



HOCHSCHULE  
FÜR MUSIK  
HANNS EISLER  
BERLIN

MUSIKERIN SEIN  
BEING A FEMALE MUSICIAN

**BRAS**

&

BEETHOVEN

- 02 Ein anderer Blick auf Vertrautes
- 04 Lasst uns darüber reden – Der Musikbetrieb aus der Sicht von Frauen
- 08 Still a Men's World?
- 11 Female Conductors – The Question of Gender and Leadership
- 14 Wunsch und Wirklichkeit
- 16 Wahr oder nicht wahr?
- 18 Bagatelle oder Politikum?
- 20 Career Guide
- 22 Sichtbar werden und Verbindungen schaffen
- 24 Zehn Take-Home-Messages

So viele so gut qualifizierte Musikstudentinnen wie heutzutage gab es noch nie. »Jahrhunderte lang war die klassische Musik von Männern dominiert. Das ändert sich gerade«, resümiert der Tagesspiegel am 10. März 2018. Unter der Überschrift »Für Elise? Mit Elise!« wird dies mit aktuellen Zahlen belegt. Beim Thema Gleichstellung halten wir Deutschland für fortschrittlich. Dabei belegt es im Vergleich von 28 Staaten der Europäischen Union lediglich Rang 12. An der Eisler studieren junge Menschen aus 46 Nationen, d. h. in ihren Herkunftsländern ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern unterschiedlich ausgeprägt.

In der klassischen Musik ist die Konkurrenz international und groß. Für eine musikalische Karriere ist die fachliche Kompetenz das eine. Unerlässlich sind außerdem Selbstbewusstsein, klare berufliche Ziele, ein gutes Netzwerk und Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit. Wer nach der Sichtbarkeit

von Musikerinnen fragt, kommt schnell zu gesellschaftspolitischen Fragen. Plötzlich geht es um Machtverhältnisse: Wer leitet Konzerthäuser? Wer bestimmt die Spielpläne? Wer entscheidet über die Besetzung? Wer wählt in Jurys nach welchen Kriterien aus? Wer definiert, was als künstlerisch exzellent gilt? In Deutschland und eben auch anderswo. Die Antworten führen uns zur Teilhabe von Frauen und zurück zu ihrer Sichtbarkeit. Es reicht für Musikerinnen oft eben nicht, sehr gut

WER NACH DER SICHTBARKEIT  
VON MUSIKERINNEN FRAGT,  
KOMMT SCHNELL ZU  
GESELLSCHAFTSPOLITISCHEN  
FRAGEN.

zu sein. Sie müssen in der Regel auch sehr gut aussehen, d. h. jung, schlank, sexy. Frauen und Männer werden nach zweierlei Maß gemessen. Für die Filmbranche hat die Schauspielerin Anna Brüggemann unter #nobodysdoll dazu aufgerufen, beim Auftritt auf dem roten Teppich der Berlinale 2018 die eigene Schönheit »zum Leuchten zu bringen«. Der Slogan »Niemandes Puppe« ermutigt Frauen, enge Röcke, Dekolleté und High Heels wegzulassen. Ihr Aufruf zeigt, dass eine einzelne Person den patriarchalisch geprägten Blick wirkungsvoll hinterfragen kann. Wann springt dieser Funke auf die Musikbranche über?

Auch Männer unterliegen inzwischen Schönheitsidealen, der Druck ist jedoch nicht so stark. Um sich zu »vermarkten« posieren einzelne Musiker für CD-Cover auch schon mal oben ohne. Sex sells. Was Beethoven wohl zu nackten, trainierten Oberkörpern gesagt hätte? ...

Als Frauenbeauftragte freue ich mich, dass die Autorinnen der folgenden Beiträge einen anderen, auch mal ironischen Blick auf Vertrautes werfen. Aus einem Projekt des Berliner Chancengleichheitsprogramms (BCP) ist eine inspirierende Broschüre hervorgegangen. Ich hoffe, es wird für Musikerinnen selbstverständlich, ihr künstlerisches Spektrum zu erweitern und mit ihrem optischen Spektrum ein Leben lang zu experimentieren. Kreativ und mutig. Denn das Auge hört mit. Dabei stets bedenken: Auch Feministinnen dürfen feminin sein.

