

# Studienprojekt

## „Genderverteilung im Berufsfeld evangelische Kirchenmusik“

### Abschlussbericht

Steuerungsgruppe:

LKMDin Beate Besser, LKMDin Christa Kirschbaum, LKMD Kord Michaelis

Projektteam:

Dr. Gernot Meier, Dr. Judith Winkelmann (Interview), Kord Michaelis

#### **Inhalt**

Einführung und Zusammenfassung	Seite 2
Ausgangslage und Projektauftrag	Seite 4
Projektbeschreibung und Methodik	Seite 6
Qualitative Studienphase: Motivlagen aus Interviews	Seite 8
Quantitative Studienphase: Feldstudie durch Fragebogen	Seite 10
Signifikante Ergebnisse aus Feldstudie	Seite 17
Auswertung und Empfehlungen	Seite 30
Anhang: Zitate aus Workshops	Seite 32
Anhang: Auswertungen gesamt, genderspezifisch und generationsspezifisch	Seite 39

## Einführung und Zusammenfassung

Die vorliegende Studie zur Genderverteilung im Berufsfeld evangelische Kirchenmusik wurde von der Direktorenkonferenz Kirchenmusik im Mai 2019 in Auftrag gegeben. Ursächlich war eine verfeinerte statistische Auswertung im Jahr 2018, die erstmals nicht nur die Genderverteilung im Studium der evangelischen Kirchenmusik einerseits und auf den hauptberuflichen Kirchenmusikstellen (A-/B-Stellen) andererseits in den Blick nahm, sondern diese Verteilung für unterschiedliche Stellentypen einzeln auswies.

Die Abweichungen zwischen den Stellentypen waren signifikant und alarmierend, zeigten sie doch, dass der Anteil weiblicher Studierender und der Anteil weiblicher hauptberuflicher Kirchenmusiker ähnliche Werte aufwies, nämlich jeweils um die 40 %, dass aber beim Blick auf die A-Stellen und höherwertige Stellen der Anteil weiblicher Stelleninhaberinnen im Jahr 2018 bei nur rund 17 % lag.

Diese Abweichungen werfen Fragen auf, einerseits grundsätzlicher Natur hinsichtlich Gendergerechtigkeit und möglichen strukturellen Defiziten, die ihr im Weg stehen könnten. Andererseits ist in der heutigen Situation einer bevorstehenden Ruhestandswelle im Kirchenmusikberuf, die Fachkräftemangel in erheblichem Umfang bedeuten wird, die ganz pragmatische Frage zu stellen, was getan werden muss, um die Gesamtheit der Stellen für die Gesamtheit des Bewerbermarktes zugänglich und attraktiv zu machen.

Die Studie wählte einen doppelten, aufwendigen Zugang von qualitativer und quantitativer Beschreibung des Themas: Es wurden gemischte Interviewgruppen zusammengestellt, die in unterschiedlichen Regionen Deutschlands die Thematik diskutierten. Aufgrund der Auswertung der anonymisierten Interview-Transkripte hinsichtlich wiederkehrender Motive wurden im Anschluss die Fragen für einen an alle Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in Deutschland gerichtete Umfrage entwickelt.

Die Studie kommt zu Ergebnissen, die die Direktorenkonferenz Kirchenmusik ausführlich diskutiert hat und sich zu eigen macht. Die hieraus resultierenden Hauptforderungen zur Verbesserung der Situation lauten:

- In der Hochschule muss die Genderproblematik gesehen werden. Alle begabten Personen sollen gezielt auf A-Stellen hin ausgebildet werden.
- Das Berufsbild einer „allmächtigen“ Person am Dirigentenpult oder an der Orgel ist in keiner Weise zeit- und sachgemäß und soll von Hochschulen und Anstellungsträgern nicht gefördert werden. Stattdessen soll Musik als Begegnungsraum gefördert werden sowie Teamworkfähigkeit.
- Der Kirchenmusikberuf muss familienfreundlicher werden, dies ist bei den Stellenstrukturen, bei temporären Teilzeitoptionen und bei den angebotenen Vertretungslösungen zu bedenken.
- Eine proaktive Personalförderung im Bereich Kirchenmusik, zu der u. a. Fortbildungsmöglichkeiten nach der Familienphase, Coaching und Beratung, Empowermentangebote für Frauen und die gezielte Ansprache von Frauen im Vorfeld von Stellenbesetzungen zählen, ist erforderlich.
- Besetzungskommissionen sollen genderparitätisch besetzt sein.

Ich danke den an der Studie Beteiligten herzlich – der Steuerungsgruppe, den engagierten Diskussionsteilnehmer\*innen und ganz besonders dem Projektteam. Alle haben weitgehend ehrenamtlich in erheblichem Umfang Zeit und Energie für diese Arbeit investiert.

Ich wünsche der Studie eine gute Aufnahme bei allen Verantwortlichen in den Musikhochschulen und Landeskirchen, bei den Ämtern und Referent:innen für Kirchenmusik bei Gleichstellungsbeauftragten und Mitarbeitervertretungen. Ich bitte herzlich und dringend darum, die Ergebnisse zu berücksichtigen.

Hamburg, im September 2023

*Hans-Jürgen Wulf*  
*Landeskirchenmusikdirektor*  
*Präsident der Direktorenkonferenz Kirchenmusik*

## Ausgangslage und Projektauftrag

### Ausgangslage:

Die Direktorenkonferenz Kirchenmusik führt seit Jahrzehnten eine Studienplatz- und eine Stellenstatistik für den Bereich der evangelischen Kirchenmusik (A- und B-Stellen). Stichprobenartige Überprüfungen ergaben auf den ersten Blick keine starke Diskrepanz zwischen der Genderverteilung im Studium (2018: rund 44 % Frauen) und der im Beruf (2018: rund 40 % Frauen). Dieser Befund sollte jedoch genauer betrachtet werden.

Bei einer detaillierten Erhebung im Jahr 2018 wurde die Genderverteilungsfrage daher auch auf Stellentypen bezogen. Hierbei zeigte sich, dass bezogen auf die A-Stellen sowie alle Funktionsstellen (LKMD, Posaunenwarte etc.) der Frauenanteil auf diesen Stellen nur bei rund 17 % liegt und damit in eklatanter Weise von der Genderverteilung im Gesamtfeld des Berufs abweicht. Diese Abweichung war in ihrer Höhe unerwartet, zumal sie im Umkehrschluss bedeutet, dass Frauen auf den B-Stellen massiv überrepräsentiert sind. Somit besteht im Bereich der Kirchenmusik auch hinsichtlich der Bezahlung trotz klarer Tarifbindung und des für den öffentlichen Dienst typischen flachen Tarifverlaufs ein Gender-Gap. Überschlägig beträgt dieses Gap etwa 9 % - Frauen verdienen im Kirchenmusikberuf nur 91 % dessen, was ihre männlichen Kollegen verdienen.

Eine überschlägige Rechnung zum Gender-Gap hinsichtlich der Bezahlung kann für A-Stellen und höherwertige Stellen als durchschnittliches Monatsbruttoeinkommen die Entgeltgruppe 14 Stufe 5 (TV-L Tabelle 2023: 6246,27 Euro) für B-Stellen die Entgeltgruppe 11 Stufe 5 (TV-L Tabelle 2023: 5.222,60 Euro) ansetzen. Zugleich kann man von etwa dreimal so vielen B-Stellen wie A-Stellen ausgehen. Je 400 Stellen gehen also 17 x 6246,27 Euro an Frauen, 83 x 6246,27 Euro an Männer. Da Frauen 40 % der Stellen bekleiden, gehen weitere 143 x 5222,60 an Frauen und weitere 157 x 5222,60 an Männer. Somit haben 240 Männer ein Bruttoeinkommen von durchschnittlich 5577 Euro, 160 Frauen eines von 5331 Euro und verdienen damit rund 95,6 % dessen, was Männer im Durchschnitt verdienen.

Berücksichtigt man zusätzlich, dass de facto A-Stellen fast ausnahmslos 100%-Stellen sind, während B-Stellen nur einen durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von rund 83 % haben (Quelle: Stellenstatistik Direktorenkonferenz), so ändert sich die Rechnung dahingehend, dass die durchschnittliche B-Anstellung mit einem Brutto-Einkommen von 4334,76 Euro anzunehmen ist. Bei gleicher Rechnung ergibt sich hieraus für Frauen ein Einkommen von nur rund 90,8 % dessen, was Männer im Durchschnitt verdienen. Dabei ist noch nicht berücksichtigt, dass anzunehmen ist, dass auch innerhalb der B-Stellen die Männer einen höheren Anteil der Vollzeitstellen einnehmen; hierzu gibt es jedoch keine statistischen Grundlagen.

Erfahrungsberichte aus fast allen Landeskirchen zu diesem Thema zeigten, dass nicht der Eindruck besteht, dass Frauen gemessen an der Zahl konkreter Bewerbungen unterdurchschnittliche Chancen haben, höherwertige Kirchenmusikstellen zu bekommen, sondern dass bereits die Zahl weiblicher Bewerberinnen auf solche Stellen gering ist.

Wenn die Kirchen feststellen, dass der Stellenmarkt Frauen tendenziell ausschließt, müssen sie die Ursachen des beschriebenen Phänomens zeitnah bekämpfen. Denn die Landeskirchen und ihre Gemeinden sind als Anstellungsträger dringend darauf angewiesen, dass das Gesamtfeld potenzieller Bewerber\*innen an den angebotenen Stellen interessiert ist und sich auch auf höherwertige Anforderungen hin entwickeln möchte – und dies gilt umso mehr für Musiker\*innen der jüngeren Generation, die – beispielsweise wegen Fachkräftemangels auch in den Schulen – auch finanziell und anstellungsrechtlich attraktive Beschäftigungsoptionen außerhalb der Kirche haben werden.

Verschärft wird die Situation dadurch, dass nach übereinstimmenden Berichten aus zahlreichen Landeskirchen derzeit erkennbar ist, dass im Rahmen der Struktur- und Einsparprozesse, mit denen die Landeskirchen sich auf die Verrentungswelle unter Kirchensteuerzahler:innen vorbereiten, häufig die „kleinen“ Stellen gestrichen werden, die großen Stellen an sog. Repräsentativen Kirchen wie auch landeskirchliche Funktionsstellen hingegen erhalten bleiben. Eine Situation, in der ein wesentlicher

Teil der Studienabsolvent\*innen, nämlich der weibliche, nicht in den Beruf ginge oder im Beruf nicht alle Stellenprofile anstreben würde, muss daher vermieden werden, und die Zeit, dafür die Weichen zu stellen, ist knapp.

#### Projektauftrag:

Die Direktorenkonferenz Kirchenmusik hat im Mai 2019 eine Steuerungsgruppe eingerichtet und diese mit dem Auftrag versehen, eine Low-Budget-Studie zum beschriebenen Phänomen in Auftrag zu geben, in der Ursachen und mögliche Maßnahmen beschrieben werden.

Die Steuerungsgruppe hat sich entschieden, hierfür die dankenswerter Weise angebotene Unterstützung eines Projektteams aus Dr. Gernot Meier (Ev. Akademie Baden und Univ. Heidelberg) und Dr. Judith Winkelmann (Ev. Landeskirche in Baden) in Anspruch zu nehmen. Die entscheidenden und im weiteren Verlauf beschriebenen Schritte wurden zwischen dem Projektteam und der Steuerungsgruppe eng abgestimmt und im Jahr 2021 in die auftraggebende Direktorenkonferenz Kirchenmusik rückgekoppelt.

## Projektbeschreibung und Methodik

Ausgangspunkt und Fragestellung sind oben beschrieben: Auf A-Stellen sind Männer massiv überrepräsentiert, auf B-Stellen Frauen, obwohl die Genderverteilung bei den Absolventen des Kirchenmusikstudiums fast ausgewogen ist. Bei den Bewertungen und Abschlussnoten sind Frauen nicht im Nachteil, sondern im Durchschnitt sogar oft besser; das objektive Bildungskapital entspricht also nicht der gesellschaftlichen Akzeptanz. Somit spiegelt sich auch im Tätigkeitsbereich der Kirchenmusik die klassische geschlechtsspezifische Verteilung der Gesellschaft in der Arbeitswelt wider.

Diesen Befund aufnehmend war es der Wunsch und der Wille der Direktorenkonferenz Kirchenmusik in der EKD, hier eine vertiefte Analyse des Sachverhaltes vorzunehmen und bereichsspezifische Faktoren des Befundes mit dem Ziel zu eruieren, ob es spezielle Wege (außer z.B. der klassischen Quote) gibt, diese o.g. Ungleichheit nachhaltig zu verändern.

Um diese bereichsspezifischen Faktoren zu eruieren, wurde als Szenario eine Untersuchung gewählt, die sich an qualitativ-quantitative Forschungsmethoden anlehnt:

- Entwicklung von offenen Leitfragen für narrative Gruppeninterviews mit Kirchenmusiker\*innen zwischen Projektteam und Steuerungsgruppe

Diese Impulsfragen bezogen sich z. B. auf Berufsbiografien, auf die Arbeits- und Lebenssituation, auf die Einschätzung der eigenen beruflichen Zukunft und selbstverständlich auch auf eigene Ideen, mit dem Ausgangsbefund umzugehen.

- > Gruppeninterviews mit den Leitfragen

Mit einem Einladungsschreiben wurden in drei Regionen in Deutschland Kirchenmusiker\*innen und Studierende der Kirchenmusik angeschrieben, ob es für sie möglich ist - gegen Übernahme der Fahrt und ggf. Übernachtungskosten - an einem Interview teilzunehmen.

Es wurde auf eine möglichst repräsentative Verteilung der ums Interview Gebetenen geachtet hinsichtlich Alter (Studierende im Alter von etwa 25 Jahren bis zu Berufserfahrenen im Alter von etwa 60 Jahren), hinsichtlich Tätigkeitsort (Regionen und Landeskirchen, Stadt und Land), hinsichtlich Qualifikation (A- oder B-Examen), hinsichtlich Anspruch und Größe der eigenen Stelle und hinsichtlich Familienstand. Hinsichtlich der Genderverteilung wurde bewusst nicht repräsentativ vorgegangen. Vielmehr wurde die gesamtdeutsche Genderverteilung auf A-Stellen (83 % Männer, 17 % Frauen) fast exakt umgekehrt: Die Interviewgruppen setzten sich aus 83 % Frauen und 17 % Männern zusammen, um so den Ausgangsbefund der Gruppe unmittelbar vor Augen zu führen.

Beim den Gruppeninterview-Terminen gab es dann die Möglichkeit, sich selbst zu einer Gruppe zuzuordnen: a) Frauen / b) Männer und Frauen.

Die Gruppeninterviews nahmen in der Regel ca. zwei bis drei Stunden Zeit ein mit einer Pause. Der lange Zeitraum wurde gewählt, um möglichst viele Zeit zur Entfaltung und Explikation einzelner Wahrnehmungen zu ermöglichen und auch den anderen Teilnehmer\*innen der Gruppen zu ermöglichen nachzufragen.

Die Interviewtermine fanden zwischen Juli 2019 und Januar 2020 in Stuttgart, Hamburg und Erfurt in jeweils landeskirchengemischten Gruppen statt. Es nahmen insgesamt 45 interviewte Personen teil.

--> Transkription der Interviews

Die gesamten Interviews wurden anonymisiert verschriftlicht. Aufgrund der Menge und der personalen und finanziellen Möglichkeiten musste leider auf eine Feintranskription nach GATT verzichtet werden.

--> Analyse der Interviews.

Die gesamte Datenmenge wurde zwischen Projektteam und Steuerungsgruppe in intensiven Gruppengesprächen analysiert und zentrale / überschneidende Motive, Positionen, Szenarien und Fragestellungen bestimmt.

--> Zwischenbericht an Auftraggeber

An die auftraggebende Direktorenkonferenz erfolgte im Anschluss an diese Phase im Herbst 2021 ein Zwischenbericht mit einem Vorschlag zu den im quantitativ auswertbaren Studienteil zu beleuchtenden Fragestellungen, die von der Konferenz noch durch wenige Punkte ergänzt wurden.

--> Entwicklung des Fragebogens.

Aus der durch die Interviews gegebenen Datengrundlage im Kontext mit aktuellen Studien z.B. zu geschlechtergerechten Berufsorientierungen, zu Fragen zu Gleichstellung am Arbeitsmarkt und vor allem zu Frauen in Führungspositionen wurde ein Fragebogen entwickelt.

Die Zielgruppe der Umfrage lag insgesamt bei etwa 2000 Personen, von denen jedoch sicherlich nicht alle erreicht wurden. Mit 701 ausgefüllten Fragebögen haben rund 35 % der potenziellen Teilnehmer:innen reagiert; gemessen an der Zahl der tatsächlich mit dem Aufruf Erreichten dürfte die Beteiligung oberhalb von 50 % liegen.

### **Diskussion:**

Die Wahl des Vorgehens, das sich an qualitativ-quantitative Forschungsmethoden anlehnt, hat sich als sehr zielführend erwiesen. Die Aufteilung der Gruppeninterviews wurde von den Teilnehmer:innen als sehr positiv bewertet. In der Analyse waren vor allem die narrativen Teile der Berufsbiographie für die Fragestellung zentral.

Forschungsmethodisch ist klar zu sagen, dass mit anderen finanziellen und personalen Ressourcen eine andere Tiefe der Ergebnisse möglich gewesen wäre. Dies beschreibt auch die Grenze der Aussagefähigkeit der Ergebnisse. Die Interviewtranskripte liegen vor und können ggf. von anderen Wissenschaftler:innen vergleichend oder kontrastierend weiterbearbeitet werden.

So kann diese kleine Untersuchung sicher als Baustein / Grundlage für größere Untersuchungen genutzt werden.

## **Qualitative Studienphase: Motivlagen aus Interviews**

In Projektphase 1 wurden zunächst drei Gesprächsworkshops in unterschiedlichen Landesteilen (Stuttgart mit Teilnehmer:innen aus Baden und Württemberg, Erfurt mit Teilnehmer:innen aus der EKHN, der EKKW, der EKM und Sachsen, Hamburg mit Teilnehmer\*innen aus der EKBO, der Nordkirche, Hannover und Oldenburg) durchgeführt.

Die Teilnehmenden waren überwiegend Kirchenmusiker:innen im Beruf, etwa jahrgangsanteilig auch Studierende. Die Genderverteilung war umgekehrt zum o. g. Befund vorgenommen, also nur etwa 17 % männliche Teilnehmende. In den Workshops wurde die Gruppe dergestalt geteilt, dass sich jeweils eine gemischte und eine ausschließlich von Frauen besetzte Gesprächsgruppe ergab.

Die anonymisierten Transkripte der Workshops wurden zwischen Projektteam und Steuerungsgruppe diskutiert und ausgewertet. Zentrale, relevant erscheinende Motive wurden identifiziert (s. u.) und wurden der Direktorenkonferenz im Frühjahr 2021 in einem Zwischenbericht vorgelegt.

Die identifizierten und im Zwischenbericht benannten Motivlagen aus den Workshops waren die folgenden (im Anhang dieses Abschlussberichts werden diese Motive durch wörtliche Zitate aus den Interview-Transkripts veranschaulicht):

### **Motiv sog. „Role models“ kaum vorhanden**

Im Zwischenbericht formulierte These:

„Das Rollenbild einer Kirchenmusikerin wird durch verschiedenste Bilder geprägt. Zentral sind u. a. Kantorinnen und Kantoren der erinnerten Zeit der Kindheit, Dozentinnen und Dozenten und die Situationen des Berufseinstiegs. Es gibt in diesen Kontexten wenig erinnerte weibliche Vorbilder. Daraus könnte Unsicherheit hinsichtlich der Rollen und deren Variationsbreite resultieren, wenn Frauen große Kirchenmusikstellen anstreben.“

### **Motiv „Selbstverständnis als Kantorin“**

Im Zwischenbericht formulierte These:

„Kantorinnen sind konfrontiert mit (und auch selbst geprägt von) männlichen Berufsbildern z.B. der ‚typische A-Kantor‘ als ‚künstlerischer Maestro‘ – ein Bild, das bis heute durch viele Akteure in diesem Feld gestützt wird. Dieses Bild und seine Ausprägungsformen entsprechen oft nicht dem eigenen Selbstverständnis und der Professionalität der Kantorinnen.“

### **Motiv „Privatleben“**

Im Zwischenbericht formulierte These:

„Beruf und Privatleben werden als kaum kompatibel erlebt. Faktoren, die diese Diskrepanz verstärken, sind Partnerschaft oder Kinder bzw. Kinderwunsch. Es wird vermutet, dass großen Stellen ‚totaler Einsatz‘ zugeschrieben wird, der prospektiv mit Familienarbeit nicht zu vereinbaren ist. Wie in vielen Berufen fällt die ‚Kinderphase‘ in der Regel mit der Phase erster beruflicher Weiterentwicklung zusammen. Frauen stellt sich hier die Ressourcenfrage als zentrale Frage – offenbar stärker als Männern.“

### **Motiv „Innerer und äußerer (öffentlicher und innerkirchlicher) Druck“**

Im Zwischenbericht formulierte These:

„Musiker\*innen stehen genauso im Transformationsprozess der Kirche wie alle kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Musiker\*innen erlernen Perfektion, was auch zu einem Perfektionsdruck führen kann, der angesichts der Aufgabenfülle im beruflichen Kontext nicht einlösbar ist bzw. für den personale und strukturelle Ressourcen fehlen.

Der Kirchenmusikberuf sieht sich zudem umstellt von vielen äußeren Fronten (Konkurrenz zu anderen Kulturanbietern, Konkurrenz und Hierarchie zwischen kirchlichen Berufsgruppen, finanzieller Legitimationsdruck, Musikstildiskussionen in der Kirche ...) bei gleichzeitig weitmaschigem Stellennetz und damit einhergehend eher schwachem beruflichen Netzwerk. Dieses Erleben verstärkt zusätzlich krisenhafte Wahrnehmungen und ist nicht hilfreich bei der Entwicklung einer Resilienz. Frauen erleben solche Belastungssituationen anders als Männer und ziehen daraus andere Schlüsse.“

### **Motiv „Weichenstellung Hochschule“**

Im Zwischenbericht formulierte These:

„Die Ausbildung bereitet nur auf einen Teil der Arbeit vor. Beim Übergang in den Beruf werden Defizite spürbar, daraus resultiert z. T. geringes Zutrauen in eigene Fähigkeiten. In den Hochschulen erleben Frauen sich im A-/Masterstudium als singulär; Hauptfachlehrer sind oft männlich und transportieren Berufs- und Rollenbilder aus früheren Jahrzehnten. Angebote zur Stärkung der (weiblichen) Resilienz kommen nicht vor.“

## Quantitative Studienphase: Feldstudie durch Fragebogen

Im Zwischenbericht an den Auftraggeber wurden die identifizierten Themenfeldern mit aus den Interviewtranskripten abgeleiteten Vermutungen verknüpft hinsichtlich der Ursachen des Ausgangsbefunds und damit auch hinsichtlich Maßnahmen und Stellschrauben zur Verbesserung der Situation. Die Vermutungen wurden stichpunktartig erläutert.

Der Zwischenbericht formulierte die Vermutung, dass die Situation sich positiv verändern würde, wenn ...

- ... Kirchenmusikstellen grundsätzlich Teilzeit-skalierbar wären
  - Der Kirchenmusikberuf wird traditionell auf großen Stellen als nicht teilzeitfähig und nicht skalierbar eingeschätzt. Es ist zu fragen, ob hier nicht der Kampf um Anerkennung des Berufsstandes als vollgültiger kirchlicher Beruf aus den Nachkriegsjahrzehnten eine ungute Nachwirkung hat. Auch Männer erleben den Totalitätsanspruch der Stelle als belastend, lassen sich aber bereitwilliger darauf ein zu Lasten von Familie, Partnerschaft, Privatleben, Hobbies etc.
- ... Die Kirche stärker in Kompetenzteams arbeiten würde
  - Der Kirchenmusikberuf ist (für Frauen und Männer) tendenziell ein „einsamer“ Beruf mit gering ausgeprägtem Kollegennetzwerk und zugleich kritisch-unkundiger Tätigkeitsumgebung. Eine Kirche, die künftig ihren parochial-flächendeckenden Anspruch fallen lassen muss und stattdessen punktuell gaben- und teamorientiert arbeitet, wird toleranter gegenüber Spezialbegabungen und auch gegenüber Begabungsmängeln in Teilbereichen.
- ... Anstellungsträgerschaften auf höhere (z. B. landeskirchliche) Ebene wandern
  - Differenzierte, moderne Personalförderung wird in der Regel nicht von Kirchengemeinderäten oder Pfarrpersonen vor Ort ausgeübt werden können, da sich hier Interessenkonflikte ergeben.
- ... Das Curriculum des Studiums die Vorbereitung auf künftige Leitungsaufgaben verstärkt und genderneutral in den Blick nehmen würde.
  - Mangelnde Möglichkeiten einer Erfahrung mit Führung durch Frauen im Kirchenmusikberuf, als Dirigentinnen etc. darf keinesfalls dazu führen, dass das Thema „Führung und Leitung“ gegenüber Studentinnen ausgeklammert wird, sondern muss im Gegenteil dazu führen, dass es verstärkt thematisiert und eingeübt wird.
- ... Berufseinstiegsprogramme verbindlich würden
  - Im Berufseinstieg entwickeln sich Berufsrollenbilder, bildet sich das Kolleg:innennetzwerk aus und können spezielle Frauennetzwerke gebildet werden.
- ... Gezielte Fortbildungsangebote zur Stärkung von Frauen angeboten würden
  - In solchen Fortbildungen könnten Frauen lernen, ihre Fähigkeiten zu sehen, Unsicherheiten abzubauen und sich gegenseitig zu stärken.
  - Resilienz-Techniken sollten in diesen Angeboten ein wichtiger Bestandteil sein.

