedeutung beigemessen (32% - „sehr hoher“ oder „hoher Einflussfaktor“ auf eine Karriere). Die **Persönlichkeit der Lehrenden, deren Didaktik- und Lehrkompetenz und Mentor\*innen** wurden von Frauen\* häufiger als „sehr hoher Einflussfaktor“ auf Karriere betrachtet als von Männern\* und Anderen.

Bezüglich der der Einschätzung der möglichen karrierefördernden Faktoren **„Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Elternrolle/ Pflege von Angehörigen“** und **„einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis im Tätigkeitsbereich und in der Leitungsebene“** des Tätigkeitsbereichs wurden signifikanter Zusammenhang mit dem Gender beobachtet: Frauen\* erachteten diese Merkmale häufiger als „sehr hoher“ oder „hoher Einflussfaktor“ auf eine Karriere als Männer\* (siehe Tabelle 7).

**Tabelle 7** Karrierefördernde Faktoren (Gendervergleich) – „sehr hoher Einfluss“ oder „hoher Einfluss“<sup>1</sup>

Einflussfaktor	% aller F*	% aller M* & A	Signifikanz
Fachkompetenz der Lehrenden	90	85	
Möglichkeiten der Weiterentwicklung	90	88	
Vernetzungsmöglichkeiten	88	79	
Karrieremöglichkeiten in der Musik-/ Kultur-Branche	88	79	
Persönlichkeit der Lehrenden	85	85	
Didaktik-/ Lehrkompetenz der Lehrenden	85	81	r=,13 (sig. ,03)
Karrieremöglichkeiten im derzeitigen Tätigkeitsbereich	85	72	r=,15 (sig. ,01)
Mentor*innen	84	69	r=,18 (sig. ,00)
Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Elternrolle/ Pflege von Angehörigen	76	61	r=,16 (sig. ,01)
Ausbildungsinstitution	72	67	
Unternehmenskultur	69	54	r=,17 (sig. ,01)
Management-Stil	67	62	
Höhe des Einkommens	62	54	r=,13 (sig. ,03)
Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Leitungsebene des Tätigkeitsbereichs	50	33	r=,18 (sig. ,00)
Ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Tätigkeitsbereich	47	28	r=,20 (sig. ,00)
Mediale Präsenz der Ausbildungsinstitution	37	27	

N je Zeile 259 bis 271. <sup>1</sup> und <sup>2</sup>: Differenz je Feld auf 100%: Antworten „weder-noch“, „geringer Einfluss“ oder „sehr geringer Einfluss“.

**Mangelnde Vereinbarkeit von Karriere und Care:** 61% der Frauen\* und 59% der Männer\* und Anderen war der Meinung, dass sich eine Karriere im Musik-/ Kulturbereich nicht „sehr gut“ oder „gut“ mit der Elternrolle oder mit der Pflege von Familienangehörigen vereinbaren ließe (siehe 4.2.1)

**Mentoring: 24% aller Frauen\* und 28% aller Männer\* und Anderen** nahmen an Mentor\*innenprogrammen teil oder gaben an, eine\*n Mentor\*in zu haben. 12% dieser Absolvent\*innen gaben an, dass ihnen das Mentoring nicht genützt habe; ein\*e Absolvent\*in fühlte sich von der Mentor\*in ausgenutzt. 88% der Befragten gab an, dass ihnen das Mentoring genützt habe. Sehr häufig wurde genannt, dass es hilfreich war für die Jobsuche, für die spätere berufliche Vernetzung, zum besseren Zurechtfinden im neuen Land/ der neuen Kultur, und es brachte finanzielle Vorteile und Auftrittsmöglichkeiten. Einigen half das Mentoring dabei, das Studium abschließen zu können (psychosoziale Unterstützung. Das Mentoring war zum Teil formell, zum Teil informell. Hier einige beispielhafte Antworten der Befragten:

*„I benefited from informal mentoring, and it has been invaluable. At many points in my career, I haven't been able to determine the next steps to take, or I have not been able to orientate myself, and my mentor always have shown me the way and explained the way things worked.“ (M\*)*

Häufig wurden Lehrende als Mentor\*innen bezeichnet: *“I think the mentor is really what the definition of ‚teacher‘ should include in the music field. My most valuable knowledge came to me from mentors, and not those, who were just teaching some disciplines.“ (M\*)* *“Mein Mentor war mein Hauptfachprofessor.“ (F\*)* Auch Vorgesetzte zum Teil als Mentor\*innen wahrgenommen: *„Unser Chef ist nicht nur Chef, sondern auch Mentor.“ (M\*)* Auch der Leiter eines Meisterkurses wurde als Mentor wahrgenommen.

**Praktika:** Der Anteil aller Frauen\*, die Praktika absolvierten, lag mit 41% deutlich über dem vergleichbaren Anteil an allen Männern\* und Anderen (29%; N gesamt 268<sup>72</sup>). 88% aller, die die offene Frage beantworteten, wiesen auf Vorteile der Praktika hin, 12% gaben an, dass ihnen Praktika in ihrem beruflichen Weiterkommen nicht genützt haben. Ein\* Absolvent\*in gab an, durch das Praktikum Ausbeutung erfahren zu haben. Einige sahen den Nutzen vor allem darin, dadurch besser zu wissen, in welche Ausbildungs- oder Berufsrichtung sie gehen wollten oder nicht. Am häufigsten wurde die Möglichkeit, Erfahrung zu sammeln, als Nutzen genannt. Sehr viele Absolvent\*innen nannten die Möglichkeit, durch Praktika Kontakte zu knüpfen und Netzwerke zu bilden. Durch Praktika hätten sie Einblicke ins Berufsleben erhalten, erlernten Qualifikationen und konnten sich weiterentwickeln. Sie sammelten insbesondere Kompetenzen, die sie für den Berufseinstieg, ihre spätere Karriere bzw. generell für das Berufsleben nach dem Studium als hilfreich erachteten.

**Genutzte Förderprogramme:** 90% der Befragten (N zwischen 185 und 247 je Antwortitem) beantwortete die Frage nach Angeboten zur Förderung einer Karriere im Musik-/ Kulturbereich die sie selbst genutzt hatten. Die Absolvent\*innen nutzten am häufigsten Karriereprogramme bzw. karrierefördernde Weiterbildungen (38% aller Frauen\* und 30% aller Männer\* und Anderen). 19% aller Frauen\* nutzten Angebote anderer karrierefördernder Organisationen und/ oder Austauschprogramme sowie Berufsverbände (17%). Männer\* und Andere nutzten Berufsverbände etwas häufiger (25%), Angebote anderer karrierefördernder Organisation (17%) und Austauschprogramme (16%) etwas seltener als Frauen\*. Ein Erweiterungsstudium nutzten 10% aller Frauen\* und 7% aller Männer\* und Anderen, Absolvent\*innenvereine 7% aller Frauen\* und 8% aller Männer\* und Anderen.

Frauen\* nannten in der abschließenden offenen Frage noch folgende weitere genutzte Angebote: jene des *Career Service Centers* der KUG (CSC), die Weiterbildung *Karriere mit Kunst*, Facebook-Gruppen, Kurse und Seminare, Zertifikate, Teilnahme an Konferenzen und als Vortragende bzw. (Mit-) Organisation, Teilnahme an Lehrgängen, Absolvierung freier Wahlfächer und postgradualer Studien, Pickup-Kurse, persönliche Beratung, Mitarbeit in einem Kulturverein. Eine Absolventin\* antwortete, dass sie sehr gern an Absolvent\*innenvereinen, Berufsverbänden, Weiterbildungen

---

<sup>72</sup>  $r=,14$  (sig. ,03)

oder anderen Angeboten teilnehmen möchte, dass sie aber keine Angebote oder Vereine dazu kenne.

Genutzte Austauschprogramme waren: *Erasmus*, *Erasmus+*, Austauschprogramme in den USA. Sprachassistenten und internationale Workshops wurden in diesem Zusammenhang auch genannt.

Es wurden von KUG-Absolvent\*innen zusätzlich erworbene Studienabschlüsse genannt wie z.B. BWL, Digitale Geisteswissenschaften, ein Masterstudium, ein PhD-Studium bzw. Doktorat. Zum anderen wiesen einige Absolvent\*innen darauf hin, dass das KUG-Studium selbst als Erweiterung ihrer bisherigen Ausbildungen gesehen werden könne.

Nur von Frauen\* genannt wurden die folgenden weiteren Studienrichtungen/ Lehrgänge und Universitätskurse im Bereich *Elementare Musikpädagogik (EMP)*, der *Lehrgang Musikalische Früherziehung*. Ein Mann\* nannte spezielle Pick-up-Kurse, die sich an Lehrende richten.

Die Frage nach **weiteren genutzten Angeboten** wurde von Männern\* und Anderen seltener beantwortet (7%) als von Frauen\* (11%). Im Gendervergleich interessant war, dass **Männer\* und Andere spezifischere bzw. eher internationale genutzte Förderangebote nannten** und verstärkt auch Angebote außerhalb der KUG: z.B. berufsspezifische Fortbildungen auch an Pädagogischen Hochschulen, Auslandsstudien, Masterclasses/ Meisterkurse in verschiedenen Ländern, (internationale) Stipendien, Teilnahme an Wettbewerben, internationale Summerschools oder Festivalakademien (z.B. *impuls . Verein zur Vermittlung zeitgenössischer Musik* in Graz, *Darmstädter Ferienkurse*, *Lucerne Festival Academy*, *Musician Agencies for Cruise Ships*). Auch Praktika oder Postdoc-Angebote oder eine Zusammenarbeit mit früheren Universitätslehrenden wurden genannt.

#### 4.2.5. Allgemeine Einschätzung des Gendereinflusses im Musik-/ Kulturbereich

**27% aller Frauen\***, aber nur **16% aller Männer\* und Anderen** waren der Ansicht, dass im Musik-/ Kulturbereich Menschen aufgrund ihres Geschlechts unterschiedlich behandelt würden. 45% aller Frauen\* und 54% aller Männer\* und Anderen waren nicht dieser Ansicht. 28% der Frauen\* und 25% der Männer\* und Anderen waren sich hier unsicher ( $r=,16$ , sig. ,01; N=269).

##### Erläuterungen von Frauen\*:

Frauen\* wiesen in ihren Erläuterungen zu dieser Frage häufig darauf hin, dass sie den Eindruck hätten, ihre Kompetenz erst beweisen zu müssen, um ernst genommen zu werden, dass sie um ein gutes Gehalt mehr kämpfen müssten als Männer\*. Hier einige Beispielsätze:

*„Als Frau wurde ich bereits gebucht, weil ich eine Frau bin bzw. ‚wegen meines Aussehens‘. Ebenso wurde ich auch abgelehnt/ nicht gebucht, weil ich eine Frau*

bin.“ *„Being a young woman and having an opinion about my studies/ work have not always been a positive thing in a music environment“.*

Eine andere Frau sah es besonders für Single-Frauen immer noch schwieriger, Anerkennung zu erlangen: *„Es ist wie in jedem Bereich auch. Frauen müssen mehr leisten, um Anerkennung zu bekommen. Diesen Satz habe ich oft gehört: ‚Er ist ein Mann, er muss eine Familie erhalten können.‘ Als Single-Frau ist man in diesem Land sowieso auf verlorenem Posten. Viele meiner Studienkolleginnen haben nur durch ihre erfolgreichen Männer ‚Mitkarriere‘ gemacht (Ensembles usw.).“*

Frauen\* bekämen wesentlich häufiger als Männer\* die Frage nach der Vereinbarkeit von Job und Familie gestellt und *„man hat immer noch Angst, dem Chef Bescheid zu sagen, dass man schwanger ist“*. Befristete Verträge seien *„kompliziert mit Schwangerschaft“*. Eine Frau wies darauf hin, dass sie zwar nicht den Eindruck hatte, aufgrund ihres Geschlechts keinen Job zu haben. Aber es sei *„selbstverständlich, dass eine Mutter mit drei Kindern (4, 7 und 11 Jahre alt) in kruzialen Fragen anders entscheidet als ein Vater mit drei Kindern.“*

Eine Frau\* nahm in den letzten 20 Jahren ihrer Tätigkeit in diesem Feld eine Veränderung wahr, *„aber nach einem Schritt nach vorne kommen drei nach hinten.“* Sie wies auf die Polarisierung der Geschlechterbilder hin, die es immer noch gäbe und auf Karin Hausens (vgl. Hausen 1976) Forschungen dazu.

**Leitungsfunktionen und Netzwerke von Männern\*:** Einige Frauen waren der Ansicht, dass vorwiegend Männer\* in Leitungspositionen anzutreffen seien. Und es wurde auf Netzwerke von Männern\* im Musikbereich hingewiesen, die Frauen\* kaum Chancen einräumen.

Beispielzitate von Frauen aus dem Bereich **Elektronische Musik:** *„Frauen werden in der elektronischen Musik inkompetenter wahrgenommen.“* *„Im Bereich der elektronischen Musik gab und gibt es nach wie vor große Ungleichheit, besonders was die Lehrenden betrifft.“*

**Bereich Jazz, Improvisation, Komposition und Dirigieren:** Mehrfach wurde auf die immer noch geringe Anzahl von Frauen\* als leitende Dirigent\*innen professioneller Orchester oder von Ausbildungsorchestern an Universitäten hingewiesen. *„Im Dirigierbereich muss man viel größere Leistung erbringen, damit man ernst genommen wird.“* *„Auf der einen Seite werden Frauen in diesem Bereich teilweise noch immer nicht ernst genommen. Auf der anderen Seite müssen Förderstellen und Veranstalter Frauenquoten erfüllen.“* Eine andere Frau\* zu Jazz: *„Die Jazz-Szene ist nach wie vor eine Männer-Szene, in der Frauen leider immer noch (außer im Bereich des Gesangs) die Ausnahme sind.“*

**Sängerinnen\*:** *„Ich bin weiblich und eine Frontfrau/ Sängerin. Es ist leider oftmals sehr wichtig, wie man AUSSIEHT, z.B. fragen diverse Veranstalter schon im Vorhinein, ob sie ein Foto von mir haben können.“* *„Female singers are judged more harshly for their appearance than their male counterparts.“*

„Frauen sind spätestens, wenn sie ein Baby bekommen, raus aus der Karriere. Wenn nicht mehr leitende Frauen Dirigentinnen und Orchester-/ Bandleaderinnen werden, wird sich diese Männerdomäne auch nicht ändern.“

**Orchester:** „[Es sind] mehr Frauen als Männer an Universitäten und bei Probespielen anwesend, [aber] mehr Männer fix und unbefristet im Orchesterbetrieb angestellt.“ „Men usually get more soloist positions in orchestras, while women tend to get more tutti positions. Men are more likely to get an orchestra job in general.“

**Genderstereotype Instrumentenwahl:** „Da gibt es unendlich viele Beispiele. Allein schon, dass gewisse Instrumente hauptsächlich von Männern gespielt werden und andere wieder nur von Frauen. Wenn es dann mal umgekehrt ist, verwirrt das die Menschen, weil es nicht in das gewohnte Bild passt. Das verändert das Verhalten dieser Menschen unweigerlich. In welcher Form auch immer.“ Eine Blechbläserin erlebte, dass sie als Studentin und nun auch als professionelle Musikerin aufgrund ihres Geschlechts anders behandelt wurde: „Now that I am a professional, I see jobs I am equally qualified for being offered disproportionately to men.“ „Obwohl nur wenige Männer z.B. Blockflöte studieren, sind trotzdem die meisten Professoren Männer.“

**Tonmeister\*in, Sounddesigner\*in:** dieser Beruf werde „vom männlichen Geschlecht dominiert.“

**Anstellungsform/ Bereich:** „Es hängt vom Bereich ab. Ich kann als Chorsängerin mit unbefristetem Vertrag sagen, dass ich in meinem Arbeitsplatz keine geschlechtsabhängigen Behandlungsunterschiede sehe. Aber es bedeutet nicht, dass sowas im Musik-/ Kulturbereich nicht existiert.“

Eine Frau hatte den Eindruck, dass männliche Musiker häufiger TV-Auftritte als weibliche Musikerinnen hätten. Sie bekämen häufiger Zusagen von Konzertagenturen sowie eher CD- oder Tour-Verträge.

In **Musikschulen** seien mehrheitlich Frauen\* als Unterrichtende tätig.

**Intersektionale Unterschiede** wurden ebenfalls wahrgenommen: „Auch aufgrund der Hautfarbe“. Viele Stipendienprogramme würden nicht aufgrund des Geschlechts, sondern aufgrund des Herkunftslandes differenzieren.

Einige Frauen\* **nahmen keine unterschiedliche Behandlung** von Menschen im Musik-/ Kulturbereich aufgrund ihres Geschlechts wahr. Oder sie wiesen darauf hin, dass das vom jeweiligen Gegenüber, von vielen Faktoren und Einstellungen der Menschen abhänge. Eine Frau\* schätzte sich in der „luxuriösen Lage, mir meine Arbeitsstellen aussuchen zu können. Ich arbeite nur mit Kollegen, die den entsprechenden Respekt an der Person mitbringen und damit ist dieses Thema irrelevant.“ „Ich habe persönlich keine ungleiche Behandlung als Cellistin im Orchester erlebt, aber ich nehme an, dass es in anderen Bereichen anders aussieht.“

Einige Frauen\* wiesen darauf hin, dass ungleiche Behandlung aufgrund des Geschlechts nicht nur im Kultursektor, sondern „in allen Bereichen“ vorkomme.

Eine Frau sagte, dass sie **nach einer Bewerbung an der KUG** „völlig ignoriert“ worden sei und nicht einmal eine Absage bekommen habe. Das habe sie an keiner anderen Einrichtung erlebt.

### **Zusätzliche Erläuterungen von Männern\* und Anderen:**

Sehr häufig antworteten Männer\* und Andere ähnlich wie Frauen\*, jedoch wurde das Thema Vereinbarkeit von Karriere und Familie von Männern\* und Anderen nie genannt. Ein anderer Unterschied im Antwortverhalten war, dass Frauen\* keine Diskriminierung von Männern\* sahen, einige Männer\* und Andere aber darauf hinwiesen, dass es auch Situationen gebe, in denen Männer\* benachteiligt würden.

Im **Kompositionsbereich** sei der Frauenanteil gering, Männer\* hätten wegen stärkerer **Konkurrenz** deshalb geringere Chancen, ihre Karriere zu schaffen. „Gerade Komponistinnen werden sehr oft quasi standardmäßig in einen **gender- oder feministischen Bereich gerückt**, der in ihrer Arbeit eigentlich nicht per se eine Rolle spielt, oder für ihr Selbstverständnis nicht zentral ist. Männer hingegen erfahren so etwas nicht.“

„Auch ich habe es erlebt, dass sowohl Männer als auch Frauen in **Machtpositionen sich lieber mit Vertreter\*innen des eigenen Geschlechts oder der eigenen sexuellen Orientierung** umgeben wollten. Darunter hat dann jeweils die Vielfalt gelitten. Und außerdem waren einzelne Menschen auf diese Weise diskriminiert.“

„Ich hatte manchmal das Gefühl, dass manche Schuldirektor\_innen **Lehrerinnen** in ihrem Kollektiv bevorzugen, auch ist es meiner Meinung nach für Künstlerinnen viel einfacher, einen großen **Social Media** Kreis um sich auszubauen.“

„Frauen in **Dirigierpositionen** holen zum Glück auf...“

„Früher hatten Männer einen Vorteil bei der **Arbeitssuche**. Heute haben Frauen gesetzlich Vorrang.“ Ein Mann\* fühlte sich persönlich bei einer Bewerbung benachteiligt: „I was directly denied a job, since out of the two identical positions, one was supposed to be given to a female worker. Since one was already promised to a male student, I (male) ‘had to be dropped out’.“ „Ich habe den Eindruck, dass heutzutage Frauen viel mehr Möglichkeiten und Vorsprünge im Kulturbereich als Männer\* haben.“ „Im Hochschulbereich werden derzeit Frauen massiv bevorzugt.“

**Intersektionalität:** Neben Gender seien auch Herkunft und kultureller Hintergrund relevante Merkmale für unterschiedliche Behandlung. „Ich wurde oft gefördert/ ausgewählt, weil ich ein weißer Mann bin.“ „Leitungspositionen im Kulturbereich sind in einem oft erschreckenden Ausmaß in der Hand älterer, weißer, heterosexueller Männer mit einem klassischen Alpha-Männchen-Habitus.“ „Some nationalities didn’t get the same treatment as Austrian or German students.“

„Ich denke - und ich spreche hier aus Erfahrung im eigenen Team – fünf Frauen, fünf Männer - dass das **Geschlecht keine Rolle** spielt, sondern nur die Einstellung, Fähigkeit, Motivation, Flexibilität und Spontaneität.“ Ein anderer Mann\*, der ebenfalls

keine Genderunterschiede feststellen konnte, meinte: *„It's very simple, if you are a delightful person who is a good musician/ teacher, people usually don't have a problem with you.“* Ein anderer Mann konnte keine unterschiedliche Behandlung im Musik-/ Kulturbereich sehen, jedoch bestünden unterschiedliche Verhaltensmuster: *„Frauen folgen eher, Männer haben eine natürliche Autorität“* *„The music/ cultural sector is all-inclusive.“*

#### 4.2.6. Persönlich erlebter Gendereinfluss im Musik-/ Kulturbereich

Bei der Frage nach der möglichen **persönlich erlebten Beeinflussung** war der Anteil derer, die eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts sahen wesentlich höher als bei der oben gestellten allgemeinen Frage, ob Menschen unterschiedlich behandelt würden<sup>73</sup>. Den Eindruck, dass das **eigene Geschlecht das eigene Fortkommen im Musik-/ Kulturbereich beeinflusst hat**, hatten 42% der Frauen\*, aber nur 32% der Männer\* und Anderen. 21% der Frauen\* und 31% der Männer\* und Anderen hatten nicht den Eindruck, dass ihr Geschlecht ihr Fortkommen im Musik-/ Kulturbereich beeinflusste. 37% der Frauen\* und der Männer\* und Anderen waren sich bezüglich dieser Aussage unsicher<sup>74</sup>.

Von **Frauen\*** **persönlich** erlebte Gendereinflüsse auf das eigene Fortkommen im Musik-/ Kulturbereich (Einzelaussagen bzw. thematisch zusammengefasste Ergebnisse):

**Fill the „feminine gap“:** *„Als Komponistin wurde die Absolventin als ‚etwas Außergewöhnliches‘ betrachtet.“*, *„Sometimes I have been chosen to play exclusively for being a woman, to fill the feminine gap in the industry. I could seem a positive aspect, but it's not. If you are a professional you need to be treated as a professional, male or female.“*

**Betreuungspflichten:** aufgrund des „Risikos“, wegen einer Schwangerschaft ausfallen zu können und Betreuungspflichten hatten viele Frauen\* den Eindruck, dass ihr Geschlecht ihr Fortkommen (negativ) beeinflusst. Hier einige Beispielzitate: *„Ich habe bei zwei Bewerbungsgesprächen das Feedback bekommen, dass ich als Frau ein zu großes ‚Risiko‘ bin, da ich durch eine Schwangerschaft ausfallen könnte.“* *„Bekomme manchmal Teilzeitstellen angeboten, weil ich ja schwanger werden könnte.“* *„Dies betrifft wohl sämtliche Branchen und nicht spezifisch den Kulturbereich; Frauen übernehmen meist Betreuungspflichten – dies ist immer hinderlich für ein berufliches Fortkommen.“* *„Frau mit Kind, Karenz etc.“*. *„Ich denke, das, was ich jetzt gerade erreicht habe, hätte ich schon früher erreichen können, wenn ich ein Mann wäre. Ebenfalls zurückblickend auf die Zeit, wenn ich schwanger war und ein kleines Kind gehabt habe, hatte ich das Gefühl, dass man mich für einige Jahre eher als ‚weniger leistungsfähig und professionell‘ gesehen hat.“* *“Although being twice pregnant did slow down my progress as a professional, and being a mother*

<sup>73</sup> 27% aller Frauen\*, aber nur 16% aller Männer\* waren der Ansicht, dass im Musik-/ Kulturbereich Menschen aufgrund ihres Geschlechts unterschiedlich behandelt werden (siehe Kap. 4.2.5)

<sup>74</sup>  $r = ,12$  (sig. ,05), N=269

*is hard to combine with evening – weekend-activities. Thankfully I am married to someone who makes enough money for all of us and I can pursue my career without worrying about money and childcare. Without this, all my answers above would be very different.”*

**Sexualisierte Gewalt/ Macht:** *„Ich habe es persönlich erlebt, dass ich, da ich nicht mit den richtigen Männern im Bett war, trotz höchster Punktezahl bei zwei Probespielen in österreichischen A-Orchestern nicht genommen wurde... Das ist nur eine Geschichte von vielen.... leider.“* *„In der Event- und Musikindustrie bekommt man als Frau immer viele Fans, die lästig sein können. Musikerinnen sollen dafür einen Manager haben, die auch Musikerinnen schützen können“*

Rolle als Sängerin: *„Als nettes, kompetentes Sound Mädchen wurde ich sicher öfter gebucht als männliche Kollegen.“* *„Immer wird man auf das ‚Frausein‘ beschränkt und muss sich z.B. als Sängerin nicht nur wegen des Könnens, sondern auch mit möglichst ‚sexy‘ Äußerem verkaufen. Das ist diskriminierend.“*

*„Sexual harassment within professional networks (e.g. at conferences), lack of equal employment and other opportunities, psychological abuse in the form of demeaning and berating comments by male colleagues, hard to network in an extremely male-dominated field, lack of female role models etc.“*

**Sozialisierung mit konservativem Rollenbild, fehlende Frauen\*-Vorbilder:** *„Da alle Instrumentallehrer männlich waren“. „Ich bin typisch weiblich sozialisiert; mit einer narzisstischen Ellbogentechnik kommt man definitiv weiter in unserer Gesellschaft.“* *„Ich komme aus der konservativen Provinz und einer konservativen Familie. Diese Rollenbilder und fehlende Perspektiven konnte auch das Studium nicht mehr retten.“*

Eine Befragte schilderte die **Bevorzugung von männlichen Studierenden bei Stipendien und Wettbewerben durch den betreuenden KUG-Professor:** *„Mein Hauptfachprofessor bevorzugte seine männlichen Studierenden, indem er ihnen Stipendien organisierte, bei Wettbewerben Preise verlieh, welche keine Rechtfertigung hatten etc. Seine weiblichen Studenten wurden weniger oft für interessante Kooperationen von ihm in Erwägung gezogen bzw. gab es auch Kommentare wie ‚brauchst du eh nicht, du wirst nach dem Master sowieso eine Familie gründen‘.“*

Einige Frauen\* teilten den **Eindruck, dass ihr Geschlecht ihr Fortkommen im Musik-/ Kulturbereich erleichtert hat:** *„Ich habe etliche Chancen nur als KomponistIN bekommen.“* *„Ich wurde als Frau meinem männlichen Bewerber mit vergleichbaren Kompetenzen vorgezogen, da die (Musik)Universität den Frauenanteil erhöhen will.“*

**Intersektionale Einflüsse:** *„First there are a number of types of privilege that I have in the USA – I am a person of colour, I am not black, I grew up with sufficient financial and highly sufficient educational resources; I am an American citizen and native English speaker; etc. that I believe have helped me succeed despite being a young*

woman of colour. However, while it is hard to specifically articulate how, I am sure that my gender is and will continue to be a barrier in my career. Based on the intersection of my gender, age, and ethnicity, I believe employers, colleagues, students, etc. are less likely to perceive me as a figure of musical or academic leadership (i.e. conductor/professor)".

**Einige Frauen\* beurteilten den Gendereinfluss ambivalent:** „*Einerseits bin ich wahrscheinlich bevorzugt worden, andererseits aber sicher auch nicht.*“

**Frauen\* die nicht den Eindruck hatten, dass ihr Geschlecht ihr Fortkommen beeinflusste,** antworteten mit diesen Erläuterungen: „*Ich bin als Frau schon sehr früh sehr positiv gefördert worden.*“ „*I believe not being connected to the right people (managers, directors, organizers) has influenced my career more – in terms of not reaching certain goals – than gender.*“

**Förderung durch die KUG,** v.a. durch den Bereich Geschlechterforschung: „*Grundsätzlich wurde ich immer eher unterstützt, ernst genommen und gefördert & gefordert. In der Uni vor allem bei Arbeiten, die mit Geschlechterforschung zu tun hatten und haben.*“

**Männer\* und Andere gaben häufiger als Frauen\* an, dass ihr Geschlecht ihr Fortkommen im Musik-/Kulturbereich nicht oder dass es dieses positiv beeinflusst habe.** „*Mein Fortkommen in der Musik ist meiner Meinung nach Eigenverantwortung zu verschulden.*“, „*Meine Kompetenzen waren ausschlaggebend.*“ „*Meistens männliche Vorbilder gehabt.*“ Vielen ist bewusst, dass sie als Männer\* Privilegien haben oder dass sie glauben, weniger von Diskriminierung betroffen zu sein. „*Ich bin mir der existierenden Machtstrukturen, die vom Geschlecht ausgehen, bewusst. Und ich habe davon profitiert.*“

In den Gender Studies war es das Konzept der Hegemonialen Männlichkeit (Connell, 2014; Connell & Messerschmidt, 2005), in welchem eine der bedeutenden Machtachsen in gegenwärtigen westlichen Gesellschaften, nämlich die Unterordnung von Frauen\* und Dominanz von Männern\*, als Patriarchat und das Resultat als ‚patriarchale Dividende‘ beschrieben wurde. Diese Dividende umfasst immaterielle und materielle Vorteile, die sich aus der hegemonial strukturierten Geschlechterordnung für Männer\* ergeben. Wie die obigen Zitate zeigen, wird auch in der quantitativen Erhebung auf diese Dividende Bezug genommen, andererseits finden sich auch Beispiele für Distanzierungen davon, wenn auf individuelle Kompetenzen oder Eigenverantwortung Bezug genommen wird.

**Intersektionale Einflüsse, Diskriminierung und Förderbedarfe** wurden auch von Männern\* und Anderen genannt „*Allerdings, jenseits des Geschlechterdilemmas gibt es jetzt einen großen Repräsentationsmangel in Bezug auf Personen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund und deren Kunst.*“ Ein anderer Absolvent dazu: „*Ich habe den Eindruck, dass manche Professoren mich anders behandelt haben (negativ gedacht), und dass es nur damit zu tun hat, woher ich komme: ich bin Ausländer.*“ „*Ich denke, dass in meinem Fall das Geschlecht weniger ein einflussreicher Faktor war als zum Beispiel das Alter (Spätzünder: was? Mit 18 noch*

keine Stelle im Orchester?') sowie die *geografische* („Dummie vom Land', ‚Aus Nazi-Österreich') und *soziale* („Arbeiter-Sau') *Herkunft*. Mit den eingeklammerten *Statements* wurde ich bisweilen konfrontiert.“

Intersektionalität bezeichnet ein Konzept in den Gender Studies, das soziale Kategorien wie Gender, Milieu oder ethnische Zugehörigkeit nicht isoliert voneinander betrachtet, sondern „in ihren ‚Verwobenheiten' oder ‚Überkreuzungen' (*intersections*)“ (Walgenbach, 2012: 81). Der Fokus wird beispielsweise im letzten Zitat auf die Bedeutung von Milieu, regionale Herkunft und Alter gelegt, die aus der Perspektive des Befragten als relevante ‚Platzanweiser' die Teilhabechancen im Feld (Musik) bestimmen.

Ein **Kirchenmusiker** hatte den Eindruck, dass sein Geschlecht sein Fortkommen positiv beeinflusse: *„Ich bin Kirchenmusiker, im kirchlichen Bereich funktioniert das gut, als Chorleiter profitiere ich von meinen natürlichen Führungskompetenzen; als Mann arbeite ich konstanter.“*

In diesem Zitat werden Geschlechterstereotype aufgerufen. Traditionellen Geschlechternormen liegen dichotome Geschlechterrollenerwartungen zugrunde: Männer\* werden dabei häufig Fähigkeiten wie Durchsetzungskraft, Ehrgeiz oder Stärke bzw. spezifische Charakteristika wie Zielgerichtetheit oder Konstanz zugeschrieben (Eckes, 2008, Gärtner, 2013). Geschlechternormen und Stereotype bestimmen die gesellschaftlichen Positionen der Geschlechter und werden alltäglich reproduziert. Geschlechterrollen sind nicht nur in Normen verankert, sondern auch von Hierarchien und Ungleichheit geprägt. Im Zitat wird auf Geschlechterstereotype Bezug genommen, die das Fortkommen in einer von Männern\* dominierten Struktur („kirchlicher Bereich') ermöglichen („patriarchale Dividende', Connell, 2014).

Einige Männer\* hatten den Eindruck, dass Frauen\* bevorzugt würden: Ein Mann\* hatte Vorgesetzte, die Frauen\* als Lehrer\*innen bevorzugte. *„Viele Stellen, für die ich mich beworben habe, wurden an Frauen vergeben, obwohl ich gut qualifiziert war.“* Ein Mann\* war der Meinung, dass in der *„neuen Generation von Dirigenten Frauen sehr bevorzugt“* würden. *„Nowadays I feel art industry has been giving preference to woman in order to balance the prevailing extreme gender inequality. Even I thought I believe I lost some opportunities because of that factor, I feel this is absolutely fair, since men have many other deeper and unfair privileges which need to be addressed.“*

Ein Mann\* war der Ansicht, dass **Lehrende** einen besonders großen Unterschied zwischen Männern\* und Frauen\* machen würde, führte diese Antwort aber nicht weiter aus.

#### 4.2.7. Positive Einflussfaktoren auf die berufliche Karriere

Sehr häufig wurden Familie, Freund\*innen und Förder\*innen benannt, die die berufliche Karriere positiv beeinflussten. Bestimmte Lehrende (privat oder an der KUG), der Kontakt mit Studienkolleg\*innen, mit anderen Musiker\*innen /Künstler\*innen, mit Kolleg\*innen vor Ort, Praxiserfahrungen, Auslandserfahrungen

sowie internationale und persönliche Kontakte wurden als positive Einflussfaktoren auf die Karriere genannt.

