

Bachelorthesis

Studiengang Musikinstrumentenbau

Sommersemester 2025



WHZ Westsächsische
Hochschule Zwickau
Hochschule für Mobilität

FRAUEN IM GEIGENBAU

ENTWICKLUNGEN UND PERSPEKTIVEN
IN DEUTSCHLAND

Modul: AKS06810

Vorgelegt von: Karl Berndt

Matrikelnummer: 41862

Eingereicht am: 08.07.2025

Überarbeitet am: 11.08.2025

ABSTRACT

Die geringe Sichtbarkeit von Frauen im Geigenbau verweist auf ein strukturelles Ungleichgewicht, das trotz eines wachsenden Frauenanteils in diesem Beruf fortbesteht. Noch immer ist dieses Kunsthandwerk von männlichen Rollenbildern geprägt. Dabei ist der Geigenbau schon längst keine Männerdomäne mehr.

Diese Arbeit geht der Frage nach, wie es tatsächlich um die Geschlechterverteilung und die Chancengleichheit im Geigenbau steht. Ausgangspunkt ist die Beobachtung, dass der Frauenanteil in diesem Beruf insgesamt immer größer wird und Frauen in der Berufsausbildung aktuell sehr stark vertreten sind. Allerdings nimmt ihr Anteil nach der Ausbildung und vor allem in der Selbstständigkeit deutlich ab.

Die Methodik dieser Arbeit basiert auf einer Kombination aus quantitativer und qualitativer Forschung. Zum einen wurde anhand von statistischen Daten die Annahme über den insgesamt steigenden, aber innerhalb der Karrierestufen fallenden Frauenanteil untersucht. Zum anderen wurden durch fünf Interviews mit Geigenbauerinnen die Gründe dafür gesucht.

Die Interviews zeigen ein Spannungsfeld zwischen geschlechtsunabhängiger fachlicher Ausübung des Handwerks und gesellschaftlicher Ungleichbehandlung. Die Geigenbauerinnen berichten von Problematiken wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kompetenzaberkennung, die sie im Alltag erfahren, und einem häufig geringeren Selbstbewusstsein, das Frauen durch ihren Sozialisierungsprozess haben. Durch Sichtbarkeit, Netzwerken und Solidarität untereinander versuchen sie, den Rollenbildern entgegenzuwirken.

Die Arbeit versteht sich als Beitrag zur Sichtbarmachung weiblicher Perspektiven im Geigenbau und möchte Impulse für eine gerechtere Gestaltung des Berufsbildes geben. Sie zeigt auf, dass der Geigenbau fachlich längst offen für alle Geschlechter ist. Jetzt braucht es aber die nächsten Schritte: strukturelle Veränderungen, mehr Sichtbarkeit, gesteigertes Selbstbewusstsein der Geigenbauerinnen und nicht nur Frauen, die dafür einstehen!

INHALTSVERZEICHNIS

1	Einleitung	1
1.1	Gegenstand	1
1.2	Fragestellung	1
1.3	Hypothesen	2
1.4	Zielstellung	2
1.5	Methodik	3
1.6	Herausforderung	3
1.7	Stand der Forschung	4
2	Überblick	5
2.1	Frauen im Handwerk	5
2.2	Berufswahl von Frauen	6
2.3	Geigenbauerinnen in der Geschichte	7
2.4	Zusammenschlüsse im Geigenbau	9
3	Statistische Erhebungen	11
3.1	Berufsausbildung im Geigenbau	11
3.1.1	Gesell:innenprüfung Deutschland	12
3.1.2	Ausbildung in Klingenthal	14
3.1.3	Ausbildung in Mittenwald	15
3.1.4	Auswertung Ausbildung	16
3.2	Weiterbildung im Geigenbau	18
3.2.1	Meister:innenprüfung Deutschland	18
3.2.2	Studiengang Musikinstrumentenbau in Markneukirchen	19
3.2.3	Auswertung Weiterbildung	21
3.3	Selbstständigkeit im Geigenbau	22
3.3.1	Selbstständigkeit ZDH-Statistik	22
3.3.2	Mitglieder im Verband Deutscher Geigenbauer (VDG)	24
3.3.3	Auswertung Selbstständigkeit	25
3.4	Erkenntnisse aus den Statistiken	27
4	Qualitative Interviews mit Geigenbauerinnen	29
4.1	Auswahlkriterien der Interviewpartnerinnen	30
4.2	Kategorien aus den Interviews	32
4.3	Fragen aus den Interviews	51
4.4	Erkenntnisse aus den Interviews	57
5	Interpretation der Statistik und der Interviews	59
6	Fazit	62
7	Ausblick	63
8	Danksagung	64
9	Verzeichnisse	65
	Anhang	

1 EINLEITUNG

SIMONE DE BEAUVOIR: „*Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es.*“¹

In dieser Arbeit wird, in Bezugnahme auf SIMONE DE BEAUVOIR, der Begriff ‚Frau‘ verstanden als Sozialisierungsprozess, welcher durch gesellschaftliche und kulturelle Einflüsse geprägt ist. Das Frau-Sein wird somit nicht in Bezug auf biologisch „weibliche“ Attribute verwendet.

1.1 GEGENSTAND

Die Geigenbaumeisterin CHRISTINE ERIKS sagte 2004: „*Die Zeiten haben sich geändert - auch im Geigenbau hat sich so etwas wie eine Emanzipation langsam durchgesetzt. Die Akzeptanz von Frauen in unserem Beruf ist enorm gestiegen; nicht zuletzt deshalb, weil heute die Qualität das entscheidende Kriterium für den Kunden ist.*“²

In dieser Arbeit geht es darum, die aktuelle Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Geigenbau zu untersuchen. Als Herleitung dient hierfür ein Überblick über Frauen im Handwerk und die Berufswahl von Frauen und Geigenbauerinnen in der Geschichte. Um die Entwicklung der letzten Jahrzehnte deutlich zu machen, werden verschiedene Statistiken zur Verteilung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Bereichen des Geigenbaus, wie beispielsweise der Ausbildung und der Selbstständigkeit, erhoben. Zuzüglich zu den Statistiken werden die persönlichen Erfahrungen von Frauen im Geigenbau zu dieser Thematik durch qualitative Interviews einbezogen.

Bei diesen Ausführungen soll es nicht um die Rolle der Frau im Geigenbau, sondern vielmehr um die Perspektive von Frauen zur Chancengleichheit in diesem Beruf gehen.

1.2 FRAGESTELLUNG

Allgemeine Fragen zur Gleichstellung von Frauen lassen sich auf den Geigenbau übertragen. Darunter sind folgende:

- Wie ist die Geschlechterverteilung im Geigenbau?
(In den Bereichen Ausbildung, Weiterbildung, Selbstständigkeit.)
- Was ist die Perspektive von Geigenbauerinnen auf die Chancengleichheit³ in ihrem Gewerk?
- Welche Unterschiede empfinden Geigenbauerinnen im beruflichen Kontext zu ihren männlichen Kollegen?

¹ Simone de Beauvoir: *Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau*, übersetzt von Uli Aumüller und Grete Osterwald, Reinbek 1992, S. 334.

² Christine Eriks: *Die Frauen im VDG*, in: *100 Jahre VDG*, hrsg. v. VDG, Köln 2004, S. 147.

³ „*Chancengleichheit bedeutet auch: gleiche Ausbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für jede ohne Rücksicht auf ihr Geschlecht.*“ (Jutta Limbach: *In nur fünf Worten zur Chancengleichheit*, online unter <https://www.bildungsserver.de/innovationsportal/bildungsplusartikel.html?artid=92>.)

1.3 HYPOTHESEN

„Frauen sind im Handwerk unterrepräsentiert.“⁴ Dies trifft wahrscheinlich auch auf den Geigenbau zu. Gleichwohl sind im Vergleich zu anderen Gewerken wohlmöglich im Geigenbau relativ viele Frauen anzutreffen. Vor allem in den Berufsfachschulen für Geigenbau soll laut CHRISTINE ERIKS die Geschlechterverteilung ausgewogen sein, was darauf zurückzuführen sei, dass die Schulen wüssten, dass sich weniger Frauen selbstständig machen würden und sich dies positiv auf den aktuellen Geigenbaumarkt auswirke.⁵ Das hieße, dass, wie in den meisten Bereichen, die patriarchalen Strukturen sich auch auf den Geigenbau auswirken. Ein typisches Thema wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind im Speziellen bei der Selbstständigkeit und Fürsorge für Kinder ein schwieriges Unterfangen und könnte der Grund dafür sein, dass sich Frauen seltener selbstständig machen als ihre männlichen Kollegen. Auch die Sozialisierung, die sie als Frauen erfahren haben, könnte zu Herausforderungen führen, die eher hinderlich bei der Berufswahl von männlich dominierten Berufen oder beim Schritt in die Selbstständigkeit sind.⁶ „Nach wie vor existiert auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine starke geschlechts- spezifische Segregation.“⁷

1.4 ZIELSTELLUNG

Das Hauptziel dieser Untersuchung ist es, den Ist-Stand der Geschlechterverteilung auszumachen und die Entwicklung der letzten circa 25 Jahre zu diesem aufzuzeigen. Es gilt dabei, die patriarchalen Strukturen im Geigenbau zu erkennen und zu ermitteln, ob die Chancen von Frauen gegenüber Männern in diesem Gewerk ungleich sind. Dabei ist es interessant, durch Interviews zu erfahren, was die Ursachen für eine eventuelle Chancenungleichheit sein könnten und wie man diese ggf. abbauen kann. Dies wird im Rahmen dieser Arbeit aber nur als Hypothesen umsetzbar sein, die es in einem weiteren Schritt zu beweisen gilt. Die Interviews mit verschiedenen Geigenbauerinnen sollen auch die Perspektiven auf die Chancengleichheit qualitativ in dieser Arbeit abbilden. Es wäre demnach wünschenswert, wenn diese Arbeit einen kleinen Teil dazu beitragen könnte, dass sich auch der Geigenbau schrittweise von den patriarchalen Strukturen emanzipieren kann und er somit für alle etwas gerechter wird.

⁴ Katarzyna Haverkamp, Klaus Müller, Petrik Runst und Anja Gelzer: *Frauen im Handwerk. Status Quo und Herausforderungen*, Duderstadt 2015, S. 1.

⁵ Vgl. Eriks 2004, S. 147.

⁶ Vgl. Ursula Beicht und Günter Walden: *Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige*, in: *BIBB Report*, Jg. 8 Nr. 4, Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2014, S. 2.

⁷ Birthe Bojić: *Selbstwahrnehmung von Frauen in nicht-traditionellen Berufsrollen. Eine Determinante zur Erklärung der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation in Deutschland?*, Hamburg 2024, S. 13.

1.5 METHODIK

Einleitend wird es eine kurze Einführung zu Frauen im Handwerk und deren Berufswahl geben. Es wird anschließend ein Überblick zu einzelnen Geigenbauerinnen aus der Geschichte gegeben. Dies dient dazu, sich dem Thema zu nähern und die Entwicklung des Geigenbaus dahingehend aufzuzeigen.

Im Weiteren wird deduktiv vorgegangen. Zuerst wird die statistische Geschlechterverteilung ab ungefähr 2000 während der Berufsausbildung und der Weiterbildungen (Meister:in und Studium) im Bereich Geigenbau betrachtet. Hinzu kommt auch die aktuelle Geschlechterverteilung im Verband Deutscher Geigenbauer sowie der selbstständig geführten Betriebe. Anschließend werden die Zahlen ausgewertet, um die Entwicklung und den Ist-Stand zu dokumentieren und zu interpretieren.

Um die Daten zu komplementieren und zu kontextualisieren, werden zusätzlich Interviews mit Geigenbauerinnen geführt. Dabei wird auf die Methode der teilstandardisierten, leitfadengestützten Interviews von CORNELIA HELFFERICH zurückgegriffen, in denen die Fragen vorher für alle Interviewpartnerinnen gleich festgelegt werden und trotzdem auch Raum für spontane Fragen besteht.⁸ Die Auswertung der Interviews wird wiederum in Anlehnung an die Methode von Udo KUCKARTZ und STEFAN RÄDIKER durchgeführt, wobei Kategorien gebildet werden, um ähnliche Aussagen aus den Interviews zusammenzufassen.⁹ Die qualitativen Interviews dienen dazu, die blanken Zahlen der Statistik mit weiteren Informationen und Perspektiven sowie eventuellen Gründen und Ursachen zu verbinden. Aus den Interviews entstehen dabei lediglich Hypothesen, die es im Rahmen einer weiteren Arbeit zu kontrollieren gilt.

1.6 HERAUSFORDERUNG

Die größte Herausforderung wird die Daten sein, die für die Statistik herangezogen werden. Zum einen werden die Daten nur das binäre Geschlechtersystem, also Männer und Frauen, abbilden. Menschen, die sich als divers identifizieren oder bei denen der Geschlechtseintrag von der Geschlechtsidentität abweicht, werden beispielsweise beim Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) nicht erfasst und können deshalb auch nicht in die Betrachtungen mit einfließen. Die Arbeit stellt somit ein System dar, welches nicht die Realität der Gesellschaft widerspiegelt.

Zum anderen besteht die Herausforderung der Statistik darin, dass die benötigten Daten valide, vergleichbar und überhaupt zugänglich sind.

Das grundlegende Risiko dieser Arbeit, ein verzerrtes Bild wiederzugeben, ist durch die männliche Perspektive des Autors und die Sozialisierung in einem patriarchalen System begründet. Die Interviews sowie die Auswahl der Prüfenden und Korrekturlesenden sollen dieser Schwierigkeit entgegenwirken.

⁸ Vgl. Cornelia Helfferich: *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*, Wiesbaden 2011.

⁹ Vgl. Udo Kuckartz und Stefan Rädiker: *Qualitative Inhaltsanalyse Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Grundlagentexte Methoden*, Weinheim 2022.

1.7 STAND DER FORSCHUNG

Allgemein zum Thema Frauen im Handwerk gibt die Handwerkskammer Dortmund in ihrer Broschüre „Von unsichtbar zu unverzichtbar“ einen prägnanten Überblick.¹⁰ Des Weiteren bieten unter anderem URSULA BEICHT und GÜNTER WALDEN einen Überblick über die geschlechterspezifische Berufswahl junger Frauen und Männer in Ausbildungsberufen.¹¹ UTA ZYBELL legt zusätzlich dar, wie die Themen Berufsorientierung, Geschlecht und Moral miteinander zusammenhängen, und stellt fest, dass die Sozialisierung von Frauen und die gesellschaftlichen Normen einen sehr großen Einfluss haben.¹² Das Volkswirtschaftliche Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen hat eine allgemeine Studie zur Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Frauen im Handwerk angefertigt, die sich aber primär mit den Zahlen aus dem Bundesland Niedersachsen beschäftigt.¹³ Der Geigenbau wird in dieser Studie nicht betrachtet, weil der Ausbildungsberuf mit unter 50 Auszubildenden pro Jahr zu klein ist.¹⁴

Speziell im Geigenbau ist bekannt, dass Frauen, wenn auch vereinzelt, schon sehr lange in diesem Beruf tätig sind. Eines der ersten Beispiele dafür ist Catarina Guarneri, die Frau von Giuseppe Guarneri del Gesù, welche nach dem Tod ihres Mannes 1744 seine Werkstatt weiterführte. ROGER HARGRAVE diskutiert in seinem Artikel „Seeking Mrs Guarneri“, ob sie die angefangenen Instrumente ihres Mannes fertigstellte oder ob sie auch selbstständig ganze Instrumente baute.¹⁵ Einen weiteren Meilenstein bildet Olga Adelman, die 1940 die erste Geigenbaumeisterin Deutschlands geworden ist.¹⁶

Der ZDH veröffentlicht jedes Jahr Zahlen zu allen Gesell:innen- sowie Meister:innenprüfungen, die in Deutschland absolviert wurden.¹⁷ Diese Rohzahlen gilt es für den Geigenbau zu extrahieren, zu ergänzen, anschließend auszuwerten und in einen Kontext zu setzen.

Feministische Themen werden nicht nur in verschiedensten Disziplinen der Wissenschaft, sondern auch in der breiten Gesellschaft diskutiert. Dass sich Frauen im Geigenbau für Teilhabe, Repräsentanz und Empowerment einsetzen, wird unter anderem an Zusammenschlüssen ersichtlich wie beispielsweise 'woman in lutherie' oder ‚Maestra München‘.

¹⁰ Vgl. Handwerkskammer Dortmund (Hrsg.): *Von unsichtbar zu unverzichtbar. Frauen in der Geschichte des Handwerks*, [Broschüre], Dortmund 2025.

¹¹ Vgl. Beicht et al.

¹² Vgl. Uta Zybell: *Berufsorientierung, Geschlecht und Moral*, hrsg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2005.

¹³ Vgl. Haverkamp et al. 2015.

¹⁴ Vgl. Ebd., S. 38.

¹⁵ Vgl. Roger Hargrave: *Seeking Mrs Guarneri*, in: *the Strad*, Jg. (Vol.) 111 Nr. (No.)1325 (September 2000), S. 950-957.

¹⁶ Vgl. Annette Otterstedt: *Weiblicher Musikinstrumentenbau – eine Unmöglichkeit?*, online unter <https://www.fembio.org/biographie.php/frau/frauen/annette-otterstedt-weiblicher-musikinstrumentenbau-eine-unmoeglichkeit/> (abgerufen am: 25.03.2025).

¹⁷ Vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.): *Statistikauswertung*, online unter <https://www.zdh-statistik.de/application/index.php?mID=3&cID=63> (abgerufen am: 26.03.2025).

2 ÜBERBLICK

2.1 FRAUEN IM HANDWERK

„Ein Blick in die Geschichte des Handwerks zeigt, dass Frauen diese seit jeher mitgeprägt haben. [...] Dennoch ist der Anteil weiblicher Handwerkerinnen immer noch geringer als jener der männlichen Kollegen.“¹⁸

DR. KATHRIN BAAS stellt die Geschichte des Handwerks in einer Broschüre der Handwerkskammer Dortmund wie folgt dar: Vor dem 16. Jahrhundert seien häufiger Frauen im Handwerk und sogar auch in den Zünften anzutreffen. Dies nahm in den darauffolgenden Jahrhunderten durch die Trennung von privatem Haushalt und Arbeitsort ab, da Frauen zunehmend nicht mehr in der handwerklichen Produktion tätig waren, sondern am Standort des Haushalts arbeiten mussten. Die Frauen zwischen dem 16. und 19. Jahrhundert, die eine Werkstatt geführt haben, wären meistens Witwen oder seltener auch Töchter der verstorbenen Handwerksmeister, die zuvor den Betrieb geleitet hatten. Ab dem 19. Jahrhundert habe es begonnen, dass gewisse Handwerksberufe als männlich oder weiblich wahrgenommen worden.¹⁹ *„Erst seit der Wende zum 20. Jahrhundert war es Frauen rechtlich gestattet, sich in einem Handwerk ausbilden zu lassen.“²⁰*

In Deutschland findet auch im Arbeitskontext eine Segregation zwischen Frauen und Männern statt.²¹ BIRTHE BOJIĆ führt aus: *„Berufe sind eng verknüpft mit Geschlechterstereotypen und traditionellen Rollenzuschreibungen.“²²* Dies trifft trotz der Emanzipation der vergangenen Jahrzehnte auch auf das Handwerk zu und ist unter anderem die Ursache, aber gleichsam auch die Folge der Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich.²³ *„Insbesondere in nicht-traditionellen Berufsrollen ist die Existenz von Geschlechterstereotypen aufgrund der ungleichen Geschlechterverteilung signifikant höher.“²⁴* Trotzdem steigt der Frauenanteil in vielen Sektoren des Handwerks.²⁵ Um Frauen im Handwerk zu stärken, setzt sich der ZDH beispielsweise für den ‚Girls Day‘ ein, bei dem Mädchen Berufe näher gebracht werden, bei denen der Frauenanteil bei unter 40% liegt und die somit zu den männlich dominierten oder den überwiegend männlich besetzten Berufen zählen.²⁶

¹⁸ Kathrin Bass: *Ein Blick in die Geschichte*, in: *Von unsichtbar zu unverzichtbar: Frauen in der Geschichte des Handwerks*, hrsg. v. Handwerkskammer Dortmund, [Broschüre], Dortmund 2025, S. 6.

¹⁹ Vgl. Ebd.

²⁰ Ebd.

²¹ Vgl. Bojić 2024, S. 13.

²² Ebd.

²³ Vgl. Handwerkskammer Dortmund 2025, S. 8f.; Vgl. Bojić 2024, S. 17.

²⁴ Bojić 2024, S. 17.

²⁵ Vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.): *Frauen des Handwerks*, online unter <https://www.zdh.de/daten-und-fakten/kennzahlen-des-handwerks/frauen-des-handwerks/> (abgerufen am: 10.06.2025).

²⁶ Vgl. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (Hrsg.): *Was ist der Girls' Day?*, online unter <https://www.girls-day.de/ueber-den-girls-day/was-ist-der-girls-day2/deutsch> (abgerufen am: 10.06.2025); Vgl. Handwerkskammer Dortmund 2025, S. 8f.

2.2 BERUFSWAHL VON FRAUEN

„Traditionelle Geschlechterrollen [...] beeinflussen [...] nicht nur die gesellschaftliche Stellung, sondern auch die beruflichen Werdegänge von Frauen und Mädchen.“²⁷

Laut URSULA BEICHT und GÜNTER WALDEN gibt es geschlechterspezifische Unterschiede in der Wahl der Ausbildung und somit auch des Berufs.²⁸ Bei Frauen überwiegen kreative, „[...] kaufmännische und Dienstleistungsberufe, während gewerbliche und technische Berufe eine Domäne der Männer sind.“²⁹ Der Geigenbauberuf zählt zu den Kunsthandwerken und kann auf der einen Seite den technischen Berufen und auf der anderen Seite den künstlerischen bzw. kreativen Berufen zugeordnet werden.³⁰

URSULA NISSEN ET AL. erläutern, dass in Statistiken Berufe mit unterschiedlichen Geschlechterverteilungen in fünf Kategorien geteilt werden können.³¹ Dabei bilden die männlich oder weiblich dominierten Berufe die Pole, während sich das Mittelfeld aus überwiegend männlich oder weiblichen sowie den gemischt besetzten Berufen ergibt. Diese Einteilung lässt sich beispielsweise auch im Datenreport des Bundesinstitutes für Berufsbildung wiederfinden.³²

Bezeichnung	Frauenanteil
Männlich dominierte Berufe	0-20%
Überwiegend männlich besetzte Berufe	20-40%
Gemischt besetzte Berufe	40-60%
Überwiegend weiblich besetzte Berufe	60-80%
Weiblich dominierte Berufe	80-100%

Tabelle 1: Einteilung von Berufen nach Frauenanteil³³

Mit dieser Einteilung der Berufe wird im Folgenden weitergearbeitet.

Insgesamt lässt sich sagen, dass Frauen in der voll qualifizierten schulischen Berufsausbildung (im Folgenden nur noch ‚schulische Berufsausbildung‘) an einer Berufsfachschule stärker vertreten sind und sich Männer dagegen eher für eine duale Berufsausbildung entscheiden.³⁴ Der Grund dafür, dass Frauen stärker in schulischen Berufsausbildungen vertreten sind, liegt aber vermutlich daran, dass Berufsfelder, die weiblich dominiert sind, wie beispielsweise Gesundheitswesen oder soziale Berufe, hauptsächlich

²⁷ Handwerkskammer Dortmund 2025, S. 11.

²⁸ Vgl. Beicht et al., S. 1.

²⁹ Ebd.; Vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.): *Frauen des Handwerks*, online unter <https://www.zdh.de/daten-und-fakten/kennzahlen-des-handwerks/frauen-des-handwerks/> (abgerufen am: 10.06.2025).

³⁰ Vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.): *Kunsthandwerk und Kreativwirtschaft*, online unter <https://www.zdh.de/ueber-uns/fachbereich-gewerbefoerderung/kultur-und-handwerk/kunsthandwerk-und-kreativwirtschaft/> (abgerufen am: 30.06.2025).

³¹ Vgl. Ursula Nissen, Barbara Keddi und Patricia Pfeil: *Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde*, Opladen 2003, S. 46.

³² Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*, Bonn 2014, S. 110.

³³ Vgl. Nissen et al. 2003, S. 46.

³⁴ Vgl. Beicht et al., S. 2.

in schulischen Berufsausbildungssystemen gelehrt werden.³⁵ Eine Ursache für die unterschiedlichen Berufszweigpräferenzen bei Mädchen und Jungen ist laut BEICHT und WALDEN auf den „*geschlechterspezifischen Sozialisationsprozess*“ zurückzuführen.³⁶ Ein weiterer wichtiger Grund für die Berufswahl ist zusätzlich auch die Kompatibilität von Beruf und Familie bzw. Kindern. Hierbei arbeitet UTA ZYBELL heraus, dass junge Frauen „[...] *sich der Familiendimension innerhalb ihrer Berufsorientierung nicht entziehen*“ können.³⁷ ZYBELL bezieht dies auf die Moralvorstellungen, die in der Gesellschaft tief verankert seien und fasst zusammen:

„Moralvorstellungen, die immer auch durch das herrschende Geschlechterverhältnis geprägt sind und dieses prägen, beeinflussen maßgeblich das Selbstverständnis und die Verortung innerhalb der Gesellschaft, so dass sie mit einen Schlüssel zum Verständnis der geschlechterbezogenen Berufsorientierung darstellen.“³⁸

2.3 GEIGENBAUERINNEN IN DER GESCHICHTE

Allgemein lässt sich sagen, dass Frauen schon immer in der Geschichte des Geigenbaus eine Rolle gespielt haben. Allerdings lasse sich bei der Betrachtung dieses Sachverhaltes auch schnell erkennen, dass Frauen mit wenigen Ausnahmen bis zur Mitte des 20. Jahrhunderts eher eine Assistenzrolle im Handwerk und auch im Geigenbau eingenommen hätten.³⁹ Es gebe Frauen im Handwerk, die durch den Tod ihres Mannes oder Vaters von dieser Assistenzrolle in die Führung des handwerklichen Betriebs übergegangen seien.⁴⁰ Diese Fälle habe es auch im Geigenbau gegeben, wie beispielweise bei Catarina Guarneri. ANETTE OTTERSTEDT stellt dabei fest:

„Es wird Zeit, einmal Grundvoraussetzungen weiblicher Arbeit im Instrumentenbau der Vergangenheit zu beleuchten, denn nicht physische Beschränkungen haben Frauen gehindert, Musikinstrumente zu bauen, sondern vielmehr Tradition und Sitte, die Frauen in ein gesellschaftliches Gerüst drückte, in dem langfristige konzentrierte Arbeit nicht möglich war.“⁴¹

Catarina Guarneri (geboren Rota) soll 1722 Giuseppe Guarneri del Gesu geheiratet haben. Die Wissenschaft sei sich nicht einig darüber, inwieweit Catarina ihrem Mann in der Werkstatt geholfen habe oder sogar selbstständig Geigen baute. Es gebe Geigenzettel mit ihrem Namen, welche allerdings teilweise auch als Fälschungen eingeordnet worden seien. Nach dem Tod von del Gesu soll Catarina die Werkstatt weitergeführt haben und dabei entweder selbst Instrumente gebaut oder Instrumente ihres Mannes fertiggestellt haben. Interessant ist, dass beispielsweise die Schnecke der Geige ‚Leduc‘ 1745

³⁵ Vgl. Nissen et al. 2003, S. 35.

³⁶ Vgl. Beicht et al., S. 2.

³⁷ Vgl. Zybelle 2005, S. 34.

³⁸ Ebd., S. 42.

³⁹ Vgl. Bass 2025, S. 6.

⁴⁰ Vgl. Ebd.

⁴¹ Vgl. Otterstedt [online].

(Tod von del Gesus 1744) eine besondere Stilistik aufweise, die weder zu del Gesu noch zu seinem Vater passe. Dies könne ein Hinweis darauf sein, dass mindestens die Schnecke von Catarina Guarneri gefertigt worden sein könnte. ROGER HARGRAVE diskutiert diese Annahmen über Catarina Guarneri in einem Artikel, welcher unter anderem in der Zeitschrift ‚The Strad‘ im September 2000 veröffentlicht wurde.⁴²

ANNETTE OTTERSTEDT schreibt in ihrem Artikel „Weiblicher Musikinstrumentenbau – eine Unmöglichkeit?“ unter anderem über die erste Geigenbaumeisterin in Deutschland, Olga Adelmann (1913-2000), „die dieses Examen [1940] eigener Aussage nach nur dem Umstand verdankte, dass man schlicht vergessen hatte, Mädchen auszuschließen.“⁴³ Laut OTTERSTEDT soll Adelmann auch die erste Frau gewesen sein, „die es vermochte, ohne Familientradition, aus freier Wahl, Geigenbauerin zu werden.“⁴⁴ Adelmann lernte bei Otto Möckel, bei dem sie eine gewisse Beharrlichkeit beweisen musste, bis er sie als Auszubildende angenommen habe. Sie arbeitete nach der Ausbildung in verschiedenen Werkstätten in Berlin und beschrieb des Öfteren im persönlichen Gespräch mit OTTERSTEDT, dass sie von einem Geigenbauer, bei dem sie angestellt gewesen sei, sexuell belästigt worden wäre.⁴⁵ OTTERSTEDT fasst passend zusammen: *eine spezifische Facette weiblicher Lebenserfahrung, über die in der Regel in Lebensläufen und Selbstdarstellungen geschwiegen wird.*⁴⁶



Abbildung 1: Foto von Olga Adelmann⁴⁷

⁴² Vgl. Hargrave 2000.

⁴³ Otterstedt [online].

⁴⁴ Ebd.

⁴⁵ Vgl. Ebd.

⁴⁶ Ebd.

⁴⁷ Staatliches Institut für Musikforschung Preußischer Kulturbesitz: *Olga Adelmann, erste Geigenbaumeisterin in Deutschland*, online unter <https://www.simpk.de/ueber-uns/aktuelles/news-detailseite/artikel/2024/03/07/olga-adelmann-erste-geigenbaumeisterin-in-deutschland.html> (abgerufen am: 24.06.2025).

