

eigene Identität als Musiker_innen und Musikvermittler_innen im Sinn eines *learning as becoming* (vgl. Wenger 1998).

7.6 Intendant und Chefdirigent als Gatekeeper²

Bei Emilia, Ilia und Hermann erweisen sich die Intendanten und Chefdirigenten ihrer jeweiligen Orchester als Gatekeeper für deren Lernwege in der Musikvermittlung. Sie sind damit »persons who are able to arbitrate access to a social role, field, setting or structure« (Harvey 2012-2020: o. S.). Solcherart eröffnen oder verschließen sie die Möglichkeit von Lernprozessen als legitime periphere Partizipation. Wie ich zeigen werde, erkannten alle drei Musiker_innen in ihren Orchestern das Fehlen von qualitativollen Aktivitäten im Bereich von Musikvermittlung und empfanden das Bedürfnis, sich dahingehend zu engagieren. Die Möglichkeit dazu erhielten sie jedoch erst mit dem Antritt neuer Chefdirigenten bzw. Intendanten. Dies spiegelt einen Befund von Wimmer (2010a: 123) wider, die schreibt: »Der Rückhalt der Leitung ist für die Etablierung von Musikvermittlung und Konzertpädagogik innerhalb der Institution entscheidend.« Wenn die Untersuchungspartner_innen darüber sprechen, dass sie die Möglichkeit bekamen, sich in der Musikvermittlung zu engagieren, sprechen sie von »Glück« (UPT 8: 102; UPT9: 31) oder betonen, dass sie »dankbar« seien (UPT9: 28) und beschreiben in der Situation eine »Aufbruchsstimmung« (UPT5: 66). Sie sprechen also nicht explizit die Machtdynamik an, die hinter der Ermöglichung oder Verhinderung von legitimer peripherer Partizipation steht. Allerdings deuten sie damit ihre Abhängigkeit von äußeren Umständen an, die sie selbst zwar nicht beeinflussen, sehr wohl aber für sich nutzen können.

Ilia hatte im Rahmen seiner ersten Orchesterstelle bereits die Möglichkeit, sich im Rahmen von Workshops in Praktiken der Musikvermittlung zu engagieren und damit Erfahrungen zu sammeln. In seinem zweiten Orchesterengagement stellte er fest, dass ein Musikvermittlungsangebot, wie er es aus seiner ersten Anstellung kannte, fehlte. Inzwischen war er allerdings mit allen Erfahrungen, die er bis dato gemacht hatte, für sich zu der Erkenntnis gelangt, dass Musikvermittlung »einfach ein elementarer Bestandteil von einer modernen Orchesterkultur ist, dass man, dass man nicht nur das ritualisierte Konzert anbietet, sondern einfach versucht, auf anderen Ebenen Leute zu erreichen« (UPT9: 47). Im Rahmen seiner Tätigkeit als Mitglied des künstlerischen Beirats seines Orchesters machte er sich daher für dieses Thema stark. Als Teil dieser »core group«, »a relatively small group of people whose passion and engagement energize and nurture the community«

2 Da es sich bei den Personen in den Daten ausschließlich um Männer handelt, ist die männliche Form hier beabsichtigt.

(Wenger-Trayner und Wenger-Trayner o.J.: o. S.), verfügte Ilia über eine anerkannte Kompetenz bei seinen Kolleg_innen und damit Legitimation, die er für sein Anliegen nutzte.³ Ähnliches ist bei Dora erkennbar, die beschreibt, dass sie es als Teil des Betriebsrates ihres Orchesters leichter hatte, neue Initiativen im Bereich Musikvermittlung zu implementieren. Beide Musiker_innen nutzen ihre Position als Kernmitglieder ihrer jeweiligen Institutionen, um das Repertoire an Praktiken zu erweitern beziehungsweise neue *communities of practice* für Musikvermittlung zu etablieren. Die Möglichkeit, sich im Bereich Musikvermittlung zu engagieren, eröffnete sich auch für Ilia, als ein neuer Chefdirigent und ein neuer Intendant antraten.

