

Heiner Gembris & Daina Langner

Institut für Begabungsforschung in der Musik (IBFM)
Universität Paderborn
Pohlweg 85
33100 Paderborn

Ergebnisse des Absolventen-Projekts: Zusammenfassung

Ausgangsfragen des Absolventen-Projektes waren: Wie gelingt es Absolventen und Absolventinnen von deutschen Musikhochschulen, sich in den (Musiker-)Arbeitsmarkt zu integrieren? Welche Anforderungen stellt der Arbeitsmarkt? Wie gut sehen sich die Absolventen durch die Ausbildung an den Musikhochschulen auf das Berufsleben vorbereitet? Den Fragestellungen entsprechend ist das Absolventen-Projekt modular aufgebaut und umfasst Befragungen auf drei Ebenen: (A) Ebene der Absolventen, (B) Ebene der Arbeitsmarktexperten, (C) Ebene der Hochschullehrer.

Die Hauptziele des Absolventen-Projekt bestehen darin, Erkenntnisse über folgende Bereiche zu sammeln:

1. Erkenntnisse über den beruflichen Verbleib von Absolventen der künstlerischen Hauptfachstudiengänge für Streicher, Bläser, Pianisten und Sänger
2. Erkenntnisse über strukturelle Verhältnisse bzw. Veränderungen auf dem Musikarbeitsmarkt sowie Erkenntnisse über die Anforderungen und Erwartungen, die an Absolventen in künstlerischer und außermusikalischer Hinsicht gestellt werden. Dazu sollen Experten und Entscheidungsträger aus der musikalischen Praxis (Dirigenten, Orchestervorstände, Agenturen) und Hochschullehrer befragt werden.
3. Ergebnisse der Absolventenbefragung, Expertenbefragung und Hochschullehrerbefragung sollen zusammengeführt werden, um daraus Hinweise für eine größere Arbeitsmarktorientierung der künstlerischen Ausbildung zu gewinnen und die Chancen der Integration in die Berufspraxis zu erhöhen.

Es wurde ein standardisierter Fragebogen entwickelt, der an insgesamt 2.080 Absolventen von sieben Musikhochschulen verschiedener Größe aus unterschiedlichen Regionen Deutschlands geschickt wurde. Insgesamt 659 Absolventen haben den Fragebogen ausgefüllt zurückgesandt (Rücklaufquote ca. 32%). Parallel dazu wurden Leitfaden-Interviews mit 13 Arbeitsmarktexperten (Teil B) und mit 17 Musikhochschuldozenten (Teil C) durchgeführt. Bei den Arbeitsmarktexperten handelte es sich um Entscheidungsträger in Orchestern (Direktoren, Geschäftsführer, Dirigenten von mittelgroßen und großen Orchestern bzw. Theatern) sowie um Agenten von staatlichen und privaten Künstleragenturen.

Die Adressrecherche der Absolventen erwies sich aufgrund der sehr unterschiedlichen, meist problematischen Qualität der Absolventendateien der Hochschulen als sehr schwierig. Ein Hauptproblem bestand darin, dass es vielfach keine nach Studienfächern getrennten Karteien gab, häufig fehlten Angaben zum Studienfach, zum Instrument oder auch beides. Da die ursprüngliche Zielgruppe (Hauptfachstudierenden in der künstlerischen Ausbildung) somit nicht gezielt ausgewählt werden konnte, mussten teilweise alle in den Dateien erfassten Absolventen angeschrieben und die Zielgruppe im Nachhinein aus den Antworten herausgefiltert werden. Aus Datenschutzgründen gaben einzelne Hochschulen ihre Absolventendateien nicht heraus und bestanden darauf, die Fragebögen selbst zu verschicken. Um sicherzugehen, eine angemessen große Stichprobe zu erzielen, wurden statt der von den Gutachtern empfohlenen vier Hochschulen sieben Hochschulen in die Absolventenbefragung einbezogen.

Da aus den o.g. Gründen mehr Studiengänge in die Befragung eingeflossen sind als eigentlich beabsichtigt, ergab sich eine deutlich größere Stichprobe als ursprünglich geplant. Die von uns anvisierte Absolventengruppe der Streicher, Bläser, Sänger und Pianisten aus der Künstlerischer Ausbildung bildet darin einen Anteil von 63%.