**Persönlichkeit:** Förderlich waren das grundsätzliche Interesse an Musik und Sound, ein absolutes Gehör, das Interesse am Thema, Arbeit, Fleiß, das Üben, Hingabe, Leistung, Ehrgeiz, Selbstvertrauen, Hartnäckigkeit, Flexibilität, Neugierde, die richtige Einstellung (z.B. *„Die unendliche innere Leidenschaft, das Interesse und Feuer für meine Tätigkeit. Sowie auch positives Denken“* (F\*), Hobbies, Sport, Mentaltraining (z.B. Zen), *„Ich/ Eigenmotivation“* (M\*), *„meine eigene Idee vom Leben“* (F\*), *„Viele Vorbilder mit Enthusiasmus, dann große Enttäuschungen. Seitdem probiere ich, mich positiv [zu] beeinflussen.“* (F\*), *„Der Mut, gegen den Strom zu schwimmen.“* (F\*)

**Studium und Lehrende:** Die Auswahl der Ausbildungsstätten generell und insbesondere das Studium in Österreich/ Graz wurden genannt, und die Motivation durch Erfolge während des Studiums und der Studienabschluss. Sehr häufig wurde die Förderung durch (ehemalige) Lehrende innerhalb und außerhalb der Uni, die didaktisch und künstlerisch ausgeprägte Persönlichkeiten waren, genannt. Mehrfach waren das erste Musiklehrer\*innen.

Hervorgehoben wurden einzelne Lehrende, vor allem die Hauptfachlehrer\*innen an der KUG, Betreuende der Bachelorarbeiten, der Masterarbeiten, im Doktoratsstudium; Professor\*innen und Lehrende, die auch als Mentor\*innen fungieren; kompetente Lehrende *„who understand that being on the music scene while studying is an equally important experience as the school itself.“* (M\*). Förderlich war das Feedback der Lehrenden; *„die Unterstützung durch Musikerkollegen, Professoren, die zu guten Freunden geworden sind und an einen glauben“* (F\*).

Weiters war der Austausch mit **Studienkolleg\*innen** und bestimmten Inhalten prägend für die berufliche Karriere.

Hervorgehoben wurden die **Möglichkeit, während des Studiums mit sehr guten Musiker\*innen zu spielen, die Teilnahme an Workshops, an Summerschools, an Stipendienprogrammen, an Wettbewerben:** *“Opportunities where I could play with much better musicians than who I was at that time”* (F\*); Workshops mit Jazz-Stars: *“During the university studies it helped a lot to meet and talk to some living heroes of jazz music.”* (M\*) *“Vor allem war für mich das Kennenlernen von vielen erfahrenen Musikern, entweder Studierenden oder Lehrenden, die mit mir/ uns ihre Erfahrungen und ihre ‚Tricks of the Trade‘ geteilt haben, der wichtigste Faktor.“* (M\*).

Eine Absolventin hob die **sehr gut ausgestatteten Räumlichkeiten des Instituts** und **Probemöglichkeiten**, das **freundliche Personal** und die **gute Atmosphäre** hervor.

Speziell genannt wurden das Thema der **Masterarbeit**, die Möglichkeit der Arbeit als **studentische Mitarbeiterin** am Zentrum für Genderforschung der KUG oder im Kulturverein *folk.art*.

Als förderlich genannt wurden auch die **absolvierte Schule** (z.B. HLW), die Musikschulausbildung sowie **Weiterbildungen und Umschulungen**. Eine Frau\* nannte beispielsweise ein **zweites Studium**, das sie absolvierte, um bessere Erwerbchancen zu haben und eine umfassendere Ausbildung.

**Beruf, Praxis:** Berufserfahrung, Praxis, z.B. Erfahrung im Jugendsinfonieorchester, im Ensemble; im Musikverein, eine Musikgruppe, im Musikverein für Steiermark, die Möglichkeit vieler Auftritte. *„Bestätigung innerhalb der Szene und positive bzw. konstruktive Kritik“* (M\*). Weiters genannt wurde die Chance, mit kompetenten, interessanten Menschen zu arbeiten; die Auswahl der Vorgesetzten; Kontakte zu früheren Kolleg\*innen; ein früherer Arbeitsplatz und das dortige Klima; der Umzug in eine andere Stadt, ein anderes Land nach dem Studienabschluss und die Möglichkeit, sich dort neu zu vernetzen. *„Bestätigung innerhalb der Szene und positive bzw. konstruktive Kritik.“* Schüler\*innen wurden ebenfalls mehrfach als positive Einflussfaktoren auf die berufliche Karriere genannt.

Mehrfach genannt wurde die Bedeutung von **Netzwerken unter Bekannten und Kolleg\*innen** (z.B. Chorleiterkolleg\*innen, andere Generalmusikdirektor\*innen).

**Familie, Freund\*innen, Mentor\*innen, andere Vorbilder.** Häufig genannt wurde die Unterstützung durch Eltern, Partner\*innen, Familie, Freund\*innen und Förder\*innen sowie andere besondere Menschen (z.B. Sporttrainer\*in, ehemaliger Chef). Das seien Menschen, die ein *„offenes Herz“* (M\*) für die Absolvent\*in hatten, die sie inspirier(t)en, die als Mentor\*innen fungierten.

Hier einige Beispielzitate für Menschen, die die Karriere einzelner Absolvent\*innen positiv beeinflussten:

*„Personen, die mich rausgelockt haben, die sich mit mir beschäftigt haben, die mich gefördert haben, die mich auch gefordert haben, die mich aber auch Ich sein lassen haben oder genau das von mir wollten.“* (F\*)

*„Es gibt Menschen, die Jobs selbst geschaffen haben. Sie folgten ihren Träumen. Sie sind ein Vorbild für mich, auch wenn ich noch immer keine Stelle habe.“* (F\*)

*„Entrepreneurs from all fields talking about how they balance their craft/ family/ hobbies/ education, something that took years to figure out after my final exam.“* (M\*)

Vorbilder wurden genannt, sei es aus dem persönlichen Umfeld, z.B. ein musikalisches Vorbild in der Familie, ein\*e erste Musiklehrer\*in oder historische Vorbilder (Bsp. Aristoteles wurde von einem Mann\* genannt).

Schließlich wurden auch **Zufälle** genannt, die die berufliche Karriere positiv beeinflussten oder **überwundene Enttäuschungen und Rückschläge**.

#### 4.2.8. Größte Hürden und Herausforderungen für eine Karriere im Musik-/ Kulturbereich

Sehr gut zu musizieren reiche nicht, um beruflich erfolgreich werden oder sein zu können. Finanzielle Unsicherheit wurde am häufigsten als Hürde für eine Karriere genannt. Das war der Grundtenor der befragten Absolvent\*innen. Es sei sehr schwierig, dauerhaft und längerfristig von Musik/ Kultur leben zu können wegen der hohen finanziellen Unsicherheit, die sich aus geringen Jobmöglichkeiten und prekären Anstellungsverhältnissen ergeben würden. Die Einkommen für Profi-Musiker\*innen seien im Schnitt deutlich niedriger als jene für Absolvent\*innen technischer Studien. Ein begrenztes Stellenangebot und hohe Konkurrenz, auch durch das Internet und Soziale Medien waren sehr häufig genannte Hürden und Herausforderungen. Aktuell würde, so die Antwort mehrerer Absolvent\*innen, die Lage durch die Corona-Pandemie noch verstärkt. Hier werden einige Bereiche zusammengefasst, die starken Bezug zur Lehre bzw. zur Betreuung von Absolvent\*innen haben:

- Bedarf an Musikmanagement-Know-How und anderen für den Kulturbusiness nötige Skills: Marketing, Public Relations, Konzertproduktion, Umgang mit IT und Social Media, Administrative Kenntnisse. Hilfen für den Jobeinstieg.
- Persönlichkeitsbildung, psychische Gesundheitsförderung: Umgang mit Kritiken, mit hoher Konkurrenz und Leistungsdruck. Durchhaltevermögen, Durchsetzungsvermögen, Zielstrebigkeit, Selbstvertrauen, Umgang mit Stress, mit besonderen Arbeitszeiten etc. *„To balance your personal life with working with dedication“* (M\*). Es besteht Bedarf an einem *„Bewusstsein von einem unternehmerischen Denken und Kreativität in der Karrieregestaltung“* (F\*)
- Vernetzung – Kontakte zu Agenturen, Auftraggeber\*innen etc.
- Vielfältigkeit der Ausbildung fördern erhöht die Karrieremöglichkeiten
- Für Absolvent\*innen aus Drittstaaten sei es zudem sehr schwierig, ein Arbeitsvisum zu erhalten.
- Lobbyarbeit für Musiker\*innen forcieren: *„The absence of a lobby for musicians, everybody is fighting for themselves“* (M\*)

Hier einige Beispielzitate, die diese Hürden und Herausforderungen zusammenfassen:

- *„Administrative Arbeit/ Anzahl Stunden Arbeit/ Stress/ große Verantwortung/ Arbeit am Abend und am Wochenende/ die ständigen Kritiken/ ständige Suche nach Geldern.“* (M\*)
- *„‘Aufstehen‘ und ‚Weiterkämpfen‘ nach dem Versagen“* (F\*) *„Das Glauben an sich selbst“* (F\*)
- *„Being able to support yourself financially“* (F\*) *“Angst um finanzielle Sicherheit zu überwinden.“*(M\*)
- *“Bei einem so hohen Ausbildungsstand so wenig Aussicht auf berufliche Absicherung zu erfahren“* (F\*) *„Angebot und Nachfrage – beides im Moment sehr klein und auch in Zukunft sicher nicht mehr als in den letzten Jahren. Jobunsicherheit“* (M\*), *„Extremely high number of great musicians“* (M\*), *„Die allgemeine Wertschätzung und dass es für so gut wie niemanden möglich ist,*

*sich nur auf die Musik oder die Kunst zu konzentrieren, da man ja von etwas leben muss. So viele (inklusive mir) müssen sich Brotjobs suchen, die viel Zeit und Energie in Anspruch nehmen. Da bleibt dann nicht mehr viel übrig. Wenn man dann auch noch eine Familie hat, um die man sich kümmert, wird es endgültig unmöglich.“ (F\*)*

- *„Das man alles selbst machen muss und dass es finanziell sehr unsicher ist als Selbständige“ (F\*); „Ausdauer; Konkurrenz; mental stark zu bleiben“ (F\*), „Das große Angebot an jungen Künstlerinnen; die Verblendung in der Ausbildung: ‚Du bist so gut, dir stehen alle Türen offen‘; das kranke System, in welchem sich Opern- und Theatermacher und -Leiterinnen vollends darüber bewusst sind, dass sie ihre systemgebende Macht gegenüber Sängerinnen ausnützen können und dies auch tun.“ (M\*) „Dass es nicht reicht, nur gut zu musizieren.“ (M\*), „Aufmerksamkeit der Personen erzielen, die über die Engagements entscheiden“ (F\*), „Angebot und Nachfrage – beides im Moment sehr klein und auch in Zukunft sicher nicht mehr als in den letzten Jahren. Jobunsicherheit“ (M\*)*

Mangelnde Jobmöglichkeiten und -bedingungen wurden für **mehrere Musikrichtungen/ absolvierte Studienrichtungen** benannt, u.a. Jazz und Kirchenmusik. Beispielzitat aus dem **Jazz-Bereich**: *„Teilweise sehr schlechte Vernetzung (z.B. nach wie vor keine Gewerkschaften,...), wenige oder unzureichend funktionierende Agenturen (gerade im Jazzbereich) und dadurch gerade für junge Musiker\*innen oftmals sehr schwierige Kommunikation mit Organisatoren/ Veranstaltern..., gerade im Jazzbereich äußerst niedriges Gagenniveau, generell hohes Konkurrenzniveau.“ (M\*)*

**Kirchenmusik:** *„Die allgemeinen Vorurteile in der Gesellschaft, dass Kunst keine bezahlbare Arbeit sei. Besonders im Fach Kirchenmusik herrscht in Osteuropa ein großes Desinteresse, was die Bewertung und Belohnung der diplomierten Kirchenmusiker\*innen betrifft.“ (F\*)*

#### **4.2.9. Ratschläge für Studierende, die Karriere im Musik-/ Kulturbereich anstreben**

Mit den vorhin benannten Hürden und Herausforderungen (hohe finanzielle Unsicherheit, mangelnde gute Jobmöglichkeiten, hohe Konkurrenz, hoher Leistungsdruck) beschäftigten sich auch viele Empfehlungen an Studierende: die Basis sei die Liebe zur Musik und ein hohes Können und künstlerisches Potenzial.

*„Ihrem Herzen zu folgen - man muss dafür brennen - ansonsten würde ich es gleich sein lassen.“ (M\*)*

Aber es gehe bei der Entscheidung vor allem auch darum, sich auf diese **künftigen Arbeitsbedingungen** einzulassen, sich entweder über einen anderen Brotberuf oder durch seine Familie andere **finanzielle Rücksicherung** zu schaffen, um sich voll auf die künstlerische Tätigkeit konzentrieren zu können und auch wenig künstlerische

Kompromisse machen zum müssen, um die eigene Kunst entsprechend vermarkten zu können.

*„If you want to pursue a financially successful professional career in music you will have to be born in the right place and right family, in most cases it's only possible if you have the opportunity to only focus on your art and have other people to do all the rest for you. If you want to pursue and artistically successful career in music be prepared to be financially unstable, it's probably better to be an amateur, so you don't need to sell your art, nor make artistic compromises.“ (M\*)*

*“It's more than a full-time job. It's not 40 hours a week it is every moment of every day. It gets tough sometimes but it has the enormous potential to be a rich and interesting experience.“ (M\*)*

Wegen dieser schwierigen Arbeitsbedingungen und Karrieremöglichkeiten raten viele vor allem dazu, es **sich reiflich zu überlegen**, ob ein Musikstudium und eine spätere Tätigkeit im Musik-/Kulturbereich erstrebenswert sind. Es wurde geraten, sich vorab an der Universität zu erkundigen, welche Arbeitsmöglichkeiten für Absolvent\*innen vorhanden sind und sich zu erkundigen, wie hoch die Arbeitslosenraten der Absolvent\*innen einzelner Studienrichtungen sind.

*“Find someone who can show you how in reality looks life of the artist...“ (M\*), „Do you really love it and don't want to do anything else? Even if you might live a poor life? Then do it and music will take care for you.“ (M\*), „Viel arbeiten, eine Liebe zur Musik haben, weil es nicht immer ganz einfach ist.“ (M\*) „Wenn Sie dafür glühen und Musik als wahre Leidenschaft empfinden, sollen Sie es machen bzw. wenn Sie gut genug sind. Aber wenn Sie Musik studieren wegen dem Ruhm, um berühmt zu werden oder um die Familie stolz zu machen, dann [rate ich Ihnen] eher etwas anderes zu machen.“ (M\*)*

**Vom Musikstudium abraten, Plan B haben, Empfehlung, sich breiter auszubilden.** Einige Absolvent\*innen würden deshalb von einem Studium/ dem Anstreben einer Karriere im Musik-/Kulturbereich abraten: *„Don't do it. Most people cannot get a job, or they get something way lower level than they thought, ending in them being miserable. OR they transition into another field after years of trying and failing.“ (F\*), „Aufhören und etwas Besseres finden.“ (A\*) „Honestly, knowing what I know now, I would tell them to take it as a hobby, or beside studying music to study something else in the case of not finding job.“ (F\*)*

Um beruflich mehr Möglichkeiten zu haben, wurde geraten, **realistische Vorstellungen vom zukünftigen Tätigkeitsbereich zu erhalten, sich weitere musikalische Standbeine zu suchen, in Teams arbeiten, Praxiserfahrung sammeln, Kontakte zu knüpfen.** Realistische Vorstellungen zu erlangen, könne wichtig sein für die Entscheidung, überhaupt Musik zu studieren, für die Auswahl der Studienrichtung und für die Berufsziele. Beispielzitate: *“Viele verschiedene Bereiche ausprobieren und Praktika absolvieren.“ (F\*) „Think twice. and don't expect to work in an orchestra. it is not only way to be a musician.“ (F\*) “Shape yourself to fit the profile*

of a **professional opera worker** to the extent you feel comfortable in, improve your skills and in the end be yourself.” (M\*)

Es wurde auch geraten, offen und flexibel zu bleiben für Berufsmöglichkeiten und Arbeitsplätze: „*Augen und Ohren offenhalten, und flexibel und offen für entfernte Arbeitsstellen sein.*“ (F\*), „*Halte Dich immer auf dem Laufenden über Institutionen und Arbeitgeber, die dich aktuell oder in naher Zukunft engagieren.*“ (M\*) „*Ganz klar: sich nicht zu scheuen, mit Gruppen zu arbeiten, möglichst schnell möglichst direkt in den Bereich kommen, der einen interessiert. Wenn es keine Möglichkeiten zu geben scheint: selber welche schaffen.*“ (M\*)

Sich breiter auszubilden – d.h. z.B. mehrere Studien/ Ausbildungen und ergänzende Weiterbildungen zu absolvieren und sein Tätigkeitsfeld auszuweiten wurde ebenfalls empfohlen. Mehrfach genannte Vorschläge waren „*Sicherheitshalber einen zweiten Beruf auszuüben.*“ (F\*) „*Immer einen Plan B haben*“ (mehrfach von F\* und M\* genannt), „*Auf jeden Fall auch eine Berufsoption in einer anderen Sparte im Auge zu haben*“ (F\*).

Sehr entscheidend sei die **Auswahl der richtigen Universität/ des Studienorts** – und sofern dies möglich ist, auch der **Lehrenden**. Es sei wichtig, eine Universität mit hohem Renommee zu wählen, den Studienort gut zu wählen. „*Gut überlegen, wo Sie studieren wollen und viele Möglichkeiten offenhalten.*“ (F\*), „*Ausbildung in strategisch guten Standorten; dort ein Netzwerk aufbauen.*“ (M\*)

Eine weitere Empfehlung lautete, sich für möglichst viele **Stipendienprogramme, Workshops, Förderprogramme, Austauschprogramme (Auslandserfahrungen sammeln), Sommerschulen** zu bewerben bzw. diese zu absolvieren, an Tagungen und Kongressen teilzunehmen und zu publizieren. Die Teilnahme an **Wettbewerben** wurde ebenfalls empfohlen und auch selbst online zu gehen (Youtube, Social Media).

„*Wettbewerbe besuchen, hin und wieder Youtube-Videos herauszugeben und eine starke Social-Media-Präsenz zu haben. Dass macht man natürlich, um sich in den Augen vom Publikum von den anderen Musikern zu unterscheiden, denn wir wissen alle, dass ein hohes künstlerische Niveau das Wichtigste ist. Aber an der Uni gibt es keinen Studenten/ keine Studentin, der/die nicht täglich üben würde.*“ (M\*)

**Musikmanagement, Marketing, Vernetzung** seien wichtig für eine erfolgreiche Karriere im Musik-/ Kulturbereich. Neben dem Erlernen des Instruments, der musikalischen Kompetenzen sei es deshalb auch besonders wichtig, zu erlernen, wie das Musik-Business funktioniere, sich Wirtschaftskompetenz anzueignen. Es sei nötig, „*keine Angst vor administratorischer Arbeit*“ zu haben und „*sich auch schon im Studium über alle anderen Teilbereiche einer Musikerkarriere zu informieren und einzuarbeiten – rechtliche Grundlagen, Buchhaltung, Steuererklärung, Vermarktung seiner Person, Homepagegestaltung ...; keine Gelegenheit auszulassen, neue Kontakte in der Musikerwelt zu knüpfen. ABER immer auch genau wissen, wie viel man bereit ist, für die Karriere zu tun und zu geben und auch NEIN zu sagen, wenn es zu weit geht!*“ (F\*) „*Im künstlerischen Studien unbedingt auch Kurse im Bereich*

*Management, Künstlervermittlung,... absolvieren. Nur ein Instrument spielen zu können, ist einfach zu wenig - für die meisten halt.“ (M\*)*

Entsprechend wichtig sei auch **das Durchsetzungsvermögen**: *„Nicht nett und höflich sein, sondern egoistisch sein, vielleicht hilft das, oder die Seele verkaufen...“ (F\*), „Lerne auf diplomatische Weise für deine Interessen einzutreten.“*

*„Wir leben in einer Welt, wo es nur zu 30% um Musik geht, der Rest bezieht sich auf Marketing und Beziehungen.“ (M\*)* Es sei wichtig, sich gut zu **vernetzen**, entsprechende Kontakte zu finden und zu pflegen oder z.B. eine\*n guten Manager\*in, eine passende Agentur. *„Networking und Marketing“ (F\*), „Netzwerken, früh neben dem Studium Praxiserfahrungen sammeln“ (F\*), „Networking from day one, hard work“ (F\*).*

**Die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen realistisch einzuschätzen, eine eigene Vision zu entwickeln, den eigenen Weg gehen** – diese Aspekte wurden auch von mehreren Absolvent\*innen hervorgehoben: *“Glaubt an euch!” (F\*), “Follow your dreams aber mach dich auf einige Rückschläge gefasst.” (F\*)* *„Dedicated work pays off, socialize, be kind to others and stay true to yourself.”(F\*)* *“Patience and dedication ... if they are worth it, they will gain everything.“ (M\*)* *“Never quit your dreams and imaginations and good luck with making them happen.”(M\*)* *“Eifrig sein, sich individualisieren, sich nicht unterkriegen lassen, eine Vision entwickeln.“ (M\*)* *„Vertrau auf deine Intuition, sei eigensinnig, aber bleib offen für Einflüsse und Ratschlag.“ (M\*)* *„Scheitern ist ok, hol dir Hilfe, wenn du sie brauchst.“ (M\*)*

**Sich gegen Sexismus und Unfairness wehren**: *„Wehren Sie sich sofort gegen jegliche Art von Unfairness und Sexismus.“ (F\*)*

**Passende Lehrer\*innen wählen und sich eine\*n Coach/ Mentor\*in suchen**: *„Find people who can coach them - but coach them well. It does not have to be their instrument teacher, if the person does not know how to coach. But determining goals, directions, workload, ways to get to information...“ (M\*)*

Einige Zitate, die viele dieser Empfehlungen für Studierende, die eine berufliche Karriere im Musik-/ Kulturbereich anstreben, gut auf den Punkt bringen:

- *„1. Apply and acquire as many grants and scholarships as you can. 2. Don't limit yourself to the field of studies but explore all other fields as well. Ignorance is your enemy. 3. Don't pirate software, buy it with education discounts. You will never know when you'll need that next music library or software that would cost you a fraction of the price you pay after your education is concluded. 4. Use all your student exchange options. Invaluable source of experience. 5. Keep your mind open!“ (M\*)*
- *„Information, Vernetzung, Sichtbarkeit“ (F\*), „Vielseitig zu sein, Sprachen lernen, Zeit- und Selbstmanagement“ (F\*)*
- *„Learn how music business works, while you learn how to play your instrument.“ (M\*)*

#### 4.2.10. Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit im Musik-/Kulturbereich

In den Antworten auf Frage „Durch welche Maßnahmen kann Geschlechtergerechtigkeit im Musik-/Kulturbereich gefördert werden?“ wurden unterschiedliche Sichtweisen deutlich, mit denen unterschiedliche Strategien zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit einhergehen.

Einerseits gab es Befragte, die angaben, keine oder nur geringe Ungleichheiten wahrzunehmen und deshalb vorschlugen, keine Maßnahmen zu setzen. Diesen Überlegungen dürfte die Auffassung zugrunde liegen, dass alle Geschlechter, gesichert durch gesetzliche Grundlagen, gleich behandelt werden (vgl. Jacquot, 2015). Vielfach wurden jedoch Maßnahmen zur Sensibilisierung und zu gezielten Förderungen für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht vorgeschlagen. Das den vorgeschlagenen Strategien zugrunde liegende Konzept ist jenes der Chancengleichheit, das wiederum auf dem geschlechtertheoretischen Differenzkonzept basiert und politisch durch ‚positive actions‘ - auch ‚positive Diskriminierung‘ genannt - umgesetzt wird. Die fördernden Maßnahmen sollen auf das jeweils benachteiligte Geschlecht ausgerichtet sein (Bsp. Frauenförderung). Vielfach wurden Maßnahmen zur Förderung der Diversität auf verschiedenen Handlungsebenen (von der Erziehung, in Bildungseinrichtungen und Universitäten, im Musik- und Kulturbetrieb, in Medien, auf gesellschaftlicher Ebene, bis zu politischen Maßnahmen) vorgeschlagen. Diesen Vorschlägen liegt die Überlegung zugrunde, dass Mechanismen der Inklusion und Exklusion nicht allein auf Geschlecht als Strukturkategorie zurückgeführt werden können (Kuhlmann et al., 2013), sondern dass auch anderen sozialen Differenzkategorien wesentlicher Einfluss auf soziale Teilhabeprozesse zukommt (Gardenswartz & Rowe, 2010).

Vielfach wurden Maßnahmen zur Sensibilisierung und zur gezielten Förderungen für unterrepräsentierte Geschlechter und für mehr Diversität vorgeschlagen, auch auf verschiedenen Handlungsebenen (von der Erziehung, in Bildungseinrichtungen und Universitäten, im Musik- und Kulturbetrieb, in Medien, auf gesellschaftlicher Ebene, bis zu politischen Maßnahmen).

#### Keine Maßnahmen erforderlich

Mehrfach wurde, hauptsächlich von Männern\*, kein Handlungsbedarf gesehen. Die nachfolgenden Zitate veranschaulichen die zugrunde liegenden Haltungen und Begründungszusammenhänge. Dabei zeigt sich einerseits das in der Männlichkeiten- und Diversitätsforschung gut erforschte Bias-Muster „*Privilege is invisible to those who have it. When there's no name for a problem, you can't see a problem. When you can't see a problem, you can't solve it*“<sup>75</sup>, andererseits zeigen sich bekannt Abwehrmuster (Doblhofer/ Küng 2008) mit dem Hinweis auf naturgegebene Geschlechterunterschiede und entsprechend natürlicher Entfaltungsmöglichkeiten werden strukturelle Unterschiede unerheblich. In dieselbe Richtung verweist das

---

<sup>75</sup> <https://www.heforshe-vienna.at/single-post/2017/06/08/Privilege-is-invisible-to-those-who-have-it>

Abwehrmuster der Individualisierung, wonach Karrieren im Musikbereich auf individuellen Bemühungen, Haltungen und Fähigkeiten beruhen und strukturelle Bedingungen ignoriert werden. Einige der Antworten verweisen zudem auf das in österreichischen Männer- und Väterrechtsdiskursen bekannte Denkmuster der ‚Männerdiskriminierung‘ (Scambor & Jauk 2018, Scambor & Kirchengast 2014), wobei in diesem Fall der Zusammenhang ‚Quotenregelungen‘ und ‚Männer als benachteiligtes Geschlecht‘ hergestellt wird. Diese Haltung gipfelt letztlich in der Imagination eines alles beherrschenden Feminismus, der auch Regierungsstrukturen infiltriert (Stichwort ‚Femokratie‘ - staatliche Strukturen werden als feministische Strukturen betrachtet). Der Hinweis „Keine Gendergesetze“ ist wohl in diesem Sinne zu verstehen.

„I never felt that we are not equal in the world“ (M\*). „Attitude, dedication, work. If you don't want to invest time in yourself, you don't get to complain when someone else is better or brighter“ (M\*) „Besser durch keine Maßnahmen, es zählt allein die Leistung; jedes Geschlecht hat Bereiche, in dem es sich natürlicherweise besser entfalten kann.“ (M\*) „By not making somebody in a gender minority privileged in any way just because they need to be included“ (M\*). „Sätze wie ‚Frauen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt‘ sind eine Diskriminierung der Männer“ (M\*), „Keine Gendergesetze“ (M\*)

„Durch faires Beurteilen von fachlichen Kompetenzen und Unterlassen von Vorurteilen.“ (F\*) Es solle abseits vom biologischen Geschlecht und direkter über Kompetenzen entschieden werden, dadurch würde niemand vernachlässigt, und Qualität würde sich durchsetzen, eine Aufnahme solle nur anhand des „Qualifikationsprofils und nicht anhand persönlicher Präferenzen“ getroffen werden (M\*)

## Pro und Contra Quoten

Gender Equality Studien zeigen, dass die Einführung von Quotensysteme auf unterschiedlichen Ebenen (politische Gremien, Unternehmen, etc.) deutliche Wirkung in Richtung Geschlechterparität entfaltet (Riegraf, 2013). Länder, die hinsichtlich der Geschlechterparität eine günstigere Position einnehmen, haben verschiedene Quotensysteme eingeführt, um eine gerechte Teilhabe von Frauen\* und Männern\* zu unterstützen.<sup>76</sup> Die Einführung von Quotensystemen rüttelt an gegebene Verteilungsstrukturen und es ist deshalb nicht verwunderlich, dass die Diskussionen dazu von Widerstand begleitet sind.

In der vorliegenden Studie sind die Haltungen und Sichtweisen zum Thema Quote besonders unterschiedlich. Während Quoten einerseits mehrfach abgelehnt wurden, wurden sie auch häufig gefordert. Die Antworten dazu machen deutlich: Geschlechterthemen sind keine Sachthemen, die sich auf technische Weise einer Lösung zuführen lassen. Vielmehr handelt es sich dabei i.d.R. um emotional besetzte Themen, die alle Beteiligten betreffen. Personen, die sich mit Fragen von

<sup>76</sup> The EU Study on the Role of Men in Gender Equality (2013) <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f6f90d59-ac4f-442f-be9b-32c3bd36eaf1/language-en>

Geschlechterquoten auseinandersetzen sind ebenso betroffen, wie jene, die mit Widerstand darauf reagieren. Wir sehen dabei bekannte Abwehrmuster der Individualisierung (s.o.), des Aufrufens von Benachteiligungsnarrativen sowie klare Setzungen („no quotes“).

Contra Quoten-Aussagen (Beispielzitate) waren: Der Fokus solle ausschließlich auf Qualität gelegt werden, es sei eine Geschlechtergerechtigkeit, wenn jemand wegen ihres/ seines Geschlechts gefördert/ bevorzugt würde (M\*). „*Definitely no quotes*“ (M\*) „*Eine Quotenregelung beinhaltet immer zwingend eine Ungleichstellung. Egal in welche Richtung.*“ (M\*)

Pro-Quoten-Antworten beziehen zum Teil gesellschaftliche Wandlungsprozesse mit ein, verweisen aber gleichzeitig auf asymmetrische Geschlechterkulturen, die Quoten notwendig erscheinen lassen: „*Ja, tatsächlich durch Quoten – es braucht sie immer noch*“ (F\*). Gezielte Frauenförderung wird vor allem für spezifische Sparten nahegelegt: „*Förderung von unterrepräsentierten Geschlechtern nach Sparten (z.B. von Frauen bei Dirigieren und Komposition).*“ (M\*)

**Einkommen: Equal Pay** wurde vielfach genannt, von Frauen\* und Männern\*. „*Im Schulbetrieb und in der Kultur ist das, glaube ich, schon größtenteils umgesetzt*“ (M\*) „*Bedingungsloses Grundeinkommen*“ (M\*), „*Mindestlöhne*“ (F\*), „*Mindestkonditionen bei freien Verträgen*“ (F\*). „*In Bezug auf die Bezahlung zumindest mehr **Transparenz** und bessere und bindende Tarifverträge. Solistinnen verdienen ohne geschicktes Verhandeln viel zu wenig Geld und daher sollte von vornherein eine bessere einheitliche finanzielle Basis gegeben sein.*“ (M\*)

**Mehr Frauen\* in Leitungspositionen** wurde mehrfach von Frauen\* und Männern\* als Maßnahme zur Förderung von mehr Geschlechtergerechtigkeit genannt. „*Educational institutions and other cultural institutions should give women\* more opportunities to demonstrate leadership, especially to conduct orchestras, other instrumental ensembles and opera*“ (M\*) „*Give women more important and decisive roles in the sector*“ (F\*)

### **Objektive Auswahlverfahren**

Als Möglichkeiten, objektive Kriterien zu fördern, wurde mehrfach auf anonyme Bewerbungsverfahren hingewiesen, z.B. durch Auditions hinter dem Vorhang, durch Jurys, die ein „*ausgewogenes Geschlechterverhältnis*“ aufweisen (M\*).

**Diversität fördern:** „*More rigorous recruiting for a diverse applicant pool (for both students and professional positions). More diverse representation on the stage and in the media.*“ (F\*), „*Es ist für mich als Asiaten schwer, in diesem Bereich zu arbeiten.*“ (M\*). „*No one ever considered my background, coming from poverty from a completely under-developed country, having to not only pay for my studies and life, but to support family back home.*“ (M\*)

**Sex sells beenden:** „*Keine Künstlerin und kein Künstler soll sich über körperliche Reize vermarkten müssen*“ (M\*) „*Frauen sollten nicht immer auf ihr Äußeres reduziert werden und sie [sollten] es auch nicht selber nutzen, um Karriere zu machen.*“ (F\*)

**Geschlechterstereotype Karrierevorstellungen überwinden:** *„There is a general opinion that women should not strive for a higher-level career but focus more on family. That's why we have more female music teachers, but more male orchestralists.“* (F\*)

**From the very beginning.** Einige Befragte weisen darauf hin, dass bei der Erziehung der Kinder angesetzt werden sollte. Die neue Generation wachse mit einem anderen Verständnis auf und dies sei eine gute Basis für Maßnahmen zur Überwindung von Geschlechterstereotypen bei der Wahl von Musikinstrumenten. Vielen Kindern wurde bisher „suggeriert, ob ein Instrument eher weiblich oder männlich“ (M\*) sei.