Ahm und ich hab' (.) dieses Konzept geschrieben mit zwei Beispielkonzerten ah und hab' das meinen also damals war, der Vorteil war, dass damals gerade eine große Umbruchstimmung war, der der <Dirigent> ist frisch gekommen als Chef, der auch einen Ruf als Musikvermittler zu verlieren hatte sozusagen, und der <Intendant> war auch relativ neu als Orchesterchef und ich hab' das denen einfach dann mal zum Lesen gegeben und die haben gesagt, o. k., dann mach's. Und ich hab' gemeint, o. k., soll ich das dann auch gleich konzipieren und moderieren? Ja ja, mach du das, so ungefähr. Ah wofür ich beiden extrem dankbar bin. Weil das war einfach eigentlich ein, ein ziemlicher Vertrauensvorschuss, bei dem, außer, dass ich sag', ich hab' in <Stadt> auch bei <Format> mitgemacht, hab' ich eigentlich überhaupt nichts vorzuweisen gehabt, außer vielleicht die Begeisterung und die äh [...] Bereitschaft, es zu machen ganz einfach, ah und das hat dann gut funktioniert ganz einfach und das hat dem <Dirigenten> gefallen und das hat dem <Intendanten> auch gefallen, soweit er es mitgekriegt hat. (UPT9: 26-29)

Zwei Aspekte sind an dieser Passage bemerkenswert. Einerseits wird erkennbar, dass Ilia strategisch dachte und bereits wusste, dass der neue Chefdirigent unter anderem für seine Aktivitäten im Bereich von Musikvermittlung bekannt war. Er wartete nicht ab, ob die neue Leitung in diesem Bereich aktiv werden würde, sondern ergriff selbst die Initiative, indem er ein fertiges Konzept anbot. Schließlich beschreibt er eine Dankbarkeit für die Möglichkeit, sein Projekt umzusetzen, weil er keine formale Qualifikation dafür nachweisen konnte.

Von einer sehr ähnlichen Situation erzählt Emilia. Im Rahmen von Kindergartenkonzerten und Workshops kam sie bereits mit Wissen aus Praktiken der Musikvermittlung zu ihrer Orchesterstelle und hatte auch ein Interesse daran, sich

3 Der Hinweis, dass seine Kompetenz von den Kolleg_innen erkannt und anerkannt wurde, ist insofern wichtig, als Wenger-Trayner und Wenger-Trayner (2015: 14) darauf verweisen, dass Kompetenz kein individuelles Merkmal ist, sondern als solche von einer *community of practice* anerkannt werden muss.

an ihrem neuen Arbeitsplatz diesbezüglich zu engagieren. Sie beschreibt, dass zunächst noch keine Aktivitäten im Bereich Musikvermittlung stattgefunden hätten und sich eine Änderung erst durch den Antritt eines neuen Chefdirigenten ergeben habe (vgl. Kapitel 7.3). Es entstand eine neue *community of practice*, die Workshops entwickelte und in der Emilia die Möglichkeit hatte, sich in Praktiken der Musikvermittlung weiterzuentwickeln. Bestärkt durch diese Möglichkeit, sich zu engagieren, und motiviert durch die positiven Erfahrungen, die sie bereits vor ihrer Orchesterstelle in diesem Bereich sammeln konnte, ergriff sie die Initiative und bot dem Chefdirigenten auch die Planung und Moderation eines Kinderkonzerts an:

Ausgehend von dem dann bin ich <Jahreszahl> dann einfach mal ins Büro vom Chefdirigenten damals, hab' ihm ein fertiges Konzept hingelegt, das Konzept war wirklich die Idee, das <Instrument> einmal besonders, ich fang' einmal so an mit meinem Instrument, das <Instrument> besonders hervorzuheben, dann ein Familienkonzert, da gibt's bei uns vier im Jahr, und hab' gleich noch gesagt so, dadurch, dass ich das schon ein paar Mal gemacht hab' mit <Instrumentalist_innen>, ich möcht' das auch selber moderieren. Und irgendwie hat er gesagt, so o. k., passt. Und nächste Saison gleich, und das war gleich <Jahreszahl> das erste Mal ähm ein <Instrument>familienkonzert mit dem Orchester auch, ja und so hat das dann noch mal mehr an Fahrt gewonnen und wie gesagt parallel viel in den Schulen [...] und da war irgendwie ziemliche Aufbruchsstimmung, was (hustet) was das Thema betrifft. (UPT5: 65-66)

Es wird deutlich, dass Emilia die strukturellen Möglichkeiten, die sie diskursiv als »Aufbruchsstimmung« konstruiert, aktiv für sich nutzt. Die Bedeutung des Chefdirigenten als Gatekeeper, der in der Lage ist, Partizipation an einer Praxis nicht nur zu ermöglichen, sondern auch zu verhindern, zeigt sich daran, dass sich mit dessen Weggang auch die diesbezüglichen Möglichkeiten für Emilia wieder änderten. Deshalb sucht sie sich mittlerweile ihre Freiräume freiberuflich neben ihrem Orchesterengagement.