Antje Kirschning  
Frauenbeauftragte der Hochschule für Musik  
Hanns Eisler Berlin

# LASST UNS DARÜBER REDEN – DER MUSIKBETRIEB AUS DER SICHT VON FRAUEN

04

Der Begriff Chancengleichheit bezeichnet in modernen Gesellschaften das Recht auf einen gleichen Zugang zu Lebenschancen. In Bezug auf den Beruf heißt das: gleiche Ausbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für alle, unabhängig von Herkunft, sozialen Verhältnissen – und Geschlecht. Formal ist dieses Recht an vielen Stellen gesetzlich verankert. Dass aber der soziale Hintergrund, der Bildungsstand in der eigenen Familie, die Nationalität und ethnische Herkunft nach wie vor einen erheblichen Unterschied ausmachen, was aus einem Kind später einmal werden wird, ist Tatsache. Wie sieht es aber bei den Karriereverläufen von Frauen und Männern oder auch queeren Menschen aus? Gibt es hier einen Zusammenhang zwischen beruflichem Erfolg oder Misserfolg und Gender? Ganz speziell interessiert hier die Frage, die – um es vorweg zu nehmen – rhetorisch ist: Herrscht im Musikbetrieb inzwischen Geschlechtergerechtigkeit?

Diesem Thema konnte ich in meinem Seminar »Still a Men's World – Musikerin sein«, das bisher viermal an der HfM stattgefunden hat, gemeinsam mit einigen begabten, klugen und engagierten Studentinnen auf den Grund gehen: Welche Frauenbilder prägen das eigene Denken, das von Kolleg\*innen und potenziellen Arbeitgeber\*innen oder auch des Publikums? Mit welchen offen oder latent ausgeprägten sexistischen Strukturen und Kommunikationsgewohnheiten sind Musikerinnen bis heute konfrontiert? Wie lassen sich Beruf und Familienplanung in einem Künstlerinnenleben unter einen Hut bringen? Warum gibt es auch im Musikbetrieb noch immer eine gläserne Decke, wenn es z. B. um die Besetzung von gut dotierten Professuren oder Orchesterstellen geht? Und natürlich: Was können Musikerinnen selbst tun, um die Verhältnisse zu verändern und ihre eigenen Karrieren selbstbewusst und selbstbestimmt voranzubringen?

05

Einige der Studentinnen setzten sich überhaupt zum ersten Mal genauer mit dem Arbeitsmarkt ihres jeweiligen künstlerischen Berufsfelds samt den dazugehörigen Zahlen und Fakten auseinander – insbesondere im Hinblick auf ihre Rolle als weibliche Akteurin darin. Unsere Erkenntnisse waren bewegend, teilweise erschütternd, die Diskussionen durchaus auch kontrovers und emotional – und mitten hinein platzte 2017 dann auch noch die #MeToo-Debatte. Die Studentinnen formulierten den Wunsch, ebenfalls einen Beitrag zum öffentlichen Diskurs beizusteuern, um im eigenen Umfeld ein Problembewusstsein für mögliche genderspezifische Ungleichbehandlung, Diskriminierung oder Übergriffe zu wecken und vielleicht dabei sogar konkrete positive Veränderungen anzustoßen. Es entstand die Idee zur vorliegenden Publikation mit Texten der Seminarteilnehmerinnen, welche aus Deutschland, Schweden, Norwegen, Portugal, Griechenland, den USA und Australien kommen, teilweise

MIT DIESER PUBLIKATION ZUM THEMA »GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT IM MUSIKBETRIEB« WOLLEN WIR IN UNSEREM UMFELD EIN PROBLEMBEWUSSTSEIN FÜR MÖGLICHE GENDERSPEZIFISCHE UNGLEICHBEHANDLUNG, DISKRIMINIERUNG ODER ÜBERGRIFFE WECKEN.

aus binationalen Elternhäusern. Diese kulturelle Vielfalt brachte eine weitere interessante Farbe ins Spiel: Die Lebens- und Arbeitswirklichkeit von Musikerinnen ist von Land zu Land durchaus verschieden, aber diese Unterschiede sind allenfalls marginal. Ist ein Land in einem Aspekt vergleichsweise fortschrittlich, mag es an anderer Stelle rückständiger sein. Um auch diese Internationalität abzubilden, haben wir beschlossen, die Beiträge in der Sprache abzudrucken, in der sie aus den jeweiligen Köpfen und Federn bzw. Tastaturen flossen. Genauso wie wir in den Seminaren selbst zwischen Deutsch und Englisch hin und her wechselten.

