

Wer arbeitet musikvermittelnd?

Axel Petri-Preis

Wer ist eigentlich Musikvermittler_in? So einfach die Frage im ersten Moment klingen mag, so schwer ist sie bei genauerem Nachdenken zu beantworten. Ist es die Absolventin einer formalen Ausbildung in Musikvermittlung, der Inhaber einer entsprechenden Stelle an einem Konzerthaus, sind es Personen, die von anderen so bezeichnet werden oder diese Bezeichnung selbst für sich wählen, oder sind es einfach alle Menschen, die planend oder ausführend an musikvermittelnden Projekten beteiligt sind? Im Gegensatz zu etablierten Professionen wie beispielsweise Ärzt_innen, Anwält_innen oder Lehrer_innen existiert für eine Tätigkeit in der Musikvermittlung kein standardisierter Ausbildungsweg. Ob Musikvermittlung daher überhaupt als Profession bezeichnet werden kann, wie Allwardt (2017) und Weber (2018) dies tun, ist fraglich, wenngleich Anzeichen und Merkmale einer zunehmenden Professionalisierung wie Akademisierung, die Etablierung von Spezialwissen oder die Entwicklung von Netzwerkorganisationen und Interessensvereinigungen ohne Zweifel erkennbar sind (vgl. Chaker/Petri-Preis 2019).

Lohnenswert ist in dieser Hinsicht ein theoretischer Blick auf Musikvermittlung durch die Brille der Theorie sozialer Welten (vgl. Strauss 1978; Clarke 1991; Petri-Preis 2022a), da aus dieser Perspektive fokussiert wird, »*who/what is in the situation and what they are doing*« (Clarke 1991: 146). Es geht also nicht um eine formale Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe, die sich beispielsweise durch eine bestimmte Ausbildung oder Stelle ergibt, sondern darum, welche Aktivitäten Menschen miteinander verbinden. Die gleich zu Beginn des Beitrags gestellte Frage muss aus dieser Perspektive daher modifiziert werden und – wie im Titel bereits vorweggenommen – »Wer arbeitet musikvermittelnd?« lauten.

Beruflicher Hintergrund

Akteur_innen in der Musikvermittlung weisen heterogene formale Qualifikationen und unterschiedliche berufliche Hintergründe auf (vgl. Chaker/Petri-Preis 2022b: 12). Was den beruflichen Hintergrund betrifft, zählen dazu im Kern fest angestellte Musikvermittler_innen, beispielsweise in Konzerthäusern, Festivals, Musiktheatern, Rundfunkanstalten, Ensembles oder Orchestern, freie Musikvermittler_innen, die oftmals zusätz-

lich über ein festes Standbein an einer Schule, Musikschule oder Hochschule verfügen, und Musiker_innen, deren musikvermittelnde Tätigkeit Teil ihrer Portfolio-Karriere ist (vgl. Wimmer 2021a). Darüber hinaus sind unter anderem auch Regisseur_innen, Kurator_innen, Dramaturg_innen, Konzertdesigner_innen, Komponist_innen, Musiklehrer_innen und Instrumentalpädagog_innen zu nennen, die Teil von musikvermittelnden Konzerten, konzertbegleitenden Formaten, Liveformaten ohne Konzertbezug oder medialen Formaten sind.