**Role Models** wurden mehrfach genannt, aber auch generell die Sichtbarkeit von nicht-genderstereotypen Musiker\*innen/ Künstler\*innen: *„Mehr mediale Aufmerksamkeit für weibliche Künstlerinnen.“* (F\*), *„Es braucht derzeit, glaube ich, vor allem Information über die Vielzahl an spannenden Komponistinnen. Oft entsteht der Eindruck, dass einige wenige Komponistinnen, die wie auch immer als Namen Präsenz erlangt haben, immer und immer wieder angefragt werden – dabei gäbe es viele andere spannende Alternativen.“* (M\*), *„Jazz until now has been very male dominated but with the help of social media and the diversity in orchestration in modern jazz it seems to slowly open up the gender gap.“* (M\*).

**Sensibilisierung und Weiterbildung** in Form von Workshops und anderen Veranstaltungen zum Thema wurde mehrfach genannt, auch verschiedene Zielgruppen wurden dazu vorgeschlagen, z.B. *„Aufmerksam-Machen von Ungerechtigkeiten in Form von Workshops, Vorträgen, als Organisationsteam von Events, auch Menschen marginalisierter Gruppen einladen.“* (F\*)

**Geschlechtergerechte Ausbildungseinrichtungen und Studienrichtungen** schaffen/ fördern: *„Create a good gender equality environment in the studies. Promote the importance of non sexist teachers“* (F\*), *„Die Ausbildungsinstitutionen müssen offener werden. Die Curricula müssen der sich wandelnden Berufspraxis der Musikerin und des Musikers Rechnung tragen. Die Uni muss Hierarchien, Formalitäten und alte Strukturen abbauen.“* (M\*), Geschlechtergerechte Verteilung von Studierenden und Lehrenden wurden ebenfalls genannt, z.B. *„im Fach Kirchenmusik den Frauenanteil der Bediensteten zu erhöhen.“* (F\*), *„more female professors in music universities, mentorship programs for female and non cis-gendered artists.“* (F\*)

**Kommunikation und Sprache:** Menschen sollten das Thema ansprechen, wann immer es auftrete (F\*) und eine geschlechtergerechte Sprache sei eine adäquate Fördermaßnahme (M\*).

### **Vereinbarkeit Karriere und Care**

Mehrfach wurde der Ausbau der Möglichkeiten, Familie und Beruf besser zu vereinbaren, vorgeschlagen: *„Atypische Kinderbetreuung“* ermöglichen (F\*), *„Bessere Kinderbetreuung und Karenzregelungen“* (F\*), *„Elternförderung“* (F\*),

Netzwerken generell und im Speziellen auch **Frauenetzwerke** (F\*) zu bilden wurde auch genannt.

#### 4.2.11. Förderung der eigenen Karriere durch die KUG

Am häufigsten genannt wurde die Förderung der Karriere durch das Erwerben von „*competence and professionalism*“ (M\*). Das sei insbesondere durch – oft namentlich genannte – sehr gute Lehrveranstaltungen und kompetente Lehrende erfolgt („*Choosing the right professor*“). Individuelle Betreuung („*Künstlerischer Einzelunterricht*“) und niedrige Betreuungsschlüssel wurden ebenso genannt wie „*definitely the optional classes that I choose besides regular classes*“ (F\*).

Praxismöglichkeiten werden als karrierefördernd betrachtet, z.B. die Möglichkeit, an Projekten mitzuarbeiten oder Auftrittsmöglichkeiten (*MUMUTH*, Klassenabende, Grazer Oper). Auftritte als Solomusiker\*in, in Ensembles, in Orchesterprojekten, Recordingmöglichkeiten/ CD-Produktionen oder die Teilnahme an Austauschprogrammen wie *ERASMUS* oder an internationalen Veranstaltungen, Wettbewerben, Projekten oder Symposien wurden hervorgehoben („*Der Zugang zum Unterricht und Workshops mit vielen international erfolgreichen KünstlerInnen*“, F\*). Als für die Karriere hilfreich wurden auch bezeichnet: „*Erzählungen von manchen Professoren, wie es wirklich im Kulturleben läuft*“ (M\*)

**Netzwerken** während des Studiums wurden als fördernd betrachtet: sei es, indem sie vom Netzwerk der Lehrenden profitieren konnten, durch Vernetzung mit anderen Studierenden (mehrfach genannt von F\* und M\*&A).

Ebenfalls als fördernd erachtet wurden „*Stellen als studentische Mitarbeiterin bei diversen Tagungen, Mitarbeit am ZfG, diverse Werkverträge*“ (F\*) und generell die finanzielle Unterstützung, z.B. durch Stipendien.

Persönlichkeitsbildung wurde als weiterer karrierefördernder Aspekt des Studiums genannt („*The resilience and self reliance the course required*“, F\*). Kurse des CSC wurden mehrfach, jedoch nur Frauen\* erwähnt.

Förderlich war auch die **Vermittlung realistischer Vorstellungen der Berufsmöglichkeiten**: „*Eine Infoveranstaltung (ich glaube von der ÖH) zur Frage, was man mit dem Musikologie-Studium machen kann ... Das war für mich in der Hinsicht förderlich, dass es eine ehrliche Aussage war. Das war zwar hart, aber dann wusste ich wenigstens, dass ich mir selbst etwas überlegen muss. Musikologie ist keine Berufsausbildung in dem Sinne. Das war mir nicht bewusst.*“ (F\*)

Einige Befragte sagten, dass sie rückblickend zu wenig Karriereförderung erhalten hätten bzw. hoher Arbeitsdruck am Departement den Fokus auf Karriereförderung unmöglich gemacht habe („*Jazz departement of KUG at that time relied on high-stress-factor. We have been overrun by work and demands. There was no dedicated career conselling or music business classes (...)*“, M\*).

## 5. ERGEBNISSE DER QUALITATIVEN ERHEBUNGEN

Mithilfe von qualitativen Interviews und einem Fokusgruppengespräch wurden die Analysen persönlicher, institutioneller und struktureller Kriterien für Karriereverläufe und Karrierebrüche vertieft. Anhand dieser qualitativen Erhebungen wurden Good Practices und Handlungsbedarfe noch deutlicher herausgearbeitet. Dazu wurden exemplarisch drei ausgewiesene weibliche Expert\*innen im Bereich Karriereförderung befragt, die lokal, national und international Führungspositionen im künstlerischen Bereich erreicht haben. Die ca. einstündigen Interviews wurden im Dezember 2020 per Videokonferenz geführt. Weiteres wurde im Jänner 2021 ein zweistündiges Fokusgruppengespräch mit acht Teilnehmerinnen (vier Student\*innen und vier Absolvent\*innen der KUG) durchgeführt.

Die Auswahl der Teilnehmer\*innen und die Gesprächsleitung erfolgten durch die Studienautor\*innen. Die Gesprächspartner\*innen wurden aufgrund ihrer Führungspositionen und ihrer Tätigkeitsbereiche ausgewählt: Sie absolvierten verschiedene Studienrichtungen und waren in unterschiedlichen Musik-/Kultureinrichtungen und -organisationen tätig. Einige Vorschläge für mögliche Gesprächspartner\*innen brachten Lehrende oder Studierende (ÖH) der KUG oder die bereits befragten Expert\*innen ein.

Die Interviews mit Expert\*innen und das Fokusgruppengespräch wurden anhand dazu entwickelter Leitfäden durchgeführt und mittels qualitativer Inhaltsanalyse (vgl. Mayring 2010) anonymisiert ausgewertet.

Die drei **Expert\*innengespräche** wurden geführt mit:

Kulturmanager\*in I

Komponist\*in J

Sopranist\*in K

Am **Fokusgruppengespräch** nahmen folgende Personen teil:

Sounddesigner\*in A

Komponist\*in und Musikveranstalter\*in B

Kirchenmusiker\*in C

Sopranist\*in D

Student\*in Kirchenmusik und Schulmusik E

Student\*in Jazz (Instrumental) F

Student\*in Jazz (Gesang) G

Student\*in Dirigieren H

Die Ergebnisse der Expert\*innengespräche werden im Folgenden in chronologischer Reihenfolge beschrieben, um auch die persönlichen Karriereverläufe sichtbar zu machen.

## 5.1. KULTURMANAGER\*IN I

**Kulturmanager\*in I** wurde für das Expert\*innengespräch ausgewählt, weil sie einen sehr guten Einblick in die österreichische und im speziellen in die steirische Kulturmanagement-Szene hatte und diese Perspektive einbringen konnte. Sie übt mehrere Tätigkeiten im Musikbereich aus und leitet einen Verein zur Vermittlung zeitgenössischer Musik, der Festivals und Wettbewerbe veranstaltet und Kompositionsaufträge vergibt. Sie veranstaltet zeitgenössische Musikreihen in der Bandbreite von Elektronik, Jazz-Improvisation hin zu neuer zeitgenössischer notierter Musik und Grenzbereichen. Darüber hinaus leitet sie weitere Projekte und Veranstaltungen.

Kulturmanager\*in I hat sich schon als Kind für Musik interessiert, Ballett getanzt, erste Bühnenerfahrungen gesammelt. Lampenfieber hat dazu beigetragen, dass sie sich selbst lieber backstage oder als Zuschauerin in diesem Bereich gesehen hat. In ihrem Heimatort gab es Musikwettbewerbe, an denen sie mitgearbeitet hat.

Als sie nach Graz zum Studium kam, hat sie rasch kleinere Tätigkeiten rund um Musik-/Kulturorganisation übernommen, zuerst plakatiert, bald aber kleine Konzerte organisiert. Während des Studiums arbeitete sie bereits im Musikbereich, z.B. beim *Kulturzentrum Minoriten*, beim *Steirischen Herbst*, bei der *Styriarte*: Kartenbürotätigkeit, Pressarbeit, Programmerstellung und -durchführung. Es sei ein „Weg von unten nach oben“ gewesen, sagt I, wobei sie immer noch das mache, was es „unten gibt“, „von Finanzierung bis zur Hotelbuchung.“

Ihren Aufstieg positiv beeinflusst habe, dass sie anderen als wirklich neugierige, begeisterte Kunstinteressierte aufgefallen sei, weil sie ständig bei Aktionen und Veranstaltungen aufgetaucht sei. Sie habe dadurch viele Künstler\*innen und andere Menschen kennengelernt. Sie sei gut im Organisieren, in der Realisierungsphase gewesen. Der damalige Leiter einer Grazer Musikreihe habe sie zunächst in einem kleineren Projekt, dann für ein großes Projekt als Mitarbeiter\*in angefragt, worauf sie eine Festivalreihe geplant und abgewickelt habe. Während des Studiums arbeitet sie teilweise auf Honorarbasis, teilweise als Teilzeitangestellte.

Definition von Karriere: Sie habe nicht mit Achtzehn einen Karriereplan gehabt, sondern sie sei dem nachgegangen, was sie interessierte und sie sei den Möglichkeiten gefolgt. Sie wisse jetzt noch nicht, warum sie Karriere interessieren solle. Auch jetzt würden sie Inhalte interessieren und dass sie Möglichkeiten habe, Dinge umzusetzen. Sie habe „*natürlich mit gewissen Abstrichen und Schrammen, aber im Grunde immer Dinge machen können, die mich selber interessiert haben.*“ Abstriche bedeutet für I, dass sie nicht alles selbst entscheiden konnte, was aber z.B. bei ihrer ersten Festivalorganisation „*total okay*“ gewesen sei. Dafür habe sie sehr viel recherchiert und dann hätten andere ausgesucht. Schrammen habe sie bekommen, wenn Inhalte nicht (an)erkannt wurden, z.B. von Auftraggeber\*innen, wenn Komplikationen entstanden.

Welche Faktoren haben großen Einfluss auf die Karriere von Frauen? Sie wünscht sich, dass es weiterhin Inhalte gebe, die Karrieren befördern. Sie habe selbst keine Kinder, keine Familie im engeren Sinn, weshalb sie ihre ganze Zeit und ihren ganzen

Einsatz ihrem Beruf widmen habe können. Das wäre nicht möglich gewesen, wenn sie z.B. auf kranke Eltern hätte schauen müssen, wenn ihre Familie „mitbekommen“ hätte, dass ihre finanzielle Situation äußerst „mickrig“ sei. Diese sei nicht in Relation zu dem, was man leiste.

Hätte sie Kinder gehabt, hätte sie ihre Kulturmanagement-Tätigkeit „rein zeitmäßig etc.“ nicht machen können, „nicht mal ein Hund wäre sich ausgegangen.“ Man müsse „als Frau, wenn man trotz Kind oder mit Familie erfolgreich sein will, extrem gut und extrem konsequent sein.“

Bei Wettbewerben, die sie für Komponist\*innen veranstalte, käme rund ein Fünftel der Einreichungen von Frauen\*. Eine 50-50 Quote sei nicht sinnvoll, denn müsse das ganze Ausbildungssystem ansehen, wer welchen Berufsweg beschreite. Ähnlich sei die Situation bei der Vergabe von Auftragskompositionen. Nur rund ein Drittel der Anmeldungen käme von Frauen\* und es gebe deutlich weniger weibliche Komponist\*innen im Top-Segment.

I beobachtet, dass sich viele Frauen\* bei einem Job oder Auftrag zuerst fragen, ob sie das zumindest zu 80 bis 90% leisten könnten. Diesen Mechanismus beobachtet sie bei Männern\* selten: „Den Job, wenn ich ihn kriege, nimm ich, und ich entwickle mich.“ Frauen\*, so I, würden auch an der Spitze anders agieren als Männer\*.

Im Neuen Musikbereich gäbe es einen erhöhten Anteil von weiblichen Musiker\*innen und Sänger\*innen. In diesem Bereich seine überschaubare monetäre Mittel „im Spiel“, aber Topqualität sei gefragt. Das sei vielleicht auch ein Indikator, meint I: Frauen\* würden eher Wert auf die Qualität der Arbeit legen sowie darauf, dass sie etwas gerne machen, wo sie ihre Neigung und einen Sinn erkennen. Männern\* hingegen würden „ein bisschen strategischer“ vorgehen. Sie habe auch als Kulturmanager\*in nicht immer nur positive Erfahrungen mit Frauen\* gemacht: Männer\* hätten kaum abesagt. Dass Frauen aus familiären Gründen absagten, weil „mit den Kindern dann doch was nicht so geklappt hat“, sei ihr sehr oft passiert. Sie habe auch die Erfahrung gemacht, dass Frauen\* überlastet seien, nicht alles annehmen könnten und dass sie zumindest teilweise so fair seien, rechtzeitig abzusagen. „Da sind Frauen, die sehr, sehr hohe Kompetenz haben und auch sehr, sehr überfordert (sind) (...) also arbeitsmäßig, auftragsmäßig, und die müssen dann halt auch schauen, wie sie durchkommen, was sie nehmen, was sie wieder abwerfen etc.“ Das könne mittelfristig dazu führen, dass man sich als Veranstalter\*in denke „Tu ich mir das an?“ Sie könne das lösen, indem sie vermehrt versuche, Frauen\* „mitzuentdecken“.

Transgender sei in den letzten ein bis drei Jahren vermehrt Thema in ihrer Arbeit geworden. Es seien noch Einzelfälle, sie versuche, das so handzuhaben oder zu veröffentlichen, wie die Person das möchte.

Es gebe vermehrt Organisationen und Vereine, die sich um die Stellung von Frauen im Musikbereich kümmern. In Finnland, Dänemark<sup>77</sup> und Schweden sei das schon

---

<sup>77</sup> Z.B. Dacapo in Dänemark „Over 95% of the works that are performed in Danish concert halls, music associations and festivals have been written by men. (...) Dacapo is striving to achieve a greater equality in repertoire for classical and new music.“ Dacapo präsentiert dazu z.B. Arbeiten von Komponistinnen. <https://www.dacapo-records.dk/en/news/celebrating-female-composers>

längere Zeit Thema. Beispiele aus Österreich, die sie nannte, waren die Wiener Initiative *Fraufeld*<sup>78</sup> zur Sicht- und Hörbarmachung von weiblichen Musiker\*innen. *Fraufeld* biete eine Plattform zum Austausch und zur Vernetzung unter Musiker\*innen, sowie mit anderen Initiativen. Die iranische Komponist\*in und Musikerin Jojin Sharafi, die als Teenagerin nach Wien zog, um Komposition und Tonmeisterie zu studieren, habe ebenfalls einen Verein zu diesem Thema gegründet.

Man müsse, so Kulturmanager\*in I, „wahrscheinlich einmal groß und stark auf etwas hinweisen, wie es das Wiener Kosmos Theater einmal gemacht hatte, dass nur Frauen Zutritt hatten oder Männer viel mehr zahlen mussten.“<sup>79</sup>

Ein Verein aus Deutschland sei mit ihr in Kontakt getreten und habe gefragt, wie viele Frauen\* bei „Wettbewerben ausgesucht“ würden. Es würden verstärk Testbögen und Checklisten an Kulturmanager\*innen herangetragen, die bei Einreichungen ausgefüllt werden müssten, z.B. „ob du eine Abteilung hast, die für Frauengerechtigkeit einsteht. Dann sage ich: Ja, ich, ich stehe selber für mich ein.“ Das seien ‚Null-Acht-Fünfzehn‘-Abfragen. Ein kleiner Kulturbetrieb kann sich keine eigene Abteilung für das Recht der Frauen\* leisten. Sie glaube nicht, dass sie das Thema total außer Acht lasse, aber ihre Ausgangsbasis sei eine andere als z.B. die von Agenturen im Jazz-Bereich.

Soziale Marker: In der von ihr geleiteten internationalen Ensemble- und Kompositionsakademie und in den von ihr organisierten Wettbewerben kämen die Teilnehmer\*innen aus 40 bis 60 Nationen und aus vier Kontinenten. Zum Teil seien es Menschen mit internationalen Familiengeschichten, die in Europa leben oder studieren.

Was würde Kulturmanager\*in I studierenden Frauen raten, die einen Karriereweg in ihrem Tätigkeitsfeld anstreben? Sie wisse nicht, wie sich die Zukunft entwickle, „also ist dann der Rat ein zurückblickender Rat, weil sich da sicher ganz viel verändern wird, nicht nur wegen Corona“. Das wichtigste sei, dass man das wirklich tun will, was man tut. Sie würde niemandem raten, zu überlegen: „Okay, was könnte ich in meinem Leben machen? Okay, ich könnte organisieren, Konzerte oder eine Ausstellung, das ist jetzt ein Berufsbild. Also, wer so herangeht, dem kann ich nur abraten, der sollte woanders tätig werden und mehr verdienen. (...) Ich finde es extrem schädlich für die Branche, Leute, die keinen wirklichen inneren Bezug und kein Wissen haben und dann über diese doch leicht zu absolvierenden Kurse plötzlich Kulturmanager sind und eigentlich nicht wissen, was Kultur und Kunst im Hintergrund ist.“

Wer von den Studierenden verdienen wolle, einen sicheren Job, eine Work-Life-Balance haben wolle, „dem würde ich den ganzen Bereich nicht raten, definitiv nicht. (...) Also, man wird auch nicht Priester und will am Sonntag nicht arbeiten.“

Als Frau\* sei es sehr wichtig, ein öffentliches Leben, einen persönlichen Austausch, ein Sich-Verbinden über den Inhalt zu suchen. Sie glaube, dass das auch die Kompetenz und die Qualität extrem erhöhen könne. Frauen\*, die sie im Bereich Neue

---

<sup>78</sup> <https://fraufeld.at/>

<sup>79</sup> Das Kosmostheater versteht sich als „feministisches Haus, das weibliche Stimmen und damit auch Gender-Balance im Theaterbetrieb fördert“ <https://kosmostheater.at/kosmos-theater/>

Musik kenne, hätten einen sehr hohen Einsatz, auch die Männer\*: *„Also in dem Bereich gehen eh fast nur die Leute, die dafür brennen.“*

Man könne natürlich auch das raten, *„zwei Leben zu führen.“* In einem gliedere man sich ein, befriedige man Bedürfnisse anderer und parallel dazu mache man das, *„was einem wirklich ganz zentral“* sei. *„Wie man das unter einen Hut bringt, persönlich vor dem Spiegel, zeitgemäß etc., weiß ich nicht.“* Das sei vielleicht ein Weg, um besser überleben zu können, zum Teil müssten Leute das jetzt auch schon so machen. Es gebe viele Musiker\*innen, die *„irgendwie auf irgendwelchen ‚Festln‘ spielen (...) oder halt Kommerzmusik anbieten (...) und damit sich die Möglichkeit finanzieren, bei ihren Sachen zu bleiben. (...) Oder nur mehr Orchestermusiker sind und dann nicht mehr Einzelprojekte weitertreiben.“* Da könne man raten, *„das ist eine Entscheidungsfrage (...), Menschen müssen sich selber entscheiden.“*

Es sei auch eine Entscheidungsfrage, ob man Mutter\* werden wolle oder nicht. Es sei die *„Frage, welches Umfeld hast du, wenn du einen Mann hast, der auch zu Hause ist, und wo du dir das teilen kannst, wenn du Großeltern hast, oder Geld hast, um die Kinderkrippe (...) zu finanzieren etc.“* Es sei auch eine Frage der prinzipiellen Ausgangssituation. Es werde zunehmend schwieriger, *„wenn man zwei, drei Jahre nicht aktiv ist, und ständig unterwegs und frei ist, zum Beispiel auch für Tourneen, was jetzt [wegen Corona] eh nicht mehr das Thema ist, ja, aber trotzdem. Dann wird es halt schwierig (...), dann wird halt jemand anderer genommen.“*

Wie kann die KUG Karriereförderung bei Studierenden unterstützen? Es gebe das Career Service Center. Die ÖH habe auch Unterstützungsmöglichkeiten (z.B. für kleine CD-Produktionen). Es sei sinnvoll, möglichst viel Bühnenerfahrung zu sammeln, die *„nicht unbedingt im geschützten Rahmen“* sei. Es gehe darum, *„auch raus aus der Uni“* zu kommen. Es gebe jede Menge Konzerte, Präsentationsmöglichkeiten, Bühnenerfahrung, Kooperationen mit anderen Universitäten (Austauschprogramme), mit Medien, beispielsweise Radiosendungen mit Porträts von Musiker\*innen oder Komponist\*innen.

Weiters findet sie es sehr wichtig, dass es an der KUG Wahlfächer gebe, in denen man Kulturmanagement oder Public Relations *„ein bisschen vermittelt bekommt. (...) dass nicht nur die Kompetenz im Kompositorischen oder Instrumentaltechnischem gefördert würde, sondern (...) das ganze Umfeld.“* Man solle z.B. *„nicht sämtliche Gesetzestexte in Österreich auswendig lernen“, sondern auf „Thematiken und Problemzonen hinweisen“.* Es müsse gelehrt werden, *„was kann mich alles betreffen, wenn ich Musikerin bin oder Komponistin, um der Gefahr, der Thematik gewahr zu sein, [dass ich], wenn ich dann aktiv bin, auf diese Dinge aufpasse (...) damit ich nicht über den Tisch gezogen werde.“*

Einen regen Geist zu haben, Fragen zu stellen – das sei ihrer Meinung nach eigentlich das Wichtigste.

Selbst praktische Erfahrung machen, Mitarbeiten in verschiedenen musikalischen Tätigkeitsfeldern, im Umfeld, sei ebenfalls sehr wichtig: *„Man muss die Leute mitarbeiten lassen, wie funktioniert ein Konzert? Wenn ein Musiker, oder eine Musikerin weiß, wie die, meine Position als Veranstalterin ist, ja, tue ich mir*

leichter.“ *„Wie funktioniert das Feld? Ich kann nicht jemandem einen Auftrag geben für ein 20-Minuten-Orchesterstück, das in zwei Monaten fertig sein muss, das geht sich nicht aus.“*

Corona: Durch Corona habe sie das Problem, nichts mehr umsetzen zu können. Sie wisse nicht, ob *„das unbedingt die Aufgabe der Uni ist, sich auch politisch [dafür] ein[zu]setzen, dass der Stellenwert von Kunst und Kultur besser erkannt wird. Das wäre wünschenswert.“* Durch Corona sei deutlicher geworden, wie der Kunst- und Kulturbegriff bei Entscheidungsträger\*innen ausgeprägt, ausgebildet und bewertet werde. *„Bundestheater, klar, da sind sie zuständig, aber sonst würde ich einmal sagen, ist das nur auf zweiter Ebene von Relevanz.“* Dass in Corona-Lockdowns *„Kunst und Kultur als Erste gesperrt und als Letzte aufgemacht werden (...), das hat schon eine ziemliche Aussagekraft. (...) also ein tiefer Stellenwert.“* Auch die finanzielle Abgeltung für Künstler\*innen sei – im Vergleich mit anderen Branchen – niedrig.

## 5.2. KOMPONIST\*IN J

J ist Komponist\*in, Intermedia-Künstler\*in, Verleger\*in und sie unterrichtet an einer Musikuniversität. Sie wurde für das Expert\*innengespräch ausgewählt, weil sie internationale Perspektiven und Erfahrungen aus anderen Musikuniversitäten einbringen konnte.

Untypische Karriere: Die Laufbahn von Komponist\*in J sei *„denkbar untypisch“* gewesen. An ihrem Gymnasium wurde Musik gemacht, die sie interessant fand – auf Flaschen. Dann habe sie den Namen Cage wieder gehört und sie sei als 16-jährige Schülerin ins Lientheater ihrer Stadt gegangen. Dort, so dachte sie, könne sie vielleicht beim Lichtmachen oder Ähnlichem mitmachen. Tatsächlich konnte sie dort aber kreativ mitarbeiten, *„wir haben Gruppenkompositionen gemacht, aber wir haben keine Partituren geschrieben.“* Nach mehrjähriger Mitarbeit wollte sie einen Abschluss machen und hörte von einer speziellen Kompositionsklasse für Neue Musik, die sie besuchte. Damals nahm sie als einzige Nicht-Graduierte in einem Studiengang für Graduierte teil. *„So bin ich einfach hineingerutscht. Ich wäre niemals in eine Aufnahmeprüfung gegangen. Das war überhaupt nicht auf meinem Horizont. Ich bin retrospektiv Komponistin geworden, das war auch niemals mein Plan.“* Dass sie beruflich etwas mit Kunst machen wollte, war für sie schon klar, aber nicht, dass sie Komponist\*in werden könnte.

Während ihres Studiums sei das die *„Zeit gewesen, wo der Geist sehr offen war. Da haben die Akademien die Türen aufgemacht und die Schwellen gesenkt sozusagen.“* Sie wäre damals nicht an diese Musikhochschule gegangen, wenn sie gewusst hätte, dass dort nur Männer\* seien. Sie wusste, dass es dort eine weibliche Kolleg\*in gab, doch als sie selbst dort mit dem Studium begann, hat diese die Studiengang bereits wieder verlassen: *„Ich fand das schon mal wichtig zu wissen: wenigstens eine Kollegin gibt's dort.“*

Nach dem Studium bekam sie einen Auftrag von *Frau und Musik*<sup>80</sup>. Danach sei *„das*

<sup>80</sup> <https://www.archiv-frau-musik.de/en/>

*eine zum anderen“ gekommen, sie habe ein Stipendium erhalten, aber lange nicht darüber nachgedacht, zu unterrichten, „weil ich eigentlich die Institutionen gefürchtet habe“. Erst seit knapp zehn Jahren unterrichte sie nun an einer Musikuniversität. Auch hier habe sie sich zunächst nicht beworben, sondern sie sei in die Berufungskommission für diese Stelle eingeladen worden. Eine Kolleg\*in, die für Komponist\*in J auch „für einen erweiterten Kunstbegriff“ steht, habe sie motiviert, sich selbst zu bewerben: „Und deswegen habe ich gedacht, ich versuch's einfach mal.“ Das sei tatsächlich ihre erste Bewerbung gewesen. Es habe sie vorher auch niemand darauf angesprochen. „Natürlich, darauf sollen die Frauen auch nicht warten, meiner Meinung nach, aber...das hätte sicherlich geholfen.“*

Vereinbarkeit Karriere und Care: Komponist\*in J konnte es sich „sozusagen auch leisten“, die Zeit zum Komponieren zu nutzen, weil ihr Mann\* als Musikprofessor arbeite, „und einer in der Familie reicht eigentlich“. Das Paar hat zwei Kinder. Sie habe es geschafft, Karriere im Musik-/ Kunstbereich mit der Elternrolle zu verbinden, weil sich ihr Mann\* sehr beteiligt habe: „Wenn ich das hätte alleine machen müssen, hätte ich das, glaube ich, nicht geschafft.“

In der Vereinbarkeit habe ihr auch geholfen, dass sie Aufträge erhalten habe: „Wenn ich keine Aufträge gehabt hätte, hätten die anderen Sachen einfach die Zeit weggefressen. (...) Kinder sind einfach ein Full-Time-Job.“ Als sie Mutter\* wurde, habe sie selbst zum ersten Mal von einem Beruf gesprochen. Sie hatte zum ersten Mal das Gefühl, sie habe einen Beruf, „eine echte Verpflichtung mit viel Zeit, und da kann man nicht machen, was einem gerade in den Plan passt.“ Familie sei ihr Beruf gewesen und das Komponieren ihre Leidenschaft: „Ich will nicht sagen, dass Mutter nicht meine Leidenschaft ist, aber das ist eine enorme Verpflichtung, rein zeitlich. Da ist man gebunden, und so weiter.“ Karriere und Kinder zu vereinbaren sei „verdammt schwierig“, aber es war möglich. Einige weibliche Komponist\*innen hätten ja auch keine Kinder. Für die Vereinbarkeit müsse es günstige Voraussetzungen geben. Sie habe sich damals für Familie und Kinder entschieden, weil sie davon überzeugt war, dass Kunst mit dem Leben zu tun habe: Wenn sie aber den einen großen Teil ihres Lebens ausschalten müsse, dann sei Kunst auch nicht mehr sinnvoll. „Ich hab da einfach darauf insistiert, dass das dazugehören muss.“

Vereinbarkeit solle auch für Studierende selbstverständlich möglich sein, z.B. durch einen Hort für Kinder von Studierenden und Lehrenden. Das sei eine „Voraussetzung für eine ganz andere Welt. Dann existiert das Phänomen Fortpflanzung auch im wahrsten Sinn des Wortes sichtbar an der Universität, wird mitgedacht.“

An ihrer jetzigen Universität gäbe es sehr viele Frauen\* in der Lehre, auch in der Führungsebene ihrer Universität. Es herrsche eine gute Atmosphäre. Allerdings sei sie die einzige lehrende Frau\* am Institut, während die jetzigen Klasse mit 55 bis 60% Frauen belegt sind. Bei den Aufnahmeprüfungen wird ihrerseits Wert auf Balance gelegt: „Ich finde auch, also jetzt, ich setze da keine Quote. Ich muss sagen, es sind sehr viele interessante Studierende da, also der Markt ist eigentlich sehr bunt, und sie kommen natürlich auch zu mir, weil ich eine Frau bin, das ist mir vollkommen bewusst.“

Für männliche Professor\*innen sei es schwieriger, eine balancierte Klasse zu haben. Man müsse „wirklich ein bisschen Arbeit investieren und genauer hingucken (...) um die Balance hinzukriegen. (...) Auch bei Jurys, die Einreichungen von Frauen, die lese

*ich einfach zweimal, und die anderen lese ich maximal einmal. (...) [Da] sage ich dann immer: Stopp, jetzt kuck nochmal genauer hin! Das ist wichtig, um zu verstehen, was das Potenzial der Person ist.*“ Sie würde nicht allgemein sagen, dass das bei Frauen schwerer zu erkennen sei. Sie war auch schon Mitglied in anonymen Wettbewerb-Jurys: *„Und da steht man völlig mit dem Rücken an der Wand, und drückt nur die Daumen, dass es jetzt nicht hundertprozentig Männer waren, und wir hatten da drei Frauen dabei. Das war aber echt jetzt, sage ich einmal Glück, das passiert nicht immer.“* Sie überlege, ob, wenn sie jetzt einen Wettbewerb planen würde, neben männlich und weiblich auch noch eine dritte Kategorie angeben lassen solle.

Je älter sie werde, desto stärker sei sie für eine Quote. *„Weil ich einfach früher dachte, das wird sich schon so entwickeln. Aber das passiert nicht so.“*

Die Hürde, in einer Musikhochschule aufgenommen zu werden, sei unglaublich hoch. Bewerber\*innen müssten die Notationen können, die Aufnahmeprüfung schaffen. *„Wir versuchen, Platz zu schaffen für die Kunst, Freiräume, auch für den Einstieg. Ich finde das immer noch zu eng.“* Im Studiengang Komposition müssten ihrer Meinung nach Aufnahmeprüfung und Profil geändert werden. Es müsse – ähnlich wie in der Bildenden Kunst – mehr Offenheit geben. Es stelle sich z.B. bei der Elektronischen Musik die Frage, wie hier die Aufnahmeprüfung in der Gehörbildung sei. Man müsse sich öffnen. Die Universität, an der sie jetzt lehre, sei darin schon recht gut, andere Musikuniversitäten seien noch *„ganz konventionell“*, hier müsse man im ganzen Lehrkörper etwas ändern.

Gute Einstiegsmöglichkeiten für junge weibliche Komponist\*innen, aber später Schwierigkeiten, davon leben zu können. Sie habe zur Zeit ihres Studiums jene Möglichkeiten, die junge Leute heute haben, nicht gehabt. Im Moment habe man als junge weibliche Komponist\*in *„eigentlich ganz gute Chancen“*. Schwieriger werde es in *„oberen Etagen“*. Der Einstieg sei gut möglich, schwieriger sei es, dann wirklich davon leben zu können. Bis zum Alter von ca. 35 Jahren gebe es Stipendien und andere Förderungen, aber *„dann ist das Feld abgegrast“*, dann werde es schwieriger.