- ... *Bei der Besetzung von Hochschulstellen Frauen einen höheren Anteil hätten*
  - o *In den Hochschulen gibt es wenig weibliche Lehrkräfte, insbesondere in Hauptfächern. Die männlichen Lehrkräfte waren teilweise vor ihrer Hochschulkarriere im kirchenmusikalischen Dienst und sind somit in Gefahr, ein Berufs- und Berufsrollenbild früherer Jahrzehnte zu transportieren. Weibliche „Role models“, insbesondere für Chorleiterinnen, fehlen.*
  
- ... *In allen Besetzungsverfahren von Kantoratsstellen ein ausreichend hoher und konkret landeskirchlich definierter Frauenanteil in der Kommissionsbesetzung beachtet würde*
  
- ... *Stellenausschreibungen bewusst offener für vielfältigere Künstlertypen formuliert würden*
  - o *Tradierte Bilder, die Kirchenmusiker zugleich als geniale Orgelimitatoren (mit viel Mut zur Lücke) und als öffentlich bewunderte Dirigenten (mit zumeist autoritär durchgesetztem Perfektionsanspruch) sehen, sind fast rein männlich geprägt. Sie sind in Wahrheit schon jetzt keineswegs Erfolgsgaranten und noch weniger in Zukunft.*

Die Thesen wurden in den Teilkonferenzen der Direktorenkonferenz Kirchenmusik im Jahr 2021 diskutiert und geschärft. Es wurde beschlossen, in einer Feldstudie zu klären, wie diese Thesen zu gewichten sind, um zu Handlungsempfehlungen zu kommen.

Als Methode wurde eine Befragung mit einer Zustimmungsskala von 1-5 zu Thesen gewählt. Der Fragebogen wurde online verteilt und öffentlich geschaltet. Die in Anschreiben an die Hochschulen und Landeskirchen sowie in Internetaufrufen genannte Befragungszielgruppe waren Kirchenmusiker:innen und Kirchenmusikstudierende aller Geschlechter.

Zwischen Steuerungsgruppe und Projektteam wurde der folgende Fragebogen abgestimmt, der Ende November 2021 online gestellt und beworben wurde:

Kontrastmodus aktivieren

0 %

1 2 3 4 5 6 7 8

Kirchenmusiker\*in ist in der Evangelischen Kirche in Deutschland ein Beruf, der schon seit vielen Jahren von Frauen und Männern ausgeübt wird. Jedoch zeigen sich beim Blick auf die Statistik unterschiedliche Gewichtungen: Während Frauen im Studium etwas weniger als die Hälfte der Studierenden ausmachen, liegt der Frauenanteil auf hauptberuflichen Stellen bei rund 40 %. Nur bezogen auf „große“ Stellen (A-Stellen oder dergleichen) sind die Frauen jedoch in der deutlichen Minderzahl: Nur rund jede sechste dieser Stellen ist von einer Frau besetzt. Die Direktorenkonferenz Kirchenmusik hat dies zum Anlass genommen, in einem Forschungsprojekt nach den Ursachen dieser Ungleichverteilung zu fragen. In mehreren Workshops wurden mögliche Ursachen und Mechanismen benannt, die nun in einer größeren Umfrage zu verifizieren bzw. zu gewichten sind. Dafür möchten wir Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker sowie Studierende der Kirchenmusik herzlich um Mitwirkung bitten. Wir danken Ihnen für die Beantwortung der folgenden Fragen! Die Auswertung erfolgt selbstverständlich anonym.

0 %

1 2 3 4 5 6 7 8

## 1 Zu Ihrer Entscheidung, in der Kirchenmusik tätig zu sein:

Die Entscheidung für Kirchenmusik als Tätigkeitsfeld hat nach unserer Erfahrung oft familiäre oder biographische Gründe. Daher fragen wir nach Ihrer Prägung.

- 1.1 In meiner Kindheit/Familie war Kirche sehr wichtig. trifft gar nicht zu      trifft voll und ganz zu  keine Antwort
- 1.2 Meine Entscheidung, Kirchenmusik zu erlernen/zu studieren war durch das Vorbild einer oder mehrerer konkreter Personen motiviert. trifft gar nicht zu      trifft voll und ganz zu  keine Antwort
- 1.3 Die wichtigste Vorbild-Person war:  hauptamtlich tätig  
 nebenberuflich oder ehrenamtlich tätig  
 keine Antwort
- 1.4 Die wichtigste Vorbild-Person war:  tätig in der Kirche  tätig in der Schule  
 Sonstiges
- 1.5 Die wichtigste Vorbild-Person war:  männlich  weiblich  divers
- 1.6 Die wichtigste Vorbild-Person war:  Berufsanfänger\*in  in mittleren Berufsjahren  
 in späteren Berufsjahren

0 %

1 2 3 4 5 6 7 8

## 2 Zu Ihrer Situation im Kirchenmusikstudium / der kirchenmusikalischen Ausbildung:

Bitte denken Sie an die Situation in Ihrem Studium bzw. Ihrer kirchenmusikalischen Ausbildung.

- 2.1 Meine Hauptfachlehrenden sind/waren:  überwiegend männlich  nur männlich  
 überwiegend weiblich  nur weiblich  
 etwa ausgeglichen m/w/d
- 2.2 Am Ende meines Studiums habe ich mir die Übernahme einer großen Kirchenmusikstelle zugetraut bzw. werde sie mir zutrauen. trifft gar nicht zu      trifft voll und ganz zu  keine Antwort
- 2.3 Wenn (Hauptfach-)Lehrkräfte im Studium zur Hälfte weiblich wären, würden Frauen sich die Übernahme einer großen Kirchenmusikstelle eher zutrauen. trifft gar nicht zu      trifft voll und ganz zu  keine Antwort
- 2.4 Kirchenmusik ist für mich aktuell ein Berufsfeld, das auf meine Berufspraxis bezogen Zufriedenheit schafft. trifft gar nicht zu      trifft voll und ganz zu  keine Antwort

### 3 Zu Ihren Vorstellungen von Ihrer heutigen oder künftigen Arbeitssituation

Ausgehend von Ihrer heutigen Arbeits-/Studiensituation bitten wir Sie einzuschätzen, was für Sie in Ihrer Berufsbiographie zutrifft oder zutreffend gewesen wäre:

3.1	Mit meinem derzeitigen Stellenumfang bin ich zufrieden.	trifft gar nicht zu	<input type="radio"/>	trifft voll und ganz zu	<input type="radio"/> keine Antwort				
3.2	Die Arbeit auf einer Teilzeitstelle (mit festgelegtem Deputat) ist für mich grundsätzlich eine interessante Option.	trifft gar nicht zu	<input type="radio"/>	trifft voll und ganz zu	<input type="radio"/> keine Antwort				
3.3	Bezogen auf meine Arbeit / meine Stelle ist die Möglichkeit vorübergehender Reduzierung meiner Arbeitszeit für mich eine gute Option.	trifft gar nicht zu	<input type="radio"/>	trifft voll und ganz zu	<input type="radio"/> keine Antwort				
3.4	Bezogen auf mein Privatleben (Familie, Partnerschaft, etc.) ist die Möglichkeit vorübergehender Reduzierung meiner Arbeitszeit für mich eine gute Option.	trifft gar nicht zu	<input type="radio"/>	trifft voll und ganz zu	<input type="radio"/> keine Antwort				
3.5	Eine Stelle in Stellenteilung oder als Mitglied eines Teams von Teilzeitkräften zu versehen, ist für mich attraktiv.	trifft gar nicht zu	<input type="radio"/>	trifft voll und ganz zu	<input type="radio"/> keine Antwort				
3.6	Um die Privatperson zu sein, die ich sein will, muss ich der Sphäre meiner Stelle entweichen können.	trifft gar nicht zu	<input type="radio"/>	trifft voll und ganz zu	<input type="radio"/> keine Antwort				
3.7	Gängige Ausschreibungen „großer Stellen“ finde ich attraktiv und einladend.	trifft gar nicht zu	<input type="radio"/>	trifft voll und ganz zu	<input type="radio"/> keine Antwort				
3.8	Kirchenmusik ist aus meiner Sicht ein familienfreundlicher Beruf.	trifft gar nicht zu	<input type="radio"/>	trifft voll und ganz zu	<input type="radio"/> keine Antwort				

### 4 Zur Zusammenarbeit verschiedener Professionen in der Kirche:

Wir würden gerne erfahren, wie Sie die heutige und künftige Zusammenarbeit zwischen kirchlichen Berufsgruppen und Gremien einschätzen.

4.1	In meinem unmittelbaren beruflichen Umfeld erlebe ich gute Zusammenarbeit mit anderen kirchlichen Berufsgruppen	trifft gar nicht zu	<input type="radio"/>	trifft voll und ganz zu	<input type="radio"/> keine Antwort				
4.2	Die Arbeit in einer hauptberuflichen Kirchenmusikstelle nehme ich oft als einsam wahr.	trifft gar nicht zu	<input type="radio"/>	trifft voll und ganz zu	<input type="radio"/> keine Antwort				
4.3	Teamwork in der Kirche erlebe ich oft als geprägt von Widrigkeiten und Ärgernissen.	trifft gar nicht zu	<input type="radio"/>	trifft voll und ganz zu	<input type="radio"/> keine Antwort				

In vielen Landeskirchen werden Veränderungen diskutiert, die von klassischen gemeindlichen Strukturen wegführen hin zur Arbeit in sogenannten „multiprofessionellen Teams“, die gemeinsam die Arbeit an einer Kirche oder in einer Region gestalten.

4.4	Ich würde selbst gerne in einem solchen Team mit Kolleg*innen verschiedener Professionen arbeiten.	trifft gar nicht zu	<input type="radio"/>	trifft voll und ganz zu	<input type="radio"/> keine Antwort				
-----	----------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-------------------------	-------------------------------------

### 5 Zur Unterstützung im Berufsleben:

In den vorbereitenden Workshops wurde die Frage nach Unterstützung und Fortbildung während der Berufsahre thematisiert.

5.1	Für meine Arbeit spielen kollegiale Kontakte zu anderen (hauptberuflichen) Kirchenmusiker*innen eine wichtige Rolle (berufliches Netzwerk).	trifft gar nicht zu	<input type="radio"/>	trifft voll und ganz zu	<input type="radio"/> keine Antwort				
5.2	Ich glaube, dass „Führung und Leitung“ im Kirchenmusikstudium stärker thematisiert werden müsste.	trifft gar nicht zu	<input type="radio"/>	trifft voll und ganz zu	<input type="radio"/> keine Antwort				
5.3	Ich glaube, dass Konfliktbearbeitung ein wichtiger Teil der Aus- und Fortbildung werden muss.	trifft gar nicht zu	<input type="radio"/>	trifft voll und ganz zu	<input type="radio"/> keine Antwort				
5.4	Ich glaube, dass das Thema Konfliktbearbeitung in jeweils genderspezifischen Gruppen erlernt werden soll.	trifft gar nicht zu	<input type="radio"/>	trifft voll und ganz zu	<input type="radio"/> keine Antwort				
5.5	Ich glaube, dass speziell auf Frauen ausgerichtete Personalförderungsmaßnahmen (Workshops, Fortbildung, Mentoring...) hilfreich sind.	trifft gar nicht zu	<input type="radio"/>	trifft voll und ganz zu	<input type="radio"/> keine Antwort				
5.6	Ich glaube, es ist wichtig, dass Frauen innerkirchlich die Möglichkeit haben, Rat bei speziell dafür beauftragten weiblichen Vertrauenspersonen zu suchen.	trifft gar nicht zu	<input type="radio"/>	trifft voll und ganz zu	<input type="radio"/> keine Antwort				

### 6 Zu strukturellen Fragen:

Ausgehend von den vorbereitenden Workshops wurden einige Thesen formuliert. Inwieweit stimmen Sie zu?

6.1	Berufseinstiegsprogramme (Praktikum, Traineeprogramm) sind für Frauen zur Rollenklärung besonders wichtig.	trifft gar nicht zu	<input type="radio"/>	trifft voll und ganz zu	<input type="radio"/> keine Antwort				
6.2	Wenn die Aufgabenstellung großer Stellen weniger festgelegt wäre, gäbe es mehr Bewerbungen von Frauen auf A-Stellen.	trifft gar nicht zu	<input type="radio"/>	trifft voll und ganz zu	<input type="radio"/> keine Antwort				
6.3	Es gäbe mehr Frauen in großen Kirchenmusikstellen, wenn alle Besetzungskommissionen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt wären.	trifft gar nicht zu	<input type="radio"/>	trifft voll und ganz zu	<input type="radio"/> keine Antwort				
6.4	Eine „Quote“ für den Anteil von Frauen auf A-Stellen, die ggf. auch in die Entscheidungsautonomie von Besetzungsgremien eingreift, sollte eingeführt werden.	trifft gar nicht zu	<input type="radio"/>	trifft voll und ganz zu	<input type="radio"/> keine Antwort				

**7 Wir freuen uns über einige Angaben zu Ihrer Person:**

7.1 Alter:

7.2 Geschlecht:  männlich  weiblich  divers

7.3 Konfession:  ev. (landeskirchlich)  röm.-kath.  
 freikirchlich  andere

7.4 Welches ist Ihre höchste kirchenmusikalische Prüfung?  A/ Master  B/ Bachelor  C  D  keine

7.5 Sind Sie im kirchenmusikalischen Dienst tätig?  hauptberuflich in Vollzeit  hauptberuflich in Teilzeit  
 nebenberuflich oder ehrenamtlich  nein

7.6 Studieren Sie derzeit Kirchenmusik?  ja  nein

7.7 Beabsichtigen Sie eine Anstellung in der Ev. Kirche bzw. sind Sie in der Ev. Kirche tätig?  ja  nein

Herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung. Die Ergebnisse der Umfrage dienen zur weiteren Beratung in der Direktorenkonferenz Kirchenmusik und anschließend ggf. in den Landeskirchen und der EKD.

<< Zurück

Absenden

Die Bewerbung erfolgte einerseits durch Briefanschreiben an alle Landeskirchenmusikdirektor\*innen sowie alle Hochschulabteilungen für Kirchenmusik (verbunden mit QR-Code zwecks Aushangs o.ä.), andererseits durch Social-Media-gestützten Aufruf in folgender Form:

**Umfrage zum Kirchenmusikberuf**



Liebe Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker,  
 liebe Studierende der Kirchenmusik,  
 liebe Multiplikator:innen in den Landeskirchen und an den Hochschulen,

die Direktorenkonferenz Kirchenmusik hat statistische Angaben der Hochschulen und Landeskirchen bezogen auf die Genderzugehörigkeit der Studierenden wie auch der Stelleninhaber:innen im Bereich der evangelischen Kirchenmusik erbeten. Dabei zeigten sich Ungleichverteilungen hinsichtlich des Frauenanteils im Studium und im Beruf auf den verschiedenen Stellenkategorien.

Aus diesem Grund hat die Direktorenkonferenz ein Forschungsprojekt aufgelegt, das nach Ursachen dieser Ungleichverteilung fragt. Nach einer ersten Phase mit Workshops, die nach Vermutungen zu den Gründen forschten, bitten wir in einer zweiten Phase nun um Beteiligung an einer breit gestreuten Umfrage. Sie benötigen dafür maximal 10 Minuten.

Wir bitten Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, sowohl im Studium als auch im Beruf sehr herzlich um Teilnahme. Bitte den Link auch weitergeben!

Die Umfrage ist geöffnet bis zum **30.12.2021**.

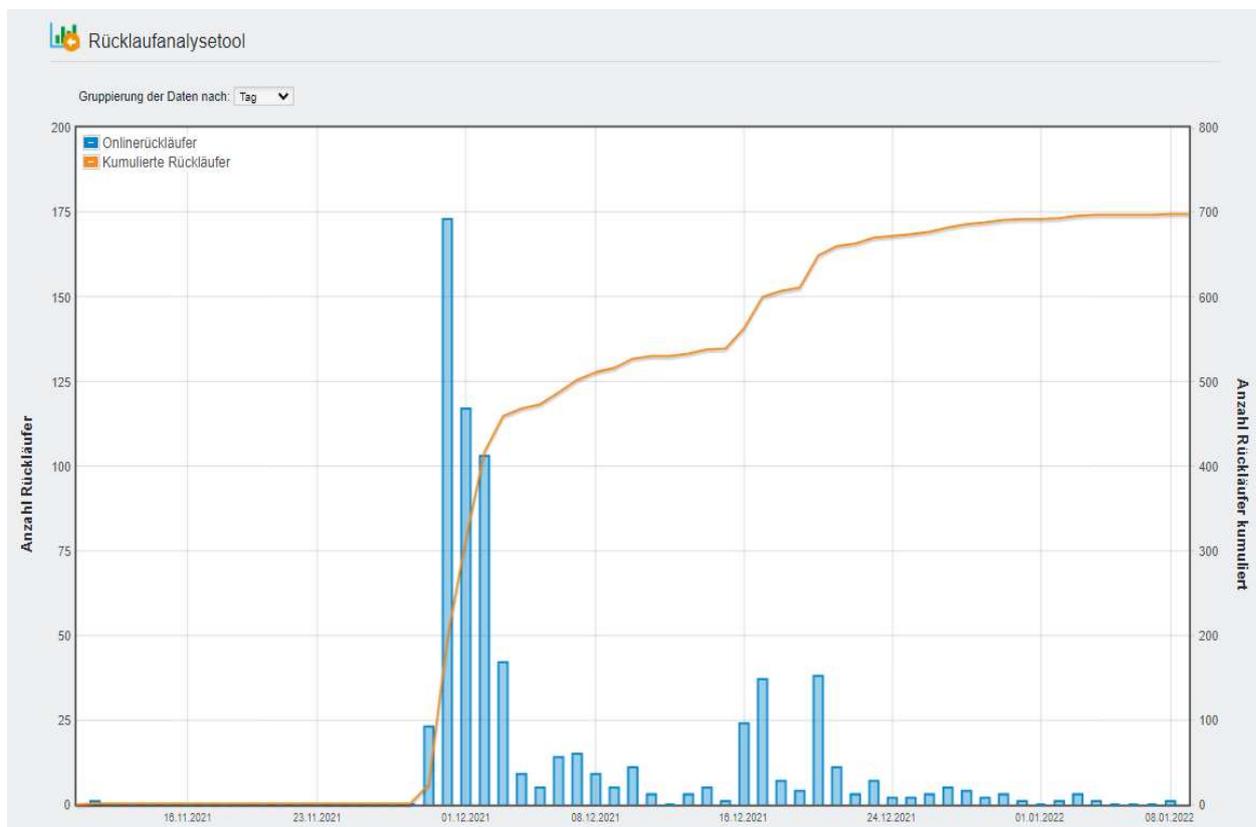
**Umfrage Stellenverteilung Kirchenmusik**

Bitte bis 30.12.2021 zahlreich teilnehmen!



<https://eas.ekiba.org/evasys/online.php?p=QKRJ6&t=20>

Insgesamt gingen 701 Antworten ein, davon gaben 337 als Geschlecht weiblich oder divers an. Die Beteiligungschronologie, die auf eine hohe Motivation zur Beteiligung bei den Angeschriebenen deutet, ist aus folgender Grafik zu ersehen:



Die Zahl der Antworten ist ins Verhältnis zu setzen zur Grundgesamtheit potenziell zu befragender Personen. Im hauptberuflichen kirchenmusikalischen Dienst der evangelischen Landeskirchen waren ausweislich der Stellenstatistik 2021 1888 Personen beschäftigt, davon rund 770 Frauen. Studierende der evangelischen Kirchenmusik gab es 2021 384, davon rund 165 Frauen.

Somit lag die Teilnahmequote hinsichtlich weiblicher/diverser Teilnehmer:innen bei 36,0 %, hinsichtlich männlicher Teilnehmer bei 27,2 %. Die Teilnehmendenschaft ist gut altersgemischt; Verzerrungen durch die Art der Ansprache sind nicht anzunehmen.

#### Würdigung:

Bei einer Teilnahmequote von mehr als einem Drittel der potenziellen Teilnehmerinnen überhaupt ist davon auszugehen, dass die Feldstudie gültige Ergebnisse insbesondere zur Haltung von Frauen im Kirchenmusikberuf zu den abgefragten Themen liefert. Hinsichtlich der Teilnahme von Männern war eine etwas geringere Beteiligung mangels unmittelbarer Betroffenheit zu erwarten. Dennoch ist auch hier eine Teilnahme oberhalb eines Viertels der potenziellen Grundgesamtheit ein guter Wert, der aussagekräftige Ergebnisse liefert.

## Signifikante Ergebnisse aus Feldstudie

Die Ergebnisse der Feldstudie zeigen zunächst insgesamt keine stark abweichenden Ergebnisse zwischen den Antworten männlicher und weiblicher Teilnehmer:innen. In wesentlichen Punkten wird der kirchenmusikalische Beruf genderunabhängig ähnlich beschrieben. Dennoch ergeben sich charakteristische Abweichungen.

Daher wurden die Ergebnisse der Feldstudie seitens des Projektteams und der Steuerungsgruppe auf Signifikanzen hin untersucht. Dabei wurden die Antworten einerseits in der Gesamtheit wahrgenommen, andererseits zusätzlich aus den folgenden Perspektiven verglichen, um auffällige Abweichungen wahrzunehmen:

- Antworten von Frauen vs. Antworten von Männern
- Antworten der älteren Generation vs. Antworten der jüngeren Generation

## Signifikante Ergebnisse in der Gesamtschau der Antworten

1.2. Meine Entscheidung, Kirchenmusik zu erlernen/zu studieren war durch das Vorbild einer konkreten Person motiviert.

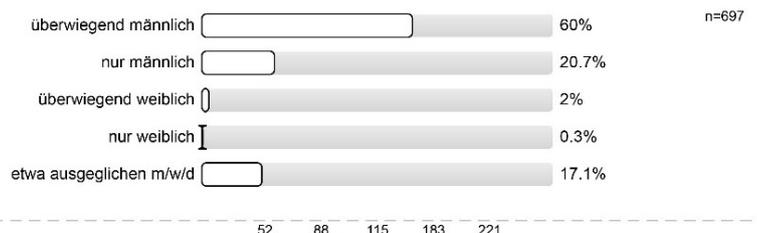


Die Entscheidung; Kirchenmusik zu studieren, ist erwartungsgemäß bei einer großen Mehrheit durch das Vorbild einer konkreten Person motiviert: Bei 62,3 % der Teilnehmenden trifft dies voll zu oder voll und ganz zu (Antworten 4+5), bei nur 23,1 % trifft es überhaupt nicht oder kaum zu (Antworten 1+2). Bei 68,5 % der Befragten war eine Person im kirchenmusikalischen Hauptamt das dafür wichtigste Vorbild.

2.1. Meine Hauptfachlehrenden sind/waren

Etwa ausgeglichen m/w/d  
überwiegend männlich /  
nur männlich /  
überwiegend weiblich /  
nur weiblich /  
keine Antwort

2.1) Meine Hauptfachlehrenden sind/waren:

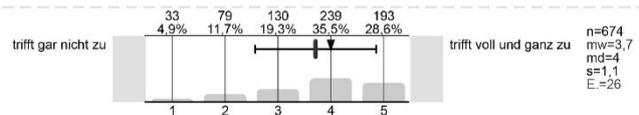


Das Studium ist nach wie vor durch männliche Hochschullehrer geprägt. 80,7 % der Teilnehmer:innen geben an, das ihr Studium ausschließlich oder überwiegend durch

männliche Hochschullehrer geprägt war. Dies ändert sich offensichtlich nicht, der Wert ist bei den unter 30-jährigen sogar höher als im Durchschnitt der Umfrage.