Es wurden insgesamt 418 Streicher, Bläser, Sänger und Pianisten befragt, die eine künstlerische Ausbildung absolviert haben. Ihr Berufsziel zu Beginn des Studiums war, Orchestermusiker oder Solist zu werden. Zum Befragungszeitpunkt waren die Musiker um die 30 Jahre alt. Der Frauenanteil beträgt 60% und entspricht damit auch der Verteilung an deutschen Musikhochschulen. Das Musikstudium beendeten sie im Durchschnitt mit 27 Jahren, fast alle mit „guten“ und „sehr guten“ Leistungen (Durchschnittsnote 1,6; SD = 0.56). Von den befragten Streichern (n = 160) gaben 42% an, eine feste Vollzeitstelle zu haben, davon 38% im Orchester. Bei den Bläsern (n = 108) haben 49% eine feste Vollzeitstelle, davon 42% im Orchester.

Die Tätigkeiten der Streicher und Bläser ohne Vollzeit-Festanstellung sehen so aus: Etwas über ein Drittel (34%) aller befragten Streicher und etwas über ein Viertel (27%) aller Bläser arbeiteten freiberuflich bzw. kombinierten eine freiberufliche Tätigkeit mit einer befristeten Tätigkeit im Orchester. Die freiberuflichen Tätigkeiten waren: Orchesteraushilfen, Orchesterspiel in freien Projekten, Kirchenkonzerte, Tätigkeit in Kammerorchestern, Auftritte in

kammermusikalischen Besetzungen mit Alter Musik oder Neuer Musik und Arbeit als Instrumentallehrer, privat oder als Honorarkraft an Musikschulen. Bei den befristeten Verträgen in Orchestern handelte es sich z.B. um Praktikantenstellen oder Schwangerschaftsvertretungen. Nur 2% der Streicher und 4% der Bläser waren zwar ausschließlich musikalisch tätig, finanzierten jedoch ihren Lebensunterhalt über Eltern, Ehepartner oder andere Quellen (z.B. Agentur für Arbeit). Ein einziger Streicher verdiente seinen Lebensunterhalt als Solist.

Von allen befragten Streichern und Bläsern bestritten jeweils 13% ihren Lebensunterhalt sowohl mit musikalischen als auch nicht-musikalischen Tätigkeiten. Sie waren dabei meist freiberuflich tätig. Ausschließlich mit nicht-musikalischen Tätigkeiten verdienten 6% der Streicher und 7% der Bläser ihren Lebensunterhalt. Sie arbeiteten zum Befragungszeitpunkt im Kulturmanagement, im Marketing, als Software-Entwickler, Grafikdesigner, führten Multimediakurse durch, arbeiteten aber auch in der Gastronomie, im Büro als Sachbearbeiter oder ließen sich gerade auf eine Bürotätigkeit umschulen. Auch die Musikschule stellte nur für einen kleinen Teil der Streicher und Bläser eine Arbeitsmöglichkeit dar. Denn nur 4% aller befragten Streicher und 7% aller befragten Bläser hatten eine unbefristete Vollzeitstelle an einer Musikschule. Eine unbefristete Teilzeitstelle an einer Musikschule hatten 3% der Streicher und nur 1% der Bläser.

Von den befragten Sängern (n = 100) gaben 38% an, ein Vollzeit-Anstellungsverhältnis im Chor (26%) bzw. als Gesangssolist (12%) am Theater zu haben. Ein etwas größerer Teil von 42% war freiberuflich tätig, und zwar ausschließlich in musikalischen Bereichen. Vielfach wurden dabei freiberufliche Tätigkeiten durch befristete Verträge (Aushilfsstellen oder Zeitverträgen im Chor, Mitarbeit in freien Projekten, Honorarverträge an Musikschulen oder Privatunterricht) ergänzt. Nur ein Sänger (1%) hatte eine unbefristete Teilzeitstelle (an einer Musikschule); 3% der Sänger arbeiteten zwar musikalisch, bezogen ihren Lebensunterhalt jedoch aus anderen Quellen (Eltern, Ehepartner u.a.).