Diese Broschüre soll nicht mehr, aber auch nicht weniger sein, als ein zutiefst subjektives Statement, eine Momentaufnahme, ein Denkanstoß, dem auch eine kleine Prise Humor nicht fehlt. Sie lädt zum kritischen Hinschauen ein und ist Ausdruck des Wunsches nach einem respektvollen

und partnerschaftlichen Gespräch unter Studierenden und Lehrenden der HfM Hanns Eisler sowie andernorts.

Mein großer Dank gilt allen Teilnehmerinnen meiner Veranstaltungen an der Hanns Eisler, die mich mit ihrer Lebendigkeit und ihrem Mut immer wieder inspirieren und begeistern.

Kirsten Peters  
Coach für Musikerinnen und Musiker  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin (bis 3/2018)  
und Dozentin an der Hochschule für Musik  
Hanns Eisler Berlin



AUSTAUSCH . INSPIRATION  
INFORMATION . SYNERGIE  
UNTERSTÜTZUNG . KOOPERATION  
MUT . ENERGIE . LERNEN  
SPASS . IDEEN  
ZUGEHÖRIGKEIT . ERFOLG

Leben wir in einer geschlechtergerechten Gesellschaft? Diese Frage würden heutzutage die meisten Menschen spontan mit »Ja« beantworten. Und zweifellos ist seit den Anfängen der Frauenbewegung im späten 18. Jahrhundert viel geschehen. Vor allem der Feminismus der 1970er-Jahre hat die Rechte der Frauen noch einmal immens gestärkt. Heute dürfen Frauen in der westlichen Welt (um nur einige zentrale Themen zu nennen) wählen und politisch aktiv sein, studieren und lehren, selbst über Verhütung und Abtreibung bestimmen, den Führerschein machen, ein Bankkonto eröffnen, eigenständig Verträge abschließen und ganz allgemein einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Diese Frauenrechte wirken heute für uns (zum Glück) ganz selbstverständlich. Doch sollten wir dabei nicht vergessen, dass viele davon erst in den 1960er-Jahren eingeführt wurden – also vor gerade einmal 50 Jahren. So benötigten Frauen beispielsweise bis 1977 (!) die Erlaubnis ihres Ehemanns, um eine

IM MUSIKBETRIEB SIND GENDER-BEZOGENE UNGLEICHHEITEN SOWIE STARKE GESCHLECHTER-STEREOTYPE IN DEN KÖPFEN DER MENSCHEN IMMER NOCH DEUTLICH SPÜRBAR. DIES HÄNGT MÖGLICHERWEISE MIT DER HOHEN SUBJEKTIVITÄT ZUSAMMEN, MIT DER MUSIK EMPFUNDEN, GESPIELT, GEHÖRT UND BEWERTET WIRD.

Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Eine rasante Entwicklung – vielleicht für viele Menschen etwas zu schnell, um sie entsprechend zu verarbeiten und umzusetzen.

Bis heute werden die Themen Frauenrechte und Gleichberechtigung in Deutschland (sowie in anderen europäischen Ländern und den USA) kontrovers und emotional diskutiert. Über die #MeToo-Debatte zum Beispiel wird derzeit fast täglich und durchaus vielschichtig in den Medien berichtet. Handelt es sich hierbei nur um medienwirksame Kampagnen, ausgelöst von einzelnen Frauen, die Aufmerksamkeit auf sich ziehen wollen? Oder sind wir nach wie vor in vielen Punkten von einer wirklich geschlechtergerechten Gesellschaft noch weit entfernt? Auch letztere Frage würden viele Menschen spontan mit »Nein« beantworten – eben weil sich in den letzten Jahrzehnten so vieles für Frauen in der Arbeitswelt enorm verbessert hat. Auf dem Papier sind Män-

ner und Frauen gleichgestellt und haben die gleichen Rechte und Chancen. Doch hinken das Problembewusstsein und die Entwicklung innerhalb unserer Gesellschaft offensichtlich hinterher.