Formale Ausbildung

Im Hinblick auf die (formale bzw. akademische) Ausbildung von Akteur_innen in der Musikvermittlung zeigt Wimmer (2010b) anhand von 40 Interviewpartner_innen, die an Orchestern oder Konzerthäusern für den Bereich Musikvermittlung verantwortlich waren, dass knapp die Hälfte ein künstlerisch-pädagogisches Studium wie Instrumentalpädagogik oder Schulmusik, etwa ein Drittel künstlerische Studien, ein Viertel kulturwissenschaftliche Studien wie Musikwissenschaft oder Theaterwissenschaft und weitere zwölf Personen nicht fachspezifische Studien absolvierten. Drei Personen schlossen ein postgraduales Studium in Musikvermittlung ab. Eine Studie von Educult und Netzwerk Junge Ohren (2018) ergab acht Jahre später ein vergleichbares Bild. Von 350 Befragten gaben 50 % an, ein künstlerisch-pädagogisches Studium absolviert zu haben, 39 % absolvierten ein künstlerisches Hauptfachstudium und 24 % studierten Musik-/Theater- oder Tanzwissenschaft. 30 % studierten dezidiert Kultur- oder Musikvermittlung. Wenngleich die beiden Studien hinsichtlich ihrer Methodik nur eingeschränkt miteinander verglichen werden können, dürfte der höhere Prozentsatz von Abschlüssen in Musikvermittlung oder ähnlichen Studiengängen in der Studie von Educult und dem Netzwerk Junge Ohren darauf zurückzuführen sein, dass ab 2000 einige einschlägige Studiengänge gegründet wurden und sich das Angebot damit seither deutlich vergrößert hat (→ Stiller: 101; vgl. auch Petri-Preis 2022a: 108–111). Zusätzlich zu den formal erworbenen Kompetenzen nimmt das Lernen on the job eine wichtige Rolle ein (vgl. Educult/Netzwerk Junge Ohren 2020: 2; Petri-Preis 2022a), bei dem sich Akteur_innen in der breit gefächerten Praxis der Musikvermittlung spezifisches Wissen und Können aneignen.

Alter, Geschlecht und Einkommen

Was aus empirischen Untersuchungen ebenfalls deutlich wird ist, dass Akteur_innen im Bereich der Musikvermittlung zum überwiegenden Teil weiblich (79 %) und jung (41 % zwischen 26 und 35 Jahren) sind (vgl. Educult/Netzwerk Junge Ohren 2020: 8f.). Das durchschnittliche Einkommen von deutschen Musikvermittler_innen beträgt jährlich 24.000 Euro brutto, wobei viele in einer Teilzeitbeschäftigung sind und daher 60 % auch auf Einkünfte aus anderen Tätigkeiten zurückgreifen (vgl. ebd.: 10f.). 71 % davon geben an, Einkommen aus einem anderen Hauptberuf (42 %) oder einem anderen Nebenjob (29 %) zu beziehen. Daraus schließen die Autor_innen der Studie, dass Akteur_innen der

Musikvermittlung überwiegend prekär bezahlt seien, weil sich die durchschnittlichen Monatseinkünfte im Bereich der Mindestgage (NV-Bühne) bewegen und mehr als die Hälfte der Befragten Zusatzeinkünfte bezieht. Überdies sei ein deutlicher Gender-Pay-Gap erkennbar. So beträgt der Anteil der Männer bei einem Jahreseinkommen ab 50.000 Euro 33 %, während nur 7 % der befragten Frauen in diesem Segment zu finden sind. Dies lässt sich mit Forschung in Zusammenhang bringen, die zeigt, dass feminisierte Arbeit mit monetärer Abwertung konfrontiert ist (vgl. z.B. Becker et al. 2020). Doch nicht nur die Konnotation eines Berufes als weiblich, sondern auch feminisierende Zuschreibungen an Fertigkeiten, die in einem Beruf benötigt werden, haben einen Einfluss auf die Bewertung von Praktiken. So verdienen sowohl Männer als auch Frauen weniger, wenn sie in vorrangig weiblichen Berufen arbeiten (vgl. England/Brown 1992; Kilbourne et al. 1994; Becker et al. 2020). Perspektivisch ist daher eine angemessene Bezahlung und fachliche Wertschätzung von Musikvermittler_innen anzustreben. Die Tatsache, dass junge Musikvermittlerinnen im Berufsfeld in der Regel mit älteren Männern in Führungspositionen konfrontiert sind, erfordert außerdem eine spezifische Förderung und Vorbereitung von Frauen bereits in der Ausbildung.