Nachdem Adelman die Werkstätten in Berlin während des Zweiten Weltkriegs teilweise führte, weil die Männer, für die sie arbeitete, nicht vor Ort waren, machte sie sich nach Kriegsende selbstständig.⁴⁸ Die Erfahrung der Werkstattführung sowie die anfänglich gute Auftragslage in der Selbstständigkeit, war wahrscheinlich nur möglich, weil es durch den zweiten Weltkrieg an Männern gefehlt hatte. Auch in anderen Bereichen führten Frauen während und nach dem Krieg häufig die Arbeiten der Männer aus, solange bis diese zurückkehrten oder der männliche Nachwuchs nachrückte.⁴⁹ OTTERSTEDT berichtet, dass Adelman 1950, nachdem der Nachkriegszustand weitestgehend überwunden war, ihre Werkstatt schließen musste, weil die Aufträge abebbten. Dies sei laut OTTERSTEDT vor allem auf Adelmans Geschlecht zurückzuführen. Im Jahr 1957 wird Adelman als zweite Frau im Verband Deutscher Geigenbauer und Bogenmacher e.V. (VDG) aufgenommen.⁵⁰ Später arbeitete sie als Restauratorin für die Berliner Instrumentensammlung, was heute das Musikinstrumenten-Museum Berlin ist.⁵¹

2.4 ZUSAMMENSCHLÜSSE IM GEIGENBAU

Der VDG ist ein Geigenbauer:innenzusammenschluss, in den in den letzten Jahren auch immer mehr Frauen aufgenommen werden, welche aber immer noch unterrepräsentiert sind.⁵² Die genaueren Zahlen werden im Kapitel 3.3.2 näher betrachtet.

Des Weiteren gibt es heutzutage auch explizite Zusammenschlüsse von Geigenbauerinnen wie beispielsweise ‚Women in Lutherie‘, welcher 2021 gegründet wurde. Im Zentrum dieser internationalen Gruppe steht *„sich gegenseitig zu unterstützen“* und *„Instrumentenbau gerechter und zugänglicher für Frauen und Mädchen zu gestalten.“*⁵³

*„Wir arbeiten miteinander sowie mit externen Personen und Gemeinschaften zusammen, um Gleichstellung, Sichtbarkeit und Chancen für Frauen und Mädchen im Bereich des Instrumentenbaus durch Interessenvertretung, Empowerment, Bildung, Unterstützung und Anerkennung zu fördern.“*⁵⁴

⁴⁸ Olga Adelman: *Lebenslauf*, Archiv: Musikinstrumenten-Museum, Staatliches Institut für Musikforschung, Stiftung Preußischer Kulturbesitz zu Berlin (Nachlass Olga Adelman) SM 83-26.

⁴⁹ Vgl. Handwerkskammer Dortmund 2025, S. 15.

⁵⁰ Vgl. Verband Deutscher Geigenbauer und Bogenmacher e.V.: *Die Geschichte. Frauen im VDG*, online unter <https://geigenbauerverband.de/ueber-unsere-verband/geschichte/> (abgerufen am: 22.05.2025).

⁵¹ Vgl. Otterstedt [online].

⁵² Vgl. Verband Deutscher Geigenbauer und Bogenmacher e.V.: *Die Geschichte* [online].

⁵³ Vgl. Women In Lutherie: *Empowering Women & Girls At The Bench Worldwide*, (übersetzt) online unter <https://www.womeninlutherie.org/> (abgerufen am: 24.06.2025).

⁵⁴ Ebd. (übersetzt)

Ein Beispiel für einen Zusammenschluss von Geigenbauerinnen in Deutschland ist ‚Maestra‘. Hier haben sich in München und Umgebung vor mehr als zehn Jahren acht selbstständige Geigenbauerinnen zusammengeschlossen, um den „*fachlichen Austausch*“ zu pflegen und die persönliche und fachbezogene „*Weiterentwicklung*“ voranzutreiben.⁵⁵ Ein zentrales Ziel dieses Zusammenschlusses ist dabei „*das Besprechen und Lösen von Problematiken sowie akustische Tests und Versuchsreihen*“.⁵⁶

SUSANNE V. BECHTOLSHEIM, Mitglied der Maestra München, berichtet, dass die Idee aus anderen, häufig eher männlich dominierten Geigenbauer-Stammtischen entstanden sei. Dabei gehe es jedoch nicht nur um den Austausch, sondern auch darum, ein Netzwerk zu schaffen. Anfangs handelte es sich eher um inoffizielle Treffen, aus denen vor zwei Jahren die offizielle Gruppe ‚Maestra München‘ hervorgegangen sei. Diese tritt seither gemeinsam auf Messen und Ausstellungen nach außen hin auf.⁵⁷

Der Grundgedanke des Kollektivs sei die Solidarität unter Frauen, die sich bewusst seien, dass der Geigenbau nach wie vor eher männlich geprägt ist. BECHTOLSHEIM formuliert es sinnbildlich und pointiert: „*Um überhaupt gehört zu werden, muss man lauter schreien als die Männer und in der Gruppe ist es leichter*“. Konkurrenzdenken habe in der Gruppe keinen Platz, da das gemeinsame Auftreten auf Messen und Veranstaltungen als großer Vorteil empfunden werde.⁵⁸

Die Maestras wollen keineswegs die Männer im Gewerk angreifen, sondern den Geigenbau um eine Gruppe erweitern, die bislang oft wenig Sichtbarkeit hatte. Gleichzeitig ist es BECHTOLSHEIM wichtig, dass das jetzige verständnisvolle und vertraute Gruppengefüge bestehen bleibe und daher derzeit ausschließlich weibliche Mitglieder vorgesehen seien.⁵⁹

⁵⁵ Vgl. Eva Lämmle: *Maestra Geigenbauerinnen München*, online unter <https://www.maestra-muenchen.com/> (abgerufen am: 18.06.2025).

⁵⁶ Vgl. Ebd.

⁵⁷ Susanne v. Bechtolsheim (Mitglied bei ‚Maestra München‘): *Gespräch über Maestra*, 18.06.2025 [Telefonat].

⁵⁸ Ebd.

⁵⁹ Ebd.

3 STATISTISCHE ERHEBUNGEN

Die Zahlen, die für diese Arbeit zur Verfügung stehen, kommen aus unterschiedlichen Quellen. Zum einen sind verschiedene Statistiken wie beispielsweise zu den Gesell:innen- und Meister:innenprüfungen auf der Internetseite des Zentralverbands des deutschen Handwerks (ZDH) zu finden.⁶⁰ Dieser bündelt die Daten der 53 Handwerkskammern in ganz Deutschland. Zum anderen wurden von der Berufsfachschule Klingenthal sowie dem Studiengang Musikinstrumentenbau in Markneukirchen ausführliche Zahlen über die Schüler:innen bzw. die Studierenden für diese Arbeit zur Verfügung gestellt. Zuzüglich hat der Verband Deutscher Geigenbauer und Bogenmacher e.V. (VDG) die aktuelle Anzahl seiner weiblichen und männlichen Mitglieder übermittelt. Die Berufsfachschule Mittenwald konnte lediglich eine Schätzung über ihre Schüler:innenanzahl bereitstellen, weil ihnen für die Bearbeitung der Anfrage die personellen Kapazitäten fehlen würden.⁶¹

In Deutschland werden Bildungsabschlüsse in verschiedene Qualifikationsniveaus durch den deutschen Qualifikationsrahmen eingeteilt. Im Folgenden werden unterschiedliche Bildungsabschlüsse mit dem gleichen Qualifikationsniveau im Kapitel 3.1. *Berufsausbildung im Geigenbau* oder 3.2 *Weiterbildung im Geigenbau* zusammengefasst. Sowohl die duale als auch die schulische Berufsausbildung sind grundständig und werden laut deutschem Qualifikationsrahmen dem ‚Qualifikationsniveau 4‘ zugeordnet. Damit stehen sie auf einer Stufe mit beispielsweise der Fachhochschulreife oder der Allgemeinen Hochschulreife. Der Bachelor- und der Meister:innenabschluss gehören zu dem ‚Qualifikationsniveau 6‘ und sind in der Regel aufbauend zur grundständigen Berufsausbildung im Geigenbau zu betrachten. Deshalb werden diese beiden Abschlüsse dem Kapitel 3.2 untergeordnet.⁶²

3.1 BERUFSAUSBILDUNG IM GEIGENBAU

Um Geigenbau grundständig zu erlernen, gibt es in Deutschland aktuell zwei vom deutschen Staat anerkannte Varianten. Eine Option ist die duale Berufsausbildung. Das bedeutet, man ist in einem Betrieb angestellt, in dem die praktischen Anteile erlernt werden. Zusätzlich besucht man für den Theorieunterricht eine von zwei möglichen Berufsschulen in Deutschland. Die andere Option ist es, die schulische Ausbildung an einer Berufsfachschule zu absolvieren, in der sowohl die Praxis als auch die Theorie vermittelt werden. Es befinden sich in Deutschland zwei Berufsfachschulen, eine in Klingenthal (Sachsen) und die andere in Mittenwald (Bayern). Diese beiden Berufsfachschulen bilden gleichzeitig auch die Berufsschulen für die dualen Auszubildenden.⁶³

⁶⁰ Vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.): *Statistikauswertung* [online].

⁶¹ Frederik Habel (Schulleiter Berufsfachschule Mittenwald): *Antwort auf Anfrage der Datensätze zur aktuellen Geschlechterverteilung*, 30.05.2025 [E-Mail].

⁶² Vgl. Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) (Hrsg.): *Liste der zugeordneten Qualifikationen. Aktualisierter Stand: 1. August 2024*, S. 3.

⁶³ Vgl. Verband Deutscher Geigenbauer und Bogenmacher e.V.: *Berufsbild & Ausbildung*, online unter <https://geigenbauerverband.de/service/ausbildung/> (abgerufen am: 11.06.2025).

3.1.1 GESELL:INNENPRÜFUNG DEUTSCHLAND

Der ZDH veröffentlicht unter anderem jährlich die Zahlen zu den Gesell:innenprüfungen in Deutschland.⁶⁴ Diese Daten gehen in der Statistik des ZDH zurück bis 2005. Hierbei wird beispielsweise erfasst, wie viele Menschen an der Gesell:innenprüfung teilnahmen und wie viele sie bestanden haben, unterteilt in Geschlecht, Beruf und Bundesland. Die Gesell:innenprüfungen werden dabei von den dafür zuständigen Handwerkskammern durchgeführt.

Alle dualen Auszubildenden müssen, wenn sie die Ausbildung erfolgreich absolvieren wollen, am Ende die Gesell:innenprüfung ablegen. Bei den Berufsfachschüler:innen ist das anders. An der Berufsfachschule in Klingenthal kann mit dem Schulabschlusszeugnis abgeschlossen werden und die Schüler:innen können sich zusätzlich dafür entscheiden, extern die Gesell:innenprüfung der Handwerkskammer abzulegen. Die meisten Berufsfachschüler:innen in Klingenthal entscheiden sich dafür, die externe Gesell:innenprüfung zu absolvieren.⁶⁵ An der Berufsfachschule in Mittewald ist es vorgesehen, dass die Schüler:innen mit dem Schulabschlusszeugnis abschließen und nicht extern die Gesell:innenprüfung absolvieren.⁶⁶ Deshalb sind die Berufsfachschüler:innen aus Mittewald in der Statistik des ZDH über die Gesell:innenprüfung in Deutschland auch nicht enthalten, die dualen Auszubildenden in Mittewald hingegen schon.⁶⁷

In dem Datensatz des ZDH sind mehrere Fehler aufgefallen. Ein Beispiel dafür ist, dass im Jahr 2021 in Deutschland 15 Auszubildende die Prüfung bestanden haben sollen, wobei nur 10 an ihr teilnahmen. Laut ZDH können solche Widersprüche im Einzelfall durch fehlerhaftes Übertragen der Daten auftreten.⁶⁸ Auch die Anzahl der Geprüften ist seit 2021 unglaubwürdig, weil es deutlich weniger sind als an der Berufsfachschule Klingenthal gelernt haben. Die Handwerkskammer Chemnitz teilte mit, dass es durch eine Softwareumstellung am 01.01.2023, welche die statistischen Daten erfasst, zu fehlerhaften Datensätzen kam.⁶⁹ Diese wurden höchstwahrscheinlich auf die Statistiken des ZDH übertragen.

Trotz dieser vereinzelt Fehler kann die Gesamtaussage der Statistik für diese Arbeit benutzt werden.

⁶⁴ Vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.): *Statistikauswertung* [online].

⁶⁵ Sven Gerbeth (Geigenbaumeister Berufsfachschule Klingenthal): *Hintergrundinformationen zur Statistik aus Klingenthal*, 09.04.2025 [Telefonat].

⁶⁶ Vgl. Staatliche Berufs- und Berufsfachschule Mittewald: *Berufsfachschule - Abschluss und Perspektiven*, online unter <https://www.instrumentenbauschule.eu/de/schule/berufsfachschule/abschluss-und-perspektive/> (abgerufen am: 21.05.2025).

⁶⁷ Mirko Wesling (Referatsleiter Statistikdatenbank ZDH): *Hintergrundinformationen zur ZDH-Statistik*, 07.04.2025 [Telefonat].

⁶⁸ Ebd.

⁶⁹ Kathi Blobel (Sachgebietsleiterin Prüfung Handwerkskammer Chemnitz): *Hintergrundinformationen zur Gesell:innenprüfungsstatistik der Handwerkskammer Chemnitz*, 21.05.2025 [E-Mail].

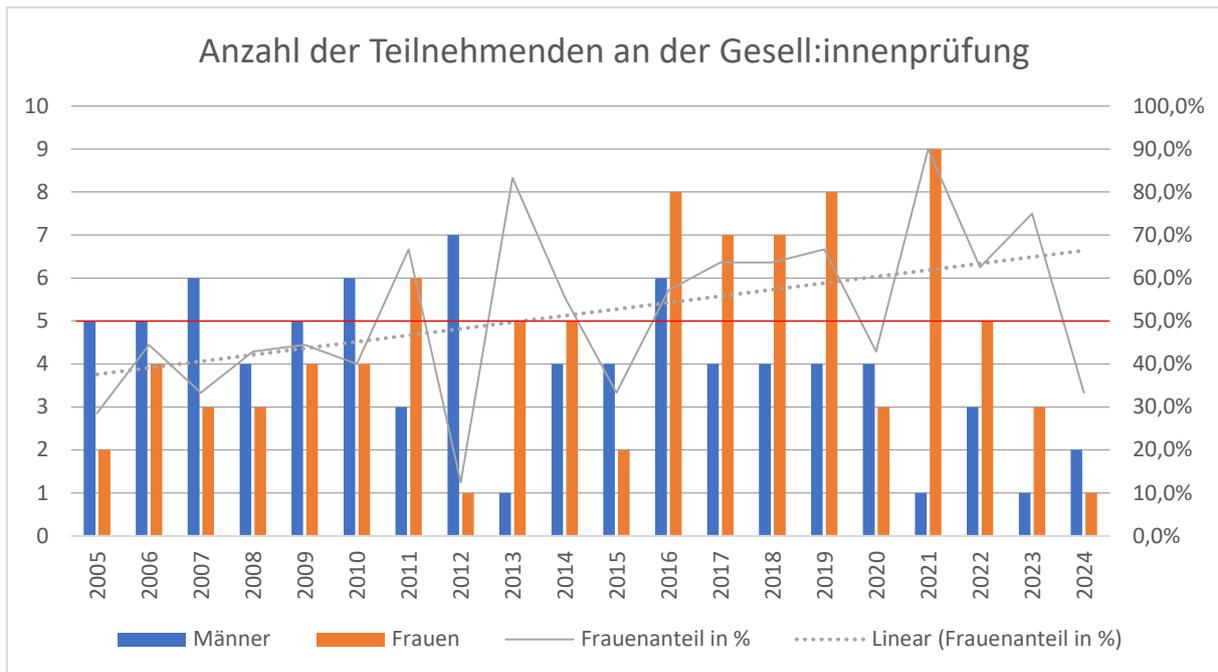


Diagramm 1: Anzahl der Teilnehmenden an der Gesell:innenprüfung im Geigenbau von 2005 bis 2024 in Deutschland

Insgesamt liegt der Frauenanteil über den gesamten Zeitraum von 2005 bis 2024 gemittelt bei 53,3% und somit im Bereich der gemischt besetzten Berufe. Es lässt sich erkennen, dass vor 2012 in fast allen Abschlussjahrgängen mehr Männer als Frauen an der Gesell:innenprüfung im Geigenbau teilgenommen haben und sich somit von 2005 bis 2012 ein Frauenanteil von 39,7% ergibt. Ab 2013 hat sich die Verteilung Männern und Frauen bis auf wenige Ausnahmen ins Gegenteil geändert, sodass der durchschnittliche Frauenanteil von 2013 bis 2024 bei 62,4% liegt. Somit hat sich die Geigenbauausbildung von den überwiegend männlich besetzten Berufen bzw. fast gemischt besetzten Berufen (39,7%) zu den überwiegend weiblich besetzten Berufen (62,4%) entwickelt.

Die Statistik stimmt in den Jahren 2023 und 2024 nicht auf Grund der bereits erwähnten Softwareumstellung der Handwerkskammer Chemnitz, welche für die Gesell:innenprüfung in Klingenthal zuständig ist.⁷⁰ Ein Indiz dafür lässt sich erkennen, wenn man die Gesell:innenprüfung nach Bundesländern unterteilt. In Sachsen haben laut der Statistik vom ZDH im Jahr 2023 zwei Personen und im Jahr 2024 null Personen an der Gesell:innenprüfung teilgenommen. Im Vergleich mit den Ausbildungszahlen der Berufsfachschule Klingenthal (Kapitel 3.1.2.) ist zu erkennen, dass im Jahr 2020 sechs Personen und im Jahr 2021 vier Personen die Ausbildung begonnen haben und demzufolge im Jahr 2023 und 2024 die Gesell:innenprüfung absolviert haben müssten. Hierbei sind potenzielle duale Auszubildende nicht mit aufgezählt und würden ggf. noch addiert werden.

⁷⁰ Ebd.

3.1.2 AUSBILDUNG IN KLINGENTHAL

Seit 1997 existiert die Berufsfachschule in Klingenthal in ihrer heutigen Form.⁷¹ Davor wurden im Vogtland Geigenbauer:innen in dem Betrieb Musima ausgebildet, welcher während der DDR ein staatlicher Betrieb war.⁷² Die Berufsfachschule in Klingenthal nimmt jedes Jahr maximal sechs Personen für die Vollzeitgeigenbauausbildung auf. Duale Auszubildende, die in einem Betrieb lernen und lediglich die Theorieblöcke an der Berufsschule in Klingenthal besuchen, sind bei den sechs Personen exkludiert und in dem folgenden Diagramm nicht enthalten.⁷³

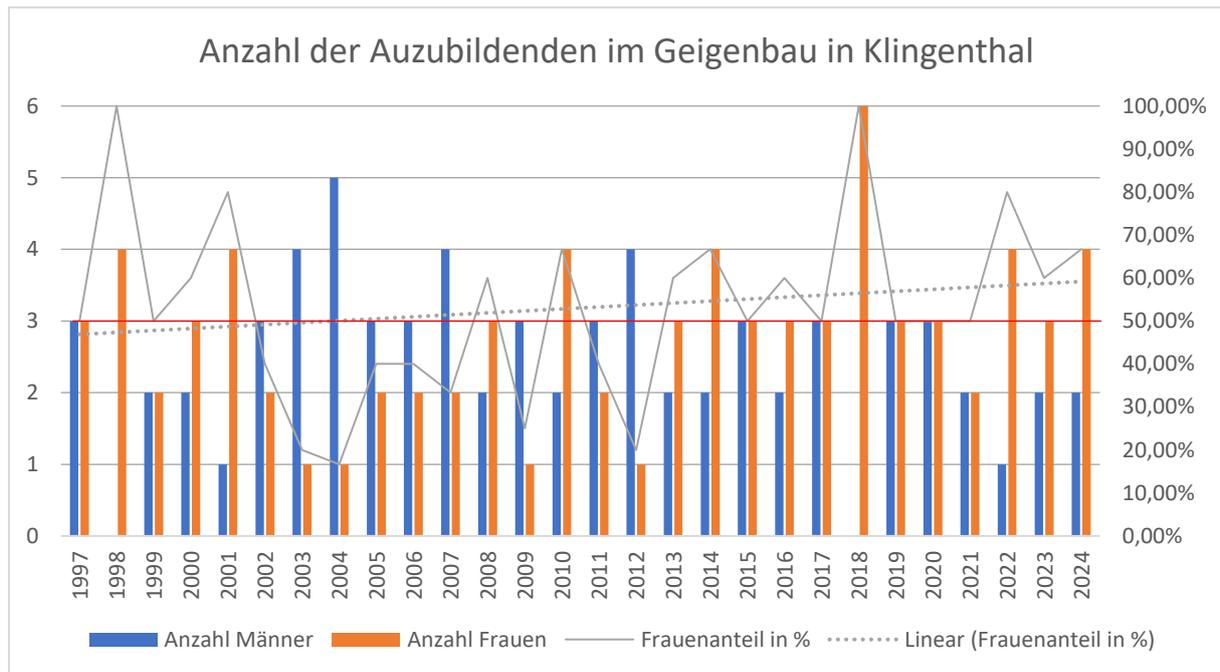


Diagramm 2: Anzahl der Auszubildenden an der Berufsfachschule in Klingenthal (Geigenbau) von 1997 bis 2024

Seit der Gründung der Berufsfachschule im Jahr 1997 ist der Frauenanteil im gesamten Durchschnitt bei 53,2%, also ähnlich wie bei der Statistik des ZDH zu den Gesell:innenprüfung in ganz Deutschland. Damit gehört die Geigenbauausbildung an der Berufsfachschule Klingenthal in der Zeitspanne 1997 bis 2024 zu den gemischt besetzten Berufen. Dabei ist zu erkennen, dass der Frauenanteil pro jeweiligem Jahrzehnt ansteigt, sodass dieser in den 2000ern noch bei 41,2% lag und in den 2010ern bereits bei 57,1%. In der ersten Hälfte der 2020er stieg der Frauenanteil an der Berufsfachschule Klingenthal im Bereich Geigenbau auf 61,5% an und entwickelte sich somit von den gemischt besetzten zu den überwiegend weiblich besetzten Berufen. Dies ist auch an der Linearlinie des Frauenanteils in Prozent zu erkennen.

Bei 19 der 28 betrachteten Jahrgänge liegt der Frauenanteil bei 50% oder mehr. Es gibt immer wieder vereinzelt Jahrgänge, in denen mehr Männer als Frauen die Ausbildung in Klingenthal begonnen haben.

⁷¹ Vgl. Kurt Kauert: *Vogtländisch-westböhmischer Geigenbau in fünf Jahrhunderten. Entstehung, Standorte, Strukturen*, Husum 2006, S. 125.

⁷² Vgl. Thomas Fröhlich und Klaus Gertoberens: *Musima. Gitarren für die ganze Welt*, hrsg. v. Musikinstrumenten-Museum Markneukirchen, Markneukirchen 2020, S. 47.

⁷³ Sven Gerbeth: *Hintergrundinformationen zur Statistik*, 09.04.2025 [Telefonat].

Eine deutliche Häufung männlicher Auszubildender ist in den sechs Jahren von 2002 bis 2007 zu erkennen und führt zu einem Frauenanteil von nur 31,3%. Seit 2013 sind in jedem Jahrgang die Hälfte oder mehr der Auszubildenden Frauen. Der Jahrgang 2018 tritt besonders hervor, da in diesem alle sechs Auszubildenden Frauen waren. Es gab allerdings auch 1998 bereits ein Jahrgang mit 100% Frauenanteil. Seit Beginn der Berufsfachschule in Klingenthal im Jahr 1997 gibt es dagegen keinen Jahrgang, in dem keine Frau die Ausbildung zur Geigenbauerin an der Berufsfachschule in Klingenthal begonnen hat.

3.1.3 AUSBILDUNG IN MITTENWALD

Die Berufsfachschule in Mittenwald hat leider keine Möglichkeit gesehen, aktuelle Daten für diese Arbeit zur Verfügung zu stellen. Da sich ältere Schülerakten aus Mittenwald im Staatsarchiv München befinden, wurde am 23.04.2025 ein Antrag auf Schutzfristverkürzung gestellt, der bis zum Abschluss dieser Arbeit in Bearbeitung ist.⁷⁴ Zum anderen gebe es an der Berufsfachschule Mittenwald für die aktuellen Daten *„leider nicht die personellen Kapazitäten zur Erarbeitung.“*⁷⁵ Allerdings sei laut Schätzungen des Schulleiters der Frauenanteil vor ungefähr 20 Jahren (2005) noch bei circa 50% gewesen, wo hingegen er heute (2025) bei circa 65% liege.⁷⁶

Im Rahmen dieser Arbeit wurde der Schulleiter der Berufsfachschule Mittenwald um Stellung zu dem Zitat von CHRISTINE ERIKS gebeten, in dem sie beschreibt, dass der Frauenanteil an den Berufsfachschulen so hoch sei, weil die Verantwortlichen wüssten, dass sich weniger Frauen selbstständig machen würden und sich dies positiv auf den Arbeitsmarkt auswirkte.⁷⁷ Frederik Habel entgegnet schriftlich: *„Ich kann Ihnen zumindest für die knapp 20 Jahre meiner Amtszeit versichern, dass die Auswahl streng, wie vom Kultusministerium vorgeschrieben, nach Leistung und Eignung erfolgte, völlig ungeachtet des Geschlechts.“*⁷⁸ Es könnte allerdings sein, dass sich Christine Eriks nicht auf die letzten 20 Jahre, sondern auf eine weiter zurückliegende Zeit bezieht.

⁷⁴ Katharina Aubele (Archivrätin am Staatsarchiv München): *Antwort auf Anfrage der Datensätze zur archivierten Geschlechterverteilung der Berufsfachschule Mittenwald*, 17.04.2025 [Brief per E-Mail].

⁷⁵ Frederik Habel: *Antwort auf Anfrage der Datensätze zur aktuellen Geschlechterverteilung*, 30.05.2025 [E-Mail].

⁷⁶ Frederik Habel: *Antwort auf Anfrage zur persönlicher Einschätzung der Geschlechterverteilung*, 01.04.2025 [E-Mail].

⁷⁷ Vgl. Eriks 2004, S. 147.

⁷⁸ Frederik Habel: *Stellungnahm zum Zitat von Christine Eriks (,100 Jahre VDG‘, S. 147)*, 01.04.2025 [E-Mail].

3.1.4 AUSWERTUNG AUSBILDUNG

Der Vergleich zwischen den Gesell:innenprüfungen des ZDH und den Schüler:innenzahlen der Berufsfachschule Klingenthal ist aus verschiedenen Gründen problematisch. Der Hauptgrund ist, dass die Gesell:innenprüfungen das Ende und die Schüler:innenzahlen den Beginn der Berufsausbildung abbilden. Durch beispielsweise Ausbildungsabbrüche sowie Wiederholung eines Ausbildungsjahres oder der Gesell:innenprüfung können die spezifischen Zahlen nur bedingt direkt miteinander verglichen werden.

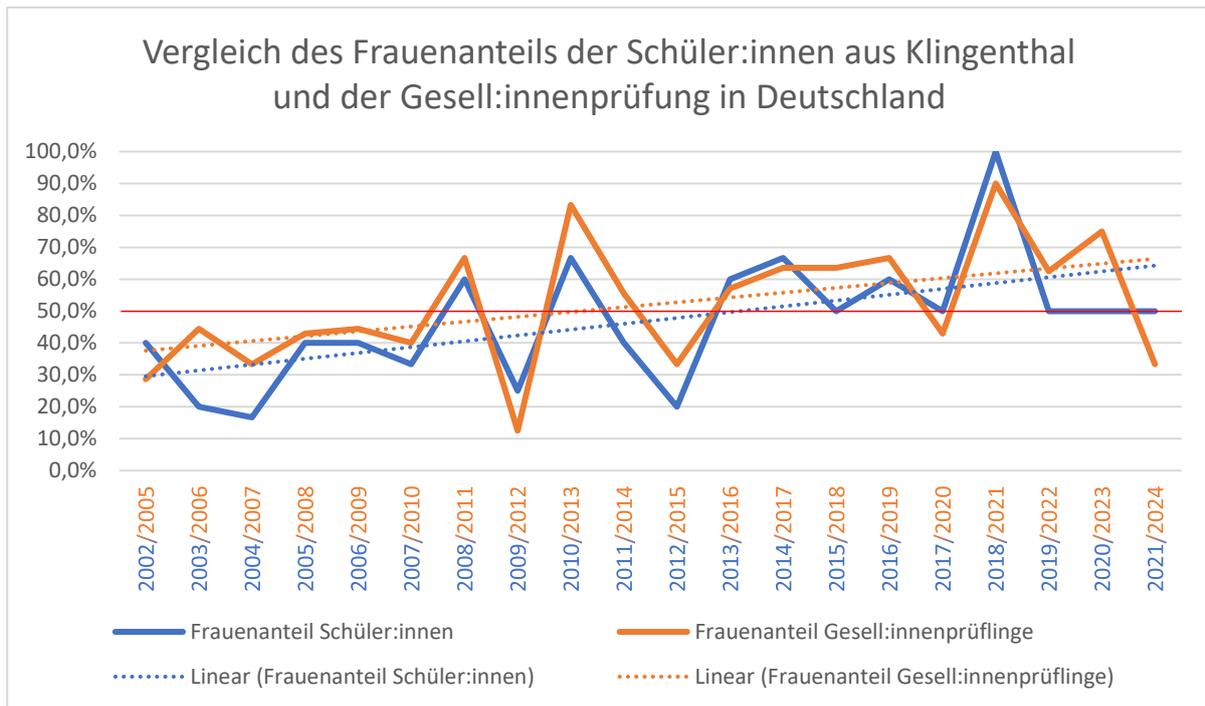


Diagramm 3: Vergleich des Frauenanteils der Schüler:innen der Berufsfachschule in Klingenthal und der Gesell:innenprüfung in Deutschland – versetzt um 3 Jahre Ausbildungszeit

In diesem Diagramm wurden die beiden Kurven des Frauenanteils aus den beiden vorhergehenden Diagrammen (1 und 2) übereinandergelegt. Dabei wurden die Kurven um drei Jahre versetzt, weil die Statistik der Auszubildenden in Klingenthal den Ausbildungsanfang und die Statistik der Gesell:innenprüfungen das Ausbildungsende der dreijährigen Berufsausbildung darstellt. Dabei ist zu erkennen, dass die beiden Kurven erstaunlich gut miteinander korrelieren. Dies ist auch zu erwarten, weil die Zahlen aus Klingenthal einen erheblichen Teil der Zahlen der Gesell:innenprüfung ausmachen.

