

to the community and encouraging its students to serve as advocates for the arts in society.«⁴ Die Guildhall School schreibt: »Active engagement with diverse communities keeps us constantly alive to the unique potential of performing arts to provide pathways to self-expression and positive social change.«⁵ Auch manche kontinentaleuropäische Hochschule denkt bereits in diese Richtung. So formuliert die HfMT Hamburg ganz in diesem Sinn: »Künstlerische Exzellenz in gesellschaftlicher Verantwortung«⁶ und im Leitbild der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien ist zu lesen: »Mit unserem Wirken wollen wir die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit erreichen.«⁷ Alle diese Formulierungen haben gemeinsam, dass sie von einem elitären Kunstverständnis und einem ausschließlichen »l'art pour l'art« abrücken und das Hineinwirken in die Gesellschaft herausstreichen. Praktiken der Musikvermittlung, die dieses Ziel zentral verfolgen, leisten einen substantiellen Beitrag zur Erreichung dieses Ziels.

9.4.2 Musikbetriebe

1) Integration von musikvermittelnden Aspekten in den Probespielprozess

Die Orchestermusiker_innen in meinem Sample problematisieren unisono das Probespielverfahren. Es stelle einerseits eine hohe psychische Belastung für Musiker_innen dar, andererseits wird kritisiert, dass musikvermittelndes Wissen darin kein Kriterium sei. Obwohl das Probespiel in den vergangenen Jahrzehnten teils vehementer Kritik ausgesetzt war, veränderte sich sein Ablauf in der Praxis kaum (vgl. Bellmann 2020). Im Hinblick darauf, dass in der Zwischenzeit alle großen Orchester in Europa, den USA und Australien über ein umfangreiches Angebot im Bereich Musikvermittlung verfügen, wäre allerdings eine Modifikation der Probespiele dringend zu empfehlen. Kathrin Bellmann (2020) arbeitet in ihrer Studie empirisch die berufsrelevanten Kompetenzen von Orchestermusiker_innen heraus. An dritter Stelle stehen soziale Kompetenzen, die für eine Tätigkeit in der Musikvermittlung ohne Zweifel höchst relevant sind, im Probespiel allerdings nicht abgefragt werden. Sie schlägt deshalb als neuen Bestandteil des Probespieles unter anderem ein Interview vor. Um musikvermittelndes Vorwissen zu erheben und die Sozialkompetenz der Kandidat_innen einzuschätzen, könnte sich ein solches Interview durchaus eignen und erscheint auch realistisch umsetzbar. Angesichts der hohen Bedeutung, die dem Moderieren und Sprechen in der Musikvermittlung zukommt, schlage ich darüber hinaus jedoch vor, dass

4 Vgl. <https://www.juilliard.edu/school/about/juilliards-mission> (04.01.2022).

5 Vgl. https://www.gsmd.ac.uk/about_the_school/about_us (04.01.2022).

6 Vgl. <https://www.hfmt-hamburg.de/die-hfmt/leitmotiv> (04.01.2022).

7 Vgl. <https://www.mdw.ac.at/35> (04.01.2022).

Musiker_innen im Rahmen eines Probespieles die Möglichkeit erhalten, ein vorbereitetes Stück anzumoderieren. Dies würde Aufschluss darüber geben, inwiefern die Kandidat_innen in der Lage sind, sich zu präsentieren und ein Musikstück für ein Publikum zu kontextualisieren.

2) Weiterbildung und Professionalisierung von Musiker_innen im Bereich Musikvermittlung als Teil von Personalentwicklung in Musikbetrieben