Im Musikbetrieb sind genderbezogene Ungleichheiten sowie starke Geschlechter-Stereotype in den Köpfen der Menschen immer noch deutlich spürbar. Dies hängt möglicherweise mit der hohen Subjektivität zusammen, mit der Musik empfunden, gespielt, gehört und bewertet wird. Zu lange prägten männliche Musiker das Bild auf unseren Bühnen und Lehrstühlen. Und so nehmen viele dieses Bild (oft unbewusst) nach wie vor als das richtige wahr, was dazu führt, dass Männer in Bewerbungssituationen und in der künstlerischen Bewertung häufig positiver beurteilt und damit bevorzugt werden. Da hilft es auch nicht, wenn in den jeweiligen Bestimmungen deutlich festgehalten wurde, dass Frauen »bei gleicher Eignung« bevorzugt eingestellt werden sollen.

# FEMALE CONDUCTORS – THE QUESTION OF GENDER AND LEADERSHIP

10

Der Blick auf aktuelle Zahlen\* macht dies mehr als deutlich: Auch wenn die Studentinnen von Musik-Studiengängen in Deutschland schon seit vielen Jahren mehr als die Hälfte ausmachen (im Wintersemester 2016/2017 waren 54 Prozent der Studierenden weiblich), so sehen sich diese jungen Musikerinnen beim Berufseinstieg und im weiteren Karriereverlauf öfter mit Hürden und auch Ungerechtigkeiten konfrontiert als ihre männlichen Kommilitonen. Frauen stellen nur 37 Prozent des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Musikhochschulen und hauptberuflich sind es sogar nur 30 Prozent. Dieser Anteil ist seit 2000 konstant. Von dem Großteil der nebenberuflich arbeitenden Musikerinnen sind 67 Prozent Lehrbeauftragte, also schlecht bezahlt oder gar prekär beschäftigt. Auch in den deutschen Orchestern lag der Frauenanteil\*\* noch im Jahr 2014 bei lediglich 30 Prozent. Geschlechtergerecht ...? Das sollte doch irgendwie anders aussehen.

»Frauen, die nichts fordern, werden beim Wort genommen – sie bekommen nichts«, sagte schon Simone de Beauvoir. In diesem Sinne ist jede Debatte, Bewegung und auch jedes kleine Gespräch im Privaten ein Schritt in die richtige Richtung. Wir alle müssen Umdenken und »Umfühlen«. Die Etablierung von Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer in allen Strukturen unserer Gesellschaft kann nur durch stetige Bewusstmachung bestehender Ungleichheiten passieren.

Marlene Heiß

\* Deutsches Musikinformationszentrum ([www.miz.org](http://www.miz.org))  
Statistiken

\*\* Deutsche Orchestervereinigung DOV

11

Oftentimes, when I say that I study to be an orchestral conductor, people say either one of two things: "Wow, that must be tough. You go girl!" or "Oh, so you are the one making the choreography to the music?". This tells me two things: firstly, it is not completely normal, yet, to be a female conductor, or a leader in this field, and secondly, that most people outside the music industry don't really know what conductors do. So, with this text I will try to go a bit deeper into both issues.

First of all – what's actually the conductor's job? In my opinion a conductor is the leader of the musical interpretation. He or she creates an orchestral sound-image that matches the intention of the piece, and make the orchestra play better than they would have achieved by themselves. Furthermore, the conductor is responsible for leading good and efficient rehearsals, not making musicians wait as well as creating a communicative atmosphere between the orchestra and the

audience. A conductor should be able not only to beat the beats, but guide the orchestra through the musical interpretation. Of course, this has a lot to do with chemistry and interpersonal relationships. Hence, one could have a great week with one orchestra, and a disastrous one with another. So, the conductor's job is actually being a leader of a big group of independent experts, trying to unite all into one interpretation. A lot more than just making the choreography to the music, right?