Mentoring ist aus Sicht der Komponist\*in J eine karrierefördernde Maßnahme. Sie nahm auch selbst als Mentorin an einem Mentor\*innenprogramm in Deutschland teil<sup>81</sup>, in dem Frauen aus verschiedenen Kunstsparten eine Mentor\*innenschaft übernahmen. Für ihr Mentee waren die Kontakte sehr hilfreich, die sie ihr als Mentorin vermittelte. Die Gefahr der Konkurrenz zwischen Mentor\*in und Mentee sieht sie nicht, gehe es als Mentor\*in dich hauptsächlich darum, Verbindungen zu knüpfen und *„die Leute ein bisschen zu lancieren (...) sie in die Netze, die wir haben, mit[zu]nehmen.“* Der Vernetzungsgedanke sei durchaus sinnvoll. Im Prinzip hätten Lehrende auch diese Funktion, der Unterschied zum Mentor\*innenprogramm sei, dass dort verschiedene Sparten gematcht würden.

Stipendien seien ebenfalls eine karrierefördernde Maßnahme für Studierende. Sie habe zum Alter von 35 Jahren von Stipendien gelebt: *„Sonst weiß ich nicht, wie's geworden wäre.“* Allerdings gäbe es nicht genug Preise, Wettbewerbe, Ausschreibungen. Ihre Sorge war auch, dass Stipendien und Preise, die ja alle von der öffentlichen Hand finanziert würden, in Zukunft wegen Corona reduziert würden.

---

<sup>81</sup> Vgl. Kapitel 3.8.1

Man investiere sehr viel in unmittelbare Corona-Maßnahmen und dann würden öffentlichen Gelder für andere Bereiche fehlen.

Studierenden Frauen\* rät sie, aktiv zu sein für ihre berufliche Karriere im Musik-/Kulturbereich. Frauen\* dürften nicht zuwarten, bis Wünsche erfüllt werden, sondern sie müssten sich ihre eigenen Wünsche selber erfüllen bzw. Möglichkeiten danach suchen. Das fange bei der Ensemblegründung an, für befreundete Musiker\*innen zu komponieren, womöglich auch Aufführungen selbst zu organisieren sowie bei allen Wettbewerben präsent zu sein, sei ebenso wichtig: *„Also ganz stur bewerben, bewerben, bewerben“*, sich auch nicht entmutigen zu lassen, wenn es nicht klappt. Das Bewerben sollte *„wie eine mechanische Pflicht, die getan werden muss“* betrachtet werden. Es gebe ihrer Meinung nach viele Frauen\*, aber auch viele Männer\*, die komponieren, die sich aber nicht bewerben würden. Generell hätten *„die Leute Erfolg, die wirklich schnell ihren Finger heben und sagen: ‚Hier bin ich!‘ (...)* Und da geht's auch um Schnelligkeit.“ Dazu brauche es Selbstbewusstsein, ein bestimmtes Charakterprofil. Es sei wichtig *„nach vorne zu gehen“*, das sei für Frauen\* schwieriger. Meistens seien es Männer\*, die in Runden mit vielen Leuten sprechen würden. Sie versuche es zu fördern, dass Frauen\* sich selbst den anderen präsentieren, dass sie in Gesprächsrunden auch wirklich etwas sagen.

Ein anderer sozialer Marker, der in der Karriereförderung eine Rolle spiele, sei der finanzielle Background. Wer kein Geld habe und deshalb in einem anderen Job arbeiten müsse, habe es schwerer. Denn das Komponieren und die Bewerbungen brauchen Zeit. Im Idealfall sollte es gelingen, mit dieser Tätigkeit Geld zu verdienen, damit habe man dann auch wirklich Zeit dafür habe und die Möglichkeit, sich in diesem Bereich weiterzuentwickeln.

Internationale Unterschiede in der Karriereförderung für Frauen\*: Skandinavien biete gute Bedingungen (*„großartig“*) für weibliche Künstler\*innen. Sie sei oft angefragt worden, z.B. für Ensembles aus Norwegen zu komponieren. Dass sich dort eine 30%-Quote für weibliche Komponist\*innen durchgesetzt hat, sei wirksam geworden, denn es gebe in skandinavischen Ländern mehr weibliche Komponist\*innen als anderswo.

Die KUG könnte davon lernen, denn dort gibt es immer noch keine weibliche Professor\*in/ Dozent\*in für Komposition (*„haarsträubend“*), obwohl es inzwischen viele weibliche Absolvent\*innen gibt. Die Personalentscheidung stehe und falle mit der Berufungskommission: *„Also da kann mir niemand erzählen, dass da keine gute Bewerberin war, weil es gibt großartige Frauen da.“*

Corona: In beantragbaren Förderungen müsse man angeben, wieviel man verdiene. In der Komposition sei das schwierig, weil es kein regelmäßiges Einkommen gebe, außerdem sei Komposition ja möglich. Aber: Aufführungen würden verschoben, insofern würden die Aufträge im Moment auch nicht *„sprudeln“*. Zum Glück gebe es noch Fördertöpfe, in Deutschland z.B. GEMA<sup>82</sup> und Künstler\*innenförderungen in verschiedenen deutschen Bundesländern.

Der Unterricht finde verstärkt online statt in Präsenz statt. Aber es sei viel schwieriger,

---

<sup>82</sup> <https://www.gema.de/die-gema/gema-stiftung/> bzw. <https://www.gema.de/die-gema/foerderprogramme-fuer-frauen/#c5353>

online die Lust zum Arbeiten aufrecht zu erhalten. Sie könne mit ihrem festen Gehalt sagen: „*Herrlich, ich bin zuhause und so*“, aber für die ganze Kunst, für alle, die davon leben, sei das eine Katastrophe. Wenn Kinder nicht in Schulen oder Kindergarten gehen, haben Künstler\*innen keine Zeit und keine Ruhe, daheim zu arbeiten. Die *Akademie der Künste* und andere Institutionen hätten neue Fördertöpfe geöffnet, um das ein bisschen abzufedern. Ihre Universität habe Lehrer\*innen dazu aufgerufen, in einen Solidaritätstopf für Studierende zu spenden. Es sei wichtig, hier zusammenzuhalten.

### 5.3. SOPRANIST\*IN K

Sopranist\*in K wuchs in einem slawischsprachigen Land auf. Am staatlichen Konservatorium ihrer Heimatstadt erhielt sie eine fundierte musikalische Ausbildung als Pianist\*in, Dirigent\*in und Gesangspädagog\*in.

Für ihre Karriere besonders förderlich sei ihr "*Hunger*" nach Musik und nach neuer Literatur gewesen sowie ihr Interesse, Sprachen zu erlernen. So habe sie sich beispielsweise während ihres Diplomstudiums nicht mit den Musikkultur-Empfehlungen der Lehrenden zufriedengegeben (native Language, übersetzte Werke), sondern habe sich selbst kundig gemacht (Werke in Originalsprachen). Ausschlaggebend für ihre Karriere sei gewesen, dass sie immer „*hungrig*“ war nach Musik, nach neuen Partituren, nach Originalwerken, nach Feedback, nach dem Erlernen von Neuen. Deshalb sei sie während des Diplomstudiums regelmäßig in die Bibliothek gegangen und habe dort neue Stücke und Partituren gesucht. So entdeckte sie bereits als Student\*in Musikkultur, die sie ihrerseits mit den Lehrenden erarbeiten wollte.

Während ihrer ersten Anstellung an einem Musiktheater ihrer Heimatstadt, machte sie ihr Mann\* auf einen Call aufmerksam, in dem zum Vorsingen für eine westeuropäische Musicalproduktion eingeladen wurde. Sie habe anfangs nicht teilnehmen wollen, aber ihr Mann, der auch ihr Gesangslehrer sei, habe sie dazu motiviert. Sie wurde unter 500 Bewerber\*innen ausgewählt und diese Stelle wurde zu ihrem Sprungbrett in den Westen. Mehrere Jahre sang sie in diesem Musical und beschäftigte sich intensiv mit der deutschen Sprache (Sprachlehrer).

Die Musicalzeit hatte für sie den Vorteil, kurzfristig (im Vergleich zu ihrem Engagement in ihrem Herkunftsland) einen beträchtlichen Teil an ökonomischen Mitteln zu lukrieren und den Eintritt in den Westen zu schaffen. Vielen Musicalsänger\*innen, so die Sopranist\*in, gelingt es später nicht, in das klassische Fach (Opernpartien) zu wechseln. Auch für sie sei es schwierig gewesen, ihre Stimme zu erhalten und weiterzuentwickeln. Es gelang ihr, ungeachtet der vielen Musical-Auftritte, weil sie parallel Opernstücke erarbeitete und Unterricht bei klassischen Lehrenden nahm (z.B. Belcanto-Technik).

Hilfreich für ihre Karriere war ihre musikalische Grundausbildung. Da sie das Klavierspiel beherrsche, könne sie ihre Partituren selbst einstudieren oder in der Lehre selbst vorspielen.

Die innere Haltung „*einfach nicht aufhören*“ sei ein Grundthema ihres Lebens als Sänger\*in: „*Wer eine Sängerinnenkarriere einschlägt, muss wissen, was das bedeutet*“, sagt sie. „*Man ist dauernd unterwegs. Und es bedeutet jedes Mal harte Arbeit.*“ Den Lohn dafür erhalte sie vom Publikum.

Sehr fördernd für ihre Karriere seien besondere Lehrer\*innen gewesen, die die Sopranist\*in z.B. in internationalen Meisterklassen kennenlernte. Sie sei „*hungrig nach Feedback*“ gewesen und es habe mit Lehrenden auch „*lebensverändernden Begegnungen*“ gegeben, einige seien Coaches geworden, die sie über viele Jahre begleiteten.

Support bekommt sie von ihrem Mann\* (Gesanglehrer\*), der sie zu Auftritten an großen Opernhäuser begleitet; Partien werden gemeinsam erarbeitet; zusätzlich übernimmt ihr Partner\* Management-Aufgaben (Betreuung ihre Gastspielreisen, Vorstellungen und Proben, Pressearbeit).

Vereinbarkeit von Karriere und Familie: Sängerin zu sein, sei ein sehr anstrengender Beruf, und es sei schwierig, dies mit Familie und mit Kindern zu vereinbaren. Sie selbst hätte gern Kinder gehabt, es sei aber leider nicht möglich gewesen. Sie rät ihren Studierenden, beruflich gut Fuß zu fassen und sich zu etablieren, bevor sie Kinder bekommen. Bei einigen ihrer Kolleg\*innen und Freund\*innen habe sie Karriereabstriche aufgrund von Kinderbetreuung beobachtet. Viele Sängerinnen hätten deshalb auch keine Familie. Das berufliche Leben könne in ihrem Beruf nicht vom Privatleben getrennt werden: „*Ich lebe mit der Musik, mit meinen Rollen und mit den Gedanken darüber vierundzwanzig Stunden am Tag. (...) Alles in meinem Leben dreht sich um Musik, auch privat.*“

Die Altersangabe könne ein karrierehemmender sozialer Marker sein: Sie habe bei sich selbst, aber auch bei einigen ihrer Absolvent\*innen beobachtet, dass ältere Frauen\* in ihrer Branche Nachteile erfahren, dass sie z.B. weniger Berufschancen hätten, wenn sie ihr Alter angeben würden. Es sei für Frauen\* hilfreicher, ihr Alter nicht anzugeben, um nicht schon vorab aufgrund des Alters exkludiert zu werden. Denn erst wenn die Frau\* auch wirklich zum Vorsingen eingeladen sei und auf der Bühne stehe, habe sie die Möglichkeit, zu zeigen wie sie singe, auftrete und wirke.

Corona habe sehr negative Auswirkungen auf ihre Branche. Sie selbst könne die Lehre online durchführen. Dennoch ist der Verdienstentfall beträchtlich, denn das Verschieben von Auftritten sei nur bedingt möglich. Sie bekomme seit Beginn der Pandemie immer wieder Mails von Kolleg\*innen, die sich wie Abschiedsbriefe anhören; daran sei zu ermesen, wie verzweifelt viele Kolleg\*innen seien, u.a. aufgrund von prekären ökonomischen Situationen. Zugleich fehle die Anerkennung weil keine Auftritte möglich sind, denn auf der Bühne zu stehen, für andere zu singen, das sei ihr Leben und das ihrer Kolleg\*innen.

Sie selbst gebe im Rahmen ihrer Gastspiele öffentliche und private Meisterkurse und Workshops in Gesang. Seit einigen Jahren unterrichtet sie auch an der KUG. Sie habe sich für die Lehre entschieden, weil sie immer wieder Studierende in ihren Meisterkursen und Workshops hatte, bei denen sie den Eindruck hatte, dass sie im

Rahmen ihres Grundstudiums viele elementaren Kompetenzen nicht erlernt hatten. Es sei schwierig, diese fehlenden Kenntnisse später nachzuholen. Deshalb habe sie sich in der Lehre das Ziel gesetzt, Studierenden wichtige Grundlagen zu vermitteln. Es sei ihr bei den Auswahlverfahren für ihre Studienplätze wichtig, dass sie gut entscheiden könne, ob die Studierende\*n tatsächlich großes Potenzial hätten und ob es für sie gut möglich sei, ihnen neue Lerninhalte zu vermitteln. Sie fordere sehr viel. In ihren Auswahlverfahren erarbeite sie deshalb gemeinsam mit dem/ der Kandidat\*in Stücke und erst danach folge das Vorsingen. Nur so könne sie feststellen, ob mit ihrer Lehre mit diese\*r Studierenden wirklich Erfolge erzielt werden können, ob ihre Lehre fruchtbringend sein könnte. Sie betrachte ihre Student\*innen als zukünftige Kolleg\*innen.

Was fördert eine Karriere?

Sprachen seien in ihrem Beruf sehr wichtig. Als Opernsänger\*in müsse zumindest Italienisch, Deutsch und Englisch sehr gut beherrscht werden, um sich international etablieren zu können. Es sei wichtig, qualifizierte Sprachlehrer\*innen zu haben, die dabei unterstützen, die Sprache in die Musik zu bringen.

Sich selbst gut präsentieren können, die Liebe zum Detail und ein perfektes Auftreten. Das seien sehr wichtige Fähigkeiten und Eigenschaften für eine spätere Karriere. Es sei notwendig, das Beste über sich zu erzählen, ein positives Selbstbewusstsein zu haben bzw. dieses zu entwickeln. Das Outfit müsse ebenfalls perfekt passen. Es sei sehr unterschiedlich, wie Festspielstätten Sänger\*innen hier unterstützen würden. Bei den *Bayreuther Festspielen* würden beispielsweise die Schuhe der Solist\*innen von einem eigenen Schuhmacher maßgefertigt. Ein Muss sei es, Noten in sauberen schönen schwarzen Mappen für den Auftritt vorzubereiten (keine losen Notenblätter!).

Es sei wichtig, sich ein gutes Netzwerk mit Kolleg\*innen, mit Dirigent\*innen, mit Produzent\*innen, mit Opernhäusern, mit Agenturen wie der *ZAV Künstlervermittlung*<sup>83</sup> und Festivals zu erarbeiten und erhalten.

Immer präsent zu sein, sofort zu reagieren. Auf Mails müsse sofort reagiert werden, alle Anfragen müssten sofort beantwortet werden, man müsse immer gut erreichbar sein.

Stipendienprogramme nutzen, an Wettbewerben teilnehmen, sich weiterzubilden in Workshops, in Meisterklassen, Festspiele besuchen (z.B. Bayreuth) sei ebenfalls sehr karrierefördernd. Als Lehrende versuche sie immer wieder, ihren Studierenden solche Möglichkeiten zu eröffnen, damit sie z.B. beim Besuch von Festspielen auch hinter die Kulissen blicken lernen.

Folgende Möglichkeiten der Karriereförderung durch die KUG wurden genannt – diese würden zum Teil schon angeboten und sollten fortgesetzt oder neu aufgebaut werden:

- Ein gutes Ingoing-Student-Programm für (potenzielle) neue internationale Studierende anbieten.

---

<sup>83</sup> <https://zav.arbeitsagentur.de/>

- <https://www.operabase.com/artists/>: Karrierefördernd sei, dass sich nun alle Studierenden des *Instituts für Musiktheater* der KUG (*Institut 10*) in diese Datenbank eintragen können. *Operabase* sei eine sehr wichtige Recherchequelle, über die Opernhäuser und Agenturen neue Besetzungen suchen würden.
- Sichtbarkeit der KUG-Absolvent\*innen in relevanten Künstler\*innen-Vermittlungsagenturen, z.B. in der *Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)*<sup>84</sup>.
- Zentral sei die Rolle der Lehrenden: „*Ich betrachte meine Studierenden wie zukünftige Kolleg\*innen*“. Sie verstehe sich als Coach, als Mentor\*in für Studierende. Sie helfe ihnen, „*step by step*“ ihre Stimme weiterzuentwickeln, ihr Repertoire aufzubauen. Und besonders wichtig sei ihr, ihnen auch anderes Wissen vermitteln, das nötig sei, um eine Karriere aufzubauen: Kontakte, Auftreten, wie bewerbe ich mich richtig, etc.
- Online-Lehre: hier gelte es, neue Möglichkeiten, die sich durch Online-Lehre eröffnen, wahrzunehmen. Sie empfehle z.B. ihren Studierenden, die durch Corona wesentlich größer gewordene Zahl von Theaterstreaming-Angeboten für die Ausbildung zu nutzen.
- Auftrittsmöglichkeiten in Kooperation mit der Grazer Oper, mit dem Musikverein etc. nutzen.
- Eigene Aufführungen an der KUG sind sehr wichtig, das *MUMUTH* solle weiterbestehen.

#### 5.4. ERGEBNISSE DES FOKUSGRUPPENGESPRÄCHS

Zunächst werden hier die Teilnehmer\*innen vorgestellt, um Einblick in deren bisherige Karrierewege zu gewähren. Danach werden die Ergebnisse hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Karriereförderung aufgeführt, wobei fördernde Faktoren und hemmende Faktoren unterschieden werden.

Die **Sounddesigner\*in A** wählte das Masterstudium Sounddesign der KUG bewusst aus, es sei einzigartig in Europa einzigartig. An der Universität im deutschsprachigen Raum, an der sie zuvor ihr Bachelor-Studium absolvierte, war der Studiengangsleiter der KUG zu Gast und stellte das Masterstudium vor: „*Und ich habe sofort gesagt: Das ist es. Ich habe während des ganzen Studiums sehr viel Unterstützung erfahren.*“ Sie arbeite in mehreren Jobs, hauptberuflich als Medienpädagogin, aber auch an einem Kulturprojekt, in dem Menschen aus Stadtteilen ihre akustische Umwelt kennenlernen, in Zusammenarbeit mit dem *Radio Helsinki*. Karriere bedeute für sie, den Sprung zu schaffen: „*Wurde ich jetzt genommen, weil ich eine Frau bin, oder weil ich gut bin? Ja, klar, ich hab's halt drauf, weil meine Arbeit ist gut, und deswegen schaffe ich's.*“

Die **Komponist\*in und Musikveranstalter\*in B** studierte zunächst an der KUG ein Instrument und danach Komposition. Sie sei vorwiegend freischaffend tätig und hat

---

84

[https://zav.arbeitsagentur.de/SharedDocs/Downloads/DE/Kataloge/Schauspiel/SP\\_Katalog\\_2019\\_2020/Graz.html](https://zav.arbeitsagentur.de/SharedDocs/Downloads/DE/Kataloge/Schauspiel/SP_Katalog_2019_2020/Graz.html)

seit einigen Jahren auch einen Lehrauftrag an der KUG. Sie lebte u.a. von Auftragskompositionen. Während ihres Studiums an der KUG waren die Lehrenden vorwiegend Männer\*.

**Kirchenmusiker\*in C** wollte aus dem benachbarten Ausland eigentlich nach Österreich kommen, *„um ein paar Orgelstunden zu haben und ich bin in die Kirchenmusik reingefallen und durch das Diplom auf der anderen Seite rausgekommen.“* Nach zehn Jahren als Kirchenmusikassistent\*in sei sie nun hauptberufliche Kirchenmusiker\*in in einer Pfarrgemeinde. Karriere bedeute für sie, *„eine Stelle zu haben, von der man leben kann.“* Und in diesem Sinn sei es C geglückt, Karriere zu machen.

**Sopranist\*in D** hatte, aus Asien kommend, in Graz das Masterstudium Musiktheater und Gesang absolviert. Nun sei sie in Asien als Opersängerin berufstätig.

**Student\*in E** war zum Befragungszeitpunkt im Bachelorstudium Kirchenmusik und im Masterstudium Musikerziehung.

**Student\*in F** absolvierte ein Jazzstudium (Instrumentalmusik): *„Karriere für mich ist (...) machen was ich will und dafür Geld [zu verdienen]“,* das fällt ihr aber schwer. Sie möchte gern Popmusik spielen. Sie nehme am Fokusgruppengespräch teil, *„weil (...) ich verschiedene Meinungen wissen will, wie man hier beruflich eine Stelle finden kann.“*

**Student\*in G** absolvierte ein Jazzstudium im Master Gesang - Instrumental(Gesangs)Pädagogik. Sie wirkte als Studienrichtungsvertreterin u.a. in der Curricula-Kommission mit. Durch ihre musikalische Familie (ein Elternteil ist Berufsmusiker\*in) bekam sie früh Bezug zur Musik und war schon in vielen Genres (Unterhaltungsmusik, Pop, Jazz) tätig.

**Student\*in H** kam wie Student\*in D aus einem asiatischen Land. Sie studierte zum Befragungszeitpunkt Dirigieren (Master) an der KUG. Karriere bedeute für sie, zu dirigieren. *„Ich möchte, dass ich [in Graz so viel wie] möglich lerne, und (...) diese westliche traditionelle Oper in mein Heimatland bringe. Wir brauchen das! Wir haben gute Nationalmusik, aber die. [Menschen in unserem Land] schauen sich die Opern an. Das sind Superstars. Aber sie verstehen diese Inhalte manchmal nicht so gut. Das ist mein Ziel: etwas [zu] bringen, und nicht nur (...) Superstars einfach genießen, sondern [ihnen] die Kultur [näher zu] bringen.“* (Student\*in Dirigieren H)

#### 5.4.1. Fördernde Faktoren für Karrieren von Frauen\* im Musikbereich

##### **Breite in Ausbildung bzw. Berufstätigkeit und Diversifikation als Sicherheits-Strategie**

Das Masterstudium Sounddesign habe, so Sounddesigner\*in A, ein breites Spektrum abgedeckt und sie arbeite sehr vielfältig. Komponist\*in B bezeichnet sich als vielseitig und sie wollte deshalb auch beruflich-künstlerisch *„nicht alles nur auf ein Pferd setzen“*. Sie sei als Pianist\*in und als Komponist\*in tätig. Man sagte ihr, dass das nicht karrieretauglich sei. Es habe, so ihre Einschätzung, zwar im Vergleich zu Kolleg\*innen

„alles ein bisschen länger gedauert“, aber es gäbe Synergien, Schnittpunkte, die Vorteil bringen („dass ich zweigleisig fahre“). Ausbildungs- und Berufsweg-Entscheidungen waren also durch Sicherheitsbedürfnisse geprägt. Dies führte zwar zu Verzögerungen und möglicherweise auch Behinderungen im Aufstieg. Andererseits sei es in der Coronakrise auch ein Vorteil, da Komponieren möglich sei, Live-Auftritte aber nicht. Die Entscheidung für Diversifikation anstelle einer (schnelleren) Spitzenkarriere („auf einem Pferd“) kann durchaus eine sinnvolle Strategie im Umgang mit der Berufsfeld-Segregation sein.

### **Ausbildungs- und Betreuungsqualität**

Grundsätzlich wird die Betreuungsqualität als wichtiger Grundlagenfaktor für Ausbildung und Berufsweg erachtet. Hierzu trägt aus Sicht der IP bei, dass (a) die Studierenden ihre Hauptfach-Betreuer\*innen selbst auswählen konnten, (b) die Zahl der Studierenden relativ gering ist und somit (c), dass betreuende Professoren (ausschließlich Männer\*) sehr viel Zeit für die Betreuung hatte.

- Dies verdeutlicht A am Beispiel ihres Masterstudiums: *„Wir können uns sehr intensiv fokussieren. Ich glaube, ich kann auch für meine fünf Kollegen sprechen, also wir sind immer nur so fünf, sechs pro Jahr, es ist jetzt klein. (...) Man kann auch chillen, aber wenn man richtig reinklotzen möchte, erfährt man dort ganz viel Unterstützung und kann sich (...) sehr speziell ausbilden lassen sozusagen auch. Und ich habe da auch ganz viele Preise gewonnen, mit den Stücken, die ich gemacht habe während des Studiums, und ich glaube auch, eben weil ich so gut betreut wurde von den Dozenten.“* (Sounddesigner\*in A)
- Sehr förderlich sei es darüber hinaus, wenn die Lehrenden problemlos ansprechbar und engagiert sind: *„Also es gibt ein ganz starkes Interesse, wenn man als Studentin (...) selber was machen will, dass man in allem, was man will, gefördert wird, das habe ich erfahren.“* (Sounddesigner\*in A)
- Ähnlich beurteilt E, die gerade das Bachelorstudium Kirchenmusik und das Masterstudium Musikerziehung absolvierte, die Betreuungssituation: Sie fühle sich durch beide Institute *„immer sehr großzügig unterstützt.“* Am Kirchenmusik-Institut sei es durch die Größe noch persönlicher, das Klima sei sehr angenehm. Darüber hinaus habe sich die Möglichkeit, Zusatzausbildungen an der KUG zu belegen, als förderlich erweisen. So konnte Sounddesigner\*in A ergänzend einige Module von *Karriere mit Kunst* besuchen. Sopranist\*in D hebt als förderlich hervor, dass sie an einer Sommerakademie teilnehmen konnte.

### **Empowerment durch Gremien-Engagement (z.B. Studienrichtungsververtretung)**

Hochschulgremien können für Studierende ein Ort sein, in dem sie einerseits selbst Wirkmächtigkeit und Selbstbewusstsein erfahren und aufbauen. Andererseits können darin auch Minderheiten oder nicht-hegemoniale Gruppen sichtbar werden, Role Models vorfinden (oder selber zu solchen werden) und Empowerment erfahren.<sup>85</sup>

<sup>85</sup> Hier ist im Einzelfall abzuwägen, ob der damit verbundene Zeit- und Arbeitsaufwand den Fördereffekt rechtfertigt, oder ob ggf. Disparitäten eher verstärkt werden. Hegemoniale(re) Gruppen, die nicht um Sichtbarkeit und Empowerment kämpfen müssen, können sich in der Zeit vielleicht stärker auf

- Sounddesigner\*in A fand die Unterstützung durch die Studienrichtungsververtretung sehr hilfreich. Obwohl der Frauen\*anteil an allen Elektrotechnik-/ Toningenieur-Student\*innen niedrig sei, liege er in der Studienrichtungsververtretung bei ca. 50%. Das seien junge, engagierte Menschen, die Vorsitzende sei auch eine Frau\*. Im Jazz hatten – nachdem es längere Zeit gar keine Studienrichtungsververtretung gab – vier Frauen\* kandidiert, drei (alle Sänger\*innen) davon wurden gewählt und sind auch Teil der Curriculum-Kommission. A engagierte sich während des Studiums auch deshalb als Studienvertreter\*in: *„Dass ich kompetent bin, und mich deswegen behaupten kann, und das ist so der Traumwunsch, das hinzukriegen. Und ich habe gute Vorbilder, das ist glaube ich total wichtig, und deswegen war ich in den Studienvertretungen auch immer drin im Bachelor und im Master, weil die Mädels so unsicher sind im Studium. Weil sie so waren wie ich früher, und eben wirklich: Abbrechen ist ein Riesenthema und die trauen sich das alles nicht zu, obwohl sie eigentlich gut sind. Ich weiß es auch nicht, woran das liegt, so, aber deswegen ist es so wichtig, finde ich, schon diese Förderungsprogramme zu haben, damit zumindest die durchhalten und dann am Ende checken, was sie können, und das zeigen können.“*

### **Praxis & Auftrittsmöglichkeiten für Student\*innen**

- Komponist\*in B empfand während ihres Studiums unterstützend, dass sie sehr viele Möglichkeiten bekam, sich auszudrücken und sich auszuprobieren. *„Es gab da sehr spannende Projekte und da habe ich jetzt nichts hinderlich in dem Sinn empfunden.“* (Komponist\*in B)
- Die Sopranist\*in D schätzte am Studium an der KUG, dass sie hier die Möglichkeit hatte, während ihres Studiums bereits berufliche Erfahrungen zu sammeln. Das sei karrierefördernd. Sie bekam Engagements für mehrere Produktionen der Oper Graz, zwei davon waren in Kooperation mit der KUG, sowie Auftrittsmöglichkeiten im *Wiener Konzerthaus* und im *Musikverein Graz*. *„Es war eine sehr großartiger Erfahrung für mich und, ja, es ist einfach ein schönes musikalische Erlebnis und [es waren] magische Momente für mich.“* (Sopranist\*in D)
- Student\*in G Jazz/ Gesang erlebte während ihres Studiums als fördernd, dass sie einen Auftritt bei einer medienwirksamen großen Ehrendoktorverleihung hatte: *„Das war quasi für mich schon ein Meilenstein, weil ich mir das nie erträumen hätte können, dass sowas überhaupt passiert, und da habe ich einfach Glück gehabt.“* Ein KUG-Professor habe sie dazu eingeladen.

### **Netzwerkbildung**

Die Relevanz von Netzwerken wurde bereits in der Sekundäranalyse (Kap.4) diskutiert. Es gehört zur Binnenlogik des künstlerischen Arbeitsmarktes, dass Kontakte –

---

Ausbildung, Netzwerkbildung und Karriereaufbau konzentrieren. Letztlich leisten Marginalisierte durch Service- und Gremienarbeit immer auch einen hohen Mehraufwand für weniger Engagierte mit.

insbesondere zu relevanten Entscheider\*innen (z.B. im Kulturmanagement) eine entscheidende Rolle in der Berufs- und Karriereentwicklung spielen.

Von den Fokusgruppen-Teilnehmer\*innen wurden Maßnahmen der KUG positiv bewertet, die die Netzwerkbildung förderten – sei es durch das universitäre Netzwerk selbst, sei es durch die Kompetenzbildung zur Netzwerkkompetenz der Studierenden, auch in der Kooperation mit anderen Institutionen.

- So konnte beispielweise die Komponist\*in und Musikveranstalter\*in B während ihres Studiums an der KUG ein Modul zum Thema Netzwerken für Wissenschaftlerinnen an der *Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz* besuchen: *„Das war ausgerichtet für Wissenschaftlerinnen. das konnte ich aber ganz gut für mich übertragen, weil im Prinzip: Dieses Netzwerken, jetzt in der freien Wildbahn, ist ganz wichtig. Und tatsächlich, ich meine ich habe mir jetzt über die Jahre ein sehr gutes Netz aufgebaut. Das ist Eigenleistung, sage ich jetzt einmal, Großteils, also das ist sehr viel Eigeninitiative.“* (Komponist\*in B) Es gebe z.B. im Musikschulbereich wenig Stellen und es hänge sehr viel davon ab, eine gewisse Bekanntheit oder Beziehungen zu haben. Deshalb sei es sehr wichtig, selbst aktiv so ein Netz zu knüpfen: *„Das ist vielleicht mühsam, das dauert vielleicht länger, aber ich habe bei mir selber gesehen: nachdem das Netz für mich nicht bereitgelegt ist, habe ich halt selber angefangen, Kontakte zu knüpfen, bin auf Festivals gefahren, habe Leute angesprochen, habe die Veranstalter persönlich kennengelernt und das funktioniert auch, weil das ist dann sozusagen auch ein Netz, das dir bleibt, ja!“*
- Sehr fördernd fand die Student\*in G, dass die Jazz-Abteilung der KUG viele Workshops anbietet, renommierte internationale Referent\*innen einlädt und so Vernetzung unterstützt: *„Großes Danke an die KUG, dass gerade die Jazzabteilung sehr viele Workshops anbietet und Leute von Amerika herbringt, die echt große Jazzgrößen sind und man da irgendwie Connections bilden kann, weil prinzipiell, at the end of the day, musst du selber schauen, wo du hinkommst mit deiner Karriere, und dich selbst darum kümmern finde ich.“* (Student\*in Jazz/Gesang G)

### **Sensibilität von Musik-/Kulturveranstalter\*innen und die Rolle von Förderkriterien**

Positiv sei, so Komponist\*in B, dass die Sensibilität von Konzertveranstalter\*innen gestiegen sei und sie bei der Programmierung eines Konzerts auch darauf achten würden, dass weibliche Komponist\*innen vertreten sind. Positiv sei, dass Geschlechtergerechtigkeit zu einem Förderkriterium wurde. Es sei ein Vorteil, dass es sehr gute Fördertöpfe für weibliche Komponist\*innen gebe.