Eine Musikerin meines Samples wurde im Rahmen der Orchesterakademie eines renommierten Orchesters erstmals in einem Musikvermittlungsprojekt tätig. Darüber hinaus erwiesen sich angestellte Musikvermittler_innen oder *old-timers* in Orchestern als *significant others*, die einen positiven Einfluss auf das Lernen einiger Untersuchungspartner_innen im Hinblick auf ihre Tätigkeit in der Musikvermittlung hatten. Aufbauend auf dieser Erkenntnis empfehle ich, dass dieses Potenzial produktiv genutzt und systematisiert wird. So sollte für Akademist_innen neben den üblichen Angeboten des Einzelunterrichts, des Coachings und des Einsatzes im Orchester auch eine Tätigkeit in musikvermittelnden Projekten angeboten werden, sodass diese sich gemeinsam mit erfahrenen Kolleg_innen in bereits bestehenden Praktiken Wissen aneignen können. Darüber hinaus schlage ich vor, dass Orchester ihre Musiker_innen im Rahmen einer Personalentwicklungsstrategie auch im Hinblick auf Musikvermittlung professionalisieren. Diese Professionalisierung könnte erstens ein Mentor_innen- oder Buddy-System umfassen. Das bedeutet, dass ein_e Musiker_in, die bereits über einen längeren Zeitraum in der Musikvermittlung tätig ist, die *newcomers* in der Anfangsphase begleitet. Die angestellten Musikvermittler_innen könnten im Rahmen eines Onboardings neue Orchestermitglieder in die Grundlagen der Musikvermittlungsarbeit des Orchesters einführen. Darüber hinaus könnten Workshops zu bestimmten Themen in Zusammenarbeit mit Hochschulen oder Universitäten als Weiterbildungen angeboten werden. Im Sinne von Wenger sollte dabei eine gute Balance zwischen Reifikationen in Form von schriftlichen Leitlinien oder Anleitungen und der Partizipation in Praktiken angestrebt werden. Diese Maßnahmen würden nicht zuletzt auch dafür sorgen, dass musikvermittelndes Wissen breiter im Betrieb verankert wird und auch erhalten bleibt, wenn Musiker_innen das Orchester verlassen.

Auch Konzerthäuser und Konzertveranstalter sollten sich für die Professionalisierung von Musiker_innen engagieren. Ansatzweise gibt es bereits Initiativen in diese Richtung, die als Best-Practice-Beispiele herangezogen werden können. Die Philharmonie Luxemburg führte beispielsweise 2015 erstmals die Music Education Academy durch.⁸ Die Jeunesse Österreich schrieb 2020 Masterclass-Stipendien

8 Vgl. <https://www.philharmonie.lu/en/blog/music-education-academy-the-video/579> (04.01.2022).

aus, in denen mit Ensembles neue Aufführungskonzepte erprobt wurden. Schließlich sollte der Professionalisierungsaspekt auch in die Erarbeitung von Kinderkonzerten einfließen, bei denen sehr häufig mit jungen Musiker_innen gearbeitet wird, die in diesem Kontext noch nicht tätig waren. Diese müssen bei ihren ersten Schritten in der Musikvermittlung begleitet und unterstützt werden.

3) Bessere vertragliche Regelung und finanzielle Abgeltung von musikvermittelnden Tätigkeiten

Tätigkeiten in der Musikvermittlung werden in Österreich innerhalb eines Orchesters üblicherweise über die regulären Orchesterdienste hinaus mit einer Aufwandsentschädigung entgolten.⁹ Informelle Gespräche mit angestellten Musikvermittler_innen an österreichischen Orchestern ergaben, dass Versuche, musikvermittelnde Workshops als Dienste zu rechnen, von Musiker_innen in der Regel nicht gut angenommen wurden. Dies ist durchaus nachvollziehbar, da Musiker_innen in der Hauptsache Konzerte spielen wollen. Deshalb sollten die Tätigkeiten der Musiker_innen in der Musikvermittlung besser dotiert werden, da die Honorarsätze in der Regel sehr niedrig angesetzt sind. Auf diese Weise könnte auch bis dato unsichtbare Arbeit wie die Vorbereitung auf einen Workshop abgegolten werden. Nicht zuletzt sollte darauf geachtet werden, dass Konzertdienste nicht mit musikvermittelnden Tätigkeiten in Konflikt geraten, wie dies von meinen Forschungspartner_innen zum Teil berichtet wird. Ich empfehle, wie dies manche Orchester mit neuen Mitgliedern oder auch Dirigent_innen bereits machen, eine musikvermittelnde Tätigkeit im Vertrag festzuschreiben.¹⁰ Dies würde formal festlegen und sichtbar machen, dass Musikvermittlung ein Teil des Tätigkeitsprofils ist und ihren Wert innerhalb des Betriebes für alle Mitglieder sichtbar machen.¹¹

Was Konzerthäuser betrifft, könnten vertragliche Regelungen ebenfalls noch stärker als bisher eingesetzt werden. Vorbild könnte beispielsweise das Programm