Knowing the role of a conductor, it is interesting to look at the gender issue, which actually has an impact on the orchestral culture today. Since the 17<sup>th</sup> century, and even before, the music industry has consisted mostly of men. Women had to play their role at home, learning to play the piano for the pleasure of family gatherings, but not playing in an orchestra, composing or conducting music. This, of course, has been a tradition over such a

long period of time that it is not to be expected that all the tensions in this matter will recede overnight. It was not before the 20<sup>th</sup> century that a hand full of female conductors were able to step onto the podium and make a living from being a conductor. Even though the world is turning slowly, by accepting women in leading positions, change is happening. I truly believe that it must be hard for some musicians, who have worked for the most renowned conductors, to see a girl in her thirties stepping up onto the podium and leading a week of rehearsals. After all, they have lived in a culture in which female conductors had not even been taken into consideration, and the profession of the conductor has been connoted with male dominance for centuries. We all know that change is difficult for body and mind, and this subject makes absolutely no exception.

Women are perceived differently compared to men. A woman, who knows what she wants

would be called "bossy", while a man would be called "determined". A woman would be called "strict" and a man would be called "clear". This forces women to look into the topic of leadership differently. This may seem very trivial, but in my opinion it enables women to say the same things as men and still be perceived as likable, determined, focused and open. For if a woman steps on someone's toes or expresses herself in a bit harsher or even rude way, she is more likely to be cut off by the orchestra – a situation from which it becomes difficult to gain trust.

To conclude, there still is a difference between how women and men are perceived as conductors in the music industry. However, at the same time, I believe that both genders can create wonderful musical experiences for their audience. If women weren't stopped by the fact that the profession is dominated by men, but instead were eager to focus on the music and work for

the best musical interpretation, the question of gender would become smaller and smaller, and would eventually be no problem at all. However, in times of feeling rejected because of gender, not having a role model as a female conductor or not being able to connect with an orchestra, I would give one advice: always focus on music, for music has no limits and is equal for all human beings.

Bjørk Eide

WOMEN ARE PERCEIVED DIFFERENTLY COMPARED TO MEN. THIS FORCES THEM TO LOOK INTO LEADERSHIP DIFFERENTLY AND TO CREATE THEIR OWN WAYS OF LEADING.

**Geschlechter-Stereotype und Gender-Aspekte sowie damit verbundene Ungleichheiten sind an Musikhochschulen überwunden und haben keine Auswirkungen mehr auf die Berufschancen von Musikstudentinnen (Engagements, Orchesterstellen, Vergabe von gut dotierten Lehrtätigkeiten etc.).**

**Gender stereotypes and their inequalities have been overcome in music universities and do not have an effect on the job chances of female music students (engagements, orchestra positions, professorships, etc.).**

① Ich kann dieser Aussage leider überhaupt nicht zustimmen. Wir fangen gerade erst an, die Ungleichheiten an Musikhochschulen zu benennen. Dies führt jedoch momentan zumindest zu einer Sensibilisierung, die ich für sehr wichtig halte. In der Bewertung glaube ich allerdings nicht, dass Studentinnen benachteiligt werden. Im Hochschulrahmen zeigen sich Studentinnen sogar meist als fleißiger und hochschulkompatibler als ihre männlichen Kommilitonen. Die Probleme fangen dann beim Übergang ins Berufsleben an, und es zeigt sich wie in anderen Bereichen unserer Gesellschaft: Die »Billigjobs« werden nach wie vor eher von Frauen besetzt.

③ Unfortunately, I believe that just like in any other profession, the classical music industry has not yet overcome gender inequalities. Research has proven that even though more women than men choose to study music, only a few of them get to work in significant positions, teach as professors etc. As far as I am concerned, in the opera world, women are and will always be equally needed but will not be treated in the same way. Women are not only judged by their vocal qualities, but also by their appearance and often their sex appeal.

② No. Inequality amongst male and female musicians is something that we still face in 2018. I think there is an active awareness now about the discrimination against women, and we belong to the generation that has the obligation to change this. However, we are going against years of expectations and "traditions". Take for example, the world of song accompaniment. If you look at the season brochures of the top concert venues in the United Kingdom, where song accompaniment is a highly regarded art and expertise, you will find that 95 percent of the top singers are accompanied by male pianists. This is not to say that the male pianists appear on these stages undeservedly in any way – after all they are great musicians. However, there is no doubt that there is a stereotype of the perfect "male" pianist – and only a handful of female pianists have been able to burst out of the bubble. I feel that women have to "prove" more to be given the recognition that males are exposed to.