## 2.4. Kirchenmusik ist für mich aktuell ein Berufsfeld, das auf meine Berufspraxis bezogen Zufriedenheit schafft.

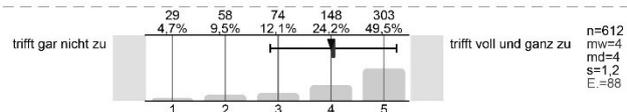
2.4) Kirchenmusik ist für mich aktuell ein Berufsfeld, das auf meine Berufspraxis bezogen Zufriedenheit schafft.



## 3.1. Mit meinem derzeitigen Stellenumfang bin ich zufrieden

Ausgehend von Ihrer heutigen Arbeits-/Studiensituation bitten wir Sie einzuschätzen, was für Sie in Ihrer Berufsbiographie zutrifft oder zutreffend gewesen wäre:

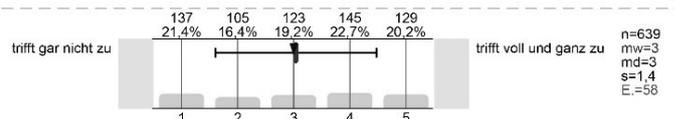
3.1) Mit meinem derzeitigen Stellenumfang bin ich zufrieden.



Die beiden Fragen zur Zufriedenheit versuchen in den Blick nehmen, ob die individuelle Zufriedenheit und die Zufriedenheit mit den vertraglichen Rahmenbedingungen kongruent sind. Insgesamt ist eine hohe Berufszufriedenheit erkennbar: Zwei Drittel der Teilnehmenden ist mit der konkreten beruflichen Situation sehr zufrieden oder fast sehr zufrieden (Antwort 4 oder 5: 64,1 %) Bei den Älteren ist die Zustimmung eher noch höher als bei Jüngeren, diese Generation hat offenbar in der Regel ein für die Person passendes Arbeitsfeld gefunden. Für die Frage, ob man mit dem derzeitigen Beschäftigungsumfang zufrieden ist, gelten die gleichen Beobachtungen und Tendenzen, jedoch ist innerhalb der Zufriedenen der Anteil der „voll und ganz Zufriedenen“ (Antwort 5) mit 49,5 % bemerkenswert hoch.

## 3.6. Um die Privatperson zu sein, die ich sein will, muss ich der Sphäre meiner Stelle entweichen können.

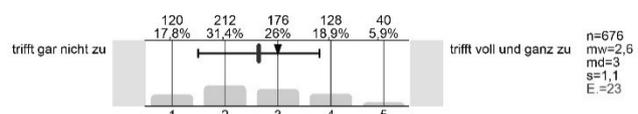
3.6) Um die Privatperson zu sein, die ich sein will, muss ich der Sphäre meiner Stelle entweichen können.



Die Äußerungen in den Interviews ließen vermuten, dass Frauen stärker das Bedürfnis haben könnten, ihr Privatleben und ihr berufliches Leben räumlich voneinander zu trennen. Dies hat sich in den Umfrageergebnissen nicht widerspiegelt. Die Frage, ob man als die Privatperson, die man sein wolle, der Sphäre der eigenen Berufsumgebung entweichen müsse“ wird quer durch die Teilnehmerschaft sehr unterschiedlich beantwortet von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft voll und ganz zu“

## 3.8. Kirchenmusik ist aus meiner Sicht ein familienfreundlicher Beruf.

3.8) Kirchenmusik ist aus meiner Sicht ein familienfreundlicher Beruf.



Alle Teilnehmenden schätzen den Kirchenmusikberuf als eher nicht familienfreundlich ein (Mittelwert aller Antworten nur 2,6, nur 24,8 % der Befragten schätzen die Familienfreundlichkeit hoch oder sehr hoch (Antwort 4 oder 5 ein). Die Antworten weisen keinen Unterschied in der Sichtweise von Frauen und Männern auf. Die ältere Generation

antwortet eher noch negativer als die junge, dies könnte ein Zeichen von Desillusionierung sein.

#### 4.1. In meinem unmittelbaren beruflichen Umfeld erlebe ich gute Zusammenarbeit mit anderen kirchlichen Berufsgruppen.



Die Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen wird insgesamt als befriedigend bis gut erlebt, nur 19,7% der Teilnehmenden geben hier negative Antworten (Antwort 1 und 2), 55 % hingegen positive Antworten (Antwort 4 und 5). Zwischen den Generationen und den Geschlechtern zeigen sich keine signifikanten Unterschiede.

#### 4.2. Die Arbeit in einer hauptberuflichen Kirchenmusikstelle nehme ich oft als „einsam“ wahr.



Äußerungen in den Interviews ließen vermuten, dass das „Einzelkämpferdasein“ im Kirchenmusikberuf als Problem gesehen wird. Dies spiegelt sich in den Umfrageergebnissen nicht wider. Die Frage, ob der Beruf als ein „einsamer“ empfunden wird, wird individuell sehr verschieden beantwortet von „trifft gar nicht zu“ bis „trifft zu“. Die Antwort „Trifft voll und ganz zu“ geben nur 11,3 % der Teilnehmenden (8,9 % der Männer und 13,4 % der Frauen).

#### 4.4. In vielen Landeskirchen werden Strukturänderungen diskutiert, die vom klassischen Gemeindemodell wegführen hin zur Arbeit in sogenannten „multiprofessionellen Teams“, die gemeinsam die Arbeit an einer Kirche oder in einer Region gestalten.

Ich würde selbst gerne in einem solchen Team mit Kolleg\*innen verschiedener Professionen arbeiten.

In vielen Landeskirchen werden Veränderungen diskutiert, die von klassischen gemeindlichen Strukturen wegführen hin zur Arbeit in sogenannten „multiprofessionellen Teams“, die gemeinsam die Arbeit an einer Kirche oder in einer Region gestalten.



Im Blick auf multiprofessionelle Teams sind die Antworten quer durch die Generationen und Geschlechter ähnlich: Ein größerer Teil der Teilnehmenden steht der Arbeit in solchen Teams aufgeschlossen oder neutral gegenüber, 26,8 % der Teilnehmenden bewerten diese Perspektive eher negativ (Antwort 1 oder 2)

#### 5.1. Für meine Arbeit spielen kollegiale Kontakte zu anderen (hauptberuflichen) Kirchenmusiker\*innen eine wichtige Rolle (berufliches Netzwerk)



Kollegiale Kontakte werden von der gesamten Teilnehmendenschaft als wichtig eingeschätzt, für weniger als 9% der Teilnehmenden spielen sie keine wichtige Rolle (Antwort 1 oder 2). Je jünger, desto ausgeprägter ist die Zustimmung in dieser Frage.

5.2. Ich glaube, dass „Führung und Leitung“ im Kirchenmusikstudium ein wichtigeres Thema werden müsste.



Führung und Leitung muss im Kirchenmusikstudium stärker thematisiert werden. Die Zustimmung ist quer durch die Umfrage und die Teilnehmendengruppen groß. Nur 8,5 % der Befragten sehen dies deutlich anders (Antwort 1 oder 2)

5.4. Ich glaube, dass Konfliktbearbeitung ein wichtiger Teil der Aus- und Fortbildung werden muss.



Für die Frage, ob Konfliktbearbeitung ein wichtiger Teil der Ausbildung werden muss, gilt das unter 5.2 Gesagte: Hier sehen es nur 9,2 % anders (Antwort 1 oder 2), für 77,4 % der Teilnehmenden trifft dies voll oder voll und ganz zu (Antworten 4 und 5). Auch hier gibt es keine nennenswerten alters- oder geschlechtsspezifischen Abweichungen.

6.2. Wenn die Aufgabenstellung großer Stellen weniger festgelegt wäre, gäbe es mehr Bewerbungen von Frauen auf A-Stellen.



Die Aufgaben in großen Stellen werden mehrheitlich und quer durch die Teilnehmendenschaft als unkritisch angesehen. Nur für 21 % der Teilnehmenden trifft dies ganz oder voll und ganz zu (Antworten 4+5).

Kritisch muss hier allerdings vermerkt werden, dass in der Phase der Feldstudie zu dieser Frage mehrfach kritische Rückmeldungen kamen: Indem hier der Fragefokus auf „Bewerbungen“ gerichtet wird, wurde mit „Aufgabenstellung“ das – branchenübliche und auch nicht umstrittene – Aufgabenstellungsverfahren für die Endrunde der Stellenbesetzung assoziiert. Die Frage meinte aber, ob Stellenprofile im Anschluss einer entwicklungs- und verhandlungsfähiger werden sollten.

## Signifikante Ergebnisse im Gendervergleich der Antworten

### 1.5. Die wichtigste Vorbild-Person war männlich / weiblich / divers

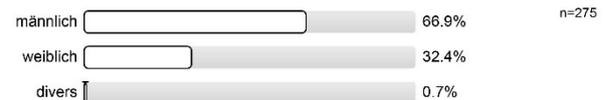
Männliche Teilnehmende:

1.5) Die wichtigste Vorbild-Person war:



Weibliche/diverse Teilnehmende:

1.5) Die wichtigste Vorbild-Person war:

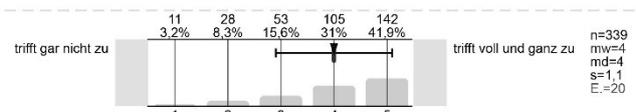


Die Antworten zeigen klar, wie entscheidend Role-models sind: Nur 15,8 % der männlichen Teilnehmer gaben an, dass ihr Vorbild, das für die Entscheidung zum Studium eine Rolle spielte, eine Frau war, aber 32,4 % der Frauen, also mehr als doppelt so viele. Für den Role-model-Effekt ist die Umkehr der Rechnung interessant: Wenn man annimmt, dass junge, kirchenmusikkaffine Menschen in der Regel sich die Bezugsperson nicht auswählen konnten, weil das Stellennetz hauptberuflicher Kirchenmusik dafür zu dünn ist, so kann – selbst wenn man die heutige Genderverteilung an Hochschulen zugrunde legt – gesagt werden, dass Vorbilder des eigenen Geschlechts für 32,4 von 44 % der Studierenden (= weiblich) zuzüglich 84,2 von 56 % der Studierenden (=männlich) wirksam waren, also insgesamt für 76,9 % der Studierenden. Weibliche Vorbilder haben von je 100 Studierenden 14,26 weibliche und 8,84 männliche motiviert, männliche Vorbilder den Rest. Damit liegt die Wirksamkeit einer Vorbildperson auf junge Menschen des eigenen Geschlechts um über 62 % höher als die auf junge Menschen des anderen Geschlechts.

2.2. Am Ende meines Studiums habe ich mir die Übernahme einer großen Kirchenmusikstelle zugetraut bzw. werde sie mir zutrauen.

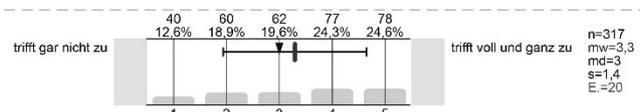
Männliche Teilnehmende:

2.2) Am Ende meines Studiums habe ich mir die Übernahme einer großen Kirchenmusikstelle zugetraut bzw. werde sie mir zutrauen.



Weibliche/diverse Teilnehmende:

2.2) Am Ende meines Studiums habe ich mir die Übernahme einer großen Kirchenmusikstelle zugetraut bzw. werde sie mir zutrauen.



Männer trauen oder trauten sich am Ende des Studiums die Übernahme einer großen Stelle signifikant eher zu als Frauen. Der Mittelwert der Antworten männlicher Teilnehmenden liegt bei 4,0, der von weiblichen/diversen nur bei 3,3.

72,9 % der männlichen Teilnehmenden trauen bzw. trauten sich die Übernahme rundweg zu (Antwort 4 oder 5), 41,9 sogar ohne jeden Zweifel (Antwort 5). Bei den Frauen trauen bzw. trauten sich nur 48,9 % die Übernahme rundweg zu (Antwort 4 oder 5), und nur 24,6 ohne jeden Zweifel (Antwort 5). Der Effekt ist bei den Älteren stärker ausgeprägt als bei den Jüngeren.

Folgerung: Wenn weniger als die Hälfte der weiblichen Studienabsolventen sich die Übernahme einer Stelle, für die sie formal qualifiziert sind, tatsächlich vollauf zutrauen, bei den Männern es jedoch fast drei Viertel sind, muss in der Hochschulausbildung dringend stärkeres Gewicht auf die Vorbereitung von Frauen auf ihren Berufseinstieg gelegt werden oder es müssen alternativ gendersensible Berufseinstiegsprogramme verstärkt werden

3.2. Die Arbeit auf einer Teilzeitstelle (mit festgelegtem Deputat) ist für mich grundsätzlich eine interessante Option.

Männliche Teilnehmende:



Weibliche/diverse Teilnehmende:



Teilzeitoptionen sind für Frauen grundsätzlich attraktiver als für Männer. Der Mittelwert weiblicher/diverser Teilnehmenden liegt bei 3,1, der Mittelwert der männlichen Teilnehmenden bei 2,7. Insgesamt ist die Zustimmung zu Teilzeitoptionen erstaunlich niedrig, 32,7 % der Männer schließen sie für sich grundsätzlich aus (Antwort 1) und immerhin 24,8% der Frauen. Die jüngere Generation steht Teilzeit insgesamt offener gegenüber als die ältere. Es lässt sich also deutlich ablesen, dass Teilzeitstellen per se keine Option sind, um den Kirchenmusikberuf attraktiver zu machen.

3.3. Bezogen auf meine Arbeit/meine Stelle ist die Möglichkeit vorübergehender Reduzierung meiner Arbeitszeit für mich eine gute Option.

Männliche Teilnehmende:



Weibliche/diverse Teilnehmende:



3.4. Bezogen auf mein Privatleben (Familie, Partnerschaft etc.) ist die Möglichkeit vorübergehender Reduzierung meiner Arbeitszeit für mich eine gute Option

Männliche Teilnehmende:



Weibliche/diverse Teilnehmende:



Zwischen der Frage, ob im Hinblick auf die Stelle eine vorübergehende Teilzeitreduktionsmöglichkeit eine gute Option sei, und der Frage, ob dies im Hinblick auf Familie und Privatleben eine gute Option sei, klappt quer durch alle Teilnehmerkreise eine erhebliche Lücke. 48,9 % der Teilnehmenden sähen dies in privater Hinsicht als gute Option (Frage 3.4., Antwort 4 und 5), jedoch nur 31,4 % in Hinsicht auf ihre Stelle (Frage 3.3., Antwort 4 und 5) Diese Lücke ist bei Frauen noch ausgeprägter: 30,5 % der Frauen beantworten dies aus privater Perspektive mit Antwort 5 (sehr gute Option), im Hinblick auf ihre Stelle aber nur 13,6 %. Somit ist also davon auszugehen, dass weit mehr als die Hälfte der Frauen, die privat Teilzeit anstreben könnten, zugleich der Meinung sind, dass dies um ihrer Stelle willen nicht möglich ist.

Kirchenmusiker(innen) sind offensichtlich hoch identifiziert mit ihrer Stelle, haben aber auch den Eindruck, dass die Qualität ihrer Stelle ganz an ihnen selbst hängt. Frauen erwarten jedoch stärker als Männer und insbesondere auch die jüngere Generation stärker als die ältere ganz klar vorübergehende Teilzeitoptionen auf ihrer Stelle (72,1 % der unter 30-Jährigen mit Antwort 4 oder 5)

Folgerung: Großzügige Teilzeitoptionen bei angebotener Vollzeitanzstellung und zugleich gute Organisation der Vakanzsituation fördert die Attraktivität des Kirchenmusikberufs.

3.5. Eine Stelle in Stellenteilung oder als Mitglied eines Teams von Teilzeitkräften zu versehen, ist für mich attraktiv.

Männliche Teilnehmende:



Weibliche/diverse Teilnehmende:

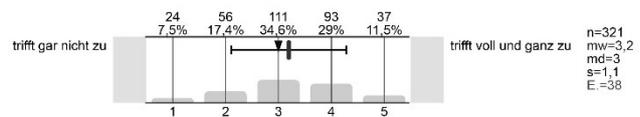


Auch Stellenteilung oder Arbeiten im Kirchenmusik-Team wird von Frauen etwas attraktiver eingeschätzt als von Männern. Der Mittelwert bei den weiblichen Teilnehmenden liegt hier bei 2,9, der der männlichen Teilnehmenden bei 2,5. Insgesamt sind die Teilnehmenden gegenüber solchen Strukturen also eher skeptisch.

### 3.7. Gängige Ausschreibungen „großer Stellen“ finde ich attraktiv und einladend.

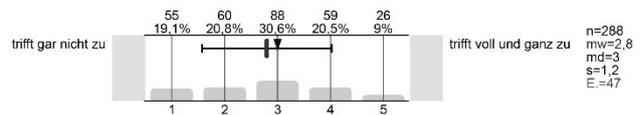
Männliche Teilnehmende:

- 3.7) Gängige Ausschreibungen „großer Stellen“ finde ich attraktiv und einladend.



Weibliche/diverse Teilnehmende:

- 3.7) Gängige Ausschreibungen „großer Stellen“ finde ich attraktiv und einladend.



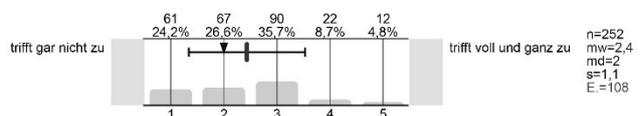
Gängige Stellenausschreibungen großer Stellen sind heute für Männer (Mittelwert männliche Teilnehmende: 3,2) attraktiver als für Frauen (Mittelwert weibliche/diverse Teilnehmende 2,8). Immerhin 39,9 % der Frauen verneinen, dass die Ausschreibungen attraktiv sind (Antwort 1 oder 2), aber nur 24,9% der Männer. Dass Jüngere die Ausschreibungen attraktiver finden als Ältere (mw unter 30: 3,3, mw über 30: 2,9) ist erwartbar im Hinblick auf die Einschätzung der eigenen Erfolgsaussichten im Probespiel.

Diese Antworten stehen im scheinbaren Widerspruch zu den Antworten zur Frage 6.2., bei der auch unter den weiblichen Teilnehmenden nur 13,2 % der Meinung waren, Frauen würden sich bei einem weniger festgelegten Stellenprofil lieber bewerben. Zum möglichen Missverständnis dieser Frage wurde oben bereits Näheres ausgeführt.

### 6.1. Berufseinstiegsprogramme (Praktikum, Traineeprogramm) sind für Frauen zur Rollenklärung besonders wichtig.

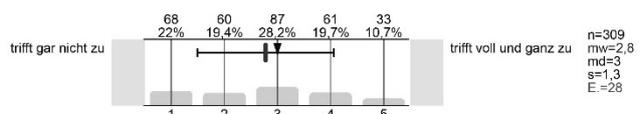
Männliche Teilnehmende:

- 6.1) Berufseinstiegsprogramme (Praktikum, Traineeprogramm) sind für Frauen zur Rollenklärung besonders wichtig.



Weibliche/diverse Teilnehmende:

- 6.1) Berufseinstiegsprogramme (Praktikum, Traineeprogramm) sind für Frauen zur Rollenklärung besonders wichtig.



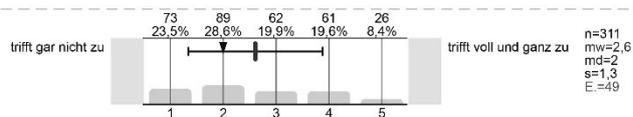
In Berufseinstiegsprogrammen wird im Hinblick auf die Rollenklärung von Frauen insgesamt kein großes Potenzial gesehen (Mittelwert bei allen Teilnehmenden 2,6). Auffällig ist jedoch die Differenz bei der Zahl derjenigen, die der These, sie seien hierfür wichtig, voll oder weitgehend zustimmen (Antwort 4 oder 5). Dies sind nur 13,5 % der Männer, aber 30,4 % der Frauen. Die Antworten der männlichen Teilnehmenden, was für Frauen eine hilfreiche Unterstützung wäre, fallen also signifikant anders aus als die Antworten der weiblichen/diversen Teilnehmenden selbst. Dies spricht dafür, die Antworten der weiblichen und diversen Teilnehmenden auf solche Fragen hinsichtlich der Folgerungen und Empfehlungen stärker zu gewichten als die der männlichen Teilnehmenden.

Hinsichtlich Berufseinstiegsprogrammen ist überdies zu sehen, dass die Antworten auf diese Frage insofern eine gewisse Vorläufigkeit haben, als in den meisten Landeskirchen noch kaum Erfahrungen mit Berufseinstiegsprogrammen vorliegen und daher hinter den Antworten ungenaue Vermutungen über die Ausgestaltung stehen könnten.

6.3. Es gäbe mehr Frauen in großen Kirchenmusikstellen, wenn alle Besetzungskommissionen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt wären.

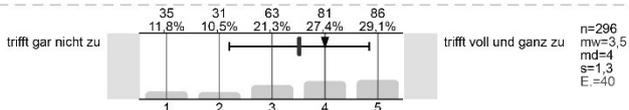
Männliche Teilnehmende:

6.3) Es gäbe mehr Frauen in großen Kirchenmusikstellen, wenn alle Besetzungskommissionen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt wären.



Weibliche/diverse Teilnehmende:

6.3) Es gäbe mehr Frauen in großen Kirchenmusikstellen, wenn alle Besetzungskommissionen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt wären.

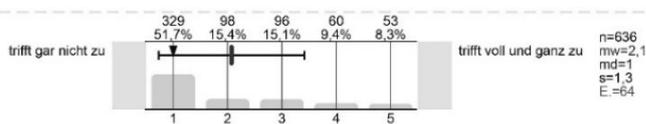


Bei der Frage nach der Wirksamkeit paritätischer Besetzung von Besetzungskommissionen zeigen sich erhebliche Differenzen. Männliche Teilnehmende verneinen dies tendenziell (Mittelwert: 2,6), weibliche und diverse Teilnehmende sehen es deutlich anders (Mittelwert 3,5). 56,5 % der weiblichen/diversen Teilnehmenden befürworten paritätische Besetzung ganz oder voll und ganz (Antworten 4 und 5), hingegen nur 28 % der männlichen Teilnehmenden, die eine solche Besetzung sogar mehrheitlich für gar nicht oder kaum wirksam halten (52,1 % Antworten 1 und 2 bei männlichen Teilnehmenden). Auch hier ist zu fragen, ob die auf Veränderung gerichteten Antworten der weiblichen/diversen Teilnehmenden hinsichtlich Folgerungen und Empfehlungen stärker gewichtet werden müssen als die auf Beibehaltung des Regulariums gerichteten Antworten männlicher Teilnehmender.

6.4. Eine „Quote“ für den Anteil von Frauen auf A-Stellen, die ggf. auch in die Entscheidungsautonomie von Besetzungsgremien eingreift, sollte eingeführt werden.

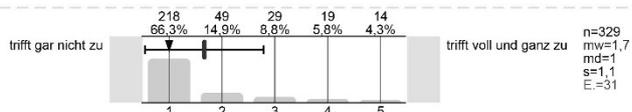
Alle Teilnehmende:

6.4) Eine „Quote“ für den Anteil von Frauen auf A-Stellen, die ggf. auch in die Entscheidungsautonomie von Besetzungsgremien eingreift, sollte eingeführt werden.



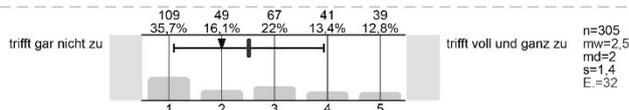
Männliche Teilnehmende:

6.4) Eine „Quote“ für den Anteil von Frauen auf A-Stellen, die ggf. auch in die Entscheidungsautonomie von Besetzungsgremien eingreift, sollte eingeführt werden.



Weibliche/diverse Teilnehmende:

6.4) Eine „Quote“ für den Anteil von Frauen auf A-Stellen, die ggf. auch in die Entscheidungsautonomie von Besetzungsgremien eingreift, sollte eingeführt werden.



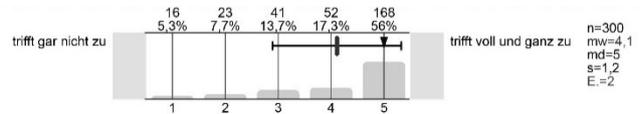
Für eine Besetzungsquote von Frauen auf A-Stellen findet sich keine Mehrheit, 51,7 % der Befragten lehnen dies vollständig ab (Antwort 1). Jedoch ist die Ablehnung bei Frauen weit weniger ausgeprägt (35,7 % Antwort 1 von Frauen gegenüber 66,3% Antwort 1 von Männern). Immerhin 48,2 % der Frauen antworten neutral bis positiv (Antwort 3, 4 oder 5) im Hinblick auf eine mögliche Einführung einer solchen Quote. Zustimmende Antworten (Antwort 4 und 5) gibt es unter männlichen Teilnehmenden zu 10,1%, unter weiblichen und diversen Teilnehmenden zu 26,2 %

## Signifikante Ergebnisse im Generationenvergleich der Antworten

### 1.1. In meiner Kindheit/Familie war Kirche sehr wichtig

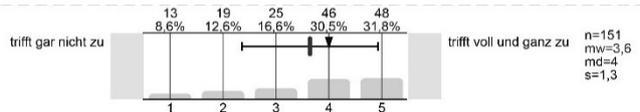
Ab 50:

- 1.1) In meiner Kindheit/Familie war Kirche sehr wichtig.