### **Role Models**

Vielfach fehlen im Feld der Kunst und Kultur noch weibliche Vorbilder (siehe nachfolgender Abschnitt), was Orientierung und Selbstbewusstsein im Nachwuchs behindern kann. So wurden Role Models auch von mehreren Teilnehmer\*innen am Fokusgruppengespräch als sehr wichtige Motivation für eine eigene berufliche Karriere im Bereich Musik/ Kultur betrachtet: *„Rollenmodelle waren für mich wichtig,*

*also auf meinem persönlichen Weg waren es eben Musikerinnen oder Pionierinnen [im Kunstgebiet] und die Begegnung mit diesen Persönlichkeiten fand ich sehr, sehr wirkungsvoll.“ (Komponist\*in B). „Und ich kann von Glück sagen, an beiden Arbeitsplätzen habe ich Frauen als Vorgesetzte, oder Geschäftsführerinnen, die auch ein wirkliches Vorbild für mich sind, wo ich sehen kann: In die Richtung will ich später auch mal gehen, und die sind an ihrer Position, weil sie's drauf haben. Weil sie kompetent sind.“*

#### **5.4.2. Hemmende Faktoren für Karrieren von Frauen\* im Musikbereich**

##### **Fehlende weibliche Role Models, auch an der KUG**

Hier wiesen die Teilnehmer\*innen am Fokusgruppengespräch vor allem darauf hin, dass Role Models entweder überhaupt fehlen oder zu wenig sichtbar seien. Auch an der KUG bräuchte es, so die Wahrnehmung einiger Teilnehmer\*innen, mehr Frauen\* als Lehrende. Ihre Aufgabe wäre es auch, als Role Models zu fungieren:

- *„Was mir immer wieder gefehlt hat, sind eben tatsächlich auch Rollenmodelle, jetzt was jetzt Komponistinnen betrifft, beispielsweise. Ja, ich habe mir das dann halt woanders gesucht, aber ähm die Realität ist, dass das tatsächlich sehr männlich dominiert ist, die ganze Szene, auch die Veranstaltungsszene, also alle Veranstalter, mit denen ich zu tun habe, sind vorwiegend Männer.“ (Komponist\*in B)*
- *„Unterhaltungsmusik, Pop, Jazz whatever - sehr männlich ist natürlich alles, eine Männerdomäne. Und ich war meistens die Jüngste, und meistens das einzige Mädchen, die einzige weibliche Person. (...) Und durch die Jahre versucht man sich natürlich zu profilieren irgendwie und irgendwie nicht mehr das kleine Küken zu sein, sondern eine professionelle weibliche Musikerin und quasi den Respekt zu gewinnen von den ganzen älteren Männern quasi. Das ist mir dann glaube ich recht gut gelungen, weil ich finde, dass geschlechtermäßig überhaupt keine Unterschiede sind.“ In der Jazz-Abteilung gebe es wenige Frauen\*, aber „natürlich im Sängerinnenbereich fast 100%. Sonst haben wir, glaube ich, jetzt zwei Schlagzeugerinnen und eine Trompeterin und das ist sehr wenig. Und (...) ich glaube (das wird) immer besser, dass die weiblichen Studierenden mehr werden, und dass auch diese Vorurteile gegenüber weiblichen Jazzmusikerinnen, dass die ein bisschen ausgebremst werden. Ich habe das ein bisschen mitbekommen in meinem ersten Jahr, dass in Rhythmus-Schulung zum Beispiel klar war, dass Frauen nicht zu gut sein können. Also, what? Gott sei Dank haben wir uns irgendwie, haben wir gesagt: Nein, das ist überhaupt nicht wahr.“ (Student\*in Jazz/ Gesang G)*

##### **Mehrgleisige Orientierung und hegemoniale Karrierebilder**

Offenbar teilen relevante Akteur\*innen im Feld der Kunst und Kultur ein Karrierebild, das eine mehrgleisige oder vielseitige Ausbildung und Orientierung degradiert:

- Komponist\*in B war Mitglied von Berufungskommissionen für Professuren. Einzelne Mitglieder dieser Kommissionen bezeichneten Vielseitigkeit als Nachteil: *„Weil oft wird Frauen suggeriert, dass das ein Nachteil ist, weil dann gesagt wird: Ja, du kannst ja nichts richtig. (...) das habe ich schon oft gehört, auch jetzt, wenn es um Professuren oder Ähnliches ging, wo ich auch in dieser Kommission war, wo ich wirklich gehört habe: ‚Ja, die macht ein bisschen das, die macht ein bisschen das‘, und da kommt ein bisschen so ... durch die Blume so mit, das bedeutet, wenn ich vielseitig bin, dass ich nicht gut bin in allem. Und das würde ich jetzt nicht, das darf man nicht stehen lassen, sage ich einmal. Das ist eigentlich eine sehr tolle Sache, weil durch die Vielseitigkeit gibt es ja auch Verbindungen und bei mir war es immer so. Dass etwas, was ich als Improvisatorin sozusagen gelernt oder verstanden habe, hat mir auch genützt jetzt als Komponistin und umgekehrt, also das ist ja eigentlich ein Reichtum, ja!“*
- Der erste und bislang einzige Unterrichtsversuch der Jazz-Student\*in G klappte nicht. Ihr zwölfjähriger Schüler\* wollte nicht üben. *„Dann habe ich aufgehört mit dem Unterrichten. Da habe ich gedacht, es ist besser selbständig irgendwie, mehr üben, mehr Auditions spielen und so.“* Hier zeigte sich, dass Student\*in G Bedarf an musikpädagogischem Fachwissen (sie studierte nicht *IKP*) und am Austausch mit Lehrenden und/ oder Kolleg\*innen hatte, um den Misserfolg überwinden zu können. Dieses Beispiel verweist darauf, dass es für die spätere Berufstätigkeit sinnvoll sein könnte, eine breitere Ausbildung anzustreben, d.h. z.B. in das Curriculum zum/ zur Instrumentalmusiker\*in musikpädagogisches Grundwissen und entsprechende Praktika mit fachlicher Begleitung aufzunehmen. Im Master Instrumentalmusik konnte der Schwerpunkt ‚Musikvermittlung‘ gewählt werden. Er bezog sich aber auf Konzerteinführungen, Einführungswshops etc. - nicht auf den Musikunterricht an Musikschulen.<sup>86</sup>

Mehrgleisigkeit kann also unmittelbar positive Auswirkungen auf die künstlerische Qualität haben, welche aber im Feld nicht unbedingt Anerkennung finden. Auch kann es eine berufliche Sicherheitsstrategie im Feld sein, insbesondere für Frauen\* und andere Gruppen, deren Aussichten auf eine Karriere in nur einem Bereich z.T. deutlich schlechter sind. Es liegt nahe davon auszugehen, dass die Feldlogik „Karriere durch Spezialisierung“ eng an die Perspektive privilegierter Gruppen geknüpft ist, in diesem Fall an hegemoniale Männlichkeit. Dies wird gesellschaftlich häufig durch einen Mythos der Geschlechtsneutralität (etwa der Begabung und der Karrieremöglichkeiten) zusätzlich abgesichert und unsichtbar gemacht. Es könnte für die KUG sehr sinnvoll sein, sich systematisch mit hegemonialer Männlichkeit im Feld zu beschäftigen und diese aufzudecken, damit Fördermaßnahmen auch wirklich systemisch greifen können.

---

<sup>86</sup> Beispiel Stundentafel Bachelorstudium Jazz (Instrument/ Gesang):  
[https://www.kug.ac.at/fileadmin/01\\_Kunstuniversitaet\\_Graz/01\\_Studieren/01\\_Interessierte/Studienabteilung/05\\_Stundentafeln/SST\\_Jazz\\_BA.pdf](https://www.kug.ac.at/fileadmin/01_Kunstuniversitaet_Graz/01_Studieren/01_Interessierte/Studienabteilung/05_Stundentafeln/SST_Jazz_BA.pdf) und Master:  
[https://www.kug.ac.at/fileadmin/media/studienabteilung/documents/Studienplaene/STPL\\_Instrumentalstudium.pdf](https://www.kug.ac.at/fileadmin/media/studienabteilung/documents/Studienplaene/STPL_Instrumentalstudium.pdf)

### **Hürden bei psychologischer Beratung**

Vielfach wurde in Interviews und Fokusgruppengespräch ein Befund bestätigt, der auch in der Literatur bereits beschrieben wurde (vgl. Schmitt 2014): Minderheits- und marginalisierte Positionen sowie damit einhergehende (Diskriminierungs-)Erfahrungen können psychische Auswirkungen haben. Den Befragten zufolge herrscht großer Bedarf an psychologischer Beratung. Das Angebot der Hochschule sei zwar grundsätzlich vorhanden, jedoch unzureichend.

- Bei manchen männlichen Hauptfachprofessoren habe das „*nicht so viel Platz*“ findet Jazz-Student\*in G, auch psychologischer Support sei kaum gegeben. Studierende würden sie öfter fragen: „*Weißt du jemanden, kann ich wo hingehen?*“ Sie empfehle dann einen Kollegen aus der ÖH, der wieder jemanden weiterempfehle „*und es wird immer so weitergereicht, dass es dann irgendwann einfach nicht mehr zustande kommt, kommt mir vor. Und dann lassen sie's halt - dann gehen sie nicht zu einer Psychologin, weil außertourlich zu gehen ist natürlich viel zu teuer, das kann sich gerade ein Jazzstudent meistens (lacht) nicht leisten, also ich würde das eigentlich total gut finden, wenn es das irgendwie bisschen nahbar wäre, oder wie [Sounddesignerin A] gerade gesagt hat, dass es Pflicht ist, schlicht und einfach, dass man da hingehen muss, einmal im... Semester vielleicht oder so. Würde ich gut finden, also ich glaube da könnte die KUG noch was rausholen auf jeden Fall. Weil die menschliche Psyche ist, glaube ich etwas sehr, sehr, sehr Wichtiges.*“

### **Genderdiskriminierung in bestimmten Kulturfeldern (z.B. Kirchenmusik)**

Wie bereits anhand der Sekundäranalyse und in den Einzelinterviews dargestellt, sind Geschlechter-Asymmetrien und -Diskriminierungen tief im Feld der Kunst und Kultur verankert. Ausmaß und konkrete Ausformung divergieren aber zwischen einzelnen Bereichen, die hinsichtlich einer Tiefenanalyse sowie Maßnahmen genauer in den Blick genommen werden müssen.

- Kirchenmusiker\*in C spricht die Situation in ihrem eigenen Feld an: „*Mein Gott, kirchlicher Raum und Geschlechtergerechtigkeit (lacht). Würde ich nicht unbedingt die ganze Pandora-Büchse jetzt aufmachen.*“ Sie habe während ihrer Studienzeit und ihrer Assistenzstätigkeit in der Stadt keine Nachteile als Frau\* wahrgenommen. Erst seit sie in einer ländlichen Pfarrgemeinde tätig sei, sei das ab und zu sehr anstrengend: „*Seit ich am Land bin muss ich gestehen, dass ab und zu, in der Pfarre muss ich beide Füße auf den Boden stellen und (...) die Papiere und den Schlüssel runterlegen und sagen: ‚Und vielleicht habe ich recht zu sagen, und ich weiß, worüber ich rede.‘ Das muss ich gestehen, ab und zu geht das auf die Substanz. (...) Ich bin Frau, und ganz klein, aber immer wieder doch mit einem ausländischen Reisepass unterwegs.*“ „*Was zählt ist, was ich leiste, was ich kann und wo ich besser werden soll.*“ Erst in den letzten Jahren habe sie „*zum ersten Mal mein Geschlecht auf die Nase geschossen bekommen. (...) Ich bin zu alt, in die Diskussion zu gehen. Ich meine, dass ich die drei Stufen runter in die Diskussion steige. (..) Ich sage ganz ehrlich, es ist mir nicht die Zeit wert, nicht mehr.*“

### 5.4.3. Gendereinflüsse auf Karrieremöglichkeiten im Musikbereich

#### Arbeitsmarktrahmen: Geringes Jobangebot

Die Frage nach Berufsoptionen im Feld der Kunst ist – auch unabhängig von Geschlecht und anderen sozialen Markern – nicht immer einfach zu beantworten und enthält Potentiale des Scheiterns oder der Frustration:

- Jazz-Student\*in F verstand unter Karriere, machen zu können, was sie wolle - und damit Geld zu verdienen. Sie möchte von Gigs leben können. *„Ist aber nicht so leicht, schaut so aus. Besonders jetzt und besonders auch hier in Österreich. Weil, was ich mag, zum Beispiel Popmusik spielen und so weiter und (...) dieser Bereich ist hier leider noch nicht so entwickelt, wie ich das sehe. Und ich bin hier dabei heute [Fokusgruppengespräch], weil (...) ich verschiedene Meinungen wissen will, wie eigentlich kann man hier beruflich eine Stelle finden. Ich meine, generell, was kann man machen? Weil, ich denke auch daran, dass ich etwas ganz anderes studieren muss. So. Ganz (...) ganz ehrlich und ganz seriös mit Musik aufhören und was anderes machen. Nicht aufhören, zu spielen, aber mit dem Studium wahrscheinlich.“*

Es ist – im Anschluss an die Sekundäranalyse – davon auszugehen, dass die Verunsicherung und Prekarität des Kunstfeldes sich bei Frauen\* besonders niederschlägt:

- Am Institut für Kirchenmusik *„fällt man gewissermaßen schon auf als Frau, wir sind jetzt insgesamt zwei. Und ich habe ehrlich gesagt, noch nie einen Chor erlebt, wo zu wenig Soprane gewesen wären, also das ist jetzt das erste Mal, ja, also da werden eher Frauen als Männer gesucht.“* (Student\*in Kirchenmusik E)
- Dirigieren: *„Ich denke für Frauen ist [es] ziemlich schwer im Beruf im Bereich Dirigieren. Er ist männlich, die Proportionen, männlich immer, fast hunderte Jahre lang immer mehr als Frauen. Ja, bei uns in [asiatisches Land] gibt es mehr Chorleiterinnen als Chorleiter. Aber Orchesterdirigentinnen weniger als Orchesterdirigenten. Ich weiß nicht, warum, aber (...) ich muss alles lernen, damit ich zukünftig mehr Möglichkeiten habe, ja.“* (Student\*in Dirigieren H). Es sei hilfreich für sie, während der Ausbildung Orchester leiten zu können, um Sicherheit zu gewinnen, z.B. Ensembles und das Orchester der KUG. Das sei eine große Chance für sie. Ihr KUG-Professor gebe allen eine Chance, Männern\* und Frauen\*. Sie sei sich unsicher, ob sie nach dem Studienabschluss Chancen habe, professionelle Dirigent\*in zu sein. Falls das nicht klappe, möchte sie unterrichten, z. B. an ihrer Herkunftsuniversität. Es gäbe in ihrem Herkunftsland viel weniger Chancen, mit einem professionellen Orchester oder Chor zu arbeiten, es gäbe viel weniger gemeinsame Proben.

#### Strategien und Möglichkeiten für Frauen\*

Zur Frage, wie es Absolvent\*innen gelingen könne, im Musikbereich Geld zu verdienen, entwickelte sich im Fokusgruppengespräch ein reger Austausch. Aus Sicht

mehrerer Teilnehmer\*innen am Fokusgruppengespräch ist es wichtig, auf sich und sein professionelles Können aufmerksam zu machen, Kontakte zu knüpfen und „versuchen, wo reinzukommen“.

- Dazu gehöre es, so Kirchenmusiker\*in C, auch verschiedene Jobs anzunehmen – in ihrem Fall waren das z.B. die Mitarbeit bei Sommeropern-Produktionen oder als Korrepetitor\*in.

In manchen Bereichen und Genres sei, so war in einigen Wortmeldungen zu vernehmen, Frau-Sein auch nicht mehr notwendiger Weise ein Nachteil – im Gegenteil wurden gelegentlich Vorteile benannt, die wahrgenommen werden sollten:

- Im Bereich Instrumentalmusik Schlagzeug studieren laut Jazz-Student\*in G jetzt auch zunehmend Frauen\*. Daher sollten auch die Chancen für Frauen\*, mit diesem Instrument in einer Musikschule als Lehrerin aufgenommen zu werden, steigen: *„Aber ich glaube trotzdem nicht, dass man da die Hoffnung gleich aufgeben sollte weil ich eben auch glaube, dass Frauen, dass das schon ein Thema ist jetzt länger, dass einfach auch mehr Frauen in Rollen, die sonst nur Männer bekleiden, [gehen], dass das mehr wertgeschätzt wird. Zum Beispiel als Schlagzeugerin kann ich mir gut vorstellen, dass das für eine Musikschule eigentlich ein gutes Bild nach außen ist, so: ‚Hey, look, wir haben eine weibliche Schlagzeuglehrerin!‘“*
- Sopranist\*in D kenne „nur Frauen\*“ in ihrem Bereich. Es gebe in Europa viele Sopranist\*innen, auch am Gesangsinstitut sei der Anteil der Männer\* niedrig. Ihrer Einschätzung nach sei es manchmal für die Karriere ein Vorteil, Frau\* zu sein.
- Jazzsängerin F fand es ihrem Genre Jazz, Pop, Funk *„nicht schlecht, eine Frau zu sein“*. Sie bekomme viele Angebote, zu singen und ist *„in dem Fall froh, dass ich eine Frau bin, die ein bisschen Östrogen in diese testosterongesteuerte (schmunzelt) Musikbranche bringt.“*
- Sounddesigner\*in A hatte *„immer das Gefühl, es ist leichter, weil ich eine Frau bin.“* Aber das sei immer *„schwer zu sagen, weil man, also ich selber von mir annehme, dass ich es auch draufhabe, so, und es ja auch daran liegen könnte.“* Sie habe während ihres Bachelors viel beim Film gearbeitet und war immer die einzige Frau\* im Sound. In der Filmbranche liege der Frauen\*anteil im Sound bei fünf Prozent: *„Bei Ausschreibungen, Wettbewerben und Kompositionen gibt es, glaube ich, intern oft eine Quote“*, die dazu beigetragen habe, dass vielleicht Stücke zumindest in die Auswahl kamen und dadurch konnte sie zeigen, was sie könne und habe die Chance, zu gewinnen.
- Und es habe auch Ausschreibungen ausschließlich für Frauen\* gegeben, das habe ihr immer weitergeholfen. *„Und ich glaube, man hat als Frau, wenn man Bock hat und kompetent ist und kommunikativ, sehr gute Chancen im Vergleich zu Männern, weil es von denen eben schon so viele gibt.“* Der Anteil an Frauen\* unter Lehrenden und Studierenden sei immer noch sehr gering: *„Beide Hochschulen, wo ich jetzt war, haben sehr stark signalisiert: Wir haben maximal eine Frau als Bewerbung pro Jahr, die das dann meistens schafft. Wie kriegen wir mehr? Das ist für die ein ganz wichtiges Thema.“*

- Komponist\*in B ist der Ansicht, dass es für den „Anfang auch ein Vorteil“ sei als Frau, „weil man sich ja schon einmal abhebt dadurch, dass man eine Frau ist, wenn man jetzt in einem männlich dominierten Bereich sich bewegt, nicht? Die Frage ist nur, wie das dann weitergeht.“ Denn, „wenn man wirklich davon leben will“ und in „besser bezahlten Festivals“ seien „Frauen auf einmal weniger“. Dazu müssten sich die Strukturen ändern.

#### 5.4.4. Weitere Einflussfaktoren

Haben auch andere soziale Marker wie z.B. Herkunft, Migration, Alter, finanzielle Ressourcen/ Einkommen Einfluss auf die Karriere im Musik-/Kulturbereich? Die Teilnehmer\*innen des Fokusgruppengesprächs nahmen auch Stellung zu intersektionalen Bezügen bei beruflichen Chancen.

##### Alter

Aus der Erfahrung der Komponist\*in B sei es vielleicht als junge Frau\* sogar ein Vorteil, unter Männern\* zu arbeiten, „weil man ja schon einmal durch das Geschlecht auffällt“. Aber da gehe es um Uniprojekte, um das Ausprobieren kleiner Projekte. Später sei es viel schwieriger, auch davon leben zu können. „Anfangs kann man ja auch irgendwie mit der Jugendförderung, nicht... man ist noch jung, als Komponistin gilt man sowieso noch, wenn man unter 50 ist, als jung irgendwo, aber ich frage mich schon, wie das weitergeht, ja.“ (Komponist\*in B)

Es gäbe junge Frauen\*, so die Erfahrung der Kirchenmusiker\*in C, die es leichter hätten, „die absolut auf das Junge-Frau-Sein draufmarschiert sind und profitieren haben.“ Sie selbst sei wie ein Junge\* erzogen worden und sie habe sich selbst immer als Person, nie als Frau\* oder Mann\*, gesehen.

##### Herkunftsland

Im Vergleich zu anderen Grazer Universitäten ist der Anteil der Internationalen Studierenden an der KUG mit 61% sehr hoch (siehe Kapitel 3.2). Das Herkunftsland wurde in der Einschätzung der Karrierechancen der Absolvent\*innen mehrfach als Einflussfaktor genannt.

Die Kirchenmusiker\*in empfand sich aufgrund von Geschlecht und Herkunft an ihrem Berufsort am Land fachlich weniger akzeptiert.

Die Jazz-Student\*in F kam aus einem Drittland und hatte den Eindruck, „dass es für uns noch schlimmer ist als für Italiener, Ungarn oder ... Leute die aus EU kommen. Da müssen wir wirklich kämpfen ein bisschen. Aber trotzdem bin ich froh, hier zu sein, ich meine generell Österreich und jetzt dabei beim Workshop.“ Diese Schwierigkeit für Studierende aus Drittländern, im Jazz-Bereich bezahlte Gigs oder Anstellungen zu bekommen, beobachtet auch Jazz-Student\*in G: „Ich habe mir vorher schon gedacht, es ist mir nämlich schon aufgefallen. Ich (...) ich komme aus der Steiermark zum Beispiel, und ich habe gemerkt, dass es für mich recht einfach ist, auch als Sängerin, dass ich eben Gigs kriege, oder dass ich eben vielleicht wo angestellt werden könnte, und mir ist schon aufgefallen, dass viele Jazz-Absolventen, die zum Beispiel aus der

*Ukraine kommen, dass das wirklich schwierig ist, obwohl sie alle Zeugnisse haben, die sie eigentlich brauchen.“*

**Sprachen im Musik-Theater:** *„Für mich ist Musik-Theater schwer, weil meine Muttersprache ist eine asiatische Sprache und ich muss Deutsch lernen und Französisch lernen und Italienisch lernen! Dafür habe ich viel, viel Zeit gebraucht und gekämpft.“* (Student\*in Dirigieren H)

Es wird sichtbar, dass soziale Einflussfaktoren auf die Karriereentwicklung im Kunstbereich über den Faktor Geschlecht hinausgehen bzw. mit diesem intersektional verschränkt sind. Es werden ex negativo hegemoniale Strukturen sichtbar, nach denen – je nach Bereich und Genre – durch soziale Parameter privilegierte Zugänge zu Positionen und Karrieren entstehen, die wiederum anderen nicht (oder nur eingeschränkt) zur Verfügung stehen. Diese Hegemonien und Privilegien sollten stärker nicht nur im Kunst- und Kulturmanagement (etwa im Booking oder in der Kommunikation), sondern bereits in der Ausbildung stärker berücksichtigt werden.

#### **5.4.5. Vereinbarkeit von Karriere und Care- bzw. Elternrolle**

Die Teilnehmer\*innen des Fokusgruppengesprächs wurden auch nach ihrer Einschätzung zur Vereinbarkeit von Karriere und familiärer Care-Arbeit gefragt: Wie gut lässt sich Ihrer Einschätzung nach eine Karriere im Musik-/ Kulturbereich mit der Elternrolle oder mit der Pflege von Familienangehörigen vereinbaren?

Im Fokusgruppengespräch verdichtete sich die Wahrnehmung, dass die Frage nach der Vereinbarkeit in hohem Maße vergeschlechtlicht ist. Dies habe z.T. erhebliche Konsequenzen für den Berufsweg – nicht nur hinsichtlich einer Karriereentwicklung, sondern sogar für die Möglichkeit, überhaupt im Feld der Musik dauerhaft arbeiten zu können.

So beschreibt zum Beispiel Komponist\*in B, dass junge Frauen\* vielleicht noch weniger an die Thematik denken. Mit zunehmendem Alter und Kenntnis der gängigen Strukturen, werde aber deutlich, dass Männer\* im Musikbereich kaum Care-Aufgaben übernehmen. Auch von Seiten der Veranstaltenden müsse sich etwas ändern, damit Frauen\* und Männer\*, die auf Tour sind, Karriere und Care besser vereinbaren können. Sonst könne das tatsächlich zum Karrierebruch führen, *„man muss sagen: ‚Ja, Familie ODER Karriere, nicht?‘* Es sei ein größeres Thema für Frauen\*, *„weil’s tatsächlich so ist, dass in der ersten Zeit einfach die Mütter nicht abkömmlich sind. (...) Es gibt Beispiele, wo dann wirklich supertolle Partner das mittragen. Ich denk, das ist für viele nicht einfach.“*

Der Eindruck sei also, dass Karrieren von Menschen (meist Männern\*) gemacht werden, die von Care-Arbeit „befreit“ sind, während Carer (meist Frauen\*) mit der Gefahr von Karrierebrüchen zu kämpfen haben.

Durch diese hegemoniale Feldlogik, die nur eine Radikalisierung der üblichen Arbeitsmarktstruktur ist, verstärkt sich, wie im folgenden Beispiel anschaulich wird, der Druck zur Entscheidung zwischen Beruf und Familie:

- Jazzstudent\*in G plante ein Leben als Musikschullehrer\*in - mit Familie. Ein KUG-Professor meinte, sie habe Potenzial und solle Karriere machen, woraufhin sie ihre Pläne kritischen Fragen unterzog: *„Was will ich jetzt? Will ich Kind und Haus und Stabilität oder will ich eine Karriere? Es war mir nie bewusst, dass ich da wählen muss. (...) Aber, wo ich da merke: ich will noch ins Ausland gehen und einen Master machen und, mal schauen, wo es mich hinführt, meine Reise. (...) Und da ist jetzt dadurch schon dieser Familienwunsch, den ich schon auch habe, hintenangestellt. Und das ist, das haben Männer sicher einfacher.“* Ihre ehemalige steirische Musikschullehrer\*in sei für sie ein Vorbild: Obwohl sie drei Kinder habe, sei sie im Ausland aufgetreten und dort ein Jazz-Star geworden. Sie toure mit kleinen Kindern und mit ihrem Mann, der ebenfalls in der Band spiele.
- Ähnlich stellt es Sopranist\*in D, knapp 30 Jahre alt und aktuell mit Vorsingen und Jobsuche beschäftigt, für ihren Bereich dar: *„Ich weiß, dass Frauen vor 35 Jahren Kinder haben sollten, oder? Und es ist sehr stressig für mich, ob ich in Zukunft ein Kind habe oder nicht. (...) Eine Freundin, die auch Opernsängerin ist, hat einen Sohn und sie erzählte mir, dass es im ersten Jahr schwierig sei, die Zeit zu organisieren, sie sei immer müde gewesen. Und als Sängerin muss man viel schlafen und erholen sein. (...) Ich muss überlegen, ob ich ein Kind habe oder nicht, weil Opernsängerin ist mein Traumjob.“* Reisen mit Kindern sei nicht einfach, das gelte auch für Männer\*, die möglicherweise die Geburt des eigenen Kinder versäumen, wenn sie auf Tour sind.
- Die Kirchenmusik sei besonders *„familienfeindlich“*, so die Einschätzung der Kirchenmusiker\*in C. An ansonsten freien Tagen haben Kirchenmusiker\*innen Hochsaison: *„Ich habe am 24. [Dezember] angefangen mit der Organisation einer kleinen Gruppe, die bei der Krippe musiziert. Um 18 Uhr die erste Mette, um 22 Uhr die zweite Mette, um sieben Uhr in der Früh am 25. Probe für den Acht-Uhr-Gottesdienst, gleich weiter die Neun-Uhr-Probe für den Zehn-Uhr-dreißig-Gottesdienst. Ich war Gott sei Dank zum Mittagessen eingeladen, und um fünf ist es weitergegangen für den 19-Uhr-Gottesdienst. In dem Sinn, ich bin ohne Familie, [in der] Kirchenmusik muss man sich wirklich sehr gut überlegen und sich klar machen, was das heißt.“*
- Als Jazzsänger\*in und als Musikschullehrer\*in sei es, so G, auch nicht einfach, Job und Care zu verbinden. *„Gerade wenn man jetzt eben vielleicht einen Musikschuljob hat, dann ist das nachmittags - und nicht vormittags. Das heißt, die Kinder, wenn man welche hätte, müssten dann schon mal irgendwie in die Nachmittagsbetreuung, etc. - oder Ganztagschule. Und natürlich auch im Jazz oder Popbereich sind die Auftritte alle abends, manchmal bis zwei in der Früh, und man kommt heim um fünf, je nachdem wo man spielt ... Wochenende habe ich jetzt durch Corona wieder mehr, aber vorher habe ich keines gehabt eigentlich, das war meine Arbeitszeit. Und Sonntag, der einzige Tag, der oft ein bisschen befreiter ist – war der einzige Tag, wo man sich regenerieren muss. Gerade als Sängerin braucht man einfach einen erholten Körper prinzipiell,*

*damit die Stimme funktioniert. Und das ist schon viel, was man dann vereinbaren müsste. Das mit Kindern auch noch (...) weiß ich noch nicht wie das genau (...) gut funktionieren sollte, aber ich habe noch Zeit.“*

- Besser scheint die Vereinbarkeit in anderen Bereichen zu funktionieren: Sounddesigner\*in A erlebt in beiden ihrer Jobs, dass Gender keine Rolle spiele. Das sei auch der Grund, warum sie noch in Graz sei. Ihre weiblichen und männlichen Kolleg\*innen könnten so viel Pflegeurlaub nehmen, wie sie möchten: *„das heißt, es ist immer die Familie an erster Stelle. Es ist allerdings auch so, dass in beiden Jobs alle Leute nicht in Vollzeit sind. Das heißt, viele haben auch noch einen weiteren Job, und wir teilen uns eben mehrere Vollzeitstellen und deswegen ist alles ziemlich flexibel. (...) wo jeder, wenn er jetzt betreuen müsste, einspringen kann und das auch voll unterstützt wird.“*
- Komponieren könne man zu Hause, das sei, so B, grundsätzlich gut mit Kindern zu vereinbaren. Konzerte spielen, Performen und Reisen sei schwieriger vereinbar. Frauen\*, die in ihrem Musikbereich Karriere machen würden, hätten keine Kinder, aber es gebe Ausnahmen. Beispielsweise wurde sie von einer Posaunist\*in aus New York gefragt, ob sie ihr für einen Auftritt in Graz einen Babysitter organisieren könne. B half ihr weiter, fragte sich aber, warum die Anfrage bei ihr landete: *„Eigentlich müsste das selbstverständlich sein, dass der Veranstalter - in dem Fall war es ein Mann, ja - dass der sich da darum kümmert. (...) Je größer das Festival, je höher die Gagen, dann sollte es auch kein Problem sein, dass die Babys, die Babysitterin mitkommt oder weiß der Kuckuck was, das lässt sich ja alles organisieren.“* Da müsse sich noch viel verändern.
- Auch Umgangsstrategien mit widrigen Bedingungen waren Thema der Fokusgruppe. So erlebte Jazzsängerin G in einer Jazz-Masterclass eine Referent\*in, die gerade in Amerika „*der Rising Star*“ sei. Sie sei knapp 30 Jahre alt, alleinerziehend mit zwei Kindern. Sie *„hat eine riesige Tafel, wo sie sagt: ‚Hey, ich manifestiere, dass ich bis nächstes Jahr dieses Album habe, mit den Tunes‘. Daneben hängt ein Tagesplan ihrer Kinder, daneben hängt ein Tagesplan für sie. Also größter Respekt! Ich glaube, ich könnte es nicht, logistisch. Ich bin, glaube ich, für das viel zu messy. Deswegen gibt es auf jeden Fall Role Models, auf jeden Fall.“* (Jazz-Student\*in G)
- G vermutet, dass manche Frauen\* Vereinbarkeitsanforderungen auch zu wenig oder zu unbestimmt kommunizieren würden. Aus dem Jazz-Bereich beschreibt sie das Beispiel einer deutschen Sängerin. Sie hatte eine kleine Tochter und war schwanger. Als sich wegen Corona berufliche Termine zum Zeitpunkt ihrer Geburt hin verschoben hatten, *„sagte sie zum Chef der Produktion, der genau sie haben wollte: ‚Hey, wenn du mich haben willst, dann habe ich ein Appartement neben den Opernhäusern, für meine ganze Familie.‘ (...) Das habe ich echt cool gefunden, weil sie da einfach quasi drüberfährt und sagt: ‚Hey, das will ich haben, und wenn du mich haben willst, dann: Deal with it.“*. Diese Künstler\*in habe auch ein Backup organisiert, falls es mit Schwangerschaft und Geburt Komplikationen geben solle.
- A berichtet aus dem Filmset, wo es praktisch keine größeren Film-Fernsehproduktionen ohne Betreuungsangebot für Kinder gäbe. Das sei für

alle Mitwirkenden verpflichtend, also nicht nur für top-bezahlte Schauspieler\*innen. Auch in einigen deutschen Opernhäusern sei das jetzt in Planung<sup>87</sup>.

#### 5.4.6. Instrumente zur Karriereförderung an der KUG

Studierende und Absolvent\*innen wurden gefragt, welche Instrumente zur Karriereförderung es ihres Wissens nach an der KUG bereits gab und welche sie vorschlagen würden.

##### Psychologische Unterstützung

Eine Befragte beschrieb Probleme mit einem Professor, weshalb sie das Bachelor-Studium (an einer anderen deutschsprachigen Universität) mehrfach abbrechen wollte: *„Wir hatten zum Glück eine Mentorin bei uns, die mich immer wieder bestärkt hat. So eine Art Unipsychologin, zu der alle mussten im dritten Semester. Und seitdem hat die mich immer wieder aufgebaut, wenn ich gesagt habe, es geht nicht mehr und auch diese Angst genommen.“* Dieses verpflichtende psychologische Gespräch sei an der Universität eingeführt worden, weil der Anteil der Studienabbrecher\*innen sehr hoch war.<sup>88</sup>

**Sensibilisierung/ Weiterbildung für Männer\*:** Im Rahmen der Fokusgruppe wurde zusätzlich auf den Bedarf hingewiesen, dass sich auch männliche Lehrende und männliche Studierende mit Genderthemen auseinandersetzen sollten. Es sollte nicht nur Karriereprogramme für Frauen\* geben, sondern *„die männlichen Kollegen, die müssen das ja auch irgendwo wahrnehmen. (...) Wenn ich jetzt in einem Bereich als Mann mich bewege, wo vorwiegend Männer sind, dann muss ich das auch reflektieren.“*

#### 5.4.7. Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit im Musik-/ Kulturbereich

Zuletzt wurden die Teilnehmer\*innen der Fokusgruppe auch nach Maßnahmen gefragt, durch welche Geschlechtergerechtigkeit im Musik-/ Kulturbereich gefördert werden kann. Dabei wurden folgende Möglichkeiten genannt:

##### Frauen\*anteil an Lehrenden erhöhen und weibliche Role Models

Die Teilnehmer\*innen des Fokusgruppengesprächs empfahlen, den Anteil der Frauen\* an allen Lehrenden zu erhöhen. Vorgeschlagen wurde auch, mehr

---

<sup>87</sup> In Graz stehen Mitarbeiter\*innen der Vereinigten Bühnen zentral gelegene Kinderkrippe und Kindergarten zur Verfügung.