# ODER NICHT WAHR?

## WAHR

16

**Frauen-Quoten in Studium und Lehre sowie Orchestern würden zu einem Absinken der künstlerischen Qualität führen und sind daher abzulehnen.**

**Women's quota in universities for both students and professors, as well as in orchestras, would reduce the level of artistic quality – and should therefore be rejected.**

① Eine Frauen-Quote an Hochschulen oder in Orchestern halte ich tatsächlich für problematisch, aufgrund der hohen Subjektivität der Bewertungskriterien. Ich glaube zwar nicht, dass die künstlerische Qualität leiden würde, aber ich finde eine Quote doch zu rigide in einem künstlerischen Bereich. Als wichtig erachte ich jedoch unbedingt, das Bewusstsein zu schärfen und die Kommissionen für alle Prüfungen, aber auch für Berufungsverfahren oder Auswahljürs möglichst paritätisch zu besetzen.

In manchen Bundesländern ist es bereits per Gesetz so geregelt, dass die Kommissionen paritätisch besetzt sein müssen. Da aber an vielen deutschen Musikhochschulen nach wie vor nur circa ein Viertel der Professorenstellen von Frauen besetzt sind, stellt dies auch ein Problem dar: Diese wenigen Frauen müssten quasi im Dauereinsatz sein, was praktisch nicht mit ihrer eigentlichen Tätigkeit vereinbar ist. Deshalb wird zurzeit nur versucht, Kommissionen und Jürs möglichst paritätisch zu besetzen. Wenn dies praktisch nicht umzusetzen ist, sollte wenigstens eine Frau vertreten sein, um zumindest eine Sensibilisierung für die Problematik zu ermöglichen. Es sollten keine Kommissionen mehr ausschließlich aus Männern bestehen.

② NO!!! I think gender has literally nothing to do with level of artistic quality. Absolutely nothing. Talent and passion have nothing to do with gender. The same could be said about the age, ethnic background, and blood type of a person.

③ I do not believe that women's quotas would lower the artistic level in any way. I am sure that there are more than enough qualified and talented women musicians in the industry. Despite that, I am not confident that a women's quota would be the best solution, as it would be too controversial. It could be a good transition idea, but not a permanent one.

Der berühmte Dirigent Mariss Jansons äußerte vor Kurzem: "Female conductors are not my cup of tea." Es gibt nach wie vor Geschlechter-Stereotype in den Köpfen von Musiker\*innen, wenn es um bestimmte Professionen geht, wie etwa Dirigieren oder Liedbegleitung.

The famous conductor Mariss Jansons recently stated "female conductors are not my cup of tea". There are still gender stereotypes amongst musicians when it comes to certain positions (conductors or lied pianists for example).

① Das ist leider absolut der Fall und ganz stark in den Köpfen verankert. Sprache kann Gesellschaften nun einmal verändern bzw. Veränderungen erschweren. So ein Satz ist natürlich ein schlimmer Rückschritt, weil er latente Vorurteile bedient und uns Jahrzehnte zurückwirft.

② Yes. As explained before: it is more difficult for women to prove their value in this industry as they are going against hundreds of years of when it was more common to be a male profession. But you know what? It is OUR time now.

③ Yes, I do believe that gender stereotypes still vividly exist when it comes to leading positions in general. Of course, I completely disagree with that and I am very frustrated that men still feel comfortable expressing that kind of opinions nowadays.

- ① PROFESSORIN FÜR KLAVIER UND LIEDBEGLEITUNG
- ② FREISCHAFFENDE PIANISTIN
- ③ STUDENTIN GESANG

Marlene Heiß, Elenora Pertz und Dimitra Tsiapou führten die Interviews.

# WOMEN'S GUIDE TO BEING A SUCCESSFUL MUSICIAN

# MEN'S GUIDE TO BEING A SUCCESSFUL MUSICIAN

## CHOICE OF INSTRUMENT

- Choose a melodic instrument
- No conducting

- No limitations
- Preferably whichever instrument gives you a leading position

## EVERYDAY PRACTICE

- Never confess how much you practice
- Don't come across as a workaholic
- Don't make a threat of yourself

- Brag about how much you practice
- Don't seem too lazy
- Brag about your level of playing

## DRESS CODE

- Remember you'll be judged based on appearance
- Nothing too manly, feminine, sexy, boring, eye catching, fancy, casual