Unter 30:

- 1.1) In meiner Kindheit/Familie war Kirche sehr wichtig.



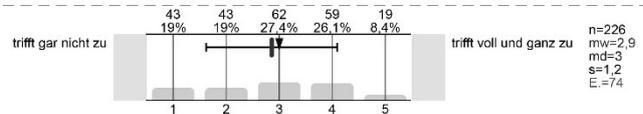
Die Antworten machen deutlich, dass die jüngere Generation weit weniger von kirchlichen Elternhäusern geprägt ist als die ältere. Bei den unter 30-Jährigen Teilnehmenden liegt der Mittelwert bei 3,6, bei den über 50-Jährigen bei 4,1. Der Anteil der Personen, die kirchliche Prägung des Elternhauses verneinen (1+2) lag bei den über 50-Jährigen bei nur 13 %, bei den unter 30-Jährigen liegt er bei 21,2 %

Folgerung: Hochschulen müssen sich verstärkt um die kirchliche „Sozialisation“ kümmern und den Studierenden eine gute Vorstellung vermitteln, was sie erwartet

### 2.3. Wenn (Hauptfach-)Lehrkräfte im Studium zur Hälfte weiblich wären, würden Frauen sich die Übernahme einer großen Kirchenmusikstelle eher zutrauen.

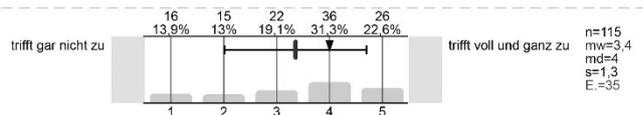
Ab 50:

- 2.3) Wenn (Hauptfach-)Lehrkräfte im Studium zur Hälfte weiblich wären, würden Frauen sich die Übernahme einer großen Kirchenmusikstelle eher zutrauen.



Unter 30:

- 2.3) Wenn (Hauptfach-)Lehrkräfte im Studium zur Hälfte weiblich wären, würden Frauen sich die Übernahme einer großen Kirchenmusikstelle eher zutrauen.

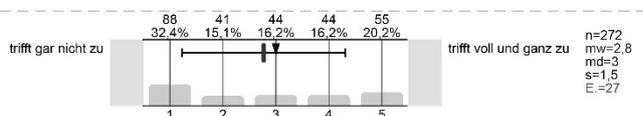


Das Geschlecht der Hochschullehrkräfte wird von der jüngeren Generation wirksamer eingeschätzt als von der älteren Generation. Dabei liegen die Antworten von Männern und Frauen liegen dicht beisammen (mw Männer gesamt: 2,8, mw Frauen gesamt: 3,1). Die unter 30-Jährigen halten weibliche Hauptfachlehrende für deutlich relevanter im Hinblick auf das Selbstbewusstsein von Frauen im Berufseinstieg (Mittelwert der unter 30-Jährigen: 3,4, Mittelwert der über 30-Jährigen: 2,9)

### 3.4. Bezogen auf mein Privatleben (Familie, Partnerschaft etc.) ist die Möglichkeit vorübergehender Reduzierung meiner Arbeitszeit für mich eine gute Option

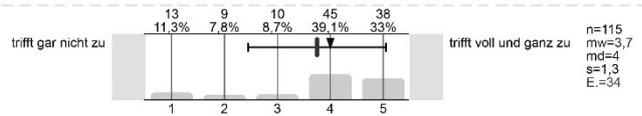
Ab 50:

- 3.4) Bezogen auf mein Privatleben (Familie, Partnerschaft, etc.) ist die Möglichkeit vorübergehender Reduzierung meiner Arbeitszeit für mich eine gute Option.



Unter 30:

- 3.4) Bezogen auf mein Privatleben (Familie, Partnerschaft, etc.) ist die Möglichkeit vorübergehender Reduzierung meiner Arbeitszeit für mich eine gute Option.

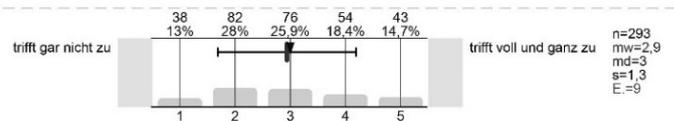


Diese Frage wurde weiter oben hinsichtlich des Konflikts zwischen privaten Interessen und dem Wohl der Stelle ausführlicher besprochen. Im Generationenvergleich bewerten 38,3% der unter 30-Jährigen und 36,4 % der über 50-Jährigen vorübergehende Teilzeit aus privaten Gründen positiv (Antwort 4 oder 5). In der von dieser Frage offenbar besonders betroffenen Altersgruppe der 30-49-Jährigen sind es hingegen 53,9 %.

#### 4.3. Teamwork in der Kirche erlebe ich oft als geprägt von Widrigkeiten und Ärgernissen.

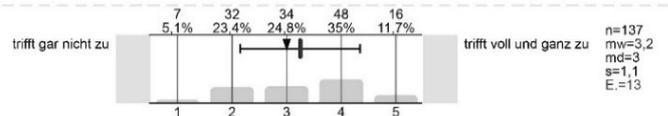
Ab 50:

- 4.3) Teamwork in der Kirche erlebe ich oft als geprägt von Widrigkeiten und Ärgernissen.



Unter 30:

- 4.3) Teamwork in der Kirche erlebe ich oft als geprägt von Widrigkeiten und Ärgernissen.

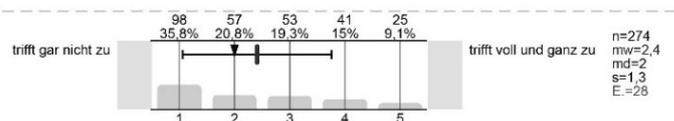


Die Frage, ob das Teamwork in der Kirche geprägt ist „von Widrigkeiten und Ärgernissen“ wird quer durch die Teilnehmerschaft sehr unterschiedlich beantwortet. Von „Trifft gar nicht zu“ bis „trifft voll und ganz zu“ kommen alle Antworten vor. Auffällig ist jedoch, dass die Antworten bei den über 30-jährigen Teilnehmenden weit gestreut sind, bei den unter 30-Jährigen die häufigste Antwort mit 35 % jedoch „Trifft zu“ (Antwort 4) ist. Insbesondere junge Menschen im Berufsstart erleben zu einem nicht geringen Anteil die kirchliche Arbeitswirklichkeit als kompliziert und sogar ärgerlich.

#### 5.4. Ich glaube, dass das Thema Konfliktbearbeitung in jeweils genderspezifischen Gruppen erlernt werden soll.

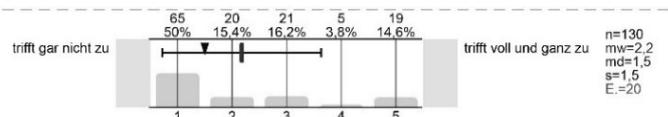
Ab 50:

- 5.4) Ich glaube, dass das Thema Konfliktbearbeitung in jeweils genderspezifischen Gruppen erlernt werden soll.



Unter 30:

- 5.4) Ich glaube, dass das Thema Konfliktbearbeitung in jeweils genderspezifischen Gruppen erlernt werden soll.



Auf die Frage, ob Konfliktbearbeitung genderspezifisch erlernt werden muss, gibt es insgesamt keine große Zustimmung in der Teilnehmerschaft, für 61,7 % der Teilnehmenden trifft dies nicht oder überhaupt nicht zu (Antwort 1 und 2)

Auffällig ist jedoch, dass die jüngere Generation der unter 30-Jährigen zu 50 % der Auffassung ist, dies träfe gar nicht zu (Antwort 1), in der älteren Generation der über 50-Jährigen dies jedoch nur noch 35,8 % sind. Im Rückblick wird das Thema offensichtlich als relevanter eingeschätzt als bei Berufsanfänger\*innen.

Auch bei diesem Thema ist anzunehmen, dass hinter den Antworten eher ungenaue Vermutungen über den Charakter potenzieller Angebote stehen, da hiermit wenig Erfahrung vorliegen.

Auch wenn die Frauen insgesamt der Idee genderspezifischer Angebote ebenfalls skeptisch gegenüberstehen, gibt es dennoch wiederum eine signifikante Differenz (Mittelwert männl. Teilnehmende 2,0, Mittelwert weibliche/diverse Teilnehmende Frauen 2,5). Während nur rund 10 % der Männer solche Angebote begrüßen würden (Antwort 4 oder 5) sind es bei den Frauen rund 25 %.

Folgerung: Im Gesamtbild werden genderspezifische Angebote zwar nicht als erforderlich erachtet, es würde bei einem nicht ganz kleinen Teil der Kirchenmusikerinnen aber hieran möglicherweise persönliches Interesse bestehen, so dass Angebote zumindest probeweise entwickelt werden sollten.

### 5.5. Ich glaube, dass speziell auf Frauen ausgerichtete Personalförderungsmaßnahmen (Workshops, Fortbildung, Mentoring...) hilfreich sind.

Ab 50:



Unter 30:



Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Frage nach speziell auf Frauen ausgerichteten Personalförderungsmaßnahmen: Diese werden von Frauen (Mittelwert weibliche und diverse Teilnehmende 3,1) deutlich wichtiger bewertet als von Männern (Mittelwert männliche Teilnehmende 2,6) und von der älteren Generation (Mittelwert über 50-Jährige 3,5) wichtiger als von der jüngeren Generation (Mittelwert unter 30-Jährige 2,9). Insgesamt ist die Zustimmung aber verhalten.

### 5.6. Ich glaube, es ist wichtig, dass Frauen innerkirchlich die Möglichkeit haben, Rat bei speziell dafür beauftragten weiblichen Vertrauenspersonen zu suchen.

Ab 50:



Unter 30:

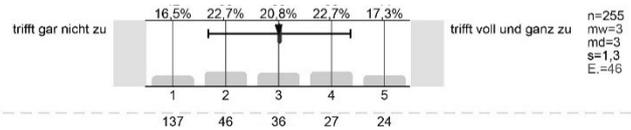


Beratungsangebote durch weibliche Vertrauenspersonen werden – anders als Fortbildungsangebote und Personalförderungsmaßnahmen – insgesamt und geschlechterübergreifend als wichtig angesehen (Mittelwert 3,5). Jüngere Personen unter 30 Jahren sehen die Notwendigkeit noch deutlich stärker (Mittelwert unter 30-Jährige 3,9)

6.3. Es gäbe mehr Frauen in großen Kirchenmusikstellen, wenn alle Besetzungskommissionen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt wären.

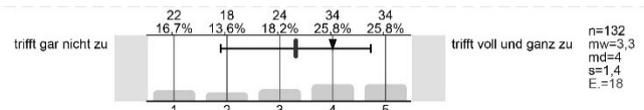
Ab 50:

6.3) Es gäbe mehr Frauen in großen Kirchenmusikstellen, wenn alle Besetzungskommissionen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt wären.



Unter 30:

6.3) Es gäbe mehr Frauen in großen Kirchenmusikstellen, wenn alle Besetzungskommissionen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt wären.



Das genderdifferenzierte Antwortverhalten zu dieser Frage wurde oben bereits dargestellt. Auffällig ist zusätzlich, dass paritätische Besetzung der Bewerbungskommissionen von 51,6 % der jüngeren Generation unter 30 positiv gesehen wird (Antworten 4 und 5), jedoch nur von 40 % der über 50-Jährigen.

## Auswertung und Empfehlungen

Folgende Ergebnisse der Workshops haben sich durch die Feldstudie erhärtet bzw. wurden nicht widerlegt:

- Die Hochschulausbildung hat in der Vergangenheit Frauen deutlich weniger befähigt, sich für große Stellen fit zu fühlen, manche Hochschulsituation hat vielmehr offenbar sogar ausgesprochen oder unausgesprochen kommuniziert, Frauen würden typischerweise B-Stellen bekleiden
- Hochschulen, insbesondere auch die in kirchlicher Trägerschaft, sind ein problematischer Partnerschaftsmarkt gewesen, da Kirchenmusik ein dünnes Stellennetz aufweist, so dass selten für beide Partner hochwertige Stellen in räumlicher Nähe zur Verfügung stehen. Dies führte vor dem Hintergrund traditioneller Rollenverteilung oft zur größeren Stelle für den Ehemann und kleinerer Stellen ohne spätere Korrekturmöglichkeit für die Ehefrau.
- Insgesamt sind die Hochschulen in Gefahr, ein „Reproduktionsmechanismus“ für eine überkommene Vorstellung von Rollenbildern im Kirchenmusikberuf zu sein. Hierauf muss systemisch reagiert werden (Fördermaßnahmen, Quoten, Aufklärung und strukturelle Veränderungen).
- Das (Zerr-)Bild des Maestro am Dirigentenpult ist nach wie vor als Rollenmodell wirksam, Frauen erfüllen die traditionellen Kriterien hierfür nicht.
- Solange B-Stellen mit überkommenen Frauenrollen (pädagogische Tätigkeiten, Kinderchor, Gemeinde-Fürsorge) und A-Stellen mit überkommenen Männerrollen (Alleinherrscher am Dirigentenpult) assoziiert werden, ändert sich die Zuschreibung nicht. Auch Stellenprofile (Ausschreibungen, Beratungen bei der Wahl etc.) müssen also kritisch hinterfragt werden.
- Hätte es mehr Role-Models gegeben (Kantorinnen auf großen Stellen in der Jugend, Professorinnen im Studium), hätten Frauen sich leichter die Übernahme große Stellen vorstellen können.
- Der Kirchenmusikberuf ist zu wenig familienfreundlich, zu wenig teilzeitgeeignet und hinsichtlich der Stellenstrukturen tendenziell nach wie vor zu unflexibel.

Aus den Antworten der Feldstudie lassen sich folgende **Empfehlungen** ableiten.

- Die Hochschulen sollen weibliches/diverses Lehrpersonal verstärken. Dies ermöglicht andere Formen von Leitung, Rollenübernahmen (etc.) in der nachfolgenden Generation.
- Führung und Leitung sollen ebenso wie Konfliktbearbeitung schon im Kirchenmusikstudium als Themenfelder implementiert werden.
- Junge Menschen erleben zu einem nicht geringen Anteil im Berufsstart die kirchliche Arbeitswirklichkeit als kompliziert und sogar ärgerlich. Hochschulen sollen sich daher auch um die kirchliche Sozialisation kümmern.
- In der Endphase der Hochschulausbildung bzw. unmittelbar danach soll ein stärkeres Gewicht auf eine gendersensible Vorbereitung auf den Berufseinstieg gelegt werden.
- Zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit des Kirchenmusikberufs sollen vielfältige Maßnahmen ergriffen werden.
- Teilzeitstellen an sich sind zwar keine Option, um den Kirchenmusikberuf attraktiver zu machen. Jedoch sollen dringend flächendeckend Möglichkeiten geschaffen werden, um Kirchenmusiker\*innen temporäre Teilzeitangebote oder Jobsharingangebote zu machen. Großzügige Teilzeitoptionen bei angebotener Vollzeitanzstellung und zugleich gute Organisation der Vakanzsituation fördert die Attraktivität des Kirchenmusikberufs.
- Kollegiale Netzwerke und Kontakte werden als wichtig empfunden. Dies soll in Anbetracht des weitmaschigen Stellennetzes arbeitgeberseitig beachtet und ermöglicht werden,

entsprechende Angebote verstärkt werden. In den Landeskirchen sollen Formate kollegialer Beratung/Intervision vorgehalten werden. Die Anstellung von Kantor:innen auf höherer (= mittlerer oder landeskirchlicher) Ebene hilft, Konflikte vor Ort zu entschärfen.

- Ausschreibungen für große Stellen sollen Offenheit für eigene Entwürfe und persönliche Präferenzen zeigen und einen Aushandlungsprozess über die künftigen Stelleninhalte möglich machen.
- Eine genderparitätische Besetzung aller Bewerbungskommissionen auf allen Ebenen soll zeitnah eingeführt werden.
- Gezielte Ansprache und Ermutigung geeigneter Frauen zur Bewerbung auf große Stellen bzw. Funktionsstellen ist erforderlich.
- Genderspezifische Fortbildungsangebote und Personalförderungsmaßnahmen sollen als Wahl- oder Pflichtangebote aufgebaut werden. Die Hochschulen, Hochschulabteilungen und Fortbildungsstätten für Kirchenmusik könnten hierzu studien- oder berufsbegleitend Empowerment-Angebote machen, zu denen auch fachliche Auffrischungsangebote nach der Familienphase gehören könnten.
- Beratungsangebote durch weibliche Vertrauenspersonen sollen grundsätzlich landeskirchlich vorgehalten werden bzw. Kirchenleitungen sollen hierzu aktiv auf die unterschiedlichen Anstellungsebenen einwirken.

Dieses Bündel von Empfehlungen dient einerseits der Erreichung von Gendergerechtigkeit, dient andererseits aber auch der Weiterentwicklung des Berufsbildes für alle Geschlechter, da angesprochene Problemfelder nicht nur Frauen betreffen. Die Empfehlungen sollen abschließend fokussiert werden auf vier Hauptforderungen, ohne dass andere der genannten Empfehlungen dadurch als aufschiebbar oder nachrangig begriffen werden sollen.

### **Hauptforderungen:**

- **In der Hochschule muss die Genderproblematik gesehen werden. Alle begabten Personen sollen gezielt auf A-Stellen hin ausgebildet werden.**
- **Das Berufsbild einer „allmächtigen“ Person am Dirigentenpult oder an der Orgel ist in keiner Weise zeit- und sachgemäß und soll von Hochschulen und Anstellungsträgern nicht gefördert werden. Stattdessen soll Musik als Begegnungsraum gefördert werden sowie Teamworkfähigkeit.**
- **Der Kirchenmusikberuf muss familienfreundlicher werden, dies ist bei den Stellenstrukturen, bei temporären Teilzeitoptionen und bei den angebotenen Vertretungslösungen zu bedenken.**
- **Eine proaktive Personalförderung im Bereich Kirchenmusik, zu der u. a. Fortbildungsmöglichkeiten nach der Familienphase, Coaching und Beratung, Empowermentangebote für Frauen und die gezielte Ansprache von Frauen im Vorfeld von Stellenbesetzungen zählen, ist erforderlich.**
- **Besetzungskommissionen sollen genderparitätisch besetzt sein.**

# Studienprojekt

## „Genderverteilung im Berufsfeld evangelische Kirchenmusik“

### Abschlussbericht - Anhang

#### Zitate aus Workshops

##### Zum Motiv „Role models kaum vorhanden“

*Aus den Gesprächsprotokollen (für die bessere Lesbarkeit wurde auf die Darstellung im Transkriptionsformat verzichtet sowie Satzzeichen eingefügt):*

##### **Text o-01.pdf, Z. 293-301**

Das finde ich halt manchmal schade, dass man nicht ..., dass ich nicht so richtig weibliche Vorbilder hatte. Das hat mir irgendwie gefehlt, also auch im Studium, auch bei Kollegen oder so, also ich kenne viele inspirierende männliche Figuren aber bei Frau ist das echt, finde ich, echt wenig.

##### **Text s-01.pdf, Z. 227 - 228**

Und es gab einfach, ja ich hab gesehen, da steht eine Frau vor einem Orchester und dirigiert. Ich glaube, sonst wäre ich nicht auf die Idee gekommen, dass man sowas machen kann.

##### **Text h-01.pdf, Z. 455 - 472**

Ich hatte vorm Studium nicht so ein konkretes Rollenvorbild. Ich komme mehr oder weniger aus der Provinz, mit einem guten Dorfkantor, der mich dann auch auf der Orgel unterrichtet hat. Aber das wäre jetzt niemand gewesen, wo ich so als Jugendliche das Gefühl hatte, mich da jetzt als Rollenbild oder irgendwie ... Identifikation oder so ... Das wäre bei dem nicht möglich gewesen, aber ich wollte das einfach wegen der Musik, weil mich die Musik fasziniert hat. Und dann im Studium hab ich dann mein Gemeindepraktikum gemacht bei einer A-Kantorin, das war richtig gut, da hab ich mir bewusst auch eine Frau in dem Beruf ausgesucht und das hat schon viel gebracht, also einfach nochmal um überhaupt zu sehen, wie läuft's auf einer großen Stelle und auch konkret, wie macht das ne Frau das, was es ja auch nicht so oft gibt in der Form.

##### **Text 4.pdf, Zeile 2085-2099**

Naja, man muss ja ganz klar sagen, dass viele, die Kirchenmusik studieren, auch Christen sind, und da ist eben das Familienmodell Heiraten-Kinderkriegen einfach auch noch sehr großgeschrieben. Also in der KIMU gabs jährlich mindestens ein KIMU-Paar und dann ist die Frau halt fertig mit ihrem B-Studium und die kriegt halt die ersten Kinder, also ich meine, wenn die 24 / 25 sind, da kriegt man in christlichen Kreisen die ersten Kinder.

## **Zum Motiv „Selbstverständnis als Kantorin“**

*Aus den Gesprächsprotokollen:*

### **Text h-01.pdf, Z. 414-422**

Ich glaube, es gibt ein übersteigertes Bild des männlichen Kantors, der mit Autorität und Dignität dasteht und über alles sozusagen in der Kirchenmusik bestimmt. Und dieses Bild bröckelte dann erst mit der Jugend, wo ich dann das erste Mal merkte: Der stellt sich selbst dann auch ganz schön dar. Und macht das jetzt nicht alles nur für die Sache und für die Menschen, sondern auch oft für sich selbst.

### **Text h-01.pdf, Z. 639 - 645; 655 - 662**

... diesen Künstlertypus ... – jetzt meine These – auch sich so stilisieren, machen auch eher Männer als Frauen. Dieses: So, ja, ich setzt mir jetzt irgendeinen Hut auf, weil ich das irgendwie toll finde, auch bei Jugendlichen. Dieses so bisschen Aura um sich aufbauen – so meine These – das ist jetzt vielleicht eher was Männliches, was Frauen jetzt nicht unbedingt machen.

... Es ist natürlich auch ein Unterschied, wenn ein Mann vorm Chor steht, dann gibt's immer ... noch die Frauen, die dem Kuchen backen und die Tasche tragen und zum Mittagessen einladen und so weiter. Mir hat noch nie einer einen Kuchen gebacken und mir trägt auch niemand die Tasche.

### **Text h-01.pdf, Z. 490-527**

Also, ich hab immer ein bisschen Mühe gehabt, schon mein ganzes Leben, mit diesem „Der Künstler“. Das sag ich ganz bewusst, weil mein Vorgänger an der Stelle, an der ich bin, das war der, wurde mir immer gesagt. Das war halt ein echter Künstler. Da warn halt die Plakate erst zwei Tage vor dem Konzert fertig, also völliges Chaos, die Konzerte, irgendwie. Das Geld hat nicht gestimmt und lauter so Zeug (...) Das ist halt ein richtiger Künstler. Also das haben wir ... ähm ... haben auch Kantoren (...) irgendwie (...) heute nicht mehr, aber ich sag noch so vor 15/20 Jahren waren das oft (...) so diese Künstlertypen, wo nicht alles so hundertprozentig gestimmt hat, aber (...) er) weihevoll vorne stand, also, das ist schon so ein Bild, was ich (...) in der Jugend schon (...) nicht gut fand, und ich immer gedacht hab: Nee, so möchte ich eigentlich nicht sein.

Und das fällt mir oft auf heute, dass wir Kantoren insgesamt, egal wo ich hingucke, viel, viel besser organisiert sind und das alles viel, viel besser läuft und wir aber gleichzeitig nicht mehr so diese Künstler sind, also in dem Bild, was man von einem Künstler hat, (...) dass das alles so ein bisschen schief geht.

Mich nervts total, wie (... das) irgendwie eine Ausrede ist (...), diese Sachen nicht zu machen: Ja, der ist ein Künstler. (...) Und ich finde, ein Mann wird oft sehr schnell als Künstler bezeichnet, und ich denke, von einer Frau wird man nicht so sprechen, ich bin mir relativ sicher. Und, ja, das nervt mich tierisch.

### **Text s-01.pdf, Z. 1271 - 1273**

Also ich merke oft, dass Leute mir Dinge nicht zutrauen am Anfang. Wenn sie mich sehn und wenn ich dann einmal was mache, egal ob Orgel spielen oder dirigieren, dann kommt: Ah, Sie können das ja doch ganz gut.

### **Text 4.pdf, Z. 1807 – 1811, 1828 – 1834, 1848 – 1850, 1859 – 1870**

Ich studiere ja auf B und Lehramt und ich hab aber auch nicht vor, A zu studieren.