Sozialer und ethnischer Hintergrund von Musikvermittler_innen

Musikvermittler_innen gehören im deutschsprachigen Raum überwiegend der weißen Mittelschicht an, ein Phänomen das auch in verwandten Feldern zum Beispiel bei klassischen Musiker_innen (vgl. z.B. Bull 2019) und Lehrer_innen (vgl. z.B. Rothland 2014) evident ist (vgl. dazu für die Kulturvermittlung insgesamt Mörsch 2012: 81). Dadurch entsteht eine Diskrepanz zwischen dem Anspruch von Musikvermittlung, unterschiedliche Musiken für alle Menschen einer zunehmend diverser werdenden Gesellschaft zugänglich zu machen, und der geringen Diversität von Musikvermittler_innen im Hinblick auf die Differenzkategorien soziale Klasse und Ethnie. Es ist daher anzustreben, dass sowohl im Auswahlprozess für Studiengänge in Musikvermittlung als auch für Positionen an Kulturinstitutionen zunehmend auf mehr Diversität geachtet wird (vgl. z.B. Hausmann/Süß 2012).

Musiker_innen als zentrale Akteur_innen in der Musikvermittlung

Wie Dawn Bennett (2016) und Rineke Smilde (2018) zeigen, ist Musikvermittlung auch über den deutschsprachigen Raum hinaus in den vergangenen Jahren zu einem wesentlichen Bestandteil der beruflichen Tätigkeit von professionellen Musiker_innen geworden.¹ Für viele Freiberufler_innen ist Musikvermittlung ein selbstverständlicher Teil ihrer Portfoliokarrieren, die unterschiedliche berufliche Tätigkeiten vereinen. Musiker_innen mit Festanstellung in einem Orchester oder Ensemble kommen in der Regel ebenfalls mit musikvermittelnden Formaten, beispielsweise Kinderkonzerten, in Berührung.

1 Wenngleich Musikvermittlung bis dato hauptsächlich in der klassischen Musik verortet ist, trifft dies in zunehmendem Ausmaß auch auf Musiker_innen anderer Stile und Genres zu.

Sarah Chaker analysiert auf der Basis einer Sonderauswertung der Studie zur sozialen Lage von Kunst- und Kulturschaffenden in Österreich (vgl. Wetzel 2018) die soziodemographischen Daten von Musiker_innen, die angeben, auch kunst- oder kulturvermittelnd tätig zu sein (vgl. Chaker et al. 2019; Chaker/Petri-Preis 2020). In Übereinstimmung mit der bereits zitierten Studie von Educult und dem Netzwerk Junge Ohren sind mehr weibliche als männliche Musiker_innen auch musikvermittelnd tätig. Was die zeitlichen Schwerpunkte im Tätigkeitsspektrum betrifft, geben die Musiker_innen an, zu etwa der Hälfte künstlerisch (48,6 %) und zu etwa einem Drittel (34,1 %) kunst- und kulturvermittelnd tätig zu sein. Die restliche Zeit gliedert sich in kunstnahe (5,4 %) und kunstferne (10,8 %) Tätigkeiten auf. Jene Musiker_innen, die nicht musikvermittelnd tätig sind, geben an, zu etwa zwei Dritteln (70,7 %) künstlerisch tätig zu sein, wobei sich das letzte Drittel wiederum auf kunstnahe (15,8 %) und kunstferne (13 %) Tätigkeiten aufteilt. Interessant ist im Vergleich dazu die ideelle Aufteilung. Musikvermittelnde Musiker_innen würden idealerweise drei Viertel ihrer Zeit mit künstlerischen und ein Viertel mit musikvermittelnden Tätigkeiten verbringen. Das zeigt, dass die Musiker_innen auf diese Tätigkeit nicht verzichten und sie – im Vergleich zum tatsächlichen Aufwand von einem Drittel der Zeit – allenfalls etwas verringern wollen. Dahinter mag einerseits ein finanzieller Grund liegen, da die Statistik auch zeigt, dass Musiker_innen, die auch in der Musikvermittlung tätig sind, im Vergleich besser verdienen, andererseits aber zeigen Studien (vgl. z.B. Ascenso 2016: 27–31; Petri-Preis 2022a: 243–247), dass eine musikvermittelnde Tätigkeit eine positive Auswirkung auf das psychische Wohlbefinden und die berufliche Zufriedenheit von Musiker_innen haben kann.