Die Schüler:innen Zahlen aus Mittenwald fließen leider in die Statistik des ZDH nicht mit ein. Da in Mittenwald pro Lehrjahr maximal zwölf Schüler:innen beginnen, ist der Anteil an der Anzahl der Gesamtauszubildenden in Deutschland im Beruf Geigenbau erheblich.⁷⁹

⁷⁹ Frederik Habel: *Erklärung zur Datenspeicherung von Schüler:innenakten*, 17.01.2025 [Telefonat].

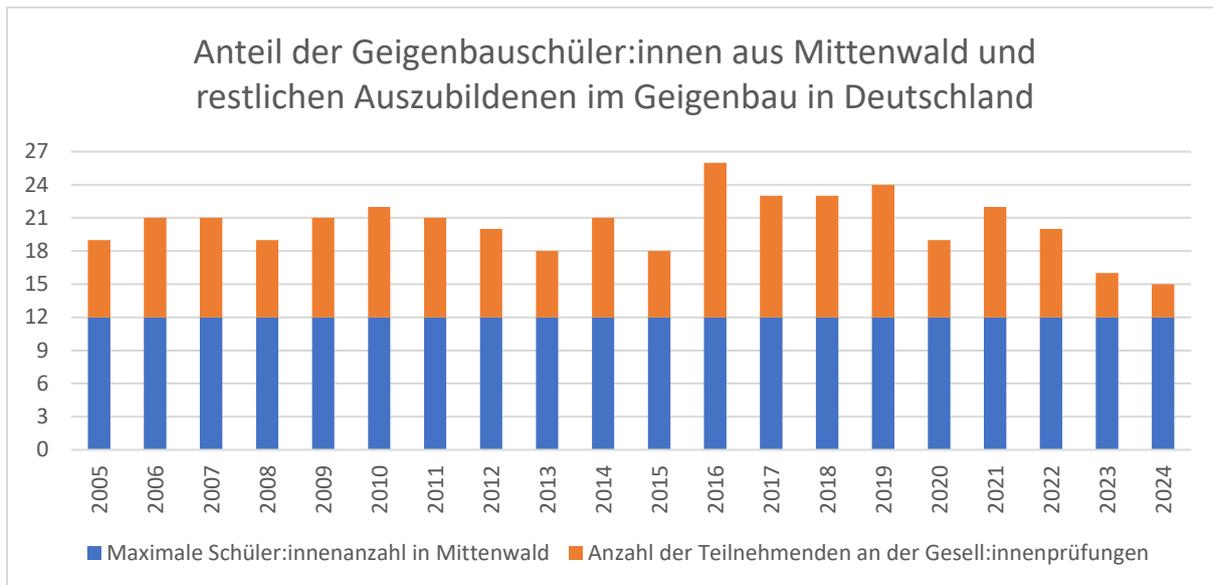


Diagramm 4: Anzahl der maximalen Schüler:innenanzahl der Berufsfachschule Mittenwald sowie die Teilnehmenden der Gesell:innenprüfung in Deutschland im Bereich Geigenbau

Dieses Diagramm zeigt den Anteil der zwölf Schüler:innen pro Lehrjahr zum Rest der Auszubildenden im Geigenbau und verdeutlicht, dass die Berufsfachschüler:innen aus Mittenwald durchschnittlich die Hälfte bis zu zwei Drittel der Gesamtauszubildenden in Deutschland stellen.

Trotz der schwierigen Vergleichbarkeit und der fehlenden Daten lässt sich eine ähnliche Entwicklung erkennen: Der generelle Trend der Ausbildungsstatistiken deckt sich mit der Schätzung des Schulleiters aus Mittenwald. Der Frauenanteil der Berufsausbildung im Bereich Geigenbau steigt durchschnittlich an. Insgesamt zeigt sich, dass der aktuelle Frauenanteil in der Berufsausbildung in den letzten 10 Jahren sowohl bei der ZDH-Statistik als auch bei den Zahlen aus Klingenthal sich bei etwas über 60% ansiedelt und somit vergleichbar ist mit den Schätzungen aus Mittenwald. Damit zählt die Ausbildung im Geigenbau aktuell zu den überwiegend weiblich besetzten Berufen.

In der Statistik der Berufsfachschule Klingenthal lässt sich von 2002 bis 2007 ein Männerdominanz erkennen. In dieser Zeit liegt der Frauenanteil bei nur 31,3%. In der ZDH-Statistik ist ähnliches zu beobachten. Die gleiche Zeitspanne, versetzt um drei Jahre Ausbildungsdauer, also von 2005 bis 2010, zeigt im Vergleich ebenfalls einen geringen Frauenanteil, welcher bei 39,2% liegt. Der Grund, wieso der Frauenanteil der ZDH-Statistik weniger stark zurückgeht, könnte damit in Zusammenhang stehen, dass die Zahlen der dualen Auszubildenden in Mittenwald relativ stabil waren und die Zahlen aus Klingenthal die gesamtdeutsche Statistik des ZDH lediglich leicht beeinflusst haben.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Zahlen der Berufsfachschule Klingenthal sowie die Zahlen des ZDH miteinander korrelieren und die gleiche Gesamtaussage getroffen werden kann, dass der Frauenanteil insgesamt gestiegen ist und aktuell bei etwas über 60% liegt. Im Detail sind die Statistiken aber nur bedingt miteinander vergleichbar. Um einen vollständigen Gesamtüberblick über die Auszubildendenzahlen im Geigenbau in Deutschland zu erlangen, müssen die Schüler:innenzahlen der Berufsfachschule Mittenwald, welche in der ZDH-Statistik exkludiert sind, mit einbezogen werden, was durch fehlende Zuarbeit leider im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich war.

3.2 WEITERBILDUNG IM GEIGENBAU

Nach der Berufsausbildung gibt es verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten in Deutschland, die sich je nach Beruf unterscheiden.⁸⁰ Auch im Geigenbau gibt es in Deutschland verschiedene Möglichkeiten der Weiterbildung.⁸¹ Die beiden populärsten Optionen sind dabei der:die Geigenbaumeister:in, welche man an verschiedenen Handwerkskammern in Deutschland absolvieren kann, sowie das Studium Musikinstrumentenbau an der Westsächsischen Hochschule Zwickau. Laut Deutschem Qualifikationsrahmen (DQR) ist der Meister:inntentitel und der Hochschulabschluss Bachelor auf demselben ‚Qualifikationsniveau 6‘ angesiedelt.⁸² Somit bilden beide Weiterbildungsmöglichkeiten die gleiche Bildungsstufe ab. Die Inhalte des Studiengangs Musikinstrumentenbau und der Meister:innenprüfung Teil I und II (seit 2024 auch Teil III) überschneiden sich an vielen Stellen, weshalb den Studiumsabsolvierenden bei der Handwerkskammer Chemnitz diese Teile angerechnet werden. Aus diesem Grund absolvieren viele Studierende des Studiengangs Musikinstrumentenbau den Teil III (vor 2024) und IV des Meister:innenkurses extern bei der Handwerkskammer Chemnitz, damit sie sowohl mit einem Bachelor of Arts als auch mit einem Meister:inntentitel gleichzeitig abschließen.⁸³

3.2.1 MEISTER:INNENPRÜFUNG DEUTSCHLAND

Der:die Meister:in ist eine höhere berufliche Weiterbildung, welche in der Regel auf die Berufsausbildung aufbaut.⁸⁴ Im Jahr 2003 hat einer Überarbeitung der Handwerksordnung stattgefunden, welche beinhaltet, dass bei gewissen Berufen der Meister:inntentitel nicht mehr nötig ist, um sich selbstständig zu machen. Auch das Gewerk Geigenbau gehört zu den Berufen, in denen es keinen sogenannten Meister:innenzwang mehr für die Selbstständigkeit gibt.⁸⁵ Dies hat natürlich Auswirkungen auf die Nachfrage nach dem Geigenbaumeister:inntentitel, besonders, weil die Kosten für die Kurse und Prüfungen in der Regel selbst getragen werden müssen.⁸⁶ Trotzdem hat der Meister:inntentitel bis heute einen hohen Stellenwert in der Gesellschaft, weshalb sich nach wie vor Menschen dafür entscheiden, dieses Weiterbildungsangebot in Anspruch zu nehmen.⁸⁷

⁸⁰ Vgl. Lothar Semper und Bernhard Gress: *Die Handwerker-Fibel. Band 4 Berufs- und Arbeitspädagogik*, Bad Wörishofen 2022, S. 346.

⁸¹ Vgl. Hrsg.: Ausbildung.de: *Karrierpfad Geigenbauer/in. Welche Fort- und Weiterbildungen gibt es?*, online unter <https://www.ausbildung.de/berufe/geigenbauer/karriere/> (abgerufen am: 22.05.2025).

⁸² Vgl. Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR), S. 3.

⁸³ Dagmar Weller (Administration im Studiengang Musikinstrumentenbau): *Hintergrundinformationen zum Studiengang Musikinstrumentenbau*, 28.05.2025 [Telefonat].

⁸⁴ Vgl. Semper et al. (Band 4) 2022, S. 343ff.

⁸⁵ Vgl. Enrico Weller: *Musikinstrumentenbau*, in: *Lexikon der Musikberufe: Geschichte - Tätigkeitsfelder - Ausbildung*, hrsg. v. Martin Lücke, Lilienthal 2021, S. 397.; Vgl. Lothar Semper und Bernhard Gress: *Die Handwerker-Fibel. Band 1 Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen beurteilen*, Bad Wörishofen 2022, S. 250.

⁸⁶ Vgl. Semper et al. (Band 4) 2022, 352 ff.

⁸⁷ Weller 2021, S. 397.

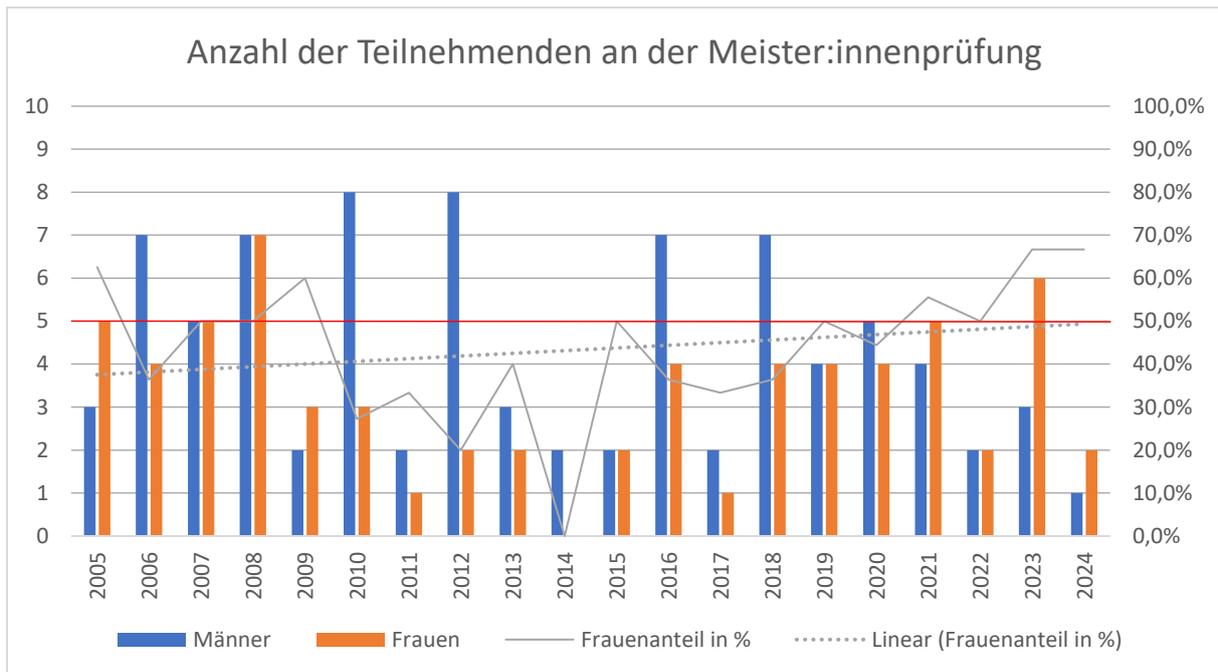


Diagramm 5: Anzahl der Teilnehmenden an der Meister:innenprüfung im Geigenbau von 2005 bis 2024 in Deutschland

Der Frauenanteil der Teilnehmenden an der Meister:innenprüfung im Geigenbau in ganz Deutschland liegt zwischen 2005 und 2024 im Durchschnitt bei 44,0% und somit im unteren Bereich der gemischt besetzten Berufe. Dies ist trotzdem sehr hoch im Vergleich zum Frauenanteil der deutschlandweiten erfolgreich absolvierten Meister:innenprüfungen 2024 im gesamten Handwerk mit 15,9%.⁸⁸

Zwischen 2005 und 2009 ist der Frauenanteil im Mittel bei genau 50%, obwohl die einzelnen Jahrgänge mal gleichverteilt und mal mehr Männer oder Frauen beinhalten. Von 2010 bis 2018 haben deutlich mehr Männer die Meister:innenprüfung absolviert als Frauen. In dieser Zeitspanne liegt der Frauenanteil bei durchschnittlich nur 31,7%, das heißt, dass die Prüfung überwiegend männlich besetzt war und in allen Jahrgängen sind immer mindestens die Hälfte der Prüfungsteilnehmenden Männer. Ab 2019 veränderte sich die Situation, sodass zwischen 2019 und 2024 der durchschnittliche Frauenanteil bei 54,8% lag. Es lässt sich also insgesamt ein leichter Aufwärtstrend im Frauenanteil erkennen, der von einem deutlichen Einbruch zwischen 2010 und 2018 geprägt ist.

3.2.2 STUDIENGANG MUSIKINSTRUMENTENBAU IN MARKNEUKIRCHEN

Der Studiengang Musikinstrumentenbau in Markneukirchen ist an die Fakultät Angewandte Kunst Schneeberg angegliedert, die wiederum ein Teil der Westsächsischen Hochschule Zwickau ist. Der Studiengang besteht in der Form seit 1992, auch wenn die Einrichtung als Fachschule bereits vier Jahre zuvor gegründet wurde.⁸⁹ Im Jahr 2007 wurde er im Zuge des Bologna-Prozesses von einem Diplomstudiengang zu einem Bachelor of Arts Studiengang umgestellt.⁹⁰

⁸⁸ Vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.): *Frauen des Handwerks* [online].

⁸⁹ Vgl. Kauert 2006, S. 127.

⁹⁰ Dagmar Weller: *Hintergrundinformationen zum Studiengang Musikinstrumentenbau*, 28.05.2025 [Telefonat].

In den vier Jahren als Fachschule wurde im Jahr 1991 keine Person immatrikuliert. In den anderen drei Jahrgängen gab es verschiedene Einschreibungen, wobei es von allen drei Fachbereichen (Bogen-, Streichinstrumenten-, Zupfinstrumentenbau) nur eine Frau im Jahr 1989 im Bogenbau gab. In der Fachrichtung Streichinstrumentenbau begannen im Jahr 1988 und 1990 lediglich jeweils drei Männer.

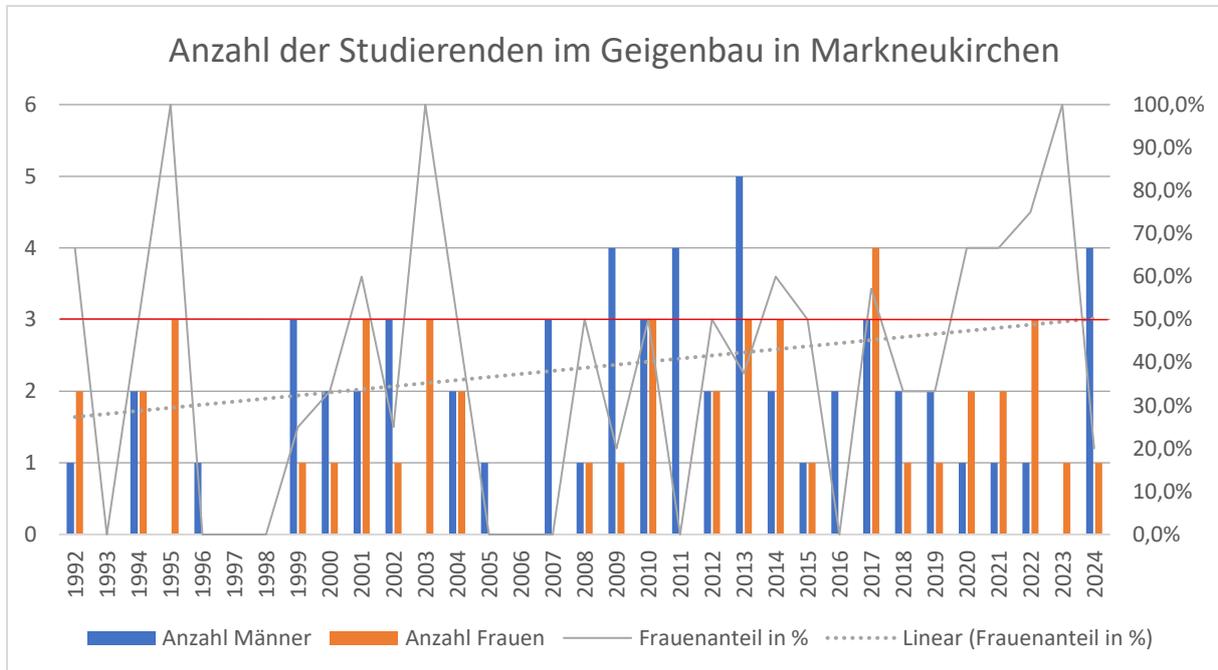


Diagramm 6: Anzahl der Studierenden des Studiengangs Musikinstrumentenbau in Markneukirchen (Fachrichtung Geigenbau) von 1992 bis 2024

Der Frauenanteil liegt am Studiengang Musikinstrumentenbau in Markneukirchen in der Fachrichtung Geigenbau im Zeitraum von 1992 bis 2024 bei durchschnittlich 44,8%. In den Jahrgängen 1993 und 1998 gab es keine Immatrikulationen. In den Jahrgängen 1997 und 2006 gab es nur Immatrikulationen im Fachbereich Zupfinstrumentenbau.

Vor 2006, also zur Zeit des Diplomstudiengangs, ist keine klare Entwicklung oder Tendenz des Frauenanteils zu erkennen. Im Durchschnitt liegt er von 1992 bis 2006 bei 51,4%. Von 1999 bis 2002 sind die Jahrgänge überwiegend männlich besetzt. Allerdings gibt es 1995 und 2003 reine Frauenjahrgänge, die maßgeblich dazu beitragen, dass der Frauenanteil vor 2006 bei 51,4% liegt. Ohne diese beiden Jahrgänge läge der Frauenanteil in dieser Zeit bei 41,4%.

Nach 2007, also zur Zeit des Bachelorstudiengangs, liegt der durchschnittliche Frauenanteil bei 41,4%. In den ersten Jahren von 2007 bis 2013 sind es eher weniger Frauen mit nur 31,3% und somit ist die Studienrichtung Geigenbau in dieser Zeitspanne überwiegend männlich besetzt. In diesen sieben Jahren sind in jedem Jahrgang die Hälfte oder mehr der Studierenden männlich. Zusätzlich ist in diesem Zeitraum zu erkennen, dass die absolute Zahl der Männer jeden zweiten Jahrgang kontinuierlich steigt. Besonders die Jahrgänge 2007 und 2011 stechen heraus, weil hier nur Männer immatrikuliert wurden.

Seit 2014 liegt der Frauenanteil im Durchschnitt bei 50,0% und somit ist die Studienrichtung Geigenbau ab diesem Zeitpunkt gemischt besetzt. Die einzelnen Jahrgänge sind hier sehr unterschiedlich in Bezug auf die Geschlechterverteilung aufgestellt. Es gibt mal mehr männliche oder mehr weibliche Immatrikulationen. Von 2020 bis 2023 ist ein leichter Trend zu sehen, dass mehr Frauen als Männer Streichinstrumentenbau studieren. Dies führt sich allerdings im Jahr 2024 nicht fort. Trotzdem ist der Frauenanteil von 2020 bis 2024 bei 56,3%. Insgesamt ist über den gesamten Zeitraum von 1992 bis 2024 ein deutlicher Aufwärtstrend zu sehen.

3.2.3 AUSWERTUNG WEITERBILDUNG

Der Vergleich der beiden Weiterbildungsmöglichkeiten ist schwierig, weil sich, ähnlich wie bei der Berufsausbildung, die Daten des Studiengangs auf den Beginn und die Daten der Meister:innenprüfung auf das Ende der Weiterbildung beziehen. Die Regelstudienzeit beträgt acht Semester, weshalb von einem durchschnittlichen Versatz der beiden Statistiken von vier Jahren ausgegangen werden kann. Die Zahlen des Studiums berücksichtigen allerdings nicht, wie viele der im ersten Semester eingeschriebenen Personen das Studium auch zum Abschluss bringen und wie viele Semester sie dafür benötigen. Bei der ZDH-Statistik zum:r Meister:in ist unbekannt, wie viele den Meister:innenkurs eigentlich begonnen haben, weil nur die Teilnahme an der Prüfung betrachtet wird. Zusätzlich bilden die Absolvierenden des Studiengangs durch die Möglichkeit des ‚Doppelabschlusses‘ auch einen Teil der ZDH-Meister:in-Statistik.

Das Übereinanderlegen der Kurven zeigt zwischen den Zahlen der Meister:innenprüfungen und dem Studiengang Musikinstrumentenbau keine klare Korrelation, wie im folgenden Diagramm dargestellt.

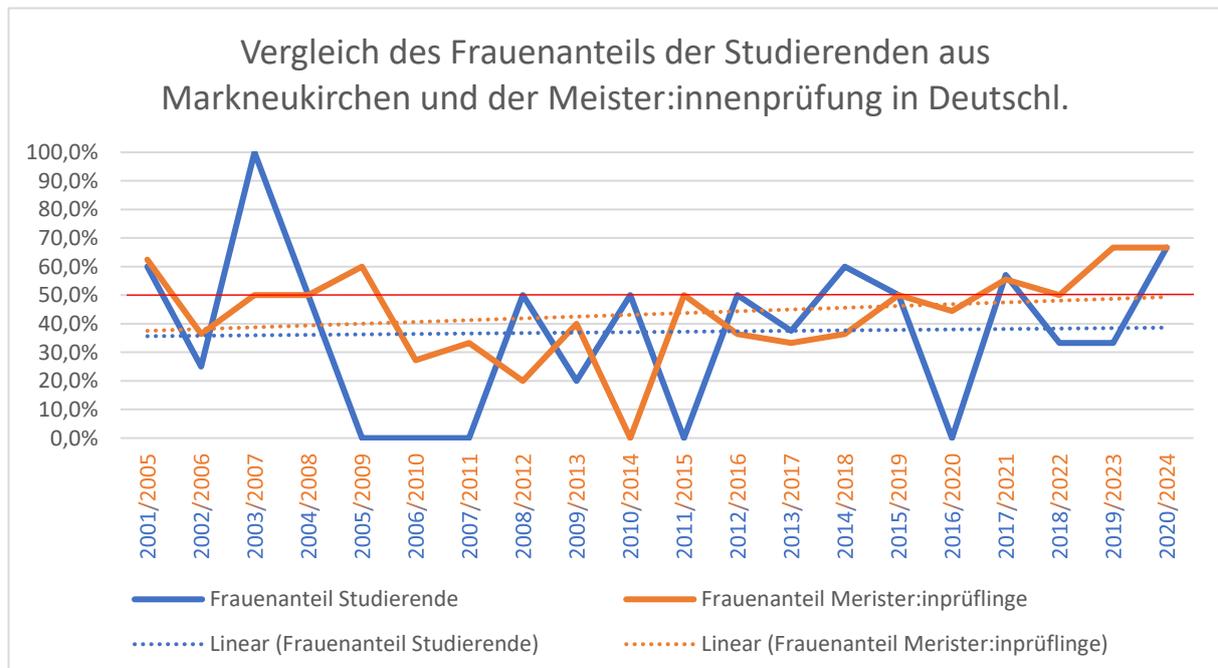


Diagramm 7: Vergleich des Frauenanteils der Studierenden des Studiengangs in Markneukirchen und der Meister:innenprüfung in Deutschland – versetzt um 4 Jahre Regelstudienzeit

Dafür gibt es verschiedene Gründe. Zum einen müssen die Studierenden aus Markneukirchen nicht automatisch den Meister:innentitel machen. Zum anderen ist die Studiendauer sehr individuell von der einzelnen Person abhängig, weshalb nicht davon ausgegangen werden kann, dass die Personen, die das Studium beginnen, nach der Regelstudienzeit von vier Jahren auch wirklich abschließen. Zusätzlich ist bei den Zahlen aus Markneukirchen nicht erfasst, wie viele von den Studierenden das Studium überhaupt abschließen.

Es lassen sich trotzdem generelle Gemeinsamkeiten erkennen. Insgesamt ist bei beiden Weiterbildungsarten ein positiver Trend im Frauenanteil zu beobachten. Seit 2020 liegt er sowohl beim Meister:innentitel (55,9%) als auch beim Studium (56,3%) bei deutlich über der Hälfte. Es ist bei beiden Weiterbildungen eine Phase mit weniger Frauen zu sehen. Im Studiengang beträgt der Frauenanteil von 2007 bis 2013 lediglich 31,3% und bei den Meister:innenprüfungen von 2010 bis 2018 31,7%. Zwischen beiden Statistiken gibt es, wie oben beschrieben, den zeitlichen Versatz von circa vier Jahren. Wenn dieser berücksichtigt wird, decken sich die Zeitspannen der Phasen mit einem Frauenanteil von lediglich rund 31,5% recht genau.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass man ähnliche Bewegungen des Frauenanteils in beiden Statistiken sehen kann, die aber im Detail nicht miteinander korrelieren. Insgesamt liegt der aktuelle Frauenanteil der letzten Jahre bei beiden Weiterbildungen bei rund 56% womit er sich im oberen gemischt besetzten Bereich bewegt.

3.3 SELBSTSTÄNDIGKEIT IM GEIGENBAU

Die Selbstständigkeit ist neben der Anstellung eine attraktive Option nach der Berufsausbildung oder der Weiterbildung, im Geigenbau tätig zu sein. Es ist in diesem Bereich deutlich schwieriger, belastbare Daten zu erhalten. Hierbei handelt es sich nicht wie bei den vorherigen Kapiteln zur Berufsausbildung und Weiterbildung um ein Qualifikationsniveau, sondern vielmehr um einen Karriereschritt, nämlich die Gründung einer eigenen Geigenbauwerkstatt. Besonders im Geigenbau ist das Betrachten der Geschlechterverteilung in der Selbstständigkeit interessant, da es kaum große Unternehmen mit vielen Angestellten, sondern viele kleine Werkstätten mit, wenn überhaupt, nur wenigen Angestellten gibt. Der VDG wurde an dieser Stelle mit zu dem Bereich Selbstständigkeit gezählt, da die Mitglieder zwar nicht selbstständig sein müssen, aber der absolute Großteil dies ist.⁹¹

3.3.1 SELBSTSTÄNDIGKEIT ZDH-STATISTIK

Der ZDH erfasst zusätzlich zu den Gesell:innen- und Meister:innenprüfungen auch den Betriebsbestand der einzelnen Gewerke pro Jahr. Hierbei wird seit 2016 extra erfasst, wie viele dieser Betriebe durch eine weibliche Inhaberin geführt werden. Es werden dabei nur Betriebsformen aufgeführt, die entweder zu den Einzelunternehmen oder den Personengesellschaften wie beispielsweise die Gesellschaft

⁹¹ Arjan Versteeg (Schriftführer des VDGs): *Frauenanteil im VDG*, 01.07.2025 [Telefonat].

bürgerlichen Rechts (GbR) oder die offene Handelsgesellschaft (OHG) zählen.⁹² Das heißt, alle Kapitalgesellschaften wie beispielsweise die GmbH sind exkludiert, weil hier der ZDH keine Person und somit kein Geschlecht statistisch erfassen kann.⁹³ Da die meisten Geigenbauwerkstätten vermutlich zu der ersten Gruppe gehören, kann diese Statistik zwar keinen vollumfänglichen, aber einen repräsentativen Eindruck vermitteln.

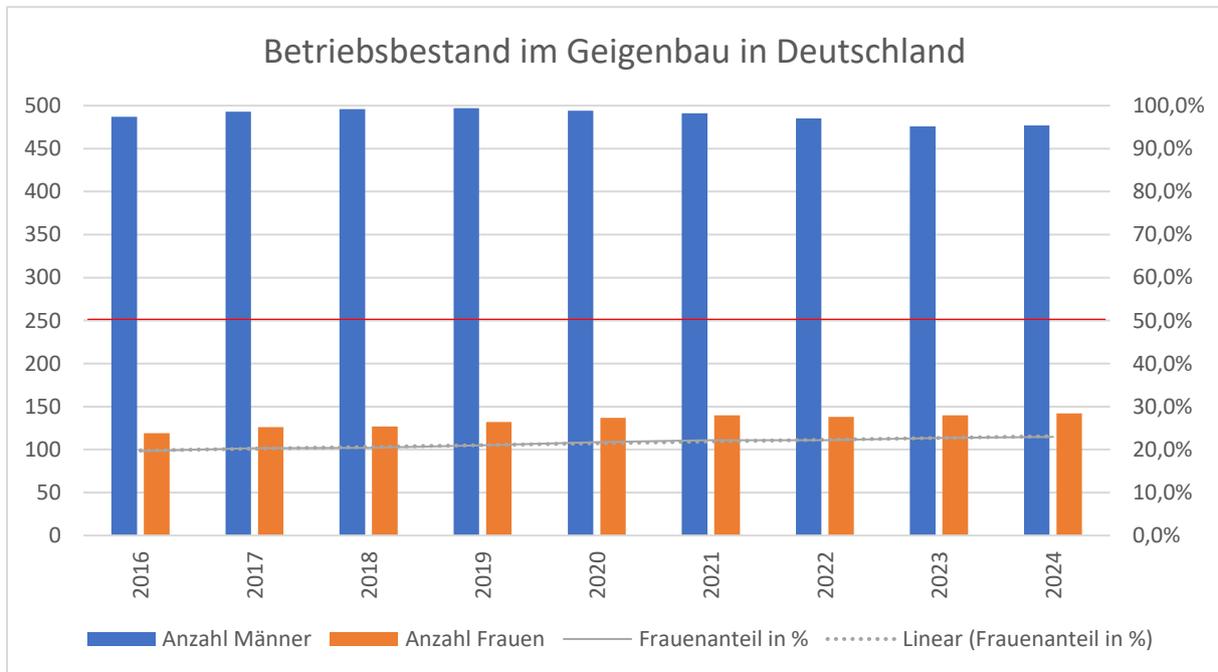


Diagramm 8: Geschlechterverteilung im Betriebsbestand im Geigenbau in Deutschland

Dieses Diagramm zeigt den Bestand der Geigenbaubetriebe zum Ende des jeweiligen Jahres an. Hierzu zählen auch alle Betriebe, die vor 2016 gegründet wurden und immer noch bestehen. Das heißt, anders als in den bisherigen Diagrammen, bei denen jeder Jahrgang unabhängig von den anderen Jahrgängen die Anzahl der männlichen und weiblichen Personen widerspiegelt, wird hier der Bestand aus dem Vorjahr mit dem Neuzuwachs des aktuellen Jahres addiert. Dies ist wahrscheinlich die Haupterklärung für den Frauenanteil, der zwar von Jahr zu Jahr kontinuierlich steigt, aber trotzdem deutlich unter einem Viertel liegt. Dieser Frauenanteil ist vergleichbar mit dem des gesamten Handwerks.⁹⁴ Es ist eine leichte Tendenz zu erkennen, dass die Anzahl der männlich geführten Unternehmen seit 2019 leicht abnimmt und der Anteil weiblich geführter Unternehmen leicht steigt. Im Jahr 2024 liegt der Frauenanteil bei der Führung von Geigenbaubetrieben in Deutschland bei 22,9%, wobei er 2016 noch bei 19,6% lag. Somit hat sich seit 2016 der Beruf Geigenbau in Bezug auf die Selbstständigkeit von einem männlich dominierten Beruf zu einem überwiegend männlich besetzten Beruf entwickelt.