...

Aber ich persönlich kann mir nicht vorstellen, auf eine A-Stelle zu gehen. Für mich muss es eher kleiner sein, eher heimeliger sein, und dann hab ich ja nun auch Lehramt.

...

Ich kann mir einfach nicht vorstellen, so auf einer großen A-Stelle, wo ich jetzt total viel Orgel spielen muss, zu bleiben.

...

Ich sehe mich jetzt nicht so, dass ich jetzt jede Woche groß an der Orgel brilliere und ich fühl mich da einfach nicht so und wirklich jetzt jedes Jahr zwei Oratorien aufführen – das wäre mir einfach zu viel. Also das brauche ich wahrscheinlich nicht für mich selbst und deshalb hab ich für mich beschlossen, ich studiere nicht A.

## **Zum Motiv „Privatleben“**

*Aus den Gesprächsprotokollen:*

### **Text s-04.pdf, Z. 407 - 410**

Es ist sehr ambivalente Sache, finde ich.

Für unsere Arbeitszeiten eine Kinderbetreuung zu finden, ist quasi unmöglich, abends und am Wochenende.

### **Text s-04.pdf, Z. 497 - 504**

Allein schon, dass man, auch wenn man keine Familie hat, mit allen privaten Kontakten immer sagen muss

„Ja, Entschuldigung, ich kann am besten vormittags“. Wenn alle anderen frei haben, dann arbeiten wir.

Das ist zeitweise kein Problem, und zeitweise wird es anstrengend oder mühsam.

### **Text s-04.pdf, Z. 1724 – 1745 (Auf die Frage: Was könnte „Karriere“ sein?)**

Eine also irgendwie größere Stelle an einer Dekanatskirche, an einer Klosterkirche so vielleicht. (...) Also fachlich natürlich muss man irgendwie ausgerüstet sein, man muss sich hervortun, sich gut präsentieren und verkaufen können – das ist, denke ich, ganz wichtig.

Man braucht sicher Durchsetzungskraft, keine Kinder, gutes Instrument – also in jedem Fall, dass man frei (ist), dass diejenige sich klar werden muss, was für sie zu einem gelungenen Leben dazu gehört.

Und wenn sie sagt, sie möchte in jedem Fall eine schöne große Familie haben und gute Beziehung haben und das andere alles auch, dass man zumindest dann sich überlegt, ob sie genügend Großeltern hat oder ob sie genügend irgendwas hat, dass sie das mit allen in ihrem Lebensplan immer mit einbauen muss, dass sie dafür gut sorgt, dass es genauso wichtig ist wie ihre Ausbildung am Instrument oder so – fast also meinem Gefühl nach, wenn sie sich das zutraut, dass sie sagt, sie möchte das.

### **Text h-01.pdf, Z. 265 - 282**

Ich habe eine Hundertprozent-A-Stelle und ich habe drei Kinder. Dadurch, dass mein Mann einen normalen Beruf hat, also normal im Sinne: Der geht morgens halt ins Büro und kommt irgendwann um 6 oder 7 halt wieder ja heim, und da sag ich „Auf Wiedersehen“. Am Wochenende ist er auch da,

also ich meine, es ist nicht partnerfreundlich bei uns, aber es ist familienfreundlich insofern, dass meine Kinder im Grunde nicht wirklich fremdbetreut werden mussten, nie oder nur selten also. Wir mussten da natürlich (...) auch flexibel (sein), weil man ja irgendwo hinzieht in diesem Beruf, keine Großeltern im Ort oder irgendwie sowas, aber dadurch konnte ich drei Kinder haben und war fast durchgängig immer hundert Prozent. (So) hab ich gearbeitet und bin es nach wie vor, und das hat in dem Bereich richtig gut funktioniert, also voraus gesetzt, man hat einen Menschen, der sozusagen immer die anderen Zeiten dann abdeckt.

***Text h-01.pdf, Z. 339-349***

Wenn ich mit überwiegend männlichen Kollegen, die man überwiegend hat, spreche, dann höre ich oft auch von Männern in großen Stellen: Ah, ich bewundere das, wie du das machts, wir haben auch Kinder, ich wüsste das gar nicht, wie ich das machen soll, die Kinderbetreuung in Führungsstrichen plus die Stelle, das ist ja kaum miteinander zu machen, und das ist schon so, dass ich oft nachts übe oder nachts arbeite, das geht schon natürlich auf Kosten... der, ähh, von einem selber, wenn man die Stelle hundertprozent macht und Kinder hat.

***Text 4.pdf, Zeile 3395 - 3406***

Wir brauchen, glaube ich, auch ganz viel Kommunikation, einfach dass sowas nicht vorkommt, dass man einfach denkt: Ja, mein Freund hat eine A-Stelle, deswegen will ich keine A-Stelle, weil der halt mehr verdienen muss als ich, oder was weiß ich. Dass halt einfach sowas im Kopf nicht vorkommt. Und ich glaub, wir müssen es einfach irgendwie versuchen, die Frauen von heute irgendwie zu stärken, die halt jetzt auch vielleicht mit dem Studium erst anfangen oder so.

**Zum Motiv „Innerer und äußerer (öffentlicher und innerkirchlicher) Druck“**

*Aus den Gesprächsprotokollen:*

***Text s-01.pdf, Z. 76 – 83***

Ich hätte oft gern eine Vierzig-Stunden-Woche, aber diese Verantwortung, die sitzt ja dann tief in einem drin und da hab ich ein schlechtes Gewissen, wenn ich da mal nicht arbeite, ganz blöd, auch weil man sehr identifiziert ist mit seinem Beruf, mit den Projekten, und sich dann manchmal schlecht abgrenzen kann oder auch es schwierig ist, wenn grad ein Projekt läuft.

***Text s-01.pdf, Zeile 1397 - 1421***

Also wenn ich jetzt an mich selber denke, ich hab ein A-Examen, bin aber auf einer B-Stelle und ich hab mir eine A-Stelle fachlich jederzeit zugetraut. Ich hab immer gedacht, ja ich kann das irgendwie fachlich, aber wenn ich diese Stellenanzeigen sehe ... mit diesen Anforderungen, da wird's mir vom Lesen schlecht und da denk ich, wenn man da hingehet auf diese Stelle, das muss man machen mit Haut und Haar, ganz und gar. Und ich sag jetzt mal, wenn man jetzt keine Familie hat, ist es ja nicht so – man muss oder will ja irgendwie auch einen Freundeskreis pflegen oder irgendwie sozial eingebunden sein, und das muss ja irgendwann möglich sein. Ich hab immer gedacht, also wenn, gibt es dann nur noch den Beruf und dann kann ich auch keinen Hund mehr haben, da habe ich keine Zeit mehr dafür und das geht alles nicht mehr. Ich bin jemand, ich hab viele Interessen, ich mache auch andere Sachen gern. Ich tanze gerne, ich mache Standardtanzen seit vielen Jahren auf einem recht sportlichen Niveau. Ich hab – wie gesagt – einen Hund, ich lern gern Sprachen, ich mach auch irgendwie andere Dinge. Und dann hab ich immer so die Vorstellung, auf so einer A-Stelle, ja da gib es dann nur noch diesen Job und sonst gibt es nichts mehr, und davor bin ich irgendwie immer zurückgeschreckt.

Also mir hat man nie versucht einzureden, dass ich das nicht könnte. Also das hatte eben diese anderen Gründe und ich glaube einfach, was jetzt so Partnerschaften angeht, dass Frauen oder Partnerinnen tendenziell eher bereit sind, diesen Beruf des Mannes mitzutragen, also wenn er jetzt – sagen wir mal – ein KMD irgendwo wird und sie sagt, Mensch, ja und ich ziehe da auch mit hin und ich find das auch ganz toll, und ich bewundere den und klar, ich helfe auch irgendwie beim Chorfest, ich backe den Kuchen.

### ***Text s-01.pdf, Z. 1313-1323***

Ich bin gerade in der Bewerbungsphase und ich hör einfach oft, dass Leute mir davon abraten. Und, ähm, ein Mann hat ja auch Freizeit und ein Mann muss ja genauso seine Freizeit gestalten wie eine Frau. Muss man halt einfach umdenken. Also, ich selber finds unglaublich schwer, weil ich total viel Überzeugungsarbeit leisten muss und Diskussionen leisten muss. Ich hatte mir auch überlegt, in anderen Landeskirchen sind einfach schon mehr Frauen, da ist man anerkannter, tu ich mir das an, hier ständig diskutieren und mich ständig zu rechtfertigen? Aber ich seh es auch als ne Zukunftsarbeit an und ich hab eben die Erfahrung gemacht, also ob ich jetzt an Weihnachten jetzt hier an meiner neuen Gemeinde ein Kleid tragen will oder nicht, überleg ich mir am Tag vorher. Man müsste es mal machen, aber ich hab auch nur Frauen dirigieren sehn mit Hosen und eigentlich noch nie in einem Abendkleid, und des find ich eigentlich schade.

### ***Text h-01.pdf, Z. 1237-1272***

Nur weil die Musik halt sehr alt ist – na also, (...) mein Vater hält mich für die verstaubteste Person – furchtbar – auf der Erde. Und ich muss sagen: Ich bin dreißig Jahre, bin jung und ich find mich manchmal ganz lustig (*lachen*) und ich bin überhaupt nicht altbacken oder engstirnig. Ich hab, ich muss immer im Blick haben, oft, ähm, nur weil ich Bach liebe, mach ich nicht nur Bach. Ich muss gucken, was will meine Gemeinde oder mein Publikum hören, ich kann alles bedienen, aber ich finde, man muss eben dieses verstaubte Bild von unserem Beruf auch so ein bisschen, ja: entstauben. Das fänd ich, mhm, schwingt da auch mit in unsrer Arbeit.

*Andere Gesprächsteilnehmer\*in:*

Das liegt aber nicht nur am Beruf, das liegt an der allgemeinen Akzeptanz von Kirche, auf jeden Fall. Das ist bei uns im Osten schon längst durch. Aber auch von guter, von klassischer Musik. Das ist ganz schwer zu vermitteln, dass das genauso cool sein kann, und es gibt wenige so wie (...) uns, (die) dies irgendwann angefixt hat. Obwohl wir (ja) auch schon hätten damals Beatles und Udo Lindenberg hören können. Haben wir vielleicht auch gemacht. Also ich steh genauso auf andere Musik, aber da steht man ganz schnell in der Ecke des Nerds und des Verstaubten. Da dachte ich jetzt genau an die Lobpreisfarrerin: Komm, da nehmen wir ein Klavier, das können auch die Jugendlichen machen, das ist eh viel schöner, das (wird da) so gesagt – und das ist, glaube ich, das, was uns Kirchenmusiker und -musikerinnen richtig verletzt.

### ***Text s-04.pdf, Z. 1898-1907***

Es wird natürlich auch eine kleinere, sehr geschrumpfte Kirche sein. Die Gemeinden werden kleiner sein. Die Gemeinden werden weniger Geld zur Verfügung haben. Es könnte auch sein, dass eben ein Verteilungskampf, weil was man eben fördert in der Gemeinde, wofür Geld ausgegeben wird, wird vielleicht zumindest nochmal ein Thema sein. Ich glaube, dass Kirchenmusik ganz gute Chancen da hat, weil – das hat sich zumindest hier im Süden ja sehr rumgesprochen – (...) Kirchenmusik eines der lebendigen Gemeindeaktivitäten ist, die eher wächst als abnimmt im Vergleich zum sonstigen Gemeindeleben.

## **Zum Motiv „Weichenstellung Hochschule“**

*Aus den Gesprächsprotokollen:*

### **Text 4.pdf, Z. 1468-1502**

Die Männer warn immer – also viele Männer bei uns im Studium, (...) die warn wirklich die Überflieger, also die konnten alle... Einer konnte gut Orgel spielen oder einer (...) war ständig Continuo, weil eben er das gut konnte. Und die Frauen, na, die standen im Chor und haben gesungen (...)

Ja, so hat man halt studiert... und war dann halt eine gute Gemeindegantorin. Aber jetzt irgendwie sowas Größeres, war jetzt eher weniger der Fall.

*Andere Gesprächsteilnehmer\*in:*

Wir haben im Institut auch nur... Ich bin die Einzige im Master und wir haben noch eine Bachelor – und das war's mit Frauen.

**Text 4.pdf, Z. 3425-3429** (über Besetzungsverfahren, bei dem die einzige Bewerberin nicht eingeladen wurde)

Dass es da nicht mal eine Möglichkeit gibt sozusagen, eine Frau als Chorleitungsprofessorin irgendwie anzustellen. Wir haben nicht mal eine Dozentin für Chorleitung, das gibt's einfach nicht bei uns.

*Andere Gesprächsteilnehmer\*in:*

Das ist mal interessant, dass die nicht eingeladen wurde.

### **Text s-01.pdf, Z. 1278-1312**

Und gerade bei Chorleitung und Dirigierprüfung find ich's sehr kritisch, dass man eigentlich – also ich wurde immer nur von Männern bewertet. Da sitzen dann vier oder sechs Chorleitungsmänner und grade bei so einem Dirigierfach geht's eben auch um Ausstrahlung, es geht nicht nur um Technik, und wenn da noch eine Frau sitzen würde, die würde andre Dinge sehn. Die schaut vielleicht mehr auf Augen oder mehr auf Körperhaltung, und es wäre total gut, wenn einfach auch bei Chorleitung, bei Dirigierdingen mal eine Frau bewerten würde und nicht einfach immer nur Männer. Und da kommen dann eben bei der Auswertung dann Sachen, die einfach persönlich sind. Die schauen dann auch mal woanders hin, ich hab da kein Problem mit, aber es ist einfach viel zu einseitig, schon in der Ausbildung.

Bei mir wurde halt oft auch gesagt, ja als Frau, ähm, wenn Sie so aussehen, wie sie aussehen, können sie keinen Chor dirigieren. Ich wollte dann bei meiner A-Prüfung beim Orchester, wollt ich ein schwarzes Kleid anhaben anstatt einem Hosenanzug. Das hat man mir verboten, weil ich würd dann aussehen wie ein Püppchen und alle wären abgelenkt. Deshalb musste ich noch einen Tag vor der Prüfung mir einen Hosenanzug kaufen. Es war ein bodenlanges Kleid ohne Ausschnitt, also man hätte nichts gesehen, ich durfte das Kleid nicht tragen, ich musste mir noch irgendwie im Schnellverfahren einen Tag vorher einen Hosenanzug kaufen, um die Prüfung zu dirigieren. So ist das. Das war vor zwei Jahren, 2017 war das. Aber das an einem kirchlichen Institut! Es war Mittelalter.

*Andere Gesprächsteilnehmer\*in:*

Auch so eine Sache: Ich hatte, als ich mich mal an einer Kirchenhochschule beim Studierendentag (war), also zum Kennenlernen, als ich noch zur Schule gegangen bin, und ich wusste nicht genau, wo der Eingang war. Es war in einer weiter entfernten Stadt. Und war 17 und hab das Haus einfach gesucht. Dann kam mir ein Mann entgegen und hat dann gesagt: Ähm, gute Frau, wissen Sie, dass ist eine Kirchenmusikhochschule, Sie sind hier falsch. Dann hab ich gesagt, ich bin hier nicht falsch, ich such diesen Ort. Das war einfach dieses Bild, ich trag Makeup, ich trag Schmuck, ich hab höhere Schuhe getragen, einen Blazer. Ähm, sie ist hier falsch, sie gehört nicht in die Kirchenmusikschule.

**text4.pdf, Z. 983-1026**

Ähm, also weil ich immer wieder gelernt und gemerkt habe (ich hab auch selber an der Hochschule für Kirchenmusik in XXX unterrichtet und eben auch Studenten kennengelernt) – und immer wieder gemerkt habe, wie wenig Selbstbewusstsein die Frauen gegenüber ihrem Können haben, wenn man das jetzt im Vergleich mit den Männern (sieht).

(...) Das kann ich tatsächlich jetzt aus meiner Berufserfahrung sagen, dass sich eine Frau erst raus traut, wenn sie es wirklich kann. Oder wenn sie meint, es wirklich zu beherrschen. Was auch immer, ob es jetzt Orgelspiel ist, Dirigieren oder irgendwas. Der Mann stellt sich einfach hin und macht! (*lacht*) und dann macht der irgendwas! Vielleicht peinlich oder schlecht, vielleicht ist er auch gut, aber es ist egal, es macht ihm nichts. Meistens fällt's nicht mal auf. Und dann steht er da und dann wird er auch mit der Zeit besser (...).

Und die Frau – traut sich erstmal nicht, die würde sich nie auf eine volle Stelle gleich als Berufsanfängerin irgendwo, die würde sich nie auf einer A-Stelle gleich bewerben nach dem Studium!

**Text s-01.pdf, Z. 1258 - 1266**

Zum Beispiel habe ich (...) schon erzählt, dass das jemand ganz klar gesagt hat nach der B-Prüfung: Nee, ich hör jetzt auf, weil ich will Familie haben, ich will Kinder haben (...) und darum mache ich keine A-Prüfung mehr und will auch nie eine A-Stelle. Und das find ich ganz, ganz schlimm, weil sie so begabt ist und so toll ist, und das wäre ja echt fit gewesen.

Warum setzt man so was als Frau voraus?

Ein Mann in der gleichen Situation hätte, glaub ich, anders reagiert.

**Text o-01.pdf, Z. 104-120**

Das Besondere an dem Beruf ist ja, dass wir von Anfang an – ich war fünfundzwanzig, als ich anfing auf einer A-Stelle – mit so vielen Menschen (arbeiten), die alle älter waren als ich. Und man ist vom ersten Tag an Führungskraft. In den meisten Berufen wächst und entwickelt man sich dynamisch oder auch nicht, aber wir sind ab dem ersten Tag diejenige – so wünsche ich mir das – die versucht, Macht zu gestalten.

Das ist schwer, das ist schwer am Anfang.

**Text s-01.pdf, Z. 1148 - 1157**

Ich würde sagen, dass die Ausbildung eigentlich sehr formalistisch verläuft, auch noch heute, und dass der Beruf, jetzt so wie ich' s so sehe, auch an den Stellen, die ich beobachten kann, eben eigentlich vielfach – sagen wir mal – andere Fähigkeiten doch auch braucht, und diese Fähigkeiten, die kann man ja entfalten. Ich würde dieses Praktikum eigentlich viel früher machen im Studium, um einfach mal zu sehen, was Kirchenmusik tatsächlich bedeutet. Kirchenmusik heißt nicht nur Orgel spielen. Kirchenmusik heißt ganz viel anderes und ist ein Bündel an Fähigkeiten, das man bei sich entdecken muss, weil man an einer Art Stelle sitzt, eigentlich an einer wichtigen Position, die man dann für sich gestalten kann.

**Text o-01.pdf, Z. 381-386**

(Die Mentorin müsste) also mich sehen können mit meiner vielleicht Sprachlosigkeit, weil ich nicht so gut formulieren kann, was auf mich zukommt oder was mich bedrückt, weil ich ... in diesen diffusen Vorbild... Umgebungen vielleicht noch hänge? Man reflektiert ja nicht gleich alles, was man zwanzig Jahre später beschreiben kann. Das ist, glaube ich, das Allerwichtigste.

# Auswertungen

Mitgeteilt werden hier die Auswertungen der Gesamtheit der Teilnehmenden, der männlichen Teilnehmenden, der weiblichen und diversen Teilnehmenden, der aus der jüngeren (unter 30), mittleren (30-49) und älteren (ab 50) Generation Teilnehmenden.

Frauen im Kirchenmusikberuf\_final

## Frauen im Kirchenmusikberuf\_final

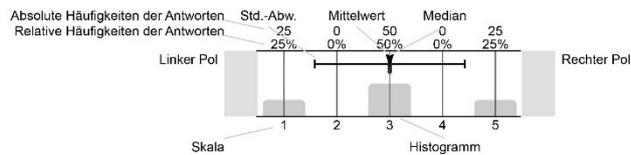
Erfasste Fragebögen = 701



### Auswertungsteil der geschlossenen Fragen

#### Legende

Frage-  
text

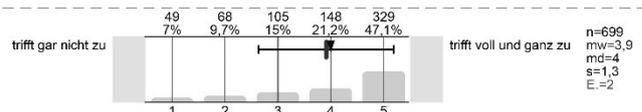


n=Anzahl  
mw=Mittelwert  
md=Median  
s=Std.-Abw.  
E.=Enthaltung

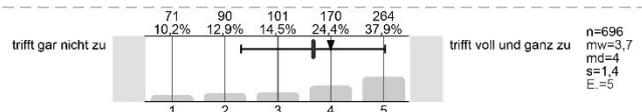
### 1. Zu Ihrer Entscheidung, in der Kirchenmusik tätig zu sein:

Die Entscheidung für Kirchenmusik als Tätigkeitsfeld hat nach unserer Erfahrung oft familiäre oder biographische Gründe. Daher fragen wir nach Ihrer Prägung.

1.1) In meiner Kindheit/Familie war Kirche sehr wichtig.



1.2) Meine Entscheidung, Kirchenmusik zu erlernen/zu studieren war durch das Vorbild einer oder mehrerer konkreter Personen motiviert.



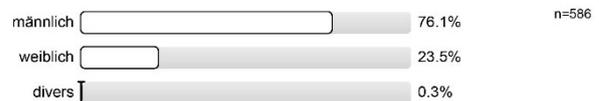
1.3) Die wichtigste Vorbild-Person war:



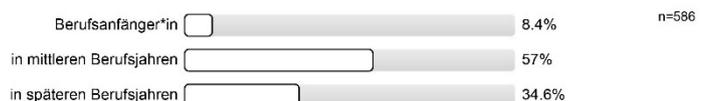
1.4) Die wichtigste Vorbild-Person war:



1.5) Die wichtigste Vorbild-Person war:



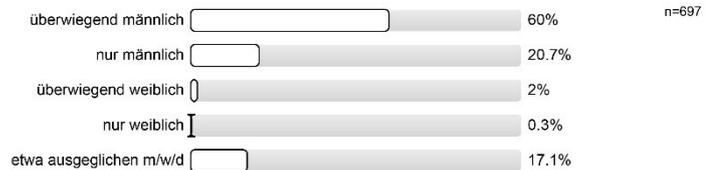
1.6) Die wichtigste Vorbild-Person war:



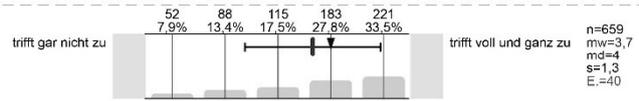
## 2. Zu Ihrer Situation im Kirchenmusikstudium / der kirchenmusikalischen Ausbildung:

Bitte denken Sie an die Situation in Ihrem Studium bzw. Ihrer kirchenmusikalischen Ausbildung.

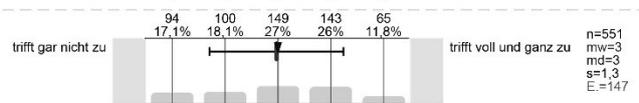
2.1) Meine Hauptfachlehrenden sind/waren:



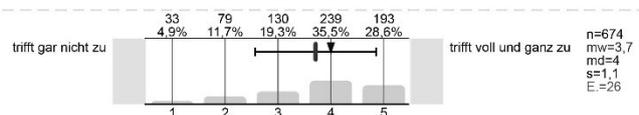
2.2) Am Ende meines Studiums habe ich mir die Übernahme einer großen Kirchenmusikstelle zugetraut bzw. werde sie mir zutrauen.



2.3) Wenn (Hauptfach-)Lehrkräfte im Studium zur Hälfte weiblich wären, würden Frauen sich die Übernahme einer großen Kirchenmusikstelle eher zutrauen.



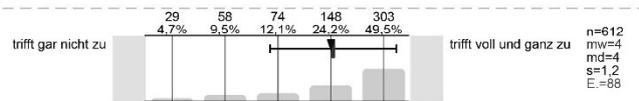
2.4) Kirchenmusik ist für mich aktuell ein Berufsfeld, das auf meine Berufspraxis bezogen Zufriedenheit schafft.



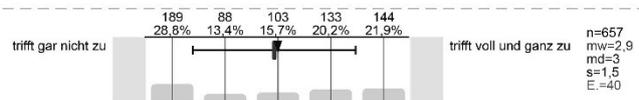
## 3. Zu Ihren Vorstellungen von Ihrer heutigen oder künftigen Arbeitssituation

Ausgehend von Ihrer heutigen Arbeits-/Studiensituation bitten wir Sie einzuschätzen, was für Sie in Ihrer Berufsbiographie zutrifft oder zutreffend gewesen wäre:

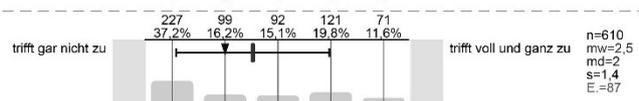
3.1) Mit meinem derzeitigen Stellenumfang bin ich zufrieden.