Anforderungen und Kompetenzen

Ursula Brandstätter formulierte 2001 eine – seither häufig zitierte – fiktive Stellenausschreibung für Musikvermittler_innen der Zukunft. Darin beschreibt sie die diversen Aufgabenfelder, das breite Spektrum an erforderlichem Wissen und Können sowie die nötige Bereitschaft zum flexiblen Umgang mit Anstellungsverhältnissen, Arbeitszeiten und Bezahlung. Sie beendet ihren Artikel mit dem Befund, dass »in Zukunft vermutlich zwar Vermittler mit einem breiten musikalischen, ästhetischen und geistigen Horizont, aber verbunden mit ausgeprägten individuellen Schwerpunktsetzungen [gefragt sind]« (Brandstätter 2001: 71). Etwas mehr als zwanzig Jahre später zeigt sich in den empirischen Erhebungen, dass sie recht behalten sollte: Akteur_innen der Musikvermittlung können diverse formale Ausbildungen aus verschiedenen Studienrichtungen vorweisen und haben unterschiedlichste berufliche Hintergründe. Der Grund dafür liegt nicht zuletzt in den umfangreichen und je nach Tätigkeitsbereich unterschiedlichen Anforderungen, die an musikvermittelnd Arbeitende gestellt werden und die von Brandstätter erwähnten Schwerpunktsetzungen erfordern. Festangestellte Musikvermittler_innen an Konzerthäusern oder Orchestern sind beispielsweise mit zahlreichen Managementaufgaben – Constanze Wimmer nennt unter anderem Budgetverwaltung, Terminkoordination, Kontaktpflege, Öffentlichkeitsarbeit, Konzertbetreuung und Büroorganisation (vgl. 2010b: 76) – konfrontiert, während freiberufliche Musikvermittler_innen vorrangig in der Konzeption von Workshops, kollaborativen Projekten oder

musikvermittelnden Konzerten tätig sind – nach Wimmer zählen dazu Tätigkeiten wie Ideenfindung, Konzepterstellung, Programmierung, Gestaltung und Durchführung von unterschiedlichen Formaten (vgl. ebd.) – und vor allem künstlerisch-pädagogische Kompetenzen aufweisen müssen. Ernst Klaus Schneider beschreibt Bühnenpräsenz und Moderations- bzw. Kommunikationsfähigkeiten, Dialogfähigkeit, Projektmanagementfähigkeiten, das Umgehen mit Kontingenz und Reflexionsvermögen im Hinblick auf die eigene Haltung als zentrale Kompetenzen von Musikvermittler_innen (vgl. 2014: 38–44). Seit Wimmer und Schneider diese Texte verfasst haben, sind wiederum einige Jahre vergangen, in denen sich die Praxis der Musikvermittlung nicht zuletzt angesichts gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen und Ereignisse wie der großen Fluchtmigrationsbewegung von 2015 – mit einem verstärkten Fokus auf sozial ausgerichtete Projekte – oder der Corona-Pandemie ab 2020 – mit einer rasanten Entwicklung im Bereich digitaler und hybrider Formate – noch weiter ausdifferenziert hat und damit noch weitere Anforderungen an ihre Akteur_innen stellt. Kompetenzen in den Bereichen Community Building, Inter-/Transkulturalität und inklusives Musizieren werden in Communityprojekten benötigt, technisches Wissen und digitale Skills in neuen Workshop- oder Konzertformaten in hybriden oder digitalen Settings.

Ausblick

Mit Blick auf die nächsten Jahre wären zwei Dinge besonders wünschenswert: Zum einen besteht großes Potential in der Aus- und Weiterbildung im Bereich der Musikvermittlung. Im Sinne der Qualitätssicherung werden im Bereich der künstlerischen und künstlerisch-pädagogischen Studien spezifische Fächer und Schwerpunkte benötigt, darüber hinaus besteht weiterhin Bedarf an einschlägigen Studiengängen. Für die Fort- und Weiterbildung werden maßgeschneiderte Kursangebote benötigt, die auf die Bedürfnisse der verschiedenen Akteur_innen eingehen. Zum anderen wird es nötig sein, dass Interessensvertretungen und Verbände im Bereich der Musikvermittlung entstehen, die sich für gute Arbeitsbedingungen und eine faire Entlohnung einsetzen.