⁹² Mirko Wesling: *Hintergrundinformationen zur ZDH-Statistik*, 07.04.2025 [Telefonat].; Vgl. Lothar Semper und Bernhard Gress: *Die Handwerker-Fibel. Band 2 Gründungs- und Übernahmeaktivitäten vorbereiten, durchführen und bewerten*, Bad Wörishofen 2022, 119 ff.

⁹³ Mirko Wesling: *Hintergrundinformationen zur ZDH-Statistik*, 07.04.2025 [Telefonat].

⁹⁴ Vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.): *Frauen des Handwerks* [online].

Der ZDH veröffentlicht nicht nur den Betriebsbestand, sondern zusätzlich auch die Neuzugänge. Hierbei werden alle Neugründungen, die es in dem jeweiligen Jahr gab, aufgelistet. Es handelt sich wieder nur um Betriebe, in denen die Betriebsform ein Einzelunternehmen oder eine Personengesellschaft ist.

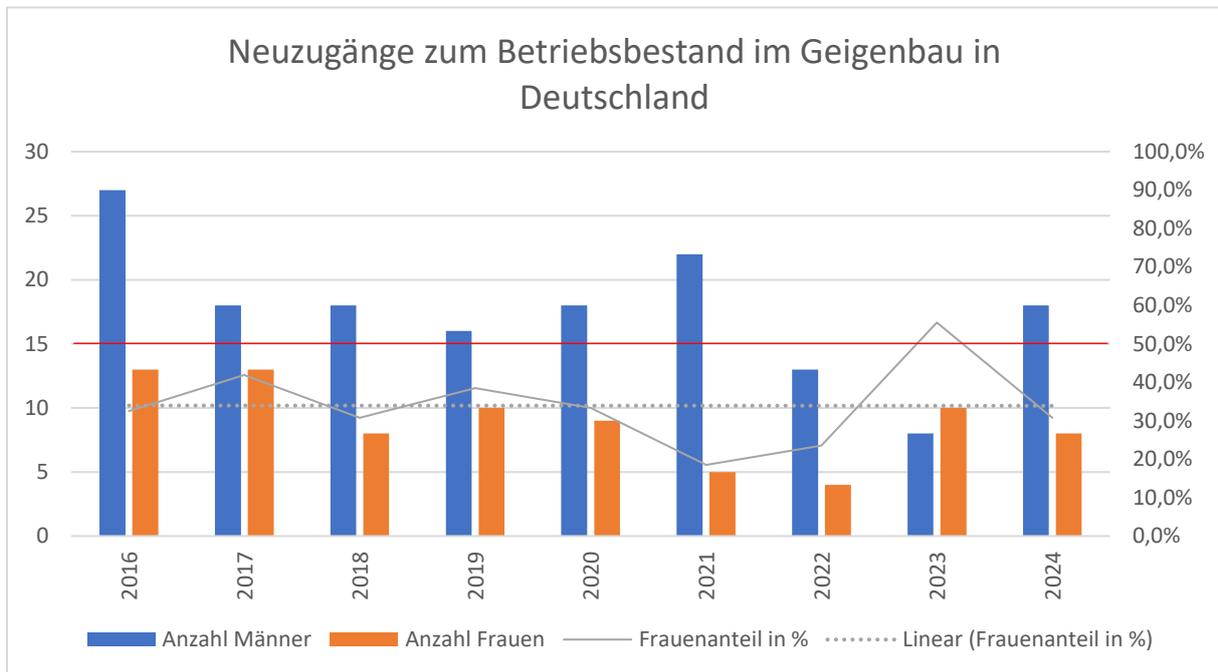


Diagramm 9: Geschlechterverteilung der Neuzugänge zum Betriebsbestand im Geigenbau in Deutschland

Von 2016 bis 2024 gab es laut dieser Statistik 238 Neugründungen im Berufsbild Geigenbau. Davon waren insgesamt 80 Personen, die gegründet haben, Frauen, was einen Anteil von 33,6% ergibt. Es lässt sich seit 2016 kein Trend erkennen. Insgesamt nehmen sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen die Gründungen seit 2016 tendenziell ab. Was eventuell ab 2020 auf die Auswirkungen der Coronapandemie zurückzuführen sein könnte. Das Jahr 2023 tritt hervor, weil es das einzige Jahr ist, wo mehr Frauen als Männer einen Betrieb im Geigenbau gegründet haben.

3.3.2 MITGLIEDER IM VERBAND DEUTSCHER GEIGENBAUER (VDG)

Im Verband Deutscher Geigenbauer und Bogenmacher e.V. gibt es aktuell (April 2025) insgesamt 280 Mitglieder, wovon 252 zum Geigenbau zählen (28 Personen im Bogenbau), welche sich wiederum in 187 männliche und 65 weibliche aufteilen.⁹⁵ Hierzu muss erwähnt werden, dass der VDG die Selbstständigkeit für die Mitgliedschaft nicht mehr voraussetzt, der Großteil der Mitglieder aber trotzdem selbstständig ist.⁹⁶

⁹⁵ Arjan Versteeg: *Frauenanteil im VDG*, 25.04.2025 [E-Mail].

⁹⁶ Vgl. Verband Deutscher Geigenbauer und Bogenmacher e.V.: *Mitglied werden*, online unter <https://geigenbauerverband.de/ueber-unseren-verband/mitglied-werden/> (abgerufen am: 25.06.2025); Arjan Versteeg: *Frauenanteil im VDG*, 01.07.2025 [Telefonat].

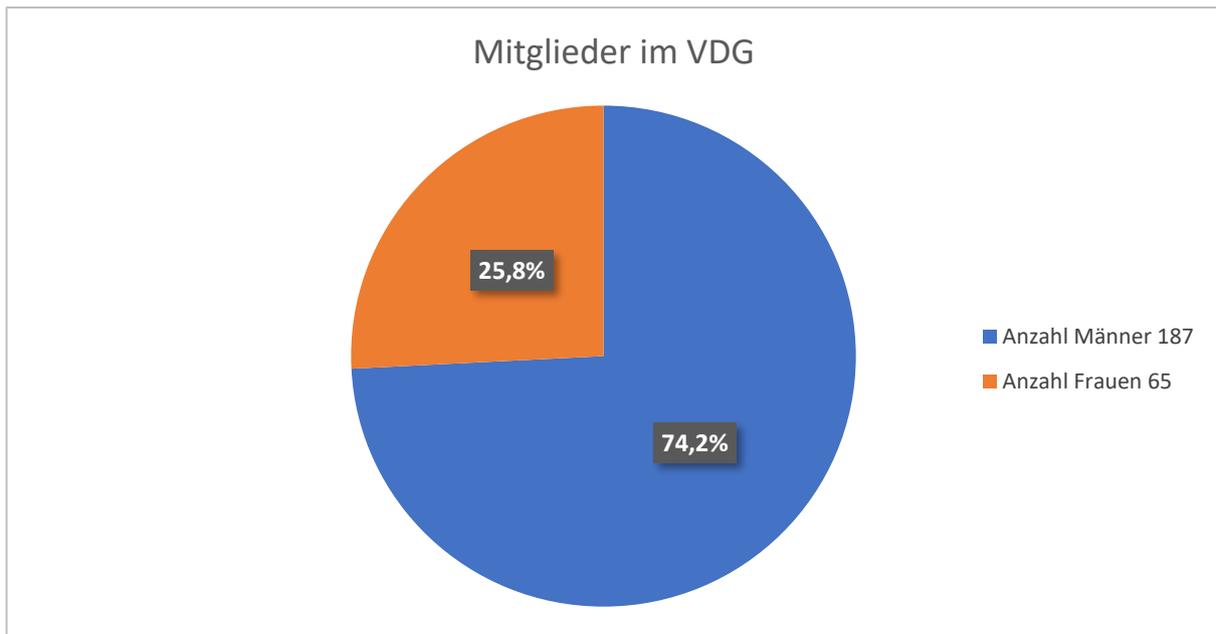


Diagramm 10: Geschlechterverteilung der Mitglieder des Verbands Deutscher Geigenbauer und Bogenmacher e. V.

Der Frauenanteil liegt insgesamt im VDG aktuell bei 25,8%. Hierbei werden alle lebenden Mitglieder gezählt unabhängig vom Beitrittsjahr und ob die Person aktuell noch tätig ist. Interessant wäre zu sehen, wie sich der Frauenanteil bei den Neuaufnahmen in den letzten beiden Jahrzehnten entwickelte. Der VDG führt hierzu leider keine Statistik und hat auch nicht die personellen Kapazitäten, diese zu erheben. Allerdings hat der Schriftführer des VDG mitgeteilt, dass im letzten Jahr (2024) insgesamt zehn neue Mitglieder aufgenommen wurden, von denen acht weiblich waren und der Frauenanteil im VDG insgesamt steigt.⁹⁷ Dieser Frauenanteil von 80% der Neuaufnahmen ist wahrscheinlich nicht repräsentativ für die vergangenen und kommenden Jahre, aber lässt einen Trend erahnen.

Auf der Internetseite des VDG wird beschrieben, dass Conny Merling aus Kopenhagen im Jahr 1954 aufgenommen wurde und somit die erste Frau im Verband war. Weiterhin stellt der VDG selbst fest, dass der Frauenanteil der VDG-Mitglieder und der Frauenanteil in der Berufsausbildung weit auseinanderklafft.⁹⁸

3.3.3 AUSWERTUNG SELBSTSTÄNDIGKEIT

Die Vergleichbarkeit zwischen den Daten der ZDH-Statistik und den Mitgliedszahlen des VDG sind wie bei den Kapiteln 3.1 *Berufsausbildung im Geigenbau* und Kapitel 3.2 *Weiterbildung im Geigenbau* schwierig, weil die Mitglieder des VDG häufig Bestandteil der ZDH-Statistik sind. Beide Statistiken zeigen, dass sich der aktuelle Frauenanteil bei circa einem Viertel bewegt. Der Anteil der ZDH-Statistik ist mit 22,9% unterhalb des Anteils des VDG mit 25,8%. Dies könnte daran liegen, dass im VDG nicht nur selbstständige, sondern auch angestellte Geigenbauer:innen vertreten sind. Der VDG stellt aber selber fest, dass der Frauenanteil der VDG-Mitglieder immer noch deutlich unterhalb des Anteils in der

⁹⁷ Arjan Versteeg: *Frauenanteil im VDG*, 25.04.2025 [E-Mail] / 01.07.2025 [Telefonat].

⁹⁸ Vgl. Verband Deutscher Geigenbauer und Bogenmacher e.V.: *Die Geschichte. Frauen im VDG* [online].

Berufsausbildung liegt und dass Frauen im VDG unterrepräsentiert sind.⁹⁹ Der Frauenanteil des Betriebszuwachses ist mit durchschnittlich 33,6% höher als der Frauenanteil im gesamten Betriebsbestand mit 22,9%. Dies könnte für eine positive Entwicklung des gesamten Betriebsbestands in den kommenden Jahren bezüglich des Frauenanteils sprechen und ist wahrscheinlich mit der Emanzipation der Frauen und dem Wandel des Frauenbildes in den letzten Jahrzehnten begründbar.¹⁰⁰

HOCHRECHNUNG DES BETRIEBSBESTANDES DER ZDH-STATISTIK:

Die ZDH-Statistik in Diagramm 8 lässt erkennen, dass der Männeranteil am Betriebsbestand von Geigenbauwerkstätten leicht abnimmt, während der Frauenanteil leicht steigt. Langfristig könnte dies zu einer ausgeglichenen Verteilung der Geschlechter führen. Eine im Rahmen dieser Arbeit durchgeführte Hochrechnung unter Verwendung einer einfachen linearen Regression ergab, dass der Frauenanteil im Jahr 2090 auf 50,2% angestiegen sein könnte. Allerdings beruht dies auf der Annahme einer zukünftigen gleichbleibenden Wachstumsrate des Frauenanteils von 0,413% pro Jahr, analog zum durchschnittlichen Anstieg der Jahre 2016 bis 2024. Eine schematische Darstellung der Berechnung kann der folgenden Tabelle entnommen werden.

Jahr	Frauenanteil		Zuwachs	=	Ergebnis
2016	19,6%	+	0,413	=	20,013%
2017	20,013%	+	0,413	=	20,426%
2018	20,426%	+	0,413	=	20,839%
...	...	+	0,413	=	...
2090	50,162%	+	0,413	=	...

Tabelle 2: Exemplarische Beispielrechnung der Prognose des Betriebsbestands

Diese Rechnung ist nur eine hypothetische Annäherung und kann nicht als feste Prognose angesehen werden, da die Datenmenge zur Grundlage der Berechnung sehr klein ist und beeinflussende Umstände, wie beispielsweise Gesellschaftsnormen und Wirtschaft, nicht berücksichtigt werden. Aber sie macht deutlich, dass es noch einige Jahrzehnte dauern würde, bis die ausgewogene Geschlechterverteilung der selbstständigen Geigenbauer:innen erreicht wird, wenn die Wachstumsgeschwindigkeit der letzten acht Jahre so weitergeht.

In Diagramm 9 zeigt sich, dass es mehr männliche als weibliche Neuzugänge gibt und die weiblichen Zugänge stabil bleiben. Nur jeder dritte Neuzugang ist weiblich (33,6%). Dass der Frauenanteil trotzdem steigt, liegt daran, dass auch selbstständige Geigenbauer:innen ihre Werkstatt auflösen, wahrscheinlich hauptsächlich, weil Sie in Ruhestand gehen. Da diese Generation Geigenbauer:innen überwiegend männlich ist, werden mehr männlich geführte Betriebe aufgelöst, als neue eine Werkstatt gründen.

⁹⁹ Vgl. Ebd.

¹⁰⁰ Vgl. Handwerkskammer Dortmund 2025, S. 8f.

3.4 ERKENNTNISSE AUS DEN STATISTIKEN

Die Betrachtung der Daten zeigt, dass, je höher die einzelnen Stufen (Berufsausbildung, Weiterbildung, Selbstständigkeit) sind, der Anteil der Frauen im Geigenbau schrittweise abnimmt, auch wenn sie im jeweiligen zeitlichen Verlauf innerhalb der Statistiken alle steigen. Während sich in der Berufsausbildung eine klare Tendenz hin zu einem überwiegend weiblich besetzten Berufsbild abzeichnet, sind die Entwicklungen in der Weiterbildung und insbesondere in der Selbstständigkeit weniger eindeutig.

Eine ähnliche Abstufung spiegelt sich auch in den linearen Trendlinien des Frauenanteils der verschiedenen Statistiken wider. Der Anstieg des Frauenanteils in der Berufsausbildung ist am stärksten. Der positive Trend bei den Meister:innenprüfungen ist zwar ebenfalls vorhanden, verläuft jedoch flacher. Im Studiengang Musikinstrumentenbau ist der Anstieg ähnlich steil wie bei der Berufsausbildung, aber dafür insgesamt niedriger. Das heißt, die Entwicklung des Frauenanteils beginnt und endet absolut gesehen mit einem geringeren Frauenanteil als bei der Berufsausbildung. Der Anstieg in der Selbstständigkeit ist im Verhältnis zu allen anderen sehr gering, was aber zum einen auf die Problematik zurückzuführen sein könnte, dass hier der Bestand dargestellt wird und zum anderen, dass der betrachtete Zeitraum von neun Jahren sehr kurz ist.

Die geringen Fallzahlen in den jeweiligen Jahrgängen sind der Grund dafür, dass die Schwankungen von Jahr zu Jahr sehr groß sein können. Dies sieht man beispielsweise bei den Gesell:innenprüfungen, bei denen der Frauenanteil im Jahr 2012 bei nur 12,5% (1x weiblich/7x männlich) und im Jahr 2013 bei 83,3% (5x weiblich/1x männlich) liegt. Deshalb ist es bei diesen Statistiken sinnhaft, lediglich Trends genauer zu betrachten. Solche einzelnen Ausnahmejahrgänge haben allerdings auch einen überproportional großen Einfluss auf die Gesamtstatistik. Besonders deutlich wird dies bei den letzten vier Jahrgängen des Studiengangs Musikinstrumentenbau, in denen sich der Frauenanteil stark verändert hat und dies einen erheblichen Einfluss auf das Gesamtbild ausübt. Die teilweise starken Ausschläge oder Einbrüche des Frauenanteils haben in den einzelnen Jahrgängen, wie beispielsweise im Jahrgang 2024 (1x weiblich/4x männlich) einen großen Einfluss auf den Gesamtfrauenanteil. Wenn man den Studiengang Musikinstrumentenbau von 2020 bis 2024 betrachtet, ergibt sich ein Frauenanteil von 56,3%. Wird der Jahrgang 2024, der deutlich männerdominiert ist, nicht berücksichtigt, ergibt sich ein Frauenanteil von 72,7%. Dieses Beispiel macht deutlich, wie sehr ein Jahrgang den Gesamteindruck beeinflussen kann.

Trotzdem können Aussagen aus den Statistiken abgeleitet werden: insgesamt lässt sich beispielsweise sagen, dass in allen Statistiken zu sehen ist, dass sich der Frauenanteil insgesamt positiv entwickelt. Der Frauenanteil in der Berufsausbildung liegt aktuell bei etwas über 60%. Bei den Weiterbildungen bewegt er sich bei circa 56%. Die Statistiken zur Selbstständigkeit besagen beim aktuellen Bestand einen Frauenanteil von 25% oder weniger.

Bei den Statistiken aus Kapitel 3.1 *Berufsausbildung im Geigenbau* sowie Kapitel 3.2 *Weiterbildung im Geigenbau* ist ein Rückgang des Frauenanteils in einer gewissen Zeitspanne zu erkennen. Dieser Einbruch verschiebt sich je nach Perspektive der jeweiligen Statistik, also ob sie den Beginn oder das Ende eines Bildungswegs abbildet oder ob es sich um eine aufbauende Qualifikation handelt. In der Berufsausbildung zeigt sich der Rückgang zunächst mit Beginn der Berufsausbildung in Klingenthal in den Jahren 2002 bis 2007 sowie zeitlich versetzt von 2005 bis 2010 bei den Gesell:innenprüfungen. Bei den Weiterbildungsoptionen schließt sich dieser Rückgang unmittelbar an: so ist er im Studiengang Musikinstrumentenbau zu Beginn der Jahre 2007 bis 2013 und bei den Meister:innenprüfungen, in den Jahren 2010 bis 2018 zu beobachten. Bemerkenswert ist, dass sich diese Rückgänge mit dem jeweiligen zeitlichen Versatz nahezu decken.

Ein methodisches Problem bei der Auswertung besteht darin, dass die Statistiken teilweise unterschiedliche Grundlagen haben. Während beispielsweise bei der Selbstständigkeit der Bestand betrachtet wird, beziehen sich die Zahlen in der Berufsausbildung und Weiterbildung auf die jeweiligen Jahrgänge. Dies erschwert direkte Vergleiche und macht deutlich, dass die Daten mit Vorsicht interpretiert werden müssen.

DATENGRUNDLAGE

Symptomatisch ist, dass der Datenlage zur Geschlechterverteilung im Geigenbau scheinbar keine große Bedeutung beigemessen wird. Dafür spricht zum einen, dass die statistische Erfassung des ZDH für die Gesell:innen- und Meister:innenprüfung erst 2005 begonnen hat. Zum anderen, dass die Statistiken teilweise lückenhaft oder fehlerhaft sind sowie, dass die Datenbeschaffung für diese Arbeit sehr aufwändig war. Dies deutet darauf hin, dass dem Thema bislang wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde, ein Umstand, der selbst Ausdruck struktureller Ungleichheit zwischen Frauen und Männern sein könnte.

Bei den Institutionen im Geigenbau, wie beispielsweise den Berufsschulen oder dem VDG, gehört es scheinbar nicht zum Standard, jedes Jahr die Geschlechterverteilung der neuen Auszubildenden bzw. Mitglieder statistisch zu erfassen, wodurch die Bereitstellung der Daten für diese Arbeit mit einem relativ hohen Zeitaufwand verbunden gewesen wäre.

Der Studiengang Musikinstrumentenbau und die Berufsfachschule in Klingenthal haben allerdings mit personellem Aufwand der jeweiligen Institution die Daten für diese Arbeit zur Verfügung gestellt. Dies könnte einerseits dafür sprechen, dass dem Thema eine gewisse Wichtigkeit zugeschrieben wird. Andererseits hat der Autor dieser Arbeit auch eine persönliche Bindung zu beiden Institutionen, was einen Einfluss gehabt haben könnte.

Dass das Eigeninteresse der Institutionen an der eigenen statistischen Erfassung der Geschlechterverteilung nicht vorhanden ist, zeigt beispielhaft, welche Bedeutung dem Thema insgesamt beigemessen wird. Dies betrifft vermutlich nicht nur den Geigenbau, sondern viele Berufsbereiche.

4 QUALITATIVE INTERVIEWS MIT GEIGENBAUERINNEN

Um Hypothesen zu erarbeiten, die unter anderem Gründe liefern könnten, weshalb der Frauenanteil von Ausbildung über Weiterbildung hin zur Selbstständigkeit abnimmt, wurden fünf qualitative Interviews geführt und ausgewertet. Hierfür wurde die Abhandlung „Die Qualität qualitativer Daten“ von CORNELIA HELFFERICH als Grundlage zur Erstellung des teilstandardisierten leitfadengestützten Interviews genutzt und auf die Gegebenheiten dieser Arbeit angepasst.¹⁰¹ (Leitfaden siehe Anhang) Nach HELFFERICH werden hierbei die Fragen des Interviewleitfadens in folgenden Schritten bearbeitet:

1. Sammeln
2. Prüfen
3. Sortieren
4. Subsumieren¹⁰²

Bei der SPSS-Methode werden zu Beginn alle Fragen gesammelt und anschließend nach den Kriterien der Methode von HELFFERICH überprüft. Des Weiteren werden die Fragen inhaltlich sortiert und abschließend in Frageabschnitten subsumiert.¹⁰³

Die geführten Interviews wurden aufgenommen und im Nachgang transkribiert, wofür die Aufnahmen der Interviews durch das KI-gestützte Sprachmodell ‚Copilot‘ von Microsoft in Text umgewandelt wurden. Aus den entstandenen Transkripten wurde in dieser Arbeit zitiert. Die Transkripte befinden sich aus Datenschutzgründen und dem Anonymitätsversprechen den Interviewpartnerinnen gegenüber nicht im Anhang.

Mit den Transkripten wurde anschließend weitergearbeitet, ähnlich wie bei KUCKARTZ und RÄDIKER beschrieben, indem Kategorien gebildet wurden, die ähnliche Aussagen oder Themenfelder aus allen Interviews zusammenfassen.¹⁰⁴ Für jede Kategorie wird dabei eine Codierregel erstellt, um zu definieren, welche Aussagen der Kategorie zugehörig sind. So lassen sich Themenfelder aus den Interviews clustern und übersichtlich darlegen.

¹⁰¹ Vgl. Helfferich 2011.

¹⁰² Vgl. Ebd., S. 182ff.

¹⁰³ Vgl. Ebd.

¹⁰⁴ Vgl. Kuckartz et al. 2022.

4.1 AUSWAHLKRITERIEN DER INTERVIEWPARTNERINNEN

Die qualitativen Interviews werden ausschließlich mit fünf Geigenbauerinnen geführt, die gewisse Auswahlkriterien erfüllen:

- Sie haben ihre Ausbildung in Deutschland absolviert.
- Sie haben den Großteil ihrer Geigenbautätigkeit in Deutschland verbracht.
- Sie arbeiten oder haben vor dem Ruhestand vorwiegend im Geigenbau gearbeitet.
- Sie sind, waren oder planen eine Selbstständigkeit.

Die Auswahlkriterien haben sich aus dem Thema bzw. der Literatur ergeben. Da es in dieser Arbeit um Frauen im Geigenbau in Deutschland geht, war es wichtig, dass die Ausbildung sowie die Haupttätigkeit im Geigenbau bei den interviewten Frauen auch in Deutschland stattgefunden hat oder stattfindet. Frauen, die ursprünglich im Geigenbau tätig waren, sich dann aber für einen Berufswechsel entschieden haben, sollen in dieser Arbeit nicht betrachtet werden. Daraus ergibt sich das Auswahlkriterium, dass Frauen aktuell im Geigenbau arbeiten müssen oder aus diesem heraus bereits im Ruhestand sind. Da sich aus den Statistiken heraus die Selbstständigkeit als Hürde herausgebildet hat, war es sinnvoll für die Auswahl der interviewten Geigenbauerinnen zu berücksichtigen, dass alle den Wunsch nach Selbstständigkeit hatten und ihn auch umgesetzt haben oder ihn konkret umsetzen werden. Angestellte Geigenbauerinnen, die die Selbstständigkeit nicht planen, machen wahrscheinlich sehr unterschiedliche Erfahrungen im Gegensatz zu selbstständigen Frauen im Geigenbau.

Dagegen sollten andere Faktoren bei den befragten Geigenbauerinnen möglichst divers sein, um trotzdem ein breiteres Bild zu zeichnen. Es wurde hierbei auf verschiedene Aspekte geachtet:

- Alter unterschiedliche Generationen
- Ausbildungsort Mittenwald oder Klingenthal/Markneukirchen
- Ausbildungsart Dual oder schulisch
- Familientradition geboren in Geigenbaufamilie oder nicht
- Selbstständigkeit allein selbstständig oder mit Geschäftspartner:in
- Angestellte sind allein selbstständig oder haben Angestellte

Besonders verschiedene Generationen abzubilden, wird als zentraler Punkt dieser Arbeit gesehen. Dadurch fließen Erfahrungen und Perspektiven unterschiedlicher Altersgruppen mit ein. Auch die beiden Berufsschulstandorte sowie Ausbildungsarten sollten vertreten sein, weil diese ggf. ihre Auszubildenden auf unterschiedliche Art und Weise prägen.

Die Gedanken, die sich Geigenbauerinnen machen, wenn sie eine Selbstständigkeit planen, sind von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst. Einen Familienbetrieb zu übernehmen, stellt Geigenbauerinnen vor andere Herausforderungen als sich aus eigener Kraft selbstständig zu machen. Auch der Aspekt alleine oder mit einem:r Geschäftspartner:in eine Werkstatt zu gründen, stellt die betroffenen Personen

vor unterschiedliche Problemstellungen. Bei Geschäftspartner:innen ist nicht zwangsläufig der:die Ehepartner:in gemeint, sondern jede Person, mit der man zusammen eine Werkstatt führt oder gründet.

Ein weiterer Aspekt, der die Erfahrungswelt deutlich unterscheiden kann, ist, ob man die Verantwortung für Angestellte hat oder nur für sich selbst. Daher wurde auch in diesem Punkt darauf geachtet beide Perspektiven abzubilden.

Zu Beginn der Interviews beschreiben die fünf Geigenbauerinnen kurz ihren beruflichen Werdegang, um unter anderem die Faktoren, die unterschiedlich sein sollten, abzufragen. Da durch diese Faktenkombination, wie beispielsweise Ort der Ausbildung, Ort der Werkstatt und Geburtsjahr, schnell Rückschlüsse auf einzelne Personen geschlossen werden können, wurde sich aus Anonymitätsgründen dafür entschieden, diese Eckdaten zusammenzufassen, sodass sie nicht auf eine interviewte Person zurückzuführen sind. Auch wurden Pseudonyme wie beispielsweise ‚Frau C.‘ verwendet, wobei es sich nicht um die Abkürzung des Originalnamens handelt.

Eckdaten:	Interviewte Geigenbauerinnen
Altersspanne	ca. 35-80
Ausbildungsort	3x Klingenthal/Markneukirchen, 2x Mittenwald
Ausbildungsart	2x duale Berufsausbildung, 3x schulische Berufsausbildung
Selbstständigkeit	1x geplant, 3x selbstständig, 1x Ruhestand
Selbstständig mit Partner:in	1x ohne Geschäftspartner:in, 4x mit Geschäftspartner:in
Angestellte	2x ja, 3x nein
Geigenbaufamilie	2x ja, 3x nein

Tabelle 3: Übersicht der Eckdaten der interviewten Geigenbauerinnen

Dadurch, dass die Frage nach dem beruflichen Werdegang offen gestellt wurde, haben sich noch vier weitere Faktoren ergeben, die betrachtet werden können. Eine Geigenbauerin hat beispielsweise den Studiengang Musikinstrumentenbau absolviert. Alle Geigenbauerinnen haben den Meister:innentitel oder sind kurz davor, ihn zu erwerben. Zusätzlich zu den beiden Bildungsabschlüssen hat sich auch herausgestellt, dass drei der fünf Geigenbauerinnen Mitglied im VDG sind. Es fällt auch auf, dass alle interviewten Frauen Kinder haben. Dadurch lässt sich die Hürde ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘, welche in der Literatur häufig beschrieben wird, in der Auswertung der Interviews näher beleuchten.¹⁰⁵

Eckdaten:	Interviewte Geigenbauerinnen
Meister:innentitel	4x ja, 1x noch nicht beendet
Studium	1x ja, 4x nein
Mitglied im VDG	3x ja, 2x nein
Eigene Kinder	5x ja

Tabelle 4: Übersicht über zusätzliche Eckdaten der interviewten Geigenbauerinnen

¹⁰⁵ Vgl. Nissen et al. 2003, S. 17.; Vgl. Zybell 2005, S. 34.