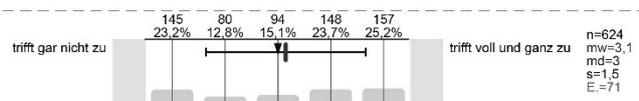
3.2) Die Arbeit auf einer Teilzeitstelle (mit festgelegtem Deputat) ist für mich grundsätzlich eine interessante Option.



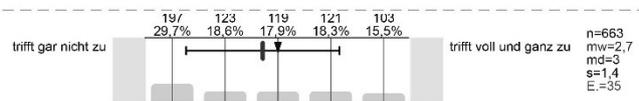
3.3) Bezogen auf meine Arbeit / meine Stelle ist die Möglichkeit vorübergehender Reduzierung meiner Arbeitszeit für mich eine gute Option.



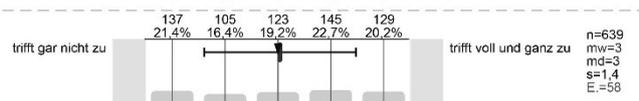
3.4) Bezogen auf mein Privatleben (Familie, Partnerschaft, etc.) ist die Möglichkeit vorübergehender Reduzierung meiner Arbeitszeit für mich eine gute Option.

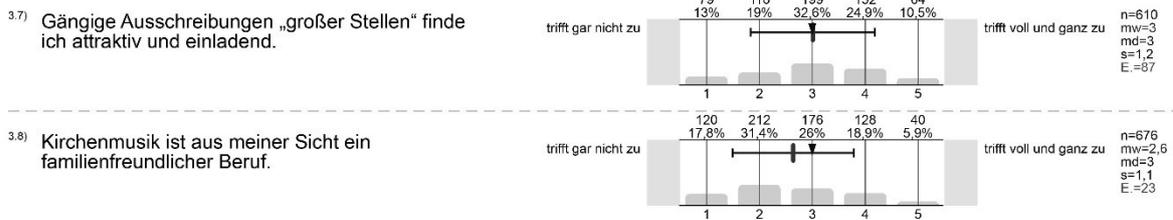


3.5) Eine Stelle in Stellenteilung oder als Mitglied eines Teams von Teilzeitkräften zu versehen, ist für mich attraktiv.



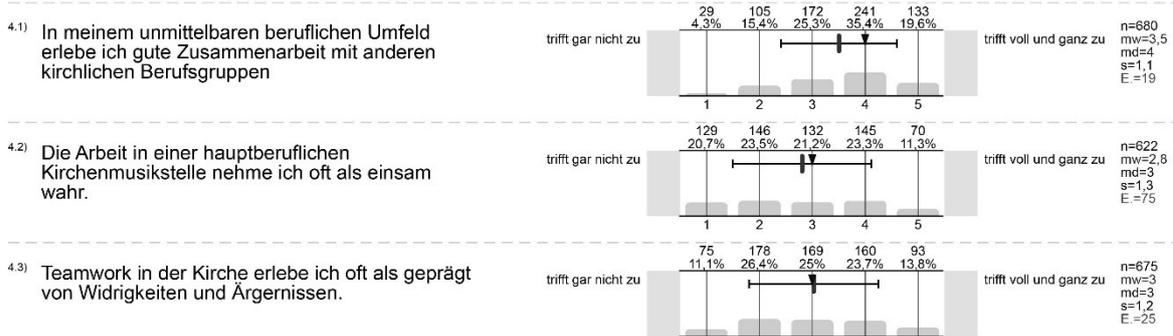
3.6) Um die Privatperson zu sein, die ich sein will, muss ich der Sphäre meiner Stelle entweichen können.





**4. Zur Zusammenarbeit verschiedener Professionen in der Kirche:**

Wir würden gerne erfahren, wie Sie die heutige und künftige Zusammenarbeit zwischen kirchlichen Berufsgruppen und Gremien einschätzen.

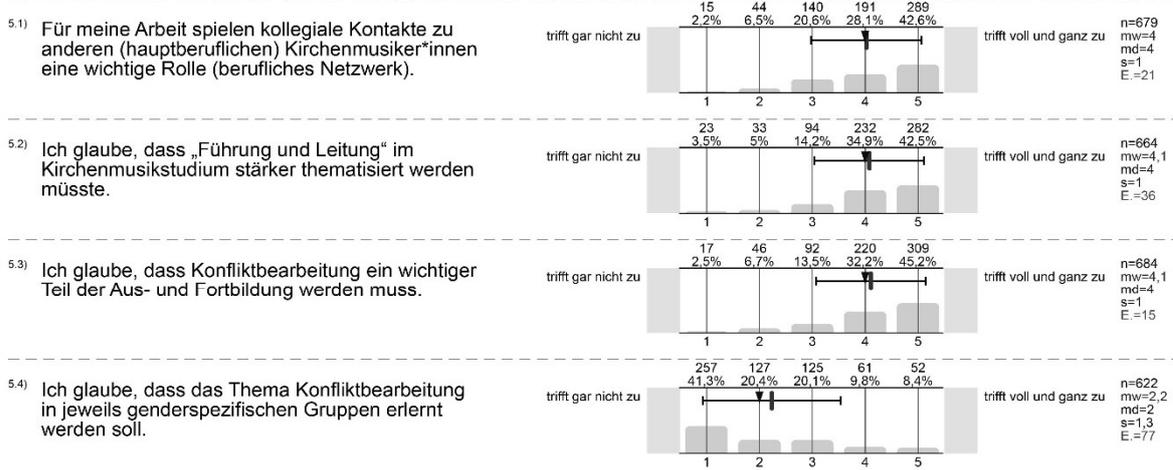


In vielen Landeskirchen werden Veränderungen diskutiert, die von klassischen gemeindlichen Strukturen wegführen hin zur Arbeit in sogenannten „multiprofessionellen Teams“, die gemeinsam die Arbeit an einer Kirche oder in einer Region gestalten.



**5. Zur Unterstützung im Berufsleben:**

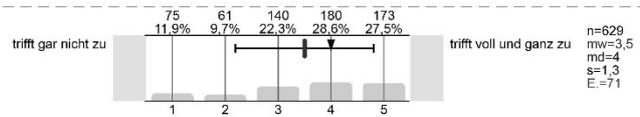
In den vorbereitenden Workshops wurde die Frage nach Unterstützung und Fortbildung während der Berufsjahre thematisiert.



5.5) Ich glaube, dass speziell auf Frauen ausgerichtete Personalförderungsmaßnahmen (Workshops, Fortbildung, Mentoring...) hilfreich sind.



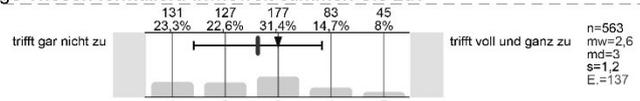
5.6) Ich glaube, es ist wichtig, dass Frauen innerkirchlich die Möglichkeit haben, Rat bei speziell dafür beauftragten weiblichen Vertrauenspersonen zu suchen.



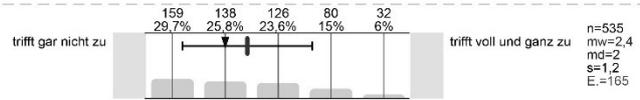
6. Zu strukturellen Fragen:

Ausgehend von den vorbereitenden Workshops wurden einige Thesen formuliert. Inwieweit stimmen Sie zu?

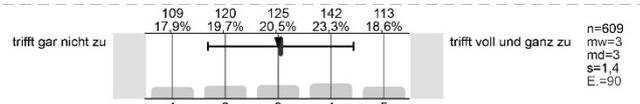
6.1) Berufseinstiegsprogramme (Praktikum, Traineeprogramm) sind für Frauen zur Rollenklärung besonders wichtig.



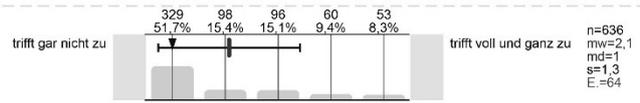
6.2) Wenn die Aufgabenstellung großer Stellen weniger festgelegt wäre, gäbe es mehr Bewerbungen von Frauen auf A-Stellen.



6.3) Es gäbe mehr Frauen in großen Kirchenmusikstellen, wenn alle Besetzungskommissionen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt wären.



6.4) Eine „Quote“ für den Anteil von Frauen auf A-Stellen, die ggf. auch in die Entscheidungsautonomie von Besetzungsgremien eingreift, sollte eingeführt werden.

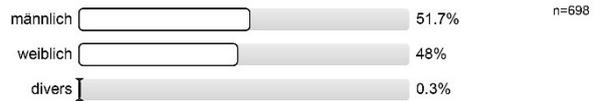


7. Wir freuen uns über einige Angaben zu Ihrer Person:

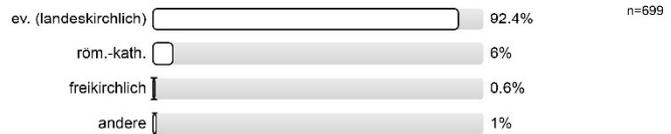
7.1) Alter:



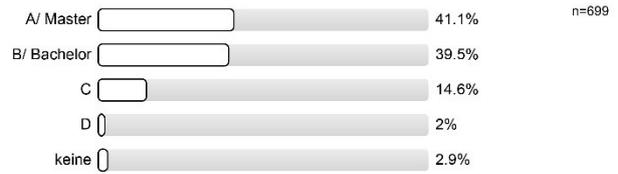
7.2) Geschlecht:



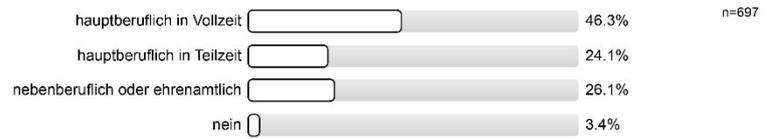
7.3) Konfession:



7.4) Welches ist Ihre höchste kirchenmusikalische Prüfung?



7.5) Sind Sie im kirchenmusikalischen Dienst tätig?



7.6) Studieren Sie derzeit Kirchenmusik?



7.7) Beabsichtigen Sie eine Anstellung in der Ev. Kirche bzw. sind Sie in der Ev. Kirche tätig?



**Herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung. Die Ergebnisse der Umfrage dienen zur weiteren Beratung in der Direktorenkonferenz Kirchenmusik und anschließend ggf. in den Landeskirchen und der EKD.**

# Frauen im Kirchenmusikberuf\_männliche TN

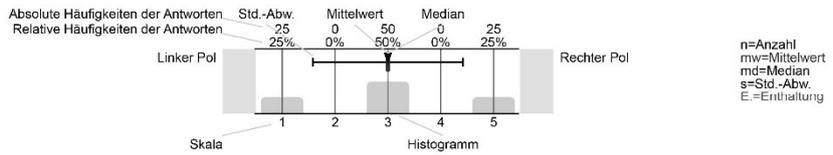
Erfasste Fragebögen = 361



## Auswertungsteil der geschlossenen Fragen

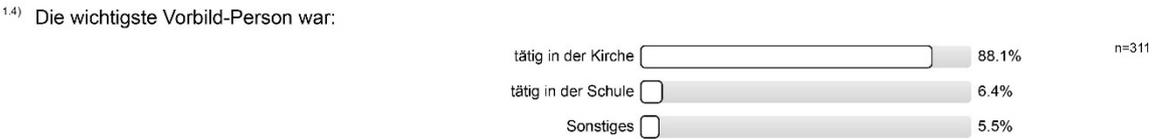
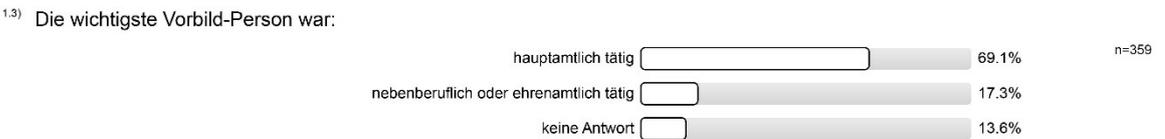
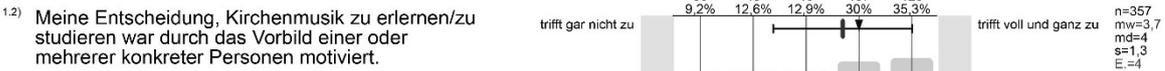
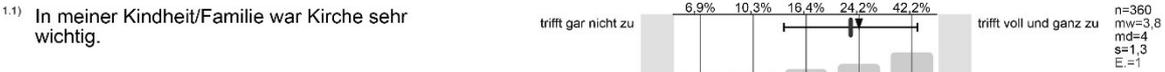
### Legende

Frage**text**



### 1. Zu Ihrer Entscheidung, in der Kirchenmusik tätig zu sein:

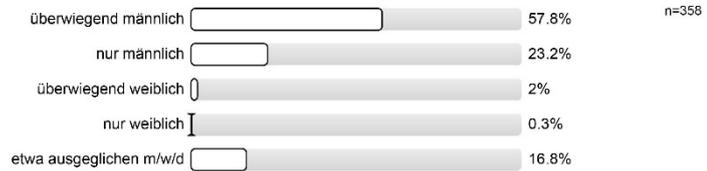
Die Entscheidung für Kirchenmusik als Tätigkeitsfeld hat nach unserer Erfahrung oft familiäre oder biographische Gründe. Daher fragen wir nach Ihrer Prägung.



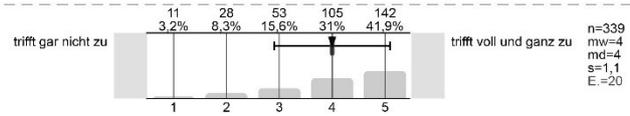
## 2. Zu Ihrer Situation im Kirchenmusikstudium / der kirchenmusikalischen Ausbildung:

Bitte denken Sie an die Situation in Ihrem Studium bzw. Ihrer kirchenmusikalischen Ausbildung.

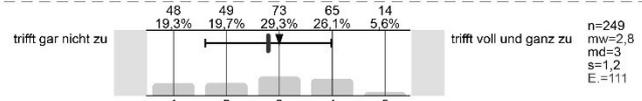
2.1) Meine Hauptfachlehrenden sind/waren:



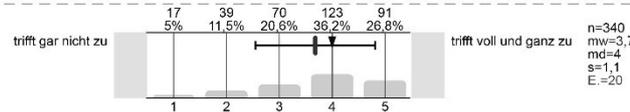
2.2) Am Ende meines Studiums habe ich mir die Übernahme einer großen Kirchenmusikstelle zugetraut bzw. werde sie mir zutrauen.



2.3) Wenn (Hauptfach-)Lehrkräfte im Studium zur Hälfte weiblich wären, würden Frauen sich die Übernahme einer großen Kirchenmusikstelle eher zutrauen.



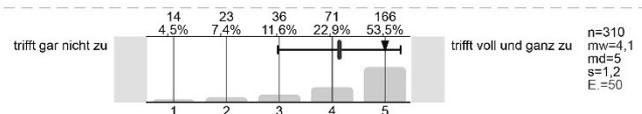
2.4) Kirchenmusik ist für mich aktuell ein Berufsfeld, das auf meine Berufspraxis bezogen Zufriedenheit schafft.



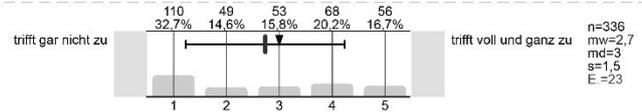
## 3. Zu Ihren Vorstellungen von Ihrer heutigen oder künftigen Arbeitssituation

Ausgehend von Ihrer heutigen Arbeits-/Studiensituation bitten wir Sie einzuschätzen, was für Sie in Ihrer Berufsbiographie zutrifft oder zutreffend gewesen wäre:

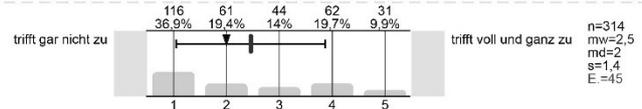
3.1) Mit meinem derzeitigen Stellenumfang bin ich zufrieden.



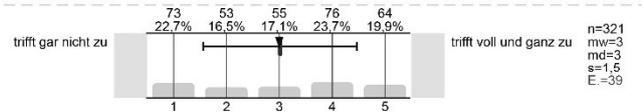
3.2) Die Arbeit auf einer Teilzeitstelle (mit festgelegtem Deputat) ist für mich grundsätzlich eine interessante Option.



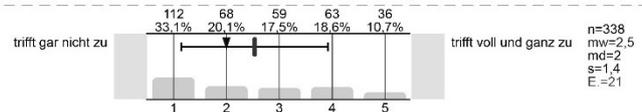
3.3) Bezogen auf meine Arbeit / meine Stelle ist die Möglichkeit vorübergehender Reduzierung meiner Arbeitszeit für mich eine gute Option.



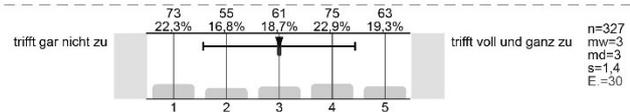
3.4) Bezogen auf mein Privatleben (Familie, Partnerschaft, etc.) ist die Möglichkeit vorübergehender Reduzierung meiner Arbeitszeit für mich eine gute Option.



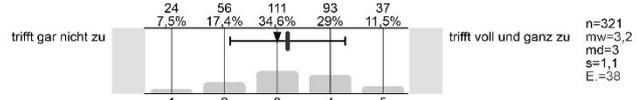
3.5) Eine Stelle in Stellenteilung oder als Mitglied eines Teams von Teilzeitkräften zu versehen, ist für mich attraktiv.



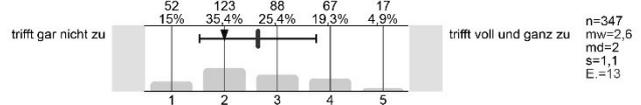
3.6) Um die Privatperson zu sein, die ich sein will, muss ich der Sphäre meiner Stelle entweichen können.



3.7) Gängige Ausschreibungen „großer Stellen“ finde ich attraktiv und einladend.



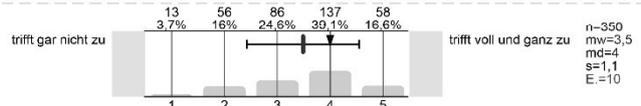
3.8) Kirchenmusik ist aus meiner Sicht ein familienfreundlicher Beruf.



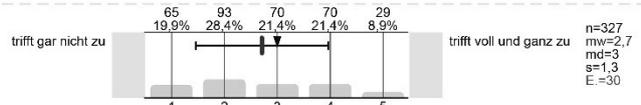
**4. Zur Zusammenarbeit verschiedener Professionen in der Kirche:**

Wir würden gerne erfahren, wie Sie die heutige und künftige Zusammenarbeit zwischen kirchlichen Berufsgruppen und Gremien einschätzen.

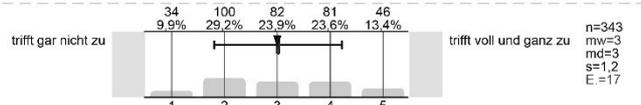
4.1) In meinem unmittelbaren beruflichen Umfeld erlebe ich gute Zusammenarbeit mit anderen kirchlichen Berufsgruppen



4.2) Die Arbeit in einer hauptberuflichen Kirchenmusikstelle nehme ich oft als einsam wahr.

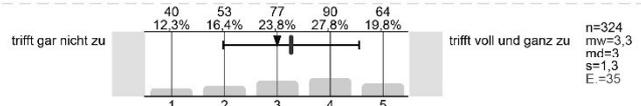


4.3) Teamwork in der Kirche erlebe ich oft als geprägt von Widrigkeiten und Ärgernissen.



In vielen Landeskirchen werden Veränderungen diskutiert, die von klassischen gemeindlichen Strukturen wegführen hin zur Arbeit in sogenannten „multiprofessionellen Teams“, die gemeinsam die Arbeit an einer Kirche oder in einer Region gestalten.

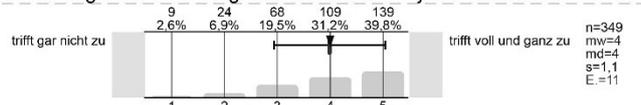
4.4) Ich würde selbst gerne in einem solchen Team mit Kolleg\*innen verschiedener Professionen arbeiten.



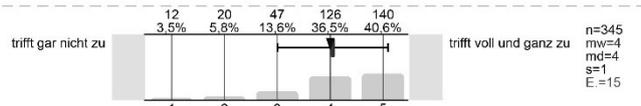
**5. Zur Unterstützung im Berufsleben:**

In den vorbereitenden Workshops wurde die Frage nach Unterstützung und Fortbildung während der Berufsjahre thematisiert.

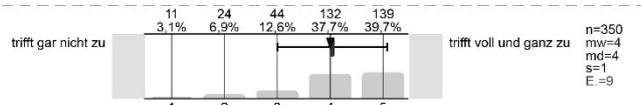
5.1) Für meine Arbeit spielen kollegiale Kontakte zu anderen (hauptberuflichen) Kirchenmusiker\*innen eine wichtige Rolle (berufliches Netzwerk).



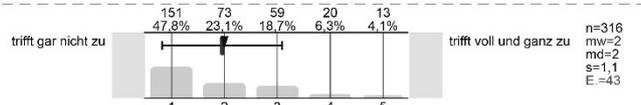
5.2) Ich glaube, dass „Führung und Leitung“ im Kirchenmusikstudium stärker thematisiert werden müsste.



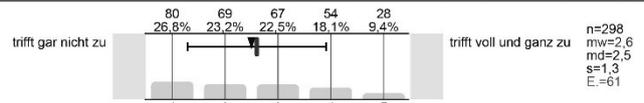
5.3) Ich glaube, dass Konfliktbearbeitung ein wichtiger Teil der Aus- und Fortbildung werden muss.



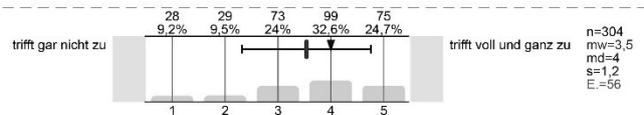
5.4) Ich glaube, dass das Thema Konfliktbearbeitung in jeweils genderspezifischen Gruppen erlernt werden soll.



- 5.5) Ich glaube, dass speziell auf Frauen ausgerichtete Personalförderungsmaßnahmen (Workshops, Fortbildung, Mentoring...) hilfreich sind.



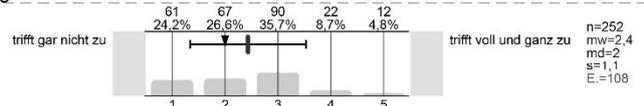
- 5.6) Ich glaube, es ist wichtig, dass Frauen innerkirchlich die Möglichkeit haben, Rat bei speziell dafür beauftragten weiblichen Vertrauenspersonen zu suchen.



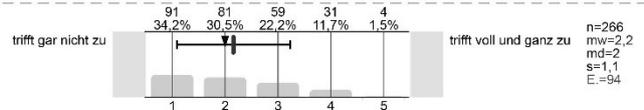
## 6. Zu strukturellen Fragen:

Ausgehend von den vorbereitenden Workshops wurden einige Thesen formuliert. Inwieweit stimmen Sie zu?

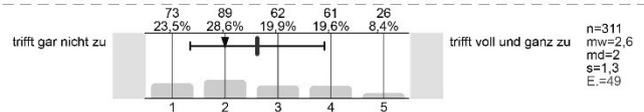
- 6.1) Berufseinstiegsprogramme (Praktikum, Traineeprogramm) sind für Frauen zur Rollenklärung besonders wichtig.



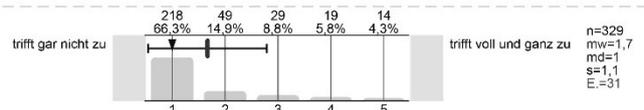
- 6.2) Wenn die Aufgabenstellung großer Stellen weniger festgelegt wäre, gäbe es mehr Bewerbungen von Frauen auf A-Stellen.



- 6.3) Es gäbe mehr Frauen in großen Kirchenmusikstellen, wenn alle Besetzungskommissionen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt wären.



- 6.4) Eine „Quote“ für den Anteil von Frauen auf A-Stellen, die ggf. auch in die Entscheidungsautonomie von Besetzungsgremien eingreift, sollte eingeführt werden.