<sup>88</sup> Eine kostenlose professionelle Möglichkeit der psychologischen Beratung für Studierende aller Universitäten und Fachhochschulen bietet die Psychologische Studierendenberatung Graz. Von den insgesamt ca. 1000 beratenen Studierenden waren laut Jahresbericht 2019/20 5% aus der KUG. Ein verpflichtendes psychologisches Einzelgespräch ist im KUG-Curriculum jedoch nicht vorgesehen.

Möglichkeiten zur Begegnung mit Frauen\*, die Role Models im jeweiligen Musik-/Kunstabereich sind, zu eröffnen.

- *„Die Dozenten [im Master Sound-Design] sind nur Männer, aber vielleicht kommt ja da bald mal auch was Weibliches dazu.“* (Sounddesigner\*in A)
- *„Das Institut 1, muss man einfach auch sagen, die Lehrenden, das sind vorwiegend, oder zu meiner Zeit waren es vorwiegend Männer, es ist auch jetzt eigentlich mehr oder weniger noch immer so.“* (Komponist\*in B)

### **Studiengänge bei Frauen\* bekannter machen**

Sounddesigner\*in A und die beiden Jazz Student\*innen schlugen vor, die Kommunikation zu verbessern, um Studiengänge mit niedrigem Frauen\*anteil bei Frauen\* bekannter zu machen (z.B. auch mithilfe von Role Models).

### **Änderung von Strukturen sowie Weiterbildung zu Genderthemen auch für Männer\***

Statt nur auf die Strategie Frauenförderung zu setzen, wird auch erörtert, ob ein Bezug auf Männer nicht besonders zielführend sein könnte, um Chancengleichheit zu erreichen: *„Es hat mich immer gestört, dass dann sozusagen das dann Frauen sich weiterbilden oder irgendwelche Programme durchlaufen, parallel dazu, aber die männlichen Kollegen eigentlich nicht hinterfragen, dass sie sozusagen teilweise diese Strukturen ja auch mit ... eigentlich mit ihrer Energie ja auch noch festhalten.“* (Komponist\*in B)

Diese Idee ist im Management auch unter dem Schlagwort „Stop fixing women!“ bekannt: Statt ausschließlich Frauen\* im Sinne bestehender Strukturen zu „optimieren“, sollte vielmehr hegemoniale Männlichkeit hinterfragt werden, um geschlechtergerechte Kulturen zu erarbeiten.<sup>89</sup>

### **Quoten sollen übergreifender Gleichstellung dienen und kein Selbstzweck sein**

Die Student\*in der Musikerziehung- und Kirchenmusik E fand Gleichberechtigung ganz wichtig, es dürfe aber nicht sein, dass Frauen\* deshalb benachteiligt würden. Beispielsweise würde derzeit bei Schulmusik-Aufnahmeprüfungen sehr auf die Quote geachtet. Es müsse stärker auf die Qualifikation der Bewerber\*innen geachtet werden. *„Ja, der Lehrer\*innenberuf ist halt auch sehr weiblich geprägt und dagegen spricht meiner Meinung auch nichts. (...) Wenn jetzt, sagen wir einmal, mehr Frauen viel besser abschneiden, warum soll das dann genau halb-halb aufgeteilt werden?“*

## **6. EXECUTIVE SUMMARY UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN**

### **Fragestellung und Methode**

In dieser Studie wurden Ursachen von Karrierebrüchen von Frauen\* auf dem Weg zu Führungspositionen im künstlerischen Bereich untersucht. Auf Basis der Ergebnisse

<sup>89</sup> <https://digitaletanzformation.wordpress.com/2017/03/29/stop-fixing-the-women-fuer-neue-normen-und-werte-im-job/>

von Literaturrecherchen, einer quantitativen Umfrage, drei Expert\*innengesprächen und einem Fokusgruppengespräch werden hier die Ergebnisse zusammengefasst und Maßnahmen zur Förderung von Frauen\*karrieren in Führungspositionen empfohlen.

In Österreich waren laut Statistik Austria 2018 insgesamt 4,6% aller Erwerbstätigen (200.600 Personen) mit Kulturbezug tätig, ein Drittel davon tatsächlich in einem Kulturberuf im Kultursektor und etwa ein weiteres Drittel in einem Kulturberuf außerhalb des Kultursektors. Ungefähr ein Drittel dieser Beschäftigten waren Frauen\* (Statistik Austria 2020: 36). Das Bildungsniveau und der Anteil an selbständig Erwerbstätigen lagen höher als im Durchschnitt aller Erwerbssektoren. Laut einer Studie der Wirtschaftskammer (Wetzels et al. 2018: 56) gab es 2018 über 22.000 Musikschafter, 73% waren ausschließlich selbständig erwerbstätig.

Insgesamt studierten an der KUG 2020/21 1.464 ordentliche Studierende, 48% davon waren Frauen\*, der Anteil an internationalen Studierenden lag mit 61% deutlich höher als an der TU Graz und der Universität Graz. Für die vorliegende Analyse ausgewählt wurden jene Studienrichtungen der KUG, die direkten Musikbezug hatten: Communication, Media, Sound and Interaction Design – Sound Design; Computermusik; Dirigieren; Doktorat (künstlerisch-wissenschaftlich); Gesang, Instrumental (Gesangs)Pädagogik (IGP), Instrumentalstudium, Jazz, Katholische und Evangelische Kirchenmusik, Komposition und Musiktheorie, Lehramt, Musikologie. Die quantitative Erhebung wurde an alle KUG-Absolvent\*innen der Jahrgänge 2010/11 bis 2019/20 versandt. Von diesen insgesamt 1.650 Absolvent\*innen nahmen 328 an der im November 2020 durchgeführten Online-Umfrage teil (Rücklaufquote ca. 20%).

Mithilfe von im Dezember 2020 und im Jänner 2021 durchgeführten qualitativen Interviews und einem Fokusgruppengespräch wurden die Analysen persönlicher, institutioneller und struktureller Kriterien für Karriereverläufe und Karrierebrüche vertieft. Die Interviews mit drei Expert\*innen und das Fokusgruppengespräch, an dem vier Studierende und vier Absolvent\*innen teilnahmen, wurden anhand dazu entwickelter Leitfäden durchgeführt und mittels qualitativer Inhaltsanalyse (vgl. Mayring 2010) anonymisiert ausgewertet.

## **Zusammenfassung der Ergebnisse**

Studienrichtungen: Der Anteil weiblicher Studierender ist an der KUG in einzelnen Studienrichtungen sehr unterschiedlich: Harfe und Flöte waren auch im Studienjahr 2019/20 noch fast ausschließlich von Frauen\* gewählte Instrumente, besonders gering war der Anteil bei Blechblasinstrumenten (vgl. KUG 2020b:18). In den Bereichen Schlaginstrumenten/ Schlagzeug stieg der Anteil von Frauen\* im letzten Jahrzehnt. Ein Drittel aller Befragten der quantitativen Studie absolvierte ein Instrumentalstudium (mehr Frauen\* als Männer\* und Andere), 33% aller Frauen und 20% aller Männer\* und Anderen absolvierten ein IGP-Studium, 20% aller Männer\* und Anderen und 4% aller Frauen\* ein Jazzstudium. Auch im Bereich Komposition gab es einen signifikanten Genderunterschied: 13% aller Männer\* und Anderen, aber nur 4% aller Frauen\*, die an der Umfrage teilnahmen, studierte Komposition und Musiktheorie.

Mobilität: Deutlich mehr Männer\* und Andere (49%) als Frauen\* (38%) hatten nach dem Studienabschluss ihren Lebensmittelpunkt in Ländern außerhalb der EU. 70% aller Frauen\* und 58% aller Männer\* und Anderen mit dem Herkunftsland Österreich hatten auch zum Befragungszeitpunkt ihren Lebensmittelpunkt in Österreich. 47% aller Frauen\* und 29% aller Männer\* und Anderen mit einem Drittstaat als Herkunftsland hatten zum Befragungszeitpunkt ihren Lebensmittelpunkt in Österreich. Fast die Hälfte aller Befragten (40% der Frauen\*, 44% der Männer\* und Anderen) erwarb außerhalb der KUG weitere Studienabschlüsse.

Studienspezifische Erwerbsarbeit: Frauen\* waren etwas seltener (78%) als Männer\* und Andere (82%) zumindest teilweise im Musik-/Kulturbereich erwerbstätig, etwas häufiger in einem anderen Bereich erwerbstätig und häufiger als Männer\* und Andere nicht erwerbstätig: 6% aller Frauen\* und 4% aller Männer\* und Anderen gaben an, erwerbslos zu sein.

Die Studie wurde während der Corona-Pandemie durchgeführt, und zum Befragungszeitpunkt waren die befragten Absolvent\*innen bereits schon mehr als ein halbes Jahr von den Auswirkungen betroffen. Die finanziellen und beruflichen Sorgen der Befragten wurden in den Antworten deutlich. So nannte insgesamt ein Viertel der Befragten die Corona-Pandemie als (eine der) Ursachen, nicht mehr im Musik-/Kulturbereich tätig zu sein.

Fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten, hoher Konkurrenzdruck und unsichere berufliche Perspektiven in der Branche wurden am häufigsten als Gründe genannt, nicht mehr in der Branche tätig zu sein. Nur von Frauen\* wurden Pflege von Angehörigen bzw. Betreuung von Kindern als Gründe genannt, der Mangel an Teilzeitangeboten oder die Tatsache, dass Stellen oft nur informell vergeben würden.

Genderunterschiede im Beschäftigungsstatus: der Anteil an Frauen\* in Vollzeitbeschäftigung oder als Selbständige war geringer, jener der Frauen\* in Teilzeitbeschäftigungen und in geringfügiger Beschäftigung war signifikant höher als der vergleichbare Anteil an allen Männern\* und Anderen.

Objektive Karrieremerkmale:

- Ein Drittel aller erwerbstätigen Frauen\* und Männer\* und Anderen hatte einen Job, alle anderen hatten mehrere Jobs oder waren (auch) selbständig. Das Gesamteinkommen (jährliches Bruttoeinkommen) lag bei Frauen\* bei 20.195 Euro (Mittelwert), jenes von Männern\* und Anderen war signifikant höher und lag bei 29.277 Euro (Mittelwert). Deutlich mehr Frauen\* als Männer\* und Andere waren teilzeitbeschäftigt. Das angegebene mittlere Gesamteinkommen wurde hier nicht arbeitszeitbereinigt.
- Der Anteil an Frauen\* in Führungspositionen lag signifikant niedriger als jener von Männern\* und Anderen. Während in der Frage nach den einzelnen Erwerbsarbeiten nur 13% aller Frauen\* angab, eine Führungsposition auszuüben, sagten 30% aller Männer\* und Anderen, dass sie eine solche innehatten. In einer anderen Frage wurde direkt nach der Leitungsfunktion im musikalisch-/künstlerischen Bereich gefragt. Auch hier waren signifikante

Genderunterschiede beobachtbar: 36% aller Männer\* und Anderen, aber nur 14% aller Frauen\* übten Leitungsfunktionen aus.

- Der am häufigsten genannte Tätigkeitsbereich (Mehrfachnennungen waren möglich) von Frauen\* war in den Bereichen Bildung, Lehre und Musikvermittlung (65% aller Frauen\*, 51% aller Männer\* und Anderen). Im Bereich Musikpraxis (inkl. Komposition) waren signifikant mehr Männer\* und Andere (66%) berufstätig als Frauen\* (56%).

Die subjektiven Karrieremerkmale deckten sich nur zum Teil mit den oben genannten (Einkommen, Leitungsfunktion).

- 30% aller Frauen\* und 36% aller Männer\* und Anderen waren sich in der Einschätzung ihres Karrierelevels nicht sicher. 37% der Frauen\* und 32% der Männer\* und Anderen gaben an, derzeit auf der Karriere-Stufe zu sein, die sie erreichen wollten, obwohl der Anteil an Frauen\* mit hohem Einkommen und der Anteil an Frauen\*, die Leitungsfunktionen ausübten, deutlich niedriger war als jener der Männer\* und Anderen. 5% der Frauen\* und 11% der Männer\* und Anderen gaben an, eine höhere Karriere-Stufe als erwartet erreicht zu haben. 28% der Frauen und 20% der Männer und Anderen hatte eine höhere Karriere-Stufe erwartet.
- Zwei der drei befragten Expert\*innen beschrieben ihre Karriere als untypisch. Bei beiden stand jedoch – wie bei der dritten Expert\*in - das hohe Interesse an Musik schon in frühen Jahren im Mittelpunkt. Beide fanden früh Möglichkeiten, im künstlerischen Bereich selbst oder rund um dieses Feld mitzuarbeiten. Erst viel später zeichnete sich ihre berufliche Laufbahn im Musik-/ Kulturbereich klarer ab.

Vereinbarkeit von Karriere und Care: 22% der Absolvent\*innen hatten Kinder unter 14 Jahren, um die sie sich kümmerten. Hier war der Anteil von Frauen\* mit Betreuungspflichten an allen Frauen\* mit 20% etwas niedriger als der vergleichbare Anteil an allen Männern\* und Anderen. Auch der Anteil an allen Männern\* und Anderen mit pflegebedürftigen Angehörigen, um die sie sich kümmerten, lag mit 12% fast doppelt so hoch wie der vergleichbare Anteil an allen Frauen\* (6%).

Nur 10% aller Frauen\* und 16% aller Männer\* und Anderen, die zum Befragungszeitpunkt gerade Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige übernahmen, waren der Meinung, dass sich Karriere und Elternrolle oder Pflege sehr gut miteinander verbinden lassen. 52% aller Absolvent\*innen, die sich um Kinder unter 14 Jahren kümmerten und 48% aller, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmerten, hatten „immer“ oder „oft“ das Gefühl, dass es herausfordernd sei, Erwerbsarbeit und Betreuungspflichten zu vereinbaren. Bei der Kinderbetreuung lag der Anteil an allen betreuenden Frauen\*, die „immer“ dieses Gefühl hatten, deutlich höher als bei Männern\* und Anderen. Diese Ergebnisse weisen auf einen hohen Bedarf an besseren Vereinbarkeitsmaßnahmen für Care-Arbeit und Erwerbsarbeit im Musik-/ Kulturbereich für alle Geschlechter hin.

Zwei der drei befragten Expert\*innen hatten keine Kinder und kannten selbst auch viele Frauen\* in ihrem Umfeld, die aufgrund ihrer Karriere auf Kinder verzichteten. Auch die dritte befragte Expert\*in war der Meinung, dass sie nur gemeinsam mit ihrem

Mann\* die Vereinbarkeit gut schaffen konnte, als Alleinerzieher\*in wäre ihr das nicht möglich gewesen.

Karrierevorstellungen während des Studiums: Die genannten Vorstellungen waren zum Teil sehr vage oder idealistisch. Zum Teil behielten die Befragten die Vorstellungen von Karriere bei, manche gaben an, mehr erreicht zu haben als sie erhofften, einige hatten keine besonderen Karrierevorstellungen.

Wichtigkeit von Berufsmerkmalen: Die am häufigsten als „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“ genannten Merkmale einer Berufstätigkeit im Musik-/ Kulturbereich waren für Frauen\* (95%) und Männer\* und Andere (94%), eine interessante Tätigkeit ausüben zu können und eine künstlerische Tätigkeit auszuüben (für 89% der Frauen\* und 93% der Männer\* und Anderen). Gute Karrieremöglichkeiten war für 79% der Frauen\* und 77% der Männer\* und Anderen ein „sehr“ oder „eher wichtiges“ Berufsmerkmal. Die Einkommenshöhe war für 63% der Frauen und 53% der Männer\* und Anderen ein „sehr“ oder „eher wichtiges“ Berufsmerkmal. Eine Leitungsfunktion auszuüben war Frauen\* (28%) seltener wichtig als Männern\* und Anderen (35%).

Einflussfaktoren auf eine Karriere im Musik-/ Kulturbereich: Das Interesse am eigenen Musikfach und das Aneignen hoher Kompetenzen im eigenen Tätigkeitsfeld wurde als sehr wichtig erachtet. Die Fachkompetenz der Lehrenden und die Möglichkeiten der Weiterentwicklung wurden von Frauen\* und Männern\* und Anderen als wichtigste Einflussfaktoren für eine Karriere im Musik-/ Kulturbereich erachtet. Signifikante Unterschiede waren in der Rolle von Mentor\*innen sichtbar (für 84% aller Frauen\* und 69% aller Männer und Anderen hatten Mentor\*innen einen „sehr hohen“ oder „hohen“ Karriereeinfluss) und in der Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Elternrolle/ Pflege von Angehörigen (für 76% aller Frauen und 61% aller Männer und Anderen „sehr hoher“ oder „hoher“ Einfluss). Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis war für 50% der Frauen, aber nur für 33% der Männer\* ein sehr oder eher wichtiger Einflussfaktor.

Etwa ein Viertel aller Befragten gab an, an einem Mentor\*innenprogramm teilgenommen zu haben, oder eine\*n Mentor\*in zu haben. 88% aller Befragten gaben an, dass ihnen das Mentoring genützt habe. Lehrende wurden häufig als Mentor\*innen bezeichnet. 41% aller Frauen\*, aber nur 29% aller Männer\* gaben an, Praktika absolviert zu haben. 38% aller Frauen\* und 30% aller Männer\* und Anderen gaben an, an Karriereprogrammen bzw. karrierefördernden Weiterbildungen teilgenommen zu haben. Berufsverbände wurden von Männern\* (25%) häufiger genutzt als von Frauen\* (17%). 19% aller Frauen\* und 16% aller Männer und Anderen nutzten Angebote karrierefördernder Organisationen und/ oder Austauschprogramme.

Gendereinflüsse im Musik-/Kulturbereich: 27% aller Frauen\* aber nur 16% aller Männer\* und Anderen waren der Ansicht, dass Menschen aufgrund ihres Geschlechts im Musik-/ Kulturbereich unterschiedlich behandelt würden. Die Erläuterungen zu dieser Frage zeigten vielschichtige Wahrnehmungen: Zum Teil hatten Frauen\* den Eindruck, eine Stelle aufgrund ihres Geschlecht nicht bekommen zu haben, sie hätten aufgrund der Vereinbarkeit mit Care-Aufgaben Karrierenachteile zu befürchten, sie seien seltener in Leitungsfunktionen und hätten weniger Zugang zu entscheidenden

Netzwerken. Genderstereotype Instrumentenwahl und Unterschiede in einzelnen Studienrichtungen wurden ebenfalls genannt. Es gab auch Frauen\* und Männer\* und Andere, die keine Unterschiede beobachteten oder Männer\*, die Vorteile oder Nachteile für Männer\* beobachteten.

Bei der Frage nach der persönlichen Erfahrungen war der Anteil derer, die eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts sahen, wesentlich höher als bei der allgemeinen Frage, ob Menschen unterschiedlich behandelt würden. Den Eindruck, dass das Geschlecht das eigene Fortkommen im Musik-/ Kulturbereich beeinflusst hat, hatten 42% der Frauen\* aber nur 32% der Männer\* und Anderen. 21% der Frauen\* und 31% der Männer\* und Anderen hatten nicht den Eindruck, dass ihr Geschlecht ihr Fortkommen im Musik-/ Kulturbereich beeinflusse.

In den Gender Studies war es das Konzept der Hegemonialen Männlichkeit (Connell, 2014; Connell & Messerschmidt, 2005), in welchem eine der bedeutenden Machtachsen in gegenwärtigen westlichen Gesellschaften, nämlich die Unterordnung von Frauen\* und Dominanz von Männern\*, als Patriarchat und das Resultat als ‚patriarchale Dividende‘ beschrieben wurde. Diese Dividende umfasst immaterielle und materielle Vorteile, die sich aus der hegemonial strukturierten Geschlechterordnung für Männer\* ergeben. Auch in der quantitativen Erhebung wird – mit Blick auf das eigene Fortkommen – zum Teil auf die eigenen Privilegien als Mann\* (patriarchale Dividende) Bezug genommen, andererseits finden sich auch Beispiele für Distanzierungen davon, wenn auf individuelle Kompetenzen oder Eigenverantwortung verwiesen wird.

Gefragt nach positiven Einflussfaktoren auf die eigene Karriere wurden nahestehende Menschen, Förder\*innen, Persönlichkeitsmerkmale, Studium und Lehrende (oft einzelne Lehrende wie z.B. Hauptfachlehrer\*innen, erste\*r Musikschullehrer\*in) genannt. Hervorgehoben wurde die Möglichkeit, während des Studiums mit guten Musiker\*innen zu spielen, die Teilnahme an Workshops, an Summerschools, an Stipendienprogrammen und an Wettbewerben. Die gute Ausstattung der Universität (Probemöglichkeiten), ein guter Betreuungsschlüssel, Berufspraxis, das Netzwerk von Bekannten und Kolleg\*innen wurden ebenfalls betont. Schließlich wurden auch Zufälle genannt, die die berufliche Karriere positiv beeinflussten oder überwundene Enttäuschungen und Rückschläge.

Als größte Hürde und Herausforderung für eine Karriere im Musik-/Kulturbereich wurde die finanzielle Unsicherheit genannt. Sehr gut zu musizieren reiche nicht, um beruflich erfolgreich sein zu können. Mit den vorhin benannten Hürden und Herausforderungen (hohe finanzielle Unsicherheit, mangelnde gute Jobmöglichkeiten, hohe Konkurrenz, hoher Leistungsdruck) beschäftigten sich viele Empfehlungen an Studierende: die Basis sei die Liebe zur Musik und ein hohes Können und künstlerisches Potenzial. Musikmanagement, Marketing, Vernetzung seien wichtig für eine erfolgreiche Karriere im Musik-/ Kulturbereich. Neben dem Erlernen des Instruments, der musikalischen Kompetenzen sei es deshalb auch besonders wichtig, zu erlernen, wie das Musik-Business funktioniere (Wirtschaftskompetenz aneignen). Sehr wichtig sei auch das Durchsetzungsvermögen.

In den qualitativen Erhebungen wurden diese Ergebnisse vertieft und bestätigt. Genannt wurden Beispiele aus skandinavischen Ländern, in denen Quoten für weibliche Komponist\*innen wirksam sind oder verstärkt Organisationen und Vereine, die sich für Geschlechtergerechtigkeit einsetzen. Besonders hervorgehoben wurde die Notwendigkeit, selbst aktiv zu sein und sich ein gutes Netzwerk zu schaffen. Die Schwierigkeit, nur von der Musik leben zu können, war bei zwei der drei befragten Expert\*innen ein großes Thema: beiden gelang es dank Stipendien und Preisgeldern zumindest beruflich gut zu starten. Dauerhaft von der Musik leben zu können, sei aber viel schwieriger verwirklichtbar gewesen. Mehrfachbeschäftigungen - ein Brotberuf und einer, für den die Künstlerin\* „*brenne*“ - seien unbefriedigend, weil dadurch die volle Konzentration auf die künstlerische Tätigkeit nicht möglich sei.

Zwei der drei Expert\*innen betonten, eine „untypische Karriere“ gemacht zu haben. Allen drei Befragten gemeinsam war ein hohes musikalisches Interesse - seit frühen Jugendjahren. Und alle drei strebten danach, das musikalische Interesse verwirklichen zu können. Entsprechend war ihnen daran gelegen, hervorragende Ausbildungen zu erlangen und in hohem Maß Eigeninitiative zu zeigen. Eine der Expert\*innen unternahm Anstrengungen zur Erweiterung ihres Repertoires, andere bemühten sich erfolgreich darum, bereits in ihrer Schulzeit in Musikeinrichtung mitzuarbeiten. Allen gemeinsam war ihre hohe Zielstrebigkeit und eine aktive Präsenz, ein „positives Selbstbewusstsein“ und sich selbst gut präsentieren zu können. Sie ergriffen selbst die Initiative, gingen zielstrebig auf mögliche Auftraggeber\*innen und Kooperationspartner\*innen zu, schufen sich selbst ihren Tätigkeitsbereich und ihr persönliches berufliches Netzwerk.

Alle drei ordneten diesem Ziel sehr viel unter: Karriere und Care waren schwer miteinander vereinbar. Kulturmanager\*in I hätte sich eine Vereinbarkeit zeitlich nicht vorstellen können („*nicht mal ein Hund wäre sich ausgegangen*“). Komponistin J schaffte es aufgrund der aktiven Care-Rolle ihres Partners, Karriere und Elternrolle zu verbinden („*Wenn ich das hätte allein machen müssen, hätte ich das, glaube ich, nicht geschafft.*“). Sopranistin K riet den Studierenden, beruflich gut Fuß zu fassen und sich zu etablieren, bevor sie Kinder bekämen.

Die Verbindung vom musikalischem Interesse, guter musikalischer Ausbildung, aktivem Unternehmer\*innengeist und einer hohen Leistungsbereitschaft waren wesentliche Faktoren für ihre Karrieren im Musik-/ Kulturbereich. Die Empfehlungen der Expert\*innen zu karrierefördernden Maßnahmen bezogen sich auf das persönliche Engagement, das Interesse für diesen beruflichen Weg und auf die Bereitschaft, sich dazu sehr gut aus- und weiterzubilden. Es sei wichtig, präsent zu sein, rasch zu reagieren, aktiv zu sein, Möglichkeiten zu nutzen, sich selbst gut präsentieren zu können, sich immer wieder für Stipendienprogramme zu bewerben und an Wettbewerben teilzunehmen. Sie suchten sich jeweils Lehrer\*innen/ Mentor\*innen, die in der Lage waren, kritisches Feedback zu geben. Zwei der drei Expert\*innen sind nun Lehrende an Musikhochschulen und damit selbst zu Mentor\*innen geworden. Zusätzlich wurden Quoten als gutes Instrument zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit betrachtet.

Im Fokusgruppengespräch tauschten sich vier Absolvent\*innen und vier Student\*innen der KUG aus. Die fachliche Ausbildung durch die KUG wurde sehr gut eingeschätzt, als besonders karrierefördernd wurden Praxismöglichkeiten und eine gute Infrastruktur an der KUG genannt, wie z.B. das KUG-hauseigene Musiktheater *MUMUTH* und die Möglichkeiten, durch die Kooperation mit der Grazer Oper oder anderen Kunst- und Kultureinrichtungen Aufführungspraxis zu erlangen. Die Möglichkeiten, internationale Erfahrung zu sammeln, an Wettbewerben teilzunehmen und in Projekten mitzuarbeiten, insbesondere auch in Teams, wurden als karrierefördernde Kriterien betrachtet. Die Corona-Pandemie brachte für alle Befragten großen finanzielle Einbußen mit sich und eine starke Einschränkung der künstlerischen Karriere. Unter Karriere verstanden mehrere Teilnehmer\*innen, das zum Beruf zu machen, wofür sie „brennen“ und davon existenzsichernd leben zu können.

Die qualitativen Erhebungen bestätigten die Ergebnisse der Literaturrecherche und jene der quantitativen Umfrage: Wer von der Arbeit als Musiker\*in leben wolle, müsse fachlich sehr gut sein, meinten die Befragten. Das allein reiche aber nicht. Karrierefördernd seien Durchsetzungskraft, gute Vernetzung und gute betriebswirtschaftliche Kenntnisse (gute\*r Manager\*in). Flexibilität sei nötig, ein „Plan B“ sowie eine breitere Ausbildung und damit ein breiteres Tätigkeitsfeld („*nicht alles auf ein Pferd setzen*“). Den wenigen freien Stellen oder Erwerbsmöglichkeiten stünden sehr viele, auch topqualifizierte professionelle Musiker\*innen gegenüber. Role Models seien wichtig, um andere zu motivieren, ebenfalls einen bis dato genderuntypischen Karriereweg einzuschlagen.

Traditionelle Genderrollen, Arbeitszeiten, die nur bedingt mit Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen vereinbar sind und die Kombination mit anderen sozialen Markern wie finanzielle Ausgangslage oder das Herkunftsland haben Einfluss auf Karrierewege. Einige Teilnehmer\*innen des Fokusgruppen-Gesprächs richteten ihre Ausbildungs- und Berufsweg-Entscheidungen am Aspekt beruflicher Sicherheit (im Sinne möglichst krisenfester Erwerbsmöglichkeiten) aus. Solche eher defensiven (oder realitätsorientierten) Entscheidungen stünden ihrer Ansicht nach im Gegensatz zu vorherrschenden Karrierebildern der Spezialisierung und der Ausrichtung an Top-Karrieren. Offenbar spielen hier implizit die Spielregeln hegemonialer Männlichkeit im Feld der Kunst eine gewichtige Rolle: Im Hinblick auf Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, auf Geschlechterdisparitäten (bis hin zu Sexismen) in Karrieren und Berufswegchancen, aber auch auf den „mental load“, der mit diesen Erschwernissen einhergeht. Gemessen daran werden, folgt man den Aussagen in der Fokusgruppe, trotz Bemühungen noch immer zu wenige Ressourcen – etwa für die psychische Betreuung von Student\*innen – bereitgestellt.

## 6.1. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen\* und zur Förderung von Diversität werden auf verschiedenen Handlungsebenen (von der Erziehung, in Bildungseinrichtungen und Universitäten, im Musik- und Kulturbetrieb, in Medien, auf gesellschaftlicher Ebene, bis zu politischen Maßnahmen) vorgeschlagen. Diesen Vorschlägen liegt die Überlegung zugrunde, dass Mechanismen der Inklusion und Exklusion nicht allein auf Geschlecht als Strukturkategorie zurückgeführt werden können (vgl. Kuhlmann et al., 2013), sondern dass auch anderen sozialen Differenzkategorien wesentlicher Einfluss auf soziale Teilhabeprozesse zukommt (Gardenswartz & Rowe, 2010).

Besonders Augenmerk wird dabei auf Studienrichtungen gelegt, in denen die Genderverteilung der Lehrenden und Studierenden noch sehr ungleich ist (z.B. Institut 1 Komposition, Musiktheorie, Musikgeschichte und Dirigieren, Institut 6 Kirchenmusik und Orgel, Institut 8 Jazz; Blasmusikinstrumente, Harfe). Zu beachten sind auch spezifische genderbezogene Förderbedarfe für den Berufseinstieg.

### 6.1.1. Empfehlungen für die Lehre und Förderprogramme

Mit Blick auf Aufnahmeprüfung und Ausbildungsprofile wurde für niedrighschwellige Zugänge plädiert. Aufnahmeprüfungen seien sehr schwierig und die Auswahlkriterien sollten stärker an die Erfordernisse des jeweiligen Studiums angepasst werden. Eine befragte Lehrende dazu, „*Wir versuchen, Platz zu schaffen für die Kunst, Freiräume, auch für den Einstieg.*“

Im Vergleich zu anderen Grazer Universitäten ist der Anteil internationaler Studierender mit 61% sehr hoch. Von befragten Absolvent\*innen wurde das Herkunftsland mehrfach als Einflussfaktor auf Karrierechancen genannt: internationale Studierende aus Nicht-EU-Ländern (insbesondere aus osteuropäischen Ländern) hätten z.B. deutlich mehr Schwierigkeiten als andere Studierende, Musikpraxis in Österreich zu erlangen (z.B. wegen fehlender Arbeitsvisa). Das Incoming-Student-Programm (insbesondere für internationale Studierende) sollte deshalb weiter ausgebaut werden, wobei insbesondere die Bedarfe von Studierenden aus Nicht-EU-Ländern stärker berücksichtigt werden sollten. Der musikspezifische Sprachunterricht sollte verbessert werden. Dieser Bedarf wurde v.a. im Hinblick auf das Musiktheater genannt, um klassische Werke in Originalsprachen singen oder dirigieren zu können.

In Österreich übt derzeit nur ein Drittel aller Erwerbstätigen im Kultur-/ Musiksektor tatsächlich einen Kulturberuf im Kultursektor aus, die übrigen Erwerbstätigen üben einen nicht kulturbezogenen Beruf im Kultursektor oder einen Kulturberuf außerhalb des Kultursektors aus. Nahezu die Hälfte der Erwerbstätigen in einem Kulturberuf im Kultursektor war im Jahr 2020 selbständig erwerbstätig (Statistik Austria 2020: 36). Wetzel et al. (2018: 56) befragten österreichische Musikschaaffende zu ihrer sozialen

Lage: hier lag der Anteil jener, die ausschließlich selbständig erwerbstätig waren, bei 73%. Jedenfalls liegt der Anteil der im Musikbereich selbständig Erwerbstätigen deutlich über dem Anteil selbständig Erwerbstätiger über alle Branchen hinweg (12%) (vgl. Statistik Austria 2020: 36). Finanzielle Unsicherheit, geringe Jobmöglichkeiten und prekäre Anstellungsverhältnisse wurden in allen Erhebungen der Studie als größte Hürde und Herausforderung für eine Karriere im Musik-/ Kulturbereich benannt. Viele Befragte gaben an, dass sie sich ihren Job erst selbst schaffen mussten, dass sie ihr entsprechendes Netzwerk erst aufbauen mussten. Oft würde nur die Option bleiben, einen anderen ‚Brotberuf‘ zu wählen. Das würde jedoch das Erlangen einer Musikkarriere sehr erschweren. Empfohlen wurde deshalb, dass bereits in der Lehre neben fachspezifischen Inhalten Zusatzqualifikationen vermittelt werden, insbesondere Know-how, das für eine erfolgreiche Karriere erforderlich ist: Dabei wurden Qualifikationen in folgenden Bereichen genannt:

- Persönlichkeitsbildung
- Kenntnisse über mögliche Berufsfelder und Branchen (Inhalte, Abläufe, Arbeitsbedingungen. Welche Interessensvertretungen/ Verbände/ Gremien gibt es, die Gestaltungsspielräume und Karrieremöglichkeiten fördern?)
- Selbstpräsentation im Bewerbungsverfahren (Wie bewerbe ich mich richtig? Präsenz in wichtigen Karrieredatenbanken wie z.B. *Operabase*)
- Selbstorganisation
- Management-Tasks (kaufmännische Grundlagen, rechtliche Grundlagen und Marketing)
- Gezielte Webpräsenz (Bsp. Youtube, Social Media, eigene Website ec.)