-
- 9 In Deutschland ist die Mitwirkung von Orchestermusiker_innen in Musikvermittlungsprojekten ansatzweise in Paragraph 7, Absatz 5 und Paragraph 12 des Tarifvertrags für den Musiker in Konzert- und Theaterorchestern geregelt. Hier ist eine Tätigkeit im Rahmen des Dienstes vorgesehen. Der Geschäftsführer des DOV, Gerald Mertens, wies mich aber dankenswerter Weise darauf hin, dass in vielen Orchestern örtliche Sonderregelungen bestehen und zum Teil zusätzliche Honorare bezahlt werden (vgl. E-Mail von Gerald Mertens am 05.03.2021). Anders ist dies natürlich wiederum bei selbstverwalteten Orchestern. Aus meiner eigenen Erfahrung in der Arbeit mit Orchestern erfolgt Arbeit im Zusammenhang mit Musikvermittlung für Musiker_innen teilweise ohne Abgeltung.
 - 10 Die vertragliche Festschreibung bei Dirigent_innen könnte überdies dazu führen, dass sie als Gatekeeper nicht das Engagement von Musiker_innen in der Musikvermittlung verhindern.
 - 11 In einem ersten Schritt müsste sich daraus noch keine Verpflichtung für Musiker_innen ergeben, tatsächlich an musikvermittelnden Formaten teilzunehmen. In weiterer Folge wäre dies allerdings im Sinn eines erweiterten Berufsbildes anzustreben.

Rising Stars der European Concert Hall Organization (ECHO) sein, für dessen Stipendiat_innen Coachings und Tätigkeiten im Bereich Musikvermittlung vorgesehen sind. Darüber hinaus ist in Verträgen mancher Konzerthäuser mit Gastorchestern oder Gastkünstler_innen im Rahmen von Konzerten eine musikvermittelnde Tätigkeit festgelegt. Dies könnte ausgebaut und zum Regelfall gemacht werden. Ich empfehle außerdem, dass Musiker_innen, Ensembles oder Orchester, die bereits viel Erfahrung in der Musikvermittlung haben, im Rahmen ihrer Gastspiele an Konzerthäusern Workshops oder Masterclasses für junge Musiker_innen geben und auf diese Weise ihr Wissen teilen.

4) Strukturelle Aufwertung von Musikvermittlung in Musikbetrieben

Obwohl musikvermittelnde Aktivitäten wie inszenierte Konzerte, Konzerte für junge Menschen, Schulpartnerschaften, konzertbegleitende Formate oder Workshops auch quantitativ einen immer größeren Stellenwert in Musikinstitutionen einnehmen, wird deren Wertigkeit innerhalb der Institutionen häufig nicht sehr hoch eingeschätzt.¹² Wie ich zeigte, erzählen die Forschungspartner_innen von unterschiedlichen Formen der Devaluation musikvermittelnder Tätigkeiten. Dies hat nicht zuletzt auch strukturelle Ursachen. Je nach Institution sind die Angestellten für Musikvermittlung an das künstlerische Betriebsbüro oder die Öffentlichkeitsarbeit gekoppelt, viele sind als »One-(Wo-)man-Show« auf sich alleine gestellt und nur in wenigen Fällen gibt es eigene Abteilungen mit mehreren Mitarbeiter_innen. In der betriebsinternen Hierarchie ist Musikvermittlung üblicherweise nicht sehr weit oben angesiedelt. Angelehnt an das britische Konzerthaus The Sage Gateshead, das in seiner Gründungsphase über eine künstlerische und eine pädagogische Leitung verfügte und die Idee eines »Konzerthauses der Gegenwart«, in dem »the artistic director and the *Musikvermittlung* manager make programmes together and interact with each other« (Wimmer 2022: 112), empfehle ich daher, Musikvermittlung strukturell aufzuwerten und damit sowohl nach innen als auch nach außen als Kernaufgabe des Musikbetriebes zu kommunizieren. Sowohl eine künstlerische als auch eine musikvermittelnde Leitung zu installieren, mag vielleicht eine radikal anmutende Empfehlung sein, würde aber dazu beitragen, dass Musikvermittlung in der Saisonplanung von Musikbetrieben von Beginn an mitgedacht wird. Darüber hinaus sollten in Orchestern auch Musiker_innen in die Planung der musikvermittelnden Aktivitäten eingebunden sein. Selbstverständlich müsste diese Tätigkeit dann auch entsprechend dotiert sein. Eine – wenngleich nicht

12 Dass eine höhere Wertigkeit und Sichtbarkeit auch aus Sicht des Kulturmanagements im Sinn eines Alleinstellungsmerkmals für die Markenbildung eines Orchesters sinnvoll sein kann, zeigt Elisa Erkelenz (2012).

unumstrittene – kulturpolitische Steuerungsmaßnahme zur Stärkung von Musikvermittlung in Musikbetrieben wäre in dieser Hinsicht die Zweckwidmung von Fördergeldern für diesen Bereich. Gemeinsam mit einer vertraglichen Regelung und höheren Entgelten wäre damit auch die strukturelle Aufwertung der Musikvermittlung im Betrieb eine logische Folge.