## Frauen im Kirchenmusikberuf\_weibliche/diverse TN

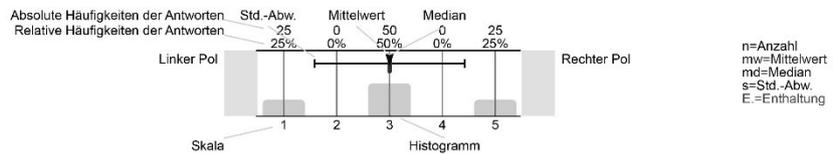
Erfasste Fragebögen = 337



## Auswertungsteil der geschlossenen Fragen

## Legende

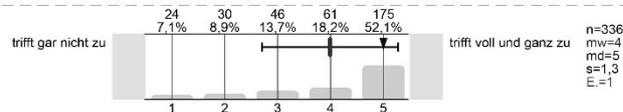
Fragetext



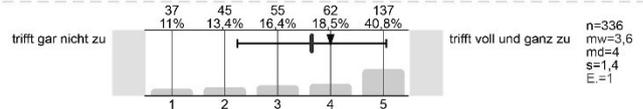
## 1. Zu Ihrer Entscheidung, in der Kirchenmusik tätig zu sein:

Die Entscheidung für Kirchenmusik als Tätigkeitsfeld hat nach unserer Erfahrung oft familiäre oder biographische Gründe. Daher fragen wir nach Ihrer Prägung.

1.1) In meiner Kindheit/Familie war Kirche sehr wichtig.



1.2) Meine Entscheidung, Kirchenmusik zu erlernen/zu studieren war durch das Vorbild einer oder mehrerer konkreter Personen motiviert.



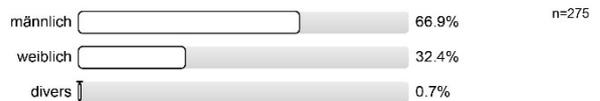
1.3) Die wichtigste Vorbild-Person war:



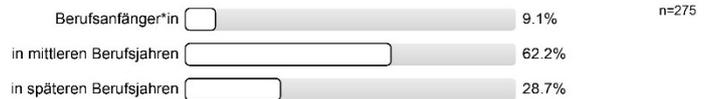
1.4) Die wichtigste Vorbild-Person war:



1.5) Die wichtigste Vorbild-Person war:



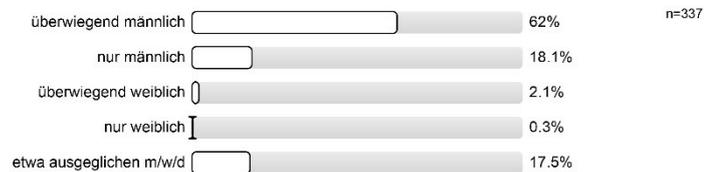
1.6) Die wichtigste Vorbild-Person war:



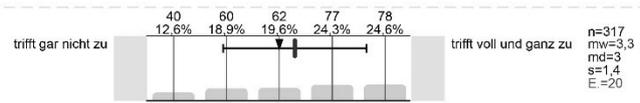
## 2. Zu Ihrer Situation im Kirchenmusikstudium / der kirchenmusikalischen Ausbildung:

Bitte denken Sie an die Situation in Ihrem Studium bzw. Ihrer kirchenmusikalischen Ausbildung.

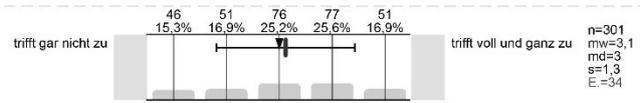
2.1) Meine Hauptfachlehrenden sind/waren:



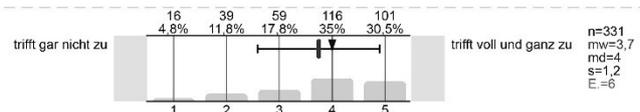
2.2) Am Ende meines Studiums habe ich mir die Übernahme einer großen Kirchenmusikstelle zugetraut bzw. werde sie mir zutrauen.



2.3) Wenn (Hauptfach-)Lehrkräfte im Studium zur Hälfte weiblich wären, würden Frauen sich die Übernahme einer großen Kirchenmusikstelle eher zutrauen.



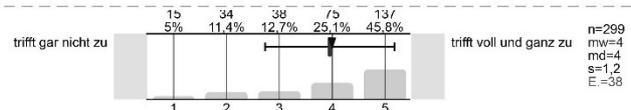
2.4) Kirchenmusik ist für mich aktuell ein Berufsfeld, das auf meine Berufspraxis bezogen Zufriedenheit schafft.



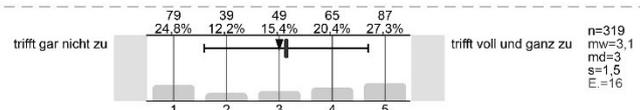
## 3. Zu Ihren Vorstellungen von Ihrer heutigen oder künftigen Arbeitssituation

Ausgehend von Ihrer heutigen Arbeits-/Studiensituation bitten wir Sie einzuschätzen, was für Sie in Ihrer Berufsbiographie zutrifft oder zutreffend gewesen wäre:

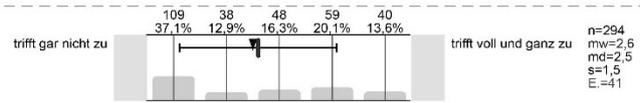
3.1) Mit meinem derzeitigen Stellenumfang bin ich zufrieden.



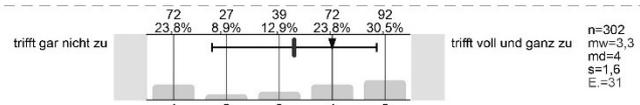
3.2) Die Arbeit auf einer Teilzeitstelle (mit festgelegtem Deputat) ist für mich grundsätzlich eine interessante Option.



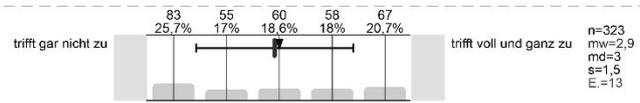
3.3) Bezogen auf meine Arbeit / meine Stelle ist die Möglichkeit vorübergehender Reduzierung meiner Arbeitszeit für mich eine gute Option.



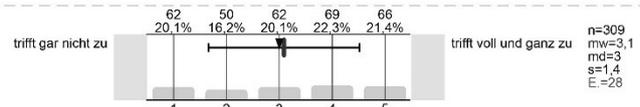
3.4) Bezogen auf mein Privatleben (Familie, Partnerschaft, etc.) ist die Möglichkeit vorübergehender Reduzierung meiner Arbeitszeit für mich eine gute Option.

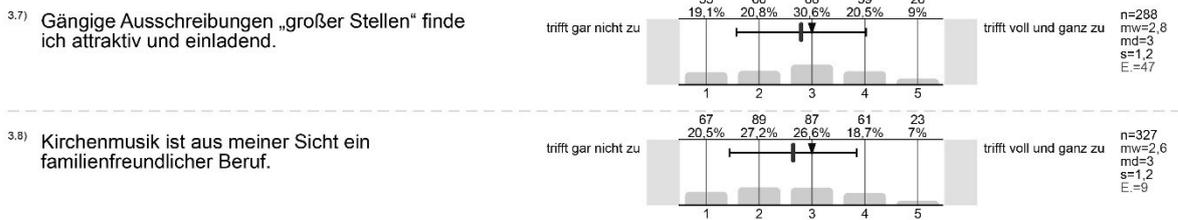


3.5) Eine Stelle in Stellenteilung oder als Mitglied eines Teams von Teilzeitkräften zu versehen, ist für mich attraktiv.



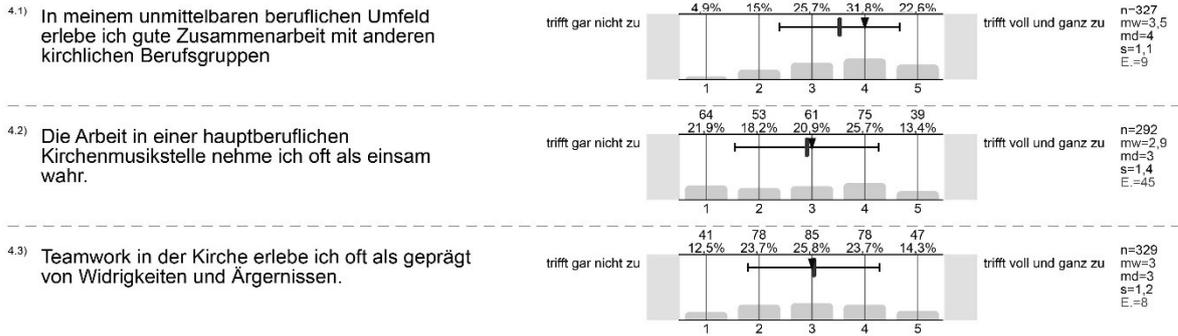
3.6) Um die Privatperson zu sein, die ich sein will, muss ich der Sphäre meiner Stelle entweichen können.





**4. Zur Zusammenarbeit verschiedener Professionen in der Kirche:**

Wir würden gerne erfahren, wie Sie die heutige und künftige Zusammenarbeit zwischen kirchlichen Berufsgruppen und Gremien einschätzen.

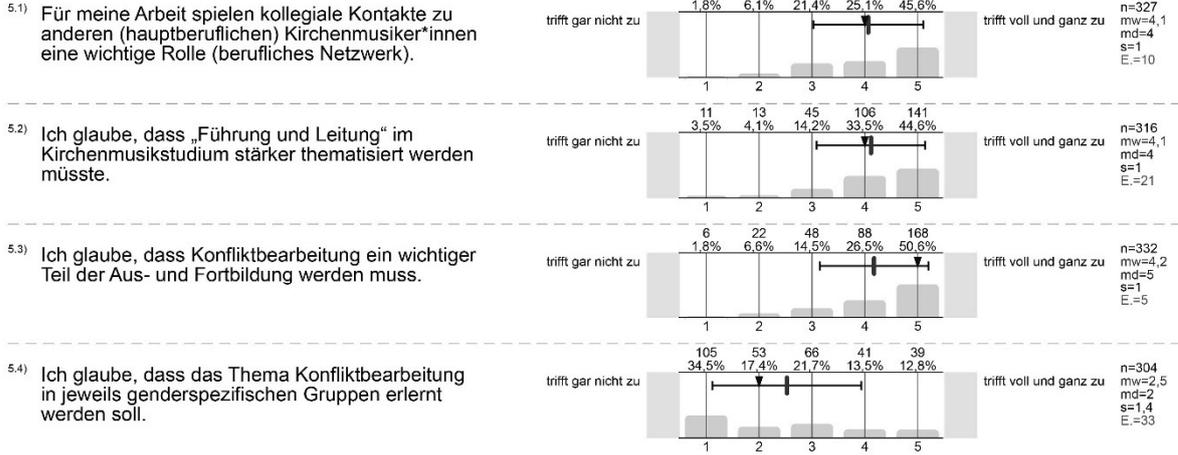


In vielen Landeskirchen werden Veränderungen diskutiert, die von klassischen gemeindlichen Strukturen wegführen hin zur Arbeit in sogenannten „multiprofessionellen Teams“, die gemeinsam die Arbeit an einer Kirche oder in einer Region gestalten.



**5. Zur Unterstützung im Berufsleben:**

In den vorbereitenden Workshops wurde die Frage nach Unterstützung und Fortbildung während der Berufsjahre thematisiert.





## Frauen im Kirchenmusikberuf\_Alter 0-29 (mit oF)

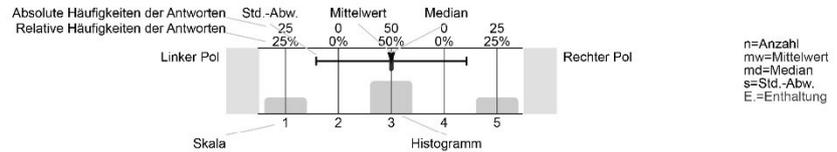
Erfasste Fragebögen = 151



### Auswertungsteil der geschlossenen Fragen

#### Legende

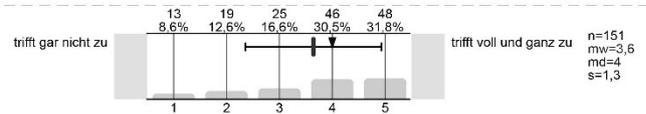
Frage-  
text



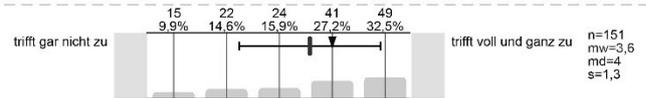
#### 1. Zu Ihrer Entscheidung, in der Kirchenmusik tätig zu sein:

Die Entscheidung für Kirchenmusik als Tätigkeitsfeld hat nach unserer Erfahrung oft familiäre oder biographische Gründe. Daher fragen wir nach Ihrer Prägung.

- 1.1) In meiner Kindheit/Familie war Kirche sehr wichtig.



- 1.2) Meine Entscheidung, Kirchenmusik zu erlernen/zu studieren war durch das Vorbild einer oder mehrerer konkreter Personen motiviert.



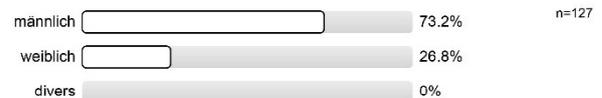
- 1.3) Die wichtigste Vorbild-Person war:



- 1.4) Die wichtigste Vorbild-Person war:



- 1.5) Die wichtigste Vorbild-Person war:



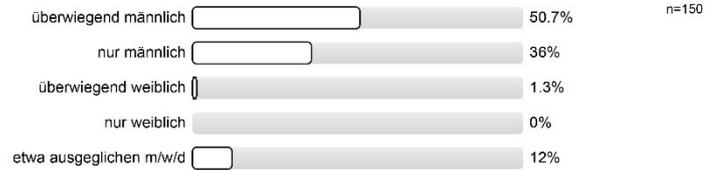
- 1.6) Die wichtigste Vorbild-Person war:



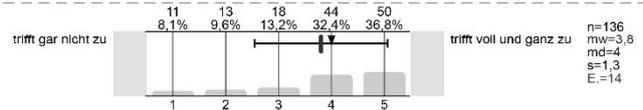
## 2. Zu Ihrer Situation im Kirchenmusikstudium / der kirchenmusikalischen Ausbildung:

Bitte denken Sie an die Situation in Ihrem Studium bzw. Ihrer kirchenmusikalischen Ausbildung.

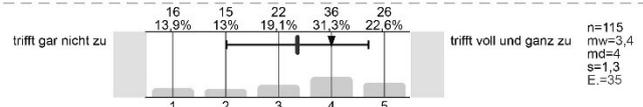
2.1) Meine Hauptfachlehrenden sind/waren:



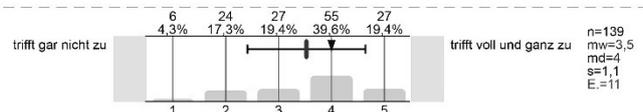
2.2) Am Ende meines Studiums habe ich mir die Übernahme einer großen Kirchenmusikstelle zugetraut bzw. werde sie mir zutrauen.



2.3) Wenn (Hauptfach-)Lehrkräfte im Studium zur Hälfte weiblich wären, würden Frauen sich die Übernahme einer großen Kirchenmusikstelle eher zutrauen.



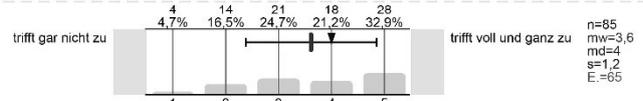
2.4) Kirchenmusik ist für mich aktuell ein Berufsfeld, das auf meine Berufspraxis bezogen Zufriedenheit schafft.



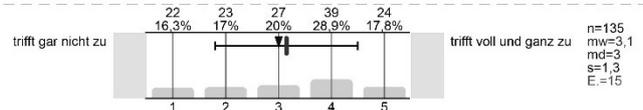
## 3. Zu Ihren Vorstellungen von Ihrer heutigen oder künftigen Arbeitssituation

Ausgehend von Ihrer heutigen Arbeits-/Studiensituation bitten wir Sie einzuschätzen, was für Sie in Ihrer Berufsbiographie zutrifft oder zutreffend gewesen wäre:

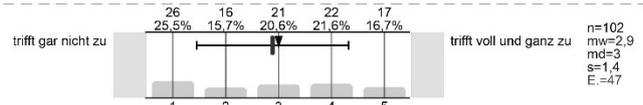
3.1) Mit meinem derzeitigen Stellenumfang bin ich zufrieden.



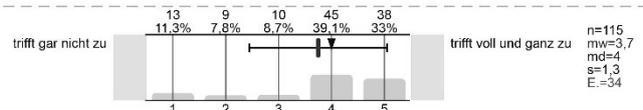
3.2) Die Arbeit auf einer Teilzeitstelle (mit festgelegtem Deputat) ist für mich grundsätzlich eine interessante Option.



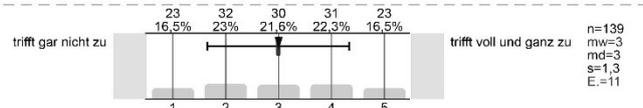
3.3) Bezogen auf meine Arbeit / meine Stelle ist die Möglichkeit vorübergehender Reduzierung meiner Arbeitszeit für mich eine gute Option.



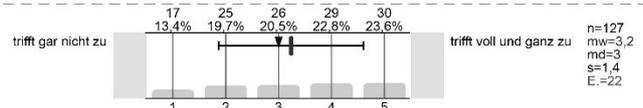
3.4) Bezogen auf mein Privatleben (Familie, Partnerschaft, etc.) ist die Möglichkeit vorübergehender Reduzierung meiner Arbeitszeit für mich eine gute Option.



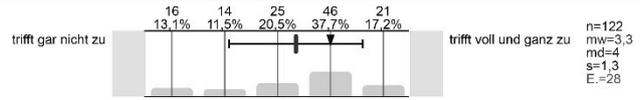
3.5) Eine Stelle in Stellenteilung oder als Mitglied eines Teams von Teilzeitkräften zu versehen, ist für mich attraktiv.



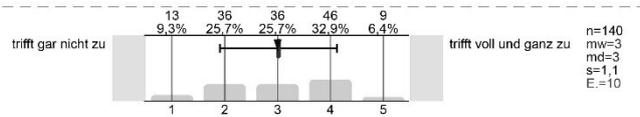
3.6) Um die Privatperson zu sein, die ich sein will, muss ich der Sphäre meiner Stelle entweichen können.



3.7) Gängige Ausschreibungen „großer Stellen“ finde ich attraktiv und einladend.



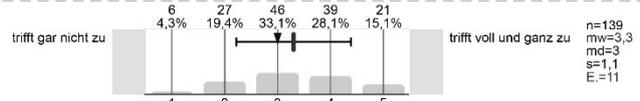
3.8) Kirchenmusik ist aus meiner Sicht ein familienfreundlicher Beruf.



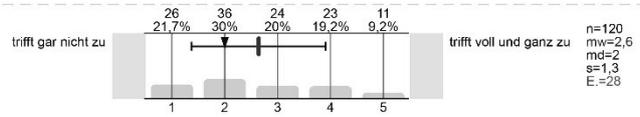
**4. Zur Zusammenarbeit verschiedener Professionen in der Kirche:**

Wir würden gerne erfahren, wie Sie die heutige und künftige Zusammenarbeit zwischen kirchlichen Berufsgruppen und Gremien einschätzen.

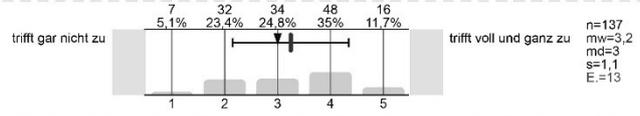
4.1) In meinem unmittelbaren beruflichen Umfeld erlebe ich gute Zusammenarbeit mit anderen kirchlichen Berufsgruppen



4.2) Die Arbeit in einer hauptberuflichen Kirchenmusikstelle nehme ich oft als einsam wahr.

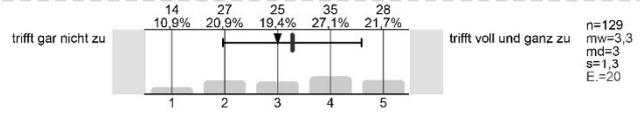


4.3) Teamwork in der Kirche erlebe ich oft als geprägt von Widrigkeiten und Ärgernissen.



In vielen Landeskirchen werden Veränderungen diskutiert, die von klassischen gemeindlichen Strukturen wegführen hin zur Arbeit in sogenannten „multiprofessionellen Teams“, die gemeinsam die Arbeit an einer Kirche oder in einer Region gestalten.

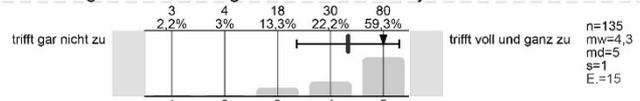
4.4) Ich würde selbst gerne in einem solchen Team mit Kolleg\*innen verschiedener Professionen arbeiten.



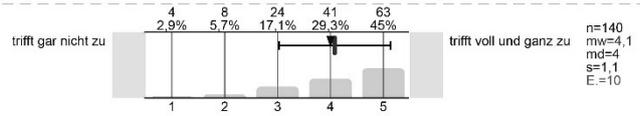
**5. Zur Unterstützung im Berufsleben:**

In den vorbereitenden Workshops wurde die Frage nach Unterstützung und Fortbildung während der Berufsjahre thematisiert.

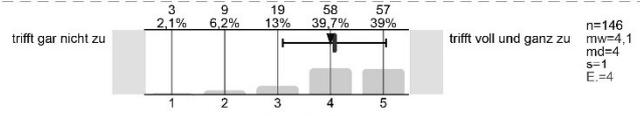
5.1) Für meine Arbeit spielen kollegiale Kontakte zu anderen (hauptberuflichen) Kirchenmusiker\*innen eine wichtige Rolle (berufliches Netzwerk).



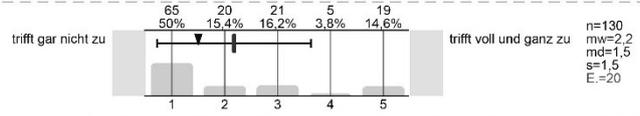
5.2) Ich glaube, dass „Führung und Leitung“ im Kirchenmusikstudium stärker thematisiert werden müsste.

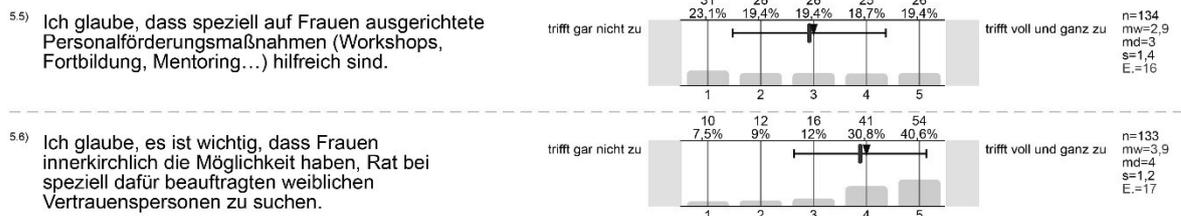


5.3) Ich glaube, dass Konfliktbearbeitung ein wichtiger Teil der Aus- und Fortbildung werden muss.



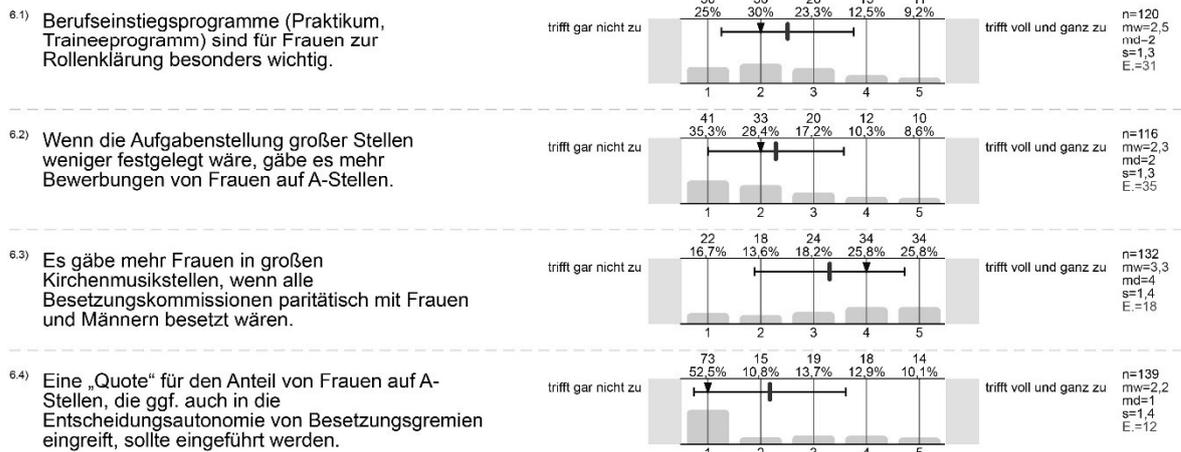
5.4) Ich glaube, dass das Thema Konfliktbearbeitung in jeweils genderspezifischen Gruppen erlernt werden soll.