4.2 KATEGORIEN AUS DEN INTERVIEWS

Die Kategorien, um die Interviews zu codieren, wurden in Anlehnung an die Methodik von KUCKARTZ und RÄDIKER gebildet.¹⁰⁶ Die Kategorienbildung hat sowohl deduktiv als auch induktiv stattgefunden. Das heißt, dass auf der einen Seite die Vorüberlegungen des Interviewleitfadens genutzt wurden, um Kategorien zu bilden (deduktiv) und auf der anderen Seite die Kategorien aus den Interviews heraus gebildet wurden (induktiv). Die induktive Kategorienbildung hat laut KUCKARTZ und RÄDIKER den Vorteil, dass auch unvorhersehbare Aspekte, die nicht aus der Literatur oder den Vorüberlegungen zum Leitfaden herleitbar waren, Berücksichtigung in der Auswertung finden.¹⁰⁷ Jede Kategorie erhält dabei einen Titel, eine Definition und ein Codierregel. Es können zu den Hauptkategorien auch Unterkategorien gebildet werden, wenn dies sinnhaft ist.

1. Im ersten Schritt werden Kategorien deduktiv aus dem Leitfaden oder der Literatur abgeleitet:

- Frauenanteil
- Kompetenzaberkennung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die beiden ersten Kategorien „Frauenanteil“ und „Kompetenzaberkennung“ leiten sich direkt aus den Fragen des Interviewleitfadens ab, welcher für die Interviews mit den Geigenbauerinnen konzipiert wurde. Die Kategorie „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ resultiert aus der Literatur, die im Rahmen dieser Arbeit recherchiert wurde. Dort heißt es in unterschiedlichen Quellen, dass das Thema Kinderkriegen einen sehr großen Einfluss auf die Berufswahl hat und dass für Frauen eine der größten Herausforderungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellt.¹⁰⁸

2. Im zweiten Schritt werden durch das erste Interview weitere Kategorien bzw. Unterkategorien gebildet:

- Leistungsmotiv (später Kategorie: Kompetenzbeweis)
- Mut (später Kategorie: Selbstbewusstsein)
 - Umsetzung und Unterstützung (Unterkategorie zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie)

Im ersten Interview haben sich gewisse Kategorien aufgetan wie beispielsweise das „Leistungsmotiv“, welches zu einem späteren Zeitpunkt in „Kompetenzbeweis“ umformuliert wurde. Hierbei handelt es sich darum, dass Leistungen, die die Geigenbauerinnen erreicht haben, besonders betont werden. Auch die Kategorie „Mut“ wurde später umbenannt, hat aber ihren Ursprung bereits in dem ersten Interview. Des Weiteren wurde die Unterkategorie „Umsetzung und Unterstützung“ zur Kategorie „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ herausgearbeitet.

¹⁰⁶ Vgl. Kuckartz et al. 2022.

¹⁰⁷ Vgl. Ebd., S. 102.

¹⁰⁸ Vgl. Nissen et al. 2003, S. 17.; Vgl. Zybell 2005, S. 34.

3. Im dritten Schritt werden bei den weiteren Interviews neue Kategorien bzw. Unterkategorien gefunden, die dann auf alle Interviews, auch rückwirkend, angewendet werden:

- Unterstützungsstrukturen unter Frauen im Geigenbau
- Geschlechtsunabhängige Handwerksausübung

Oder es werden Kategorien umbenannt oder verändert:

- Selbstbewusstsein (vorher Kategorie: Mut)
- Kompetenzbeweis (vorher Kategorie: Leistungsmotiv)

Wenn sich aus einem späteren Interview neue Kategorien ergeben, werden die vorhergehenden Interviews nochmal in Bezug auf die neuen Kategorien überprüft, um zu schauen, ob sie dort ggf. auch vorkommen. Zusätzlich werden Kategoriebezeichnungen angepasst, damit sie möglichst auch auf andere Interviews zutreffend sind. Beispielsweise hat die erste Interviewpartnerin von Mut gesprochen, sich selbstständig zu machen. Bei den folgenden Interviews wurde das Thema dann größer und es ging eher um Selbstbewusstsein im Kunden:innen- oder Kolleg:innenkontakt sowie das selbstbewusste Auftreten, was essenziell sei für die Selbstständigkeit. Somit transformiert sich beispielsweise die Kategorie „Mut“ zur Kategorie „Selbstbewusstsein“.

Es sind folgende Kategorien entstanden, die anschließend näher betrachtet werden:

- Frauenanteil
 - Teilhabe
- Selbstbewusstsein
 - Zukunftsängste
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Umsetzung und Unterstützung
- Geschlechtsunabhängige Handwerksausübung
- Kompetenzaberkennung
- Kompetenzbeweis
- Unterstützungsstrukturen unter Frauen

Die Kategorien werden benutzt, um die Interviews zu codieren. Dies bedeutet, dass passende Aussagen aus allen Interviews mittels einer Codierregel einer Kategorie zugeschrieben werden. Die Codierregel definiert dabei, welche Aussagen dazuzählen. Informationen, die für das Thema nicht relevant sind, werden im Folgenden nicht betrachten.

KATEGORIE: FRAUENANTEIL

Definition:

Die Kategorie „Frauenanteil“ im Geigenbau beschreibt die Verteilung von Frauen und Männern allgemein im Geigenbau oder in einem bestimmten Bereich wie beispielsweise Berufsschule, Weiterbildung oder Verbände.

Codierregel:

Die Kategorie „Frauenanteil“ wird codiert, wenn die Interviewpartnerinnen über den Frauenanteilen bzw. die Verteilung zwischen Frauen und Männern in Berufsschulen, Verbänden, Zusammenschlüssen oder generell im Geigenbau sprechen.

Beispiele:

Frau L.: *„Wie gesagt, es gab nicht viele Frauen im Geigenbau in der DDR.“*

Frau B.: *„An der Geigenbauschule in Mittenwald waren zu meiner Zeit nur männliche Lehrer. [...] Das Kollegium hatte sich auch verändert – es gibt jetzt mehr Lehrerinnen dort.“*

Frau T.: *„Es gab zu meiner Zeit [direkt nach ihrer Ausbildung] auch noch nicht so viele Werkstätten von Frauen – das gab es eigentlich auch gar nicht wirklich.“*

Frau C.: *„Also in meiner Zeit [während der Ausbildung] war immer noch die Männerdominanz vorhanden.“*

„Wenn man so die Bewerberlisten in den VDG-Nachrichten durchguckt, wo sich Interessenten für die Mitgliedschaft bewerben, da ist schon der Damenanteil größer geworden, würde ich sagen.“

Frau D.: *„Zumal es ja mittlerweile sehr viele Frauen in dem Beruf gibt – auch sehr viele berühmte Frauen.“*

„Jetzt habe ich aber das Gefühl, dass es mehr Frauen im Beruf gibt und man sich auch ein bisschen besser connectet.“

Zusammenfassende Aussage:

Der Frauenanteil im Geigenbau hat sich in den letzten Jahrzehnten deutlich verändert, das bestätigen alle befragten Geigenbauerinnen, wenn auch aus unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen. Während früher Frauen in diesem Handwerk eine Seltenheit wären, sei heute ein Wandel spürbar.

Frau L. erinnert sich an die DDR-Zeit, in der Frauen im Geigenbau „wirklich selten“ waren. Sie schätze den aktuellen Stand als ausgeglichen ein: *„Ich denke, dass der Frauenanteil heute höher ist – oder zumindest gleich.“*

Ähnlich beschreiben zwei der interviewten Geigenbauerinnen die Entwicklung an der Geigenbauschule in Mittenwald. Vor ungefähr 60 Jahren hätte die Geschlechterverteilung noch circa bei 80% Männer und 20% Frauen gelegen. Vor circa 20 Jahren habe sich der Frauenanteil bei etwa 50% befunden und in den letzten Jahren sei er bei circa 60-70% angelangt. Diese Entwicklung ist deutlich zugunsten der Frauen gewesen. Laut Frau B. wäre auch das Kollegium an der Berufsfachschule in Mittenwald früher eher männlich dominiert gewesen und sei heute bei der Geschlechterverteilung eher ausgeglichener.

Frau T. hebt besonders die zunehmende Sichtbarkeit und Selbstständigkeit von Frauen hervor: *„Wir werden immer mehr. Es wird immer selbstverständlicher. Es gibt immer mehr selbständig geführte Werkstätten von Frauen.“* Ein wichtiger Faktor sei die veränderte Aufnahmebedingung im VDG, der nun auch Mitglieder ohne Meister:innentitel aufnimmt. Dadurch hätten viele Frauen, die aufgrund von Familiengründung keine Meisterin hätten machen können, aber dennoch im Beruf aktiv gewesen wären, Zugang gefunden. *„Dieses Jahr waren bei den Aufnahmen vielleicht acht Personen – davon nur zwei Männer“*, berichtet sie. Auch in der Meister:innenprüfung, die sie selbst absolvierte, sei die Verteilung mit drei Frauen und zwei Männern bereits Richtung Frau tendiert.

Frau C. blickt auf eine Zeit zurück, in der sie als Frau klar in der Minderheit gewesen sei: *„Da waren wir drei Damen, und der Rest waren Herren.“* Heute sei die Verteilung teilweise sogar umgekehrt, eine jüngere Geigenbauerin habe ihr im Gespräch scherzhaft von dem einen „*Quotenmann*“ in ihrer Klasse berichtet. Auch sie beobachtet, dass der Anteil an Bewerberinnen im VDG deutlich gestiegen sei.

Frau D. sieht das Handwerk zwar grundsätzlich noch als männerdominiert. Sie verweist aber auf die Bedeutung von Vorreiterinnen wie Olga Adelman, die sich in einem *„sehr maskulin geprägten“* Umfeld durchgesetzt haben müsse. Der Wandel sei spürbar, aber langsam: *„Ich glaube, es dauert Jahrzehnte, vielleicht Jahrhunderte, bis sich sowas auch ändert.“*

UNTERKATEGORIE: TEILHABE

Definition:

Die Unterkategorie „Teilhabe“ im Geigenbau beschreibt den Zugang für und die Sichtbarkeit von Frauen zu gewissen Bereichen, wie beispielsweise Verbänden. Dabei kann nicht nur die tatsächliche Sichtbarkeit von Frauen in gewissen Positionen, sondern auch die sprachliche Sichtbarkeit durch Gendern gemeint sein.

Codierregel:

Die Unterkategorie „Teilhabe“ wird codiert, wenn die Interviewpartnerinnen über die physische oder sprachliche Sichtbarkeit und Repräsentanz von Frauen im Geigenbau sprechen.

Beispiele:

Frau B.: *„An der Geigenbauschule in Mittenwald waren zu meiner Zeit nur männliche Lehrer. [...] Das Kollegium hatte sich auch verändert – es gibt jetzt mehr Lehrerinnen dort.“*

Frau T.: *„Auch dadurch, dass der Verband [VDG] immer weiblicher wird – das repräsentiert ja auch etwas.“*

„Also dass wenigstens auch in der Satzung wirklich überall ‚Geigenbauer/innen‘ steht. [...] der Verband wurde insgesamt auf ein zeitgemäßes Level gehoben. Dazu gehört auch, dass Frauen sichtbar sind – auch im Verband. Und ich finde auch, in einer Neutralität des Verbandsnamens. Man kann das nicht mehr ‚Verband Deutscher Geigenbauer und Bogenmacher‘ nennen. Das geht einfach nicht.“

Zusammenfassende Aussage:

Die Teilhabe von Frauen im Geigenbau habe sich in den letzten Jahren spürbar verändert, unter anderem durch strukturelle Anpassungen innerhalb des VDG. Wie Frau T. berichtet, wäre es früher für viele Frauen schwierig gewesen, dem VDG beizutreten, da die Meister:innenpflicht eine hohe Hürde dargestellt habe. Viele Frauen, die keinen Meister:inntitel gehabt haben, hätten trotzdem oft gleichwertig in Werkstätten mitgearbeitet und diese teilweise sogar geleitet oder sich selbstständig gemacht, seien aber dennoch ausgeschlossen gewesen. Frau T. spricht hier von einem *„systemischen Problem, das Frauen ausgegrenzt hat.“*

Mit der Öffnung des Verbands hätten sich nicht nur die Zusammensetzung verändert, sondern auch die Perspektiven innerhalb der Organisation. So merkt Frau T. an, dass der Vorstand mit *„zwei Frauen und drei Männern“* inzwischen ausgeglichener besetzt sei und dass dies spürbare Auswirkungen habe: *„Man merkt schon, dass dann da auf gewisse Dinge ein anderer Blick ist – habe ich das Gefühl.“*

Ein konkretes Beispiel für diesen veränderten Blick ist die sprachliche Sichtbarkeit von Frauen. Frau T. hebt hervor, dass durch den weiblicheren Vorstand direkt die Satzung des Verbands geändert wurden sei: *„das sind Kleinigkeiten, aber wichtig.“* Sie schildert, dass jetzt *„in der Satzung wirklich überall ‚Geigenbauer/innen‘ steht. Die Frauen finden da auf jeden Fall statt.“* Diese Änderungen seien erst vor Kurzem (2023) erfolgt und aus ihrer Perspektive sehr notwendig gewesen.

Trotz dieser Fortschritte bleibt aus ihrer Sicht noch einiges zu tun. So sei etwa der Vorschlag, den Verbandsnamen, *„Verband Deutscher Geigenbauer und Bogenmacher“*, genderneutral zu formulieren, nicht umgesetzt worden. Dabei habe es wohl entsprechende Formulierungsvorschläge gegeben, auf die die Reaktion gewesen sei: *„Ach, das ist ja gar nicht mit Binnen-I oder Doppelpunkten.“* und *„Ach und so geht’s ja eigentlich.“* Frau T. kritisiert, dass solche Veränderungen oft nur dann umgesetzt würden, *„wenn jemand da ist, der sie anschiebt.“* Und sie bringt die Debatte um gendergerechte Sprache und die häufig männliche Perspektive, *„Ihr seid ja mitgemeint.“*, auf den Punkt: *„Ich habe aber keinen Bock, immer nur mitgemeint zu sein. Denn alles, was in der Sprache nicht stattfindet, findet eigentlich auch nicht statt.“*

Frau B. beschreibt, dass Geigenbauerinnen inzwischen auch mehr Teilhabe hätten, da sie häufiger als Lehrkräfte in den Geigenbauberufsschulen eingesetzt würden. Dies ermögliche genau an dem Ort, wo die neue Generation im Geigenbau ausgebildet werde, eine Sichtbarkeit von Frauen, die eine nicht zu unterschätzende Vorbildfunktion hätten.

Insgesamt zeigt sich: die Teilhabe von Frauen im Geigenbau sei eng mit strukturellen und kulturellen Veränderungen im VDG und den Berufsschulen verknüpft. Sichtbarkeit, Sprache und Zugangsmöglichkeiten würden dabei eine zentrale Rolle spielen. Die Aussagen machen deutlich, wie wichtig es sei, dass Frauen nicht nur mitarbeiten, sondern auch mitgestalten würden und dass dies zunehmend möglich werde.

KATEGORIE: SELBSTBEWUSSTSEIN

Definition:

Die Kategorie „Selbstbewusstsein“ beschreibt das Wissen über und das Vertrauen der interviewten Geigenbauerinnen in die eigenen Fähigkeiten und das dadurch entstehende selbstsichere Auftreten.

Codierregel:

Die Kategorie „Selbstbewusstsein“ wird codiert, wenn die Interviewpartnerinnen über mangelnde Selbstsicherheit und die daraus folgenden Hindernisse sprechen.

Beispiele:

Frau B.: *„Ich merke auch stark, dass es Tage gibt, an denen es mir leichter fällt, mich gut und selbstbewusst zu präsentieren, und Tage, an denen es mir schwerer fällt.“*

„Ich würde schon sagen, dass es genau dieses Sich-selbst-präsentieren ist – sich darzustellen, Dinge zu verkaufen und anzupreisen. Da ist unsere Gesellschaft noch nicht so geprägt, dass Frauen dafür gut gewappnet sind. Sie halten sich eher zurück und können sich in dem Bereich vielleicht nicht so gut behaupten.“

Frau T.: *„Ich glaube, das ist ein Grundproblem. Vielleicht wurde man auch so erzogen, sich eher zurückzunehmen und eben nicht sofort zu sagen: ‚Hier, ich! Ich mache das! Ich kann das! Ich bin die Beste von allen!‘“*

Frau D.: *„Selbstbewusstsein ist, glaube ich, ein ganz großer Punkt. Sich klarzumachen: Was möchte ich? Und den Mut zu haben, zu sagen: ‚Ich weiß, dass es kompliziert ist, und ich weiß, dass es schwierig sein kann, aber ich gehe diesen Schritt in die Selbstständigkeit.‘“*

Zusammenfassende Aussage:

Das Thema Selbstbewusstsein zieht sich wie ein roter Faden durch die Erfahrungen der interviewten Geigenbauerinnen. Immer wieder wird deutlich, wie entscheidend es sei, sich selbst zu behaupten, sowohl im Umgang mit Kunden als auch im kollegialen Umfeld.

Frau B. beschreibt, wie sehr das eigene Auftreten die Wahrnehmung beeinflusse: *„Ich glaube, das hängt auch sehr davon ab, wie man sich als Frau präsentiert.“* Sie reflektiert, dass sie sich, auch durch ihre Erziehung, manchmal weniger selbstbewusst zeige als männliche Kollegen, was sich wiederum auf die Reaktionen der Kundschaft auswirken würde. Dies sei bei ihr auch stark tagesformabhängig. Besonders in herausfordernden Situationen mit dominanten Kunden müsste sie lernen, *„eine Rolle auszufüllen, die ich nicht so gelernt habe von meinem Elternhaus“*. Sie räumt ein, dass sie sich in der Vergangenheit manchmal hinter einem männlichen Kollegen versteckt habe, was sich im Nachhinein als Nachteil für ihr eigenes berufliches Wachstum herausgestellt hätte.

Auch Frau T. sieht im fehlenden Selbstbewusstsein eine zentrale Herausforderung für Frauen im Geigenbau. Sie spricht von der Schwierigkeit, sich nicht *„unter den Scheffel zu stellen“* und sich selbstbewusst zu präsentieren, etwas, das Männern oft leichter falle. Sie vermutet, so wie Frau B., dass Frauen weniger selbstbewusst erzogen würden. Frau T. sieht eine Herausforderung für Frauen darin, *„dass man nicht immer in der zweiten Reihe stehen bleibt, weil man meint: ‚Ach, so toll ist das ja gar nicht, was ich mache.‘“* Sie beobachte, dass viele Frauen dazu neigen würden, ihre Leistungen zu relativieren, statt sie mit Überzeugung zu vertreten.

Frau L. wünscht sich für junge Geigenbauerinnen in Bezug auf den Beruf und die Selbstständigkeit, dass sie *„den Mut [...] haben, das zu machen“*. Auch Frau D. formuliert es als Anliegen für die nächste Generation: *„Ich wünsche mir, dass die zukünftige Generation ganz selbstbewusst an die Sache herangeht.“* Für sie sei Selbstbewusstsein eng verknüpft mit Klarheit über die eigenen Ziele und dem Mut, auch schwierige Wege wie die Selbstständigkeit zu gehen.

Insgesamt zeigt sich, dass Selbstbewusstsein für die Geigenbauerinnen nicht nur eine persönliche Eigenschaft ist, sondern ein zentrales Werkzeug, um sich im Beruf zu behaupten. Es ist ein Prozess, der mit Selbstreflexion, gesellschaftlichen Erwartungen, Prägung aus der Kindheit und beruflichen Erfahrungen verwoben sei und der immer wieder neu erarbeitet werden müsse.

UNTERKATEGORIE: ZUKUNFTSÄNGTSE

Definition:

Die Unterkategorie „Zukunftsängste“ beschreibt die Sorgen der Geigenbauerinnen über die Zukunft, die meistens mit wirtschaftlicher Ungewissheit ihrer eigenen Werkstatt, aber auch mit dem Gedanken, ob man im Geigenbau überhaupt Fuß fassen kann, einhergehen.

Codierregel:

Die Unterkategorie „Zukunftsängste“ wird codiert, wenn die Interviewpartnerinnen über Sorgen über die Zukunft sprechen, die häufig auf die wirtschaftliche Unsicherheit durch die Selbstständigkeit zurückzuführen sind.

Beispiele:

Frau L.: *„Und vielleicht auch die Angst vor der Zukunft. Ich meine, die kulturellen Mittel, die vom Staat bereitgestellt werden – für Orchester, für Musikschulen – die nehmen ja von Jahr zu Jahr ab. Und das hat ja auch Einfluss auf unsere Tätigkeit.“*

„Ich denke, vielleicht denken sie [Frauen] auch, man verdient nicht genug im Handwerk. Dass sie in anderen Berufen mehr Chancen sehen – in klassischen Berufen wie Verkäuferin oder irgendetwas im Büro, Computerbereich oder so.“

Frau T.: *„Wenn man Kinder hat, dass man dann nicht plötzlich ohne alles dasteht, nur weil man ein Kind bekommen hat.“*

Zusammenfassende Aussage:

Ein Thema, welches in einigen Interviews auftaucht, ist die Sorge um die wirtschaftliche Zukunft von selbstständigen Personen im Geigenbau. Insbesondere im Hinblick auf die schwindende öffentliche Förderung kultureller Einrichtungen stellt Frau L. heraus. Diese Entwicklung führe dazu, dass weniger Menschen bereit seien, in Instrumente oder Reparaturen zu investieren, was wiederum die wirtschaftliche Grundlage vieler Werkstätten gefährden könne.

Diese Unsicherheit wirke sich auch auf die Berufswahl und die Entscheidung zur Selbstständigkeit aus. Frau L. vermutet, dass viele junge Frauen sich aus Angst vor finanzieller Unsicherheit gegen eine Selbstständigkeit entschieden könnten und stattdessen lieber eine Anstellung suchen würden oder sogar ganz andere Berufe wählen, wo vermeintlich bessere und sicherere Verdienstmöglichkeiten beständen.

Ein weiterer Aspekt seien die wirtschaftlichen Auswirkungen durch eine Schwangerschaft und die Jahre danach. Frau T. betont, wie wichtig es sei, sich ein finanzielles Sicherheitsnetz zu schaffen: *„Dass man als Backup eben Miete [durch Mietinstrumenten] hat, dass hier die Miete vom Laden gezahlt wird – Nebenkosten usw., sodass die Fixkosten soweit erstmal gedeckt sind.“* Zusätzlich habe sie frühzeitig eine Person eingestellt und eingearbeitet, die während der Zeit, in der Frau T. durch Schwangerschaft und Geburt zu Hause geblieben sei, die Werkstatt weitergeführt habe. Hinzufügend sagt sie, dass es besonders für Frauen mit Kindern essenziell sei, nicht plötzlich ohne Einkommen dazustehen, nur weil sich die Lebensumstände geändert hätten.

Auch strukturelle Ungleichheiten spielen eine Rolle. Frau L. merkt an: *„Wenn sie ganz klassisch einen Mann hat, der das Einkommen hat, dann ist es für eine Frau einfacher, eine Werkstatt zu führen.“* Diese Aussage verweist auf die nach wie vor bestehenden gesellschaftlichen Rollenerwartungen und wirtschaftlichen Abhängigkeiten von einigen Frauen gegenüber ihren Ehemännern.

Trotz dieser Herausforderungen gibt es auch Stimmen der Zuversicht. Frau B. berichtet, dass sie so begeistert vom Geigenbau gewesen sei und sie schnell die ersten Reparaturanfragen aus ihrem Umfeld bekommen hätte, dass sie weiter sagt: *„Dann hatte ich den Mut, dass ich dabei bleiben kann und mein Geld damit verdienen kann.“* Ihre Aussage steht exemplarisch für den Wunsch, trotz aller Unsicherheiten den eigenen Weg im Handwerk zu gehen.

KATEGORIE: VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Definition:

Die Kategorie „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ beschreibt die Problematik, berufliche und familiäre Anforderungen so zu koordinieren, dass beide Bereiche angemessene Berücksichtigung finden und nicht vernachlässigt werden.

Codierregel:

Die Kategorie „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ wird codiert, wenn die Interviewpartnerinnen über die familiären und beruflichen Herausforderungen in Kombination sprechen.

Beispiele:

Frau L.: *„Ich weiß nicht, ob man das als Geigenbauerin gut kombinieren kann – Mutter sein, Familie.“*

„Und dann als Mama war es dann auch schwierig.“

Frau B.: *„Natürlich ist es wahrscheinlich auch so, dass überwiegend die Frauen, wenn Kinder kommen, zu Hause bleiben.“*

Frau T.: *„Und weil man halt einfach das Problem hat, dass die Männer die Kinder nicht kriegen können – das muss man halt selbst machen.“*

Frau D.: *„Zum Beispiel wird man in der Kita schief angeschaut, wenn man das Kind zu spät abholt.“*

Zusammenfassende Aussage:

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für alle interviewten Geigenbauerinnen ein zentrales, da alle fünf eigene Kinder haben. Die Herausforderung dieser Vereinbarkeit der beiden Bereiche sei stark mit gesellschaftlichen Erwartungen und strukturellen Rahmenbedingungen verknüpft und wird auch in der Literatur häufig beschrieben.¹⁰⁹ Frau L. bringt ihre Zweifel offen zum Ausdruck: *„Ich weiß nicht, ob man das als Geigenbauerin gut kombinieren kann.“* Sie sieht in der Familiengründung einen entscheidenden Einschnitt, der die berufliche Entwicklung beeinflussen könne. Auch Frau B. thematisiert die Einschränkungen, die durch Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit entstehen würden, und betont, dass diese stark von der Rollenverteilung im privaten Umfeld abhängig sei. Sie beobachtet, dass es in der Praxis meist die Frauen sind, die bei der Geburt eines Kindes beruflich zurücksteckten. Trotzdem stellt sie fest, dass es auch Vorteile habe, weil man als Selbstständige sich seine Arbeit sehr frei einteilen und die Zeiten, in denen das Kind schläft, gut nutzen könne. Frau T. sieht dies ganz anders und schildert: *„Manche nehmen ihre Babys mit in die Werkstatt, ihre Kleinkinder. Ich weiß nicht, wie man da arbeiten kann.“*

Des Weiteren sieht Frau T. in der Familiengründung einen der Hauptgründe dafür, dass viele Frauen den Meister:innentitel im Geigenbau nicht abschließen würden. Sie beschreibt, wie anspruchsvoll es sei, die verschiedenen Anforderungen gleichzeitig zu bewältigen, und stellt fest: *„Ich hätte es mir nicht vorstellen können, neben der Selbständigkeit oder einem Kleinkind noch den Meister zu machen.“* Ihrer Einschätzung nach sei es oft dieser Punkt im Leben, an dem Frauen im Beruf zurückfallen würden.

Frau D. kritisiert die gesellschaftliche Erwartungshaltung, dass Frauen häufig immer noch für die Vereinbarkeit verantwortlich seien. Sie beschreibt, wie Frauen im beruflichen Kontext häufiger mit Fragen zur Kinderbetreuung, wie beispielsweise: *„Wie machen Sie das mit den Kindern?“*, konfrontiert würden als Männer. *„Die Frage an sich suggeriert ja schon, dass da etwas ist – dass es immer noch nicht selbstverständlich ist, dass Männer auch mit in die Kinderbetreuung mit einsteigen.“* Auch wenn sie im privaten einen guten Umgang mit dem Thema gefunden habe, empfindet sie es generell als belastend, dass die Verantwortung für Familie nach wie vor überwiegend bei den Frauen gesehen werde, trotz formaler Gleichberechtigung: *„Ich finde es immer noch total bitter, dass dieses ganze Thema mit Familie immer noch so stark an den Frauen hängt.“* Sie schließt nicht aus, dass sie sich ohne Kinderwunsch eventuell früher selbstständig gemacht hätte.

Insgesamt zeigt sich, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Geigenbau, so wie wahrscheinlich auch in anderen Bereichen, nicht nur eine organisatorische, sondern vor allem eine gesellschaftlich geprägte Herausforderung darstellt. Die Aussagen der Geigenbauerinnen verdeutlichen, dass strukturelle Ungleichheiten und tradierte Rollenmuster nach wie vor großen Einfluss auf die berufliche Realität von Frauen mit Kindern hätten.

¹⁰⁹ Vgl. Zybell 2005, S. 41f.

UNTERKATEGORIE: UMSETZUNG UND UNTERSTÜTZUNG

Definition:

Die Unterkategorie „Umsetzung und Unterstützung“ bezieht sich auf die Kategorie „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ und beschreibt, wie die Frauen den Spagat zwischen ihrem Beruf und ihrer Familie realisieren und welche Hilfe sie dabei erhalten.

Codierregel:

Die Unterkategorie „Umsetzung und Unterstützung“ wird codiert, wenn die Interviewpartnerinnen im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Familie über den Umgang mit dieser Problematik sprechen.

Beispiele:

Frau B.: *„Es ist natürlich schon auch so, [...] dass man durch Elternzeit und Schwangerschaft eingeschränkt ist, das ist natürlich auch vom Partner abhängig, wie viel er übernimmt. [...] Mein Partner hat Vollzeit gearbeitet und nur zwei Monate Elternzeit genommen. Ich hätte mir mehr gewünscht, sage ich jetzt einfach. [...] Die Elternzeit habe dann ich zum Großteil übernommen – zwölf Monate. Ich habe trotzdem die Schlafzeiten meines Babys genutzt, um Reparaturen zu machen.“*

„Seit ich mein Partner habe, der eher konservativ ist, bin ich da auch ein bisschen sensibler, weil ich da eher für kämpfen muss, dass ich genug arbeiten kann und wir die Kinderzeit gut verteilen.“

Frau T.: *„Ich habe einen Mann, der unbedingt zu Hause bleiben wollte, als meine Tochter geboren ist. Ich habe die ‚Vätermonate‘ gemacht, und er war das Jahr über zu Hause – elternzeitmäßig.“*

Frau D.: *„Ich würde mir wünschen, dass diese Zeiten auch abgesichert sind – also dass auch die Elternzeit und so weiter genauso gestaltet werden können wie bei Angestellten. Auf der anderen Seite überlegt man sich dann wirklich dreimal, ob man ein oder zwei Jahre dem Unternehmen fernbleibt – wenn es das eigene Geschäft ist.“*

„Es ist für Frauen nach wie vor ein Problem, also mit Kindern, 40 Stunden pro Woche zu arbeiten. Das geht schon, aber es erfordert ein Maß an persönlicher Organisation, das immer noch nicht selbstverständlich ist.“

Frau D.: *„Ich glaube, dass sich Frauen aktiver darum kümmern müssen, dass man das hinbekommt – im familiären Kontext, mit dem Partner oder der Partnerin – dass es halt funktioniert.“*

Zusammenfassende Aussage:

Die Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hängt für die interviewten Geigenbauerinnen stark von der Unterstützung durch das persönliche Umfeld ab, insbesondere durch den:die Partner:in, aber auch durch externe Betreuung wie Kindertagesstätten und betriebliche Strukturen.