Im Zertifikatslehrgang Karriere mit Kunst sollen KUG Studierende und Jungabsolvent\*innen genau in diesen Bereichen weitergebildet und damit auf das künstlerische Berufsleben vorbereitet werden. Die Module des seit 2012 vom CSC angebotenen Lehrgangs können derzeit als Freie Wahlfächer angerechnet werden. Insgesamt absolvierten seither 56 Absolvent\*innen diesen Lehrgang, 79% davon waren Frauen\*. Hier wären eine genderbezogene und intersektionale Analyse der Wirksamkeit aus Sicht der Studienautor\*innen ebenso empfehlenswert wie der Vergleich mit ähnlichen Förderangeboten anderer Musikuniversitäten. Kompetenzen in diesem Bereich sollen in allen Studienrichtungen vermittelt werden, nicht nur in Wahlfächern oder speziellen Lehrgängen.

Um angesichts der geringen und prekären Jobmöglichkeiten dennoch von der Musik leben zu können, nannten viele Befragte die Ausweitung des Studiums auf ein mögliches späteres breiteres Berufsspektrum als wichtige karrierefördernde Maßnahme. *„Immer einen Plan B zu haben“* wurde mehrfach von Frauen\* und Männern\* in der Studie genannt. Beispielsweise betonte eine Jazz-Absolventin: *„Bleibt realistisch! Es ist als Jazz-Musiker so gut wie unmöglich seinen Unterhalt nur mit Livemusik zu verdienen. Gebt nicht auch aber findet etwas was euch zusagt und als zweites Standbein dienen kann.“* Vorgeschlagen wurde dazu z.B. das Jazz-Studium Grundlagen der Musikpädagogik für den Musikschulbereich zu erweitern, um auch hier Erwerbsmöglichkeiten zu erleichtern.

Wettbewerbe, Stipendienprogramme, Preise, Master-Classes und Summerschools wurden von Absolvent\*innen als wichtige karrierefördernde Instrumente genannt. Einen Überblick über Wettbewerbe und Ausschreibungen bietet z.B. die Website von MusicaAustria<sup>90</sup>. Studierende sollen auf diese Angebote aufmerksam gemacht werden und durch die KUG zur erfolgreichen Teilnahme unterstützt werden. Sie bieten Studierenden Gelegenheiten, mit hervorragenden Künstler\*innen zu musizieren und ihr Können zu zeigen: Sie sind *“Opportunities where I could play with much better musicians than who I was at that time”* (F\*). Es ist für Studierende motivierend, dass die KUG Wettbewerbe und Preise anbietet, die sich insbesondere an Frauen\* richten (*Special Award for Female Composers*) oder dass internationale Wettbewerbe nach Frauen benannt werden (z.B. Internationaler Cello-Wettbewerb *Anna Kull*). Empfohlen wird, zur Karriereförderung Preisgelder mit weiteren Förderinstrumenten zu verknüpfen, also z.B. mit der Möglichkeit für Gewinner\*innen, an Workshops mit der Jury teilnehmen zu können oder *Know-How* für ihre Öffentlichkeitsarbeit zu erhalten.

Verbesserung der psychologischen Unterstützung für Studierende: Rund ein Viertel aller Studierenden Österreichs haben psychische Probleme<sup>91</sup>, die das Studium erheblich beeinträchtigen (z.B. Ängste, Depressionen, Krisen oder Essstörungen; vgl. Psychologische Studierendenberatung). Musikstudien werden von Absolvent\*innen und Studierenden als sehr anspruchsvolle, anstrengende Studien wahrgenommen. Sie können auch zum Abbruch des Studiums führen. Auch die befragten Studierenden und Absolvent\*innen der KUG benannten diese Probleme als Hürde auf dem Weg zu einer Karriere im Musik-/ Kulturbereich. Der Leistungsdruck sei schon von Beginn an (Auswahlverfahren) hoch. Empfohlen wird, Studierenden der KUG das Angebot der Psychologischen Studierendenberatung noch bekannter zu machen und die niederschwellige Nutzung zu fördern (z.B. im Rahmen eines im Curriculum verpflichtend vorgesehenen psychologischen Einzelgesprächs, durch stärkere Bewerbung kostenfreier oder , kostengünstiger psychologischer Beratungsangebote ohne lange Wartezeiten).

### 6.1.2. Empfehlungen zur Weiterentwicklung von Mentoring-Programmen

In der Studie wurden mehrere die Karrieren von Frauen fördernde Mentoring- und Coaching-Programme beschrieben, z.B. das Mentoring-Handbuch der Universität Graz (Grasenick 2017), das aufzeigt, dass Mentoring dann als Instrument der Chancengerechtigkeit wirken kann, wenn Qualitätsstandards entwickelt und eingehalten werden. So soll hohes Augenmerk auf den Matching-Modus von Mentees und Mentor\*innen gelegt werden. Darüber hinaus sind eine gute Vorbereitung bzw. Begleitung sowohl von Mentor\*innen als auch von Mentees Voraussetzung gelingender Prozesse. Nicht zuletzt sind Trainings zu Karriereentwicklung, Netzwerkbildung und anderer Schlüsselkompetenzen sowie gezieltes Coaching

<sup>90</sup> [Ausschreibungen & Wettbewerbe Archive - mica - music austria](#)

<sup>91</sup> <https://www.studentenberatung.at/>

geeignete Schritte in Mentoringprozessen.<sup>92</sup> Gezielt zur Förderung von Frauen\*, die Führungspositionen im Kultur- und Medienbereich anstreben, wurde in der Studie das Mentoring-Programm des Projektbüros Frauen in Kultur & Medien des Deutschen Kulturrats vorgestellt. In den empirischen Erhebungen dieser Studie wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass Lehrende auch die Rolle von Mentor\*innen für ihre Studierenden übernehmen sollten (*“I think the mentor is really what the definition of ,teacher’ should include in the music field. My most valuable knowledge came to me from mentors, and not those, who were just teaching some disciplines.” M\**)

Empfohlen wird die Prüfung von Mentor\*innenprogrammen im Bereich der Lehre, insbesondere von bereits durchgeführten nationalen und internationalen Programmen im Musik- und Kulturbereich. Erforderlich ist die Weiterbildung von Lehrenden, um die Qualität des Mentorings zu erhöhen. Pilotweise könnte ein Mentoring-Prozess erprobt werden, z.B. im Austausch mit den Mentoring-Erfahrungen der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz und dem Mentoring-Programm Frauen in Kultur & Medien des Deutschen Kulturrats. Dabei könnte es sinnvoll sein, dem intersektionalen Ansatz folgend besondere Bedarfe z.B. von internationalen Studierenden zu erkennen und fördern.

### 6.1.3. Empfehlungen zum Ausbau von Praxismöglichkeiten und der Vernetzung

Praxismöglichkeiten sollen weiter bestehen bleiben und zusätzlich ausgebaut werden: Praxiserfahrungen und Praxiswissen zu sammeln wurde von den befragten Absolvent\*innen und Studierenden häufig als karrierefördernder Faktor benannt. Es gibt dazu spezielle Plattformen wie z.B. die *Plattform Musikvermittlung Österreich (PMÖ)* oder die Website <https://www.musicexport.at>, die internationale Kontakte von/zu österreichischen Musiker\*innen fördern. Zwar ist der Anteil von Frauen\* in der Musikvermittlung sehr hoch (lt. EDUCULT 2020), allerdings ergibt sich auch hier ein deutlicher Gender Pay Gap. Von EDUCULT (2020) wird in einer Evaluation bisheriger Musikvermittlung empfohlen, bereits in der Ausbildung stärkeres Gewicht auf die Repräsentation und Sichtbarkeit von Musikvermittler\*innen und hier insbesondere von Frauen\* in Interessensverbänden und Führungspositionen zu legen.

Befragte der vorliegenden Studie schätzten die Möglichkeit der KUG, selbst Aufführungspraxis zu sammeln (z.B. *MUMUTH*, Zusammenarbeit mit Grazer Musikeinrichtungen und Festivals) und in verschiedenen musikalischen Tätigkeitsfeldern mitarbeiten zu können. Beides wurde in der Studie als karrierefördernd benannt und sollte nach Ansicht der befragten Expert\*innen weiter ausgebaut werden.

Eine Evaluation von Angeboten des CSC (interne und externe Musiker\*innenvermittlung) wurde empfohlen. Die Evaluation sollte sich auf Geschlechterunterschiede und andere soziale Marker (z.B. Herkunftsland der

<sup>92</sup> Vgl. hierzu etwa: [https://forum-mentoring.de/wp-content/uploads/2020/07/BroschuereForumMentoringV\\_2014-09-162.pdf](https://forum-mentoring.de/wp-content/uploads/2020/07/BroschuereForumMentoringV_2014-09-162.pdf).

Teilnehmer\*innen) sowie auf die Wirksamkeiten für bestimmte Studienrichtungen beziehen. Ein Vergleich mit österreichweiten Ergebnissen (z.B. von *EDUCULT*) soll angestrebt werden.

Die Vernetzung von Frauen\* soll bereits während des Studiums stärker gefördert werden. Dabei bieten sich Gastauftritte von erfolgreichen weiblichen Absolvent\*innen der KUG (Role Models) an, die Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten für Studierende gewährleisten sollten. Ebenfalls empfohlen werden interuniversitäre Netzwerke, z.B. im Rahmen von Mentoring-Programmen für Frauen\*.

#### **6.1.4. Empfehlungen zur Auswahl von Lehrenden sowie Weiterbildung**

Die Fachkompetenz der Lehrenden wurde von den in dieser Studie befragten Absolvent\*innen der KUG als größter Einflussfaktor auf eine Karriere im Musik-/Kulturbereich betrachtet: 88% der Befragten waren der Meinung, dass diese Fachkompetenz einen „sehr hohen“ oder „hohen“ Einfluss hat. Frauen\* betrachteten die Persönlichkeit der Lehrenden, deren Didaktik- und Lehrkompetenz und Mentor\*innen häufiger als „sehr großen Einflussfaktor“ auf Karriere als Männer. Die KUG Graz hat auf Ebene der Lehrenden einen steigenden, aber vor allem in einigen Studienrichtungen immer noch geringen Anteil an Lehrenden (vgl. KUG 2020c: 31).

Der Frauen\*anteil an Lehrenden der KUG soll erhöht werden (z.B. in Komposition, Sound-Design, Jazz). Empfehlenswert ist es, dabei schon in der Phase der Auswahlverfahren anzusetzen und andere Förderinstrumente zu bedenken. Die formale Chancengleichheit bleibt ein „stumpfes Schwert“ (Brüheim, 2016: 369), solange vermeintlich geschlechtergerechte Bewerbungsverfahren und Auswahlgremien asymmetrische Geschlechterverhältnisse fortschreiben. Denn während offene Formen der Frauendiskriminierung nicht mehr zugelassen sind, wird eine Subtilisierung der Differenzbildung (Kuhlmann et al., 2013) deutlich, die asymmetrische Geschlechterkulturen befeuert. Während Fairness-Diskurse die Hochschullandschaften prägen, finden Differenzbildungen bspw. entlang von Fragen der Übernahme von Care-Arbeit oder auch entlang häufig benutzte Hinweis auf individuelle Präferenzen von Frauen\* statt. Frauen\*quoten und weibliche Nachwuchsförderung sowie spezielle Angebote zur Unterstützung der Care-Aufgaben sind deshalb nach wie vor wichtige Maßnahmen, um subtile Differenzbildungsmechanismen auszuhebeln und Organisationen nachhaltig zu verändern.

Empfohlen werden darüber hinaus Weiterbildung und Sensibilisierung der KUG Lehrenden zu Kompetenzen der gender- und diversitätssensiblen Lehre sowie zur Rolle Lehrender als Mentor\*innen und Coaches von Studierenden. Gender- und diversitätssensible Lehre stellt einen relevanten Beitrag zum Abbau asymmetrischer Verhältnisse dar. Während schon seit geraumer Zeit an Methoden und Formaten in der Lehre gefeilt wird, rückten Fragen rund um die Kulturen der Lehre erst in letzter Zeit in den Fokus (vgl. Böning, 2016). Die Berücksichtigung vielfältiger Lebenslagen Studierender ist ein relevanter Faktor in der Lehre: *„Die Forderung, Lehre*

*geschlechter- und diversitätssensibler zu gestalten, kann schnell ins Leere laufen und erweist sich als ein Lippenbekenntnis, so sie nicht auf ein Umfeld stößt, welches die Bereitschaft mitbringt, individuelle wie aber auch fachkulturell geprägte Zugänge zur Welt, eigene Handlungsstile und Interaktionsmuster kritisch zu hinterfragen.“* (Böning, 2016: 269). Dieses Umfeld gilt es zu fördern, möglicherweise auch im Rahmen verpflichtender Maßnahmen (z.B. Weiterbildungen).

Effekte gender- und diversitätssensibler Lehre sind mit Blick auf den Abbau von Diskriminierungen in der Lehre und auch in Kommissionen zu erwarten. Zusätzlich unterstützt die strukturelle Verankerung einer partnerschaftlichen Kooperation auf allen Ebenen - Commitment von Führungskräften gegen jede Form der Diskriminierung, Ansprechpersonen bei Konflikten, konkrete Verfahren bei Diskriminierung und Anwendung derselben (Schutzkonzepte) – den Abbau von Diskriminierungen.

Die vorliegende Studie zeigt einmal mehr: Gleichstellungsfragen sind keine Frauen\*fragen, sondern betreffen alle Geschlechter. Die Antworten auf die Frage nach Maßnahmen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit weisen u.a. deutlich in Richtung männliche Lehrende und Studierende als ‚Agents of Change‘. Es gilt, Männer\* zu erreichen, die sich für Gleichstellungsfragen einsetzen, und ihnen die entsprechenden Kompetenzen zuteilwerden zu lassen. Der Anteil männlicher Lehrender und Studierender soll erhöht werden, die die Angebote des Zentrums für Genderforschung nutzen. Dazu sollten spezifische Angebote entwickelt werden. Die Auseinandersetzung mit Strukturen geschlechtsbezogener Ungleichheit und insbesondere hegemonialer Männlichkeit als Grundstruktur des künstlerischen Feldes sollten hierzu das Leitmotiv bilden. Es bietet sich an, dabei insbesondere die Diversität männlicher Lebensrealitäten und die Kosten hegemonialer Strukturen und Leitbilder auch für Männer\* in den Blick zu nehmen (Scambor & Kirchengast 2014).

### **6.1.5. Empfehlungen zur Erhöhung der Sichtbarkeit von weiblichen Role Models**

Role Models können karrierefördernd wirken: *„Rollenmodelle waren für mich wichtig, also auf meinem persönlichen Weg waren es eben Musikerinnen oder Pionierinnen [auf meinem Kunstgebiet] und die Begegnung mit diesen Persönlichkeiten fand ich sehr, sehr wirkungsvoll.“* (Komponist\*in B).

Auf der Website der KUG (CSC) werden einige erfolgreiche Absolvent\*innen sichtbar gemacht. Role Models sollen im Hochschulbereich, aber auch im musikpädagogischen Elementarpädagogikbereich sichtbar werden. Besonders Augenmerk soll dabei auf jene Studienrichtungen gelegt werden, in denen derzeit eine deutliche Geschlechterasymmetrie evident ist. Der Bedarf an Role Models im Hochschulbereich wurde in der Studie vor allem für manche Felder (z.B. Sound-Design, Schlagzeug/Jazz) sowie im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Karriere und Care benannt. Role Models können auch durch Gastprofessuren, Workshops, Summerschools, Gastauftritte sichtbar gemacht werden. Für die Vernetzung und den Kontakt mit Role Models bieten sich z.B. Gastauftritte von erfolgreichen Musiker\*innen oder Komponist\*innen als Gelegenheiten an.

Die künstlerischen Werke von Frauen\* sollen stärker sichtbar werden (vgl. z.B. Datenbank für weibliche Komponist\*innen des Österreichischen Außenministeriums).

Formate für Mädchen\* und junge Frauen\* sollen weiterhin angeboten bzw. das Angebot sollte auch auf andere Musikbereiche ausgedehnt werden. Ein Beispiel ist *girlsrock*<sup>93</sup>, das seit 2011 mit Musikcamps und Workshops die Selbstermächtigung von Mädchen\*, von trans, inter\* und nicht binären Jugendlichen in den Mittelpunkt rückt. Schüler\*innen und Studierende sollen zur Teilnahme motiviert werden.

### 6.1.6. Empfehlungen für die Musikpädagogik

„Hochmotiviert, exzellent ausgebildet, prekär bezahlt“ – zu diesem Ergebnis kam z.B. eine 2018 unter rund 400 Musikvermittler\*innen im deutschsprachigen Raum durchgeführte Umfrage im deutschsprachigen Raum (EDUCULT 2020). Nicht nur in Österreich ist der Anteil an Frauen\* in der Musikvermittlung sehr hoch (79% Frauen, 21% Männer), wobei der Anteil an Männern\* in Leitungspositionen höher ist als jener der Frauen (vgl. EDUCULT 2020 – Umfrage im deutschsprachigen Raum).

Die genderkompetente Beratung durch Musikpädagog\*innen bei der Wahl des Musikinstruments soll ausgebaut werden. Dazu sollen Weiterbildungsangebote/ Sensibilisierung für Musikpädagog\*innen in Musikschulen und anderen Schulen in Richtung genderuntypische Instrumentenwahl und Studienrichtungswahl, zur gleichstellungssensiblen Didaktik gefördert werden.

Empfohlen wird zusätzlich eine kritische Gender- und Diversity-Analyse von Lernprogrammen, Musikschulbücher und anderen Didaktik-Materialien sowie Maßnahmen zur Überwindung von Genderstereotypen bei der Wahl der Instrumente. Hier gilt es, diesen Fokus in der Schnittstellenarbeit mit Bildungsorganisationen (Musikschulen, etc.) zu stärken sowie (geschlechteruntypische) Role Models anzubieten, die Kindern und Jugendlichen Informationen über spezifische Musikberufe zur Verfügung stellen.

### 6.1.7. Empfehlungen für Musik- und Kulturorganisationen

Knapp ein Viertel aller befragten Absolvent\*innen (die Befragung fand zwischen einem und 10 Jahren nach Studienabschluss statt) hatte Kinder unter 14 Jahren, um die sie sich kümmerten. 12% der Männer\* und 6% der Frauen\* hatten pflegebedürftige Angehörige, um die sie sich kümmerten. 9% der Frauen\* und 19% der Männer\* und Anderen war der Meinung, dass sich eine Karriere im Musik-/ Kulturbereich und Care sehr gute vereinbaren ließen.

Generell werden Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Karriere und Care in Tätigkeitsfeldern im Musik-/ Kulturbereich empfohlen, z.B. für Instrumental- und Gesangspädagog\*innen, für (Orchester-)Musiker\*innen und andere Berufe – in denen sich die Arbeitszeiten und damit auch die notwendigen Betreuungszeiten für Kinder

<sup>93</sup> <https://girlsrock.at/>, siehe auch Kap. 3.8

und zu pflegende Angehörige zum Teil stark von jenen anderer Berufsgruppen unterscheiden.

Die Vereinbarkeit von Leitungsfunktionen mit Care-Aufgaben soll erhöht werden. Dazu sind Maßnahmen in den Musik- und Kulturorganisationen erforderlich, die Frauen\*, Männer\* und Anderen die Vereinbarkeit von Karriere und Care besser ermöglichen (vgl. z.B. <https://www.men-in-care.eu/>)

Eine genderechtere Verteilung bei Festival-Kurator\*innen und Künstler\*innen soll angestrebt werden (z.B. *femalepressure*-Studie 2020: „*book more people of different genders*“), aber auch durch die Integration von „*skill-sharing-Programmen*“ in Festivals/ im Rahmen von Musikprogrammen lässt sich die Geschlechterdiversität erhöhen.

Für den Bereich der darstellenden Kunst zeigten Fraiberger et al. (2018), dass Künstler\*innen, die es schafften, eines ihrer ersten fünf gezeigten Werke in einer Institution unter den Top-20-Prozent auszustellen, besonders gute Chancen hatten, sich damit lebenslang ihren Platz in den ‚*Hochprestige-Institutionen*‘ zu erhalten. Um diese Chancen für einen solchen Einstieg gerechter zu gestalten, empfehlen sie, bestimmte Mechanismen einzuführen, wie z.B. das Verlosen von Plätzen in renommierten Häusern oder anonymisierte Auswahlverfahren. Im Musikbereich gibt es derzeit zwar kein offizielles Ranking von ‚*Hochprestige Institutionen*‘, jedoch haben je nach Musikrichtung einzelne Orchester, Festspiele und Veranstaltungshäuser einen besonders guten Ruf. Empfohlen wird, die Einstiegschancen auch im Musikbereich fairer zu gestalten, z.B. durch ergänzende Qualifizierung der Studierenden und durch den Ausbau anonymisierter Auswahlverfahren.

Mitwirkung von Frauen\* in öffentlichen Debatten, in Interessensverbänden und Gremien erhöhen: Um den Frauen\*anteil in Leitungsgremien zu erhöhen, empfahl die Studie EDUCULT (2020: 15), dass Frauen\* sich stärker in Debatten einbringen, in Verbänden aktiv mitwirken und in Gremien und Sitzungen präsenter sein sollten.

Der hohe Anteil an Frauen\* in den Studienrichtungsververtretungen in Sounddesign und Jazz (Stand: Wintersemester 2020/21) zeigt das hohe Interesse von Student\*innen zur Weiterentwicklung der Studienrichtungen. Die Studienrichtungsvertreter\*innen wirken z.B. in der Curriculum-Kommission oder in Berufungsverfahren für neue Lehrende mit.

Der Anteil von Frauen\*, die von ihrer Tätigkeit als Kirchenmusiker\*in leben können, ist in Österreich sehr gering (vgl. die Ergebnisse der Reihe Studium, Beruf, Karriere: Vergleichspunkt Gender, 2013 sowie die Aussagen der in dieser Studie befragten Kirchenmusiker\*innen). Es wird empfohlen, sowohl den Anteil der Frauen\* an allen Studierenden und Lehrenden zu erhöhen, als auch den Anteil an Frauen\* in Interessensverbänden zu erhöhen. Dadurch könnten – ähnlich wie von EDUCULT (2020: 15) für die Musikvermittlungsbranche empfohlen – Frauen\* Gestaltungsspielräume und Einflussmöglichkeiten von Interessensvertretungen

stärker nutzen. Beispielsweise ist derzeit nur ein Mitglied der Österreichischen Kirchenmusikkommission der Katholischen Kirche eine Frau<sup>94</sup>.

## 7. LITERATURVERZEICHNIS

Andresen et al. (2019). Careers in context: An international study of career goals as mesostructure between societies' career - related human potential and proactive career behaviour. *Human Resource Management Journal*. 30 (3), 365-391. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12247>. Download: <https://epub.wu.ac.at/7708/>.

Atteslander, P. (2010). *Methoden der empirischen Sozialforschung*, Berlin: Erich Schmidt Verlag, 13. überarbeitete Auflage.

Behnke, C., Lengersdorf, D. & S. Scholz (Hrsg.) (2014). *Wissen – Methode – Geschlecht: Erfassen des fraglos Gegebenen*. Wiesbaden: Springer VS.

Böning, A (2016). Geschlecht, Vielfalt und Lehre. In: *Zeitschrift für Didaktik der Rechtswissenschaft* 03/2016, S. 269-271.

Bowers, J. (1992). Feministische Forschung in der amerikanischen Musikwissenschaft. In: Hoffmann, Freia, Rieger, Eva (Hg.): *Von der Spielfrau zur Performance-Künstlerin – Auf der Suche nach einer Musikgeschichte der Frauen*, Kassel: FUIRORE-Verlag.

Brüheim, T. (2016). Gleichstellungsmaßnahmen an Kunst- und Musikhochschulen in Deutschland. In: Schulz, G., Ries, C, Zimmermann, O. (2016) (Hg.), *Frauen in Kultur und Medien*. Deutscher Kulturrat e.V., <http://www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2016/12/Frauen-in-Kultur-und-Medien.pdf> , 414 -449.

Connell, R.W. (2014). *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten* (4. Aufl). Heidelberg: Springer VS.

Connell, R.W. & J.W. Messerschmidt (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & Society* 19, 829-859.

DeGEval – Deutsche Gesellschaft für Evaluation e.V. (2016). *Standards für Evaluation*. Verfügbar unter: [http://www.degeval.de/fileadmin/Publikationen/DeGEval\\_Standards\\_fuer\\_Evaluation\\_-\\_Erste\\_Revision\\_2016\\_.pdf](http://www.degeval.de/fileadmin/Publikationen/DeGEval_Standards_fuer_Evaluation_-_Erste_Revision_2016_.pdf).

Doblhofer, D. & Z. Küng (2008). *Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

---

<sup>94</sup> <https://www.kirchenmusikkommission.at/>

DOV (Deutsche Orchestervereinigung) (2020). Dossier: Frauen in Berufsorchestern. [http://miz.org/downloads/dokumente/972/2019\\_DOV\\_Dossier\\_Frauen\\_in\\_Berufsorchestern.pdf](http://miz.org/downloads/dokumente/972/2019_DOV_Dossier_Frauen_in_Berufsorchestern.pdf).

Eckes, T. (2008). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Ed.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorien, Methoden, Empirie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 178–182.

[educult 2020] Netzwerk Junge Ohren e.V. und EDUCULT – Denken und Handeln in Kultur und Bildung (Hrsg.) 2020, Arbeitsbedingungen für Musikvermittler\_innen im deutschsprachigen Raum. [https://educult.at/wp-content/uploads/2018/03/NJO\\_MV\\_Umfrage2020-1.pdf](https://educult.at/wp-content/uploads/2018/03/NJO_MV_Umfrage2020-1.pdf).

Flick, U. (2011). Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 4. überarbeitete Auflage.

Fraiberger, S.P., Sinatra, R., Resch, M., Riedl, C. & A.-L. Barabási (2018). Quantifying reputation and success in art. *Science* 16 Nov 2018: Vol. 362, Issue 6416, pp. 825–829  
DOI: 10.1126/science.aau7224.

Fritzen, B., Kneer, U. & E. Sasso-Fruth (2010). Künstlerinnen auf dem Weg in Professuren. Ergebnisse einer Befragung von Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an künstlerischen Hochschulen im Mai/Juni 2009. [https://bukof.de/wp-content/uploads/K%C3%BCnstlerinnen-auf-dem-Weg-in-Professuren\\_2010.pdf](https://bukof.de/wp-content/uploads/K%C3%BCnstlerinnen-auf-dem-Weg-in-Professuren_2010.pdf).

Gardenswartz, L. & A. Rowe (2010). Managing diversity: A complete desk reference & planning guide. Society for Human Resource Management.

Gärtner, M. (2013). Entstehung von Geschlechterstereotypen. Vortrag auf der Ersten Gleichstellungskonferenz der Berliner Finanzämter am 05.11.2013: „Stereotype Rollenbilder im Wandel“, unveröffentlichte Präsentation.

Grasenick, K. (2017). Mentoring als Nachwuchsförderung an der Karl-Franzens-Universität Graz. Ein Handbuch mit praktischen Anleitungen für Mentoren und Mentorinnen. Hg. Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung, Karl-Franzens-Universität Graz. [https://static.uni-graz.at/fileadmin/Koordination-Gender/Gleichstellung/Mentoring\\_Handbuch\\_Uni\\_Graz.pdf](https://static.uni-graz.at/fileadmin/Koordination-Gender/Gleichstellung/Mentoring_Handbuch_Uni_Graz.pdf).

Gstättner, M. (2017), anders sein. Komponistin sein in Österreich. Master-Thesis Kulturmanagement an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (mdw).

Hausen, K. (1976). Die Polarisierung der "Geschlechtscharaktere". Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben, in: Conze, Werner (Hg.), Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Neue Forschungen, Stuttgart 1976, S. 363-393.

Jacquot, S. (2015). Transformations in EU Gender Equality. From Emergence to Dismantling.

[https://www.researchgate.net/publication/281462935\\_Transformations\\_in\\_EU\\_Gender\\_Equality\\_From\\_Emergence\\_to\\_Dismantling](https://www.researchgate.net/publication/281462935_Transformations_in_EU_Gender_Equality_From_Emergence_to_Dismantling)

Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1994). The program evaluations standards: How to assess evaluations of educational programs [with J. R. Sanders]. Thousand Oaks, CA: Sage.

KUG (2017). Vergangenheit – Gegenwart – Zukunft. Eine wissenschaftliche Analyse der Daten und Reflexion über die Ergebnisse aus zehn Jahren AbsolventInnenbefragung. Langfassung. Studienabschlussjahre 2004/05 bis 2014/15. Verfasst von der Stabsabteilung Qualitätsmanagement, Alexander Loder, MSc. <https://www.kug.ac.at/universitaet/allgemeines/zahlen-daten-und-berichte/ergebnisbericht-der-absolvent-innenbefragung/>

KUG (2017a). In Perspektive: Reflexionen zu Studium und Berufseinstieg aus Sicht der AbsolventInnen. Studienjahre 2013/2014 & 2014/2015.

KUG (2019). Ergebnisse der Reihe Studium, Beruf, Karriere. Vergleichspunkt: Gender (Transkript der Veranstaltungsergebnisse).

KUG (2020a). Ergebnisse der Absolvent\_innenbefragung. Studienjahre 2015/16, 2016/17, 2017/18.

KUG (2020b). 10 Jahre Zentrum für Genderforschung. Dokumentation 2010-2020. Universität für Musik und darstellende Kunst Graz. [https://www.kug.ac.at/fileadmin/01\\_Kunstuniversitaet\\_Graz/05\\_News/2020\\_2021/10\\_Jahre\\_Zfg/20201008\\_10Jahre\\_ZFG\\_Publikation.pdf](https://www.kug.ac.at/fileadmin/01_Kunstuniversitaet_Graz/05_News/2020_2021/10_Jahre_Zfg/20201008_10Jahre_ZFG_Publikation.pdf)

KUG (2020c). Gender & Diversity. Zahlen & Fakten 2018. [https://www.kug.ac.at/fileadmin/01\\_Kunstuniversitaet\\_Graz/06\\_Universitaet/01\\_Allgemeines/06\\_Berichte\\_Zahlen\\_Fakten/04\\_Gender\\_Diversity/Gender\\_Diversity\\_Bericht\\_2018\\_final\\_25092020\\_Cover.pdf](https://www.kug.ac.at/fileadmin/01_Kunstuniversitaet_Graz/06_Universitaet/01_Allgemeines/06_Berichte_Zahlen_Fakten/04_Gender_Diversity/Gender_Diversity_Bericht_2018_final_25092020_Cover.pdf).

Kuhlmann, E., Kutzner, E., Riegraf, B. & S.M. Wilz (2013). Organisationen und Professionen als Produktionsstätten von Geschlechter(a)symmetrie. In: Müller, U., Riegraf, B. & S.M. Wilz (Hrsg.), Geschlecht und Organisation, Wiesbaden: Springer VS, S. 495-525.

Lueger, M. (2010). Interpretative Sozialforschung: Die Methoden. Stuttgart: Facultas-UTB.

Mayrhofer W., M. Meyer & I. Steyrer (Hg.) (2005), macht? erfolg? reich? glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren. Wien: Linde.

Mayring, P. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11., aktualisierte und überarb. Aufl. Weinheim: Beltz.

Merchel, J. (2010). Qualitätsmanagement in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung, Weinheim: Belz, 3. überarbeitete Auflage.

Nentwig-Gesemann, I. (2009). Das Gruppendiskussionsverfahren. In: K. Bock & I. Miethe (Hrsg.): Handbuch qualitative Methoden in der Sozialen Arbeit. Berlin: Opladen, S. 259–268.

Nentwig-Gesemann, I. & R. Bohnsack (2010). Dokumentarische Evaluationsforschung und Gruppendiskussionsverfahren. In: R. Bohnsack, A. Przyborski & B. Schäffer (Hrsg.): Das Gruppendiskussionsverfahren in der Forschungspraxis. 2. Auflage, Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 267–284.

Riegraf, B. (2013). Frauenförderung als mikropolitische Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse in Unternehmen. In: Müller, Ursula, Riegraf, Birgit & Sylvia M. Wilz (Hrsg.), Geschlecht und Organisation. Wiesbaden: Springer VS. S. 165-182.

Rossi, P. H., Lipsey, M. W. & Freeman, H. E. (2004). Evaluation: A systematic approach (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Scambor, E. & D. Jauk (2018). 'Mander es isch Zeit.' Antifeministische Positionen im österreichischen Männerrechtsdiskurs, in: Lang, Juliane & Ulrich Peters, Antifeminismus in Bewegung. Aktuelle Debatten um Geschlecht und sexuelle Vielfalt. Hamburg: Marta Press. S. 159-188. <http://www.marta-press.de/cms/verlagsprogramm-sachbuch/hg-antifeminismusinbewegung>.

Scambor, E. & A. Kirchengast (2014). Zwischen Geschlechterdemokratie und Männerrechtsbewegung - geschlechterpolitische Zugänge in der österreichischen Männerarbeit. Im Auftrag des Landes Steiermark, Abteilung 6 Gesellschaft und Diversität, Fachabteilung für Gesellschaft und Diversität.

Langfassung: <http://vmg-steiermark.at/de/forschung/publikation/zwischen-geschlechterdemokratie-und-maennerrechtsbewegung-langfassung-der>  
 Handreichung: <http://vmg-steiermark.at/de/forschung/publikation/zwischen-geschlechterdemokratie-und-maennerrechtsbewegung>

Schmitt, Michael T. et al. (2014), The Consequences of Perceived Discrimination for Psychological Well-Being. A Meta-Analytic Review, in: Psychological Bulletin, 140 (2014) 4, S. 921–948.