- Suit / smart

## FAMILY

- Forget about kids

- Have kids

## JOBS

- Accept being a music school teacher at the most

- Don't settle for anything less than being a professor

## JET STARTING YOUR CAREER

- Try to win multiple competitions to be recognized for being a musician at all
- Embrace any time you get objectified because that's your only chance for international recognition

- Graduate from a high achieving school
- Any international competition will do

## AUDITIONS TRIAL YEAR

- Preferably blind auditions - hide that you're a woman as long as possible

- Apply for any orchestra position except in the unlikely event of women preference

- Don't act too ignorant but don't be a know-it-all

- Show off your skills
- Look at your female colleagues when you screw up
- Be confident

## PERMANENT POSITION IF POSSIBLE

- Take whatever shit you get
- Don't come across as obsessed with yourself
- Don't talk about your personal life

- Suck up
- You want to show your sensitivity
- Talk about your personal life
- Be relatable

- Avoid composers such as Brahms, Mahler, Wagner

- Non applicable

GOOD LUCK GIRLS!  
HOPEFULLY YOU'LL  
MAKE IT NOW!

CONGRATULATIONS,  
YOU MADE IT!

# SICHTBAR WERDEN UND VERBINDUNGEN SCHAFFEN

22

## NETZWERKEN FÜR DIE KARRIERE

Wir tun es alle, jeden Tag, mehr oder weniger bewusst und unbewusst: Netzwerken. Wer eine gute Geigenbauerin oder eine auf Musiker\*innen spezialisierte Arztpraxis sucht, wer ein kleines Ensemble für eine Mücke zusammenstellen möchte oder ein selbstveranstaltetes Konzert bewerben muss, fragt in aller Regel zuerst in der Familie, im Freundeskreis, bei Kommiliton\*innen und Kolleg\*innen nach oder klappert den weiteren Bekanntenkreis ab. Das geht analog – also von Angesicht zu Angesicht – oder über die digitalen Kommunikationskanäle wie E-Mails, facebook, twitter etc. relativ einfach und schnell.

Gerade in künstlerischen Berufen ist es wesentlich, Netzwerke für professionelle Zwecke zu nutzen und strategisch aufzubauen. Viele Menschen – und insbesondere Frauen – sind der Meinung, dass allein eine erstklassige Performance für den beruflichen Erfolg entscheidend ist, ganz

nach dem Motto: Qualität setzt sich schon durch. Richtig. Schlecht gespielte Musikaufführungen und uninspirierte Projekte werden durch Netzwerken weder besser noch erfolgreicher. Aber auch die brilliantesten Künstlerinnen und interessantesten Projekte müssen von den relevanten Personenkreisen – dem Publikum, Veranstaltern, Agenturen, Unterstützer\*innen – wahrgenommen werden können, sonst verhallt ihre Kunst ungehört.

Ich bin der Auffassung, gerade Frauen sollten sich noch viel mehr mit ihrer Sichtbarkeit im Berufsfeld auseinandersetzen. Die Frage, wie frau sich denn am besten selbst präsentieren kann, ohne aufdringlich, aggressiv oder selbstverliebt rüberzukommen, wird mir am häufigsten gestellt. Es gibt anscheinend eine Hemmschwelle, die eigene Leistung selbstbewusst und offensiv zu positionieren. Lieber stellt frau ihr Licht unter den Scheffel und arbeitet (im stillen Kämmerlein) fleißig weiter.

23

Netzwerken besteht aus zwei Komponenten: Kommunikation und Gruppenbildung. Es geht darum, mit Menschen in Kontakt zu kommen oder zu bleiben, die sich für meine beruflichen Aktivitäten interessieren, oder die mich dabei unterstützen können, meine Ziele zu erreichen. Mein persönliches Umfeld und natürlich auch die Fan-Gemeinde sollte wissen, was ich wo, wann, mit wem und warum mache. Dafür eignen sich zum Beispiel die bekannten sozialen Netzwerke, um Informationen zu verbreiten, oder die Anwesenheit auf Events (Konzerte, Empfänge, Vorträge, Partys ...), um bestimmte Personen (wieder-)zutreffen oder kennenzulernen. Auch durch ehrenamtliches Engagement, beispielweise die Mitarbeit in Gremien der Hochschule (AStA), kann frau interessante Kontakte knüpfen. Dabei ist es sehr hilfreich, sich vorher klar darüber zu werden, welche konkreten Ziele jeweils erreicht werden sollen (Veranstalter XY ansprechen, sich mit Kolleg\*innen austauschen, jemanden für ein Projekt