**6. Zu strukturellen Fragen:**

Ausgehend von den vorbereitenden Workshops wurden einige Thesen formuliert. Inwieweit stimmen Sie zu?



## Frauen im Kirchenmusikberuf\_Alter 30-49 (mit oF)

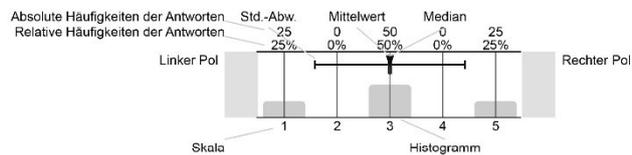
Erfasste Fragebögen = 225



### Auswertungsteil der geschlossenen Fragen

#### Legende

Fragetext

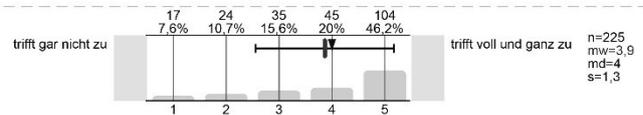


n=Anzahl  
mw=Mittelwert  
md=Median  
s=Std.-Abw.  
E=Enthaltung

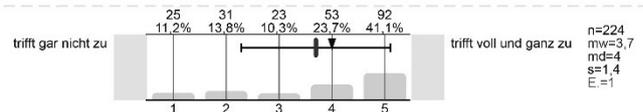
#### 1. Zu Ihrer Entscheidung, in der Kirchenmusik tätig zu sein:

Die Entscheidung für Kirchenmusik als Tätigkeitsfeld hat nach unserer Erfahrung oft familiäre oder biographische Gründe. Daher fragen wir nach Ihrer Prägung.

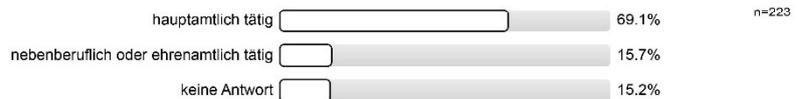
1.1) In meiner Kindheit/Familie war Kirche sehr wichtig.



1.2) Meine Entscheidung, Kirchenmusik zu erlernen/zu studieren war durch das Vorbild einer oder mehrerer konkreter Personen motiviert.



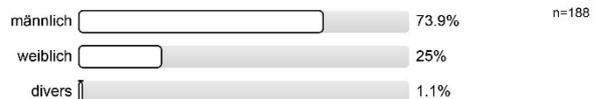
1.3) Die wichtigste Vorbild-Person war:



1.4) Die wichtigste Vorbild-Person war:



1.5) Die wichtigste Vorbild-Person war:



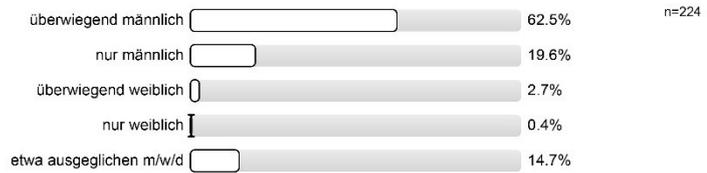
1.6) Die wichtigste Vorbild-Person war:



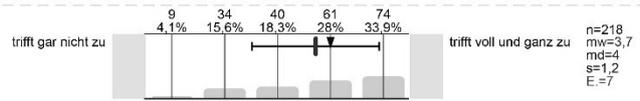
**2. Zu Ihrer Situation im Kirchenmusikstudium / der kirchenmusikalischen Ausbildung:**

Bitte denken Sie an die Situation in Ihrem Studium bzw. Ihrer kirchenmusikalischen Ausbildung.

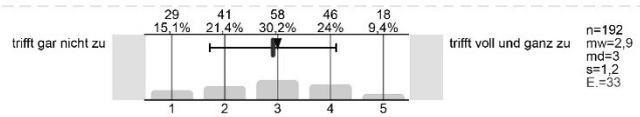
2.1) Meine Hauptfachlehrenden sind/waren:



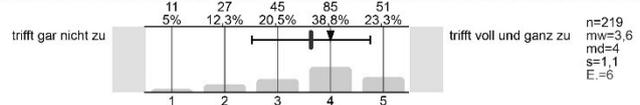
2.2) Am Ende meines Studiums habe ich mir die Übernahme einer großen Kirchenmusikstelle zugetraut bzw. werde sie mir zutrauen.



2.3) Wenn (Hauptfach-)Lehrkräfte im Studium zur Hälfte weiblich wären, würden Frauen sich die Übernahme einer großen Kirchenmusikstelle eher zutrauen.



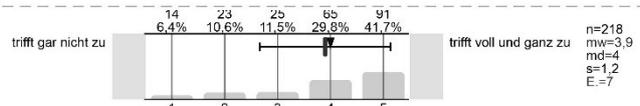
2.4) Kirchenmusik ist für mich aktuell ein Berufsfeld, das auf meine Berufspraxis bezogen Zufriedenheit schafft.



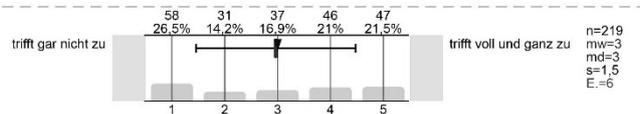
**3. Zu Ihren Vorstellungen von Ihrer heutigen oder künftigen Arbeitssituation**

Ausgehend von Ihrer heutigen Arbeits-/Studiensituation bitten wir Sie einzuschätzen, was für Sie in Ihrer Berufsbiographie zutrifft oder zutreffend gewesen wäre:

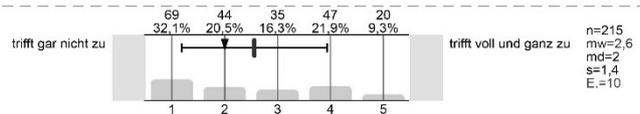
3.1) Mit meinem derzeitigen Stellenumfang bin ich zufrieden.



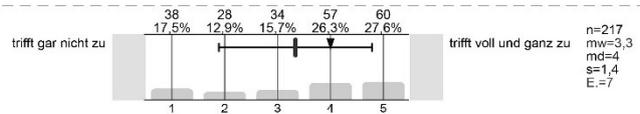
3.2) Die Arbeit auf einer Teilzeitstelle (mit festgelegtem Deputat) ist für mich grundsätzlich eine interessante Option.



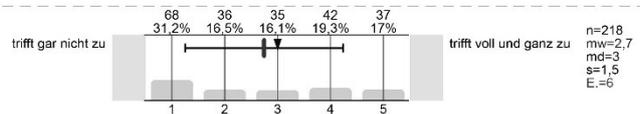
3.3) Bezogen auf meine Arbeit / meine Stelle ist die Möglichkeit vorübergehender Reduzierung meiner Arbeitszeit für mich eine gute Option.



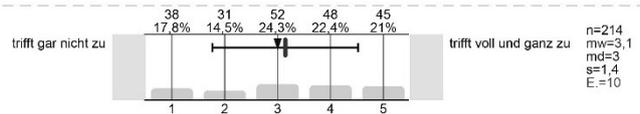
3.4) Bezogen auf mein Privatleben (Familie, Partnerschaft, etc.) ist die Möglichkeit vorübergehender Reduzierung meiner Arbeitszeit für mich eine gute Option.



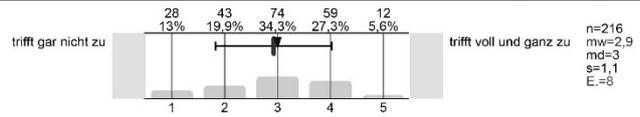
3.5) Eine Stelle in Stellenteilung oder als Mitglied eines Teams von Teilzeitkräften zu versehen, ist für mich attraktiv.



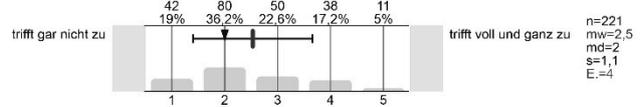
3.6) Um die Privatperson zu sein, die ich sein will, muss ich der Sphäre meiner Stelle entweichen können.



3.7) Gängige Ausschreibungen „großer Stellen“ finde ich attraktiv und einladend.



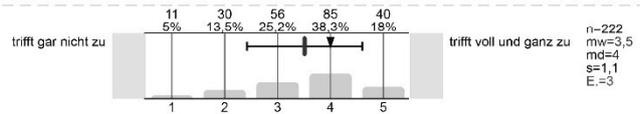
3.8) Kirchenmusik ist aus meiner Sicht ein familienfreundlicher Beruf.



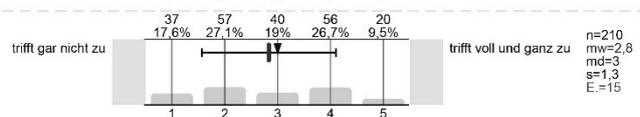
**4. Zur Zusammenarbeit verschiedener Professionen in der Kirche:**

Wir würden gerne erfahren, wie Sie die heutige und künftige Zusammenarbeit zwischen kirchlichen Berufsgruppen und Gremien einschätzen.

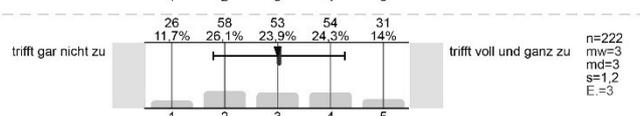
4.1) In meinem unmittelbaren beruflichen Umfeld erlebe ich gute Zusammenarbeit mit anderen kirchlichen Berufsgruppen



4.2) Die Arbeit in einer hauptberuflichen Kirchenmusikstelle nehme ich oft als einsam wahr.

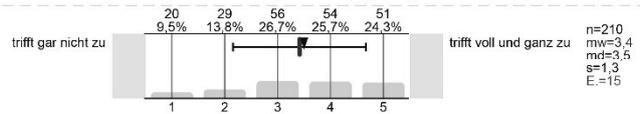


4.3) Teamwork in der Kirche erlebe ich oft als geprägt von Widrigkeiten und Ärgernissen.



In vielen Landeskirchen werden Veränderungen diskutiert, die von klassischen gemeindlichen Strukturen wegführen hin zur Arbeit in sogenannten „multiprofessionellen Teams“, die gemeinsam die Arbeit an einer Kirche oder in einer Region gestalten.

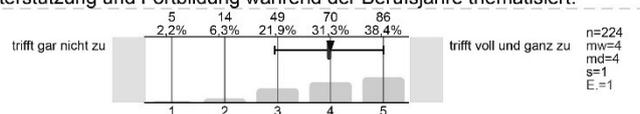
4.4) Ich würde selbst gerne in einem solchen Team mit Kolleg\*innen verschiedener Professionen arbeiten.



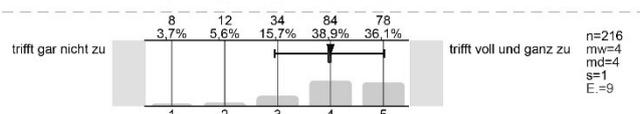
**5. Zur Unterstützung im Berufsleben:**

In den vorbereitenden Workshops wurde die Frage nach Unterstützung und Fortbildung während der Berufsjahre thematisiert.

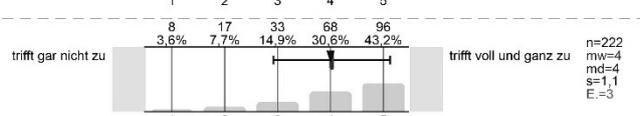
5.1) Für meine Arbeit spielen kollegiale Kontakte zu anderen (hauptberuflichen) Kirchenmusiker\*innen eine wichtige Rolle (berufliches Netzwerk).



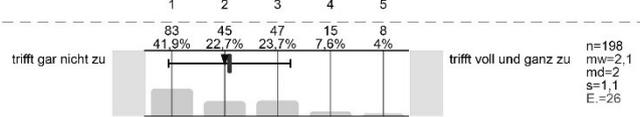
5.2) Ich glaube, dass „Führung und Leitung“ im Kirchenmusikstudium stärker thematisiert werden müsste.



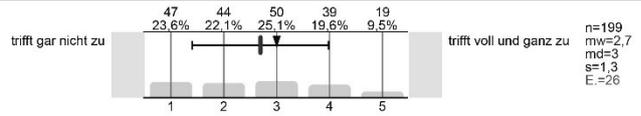
5.3) Ich glaube, dass Konfliktbearbeitung ein wichtiger Teil der Aus- und Fortbildung werden muss.



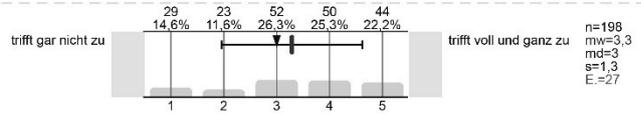
5.4) Ich glaube, dass das Thema Konfliktbearbeitung in jeweils genderspezifischen Gruppen erlernt werden soll.



5.5) Ich glaube, dass speziell auf Frauen ausgerichtete Personalförderungsmaßnahmen (Workshops, Fortbildung, Mentoring...) hilfreich sind.



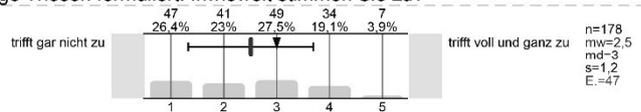
5.6) Ich glaube, es ist wichtig, dass Frauen innerkirchlich die Möglichkeit haben, Rat bei speziell dafür beauftragten weiblichen Vertrauenspersonen zu suchen.



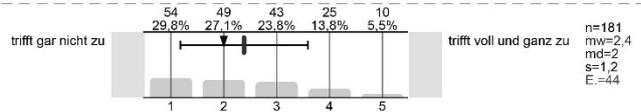
## 6. Zu strukturellen Fragen:

Ausgehend von den vorbereitenden Workshops wurden einige Thesen formuliert. Inwieweit stimmen Sie zu?

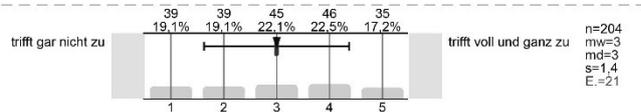
6.1) Berufseinstiegsprogramme (Praktikum, Traineeprogramm) sind für Frauen zur Rollenklärung besonders wichtig.



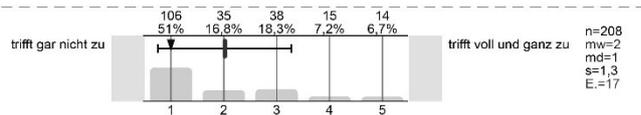
6.2) Wenn die Aufgabenstellung großer Stellen weniger festgelegt wäre, gäbe es mehr Bewerbungen von Frauen auf A-Stellen.



6.3) Es gäbe mehr Frauen in großen Kirchenmusikstellen, wenn alle Besetzungskommissionen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt wären.



6.4) Eine „Quote“ für den Anteil von Frauen auf A-Stellen, die ggf. auch in die Entscheidungsautonomie von Besetzungsgremien eingreift, sollte eingeführt werden.



## Frauen im Kirchenmusikberuf\_Alter 50-99 (mit oF)

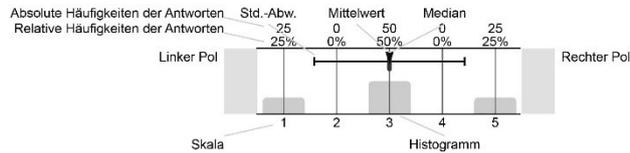
Erfasste Fragebögen = 302



## Auswertungsteil der geschlossenen Fragen

## Legende

Fragetext

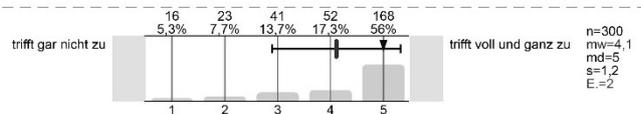


n=Anzahl  
mw=Mittelwert  
md=Median  
s=Std.-Abw.  
E.=Enthaltung

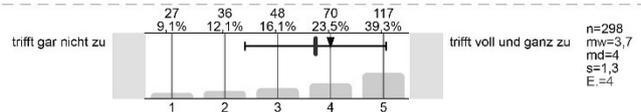
## 1. Zu Ihrer Entscheidung, in der Kirchenmusik tätig zu sein:

Die Entscheidung für Kirchenmusik als Tätigkeitsfeld hat nach unserer Erfahrung oft familiäre oder biographische Gründe. Daher fragen wir nach Ihrer Prägung.

- 1.1) In meiner Kindheit/Familie war Kirche sehr wichtig.



- 1.2) Meine Entscheidung, Kirchenmusik zu erlernen/zu studieren war durch das Vorbild einer oder mehrerer konkreter Personen motiviert.



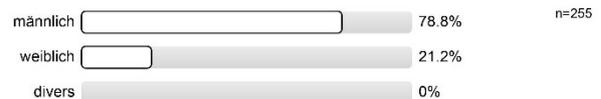
- 1.3) Die wichtigste Vorbild-Person war:



- 1.4) Die wichtigste Vorbild-Person war:



- 1.5) Die wichtigste Vorbild-Person war:



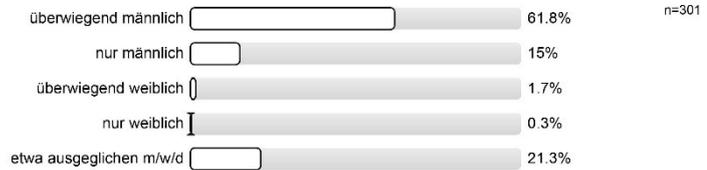
- 1.6) Die wichtigste Vorbild-Person war:



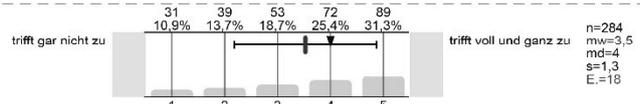
**2. Zu Ihrer Situation im Kirchenmusikstudium / der kirchenmusikalischen Ausbildung:**

Bitte denken Sie an die Situation in Ihrem Studium bzw. Ihrer kirchenmusikalischen Ausbildung.

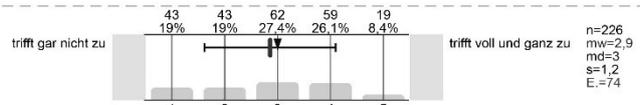
2.1) Meine Hauptfachlehrenden sind/waren:



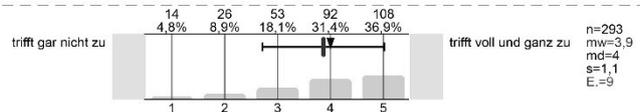
2.2) Am Ende meines Studiums habe ich mir die Übernahme einer großen Kirchenmusikstelle zugetraut bzw. werde sie mir zutrauen.



2.3) Wenn (Hauptfach-)Lehrkräfte im Studium zur Hälfte weiblich wären, würden Frauen sich die Übernahme einer großen Kirchenmusikstelle eher zutrauen.



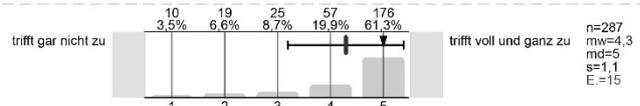
2.4) Kirchenmusik ist für mich aktuell ein Berufsfeld, das auf meine Berufspraxis bezogen Zufriedenheit schafft.



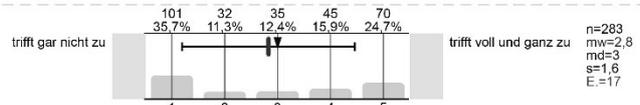
**3. Zu Ihren Vorstellungen von Ihrer heutigen oder künftigen Arbeitssituation**

Ausgehend von Ihrer heutigen Arbeits-/Studiensituation bitten wir Sie einzuschätzen, was für Sie in Ihrer Berufsbiographie zutrifft oder zutreffend gewesen wäre:

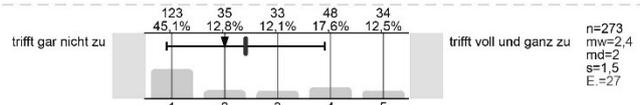
3.1) Mit meinem derzeitigen Stellenumfang bin ich zufrieden.



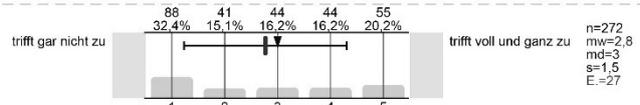
3.2) Die Arbeit auf einer Teilzeitstelle (mit festgelegtem Deputat) ist für mich grundsätzlich eine interessante Option.



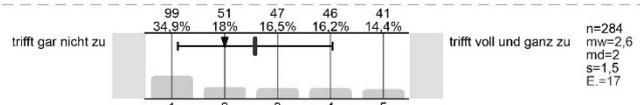
3.3) Bezogen auf meine Arbeit / meine Stelle ist die Möglichkeit vorübergehender Reduzierung meiner Arbeitszeit für mich eine gute Option.



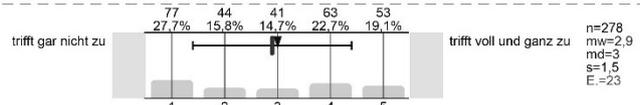
3.4) Bezogen auf mein Privatleben (Familie, Partnerschaft, etc.) ist die Möglichkeit vorübergehender Reduzierung meiner Arbeitszeit für mich eine gute Option.

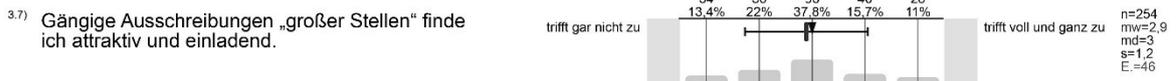


3.5) Eine Stelle in Stellenteilung oder als Mitglied eines Teams von Teilzeitkräften zu versehen, ist für mich attraktiv.



3.6) Um die Privatperson zu sein, die ich sein will, muss ich der Sphäre meiner Stelle entweichen können.





**4. Zur Zusammenarbeit verschiedener Professionen in der Kirche:**

Wir würden gerne erfahren, wie Sie die heutige und künftige Zusammenarbeit zwischen kirchlichen Berufsgruppen und Gremien einschätzen.



In vielen Landeskirchen werden Veränderungen diskutiert, die von klassischen gemeindlichen Strukturen wegführen hin zur Arbeit in sogenannten „multiprofessionellen Teams“, die gemeinsam die Arbeit an einer Kirche oder in einer Region gestalten.

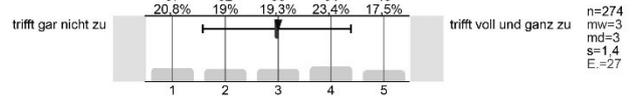


**5. Zur Unterstützung im Berufsleben:**

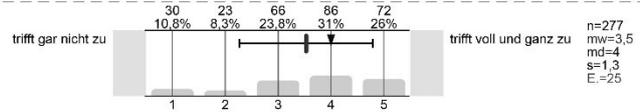
In den vorbereitenden Workshops wurde die Frage nach Unterstützung und Fortbildung während der Berufsahre thematisiert.



5.5) Ich glaube, dass speziell auf Frauen ausgerichtete Personalförderungsmaßnahmen (Workshops, Fortbildung, Mentoring...) hilfreich sind.



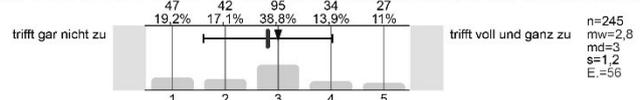
5.6) Ich glaube, es ist wichtig, dass Frauen innerkirchlich die Möglichkeit haben, Rat bei speziell dafür beauftragten weiblichen Vertrauenspersonen zu suchen.



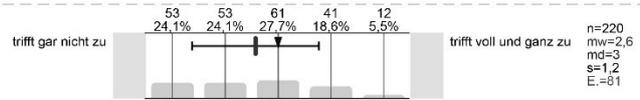
6. Zu strukturellen Fragen:

Ausgehend von den vorbereitenden Workshops wurden einige Thesen formuliert. Inwieweit stimmen Sie zu?

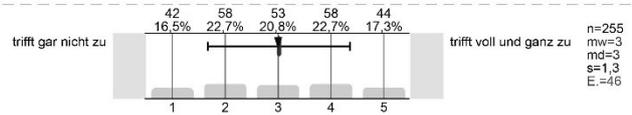
6.1) Berufseinstiegsprogramme (Praktikum, Traineeprogramm) sind für Frauen zur Rollenklärung besonders wichtig.



6.2) Wenn die Aufgabenstellung großer Stellen weniger festgelegt wäre, gäbe es mehr Bewerbungen von Frauen auf A-Stellen.



6.3) Es gäbe mehr Frauen in großen Kirchenmusikstellen, wenn alle Besetzungskommissionen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt wären.



6.4) Eine „Quote“ für den Anteil von Frauen auf A-Stellen, die ggf. auch in die Entscheidungsautonomie von Besetzungsgremien eingreift, sollte eingeführt werden.