Für Frau D. spiele partnerschaftliche Unterstützung eine zentrale Rolle. Sie hebt hervor, wie wichtig es sei, dass der:die Partner:in die beruflichen Anforderungen anerkenne: *„Es ist halt bei mir persönlich ziemlich gut, dass mein Partner das auch sieht und respektiert – dass ich eben doch dann mal abends länger bleiben muss.“* Sie beschreibt ein Modell der geteilten Verantwortung, bei dem sie sich mit ihrem Partner abspreche und auch auf die Unterstützung ihrer Eltern zurückgreifen könne, wenn es eng werde.

Im Gegensatz dazu berichtet Frau B. von einer eher traditionellen Rollenverteilung. Ihr Partner hätte nur zwei Monate Elternzeit genommen, was sie sich anders gewünscht hätte. *„Ich habe es auch nicht geschafft, das ganz durchzusetzen in unserer Konstellation“*, sagt sie und beschreibt, wie sie während der Elternzeit Reparaturen in den Schlafphasen ihres Babys erledigt hätte. Sie merkt an: *„Wenn ich in der Rolle des Mannes gewesen wäre, hätte ich wahrscheinlich anders weitergearbeitet.“*

Frau T. schildert eine umgekehrte Rollenverteilung: Ihr Mann wollte unbedingt zu Hause bleiben, während sie die *„Vätermonate“* übernommen hätte. Sie habe ihre Rückkehr in die Werkstatt zwei Monate nach der Geburt ihres Kindes geplant und habe vorsorglich eine Mitarbeiterin eingestellt, um den Betrieb in dieser Zeit aufrechtzuerhalten. Wenn ihr Mann nicht den Hauptteil der Elternzeit übernommen hätte, schließt sie nicht aus, dass die Entscheidung ggf. gegen ein Kind und für die Werkstatt ausgefallen wäre. *„Vielleicht hätte ich es auch gelassen womöglich – jetzt im Nachgang, wenn man ein Kind hat – würde ich sagen: Wie verrückt ist das. Was ich da geopfert hätte.“* Über ihre Werkstatt sagt sie allerdings auch: *„Das ist ja auch irgendwie mein Baby. Und das hätte ich vielleicht nicht [für ein Kind] über die Klinge springen lassen.“*

Frau C. setzte auf räumliche Zusammenlegung von Beruf und Familie. *„Ich habe immer darauf geachtet, dass wir eine Wohnung haben, in der wir teilgewerblich arbeiten können, sodass Beruf und Familie in gleichen Räumlichkeiten stattfinden konnten.“* Ihr Mann unterstützte dieses Modell, das sie *„als Praktikerin, die Haushalt und Werkstatt zusammen schmeißen musste“*, initiiert habe.

Ein wiederkehrendes Thema ist die strukturelle Benachteiligung selbstständiger Frauen. Frau D. kritisiert, dass Selbstständige keinen Anspruch auf Mutterschutz oder Elternzeit hätten: *„Das finde ich natürlich nicht gut. [...] Man hat eben nicht diese Privilegien oder Selbstverständlichkeiten wie als Angestellte.“* Sie wünsche sich eine bessere Absicherung für selbstständige Mütter und betont auch die Realität: *„Nicht jeder, der selbstständig ist, hat auch automatisch Angestellte. [...] Den Laden für ein oder zwei Jahre zuzumachen – das ist ein Ding der Unmöglichkeit.“*

Trotz aller Herausforderungen in Bezug auf die Gründung einer Familie sehen einige Frauen auch Vorteile in der Selbstständigkeit. Frau B. merkt an, dass man als Selbstständige flexibler sei: *„Man kann auch abends arbeiten, das ist nicht unbedingt schlecht.“* Doch diese Flexibilität ist oft nur dann realisierbar, wenn das familiäre Umfeld mitzieht.

Ganz unabhängig von den strukturellen Nachteilen für selbstständige Frauen in oder nach der Schwangerschaft stellt Frau D. fest, dass die zeitliche Komponente sehr schwierig sei, weil sowohl die Selbstständigkeit als auch die Betreuung eines Kindes, vor allem im ersten Jahr, schwierig in Teilzeit zu schaffen sei.

KATEGORIE: GESCHLECHTSUNABHÄNGIGE HANDWERKSAUSÜBUNG

Definition:

Die Kategorie „Geschlechtsunabhängige Handwerksausübung“ im Geigenbau beschreibt, dass das Geschlecht auf handwerklicher Ebene irrelevant ist und Frauen wie Männer gleiche Leistungen erbringen können.

Codierregel:

Die Kategorie „Geschlechtsunabhängige Handwerksausübung“ wird codiert, wenn die Interviewpartnerinnen darüber sprechen, dass die handwerklichen Aufgaben im Geigenbau geschlechtsunabhängig sind und diese von Frauen wie Männern gleichermaßen ausgeübt werden können.

Beispiele:

Frau B.: *„Ob jetzt das Handwerk selbst ein Grund ist... aber so hart ist es ja nicht – also, wenn man jetzt nicht gerade eine Cellowölbung mit der Hand absticht. Ich würde nicht sagen, dass es daran liegt, dass es vielen zu hart ist.“*

Frau T.: *„Es ist ja nicht so, dass es [mein Geschlecht] mich an der Ausübung meines Berufes irgendwie hindert oder in irgendeiner Form beeinflusst.“*

Frau D.: *„Ich habe persönlich das Gefühl, dass das [Geschlecht] die Ausübung meines Berufes nicht beeinflusst – also dahingehend, dass ich das alles machen kann. Da sehe ich überhaupt keinen Unterschied zu männlichen Geigenbauern. Ich denke, der Beruf an sich ist absolut für alle Geschlechter geeignet.“*

„Fachlich gibt es für mich nichts, was für eine Frau nicht machbar ist – der Beruf ist für alle Geschlechter geeignet.“

Zusammenfassende Aussage:

Im Hinblick auf die handwerklichen Anforderungen des Geigenbaus sind sich die interviewten Geigenbauerinnen grundlegend einig, dass ihr Geschlecht in der praktischen Ausübung des Berufs keine Einschränkung darstellt. Einige argumentieren damit, dass der Geigenbau nicht besonders körperlich anstrengend sei und deshalb für Frauen geeignet wäre. Dabei sollte klar sein, dass körperliche Anforderungen in einem Beruf keine geschlechterspezifische Hürde darstellen. Frau B. geht beispielsweise auf die körperliche Belastung ein. Sie verweist auf einzelne körperlich fordernde Arbeitsschritte, stellt aber klar, dass diese keine grundsätzliche Hürde speziell für Frauen darstellen würden.

Auch Frau D. unterstreicht, dass es *„fachlich nichts gibt, was für eine Frau nicht machbar ist“* und, dass sie auf handwerklicher Ebene *„überhaupt keinen Unterschied zu männlichen Geigenbauern“* sehe. Sie führt fort, dass der Beruf *„absolut für alle Geschlechter geeignet“* sei. Auch aus ihrer Ausbildung heraus habe sie das Thema *„männlich/weiblich“* im Handwerk nie als relevant wahrgenommen.

Frau T. formuliert es in Bezug auf ihr Geschlecht ähnlich: *„Man kann ja alles machen. Es ist ja nicht so, dass es mich an der Ausübung meines Berufes irgendwie hindert oder in irgendeiner Form beeinflusst.“* Für sie ist entscheidend, dass die Tätigkeiten im Geigenbau nicht geschlechtsspezifisch seien, es gehe um das handwerkliche Können, nicht um vermeintlich körperliche Voraussetzungen, die Frauen zugeschrieben würden.

Insgesamt zeigt sich ein klares Bild: die handwerklichen Anforderungen des Geigenbaus wurden von den interviewten Frauen nicht als geschlechterspezifische Barriere wahrgenommen. Vielmehr wurde betont, dass das Handwerk geschlechterunabhängig ausgeübt werden könne. Frau T. wünscht sich, dass das Thema Geschlecht im Handwerk irgendwann gar keine Rolle mehr spielt: *„Dass man da gar nicht mehr drüber spricht – das wäre das Allerschönste.“* Sie sieht den Beruf auf einem guten Weg dorthin. Auch Frau D. plädiert für einen selbstverständlichen Umgang mit Geschlechterfragen, nicht im Sinne einer Angleichung an männliche Standards, sondern als Normalität.

KATEGORIE: KOMPETENZABERKENNUNG

Definition:

Die Kategorie „Kompetenzaberkennung“ bezeichnet das Absprechen oder Infragestellen der fachlichen Kompetenz einer Geigenbauerin im Bereich ihrer Profession.

Codierregel:

Die Kategorie „Kompetenzaberkennung“ wird codiert, wenn die Interviewpartnerinnen über die Erfahrung sprechen, in ihrem Können und Wissen nicht ernst genommen zu werden oder es ihnen sogar explizit aberkannt wird.

Beispiele:

Frau B.: *„Ich denke, es kommt von beiden Seiten. Sobald ich Unsicherheit aufkommen lasse, hat der Mann, der mir gern etwas erklären will, natürlich auch mehr Nährboden.“*

Frau T.: *„Na ja, durch besagte Fragen wie: ‚Machen Sie das hier ganz alleine?‘ – mit suchendem Blick: Wo ist denn jetzt eigentlich der Mann hinterm Vorhang? Schon. Das wird dann auch mal gleich wieder relativiert, aber schon, ja, klar, solche Sachen.“*

Frau D.: *„Zum Beispiel, wenn man in der Werkstatt ist und der Chef oder die Chefin ist nicht da, dann heißt es: ‚Sie sind jetzt hier in der Ausbildung?‘ Und man sagt: ‚Nein, ich bin schon ausgebildet, ich arbeite hier, ich bin schon seit so und so vielen Jahren im Beruf.‘ Man muss sich also ein bisschen positionieren.“*

„Aber klar, meine Kompetenz wurde schon infrage gestellt – natürlich. Aber wie gesagt, ob das wirklich damit zusammenhängt, dass ich weiblich bin, kann ich nicht sagen.“

Zusammenfassende Aussage:

In den Interviews mit den Geigenbauerinnen zeigt sich deutlich, dass Kompetenzaberkennung eine wiederkehrende Erfahrung in ihrem Berufsalltag ist. Oft passiert diese Aberkennung der Kompetenz subtil, manchmal aber auch sehr direkt. Besonders häufig berichten die Frauen von Situationen, in denen ihnen von männlichen Kunden weniger fachliche Kompetenz zugetraut werde als ihren männlichen Kollegen. Genau entgegengesetzt beschreibt Frau C. hingegen, *„dass mal die eine oder andere Kundin unbedingt den Meister und nicht die Meisterin sprechen wollte.“* Bei Männern sei ihr das witzigerweise nicht passiert. Das stellt einen interessanten Kontrast zu den Berichten der anderen Frauen dar.

Frau B. beschreibt, dass es *„schon Kunden gibt, bei denen ich das Gefühl habe, dass sie sich vielleicht ein bisschen sicherer fühlen, wenn sie von einem Mann bedient werden.“* Diese Kunden seien meist ältere, konservativ geprägte Männer, die sich ihr gegenüber dominant verhielten und versuchen würden, durch vermeintliches Fachwissen zu überzeugen. Diese Männer hätten thematisch verwandte Zeitungsartikel gelesen und *„wollen mir dann erklären, was sie wissen – und drehen die Kompetenz sozusagen um.“*

Auch Frau T. kennt solche Situationen gut. Sie berichtet von Fragen wie: „*Ach, machen Sie das hier ganz alleine?*“ oder „*Können Sie das denn auch?*“ Zwei scheinbar harmlose Fragen, die jedoch implizieren, dass ihr die alleinige Verantwortung für ihre Werkstatt nicht zugetraut werde und die ihr ihre Kompetenz abspreche. In einem besonders drastischen Fall habe ein Kunde, als sie noch in einem Anstellungsverhältnis gewesen sei, sogar wortlos den Laden verlassen, weil er von ihr nicht beraten werden wollte. Darüber hinaus habe sie beobachtet, dass Frauen in gemischten Gruppen von Geigenbauer:innen oft übersehen werden würden, insbesondere von Musiker:innen. Männer würden in Paar-Konstellationen meist als die ‚eigentlichen‘ Werkstattinhaber wahrgenommen werden, auch wenn die Werkstatt real gleichberechtigt geführt werde.

Frau D. schildert ähnliche Erfahrungen: Wenn sie ans Telefon gehe, komme es häufig vor, dass Kunden explizit nach dem Chef fragen würden, selbst wenn sie das Anliegen genauso gut bearbeiten könne. „*Na ja, das bisschen Kompetenz hätte ich jetzt auch noch gehabt – also den Termin hätte ich auch vereinbaren können.*“, merkt sie amüsiert an. Diese Erfahrung habe sie allerdings sowohl bei einem Chef als auch bei einer Chefin gemacht, weshalb sie nicht sagen könne, ob es wirklich an ihrem Geschlecht oder daran liegen könne, dass sie nicht die Inhaberin des Betriebes sei. Auch in früheren Werkstätten sei sie oft für eine Auszubildende gehalten worden, obwohl sie seit Jahren im Beruf gewesen wäre. Sie stellt fest, dass man in solchen Momenten explizit seine Kompetenzen anhand von Abschlüssen oder Nennung der Berufsjahre betonen müsse, um ernst genommen zu werden.

Insgesamt zeigt sich, dass Kompetenzaberkennung in vielen Fällen nicht offen ausgesprochen, sondern durch subtile Hinweise, Fragen oder Verhaltensweisen vermittelt wird. Die Frauen müssen sich häufig aktiv behaupten, um als gleichwertige Fachkräfte wahrgenommen zu werden. Frau B. formuliert es treffend: „*Wenn jemand dann die Kompetenz umdrehen möchte, muss man mit Fakten kontern – das geht schon.*“

KATEGORIE: KOMPETENZBEWEIS

Definition:

Die Kategorie „Kompetenzbeweis“ beschreibt das Bedürfnis der interviewten Frauen, ihr Können durch eigene Leistungen und Abschlüsse zu beweisen und dadurch im Geigenbau anerkannt zu werden. Dieses Bedürfnis wird häufig ausgelöst durch die Kompetenzaberkennung und steht dieser deshalb diametral gegenüber.

Codierregel:

Die Kategorie „Kompetenzbeweis“ wird codiert, wenn die Interviewpartnerinnen ihre Leistungen, ihr Können oder ihr Wissen besonders betonen, um einer potenziellen Kompetenzaberkennung entgegenzuwirken.

Beispiele:

Frau L.: *„Ich denke, ich habe immer mit meinen Zensuren, Wissen und Fähigkeiten denke ich überzeugt. Ich habe mit Eins die Berufsausbildung abgeschlossen. Im Meisterlehrgang war ich die Beste. Ich denke mal, das ist Überzeugung genug.“*

„Ich denke mal, viel macht auch der Meisterbrief aus. Das ist das, wo die Leute erst einmal hingucken und sagen: ‚Oh, hier ist ein Zertifikat oder eine Bestätigung, dass hier wirklich Handarbeit, Qualität und alles geliefert wird.‘“

Frau B.: *„Wenn jemand dann die Kompetenz umdrehen möchte, muss man mit Fakten kontern – das geht schon.“*

Frau C.: *„Ich habe die Meisterprüfung gemacht. Ich habe eigentlich alles erreicht, was ich wollte, und mir hat der Beruf immer Spaß gemacht.“*

Frau D.: *„Ein weiterer Punkt, der für Frauen im Geigenbau eine Herausforderung darstellt, könnte sein, dass sie das Gefühl haben, nicht qualifiziert genug zu sein und dass sie sich noch mehr bemühen müssten trotz Abschlüssen, Arbeitserfahrung und so weiter. Vielleicht auch, dass sie das Gefühl haben, ein bisschen besser sein zu müssen als die männlichen Kollegen, um als gleich gut wahrgenommen zu werden.“*

Zusammenfassende Aussage:

Trotz fachlicher Qualifikation und handwerklichem Können sehen sich viele Geigenbauerinnen in der Notwendigkeit, ihre Kompetenz besonders deutlich zu beweisen. Frau L. etwa betont: *„Ich habe mit Eins die Berufsausbildung abgeschlossen. Im Meisterlehrgang war ich die Beste. Ich denke mal, das ist Überzeugung genug.“* Der Meister:innenbrief spiele dabei eine zentrale Rolle, nicht nur als persönlicher Meilenstein, sondern auch als sichtbares Zeichen für Qualität: *„Das ist das, wo die Leute erst einmal hingucken und sagen: ‚Oh, hier ist ein Zertifikat oder eine Bestätigung, dass hier wirklich Handarbeit, Qualität und alles geliefert wird.‘“*

Auch Frau C. hebt hervor, wie wichtig ihr die Meister:innenprüfung gewesen wäre. Sie bedauere, dass der Meister:innenzwang für die Selbstständigkeit abgeschafft wurde, weil er für sie ein zentrales Element des Kompetenznachweises gewesen sei. Ganz anders sieht es Frau T., die beobachtet, dass durch die Abschaffung der Meister:innenpflicht im VDG plötzlich viele Frauen aufgenommen worden wären, die zuvor, beispielsweise wegen der Familiengründung, den Meister:inntitel nicht mehr hätten erreichen können, obwohl sie fachlich ebenso qualifiziert gewesen wären.

Frau B. schildert eindrücklich, wie sie sich, in einer konkreten Situation mit einem Kunden, kaum noch hätte Gehör verschaffen können: *„Ich musste mich dann sehr anstrengen und Kontra geben.“* Auch verweist sie auf mehrere Kolleginnen, bei denen sie mehrfach die exzellenten handwerklichen Fähigkeiten hervorhebt: *„Sie haben es einfach geschafft, mit wahnsinnig gutem Handwerk.“*

Frau D. bringt die strukturellen Herausforderungen auf den Punkt: Frauen müssten oft *„ein bisschen besser sein [...] als die männlichen Kollegen, um als gleich gut wahrgenommen zu werden.“* Sie spricht von einem Gefühl, dass Frauen sich *„noch mehr bemühen“* müssten, trotz vorhandener Abschlüsse und Berufserfahrung. Gleichzeitig betont sie, dass sich viele Frauen im Geigenbau *„überhaupt nicht verstecken“* müssten, da sie über enormes *„Können, Wissen, Kompetenz und Talent“* verfügen würden. Es sei vielmehr schade, dass dieses Potenzial oft nicht zur Entfaltung komme.

KATEGORIE: UNTERSTÜTZUNGSSTRUKTUREN UNTER FRAUEN

Definition:

Die Kategorie „Unterstützungsstrukturen unter Frauen“ beschreibt, wie sich Frauen untereinander aufgrund ihrer Erfahrungen und Unterrepräsentanz im Geigenbau zusammenschließen, helfen, zuhören und verstehen.

Codierregel:

Die Kategorie „Unterstützungsstrukturen unter Frauen“ wird codiert, wenn die Interviewpartnerinnen über die Hilfe und die Sicherheit, die sich Frauen untereinander geben, sowie die teilweise daraus resultierende Frauenzusammenschlüsse sprechen.

Beispiele:

Frau L.: *„Sie hat mir ihren ganzen Lebensweg erklärt und alles. Vielleicht konnte sie das mit einer Frau vielleicht mehr ausdiskutieren als mit einem Mann.“*

Frau B.: *„Von anderen Frauen bekomme ich eher Bewunderung – dass man sich als Frau selbstständig gemacht hat. Da habe ich eigentlich positive Rückmeldungen.“*

„Also, mir fällt ein, dass sich Frauen heute öfter zusammentun. [...] Ich habe das Gefühl, dass sie sich gut als Frauen untereinander austauschen können und gegenseitig stärken.“

Frau T.: *„Es gibt Kundinnen, die da tatsächlich danach gucken. [...] Also Kundinnen, die sagen: ‚Ich bin hierhergekommen, weil ich es gut fand, so als Frau.‘ Und das hatte ich schon häufiger. Ganz solidarisch irgendwie.“*

Frau D.: *„Jetzt habe ich aber das Gefühl, dass es mehr Frauen im Beruf gibt und man sich auch ein bisschen besser connectet. Also, dass sich Frauen schon eher zusammenschließen.“*

„[...] man weiß, dass da bestimmte Themen mitschwingen. Deshalb sucht man nicht die Konkurrenz, sondern man solidarisiert sich eher. Das ist etwas sehr Gutes.“

Frau D.: *„Ja, ich glaube, die Solidarisierung unter Frauen kommt auch genau wegen der Themen, [...] Selbstständigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Was halt offensichtlich immer noch sehr ‚weibliche Themen‘ sind. Und ich glaube, da tauscht man sich gerne aus. [...] man weiß halt zum Beispiel, wenn man einer anderen Frau im Geigenbau begegnet auch mit welchen Themen sie eventuell zu tun hat.“*

Zusammenfassende Aussage:

In den Interviews wird deutlich, dass sich in den letzten Jahren zunehmend solidarische Netzwerke unter Geigenbauerinnen herausgebildet haben. Frau B. beschreibt etwa eine Gruppe in München namens „Maestra“, in der sich Geigenbauerinnen zusammengeschlossen hätten, um gemeinsam Ausstellungen zu organisieren und sich auf Messen zu präsentieren. Sie hebt hervor: *„Ich habe das Gefühl, dass sie sich gut als Frauen untereinander austauschen können und gegenseitig stärken. Das finde ich eine sehr schöne Sache.“*

Auch Frau D. beobachtet eine zunehmende Vernetzung unter Kolleginnen: *„Ich habe schon das Gefühl, dass sich die Kolleginnen, wenn man sich so begegnet, eher einen Moment der Solidarität haben – und nicht den Moment der Konkurrenz.“* Diese Solidarisierung sei nicht zuletzt eine Reaktion auf die nach wie vor männlich geprägten Strukturen im Handwerk. Sie verweist auf die Pionierin Olga Adelman sowie den Fakt, dass sie die erste Frau gewesen wäre, die den Meister:innentitel im Geigenbau erlangt hätte, und betont: *„Sie war die erste – und es dauert einfach, bis sich solche Strukturen verändern.“*

Ein weiterer Aspekt der Unterstützung zeigt sich in der Zusammenarbeit von Frauen. Frau B. berichtet von drei Geigenbauerinnen, die gemeinsam ein Instrument für den Mittenwalder Wettbewerb gebaut hätten und das mit großem Erfolg: *„Sie haben sich da gegenseitig sehr gestärkt. Ich glaube, dieser Zusammenschluss ist eher etwas Neues.“* Es habe laut Frau B. allerdings auch Kritik an der gemeinsamen Arbeit an einem Instrument gegeben, aber *„sie haben es einfach geschafft, mit wahnsinnig gutem Handwerk. Das war auf jeden Fall beachtlich.“*

Frau T. hebt die angenehme Arbeitsatmosphäre mit anderen Geigenbauerinnen hervor: *„Es ist auf jeden Fall immer auf Augenhöhe. Ich muss nicht ankämpfen gegen irgendwelche Alpha-Männchen und Gorilla-Attitüden – das fällt einfach weg.“*

Darüber hinaus gebe es positive Rückmeldungen von außen, insbesondere von anderen Frauen. Frau B. berichtet: *„Von anderen Frauen bekomme ich eher Bewunderung – dass man sich als Frau selbstständig gemacht hat.“* Und Frau T. ergänzt, dass auch Kundinnen gezielt zu ihr in die Werkstatt kommen würden, weil sie eine Geigenbauerin ist: *„Ganz solidarisch irgendwie.“*

Frau D. fasst es zusammen: *„Ich glaube, die Solidarisierung unter Frauen kommt auch genau wegen der Themen [...] Selbstständigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf. [...] Und ich glaube, da tauscht man sich gerne aus.“* Diese Themen seien nach wie vor stark weiblich konnotiert, weshalb das Verständnis von Frauen untereinander diesbezüglich größer sei.

4.3 FRAGEN AUS DEN INTERVIEWS

Im Folgenden werden ausgewählte Fragen aus dem Interviewleitfaden, die spezifisch zum Thema „Frauen im Geigenbau“ allen Geigenbauerinnen gestellt worden sind, aufgelistet. Es wird betrachtet, mit welcher Kategorie sie darauf geantwortet haben. Dies wird umrahmt von Beispielsziten und einer aus allen Interviews zusammengefassten Antwort.

1. Inwiefern beeinflusst Ihr Geschlecht die Ausübung Ihres Berufs?

Frau T.: *„Na ja, so erstmal gar nicht. Man kann ja alles machen. Es ist ja nicht so, dass es mich an der Ausübung meines Berufes irgendwie hindert oder in irgendeiner Form beeinflusst. [...] Es ist dann mehr der Rahmen – wie Leute auf Dinge reagieren, die man macht. [...] Oder auch der Hinweis meines Lehrmeisters gleich im ersten Lehrjahr, dass Geigenbau ausdrücklich auch etwas für Frauen wäre – dass es also kein Problem wäre. Das wurde mal ausdrücklich erwähnt.“*

Frau L.	Geschlechtsunabhängige Handwerksausübung
Frau B.	Kompetenzaberkennung, Selbstbewusstsein
Frau T.	Geschlechtsunabhängige Handwerksausübung, Kompetenzaberkennung
Frau C.	Geschlechtsunabhängige Handwerksausübung, Kompetenzaberkennung
Frau D.	Geschlechtsunabhängige Handwerksausübung

Tabelle 5: Übersicht über die Kategorien, in welche die Antworten der Geigenbauerinnen zur ersten Frage fallen

Die befragten Frauen finden, dass ihr Geschlecht keinen Einfluss auf die handwerkliche Ausübung ihres Berufs habe. Sie denken, dass die fachlich handwerklichen Kompetenzen geschlechtsunabhängig seien. Dennoch erklärten einige, dass die soziale Wahrnehmung im Geigenbau je nach Geschlecht unterschiedlich sei. Sie berichteten von subtilen Vorurteilen oder Reaktionen im Umfeld, etwa durch Kund:innen oder Kolleg:innen, die sie als Frau im Geigenbau anders betrachten würden. Insgesamt werde die rein handwerkliche Berufstätigkeit aber als geschlechtsunabhängig erlebt.

2. Haben Sie im Geigenbau Erfahrungen gemacht oder Situationen erlebt, mit denen männliche Kollegen in der Form nicht konfrontiert sind?

Frau B.: *„Die Elternzeit habe dann ich zum Großteil übernommen – zwölf Monate. Ich habe trotzdem die Schlafzeiten meines Babys genutzt, um Reparaturen zu machen. [...], wenn man mal zwei Stunden Zeit hat. [...] Wenn ich in der Rolle der Mann gewesen wäre, hätte ich wahrscheinlich anders weitergearbeitet.“*

Frau T.: *„Ja, dass einem das nicht zugetraut wird. Dass eben genau solche Fragen kommen [...] ‚Können Sie das denn auch?‘“*

Frau D.: *„Zum Beispiel, wenn man in der Werkstatt ist und der Chef oder die Chefin ist nicht da, dann heißt es: ‚Sie sind jetzt hier in der Ausbildung?‘ Und man sagt: ‚Nein, ich bin schon ausgebildet, ich arbeite hier, ich bin schon seit so und so vielen Jahren im Beruf.‘ [...] Ob das männlichen Kollegen nicht auch passiert, kann ich nicht sagen.“*

Frau L.	Nie
Frau B.	Vereinbarkeit, Umsetzung und Unterstützung
Frau T.	Kompetenzaberkennung
Frau C.	Nie
Frau D.	Kompetenzaberkennung

Tabelle 6: Übersicht über die Kategorien, in welche die Antworten der Geigenbauerinnen zur zweiten Frage fallen

Einige Frauen berichteten von Vorurteilen, fehlender Anerkennung oder fehlender Wahrnehmung ihrer Person, zum Beispiel von Musiker:innen besonders, wenn auch männliche Kollegen dabei gewesen seien. Eine Frau schilderte die Herausforderung, Mutterschaft und Beruf zu vereinbaren, was sie als klaren Nachteil gegenüber Männern empfunden habe. Andere wiederum hätten sich voll akzeptiert gefühlt und machten keine geschlechtsspezifischen Unterschiede aus.

3. Welche Veränderungen haben Sie seit Beginn Ihrer Ausbildung bis heute für Frauen im Geigenbau beobachtet?

Frau L.: *„Ich denke, dass der Frauenanteil heute höher ist [...]. Und ich finde das eigentlich ganz gut.“*

Frau B.: *„Mir fällt ein, dass sich Frauen heute öfter zusammentun. Zum Beispiel gibt es in München eine Gruppe, die nennen sich Maestra [...]. Ich habe das Gefühl, dass sie sich gut als Frauen untereinander austauschen können und gegenseitig stärken. Das finde ich eine sehr schöne Sache.“*

Frau T.: *„Wir werden immer mehr. Es wird immer selbstverständlicher. Es gibt immer mehr selbständig geführte Werkstätten von Frauen.“*

Frau C.: *„Wenn man so die Bewerberlisten in den VDG-Nachrichten durchguckt, wo sich Interessenten für die Mitgliedschaft bewerben, da ist schon der Damenanteil größer geworden, würde ich sagen.“*

Frau D.: *„Jetzt habe ich aber das Gefühl, dass es mehr Frauen im Beruf gibt und man sich auch ein bisschen besser connectet. Also, dass sich Frauen schon eher zusammenschließen.“*

Frau L.	Frauenanteil
Frau B.	Unterstützungsstrukturen unter Frauen, Kompetenzbeweis
Frau T.	Frauenanteil, Teilhabe, Vereinbarkeit, Umsetzung und Unterstützung, Unterstützungsstrukturen unter Frauen
Frau C.	Frauenanteil (auf Nachfrage)
Frau D.	Frauenanteil, Unterstützungsstrukturen unter Frauen, Geschlechtsunabhängige Handwerksausübung

Tabelle 7: Übersicht über die Kategorien, in welche die Antworten der Geigenbauerinnen zur dritten Frage fallen

Seit Beginn ihrer Berufsausbildung, welche durch die große Altersspanne der interviewten Frauen zu unterschiedlichen Zeiten stattgefunden hat, beobachteten die Frauen heute einen deutlich höheren Frauenanteil im Geigenbau im Vergleich zu früher. Frauen würden sich heute stärker vernetzen, hätten Frauengruppen wie ‚Maestra München‘ gegründet und träten sichtbarer auf, etwa bei Wettbewerben oder in sozialen Medien. Es gebe zunehmend selbständig geführte Werkstätten von Frauen und die Gleichberechtigung in gemischten Betrieben nehme zu. Die Meister:innenpflicht im VDG ist abgeschafft worden, was vielen erfahrenen Frauen, die im Geigenbau ohne Meister:innentitel arbeiten würden, den Zugang zum größten deutschen Geigenbauverband ermöglicht habe. Gleichzeitig bleibe die Meister:innenprüfung für viele Frauen eine Hürde, oft wegen familiärer Verpflichtungen. Insgesamt werde die Präsenz von Frauen im Beruf als selbstverständlicher und solidarischer wahrgenommen.