interessieren, Crowdfunding, kulturpolitisch aktiv sein ...). Gruppenbildung dient dazu, Gleichgesinnte und Verbündete zu finden, sich mit Menschen zusammenzutun, um bestimmte Ziele zu erreichen, Kräfte zu bündeln, gemeinsame Interessen zu vertreten, geeignete Partner\*innen zu finden, Informationen auszutauschen, sich gegenseitig zu fördern und zu unterstützen. Dafür eignen sich unter anderem Facebook-Gruppen, Vereine, Fachverbände, Gewerkschaften und natürlich auch Frauennetzwerke für Künstlerinnen.

Es ist gar nicht so schwierig, sich ein unterstützendes Netzwerk von Kontakten zu schaffen, das zur eigenen Persönlichkeit sowie zu den beruflichen Ambitionen und Zielen passt. Nutzt diese wertvolle Ressource, um mit sympathischen und interessanten Menschen Zukunft zu schaffen.

Kirsten Peters

- ① Auf deine Kompetenzen und Erfolge kannst du mit Recht stolz sein. Das dürfen andere gern erfahren – und auch davon profitieren. Selbstbewusstes Auftreten ist nicht unweiblich.
- ② Klare Berufs- und Lebensziele, die mit deinen Wertvorstellungen übereinstimmen, erleichtern nächste Karriereschritte. Wenn du mal nicht weißt, wohin die Reise gehen soll, nimm dir Zeit, dich zu orientieren.
- ③ Fleiß und Perfektion allein werden oft nicht mit der erhofften Anerkennung belohnt. Wenn du etwas erreichen willst, werde aktiv und setze dich für dein Anliegen ein.
- ④ Wer einen guten Job macht, darf auch eine angemessene materielle Wertschätzung erwarten und einfordern. Das ist professionell.
- ⑤ Suche dir passende weibliche Rollenvorbilder und lerne von ihnen. Sei auch selbst ein Vorbild für andere Nachwuchskünstlerinnen.
- ⑥ Sieh nicht weg. Wenn du Ungerechtigkeiten oder Übergriffe bemerkst, benenne sie deutlich.
- ⑦ Baue ein tragfähiges Netzwerk beruflicher Kontakte auf und pflege es gut.
- ⑧ Was Männer schon lange gut drauf haben, können Frauen auch: eine gegenseitige Förderkultur entwickeln und gemeinsam mehr erreichen.
- ⑨ Mache dir die Wirkung von Körpersprache, Auftreten und Kleidung bewusst und entscheide selbst, wie du von der Außenwelt wahrgenommen werden möchtest.
- ⑩ Achte darauf, Familienarbeit gerecht aufzuteilen. Denke daran, dass Teilzeitjobs die Armutgefährdung im Alter erhöhen.

BE HAPPY!

Herausgegeben von der Frauenbeauftragten  
der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin  
Charlottenstraße 55 / 10117 Berlin

Gefördert durch das Berliner Programm zur  
Förderung der Chancengleichheit für Frauen in  
Forschung und Lehre (BCP)

Redaktion: Kirsten Peters (Wissenschaftliche  
Mitarbeiterin an der HfM Hanns Eisler für das  
BCP Projekt »Bewerbungscoaching für junge  
Musikerinnen«, 2016 – 2018)

Die Autorinnen waren Teilnehmerinnen des  
Seminars »Still a Men's World – Musikerin sein«  
im Wintersemester 17/18

Career Guide: Ava Bahari und Victoria Wong

Grafikdesign: reh)produkt, [www.rehprodukt.de](http://www.rehprodukt.de)

## INTERESSE GEWECKT?

Nützliche Links zu interessanten Netzwerken, Beratungsangeboten  
und Tipps für den Berufseinstieg:

[www.hfm-berlin.de/Hochschule/Struktur/Frauenbeauftragte](http://www.hfm-berlin.de/Hochschule/Struktur/Frauenbeauftragte)

[www.hfm-berlin.de/Studium/IBerufseinstieg](http://www.hfm-berlin.de/Studium/IBerufseinstieg)