Schließlich war es auch in Hermanns Laufbahn ein Chefdirigent, der ihm im Orchester gemeinsam mit dem Orchesterdirektor die Möglichkeit eröffnete, sich in der Musikvermittlung zu engagieren. Ähnlich wie bei Emilia kam sein Engagement im Bereich Musikvermittlung mit dem Antritt seiner Orchesterstelle zunächst zum Erliegen. Zwar war er mit den musikvermittelnden Angeboten des Orchesters zu diesem Zeitpunkt nicht zufrieden, dennoch dauerte es fünfzehn Jahre, bis er die Möglichkeit sah, sich in diesem Punkt produktiv einzubringen.

Ja, das ist einfach stinkfad, gelt, du sitzt drin und spielst für Zwölf-, Dreizehnjährige eine ganze Bruckner-Symphonie oder Brahms-Symphonie und man weiß genau, die (.) es kommt nicht an unten, das spürt man ja. Und es hat vielleicht,

10 % hat's sicher gefallen, aber aber das hab' ich schon gemerkt, dass die Konzerte so, dass das nicht sein kann, ja [...]. Und das war dann schon irgendwie für mich klar, dass, so kann das irgendwie nicht funktionieren. (.) Ja, genau. Obwohl es auch fünfzehn Jahre lang quasi gedauert hat, bis ich da irgendwie initiativ geworden bin. Aber man rechnet ja auch nicht damit, dass man irgendwie als Orchestermusiker irgendwie was zu sagen hat. Also, dass man da irgendwie auch die Chance bekommt, sich einzubringen. (.) Das, glaub ich, ist (.) ist der ganz große, ganz große Knick immer, so das das Hindernis, dass man nicht weiß, wann, ab welchem Zeitpunkt, wo kann ich bei wem intervenieren, wenn ich das irgendwie nicht gut finde, was da gemacht wird. (UPT8: 47-50)

In seiner Erzählung spiegelt sich die hierarchische Struktur von Orchestern wider, in der Orchestermusiker_innen oftmals kaum Möglichkeiten sehen, sich produktiv oder innovativ einzubringen (vgl. auch Bennett 2016 [2008]: 1204). Den Antritt eines neuen Chefdirigenten und eines neuen Orchesterdirektors nutzte Hermann, um einen Vorschlag für Musikvermittlungsprojekte zu machen.

[B]ei uns war halt das ein glückliches Zusammentreffen, dass <Dirigent> nach <Stadt> gekommen ist und ich gefragt habe, ob ich da mal was machen darf, und ich offene Türen einrannte, und dann ist es aber sehr schnell gegangen, weil ich dachte, na ja, ich ich leier das mal an, ahm, aber ich dann gleich gefragt wurde, ja welches Konzert möchtest du wohin umstellen, was brauchst du, wie sollen die Konzerte ausschauen, ähm und dann eben die erste Konzertserie schon umgeplant habe, dann waren die nächsten Konzerte. (UPT8: 17-18)

Die Parallelen zu den Narrationen von Emilia und Ilia sind nicht zu übersehen: Alle drei Musiker_innen traten ihre Orchesterstellen mit der Hoffnung an, sich im Bereich Musikvermittlung weiter engagieren zu können. Diese Möglichkeit erhielten sie allerdings erst, als sich die strukturellen Bedingungen durch den Antritt neuer Chefdirigenten und/oder Orchesterintendanten veränderten. Diese lassen sich in ihrer zentralen Führungsposition als Gatekeeper im Hinblick auf ein Engagement in Praktiken der Musikvermittlung interpretieren. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Musiker_innen selbst »das Heft in die Hand nehmen«, Initiative ergreifen und die günstigen strukturellen Bedingungen aktiv für sich nutzen. Daraus entstanden in den Orchestern neue *communities of practice* für Musikvermittlung, in denen sich die Musiker_innen und andere Mitglieder des Orchesters weiterentwickeln konnten.