4. Was sind Ihrer Meinung nach die drei größten Herausforderungen für Frauen im Geigenbau?

Frau B.: *„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – wobei das nicht nur Nachteile hat.“*

Frau T.: *„Also, ich glaube, die größte Herausforderung ist einfach, nicht unterzugehen. Dass man sich genauso verkauft, wie das für Männer oft selbstverständlich ist. Dieses Selbstverständnis zu haben, sich nicht unter den Scheffel zu stellen.“*

Frau D.: *„Ein weiterer Punkt, der für Frauen im Geigenbau eine Herausforderung darstellt, könnte sein, dass sie das Gefühl haben, nicht qualifiziert genug zu sein und dass sie sich noch mehr bemühen müssen trotz Abschlüssen, Arbeitserfahrung und so weiter. Vielleicht auch dass sie das Gefühl haben, ein bisschen besser sein zu müssen als die männlichen Kollegen, um als gleich gut wahrgenommen zu werden.“*

„Ja, genau. Kompetenzaberkennung würde ich als eine Schwierigkeit im Beruf sehen. Fachlich gibt es für mich nichts, was für eine Frau nicht machbar ist – der Beruf ist für alle Geschlechter geeignet.“

	1. Herausforderung	2. Herausforderung	3. Herausforderung
Frau L.	Vereinbarkeit		
Frau B.	Vereinbarkeit/ Umsetzung	Selbstbewusstsein	
Frau T.	Vereinbarkeit/ Zukunftsängste	Selbstbewusstsein	
Frau C.	keine der Kategorien; sieht keine spezifischen Herausforderungen für Frauen		
Frau D.	Vereinbarkeit/ Umsetzung	Selbstbewusstsein/ Kompetenzbeweis	Kompetenzaberkennung/ Geschlechtsunabhängige Handwerksausübung

Tabella 8: Übersicht über die Kategorien, in welche die Antworten der Geigenbauerinnen zur vierten Frage fallen

Die befragten Frauen im Geigenbau sehen sich mit mehreren zentralen Herausforderungen konfrontiert, hatten aber zum Teil Schwierigkeiten drei zu benennen. Besonders häufig ist die Schwierigkeit genannt worden, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, insbesondere in der Selbstständigkeit, wo flexible Arbeitszeiten zwar Vorteile böten, aber auch eine gerechte Aufteilung der familiären Aufgaben Voraussetzung sei. Ein weiterer wesentlicher Punkt sei das selbstsichere Auftreten, welches besonders in der Selbstständigkeit essenziell wäre. Frauen seien häufig weniger sichtbar und spielten sich selbst nicht in den Vordergrund, ein Verhalten, das in einem traditionell männlich geprägten Umfeld schnell dazu führen könne, übersehen zu werden. Darüber hinaus ist von einer interviewten Frau die mangelnde Anerkennung von Kompetenz betont worden. Frauen erlebten, dass sie sich stärker beweisen müssen als ihre männlichen Kollegen, um als ebenso qualifiziert wahrgenommen zu werden. Diese Kompetenzaberkennung sei oft in subtilen Vorurteilen begründet.

5. In meiner Bachelorarbeit hat sich gezeigt, dass der Anteil weiblicher Fachkräfte im Geigenbau in den verschiedenen Stufen, von Ausbildung über Weiterbildung hin zur Selbstständigkeit abnimmt. Während der Ausbildung liegt der Frauenanteil noch bei knapp über der Hälfte. Bei den Weiterbildungen wie Meister:in oder Studium liegt er bei etwas unter der Hälfte. Der Frauenanteil unter den Selbstständigen im Geigenbau bewegt sich nur noch bei circa einem Viertel.

Was könnten Ihrer Meinung nach die Gründe für diese Abnahme des Frauenanteils sein?

- Frau L.:** *„Ich denke mal: Familie. Und vielleicht auch die Angst vor der Zukunft. Ich meine, die kulturellen Mittel, die vom Staat bereitgestellt werden – für Orchester, für Musikschulen – die nehmen ja von Jahr zu Jahr ab. Und das hat ja auch Einfluss auf unsere Tätigkeit. [...] Ich denke mal, dass das viele abschreckt. Und dass sie dann sich vielleicht nicht selbstständig machen, sondern vielleicht eher anstellen werden – oder irgendwie.“*
- Frau B.:** *„Ich würde schon sagen, dass es genau dieses Sich-selbst-präsentieren ist – sich darzustellen, Dinge zu verkaufen und anzupreisen. Da ist unsere Gesellschaft noch nicht so geprägt, dass Frauen dafür gut gewappnet sind. Sie halten sich eher zurück und können sich in dem Bereich vielleicht nicht so gut behaupten. Natürlich ist es wahrscheinlich auch so, dass überwiegend die Frauen, wenn Kinder kommen, zu Hause bleiben. Das ist bestimmt auch ein Grund. Ob jetzt das Handwerk selbst ein Grund ist... aber so hart ist es ja nicht [...]. Ich würde nicht sagen, dass es daran liegt, dass es vielen zu hart ist. Das glaube ich nicht.“*
- Frau T.:** *„Ich kann mir schon vorstellen, dass Familiengründung echt eine Sache ist – dass es dann irgendwie nicht klappt. Anders kann ich mir das nicht erklären.“*

Frau T.: *„Oder dass man in Werkstätten geht und da lange arbeitet und dann den Absprung nicht schafft. Dass da manchmal das Selbstvertrauen fehlt – dieses „Ich schaffe das“. Man steht dann eben sofort in der ersten Reihe und muss sich verkaufen. Und das ist, glaube ich, für viele, denen das nicht liegt, eine nicht zu unterschätzende Herausforderung.“*

Frau C.: *„Das weiß ich nicht. Ich weiß nur, dass bei [...] [einer Geigenbauerin, die sie kennt] vier Frauen abgesprungen sind, nachdem sie die Gesellenprüfung gemacht haben und dann in andere Berufe umgestiegen sind. Aus welchen Gründen auch immer – vielleicht war es ihnen zu anstrengend oder sonst was. Ich weiß es nicht.“*

Frau D.: *„Ich glaube, das ist eine Entwicklung, die nicht nur im Geigenbau zu finden ist.“*
„Es ist für Frauen nach wie vor ein Problem, also mit Kindern, 40 Stunden pro Woche zu arbeiten. Das geht schon, aber es erfordert ein Maß an persönlicher Organisation, das immer noch nicht selbstverständlich ist. [...] Gerade bei der Selbstständigkeit – wenn man anfängt – schafft man das nicht mit 20 Stunden pro Woche. [...] Das braucht sehr viel Zeit. Und ich frage mich, ob Frauen diese Zeit immer bekommen.“

Frau L.	Vereinbarkeit, Zukunftsängste
Frau B.	Selbstbewusstsein, Vereinbarkeit, Geschlechtsunabhängige Handwerksausübung
Frau T.	Vereinbarkeit, Frauenanteil, Selbstbewusstsein
Frau C.	keine der herausgearbeiteten Kategorien
Frau D.	Vereinbarkeit, Umsetzung und Unterstützung, Kompetenzaberkennung

Tabelle 9: Übersicht über die Kategorien, in welche die Antworten der Geigenbauerinnen zur fünften Frage fallen

Die Frauen sehen die Hauptgründe für den Rückgang des Frauenanteils im Geigenbau in den verschiedenen Stufen von Berufsausbildung über Weiterbildung hin zur Selbstständigkeit in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere bei der Selbstständigkeit, die viel Zeit und Organisation erfordern würde. Selbstzweifel und mangelndes Selbstvertrauen, sich selbstständig zu machen oder sich zu präsentieren, sind ebenfalls mehrfach genannt worden. Einige sprachen auch von strukturellen Hürden wie sinkender staatlicher Förderung oder gesellschaftlichen Rollenbildern, die Frauen stärker belasten würden.

6. Welche Wünsche haben Sie für die zukünftigen Frauen im Geigenbau?

Frau L.: *„Dass sie den Mut haben, das zu machen.“*

Frau B.: *„Ich würde sagen, dass sie es schaffen, sich genauso selbstbewusst wie Männer zu präsentieren.“*

Frau T.: *„Dass man da gar nicht mehr drüber spricht – das wäre das Allerschönste. Dass es einfach überhaupt kein Thema mehr ist. Und ich habe das Gefühl, dass es auf einem guten Weg ist. Auch dadurch, dass der Verband [VDG] immer weiblicher wird – das repräsentiert ja auch etwas.“*

Frau C.: *„Kann ich nur sagen, dass es ihnen genauso gut geht wie mir mit dem Beruf.“*

Frau D.: *„Ich wünsche mir, dass die zukünftige Generation ganz selbstbewusst an die Sache herangeht. [...] Selbstbewusstsein ist, glaube ich, ein ganz großer Punkt. Sich klarzumachen: Was möchte ich? Und den Mut zu haben, zu sagen: ‚Ich weiß, dass es kompliziert ist, und ich weiß, dass es schwierig sein kann, aber ich gehe diesen Schritt in die Selbstständigkeit.‘*

Ich glaube, die meisten Frauen in dem Beruf brauchen sich überhaupt nicht zu verstecken. Ich finde es eher schade, dass so viel Können, Wissen, Kompetenz und Talent nicht zum Blühen kommt. Da würde ich gerne sehen, dass Frauen mehr bestärkt werden und nicht so viele negative Erfahrungen im Beruf machen.“

Frau L.	Selbstbewusstsein, Frauenanteil
Frau B.	Selbstbewusstsein
Frau T.	Frauenanteil, Teilhabe, Geschlechtsunabhängige Handwerksausübung, Unterstützungsstrukturen unter Frauen
Frau C.	Kompetenzbeweis
Frau D.	Selbstbewusstsein, Geschlechtsunabhängige Handwerksausübung, Unterstützungsstrukturen unter Frauen, Kompetenzbeweis

Tabelle 10: Übersicht über die Kategorien, in welche die Antworten der Geigenbauerinnen zur sechsten Frage fallen

Die Frauen wünschen sich für die nächste Generation im Geigenbau vor allem Mut, Selbstbewusstsein und Sichtbarkeit. Sie sollten sich trauen, diesen Beruf zu ergreifen, sich nicht verstecken und sich gleichberechtigt mit Männern präsentieren, idealerweise so selbstverständlich, dass Geschlecht keine Rolle mehr spiele. Wichtig ist einer Geigenbauerin auch, dass Frauen im VDG und in der Sprache sichtbar seien, um strukturelle Veränderungen anzustoßen. Insgesamt wünschen sie sich, dass Frauen im Geigenbau ihre Leidenschaft ausleben können, ohne Hindernisse, mit Freude, Anerkennung und beruflicher Erfüllung.

4.4 ERKENNTNISSE AUS DEN INTERVIEWS

Insgesamt muss gesagt werden, dass fünf Interviewpartnerinnen ein erstes Bild über das Thema ‚Frauen im Geigenbau‘ geben können, aber die Stichprobe dennoch zu klein ist, um klare Aussagen zu treffen. Aus den qualitativen Interviews können deshalb lediglich Hypothesen generiert werden. Um allgemeine und wissenschaftlich fundierte Aussagen treffen zu können, müssten anschließend quantitative Umfragen zur Bestätigung der Hypothesen durchgeführt werden. Dies ist aber im zeitlichen Rahmen dieser Arbeit nicht möglich.

Die Interviews mit den fünf Geigenbauerinnen zeigen ein Spannungsfeld zwischen fachlicher Gleichwertigkeit und gesellschaftlicher Ungleichbehandlung. Alle Frauen betonen, dass das Geigenbauhandwerk an sich geschlechtsunabhängig sei. Körperliche Anforderungen oder technische Fähigkeiten stellen keine Hürde speziell für Frauen dar. Dennoch erleben sie im beruflichen Alltag immer wieder Situationen, in denen ihre Kompetenz infrage gestellt wird.

Ein zentrales Thema ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die sich als strukturelle Schlüsselstelle für die berufliche Entwicklung von Frauen herauskristallisiert. Die Interviews zeigen, dass familiäre Verantwortung nach wie vor überwiegend bei den Frauen liegt. Die fehlende soziale Absicherung für Selbstständige, etwa beim Mutterschutz oder der Elternzeit, verschärft diese Problematik zusätzlich. Interessant ist, dass die Frauen sehr unterschiedliche Strategien entwickelt haben, um mit dieser Herausforderung umzugehen: von der räumlichen Integration von Werkstatt und Wohnung über die Auswahl eines unterstützenden Partners bis hin zur gezielten Einstellung von Mitarbeitenden zur Überbrückung von Ausfallzeiten.

Ein weiterer zentraler Aspekt ist das mangelnde Selbstbewusstsein. Viele der Interviewten beschreiben, dass sie Probleme damit haben, sich selbst zu präsentieren oder ihr Können zu kommunizieren. Dieses Verhalten wird häufig als Ergebnis gesellschaftlicher Prägung verstanden, die Frauen zu Bescheidenheit und Zurückhaltung erzieht. In einem Berufsfeld, das lange männlich dominiert war, kann diese Zurückhaltung jedoch zu einem echten Nachteil werden, insbesondere in der Selbstständigkeit, wo Sichtbarkeit und Überzeugungskraft entscheidend sind. Die Notwendigkeit, sich ständig beweisen zu müssen, wird von vielen als belastend empfunden. Gerade weil Frauen häufiger mit Kompetenzaberkennung und Selbstzweifel konfrontiert sind, reagieren sie mit Kompetenzbeweisen und einen besonders hohes Anspruchsniveau an sich selbst.

Trotz dieser Herausforderungen ist ein positiver Wandel spürbar. Der Frauenanteil im Geigenbau sei laut den interviewten Frauen gestiegen, insbesondere in der Berufsausbildung. Die Öffnung des VDG für Mitglieder ohne Meister:innentitel hat vielen erfahrenen Frauen den Zugang erleichtert. Auch die sprachliche Sichtbarkeit, etwa durch gendergerechte Satzungen, wird als wichtiger Schritt wahrgenommen.

Besonders bemerkenswert ist die zunehmende Vernetzung unter Geigenbauerinnen. Frauen schließen sich in Gruppen zusammen, organisieren gemeinsame Projekte und schaffen sich so Räume gegenseitiger Unterstützung. Diese Netzwerke wirken wie ein Gegengewicht zu den nach wie vor bestehenden strukturellen Ungleichheiten und bieten nicht nur fachlichen Austausch, sondern auch emotionale Rückendeckung.

OTTERSTEDT beschreibt, wie Olga Adelman ihr im Gespräch berichtete, dass sie von einem ihrer Chefs sexuell belästigt wurde und stellt fest, dass die Betroffenen darüber selten reden würden.¹¹⁰ Es ist davon auszugehen, dass auch heute noch Frauen im Geigenbau solche Erfahrungen machen müssen. Es wäre denkbar gewesen, dass eine der interviewten Geigenbauerinnen auch von solchen Erlebnissen berichtet. Dies ist nicht geschehen, was bedeuten könnte, dass es den interviewten Frauen tatsächlich nicht passiert ist, oder das Thema ausgelassen wurde. Im Interviewleitfaden war es keine explizite Frage, um nicht ggf. traumatische Erlebnisse zu triggern. Auch der Fakt, dass der Interviewer männlich war, könnte der Grund dafür sein, dass diese Thematik nicht angesprochen wurde. Eine Geigenbauerin hat am Rand nur von einer sehr unangenehmen Anstellung bei einem Mann geredet, die sie auch schnell wieder auflöste. Was genau passiert ist, wurde allerdings nicht thematisiert.

Insgesamt entsteht das Bild eines Berufs, der auf fachlicher Ebene offen für alle Geschlechter ist, dessen soziale und strukturelle Rahmenbedingungen jedoch noch stark von traditionellen Rollenbildern geprägt sind. Die Interviews zeigen, dass es nicht an Kompetenz oder Motivation mangelt, sondern an gesellschaftlicher Anerkennung, struktureller Unterstützung und kulturellem Wandel. Die befragten Geigenbauerinnen wünschen sich für zukünftige Generationen mehr Selbstverständlichkeit, mehr Selbstbewusstsein, mehr Mut zur Sichtbarkeit und eine Berufswelt, in der das Geschlecht keine Rolle mehr spielt.

¹¹⁰ Vgl. Otterstedt [online].

5 INTERPRETATION DER STATISTIK UND DER INTERVIEWS

Die qualitativen Interviews mit fünf Geigenbauerinnen lieferten zentrale Einblicke in die subjektiven Erfahrungen, Wahrnehmungen und Herausforderungen, denen Frauen im Geigenbau begegnen. Während die statistischen Daten vor allem Entwicklungen und Verteilungen abbilden, ermöglichen die Interviews eine vertiefte Betrachtung der dahinterliegenden Ursachen und Dynamiken. Dabei wird deutlich, dass die strukturellen Hürden, die sich in der Statistik andeuten, in den Erzählungen der Interviewten kontextualisiert werden.

Die statistischen Daten zeigen auf, dass der aktuelle Frauenanteil in der Berufsausbildung im Geigenbau bei über 60% liegt und er sich damit deutlich über dem Durchschnitt im Handwerk mit 17,3% (2024) ansiedelt.¹¹¹ In den Weiterbildungen, sowohl im Meister:innenkurs als auch im Studiengang Musikinstrumentenbau, fällt der Frauenanteil mit etwa 56% etwas geringer aus als bei der Berufsausbildung, liegt aber trotzdem noch deutlich über der Hälfte. Dies könnte darauf hindeuten, dass der Zugang zur Weiterbildung für Frauen mit zusätzlichen Hürden verbunden ist, oder, dass sich der Trend in der Ausbildung zeitlich verzögert auf die Weiterbildung überträgt. In der Selbstständigkeit sind Frauen im Geigenbau unterrepräsentiert, da hier der Frauenanteil aktuell bei nur etwa einem Viertel liegt. Dies spiegelt sich auch in den Interviews wider. Für die Wahrnehmung des gestiegenen Frauenanteils und die damit einhergehende größere Sichtbarkeit ist laut der Interviewten unter anderem die Öffnung des VDG für Mitglieder ohne Meister:innentitel, die stärkere Präsenz von Frauen in Berufsschulen und die zunehmende Vernetzung unter Geigenbauerinnen verantwortlich. Besonders die Solidarisierung unter Frauen wird, etwa in Form von Netzwerken wie ‚Maestra München‘, als unterstützend und empowernd erlebt. Diese Netzwerke bieten nicht nur fachlichen Austausch, sondern auch ein Sicherheitsgefühl. Die ZDH-Statistik zeigt allerdings trotzdem, dass der Anteil weiblich geführter Betriebe zwar langsam steigt, jedoch laut Hochrechnung unter gleichbleibenden Bedingungen noch circa 65 Jahre von einer ausgeglichenen Geschlechterverteilung entfernt ist. Damit ist zwar eine zeitlich positive Entwicklung des Frauenanteils innerhalb allen Bereich zu sehen aber gleichsam auch eine Abstufung zwischen den einzelnen Bereichen.

Dies Grundproblematik spiegelt sich in der Geschichte wider:

„So wurde es Frauen häufig schon seit der Antike verwehrt, selbstständig ein Handwerk auszuüben, gleichwohl Frauen und Mädchen im Mittelalter oft im väterlichen Betrieb oder im Betrieb des Ehemannes in die handwerklichen Arbeiten eingebunden waren. Zwar hatten Frauen so bereits Zugang zu handwerklichen Berufen, eine gleichwertige Ausbildung oder Aufstiegschancen wie bei ihren männlichen Kollegen blieben ihnen trotzdem verwehrt.“¹¹²

¹¹¹ Vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.): *Frauen des Handwerks* [online].

¹¹² Handwerkskammer Dortmund 2025, S. 11.

Das Zitat macht deutlich, dass die gesellschaftlichen Vorstellungen von Geschlechterrollen im Handwerk und die strukturelle Benachteiligung historisch tief verwurzelt sind und bis heute in gesellschaftlichen Strukturen und Normen nachwirken.

Die Abnahme des Frauenanteils in den verschiedenen Bereichen verweist auf strukturelle Hindernisse, denen Frauen auf dem Weg in die Selbstständigkeit begegnen. Die Interviews bestätigen diesen Befund. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, fehlende soziale Absicherung für selbstständige Geigenbauerinnen sowie gesellschaftliche Rollenerwartungen und ein häufig geringeres Selbstbewusstsein im beruflichen Auftreten werden als zentrale Herausforderungen benannt. Auffällig ist zudem laut OTTERSTEDT, dass viele Frauen im Geigenbau den Schritt in die Selbstständigkeit erst in einem „*reiferen Alter*“ wagen.¹¹³ Dies könnte darauf hindeuten, dass Frauen zunächst längere Zeit im Angestelltenverhältnis tätig sind oder erst ihren Kinderwunsch umsetzen, bevor sie sich selbstständig machen. Auch wirtschaftliche Unsicherheiten in der potenziellen Selbstständigkeit könnten hier eine Rolle spielen. Die individuellen Lösungen der interviewten Geigenbauerinnen unterstützen unter anderem diese Vermutung und zeigen nicht nur die hohe Anpassungsfähigkeit der Frauen auf. Auch die starke Verantwortung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird dadurch deutlich und lässt sich beispielsweise auch in der Literatur bei ZYBELL wiederfinden.¹¹⁴ Besonders eklatant wird diese Situation in der Selbstständigkeit, wo gesetzliche Schutzmechanismen wie Mutterschutz oder Elternzeit kaum greifen. Die Interviews machen deutlich, dass die Entscheidung für oder gegen Selbstständigkeit häufig nicht an der fachlichen Eignung scheitert, sondern an fehlenden strukturellen Sicherheiten.

Die Statistiken können dabei nicht erklären, ob die Frauen statt den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen in ein Angestelltenverhältnis gehen, oder ob sie den Beruf wechseln. Eine Interviewpartnerin berichtet, dass viele Frauen nach der Berufsausbildung im Geigenbau nicht in dem Beruf bleiben. Dies ist laut MARIE PRESCHER ET AL. ein generelles Problem im Handwerk: „*Über 70% der Frauen verlassen nach erfolgreicher Ausbildung das Handwerk.*“¹¹⁵ Wie hoch der Prozentsatz im Geigenbau ist, kann anhand der Datenlage nicht ermittelt werden. Allerdings liegen die Gründe vermutlich weniger auf der fachlichen sondern viel mehr auf der strukturellen Ebene.

Die Geigenbauerinnen arbeiten eine Diskrepanz zwischen fachlicher Leistung und gesellschaftlicher Wahrnehmung heraus. Alle befragten Frauen betonen, dass das Geigenbauhandwerk an sich geschlechtsunabhängig ausgeübt werden kann. Dennoch berichten sie übereinstimmend von Situationen, in denen ihre Kompetenz infrage gestellt wurde. Diese Form der Kompetenzaberkennung ist häufig subtil, aber hat weitreichende Folgen. Sie zwingt Frauen dazu, sich stärker zu beweisen, ihre Qualifikationen hervorzuheben und sich gegen stereotype Erwartungen zu behaupten, so dass daraus ein ausgeprägtes Bedürfnis nach Kompetenzbeweis entsteht. Diese indoktrinierte Kompetenzaberkennung,

¹¹³ Vgl. Otterstedt [online].

¹¹⁴ Vgl. Zybell 2005, S. 41f.

¹¹⁵ Marie Prescher und Sophie Keindorf: *Chancengleichheit im Handwerk. Praxisbeispiele und Instrumente*, Berlin 2018, S. 7.

die häufig schon vor der Berufsausbildung in Bezug auf handwerkliche Tätigkeiten beginnt, hat einen direkten Einfluss auf das Selbstbewusstsein und somit auch auf die Berufswahl von Frauen.¹¹⁶

Das mangelnde Selbstbewusstsein, von dem mehrere Interviewpartnerinnen berichtet haben, hat wahrscheinlich noch weitere Ursachen. Den Geigenbauerinnen fällt es schwer, sich selbst und ihre Leistungen sichtbar zu machen. Diese Zurückhaltung wird häufig als Ergebnis gesellschaftlicher Prägung beschrieben, die Frauen zu Bescheidenheit und Anpassung erzieht. In einem Berufsfeld, das historisch männlich dominiert war, kann diese Haltung jedoch zu einem Nachteil werden, insbesondere in der Selbstständigkeit, wo Sichtbarkeit, Überzeugungskraft, berufliches Auftreten und unternehmerisches Risiko entscheidend sind. Die Interviews legen nahe, dass es weniger an fachlicher Kompetenz mangelt, sondern an der Fähigkeit, diese Kompetenz selbstbewusst zu vertreten und nach außen zu kommunizieren. NISSEN ET AL. beschreibt diese Problematik, dass Frauen ihr eigenes Können häufig niedriger einschätzen oder schmälern: *„Oft haben sie nicht gelernt, sich offensiv für eigene Interessen einzusetzen; vor allem bezogen auf beruflichen Erfolg und Karriere, die eher negativ besetzt sind, verhalten sie sich zurückhaltend.“*¹¹⁷ Eine häufig gewählte Strategie ist es, dies durch Leistungen und Kompetenzbeweis zu kompensieren. BOJIĆ erklärt: *„Gleichzeitig haben Mädchen in Fächern wie Mathematik höhere Anforderungen an sich selbst als Jungen und glauben, dass sie außergewöhnlich sein müssen, um in ‚männlichen‘ Bereichen erfolgreich zu sein.“*¹¹⁸

Eine weitere Strategie, um das mangelnde Selbstbewusstsein und die hinderlichen Zukunftsängste zu kompensieren und trotzdem den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen, ist dies mit einem:r Geschäftspartner:in zu tun. Vier der fünf interviewten Geigenbauerinnen berichten von solchen Modellen, wozu auch das Übernehmen des elterlichen Betriebs dazugezählt werden kann. Die geteilte Verantwortung, sowohl wirtschaftlich als auch organisatorisch, könnte also eine wichtige Voraussetzung für die Selbstständigkeit von Frauen im Geigenbau darstellen, wobei die Vorteile dessen geschlechtsunabhängig sind. Allerdings sind die Zukunftsängste und das damit einhergehende Sicherheitsbedürfnis, resultierend aus dem mangelnden Selbstbewusstsein, eventuell bei Frauen größer. Diese Aspekte könnten durch die gemeinsame Gründung einer Werkstatt reduziert werden. Auch das durchschnittlich höhere Alter bei der Gründung einer eigenen Werkstatt, das in der Literatur genannt wird, lässt sich vor diesem Hintergrund deuten.¹¹⁹

¹¹⁶ Vgl. Handwerkskammer Dortmund 2025, S. 11.

¹¹⁷ Nissen et al. 2003, S. 80.

¹¹⁸ Bojić 2024, S. 45.

¹¹⁹ Vgl. Otterstedt [online].

6 FAZIT

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Geigenbauhandwerk auf fachlicher Ebene natürlich für alle Geschlechter gleichermaßen geeignet ist. Dennoch bestehen auf struktureller und gesellschaftlicher Ebene nach wie vor Hindernisse, die Frauen den Weg in die Selbstständigkeit erschweren. Die Ursachen hierfür sind vielfältig und bewegen sich von gesellschaftlichen Rollenerwartungen über fehlende soziale Absicherung hin zu mangelnder Sichtbarkeit und ein oft geringes Selbstbewusstsein im beruflichen Auftreten. Frau D. stellt dabei fest:

„[...] diese Benachteiligung steht nicht auf dem Papier oder so und genau deshalb schreiben Sie ja auch Ihre Arbeit: um dem Ganzen mal auf den Zahn zu fühlen – irgendwas ist da ja, aber was ist da eigentlich? Das kann man nicht richtig benennen, aber irgendwas muss da ja sein, dass Frauen sich eher zusammentun.“ (Frau D.)

Die Ergebnisse der Statistik zeigen, dass sich der Frauenanteil im Geigenbau in den letzten Jahrzehnten deutlich in Positive verändert hat. Während sich beim Beginn des beruflichen Werdegangs hier ein klarer Trend hin zu einem überwiegend weiblich besetzten Beruf abzeichnet, ist dieser Wandel in den folgenden Schritten bislang weniger stark sichtbar. Der steigende Frauenanteil in der Ausbildung, die Öffnung von Verbänden wie dem VDG und die zunehmende Vernetzung unter Geigenbauerinnen sind positive Signale für mehr Chancengleichheit. Damit dieser Wandel weiter voranschreiten kann, braucht es jedoch strukturelle Veränderungen, wie beispielsweise eine bessere soziale Absicherung für selbstständige Frauen, eine stärkere Sichtbarkeit weiblicher Vorbilder und eine bewusste Förderung von Gleichstellung.

Aus den Interviews heraus lässt sich erkennen, dass viele Themen und Problematiken ineinandergreifen. Das mangelnde Selbstbewusstsein, was seinen Ursprung häufig in der Sozialisierung der Frauen hat, wirkt sich auf das Auftreten und auch ggf. auf Zukunftsängste aus. Dies wird häufig mit sehr guten Leistungen kompensiert, die aber nach außen hin nicht oder zu mindestens nicht im vollen Umfang kommuniziert werden. Durch die Kompetenzaberkennung werden die Unsicherheiten und das mangelnde Selbstbewusstsein genährt und wiederum durch den Kompetenzbeweis kompensiert. Dieser Kompetenzbeweis wird meistens durch klare Fakten wie Abschlüsse oder Titel erbracht. Besonders Berufe, die männlich dominiert sind, begünstigen diese Faktoren. Hinzu kommt, dass die Doppelbelastung von Familie und Beruf häufig immer noch größtenteils von Frauen getragen wird. Eine gute Möglichkeit, um diesen Problematiken entgegenzuwirken, ist das Netzwerken von Frauen untereinander. Die positive Bestärkung und das Verständnis untereinander können sich positiv auf das Selbstbewusstsein auswirken. Insgesamt lässt sich sagen, dass die Chancengleichheit sich eventuell positiv entwickelt hat in den letzten Jahrzehnten, aber noch lange nicht erreicht ist, wie sich sowohl aus den Statistiken als auch aus den Interviews herausstellt.