Die Pianisten unterschieden sich hinsichtlich ihres Anstellungsverhältnisses deutlich von den anderen drei Musikergruppen. Nur 14% von ihnen hatten eine unbefristete Festanstellung, und zwar an der Musikschule (s. Tab. 4). Alle anderen Pianisten arbeiteten, wenn sie als Musiker tätig waren, freiberuflich (60%). Sie hatten Honorarstellen an Musikschulen, unterrichteten privat, spielten in freien Projekten, konzertierten solistisch, begleiteten Instrumentalisten, waren Korrepetitoren am Theater. Zwar hatten alle befragten Pianisten eine Solistenlaufbahn absolviert, aber es gab keinen Pianisten in unserer Stichprobe, der seinen Lebensunterhalt als Solist verdiente.

Die größte Gruppe der zwangsläufig miterfassten Absolventen bildeten die Absolventen der Instrumentalpädagogik. Die meisten arbeiteten freiberuflich (48%) und gingen ausschließlich musikalischen Tätigkeiten nach. Unbefristete Vollzeitverträge an Musikschulen hatten 17%, unbefristete Teilzeitverträge 11% (ebenfalls an Musikschulen). Etwa ein Drittel (31%) der Stichprobe ging mehreren musikalischen Tätigkeiten nach. In den meisten Fällen unterrichteten sie, dazu

kamen Muggen in Orchesterprojekten, kammermusikalische oder solistische Auftritte.

Von den Absolventen mit Künstlerischer Ausbildung mit Instrumenten wie Harfe, Schlagzeug etc. (n = 41) arbeiteten die meisten Musiker freiberuflich (42 %) und gingen ausschließlich musikalischen Tätigkeiten nach. Eine unbefristete Festanstellung hatten insgesamt 32 % der Musiker (15 % im Orchester).

Es gab so wenige Schulmusiker (n = 18), Kirchenmusiker (n = 15), Jazz/Rock/ Pop-Musiker (n = 11) und Tonmeister (n = 8) in unserer Stichprobe, dass sich Aussagen über deren berufliche Tätigkeit kaum verallgemeinern lassen. Beispielsweise hatten von den 18 Schulmusikern zum Befragungszeitpunkt 4 Musiker (22 %) eine feste Vollzeitstelle: als Lehrer im Referendariat, als Gymnasiallehrer, als Sonderschul-lehrer mit Fach Musik, von den 15 Kirchenmusikern hatten 9 Musiker (60%) eine feste volle Stelle als Kirchenmusiker bzw. Musikschullehrer.

Ingesamt zeigt die Beurteilung der Ausbildung im Rückblick ein differenziertes Bild: Während die fachliche und persönliche Betreuung durch die Hauptfachlehrer überwiegend als „gut“ und „sehr gut“ bewertet wurde, lassen die Angebote der Hochschulen hinsichtlich der fachlich-praktischen Berufsvorbereitung auf das Orchester und in punkto Karriereberatung und Berufsinformation sehr zu wünschen übrig. Beispielsweise fanden insgesamt nur 6% der Streicher, Pianisten, Sänger und Pianisten die Karriereberatung „gut“ oder „sehr gut“. Zwischen den einzelnen Instrumenten-gruppen gibt es hier signifikante Unterschiede. Besonders „schlecht“ wurde die Karriereberatung von den Pianisten beurteilt.

Wir stellten den Absolventen auch die Frage: „Welche Fertigkeiten benötigen Sie heute im Beruf, die Sie gern schon im Studium erlernt hätten?“ Die frei formulierten Antworten lassen sich vier großen Kategorien zuordnen: fachliche Fertigkeiten, persönliche Fertigkeiten, pädagogische Fertigkeiten und unternehmerische Fertigkeiten. Zu den fachlichen Fähigkeiten, die zu wenig im Studium vermittelt wurden, zählen beispielsweise Orchesterstimmenkenntnis (auch von Opern) Anpassung im Orchester, Blattspiel, schnelles Erfassen des Notentextes, Vorauslesen im Notentext, schnelle und effektive Erarbeitung von Stücken, Dirigiergestik/Dirigate lesen, Fertigkeiten im Ensemblespiel/Aufeinanderhören/Kammermusik, musikalische Flexibilität und Routine in verschiedenen Genres.