Schulz, G., Ries, C, Zimmermann, O. (2016) (Hg.), Frauen in Kultur und Medien. Deutscher Kulturrat e.V., <http://www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2016/12/Frauen-in-Kultur-und-Medien.pdf>

Schulz, G. & Zimmermann, O. (2020), Frauen und Männer im Kulturmarkt: Bericht zur wirtschaftlichen und sozialen Lage. Deutscher Kulturrat e.V.

Shadish, W. R., Cook, T. D. & Campbell, D. T. (2002). Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference. Boston: Houghton Mifflin.

Statistik Austria (2020). Kulturstatistik 2018.  
[file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/kulturstatistik\\_2018.pdf](file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/kulturstatistik_2018.pdf).

Stufflebeam, D.L. & Shinkfield, A.J. (2007). Evaluation Theory, models, and applications. San Francisco (CA): Jossey-Bass.

The EU Study on the Role of Men in Gender Equality (2013)  
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f6f90d59-ac4f-442f-be9b-32c3bd36eaf1/language-en>

Walgenbach, K. (2015). Intersektionalität als Analyseperspektive heterogener Stadträume. In: Scambor, E. & F. Zimmer, Die intersektionelle Stadt, Bielefeld: [transcript] Gender Studies.

Wetzel, P. u. Mitarbeit von Danzer, L., Ratzenböck, V., Lungstraß, A., Landsteiner, G. (2018). Soziale Lage der Kunstschaftenden und Kunst- und Kulturvermittler/innen in Österreich. Ein Update der Studie ‚Zur sozialen Lage der Künstler und Künstlerinnen in Österreich‘ 2008. L& R Sozialforschung, österreichische Kulturdokumentation.  
<https://www.bmkoes.gv.at/Service/Publikationen/Kunst-und-Kultur/berichte-studien-kunst.html>

Winker, G. & Degele, N. (2009). Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheit. Bielefeld: transcript.

## 8. ANHANG

### 8.1. QUANTITATIVER FRAGEBOGEN DEUTSCH



kug\_vmg\_careersurvey2020 → base

26.12.2020, 19:29

Druckansicht



Bitte beachten Sie, dass Filter und Platzhalter in der Druckansicht prinzipbedingt nicht funktionieren. Fragen, die mittels PHP-Code eingebunden sind, werden nur eingeschränkt wiedergegeben.

**Tipp:** Stellen Sie in den Druck-Einstellungen Ihres Browser ein, dass dieser auch Hintergrundbilder druckt, damit auch Schieberegler und benutzerdefinierte Eingabefelder korrekt gedruckt bzw. in ein PDF übernommen werden.

[↩ Korrekturfahne](#)
[↩ Variablenansicht](#)
[↩ Tabelle \(Download\)](#)

Filter

PHP-Code

Seite 01

Info u DS

#### Sehr geehrte Absolvent\*innen der KUG,

Die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz (KUG) beauftragte das Institut für Männer- und Geschlechterforschung mit der Durchführung einer Studie zu Karrierezielen und -wegen von KUG-Absolvent\*innen (alle Geschlechter) und deren Einschätzung zu Karriereförderung im künstlerischen Bereich.

Wir danken Ihnen für Ihre Bereitschaft, diesen Online-Fragebogen hier auszufüllen und damit zur Förderung von Karrieren in den Bereichen Musikpraxis, Musiklehre und Musikmanagement beizutragen.

Die Beantwortung der Fragen dauert zirka 20 Minuten, abhängig davon, wie umfangreich offene Fragen beantwortet werden. Bitte füllen Sie diesen Online-Fragebogen bis spätestens 18.11.2020 aus.

Wir interessieren uns insbesondere für Ihre Einschätzungen zu möglichen Karrieren in den Bereichen Musikpraxis, Musiklehre oder Musikmanagement. Auch wenn Sie nicht in diesem Feld berufstätig sind, bitten wir Sie um Ihre Einschätzung zum Thema. Die Ergebnisse werden in anonymisierter Form ausgewertet.

Falls Sie Fragen haben oder Informationen zum Ausfüllen des Fragebogens benötigen, wenden Sie sich bitte an [kirchengast@genderforschung.at](mailto:kirchengast@genderforschung.at).

Vielen Dank, dass Sie sich für die Beantwortung Zeit nehmen!

Mit freundlichen Grüßen

Elli Scambor und Anna Kirchengast, Institut für Männer- und Geschlechterforschung (VMG)

Anmerkung zu \*: Wir benutzen im Fragebogen das Zeichen\*. Diese Art der geschlechtergerechten Schreibweise symbolisiert die Diversität der Geschlechter und markiert, dass es Lebensweisen und Realitäten jenseits eindeutiger geschlechtlicher Zuordnung gibt.

#### Datenschutzerklärung

Ich nehme freiwillig an dieser Umfrage teil und ich bin mit der anonymisierten Auswertung meiner Antworten im Rahmen der Studie einverstanden.

Seite 02

11

#### 1. Geschlecht

Bitte wählen Sie eine Antwortmöglichkeit aus.

weiblich\*

männlich\*

divers\*

keine Angabe

#### 2. Alter

Jahre

## 3. Ihr Herkunftsland:

 Österreich EU: Drittstaat:

Seite 03

## 4. In welchem Land haben Sie derzeit Ihren Lebensmittelpunkt?

## 5. Welche Studienrichtung(en) haben Sie an der KUG absolviert?

Mehrfachantworten sind möglich.

 Communication, Media, Sound and Interaction Design – Sound Design Computermusik Chordirigier-Pädagogik Dirigieren Doktorat (künstlerisch-wissenschaftlich) Gesang Instrumental (Gesangs)Pädagogik (IGP) Instrumentalstudium Jazz Katholische und Evangelische Kirchenmusik Komposition und Musiktheorie Lehramt Musikologie Weitere an der KUG abgeschlossene Studienrichtung(en):

## 6. Welche Studienabschlüsse haben Sie an der KUG erworben?

Mehrfachantworten sind möglich.

 Bachelor/ Bakkelaureat Master/ Magister-Abschluss Doktorat Diplom

Seite 04

17

## 7. Haben Sie außerhalb der KUG weitere Studienabschlüsse erworben?

 Ja Nein

Haben Sie außerhalb der KUG weitere Berufsausbildungen abgeschlossen?

 Ja Welche? \_\_\_\_\_ Nein

8.

**9. Sind Sie derzeit – zumindest teilweise - im Musik-/Kulturbereich erwerbstätig?**

Bitte wählen Sie eine Antwortmöglichkeit aus.

- Ja
- Nein, ich bin in einem anderen Bereich erwerbstätig.
- Nein, ich bin derzeit gar nicht erwerbstätig.

**10. Wenn Sie nicht mehr in Musik-/ Kulturbereich tätig sind: Nennen Sie uns bitte Ihre Gründe dafür:****11. Wenn Sie nicht mehr in Musik-/ Kulturbereich tätig sind: In welchem Bereich sind Sie jetzt tätig?****12. Welcher Status trifft auf Sie derzeit zu?**

Mehrfachantworten sind möglich.

- Geringfügige Anstellung befristet
- Geringfügige Anstellung unbefristet
- Teilzeitanstellung befristet
- Teilzeitanstellung unbefristet
- Vollzeitstellung befristet
- Vollzeitstellung unbefristet
- Werkvertragsnehmer\*in
- Freie Dienstnehmer\*in
- Selbständig/ freischaffend
- Karenziert
- Pensioniert
- Altersteilzeit
- Erwerbslos
- In Ausbildung

**13. Manche Absolvent\*innen üben mehrere Erwerbsarbeiten gleichzeitig aus.**

**Wie viele Erwerbsarbeiten führen Sie derzeit gleichzeitig aus?**

Bitte geben Sie Ihre derzeitige Anzahl an Erwerbsarbeiten an, unabhängig davon, ob diese Erwerbsarbeiten einen Bezug zu Ihrem Musikstudium an der KUG haben oder nicht.

Unter Erwerbsarbeiten sind gemeint: eine Anstellung in einer Organisation (Vollzeit, Teilzeit, geringfügig), eine selbständige Tätigkeit, ein Werkvertrag oder eine Tätigkeit als Freie\*r Dienstnehmer\*in.

1

2

3

4

5

Mehr als 5

Ich bin derzeit nicht erwerbstätig.

**Erwerbsarbeit 1**

Bezeichnung der Erwerbsarbeit

Anzahl der wöchentlichen Stunden

Bezug zum im KUG-Musik-Studium Erlernten (in Prozent)

Haben Sie eine Führungsposition inne? (Ja/Nein)

Geschätztes Bruttoeinkommen aus dieser Erwerbsarbeit im Jahr 2019

**Erwerbsarbeit 2**

Bezeichnung der Erwerbsarbeit

Anzahl der wöchentlichen Stunden

Bezug zum im KUG-Musik-Studium Erlernten (in Prozent)

Haben Sie eine Führungsposition inne? (Ja/Nein)

Geschätztes Bruttoeinkommen aus dieser Erwerbsarbeit im Jahr 2019

Seite 06

22 Fortsetz

**Erwerbsarbeit 3**

Bezeichnung der Erwerbsarbeit

Anzahl der wöchentlichen Stunden

Bezug zum im KUG-Musik-Studium Erlernten (in Prozent)

Haben Sie eine Führungsposition inne? (Ja/Nein)

Geschätztes Bruttoeinkommen aus dieser Erwerbsarbeit im Jahr 2019

**Erwerbsarbeit 4**

Bezeichnung der Erwerbsarbeit

Anzahl der wöchentlichen Stunden

Bezug zum im KUG-Musik-Studium Erlernten (in Prozent)

Haben Sie eine Führungsposition inne? (Ja/Nein)

Geschätztes Bruttoeinkommen aus dieser Erwerbsarbeit im Jahr 2019

**Erwerbsarbeit 5**Bezeichnung der Erwerbsarbeit Anzahl der wöchentlichen Stunden Bezug zum im KUG-Musik-Studium Erlernten (in Prozent) Haben Sie eine Führungsposition inne? (Ja/Nein) Geschätztes Bruttoeinkommen aus dieser Erwerbsarbeit im Jahr 2019 

Seite 07

23

**14. Welche der folgenden Kategorien beschreiben den Bezug zu Musik/ Kultur in Ihrer Erwerbsarbeit/ Ihren Erwerbsarbeiten am besten?**

Mehrfachantworten sind möglich.

- Musikpraxis (inkl. Komposition)
- Bildung, Lehre & Musikvermittlung
- Künstlerisches Management
- Event-Produktion (inkl. Logistik)
- Event- oder Tour-Management
- Musikverlag
- Musikproduktion und Musikaufnahme
- Verwaltung (Recht, Buchhaltung, Personalentwicklung etc.)
- Unternehmensmanagement
- Verkauf
- Unternehmens-Entwicklung
- Public Relations
- Marketing
- Software-Entwicklung und -Programmierung
- Musik-Medien und Journalismus
- Weitere: welche?
- Ich bin beruflich nicht (mehr) im Kultur-/Musikbereich tätig.

**15. Auf welchem Karrierelevel sind Sie derzeit?**

Bitte wählen Sie eine Antwortmöglichkeit aus.

- Ich bin auf dem Level, den ich erreichen wollte.
- Ich sollte schon einen höheren Karriere-Level erreicht haben.
- Ich habe schon einen höheren Karriere-Level erreicht als ich dachte.
- Ich bin mir nicht sicher.
- Anderes:

**16. Sind Sie in einer Leitungsfunktion aktiv? Wenn Ja: in welcher Form?**

- Ja
- Nein

17. Wie würden Sie Ihre finanzielle Lage bezeichnen?

Bitte wählen Sie eine Antwortmöglichkeit aus.

- Ich habe genug Geld, um ein angenehmes Leben zu führen.
- Ich komme mit dem Geld aus, kann aber keine großen Sprünge machen.
- Es reicht zum Leben, aber es ist ziemlich knapp.
- Ich weiß oft nicht, wie ich durchkommen soll.

18. Was hat sich in diesem Jahr durch die Corona-Pandemie an Ihrer beruflichen Situation verändert?

19. Fragen Sie sich, ob Sie in den nächsten Jahren Ihre Erwerbsarbeit weiterhin ausüben werden können?

Bitte wählen Sie eine Antwortmöglichkeit aus.

- Ja
- Eher ja
- Weder noch
- Eher nein
- Nein

---

Seite 08

31

20. Haben Sie Kinder unter 14 Jahren, um die Sie sich kümmern?

- Ja
- Nein

21. Haben Sie pflegebedürftige Angehörige, um die Sie sich kümmern?

- Ja
- Nein

22. Wie oft haben Sie das Gefühl, dass es herausfordernd ist, Erwerbsarbeit und Betreuungspflichten zu vereinbaren?

Bitte wählen Sie eine Antwortmöglichkeit aus.

- Immer
- Oft
- Manchmal
- Selten
- Nie

---

Seite 09

41

23. Denken Sie bitte an Ihr Studium zurück: Wie haben Sie sich damals Ihre ideale Karriere im Musik-/ Kulturbereich vorgestellt?

24. In welcher Weise haben sich Ihre Vorstellungen von einer idealen Karriere im Musik-/ Kulturbereich in der Zwischenzeit verändert?

25. Wie würden Sie in kurzer Form Ihre aktuellen Karrierepläne im Musik-/ Kulturbereich beschreiben?

26. Was muss für Sie für eine Karriere im Musik-/Kulturbereich erfüllt sein?

Seite 10

45

27. Wie wichtig sind für Sie folgende Merkmale einer Berufstätigkeit im Musik-/ Kulturbereich?

Bitte wählen Sie eine Antwortmöglichkeit in jeder Zeile aus.

	Sehr wichtig	Eher wichtig	Weder noch	Eher nicht wichtig	Überhaupt nicht wichtig
Eine künstlerische Tätigkeit	<input type="radio"/>				
Eine interessante Tätigkeit	<input type="radio"/>				
Eine Tätigkeit, die zum überwiegenden Teil meiner Ausbildung im Studium entspricht	<input type="radio"/>				
Solokarriere	<input type="radio"/>				
Auftritte vor Publikum	<input type="radio"/>				
Digitale Präsenz	<input type="radio"/>				
Mediale Präsenz	<input type="radio"/>				
Selbständig arbeiten	<input type="radio"/>				
Eine sichere Anstellung	<input type="radio"/>				
Ein hohes Einkommen	<input type="radio"/>				
Gute Karrieremöglichkeiten	<input type="radio"/>				
Eine Leitungsposition	<input type="radio"/>				
Andere unterstützen können	<input type="radio"/>				
Eine nützliche Tätigkeit	<input type="radio"/>				
Arbeitszeiten oder Arbeitstage selbst festlegen können	<input type="radio"/>				
Kontakt mit anderen Menschen haben	<input type="radio"/>				
Andere Merkmale, die für Sie in einer Berufstätigkeit im Musik-/Kulturbereich wichtig sind:	<input type="radio"/>				
<input type="text"/>					

Seite 11

51

**28. Welchen Einfluss haben Ihrer Meinung nach folgende Faktoren auf eine Karriere im Musik-/ Kulturbereich?**

Bitte wählen Sie eine Antwortmöglichkeit in jeder Zeile aus.

	Sehr hohen Einfluss	Hohen Einfluss	Weder noch	Geringen Einfluss	Gar keinen Einfluss
Institution, in der jemand ausgebildet wurde (Musikschule, private oder staatliche Ausbildung, FH etc.)	<input type="radio"/>				
Fachkompetenz der Lehrenden	<input type="radio"/>				
Didaktik-/ Lehrkompetenz der Lehrenden	<input type="radio"/>				
Persönlichkeit der Lehrenden	<input type="radio"/>				
Mediale Präsenz der Ausbildungsinstitution	<input type="radio"/>				
Vernetzung	<input type="radio"/>				
Ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Tätigkeitsbereich	<input type="radio"/>				
Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Leitungsebene des Tätigkeitsbereichs	<input type="radio"/>				
Höhe des Einkommens	<input type="radio"/>				
Karrieremöglichkeiten im derzeitigen Tätigkeitsbereich	<input type="radio"/>				
Karrieremöglichkeiten in der Musik-/Kultur-Branche	<input type="radio"/>				
Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Elternrolle/ Pflege von Angehörigen	<input type="radio"/>				
Möglichkeiten der Weiterentwicklung	<input type="radio"/>				
Mentor*innen	<input type="radio"/>				
Vernetzungsmöglichkeiten	<input type="radio"/>				
Management-Stil	<input type="radio"/>				
Unternehmenskultur	<input type="radio"/>				
Andere Merkmale: <input type="text"/>	<input type="radio"/>				

**29. Wie gut lässt sich eine Karriere im Musik-/ Kulturbereich mit der Elternrolle oder mit der Pflege von Familienangehörigen vereinbaren?**

Bitte wählen Sie eine Antwortmöglichkeit aus.

Sehr gut

Gut

Weder noch

Nicht gut

Gar nicht gut

Weiß nicht

**30. Haben Sie jemals an Mentor\*innenprogrammen teilgenommen oder hatten Sie eine\*n Mentor\*in?**

Ja

Nein

**31. In welcher Weise hat das Mentoring Ihrem beruflichen Weiterkommen genützt?**

32. Haben Sie jemals Praktika im Musik-/ Kulturbereich absolviert?

- Ja  
 Nein

33. In welcher Weise haben die Praktika Ihrem beruflichen Weiterkommen genützt?

34. Welche Angebote zur Förderung einer Karriere im Musik-/ Kulturbereich haben Sie genutzt?

Bitte wählen Sie eine Antwortmöglichkeit in jeder Zeile aus.

	Genutzt	Nicht genutzt
Absolvent*innenvereine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsverbände	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karriereprogramme bzw. karrierefördernde Weiterbildungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Angebote anderer karrierefördernder Organisationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Austauschprogramme: welche? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erweiterungsstudium: welche(s)? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe weitere Angebote genutzt: <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Welche Erfahrung haben Sie zu folgenden Aussagen?

35. Menschen werden aufgrund ihres Geschlechts im Musik-/ Kulturbereich unterschiedlich behandelt.

Bitte wählen Sie eine Antwortmöglichkeit aus.

- Ja  
 Unsicher  
 Nein

36. Bitte erläutern Sie Ihre Antwort:

37. Ich habe den Eindruck, dass mein Geschlecht mein Fortkommen im Musik-/ Kulturbereich beeinflusst hat.

Bitte wählen Sie eine Antwortmöglichkeit aus.

- Ja  
 Unsicher  
 Nein

38. Bitte erläutern Sie Ihre Antwort:

Fragen zur Karriere im Musik-/ Kulturbereich – offene Fragen je max. 500 Zeichen

39. Wer oder was hat Ihre berufliche Karriere positiv beeinflusst?

40. Was sind Ihrer Meinung nach die größten Hürden und Herausforderungen für eine Karriere im Musik-/ Kulturbereich?

41. Was würden Sie Studierenden raten, die eine berufliche Karriere im Musik-/ Kulturbereich anstreben?

42. Durch welche Maßnahmen kann Geschlechtergerechtigkeit im Musik-/ Kulturbereich gefördert werden?

43. Wenn Sie an Ihr eigenes Studium an der KUG zurückdenken: Wodurch wurde Ihrer Meinung nach eine berufliche Karriere im Musik-/ Kulturbereich KUG besonders gefördert?

44. Wodurch sollte Ihrer Meinung nach eine berufliche Karriere im Musik-/ Kulturbereich in der KUG stärker gefördert werden?

45. Gibt es noch etwas, das Sie uns mitteilen möchten?

---

Letzte Seite

## Vielen Dank für die Teilnahme an der Umfrage!

Falls Sie noch Fragen haben, wenden Sie sich bitte an [kirchengast@genderforschung.at](mailto:kirchengast@genderforschung.at).

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

---

Institut für Männer- und Geschlechterforschung im Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (VMG), Dietrichsteinplatz 15/8, 8010 Graz, Österreich, Kontakt: [kirchengast@genderforschung.at](mailto:kirchengast@genderforschung.at), Tel. +43 664 3010 692, [www.genderforschung.at](http://www.genderforschung.at)

---

## 8.2. QUANTITATIVER FRAGEBOGEN ENGLISCH

kug\_vmg\_careersurvey2020 KUG-Umfrage 2020 zu Karriereförderung

base Fragebogen

Page 01

"Privacy Policy „I voluntarily participate in this survey and I agree to the anonymous evaluation of my answers within the framework of the study.“

Page 02

11 Geschlecht

Gender

Please select an answer option.

female\*

male\*

diverse\*

no information

12 Alter

Age

13 Herk\_land

Your country of origin:

Austria

EU:

Third country:

Page 03

14 Lebensmittelpunkt

In which country do you currently live?

15 Studienrichtung\_KUG

Which field(s) of study did you complete at the KUG?

Multiple answers are possible.

1=nicht gewählt, 2=ausgewählt

Communication, Media, Sound and Interaction Design – Sound Design

Computermusic

Education in Choral Conducting

Conducting

Doctorate (artistic-scholarly)

Voice

Instrumental Studies, Music Education – Voice and Instruments (IGP)

Instrumental Studies

Jazz

Catholic and Protestant Church Music

Education in Composition and Music Theory

Teacher Training Programme

Musicology

Other study program(s) completed at the KUG:

16 Studienabschluss\_KUG

Which kind of degrees did you obtain at the KUG?

Multiple answers are possible.

1=nicht gewählt, 2=ausgewählt

Bachelor/ Bakkalaureat

Master/ Magister degree

Doctorate

Diploma Programme

Page 04

17 Nicht-KUG-Studien

Have you obtained further degrees at other universities?

17 Weitere Berufsausb

Have you obtained further vocational trainings outside the KUG?

1=Yes. Which ones? \_\_\_ 2=No., -9=nicht beantwortet

Page 05

Fragen zur Berufstätigkeit

Dzt Musik/Kunst tätig

Are you currently – at least partially – employed in the music/cultural sector?

Please select an answer option.

Yes

No, I am employed in another field.

No, I am currently not working at all.

46 NichtMusikjob

If you are no longer active in the music/cultural sector: Please tell us the reasons for this:

## 461 NichtMusikjob

If you are no longer active in the music/cultural sector: In which area are you now working?

## 21 B\_Status

What is your current status?

Multiple answers are possible.

1=nicht gewählt, 2=ausgewählt

- Marginal employment limited in time
- Marginal employment unlimited in time
- Part-time employment limited in time
- Part-time employment unlimited in time
- Full-time employment limited in time
- Full-time employment unlimited in time
- Contract employee
- Freelance employee/ Free employee
- Self-employed/ Freelancer
- On leave
- Retired
- Part-time retirement
- Unemployed
- In training

## 22Anzahl Erwerbstätigkeiten

"Some graduates\* do several jobs at the same time. How many jobs are you currently doing at the same time? "

"Please indicate your actual number of gainful employments, regardless of whether this gainful employment is related to your music studies at the KUG or not.

Gainful employment is defined as: an employment in an organisation (full-time, part-time, marginal), a self-employed activity, a contract for work or an activity as a freelancer."

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- More than 5
- I am not currently employed.

2201 for each of the employments, e.g. Erwerbstätigkeit A

Name of the gainful employment ...

Number of weekly hours ...

Relation to what was learned in the music course of study at the KUG (in percent) ...

Do you hold a management position? ...

Estimated gross annual income from this gainful employment in 2019 ...

Page 07 Dzt Bezug zu Musik/ Kultur

## 23 Tätigkeitsbereich

Which of the following categories best describes the relationship to music/culture in your gainful employment(s)?

Multiple answers are possible.

1=nicht gewählt, 2=ausgewählt

- Music practice (incl. composition)
- Education, Teaching & Music education
- Management in the field of art
- Event production (incl. logistics)
- Event or tour management
- Music publishing
- Music production and recording
- Administration (legal, accounting, human resources development etc.)
- Business management
- Sales
- Business development
- Public relations
- Marketing
- Software development and programming
- Music media and journalism
- Other: which?
- I am not (no longer) active in the musical sector/ in the field of art.

## 24 dzt. Karrierelevel

What is your current career level?

Please select an answer option.

- I am at the level I wanted to reach.
- I should already have reached a higher career level.
- I have already reached a higher career level than I thought.
- I am not sure.

Other:

25 Dzt. Leitungsfunktion

"Do you hold a management position?

If Yes: in what form? "

26 Finanz. Lage

How would you describe your financial situation?

Please select an answer option.

I have enough money to live a comfortable life.

I get by with the money, but I can't make big leaps.

It's enough to live on, but it's pretty tight.

I often don't know how to get by.

27 Corona

What has changed in your professional situation in this year due to the Corona pandemic?

28 Zukunft Erwerbsarbeit

Do you ask yourself whether you will be able to continue your gainful employment in the next few years?

Please select an answer option.

Yes

Rather yes

Neither nor

Rather no

No

Page 08 Betreuungspflichten u Pflege

31 Kinder unter 14

Do you have children under the age of 14 whom you care for?

Yes

No

32 Pflege Angehörige

Do you have relatives in need of care for whom you look after?

Yes

No

33 Betreu Pflege herausfordernd

How often do you feel that it is challenging to combine gainful employment and care responsibilities?

Please select an answer option.

Always

Oftentimes

Sometimes

Rarely

Never

Page 09 Rückschau/ Reflexion Karrierepläne

41 Karrvorst wd. Studium

Please think back to your studies: How did you imagine your ideal career in the music/cultural sector back then?

42 Karrvorst verändert

In what way have your ideas of an ideal career in music/culture changed in the meantime?

43 Karrvorst aktuell

How would you briefly describe your current career plans in the music/cultural sector?

44 Def Karriere

What do you need to fulfil for a career in the music/culture sector?

Page 10 Wichtigkeit Merkmale

45 BM künstl

How important are the following characteristics of a professional activity in the music/cultural sector for you?

Please select an answer option in each line.

1=Very important, 2=Important, 3=Neither nor, 4=Less important, 5=Not important at all, -9=nicht beantwortet

An activity in the field of art

An interesting activity

An activity that mainly corresponds to my education

A solo career

Performances in front of audiences

Digital presence

Media presence

Working independently  
 A secure job  
 A high income  
 Good career opportunities  
 A management position  
 Being able to support others  
 A useful activity  
 Being able to determine working hours or working days yourself  
 Having contact with other people  
 Other characteristics that are important for you in a professional activity in the music/cultural sector: \_\_\_\_

Page 11 Herausforderg Chancen Förderg

#### 51 Karrierefakt Musik

In your opinion, what influence do the following factors have on a career in the fields of music/culture?

Please select an answer option in each line.

1=Very high influence, 2=High influence, 3=Neither nor, 4=Little influence, 5=No influence at all, -9=nicht beantwortet

Institution in which someone was educated (music school, private or state education, University of Applied Science

etc.

High professional competence of the teachers  
 High didactics/teaching competence of the teachers  
 Personality of the teachers  
 Media presence of the educational institution  
 Networking  
 Balanced gender ratio in the field of activity  
 Balanced gender ratio in the management level of the field of activity  
 Level of income  
 Career opportunities in the current field of activity  
 Career opportunities in the music/ culture industry  
 Support for the reconciliation of work and parental role/care for relatives  
 Opportunities for further development  
 Mentors  
 Networking opportunities  
 Management style  
 Corporate culture  
 Other characteristics: %input:ZE08\_01%

#### 52 Vereinbarkeit Karr ElternPflege

How good can a career in music/culture be reconciled with the role of a parent or with caring for family members?

Please select an answer option.

Very good  
 Good  
 Neither nor  
 Not good  
 Not good at all  
 Do not know

#### 53 Mentor\*innenprogr TN

Have you ever participated in mentoring programs or have you had a mentor?

Yes  
 No

#### 531 Mentor\*innenpr beurteil

In what way has mentoring benefited your professional advancement? \_\_\_\_\_

#### 54 Praktika TN

Have you ever done an internship in the music/cultural sector?

Yes  
 No

#### 541 Praktika beurteil

In what way did the internships benefit your professional advancement? \_\_\_\_\_

#### 55 Karriereförd genutzt

Which offers for the promotion of a career in music/culture have you used?

Please select an answer option in each line.

1=Used, 2=Not used, -9=nicht beantwortet

Graduate clubs  
 Professional associations  
 Career programs or career-promoting further education  
 Offers from other career-promoting organizations  
 Exchange programs: which ones? \_\_\_\_  
 Extension studies: which ones? \_\_\_\_  
 I have taken advantage of other offers:\_\_\_\_\_

56 ErfahrungenGeschl\_allg

People are treated differently in the music/cultural sector due to their gender.

Please select an answer option.

Yes

Uncertain.

No

561 Begründung

Please explain your answer: \_\_\_\_\_

56 ErfahrungenGeschl\_persönlich

I have the impression that my gender has influenced my progress in music/culture.

Please select an answer option.

Yes

Uncertain.

No

562 Begründung

Please explain your answer: \_\_\_\_\_

Page 12 Karriere offene Fragen

61 Pos Karriereeinfluss

Who or what has positively influenced your professional career? \_\_\_\_\_

62Größte Hürden

In your opinion, what are the biggest hurdles and challenges for a career in the music/cultural sector? \_\_\_\_\_

63 Rat an Student\*innen

What advice would you give to students who want to pursue a professional career in music/culture sector? \_\_\_\_\_

64 Förd Geschlechterger

What measures can be taken to promote gender equality in the music/culture sector? \_\_\_\_\_

65 Pers Karriereförd

If you think back to your own studies at the KUG: What, in your opinion, has particularly promoted a professional career in the music/cultural sector? \_\_\_\_\_

66 stärkere Karriereförd

What do you think should be done to promote a professional career in the music/cultural sector in the KUG? \_\_\_\_\_

67 weiters mitteilen

Is there anything else you would like to tell us? \_\_\_\_\_

### 8.3. VERGLEICH STUDIENRICHTUNGEN ABSOLVENT\*INNENDATENBANK UND RÜCKLAUF

**Tabelle 8 Vergleich Studienrichtungen lt. Absolvent\*innendatenbank und Rücklauf**

Vorbemerkung: Zu beachten ist, dass in Spalte 1 (Absolvent\*innendatenbank) keine Mehrfachnennungen erfasst wurden, sondern die Anzahl der Personen; in Spalte 3 (Umfrage) waren Mehrfachnennungen möglich (76% der nannten eine Studienrichtung, 19% 2 Studienrichtungen, 4% 3 und 0,6% fünf Studienrichtungen). In der Umfrage wurde bei IGP nicht nach evtl. Studienarten unterschieden.

<b>Studienrichtung</b>	Anzahl lt. Absolvent*innendatenbank 2010/11 bis 2019/20 (Quelle: Mail Alexander Loder 10/20)	in % aller ausgewählten Absolvent*innen	Häufigkeit Umfrage (absolut)	Häufigkeit Umfrage (in % aller Nennungen)	Anmerkung
Instrumentalstudium	543	33	114	27	
Instrumental(Gesangs)Pädagogik (IGP)	178	11	87	21	IGP + IGP Instrumentalstudium gemeinsam
Musikologie	176	11	29	7	
Instrumental(Gesangs)Pädagogik (IGP), Instrumentalstudium	156	9		0	IGP + IGP Instrumentalstudium gemeinsam
Lehramt	118	7	11	3	
Gesang	105	6	29	7	
Jazz	100	6	37	9	
Komposition und Musiktheorie	74	4	27	6	
Dirigieren	55	3	22	5	
Instrumental(Gesangs)Pädagogik (IGP), Jazz	39	2		0	IGP + IGP Instrumentalstudium gemeinsam
Communication, Media, Sound and Interaction Design - Sound Design	18	1	7	2	
Gesang, Instrumental(Gesangs)Pädagogik (IGP)	15	1		0	IGP + IGP Instrumentalstudium gemeinsam
Computermusik	12	1	7	2	

Doktorat (künstlerisch-wissenschaftlich)	9	1	12	3	
Katholische und Evangelische Kirchenmusik	9	1	4	1	
Instrumental(Gesangs)Pädagogik (IGP), Lehramt	7	0		0	
Dirigieren, Komposition und Musiktheorie	5	0		0	
Instrumental(Gesangs)Pädagogik (IGP), Instrumentalstudium, Lehramt	3	0		0	
Instrumental(Gesangs)Pädagogik (IGP), Katholische und Evangelische Kirchenmusik	3	0		0	
Musikologie, Communication, Media, Sound and Interaction Design - Sound Design	3	0		0	
Dirigieren, Musikologie	2	0		0	
Gesang, Lehramt	2	0		0	
Instrumentalstudium, Katholische und Evangelische Kirchenmusik	2	0		0	
Computermusik, Jazz, Komposition und Musiktheorie	1	0		0	
Dirigieren, Doktorat (künstlerisch-wissenschaftlich), Instrumentalstudium	1	0		0	
Dirigieren, Instrumental(Gesangs)Pädagogik (IGP)	1	0	5	1	Chordirigier-Pädagogik
Dirigieren, Instrumentalstudium, Katholische und Evangelische Kirchenmusik	1	0		0	
Dirigieren, Katholische und Evangelische Kirchenmusik	1	0		0	
Doktorat (künstlerisch-wissenschaftlich), Komposition und Musiktheorie	1	0		0	
Gesang, Instrumental(Gesangs)Pädagogik (IGP), Lehramt	1	0		0	

Gesang, Musikologie	1	0		0	
Instrumental(Gesangs)Pädagogik (IGP), Jazz, Musikologie	1	0		0	
Instrumental(Gesangs)Pädagogik (IGP), Komposition und Musiktheorie	1	0		0	
Instrumental(Gesangs)Pädagogik (IGP), Musikologie	1	0		0	
Instrumentalstudium, Komposition und Musiktheorie	1	0		0	
Instrumentalstudium, Musikologie	1	0		0	
Komposition und Musiktheorie, Communication, Media, Sound and Interaction Design - Sound Design	1	0		0	
Komposition und Musiktheorie, Musikologie	1	0		0	
Lehramt, Musikologie	1	0		0	
Weitere angegebenen Studienrichtungen			26	6	
Gesamt	1650	100	417	100	