7 AUSBLICK

Die vorliegende Arbeit hat erstmals eine systematische Erhebung zur Geschlechterverteilung im Geigenbau in Deutschland vorgenommen und durch qualitative Interviews ergänzt. Damit wurde eine Grundlage geschaffen, auf der zukünftige Forschung aufbauen könnte. Ein nächster logischer Schritt wäre die vertiefende Untersuchung von Geigenbauerinnen im Anstellungsverhältnis. Auch eine internationale Betrachtung des Themas wäre wünschenswert.

Darüber hinaus lassen sich durch die qualitativen Interviews zahlreiche Hypothesen bilden. Diese könnten im Rahmen einer weiteren wissenschaftlichen Arbeit, etwa zur Bedeutung von Selbstbewusstsein, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder strukturellen Hürden, überprüft werden. Eine statistische Auswertung, etwa durch standardisierte Fragebögen mit größerer Stichprobe, würde es ermöglichen, die herausgearbeiteten Hypothesen empirisch zu validieren.

Ein zentraler Punkt ist die systematische Erfassung geschlechterspezifischer Daten. Die teilweise lückenhafte oder fehlerhafte Datenlage, wie sie in dieser Arbeit sichtbar wurde, erschwert nicht nur die Forschung, sondern auch die gezielte Förderung von Gleichstellung. Es wäre daher wünschenswert, wenn Institutionen regelmäßig und standardisiert Daten zur Geschlechterverteilung erheben und veröffentlichen würden.

Zudem wäre es sinnvoll, die Rollenbilder in der Ausbildung stärker zu reflektieren. Lehrkräfte und Ausbilder:innen könnten gezielt dafür sensibilisiert werden, wie sich geschlechterspezifische Erwartungen auf das Selbstbild und die berufliche Entwicklung von Auszubildenden auswirken.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Förderung von Teilhabe. Frauen sollten nicht nur Zugang zu Ausbildungs- und Berufsstrukturen erhalten, sondern auch aktiv sichtbar und beteiligt sein. Maßnahmen wie gendergerechte Sprache, paritätisch besetzte Gremien und die gezielte Einbindung von Geigenbauerinnen als Lehrkräfte oder Prüferinnen können dazu beitragen, strukturelle Barrieren abzubauen und gleichberechtigte Mitgestaltung zu ermöglichen.

Langfristig wäre es wünschenswert, wenn der Geigenbau nicht nur auf fachlicher, sondern auch auf struktureller Ebene ein Beruf wird, in dem alle Geschlechter gleiche Chancen haben, unabhängig von familiären Verpflichtungen, gesellschaftlichen Erwartungen oder institutionellen Hürden.

Für zukünftige Generationen wünschten sich die Geigenbauerinnen mehr Selbstverständlichkeit, mehr Sichtbarkeit, mehr Teilhabe und mehr Selbstbewusstsein. Eine der Geigenbauerinnen fasst am Abschluss des Interviews sehr bewegend zusammen:

„Ich wünsche mir, dass die zukünftige Generation ganz selbstbewusst an die Sache herangeht. [...] Ich glaube, die meisten Frauen in dem Beruf brauchen sich überhaupt nicht zu verstecken. Ich finde es eher schade, dass so viel Können, Wissen, Kompetenz und Talent nicht zum Blühen kommt. Da würde ich gerne sehen, dass Frauen mehr bestärkt werden und nicht so viele negative Erfahrungen im Beruf machen.“

8 DANKSAGUNG

An dieser Stelle möchte ich den Menschen danken, die mich bei der Bachelorthesis unterstützt haben.

Zuerst gilt mein Dank Dr. Veronika Ott und Professor Dr. Enrico Weller für die Betreuung dieser Arbeit. Die Konsultationen, der Zuspruch zu diesem Thema und die Gedankenanstöße waren sehr hilfreich.

Des Weiteren möchte ich mich bei den Personen und Institutionen bedanken, die mir für diese Arbeit Information zur Verfügung gestellt haben. Für die statistischen Daten sind das folgende:

- Mirko Wesling Zentralverband des deutschen Handwerks
- Dagmar Weller Studiengang Musikinstrumentenbau Markneukirchen
- Sven Gerbeth Berufsfachschule Musikinstrumentenbau Klingenthal
- Frederik Habel Berufsfachschule Musikinstrumentenbau Mittenwald
- Arjan Versteeg Verband Deutscher Geigenbauer und Bogenmacher e.V.
- Susanne v. Bechtolsheim Mitglied der Gruppe Maestra München

Aus meiner Sicht wird die Arbeit durch die Berichte der fünf Geigenbauerinnen erst greifbar, spannend und bekommt eine gewisse Tiefe. Alle fünf Interviews waren für mich inspirierend und haben bei mir einen nachhaltigen Eindruck hinterlassen. Ein großes Dankeschön gilt daher natürlich den interviewten Geigenbauerinnen, welche mir einen sehr intimen und persönlichen Einblick in ihre Lebensrealität gegeben haben:

- Frau L.
- Frau B.
- Frau T.
- Frau C.
- Frau D.

Besonders Danken möchte ich den starken Frauen in meinem Leben: Katrin Berndt, Hannah Weidauer, Katrin Schulz, Birgit Buttler, Marta Nahlik und vielen mehr.

Abschließend gilt mein Dank den Menschen, die durch Korrekturlesen und inhaltliche sowie mentale Unterstützung sehr geholfen haben, diese Arbeit umzusetzen. Hierzu zählen: Hannah Weidauer, Birgit Buttler, Marta Nahlik, Charlotte Garthe, Katrin Schulz und Kai Härpfer.

9 VERZEICHNISSE

LITERATURVERZEICHNIS

Adelmann, Olga: *Lebenslauf*, Archiv: Musikinstrumenten-Museum, Staatliches Institut für Musikforschung, Stiftung Preußischer Kulturbesitz zu Berlin (Nachlass Olga Adelmann) SM 83-26.

Bass, Kathrin: *Ein Blick in die Geschichte*, in: *Von unsichtbar zu unverzichtbar: Frauen in der Geschichte des Handwerks*, hrsg. v. Handwerkskammer Dortmund, [Broschüre], Dortmund 2025.

Beauvoir, Simone de: *Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau*, (übersetzt von Uli Aumüller und Grete Osterwald), Reinbek 1992.

Beicht, Ursula und Walden, Günter: *Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige*, in: *BIBB Report*, Jg. 8 Nr. 4, Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2014 .

Bojić, Birthe: *Selbstwahrnehmung von Frauen in nicht-traditionellen Berufsrollen. Eine Determinante zur Erklärung der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation in Deutschland?*, Hamburg 2024.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*, Bonn 2014.

Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) (Hrsg.): *Liste der zugeordneten Qualifikationen. Aktualisierter Stand: 1. August 2024*.

Eriks, Christine: *Die Frauen im VDG*, in: *100 Jahre VDG*, hrsg. v. VDG, Köln 2004, S. 146–147.

Fröhlich, Thomas und Gertoberens, Klaus: *Musima. Gitarren für die ganze Welt*, hrsg. v. Musikinstrumenten-Museum Markneukirchen, Markneukirchen 2020.

Handwerkskammer Dortmund (Hrsg.): *Von unsichtbar zu unverzichtbar. Frauen in der Geschichte des Handwerks*, [Broschüre], Dortmund 2025.

Hargrave, Roger: *Seeking Mrs Guarneri*, in: *the Strad*, Jg. (Vol.) 111 Nr. (No.)1325 (September 2000), S. 950–957.

Haverkamp, Katarzyna; Müller, Klaus; Runst, Petrik und Gelzer, Anja: *Frauen im Handwerk. Status Quo und Herausforderungen*, Duderstadt 2015.

Helfferich, Cornelia: *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*, Wiesbaden 2011.

Hrsg.: Ausbildung.de: *Karrierpfad Geigenbauer/in. Welche Fort- und Weiterbildungen gibt es?*, online unter <https://www.ausbildung.de/berufe/geigenbauer/karriere/> (abgerufen am: 22.05.2025).

Kauert, Kurt: *Vogtländisch-westböhmischer Geigenbau in fünf Jahrhunderten. Entstehung, Standorte, Strukturen*, Husum 2006.

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (Hrsg.): *Was ist der Girls'Day?*, online unter <https://www.girls-day.de/ueber-den-girls-day/was-ist-der-girls-day2/deutsch> (abgerufen am: 10.06.2025).

Kuckartz, Udo und Rädiker, Stefan: *Qualitative Inhaltsanalyse Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Grundlagentexte Methoden*, Weinheim 2022.

Lämmle, Eva: *Maestra Geigenbauerinnen München*, online unter <https://www.maestra-muenchen.com/> (abgerufen am: 18.06.2025).

Limbach, Jutta: *In nur fünf Worten zur Chancengleichheit*, online unter <https://www.bildungsserver.de/innovationsportal/bildungplusartikel.html?artid=92> (abgerufen am: 02.07.2025).

Nissen, Ursula; Keddi, Barbara und Pfeil, Patricia: *Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde*, Opladen 2003.

Otterstedt, Annette: *Weiblicher Musikinstrumentenbau – eine Unmöglichkeit?*, online unter <https://www.fembio.org/biographie.php/frau/frauen/annette-otterstedt-weiblicher-musikinstrumentenbau-eine-unmoeglichkeit/> (abgerufen am: 25.03.2025).

Prescher, Marie und Keindorf, Sophie: *Chancengleichheit im Handwerk. Praxisbeispiele und Instrumente*, Berlin 2018.

Semper, Lothar und Gress, Bernhard: *Die Handwerker-Fibel. Band 1 Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen beurteilen*, Bad Wörishofen 2022.

Semper, Lothar und Gress, Bernhard: *Die Handwerker-Fibel. Band 2 Gründungs- und Übernahmeaktivitäten vorbereiten, durchführen und bewerten*, Bad Wörishofen 2022.

Semper, Lothar und Gress, Bernhard: *Die Handwerker-Fibel. Band 4 Berufs- und Arbeitspädagogik*, Bad Wörishofen 2022.

Staatliche Berufs- und Berufsfachschule Mittenwald: *Berufsfachschule - Abschluss und Perspektiven*, online unter <https://www.instrumentenbauschule.eu/de/schule/berufsfachschule/abschluss-und-perspektive/> (abgerufen am: 21.05.2025).

Staatliches Institut für Musikforschung Preußischer Kulturbesitz: *Olga Adelman. erste Geigenbaumeisterin in Deutschland*, online unter <https://www.simpk.de/ueber-uns/aktuelles/news-detailseite/artikel/2024/03/07/olga-adelman-erste-geigenbaumeisterin-in-deutschland.html> (abgerufen am: 24.06.2025).

Verband Deutscher Geigenbauer und Bogenmacher e.V.: *Berufsbild & Ausbildung*, online unter <https://geigenbauerverband.de/service/ausbildung/> (abgerufen am: 11.06.2025).

Verband Deutscher Geigenbauer und Bogenmacher e.V.: *Die Geschichte. Frauen im VDG*, online unter <https://geigenbauerverband.de/ueber-unseren-verband/geschichte/> (abgerufen am: 22.05.2025).

Verband Deutscher Geigenbauer und Bogenmacher e.V.: *Mitglied werden*, online unter <https://geigenbauerverband.de/ueber-unseren-verband/mitglied-werden/> (abgerufen am: 25.06.2025).

Weller, Enrico: *Musikinstrumentenbau*, in: *Lexikon der Musikberufe: Geschichte - Tätigkeitsfelder - Ausbildung*, hrsg. v. Martin Lücke, Lilienthal 2021.

Women In Lutherie: *Empowering Women & Girls At The Bench Worldwide*, online unter <https://www.womeninlutherie.org/> (abgerufen am: 24.06.2025).

Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.): *Frauen des Handwerks*, online unter <https://www.zdh.de/daten-und-fakten/kennzahlen-des-handwerks/frauen-des-handwerks/> (abgerufen am: 10.06.2025).

Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.): *Kunsth Handwerk und Kreativwirtschaft*, online unter <https://www.zdh.de/ueber-uns/fachbereich-gewerbefoerderung/kultur-und-handwerk/kunsthandwerk-und-kreativwirtschaft/> (abgerufen am: 30.06.2025).

Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.): *Statistikauswertung*, online unter <https://www.zdh-statistik.de/application/index.php?mID=3&cID=63> (abgerufen am: 26.03.2025).

Zybell, Uta: *Berufsorientierung, Geschlecht und Moral*, hrsg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2005.

HILFSMITTEL

- Microsoft Copilot (basierend auf OpenAI GPT-4, Stand: Juni 2025):

In dieser wissenschaftlichen Arbeit wurden Künstliche-Intelligenz (KI)-Technologien zur Unterstützung eingesetzt. Die Nutzung umfasste das Transkribieren der Audioaufnahmen der Interviews, das Übersetzen von englischen Zitaten sowie das Korrekturlesen der Arbeit.

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die endgültige Verantwortung für die inhaltliche Richtigkeit, die kritische Reflexion und die Interpretation der Ergebnisse beim Autor dieser Arbeit liegt.

Die KI diene lediglich als Werkzeug und nicht als Ersatz für das kritische und analytische Denken des Forschenden.

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ZDH: Zentralverband des Deutschen Handwerks

VDG: Verband Deutscher Geigenbauer und Bogenmacher e.V.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Foto von Olga Adelman 8

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Einteilung von Berufen nach Frauenanteil	6
Tabelle 2: Exemplarische Beispielrechnung der Prognose des Betriebsbestands.....	26
Tabelle 3: Übersicht der Eckdaten der interviewten Geigenbauerinnen	31
Tabelle 4: Übersicht über zusätzliche Eckdaten der interviewten Geigenbauerinnen.....	31
Tabelle 5: Übersicht über die Kategorien, in welche die Antworten der Geigenbauerinnen zur ersten Frage fallen.....	51
Tabelle 6: Übersicht über die Kategorien, in welche die Antworten der Geigenbauerinnen zur zweiten Frage fallen.....	52
Tabelle 7: Übersicht über die Kategorien, in welche die Antworten der Geigenbauerinnen zur dritten Frage fallen.....	52
Tabelle 8: Übersicht über die Kategorien, in welche die Antworten der Geigenbauerinnen zur vierten Frage fallen.....	53
Tabelle 9: Übersicht über die Kategorien, in welche die Antworten der Geigenbauerinnen zur fünften Frage fallen.....	55
Tabelle 10: Übersicht über die Kategorien, in welche die Antworten der Geigenbauerinnen zur sechsten Frage fallen.....	56

DIAGRAMMVERZEICHNIS

Diagramm 1: Anzahl der Teilnehmenden an der Gesell:innenprüfung im Geigenbau von 2005 bis 2024 in Deutschland.....	13
Diagramm 2: Anzahl der Auszubildenden an der Berufsfachschule in Klingenthal (Geigenbau) von 1997 bis 2024	14
Diagramm 3: Vergleich des Frauenanteils der Schüler:innen der Berufsfachschule in Klingenthal und der Gesell:innenprüfung in Deutschland – versetzt um 3 Jahre Ausbildungszeit	16
Diagramm 4: Anzahl der maximalen Schüler:innenzahl der Berufsfachschule Mittenwald sowie die Teilnehmenden der Gesell:innenprüfung in Deutschland im Bereich Geigenbau	17
Diagramm 5: Anzahl der Teilnehmenden an der Meister:innenprüfung im Geigenbau von 2005 bis 2024 in Deutschland.....	19
Diagramm 6: Anzahl der Studierenden des Studiengangs Musikinstrumentenbau in Markneukirchen (Fachrichtung Geigenbau) von 1992 bis 2024	20
Diagramm 7: Vergleich des Frauenanteils der Studierenden des Studiengangs in Markneukirchen und der Meister:innenprüfung in Deutschland – versetzt um 4 Jahre Regelstudienzeit.....	21
Diagramm 8: Geschlechterverteilung im Betriebsbestand im Geigenbau in Deutschland.....	23
Diagramm 9: Geschlechterverteilung der Neuzugänge zum Betriebsbestand im Geigenbau in Deutschland.....	24
Diagramm 10: Geschlechterverteilung der Mitglieder des Verbands Deutscher Geigenbauer und Bogenmacher e. V.	25

ANHANG

Die qualitativen Interviews der fünf Geigenbauerinnen sind aus Datenschutzgründen leider nicht im Anhang dieser Arbeit zu finden.

DATEN DER STATISTIKEN

ANZAHL DER GESELL:INNENPRÜFUNGEN IN GANZ DEUTSCHLAND

Gesellenprüfung Deutschland	Teilgenommen gesamt	Teilgenommen Männlich	Teilgenommen Weiblich	Frauenanteil in %
2005	7	5	2	28,6%
2006	9	5	4	44,4%
2007	9	6	3	33,3%
2008	7	4	3	42,9%
2009	9	5	4	44,4%
2010	10	6	4	40,0%
2011	9	3	6	66,7%
2012	8	7	1	12,5%
2013	6	1	5	83,3%
2014	9	4	5	55,6%
2015	6	4	2	33,3%
2016	14	6	8	57,1%
2017	11	4	7	63,6%
2018	11	4	7	63,6%
2019	12	4	8	66,7%
2020	7	4	3	42,9%
2021	10	1	9	90,0%
2022	8	3	5	62,5%
2023	4	1	3	75,0%
2024	3	2	1	33,3%
Gesamt	169	79	90	53,3%
vor 2012	68	41	27	39,7%
ab 2013	101	38	63	62,4%
2005-2010	51	31	20	39,2%

Die Zahlen im Jahr 2021, 2023 und 2024 sind unglaublich, wie im Kapitel 3.1.1 beschrieben.

ANZAHL DER AUSZUBILDENDEN AN DER BERUFSFACHSCHULE KLINGENTHAL

Ausbildungsbeginn Klingenthal (ohne Duale)	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
1997	6	3	3	50,0%
1998	4	0	4	100,0%
1999	4	2	2	50,0%
2000	5	2	3	60,0%
2001	5	1	4	80,0%
2002	5	3	2	40,0%
2003	5	4	1	20,0%
2004	6	5	1	16,7%
2005	5	3	2	40,0%
2006	5	3	2	40,0%
2007	6	4	2	33,3%
2008	5	2	3	60,0%
2009	4	3	1	25,0%
2010	6	2	4	66,7%
2011	5	3	2	40,0%
2012	5	4	1	20,0%
2013	5	2	3	60,0%
2014	6	2	4	66,7%
2015	6	3	3	50,0%
2016	5	2	3	60,0%
2017	6	3	3	50,0%
2018	6	0	6	100,0%
2019	6	3	3	50,0%
2020	6	3	3	50,0%
2021	4	2	2	50,0%
2022	5	1	4	80,0%
2023	5	2	3	60,0%
2024	6	2	4	66,7%
Gesamt	141	66	75	53,2%
ab 1990	147	69	78	53,1%
ab 2000	133	64	69	51,9%
ab 2010	82	34	48	58,5%
ab 2020	26	10	16	61,5%
2000er	51	30	21	41,2%
2010er	56	24	32	57,1%
1997-2001	24	8	16	66,7%
2002-2007	32	22	10	31,3%
2008-2012	25	14	11	44,0%
2013-2024	66	25	41	62,1%
2005-2024	107	49	58	54,2%

ANZAHL DER MEISTER:INNENPRÜFUNGEN IN GANZ DEUTSCHLAND

Meisterprüfung Deutschland	Teilgenommen gesamt	Teilgenommen Männlich	Teilgenommen Weiblich	Frauenanteil
2005	8	3	5	62,5%
2006	11	7	4	36,4%
2007	10	5	5	50,0%
2008	14	7	7	50,0%
2009	5	2	3	60,0%
2010	11	8	3	27,3%
2011	3	2	1	33,3%
2012	10	8	2	20,0%
2013	5	3	2	40,0%
2014	2	2	0	0,0%
2015	4	2	2	50,0%
2016	11	7	4	36,4%
2017	3	2	1	33,3%
2018	11	7	4	36,4%
2019	8	4	4	50,0%
2020	9	5	4	44,4%
2021	9	4	5	55,6%
2022	4	2	2	50,0%
2023	9	3	6	66,7%
2024	3	1	2	66,7%
Gesamt	150	84	66	44,0%
2005-2009	48	24	24	50,0%
2010-2018	60	41	19	31,7%
2019-2024	42	19	23	54,8%
2020-2024	34	15	19	55,9%

ANZAHL DER STUDIERENDEN AM STUDIENGANG MUSIKINSTRUMENTENBAU IN MARKNEUKIRCHEN

Studiengang Musikinstrumentenbau (Streich)	Immatrikuliert gesamt	Immatrikuliert Männlich	Immatrikuliert Weiblich	Frauenanteil
1992	3	1	2	66,7%
1993	-	-	-	0,0%
keine Imma 1994	4	2	2	50,0%
1995	3	0	3	100,0%
1996	1	1	0	0,0%
nur Zupf 1997	0	0	0	0,0%
keine Imma 1998	-	-	-	0,0%
1999	4	3	1	25,0%
2000	3	2	1	33,3%
2001	5	2	3	60,0%
2002	4	3	1	25,0%
2003	3	0	3	100,0%
2004	4	2	2	50,0%
2005	1	1	0	0,0%
nur Zupf 2006	0	0	0	0,0%
ab hier Bachelor 2007	3	3	0	0,0%
2008	2	1	1	50,0%
2009	5	4	1	20,0%
2010	6	3	3	50,0%
2011	4	4	0	0,0%
2012	4	2	2	50,0%
2013	8	5	3	37,5%
2014	5	2	3	60,0%
2015	2	1	1	50,0%
2016	2	2	0	0,0%
2017	7	3	4	57,1%
2018	3	2	1	33,3%
2019	3	2	1	33,3%
2020	3	1	2	66,7%
2021	3	1	2	66,7%
2022	4	1	3	75,0%
2023	1	0	1	100,0%
2024	5	4	1	20,0%
Gesamt	105	58	47	44,8%
Diplom vor 2007	35	17	18	51,4%
Bachelor ab 2007	70	41	29	41,4%
1999-2002	16	10	6	37,5%
2007-2013	32	22	10	31,3%
2014-2024	38	19	19	50,0%
2020-2023	11	3	8	72,7%
2020-2024	16	7	9	56,3%

ANZAHL DER INHABER:INNEN IM BETRIEBSBESTAND IN DEUTSCHLAND

Betriebsbestand Deutschland (immer zum 31.12.)	Inhaber:innen Gesamt	Inhaber Männlich	Inhaberinnen Weiblich	Frauenanteil
2016	606	487	119	19,6%
2017	619	493	126	20,4%
2018	623	496	127	20,4%
2019	629	497	132	21,0%
2020	631	494	137	21,7%
2021	631	491	140	22,2%
2022	623	485	138	22,2%
2023	616	476	140	22,7%
2024	619	477	142	22,9%

ANZAHL DER NEUZUGÄNGE ZUM BETRIEBSBESTAND IN DEUTSCHLAND

Neuzugänge zum Betriebsbestand Deutschland (1.1.-31.12.)	Inhaber:innen gesamt	Inhaber Männlich	Inhaberinnen Weiblich	Frauenanteil
2016	40	27	13	32,5%
2017	31	18	13	41,9%
2018	26	18	8	30,8%
2019	26	16	10	38,5%
2020	27	18	9	33,3%
2021	27	22	5	18,5%
2022	17	13	4	23,5%
2023	18	8	10	55,6%
2024	26	18	8	30,8%
Gesamt	238	158	80	33,6%
Mittelwert	26,44	17,56	8,89	33,6%

INTERVIEWLEITFADEN

ORGANISATORISCHES

1. Einverständniserklärung unterschreiben
2. Anonymität
3. Fragen vorab?

Aufnahme Starten

EINLEITUNG

Guten Tag Frau Ich freue mich sehr, dass Sie sich heute die Zeit nehmen, um mir ein paar Fragen zu beantworten. Diese Fragen haben sich aus meinen bisherigen Recherchen zu meiner Bachelorarbeit, mit dem Thema „Frauen im Geigenbau – Entwicklungen und Perspektiven in Deutschland“ ergeben. Um diese Fragen zu beantworten, führe ich qualitative Interviews mit verschiedenen Frauen im Geigenbau durch. Eines davon ist heute mit Ihnen und ich bin sehr gespannt auf Ihre Perspektiven und Erfahrungen.

EINSTIEGSPHASE – GRUNDLEGENDES ZUR PERSON

1. Stellen Sie sich bitte kurz vor und beschreiben Sie Ihren beruflichen Werdegang.
 - a. (Name, Jahrgang, Ausbildungsort, art und -zeit, Meister:in, bisherige Arbeitsstellen, Kinder, Selbstständigkeit, Mitglied in ..., Familientradition, Angestellte)
2. Was hat Sie dazu bewegt, im Geigenbau zu arbeiten?

HAUPTPHASE 1 – ALLGEMEINES ZUR PERSON

In meiner Bachelorarbeit geht es ja um Frauen im Geigenbau. Deshalb interessieren mich besonders Ihre persönlichen Erfahrungen als Frau in diesem Beruf.

3. Inwiefern beeinflusst Ihr Geschlecht die Ausübung Ihres Berufs?
4. Haben Sie im Geigenbau Erfahrungen gemacht oder Situationen erlebt, mit denen männliche Kollegen in der Form nicht konfrontiert sind?
 - a. Wenn ja, auf welche Art und Weise und wie sind Sie damit umgegangen?
5. Wurden Ihre Kompetenzen im Geigenbau schonmal infrage gestellt, weil Sie eine Frau sind?
 - a. Wenn ja, auf welche Art und Weise und wie sind Sie damit umgegangen?

HAUPTPHASE 2 – SPEZIFISCHES ZUR PERSON

Aus Ihrer Biografie heraus ergeben sich spezifische Fragen zu Themen, in denen sich Ihre Erfahrungen zu anderen Frauen im Geigenbau unterscheiden könnten. (Geigenbaufamilie, Ost/West, Generation, allein selbstständig) Beispiele:

- (Wie waren Ihre Erfahrungen in der DDR die Ausbildung zu machen?)
- (Wie ist es, mit einem Partner zusammen selbstständig zu sein?)
- (Was für einen Einfluss hatte der Fakt, dass sie aus einer Geigenbaufamilie kommen?)
- (Wie Umsetzung bei Vereinbarkeit von Beruf und Familie)

HAUPTPHASE 3 – ALLGEMEINES ZUM GEIGENBAU

Nachdem Sie jetzt über Ihre persönlichen Erfahrungen gesprochen haben, würde mich noch Ihre Perspektive zu allgemeineren Themen von Frauen im Geigenbau interessieren.

6. Welche Veränderungen haben Sie seit Beginn Ihrer Ausbildung bis heute für Frauen im Geigenbau beobachtet?
7. Was sind Ihrer Meinung nach die drei größten Herausforderungen für Frauen im Geigenbau?
8. In meiner Bachelorarbeit hat sich gezeigt, dass der Anteil weiblicher Fachkräfte im Geigenbau in den verschiedenen Stufen, von Ausbildung über Weiterbildung hin zur Selbstständigkeit abnimmt. Während der Ausbildung liegt der Frauenanteil noch bei knapp über der Hälfte. Bei den Weiterbildungen wie Meister:in oder Studium liegt er bei etwas unter der Hälfte. Der Frauenanteil unter den Selbstständigen im Geigenbau bewegt sich nur noch bei circa einem Viertel.
Was könnten Ihrer Meinung nach die Gründe für diese Abnahme des Frauenanteils sein?

AUSSTIEGSPHASE - AUSBLICK

Zum Abschluss würde mich noch folgendes interessieren:

9. Welche Wünsche haben Sie für die zukünftigen Frauen im Geigenbau?

SCHLUSS

Dann wären wir hier am Ende des Interviews. Herzlichen Dank für Ihre Zeit und Ihre Offenheit. Sie haben viele interessante Aspekte angesprochen, die mir bei meiner Bachelorarbeit weiterhelfen werden.

10. Wollen Sie noch etwas ergänzen oder korrigieren?

Ich wünsche Ihnen weiterhin viel Spaß und Erfolg im Geigenbau.

Aufnahme Stoppen

EIGENSTÄNDIGKEITSERKLÄRUNG

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit in allen Teilen selbstständig angefertigt und keine anderen als die in der Arbeit angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe, und dass die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Form in noch keiner anderen Prüfung vorgelegen hat. Mir ist bewusst, dass ich Autor der vorliegenden Arbeit bin und volle Verantwortung für den Text trage.

Ich erkläre, dass ich wörtlich oder sinngemäß aus anderen Werken – dazu gehören auch Internetquellen – übernommene Inhalte als solche kenntlich gemacht und die entsprechenden Quellen angegeben habe.

Mir ist bewusst, dass meine Arbeit auf Plagiate überprüft werden kann. Mir ist bekannt, dass es sich bei der Abgabe eines Plagiats um ein schweres akademisches Fehlverhalten handelt und dass Täuschungen nach der für mich gültigen Prüfungsordnung geahndet werden.

Zusätzlich versichere ich, dass ich auf künstlicher Intelligenz (KI) basierende Werkzeuge nur in Absprache mit den Prüfern verwendet habe. Dabei stand meine eigene geistige Leistung im Vordergrund, und ich habe jederzeit den Prozess steuernd bearbeitet.

Diese Werkzeuge habe ich im Quellenverzeichnis in der Rubrik „Übersicht verwendeter Hilfsmittel“ mit ihrem Produktnamen und einer Übersicht des im Rahmen dieser Prüfungs-/Studienarbeit genutzten Funktionsumfangs unter Angabe der Textstelle in der Arbeit vollständig aufgeführt. Ich versichere, dass ich keine KI-basierten Tools verwendet habe, deren Nutzung die Prüfer explizit schriftlich ausgeschlossen haben. Ich bin mir bewusst, dass die Verwendung von Texten oder anderen Inhalten und Produkten, die durch KI-basierte Tools generiert wurden, keine Garantie für deren Qualität darstellt.

Ich verantworte die Übernahme jeglicher von mir verwendeter maschinell generierter Passagen vollumfänglich selbst und trage die Verantwortung für eventuell durch die KI generierte fehlerhafte oder verzerrte Inhalte, fehlerhafte Referenzen, Verstöße gegen das Datenschutz- und Urheberrecht oder Plagiate.

Diese Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form weder von mir noch von jemand anderem als Prüfungsleistung (d. h. weder an der AKS/WHZ noch anderorts) eingereicht und ist auch noch nicht veröffentlicht worden.

Ort, Datum

Hamburg, 07.07.2025

Unterschrift