Die Befragung der Arbeitsmarktexperten ging der Frage nach, wie die sie die Vorbereitung der Absolventen auf den späteren Beruf beurteilen. In Hinblick auf die Absolventen, die eine Orchesterposition anstreben, wurden folgende Problemfelder genannt:

- Die häufig mangelhafte Vorbereitung der Absolventen auf den berufspraktischen Teil des Probespiels - die Orchesterliteratur. Das betrifft vor allem die Streicher. Verantwortlich wird dafür die Ausbildungspolitik der Musikhochschulen gemacht: Die solistische Literatur steht im Vordergrund

und die orchesterspezifische Literatur findet kaum Beachtung. Agenten des Künstler-dienstes stellten fest, dass Absolventen die spät erkannten fehlenden Fertigkeiten im Orchesterstellenspiel öfter erst nach ihrem Studium durch zusätzlichen Privatunterricht bei Orchestermusikern erwerben. Häufig ist es dann jedoch zu spät für eine erfolgreiche Bewerbung.

- Die musikalische und menschliche Anpassung und das persönliche Engagement im Orchester als zentrale Berufsvoraussetzung.
- Der Zeitdruck nach dem Studium: Wenn nur zwei Jahre ohne Praxiserfahrung vergehen, haben Absolventen so gut wie keine Chancen mehr, in ein Orchester zu kommen. Agenten vom Künstlerdienst beobachten, dass Absolventen häufiger nach dem Studium zu lange zögern, sich vorzustellen.

In Hinblick auf die Sänger, die sich durch Vorsingen um eine Solisten- oder Ensembleposition im Chor bewerben, wurden folgende Probleme angesprochen:

- Absolventen erscheinen trotz guter Stimmbildung oft schlecht vorbereitet zum Vorsingen. Die Bewerber sind häufig nicht darüber informiert, dass auf folgende Punkte sehr geachtet wird:
 - Termingerechtes Erscheinen zum Vorsingen
 - Vorbereitung der Korrepetitions-Noten, so dass der Korrepetitor sie benutzen kann (keine unleserlichen Kopien, fliegenden Blätter etc.)
 - Notierung der Koloraturen in der Begleitstimme
 - Fachgerechte, d.h. dem Gesangsfach entsprechende, äußere Erscheinung
 - Rollengerechtes Auftreten und Singen
 - Kenntnis der Oper und des konkreten Kontextes der vorgetragenen Arien
 - Im Repertoire auch komplette Opernpartien
 - Realistische Einschätzung des eigenen Leistungsstandes
 - Die Fähigkeit, die Klavier-Begleitung zu achten
 - Professionelle Auswahl der Arien
- Unkenntnis, mangelndes Wissen der Absolventen über Karriereplanung und Berufsverlauf bei Gesangssolisten. Mangelnde Motivation, entsprechende Informationsveranstaltungen der staatlichen Künstleragenturen an Musikhochschulen zu besuchen.
- Das späte Berufseinstiegsalter von Sängern: Sänger sind, wenn sie ihr erstes Engagement antreten, 28-32 Jahre alt und können dann nur noch 10-15 Jahre am Theater singen. Nach dieser Zeit bestehen kaum Chancen auf ein Folge-Engagement.

Bezüglich der Pianisten wurden folgende Problemfelder genannt:

- Keine frühzeitigen Information darüber, dass Absolventen mit dem Konzertieren ihren Lebensunterhalt nicht werden verdienen können, dass Alternativen vorbereitet werden müssen, z.B. Auftrittsmöglichkeiten in der Kammermusik. Es wird oft zu lange an unrealistischen Vorstellungen von einer zukünftigen Solistenlaufbahn oder Musikhochschul-Professur festgehalten.
- Niveau der Studierenden: Oft ist das Niveau der Pianisten an Musikhochschulen zwar sehr hoch, aber trotzdem keine internationale Spitzenklasse. So werden hervorragende Konzertexamen gespielt, trotzdem erfolgen kaum Konzertengagements nach dem Studium. Ohne Erfolge in internationalen Wettbewerben werden Pianisten kaum in die Künstlerlisten der Agenturen aufgenommen.
- Veränderung des Arbeitsmarktes: Aufgrund der wirtschaftlichen Situation verändert sich der Musikschul-Arbeitsmarkt für Instrumentallehrer auch in fachlicher Hinsicht, da viele Musikschulen sich reine Klavierlehrer kaum noch leisten können. Es werden Zusatzqualifikationen erwartet, wie z.B. Qualifikationen für Gruppenunterricht, Musikalische Früherziehung oder Keyboard-Unterricht.

Folgende Problemfelder wurden genannt:

- Qualitätsansprüche der Orchester: Teilweise bewerten Dozenten die Leistungsansprüche der Orchester an ihre Bewerber als überzogen.
- Fehlendes Feedback in frühen Studienjahren: Nach Ansicht von Dozenten müssen Bedingungen geschaffen werden, damit sich Studierende selbst einzuschätzen lernen. Das gestaltet sich in der Praxis jedoch schwierig. Beispielsweise ist es aus verschiedenen pragmatischen Gründen kaum möglich, regelmäßig benotete bzw. bepunktete Vorspiele einzuführen. So kommt häufig die erste sichtbare Bewertung der Studienleistung erst mit der Diplomnote.
- Aufnahmekriterien für Studierende: Aus Sicht einiger Dozenten entscheidet oft die Klassenstärke und nicht die Qualität der Darbietung bei den Aufnahmeprüfungen. Die Anzahl dieser freien Plätze bei einem Dozenten wirkt sich auf die Strenge der Aufnahmekriterien aus. In einem Jahr mit vielen freien Plätzen werden möglicherweise Studierende aufgenommen, die in einem anderen Jahr keine Chance gehabt hätten. Ist das Deputat ausgeschöpft und die Klasse voll, werden Studierende mit weit besseren Leistungen abgelehnt, weil keine freien Studienplätze vorhanden sind.
- Konfrontation mit unzureichender Leistung: Dozenten zögern, Studierende mit der Tatsache zu konfrontieren, dass ihre Leistung für einen Orchestermusikerberuf nicht ausreicht. Die Studierenden haben bis zu diesem Zeitpunkt viele Jahre Kraft und Zeit für dieses Berufsziel investiert. Die

undankbare Aufgabe der Aufklärung und Konfrontation haben dann nach dem Studium z.B. Agenten vom Künstlerdienst.

Die Einschätzungen von Dozenten, die selbst am Theater gesungen haben oder noch singen, unterschieden sich oft grundsätzlich von den Einschätzungen von Dozenten, die in sogenannten „Alternativbereichen“ tätig sind. Mit „Alternativbereichen“ sind Tätigkeiten außerhalb des Bereiches Oper/Operette gemeint, z. B. Kirchenmusik, Lied, Musical, Jazz/Rock/Pop, die Spezialisierung auf Neue Musik oder Alte Musik. Ein grundsätzliches Problem ist eine Schieflage bei den Absolventenzahlen: Es gibt generell zu viele Sängerinnen mit leichten, hohen Stimmen (lyrischer Sopran, Soubretten). Diese haben aufgrund des starken Überangebotes in diesem Bereich (Oper, Operette) kaum eine Chance auf dem Arbeitsmarkt. Gleichzeitig fehlen dramatische und tiefe Stimmen (Alt, Bass).

Dozenten vom Theater raten, dass mehr dramatische und weniger leichte Stimmen zum Studium aufgenommen werden sollten. Dozenten aus Alternativbereichen haben gegenteilige Ansichten: Die Hochschulen haben kaum Spielraum bei der Aufnahme der Studierenden, weil sich zunehmend viele Frauenstimmen bewerben, die für eine Opernkariere nicht geeignet sind. Deshalb sollten die Hochschulen auf diese Bewerberlage mit einer Veränderung der Ausbildung reagieren. Studierende mit ungeeigneten Stimmen für die Oper sollten eine gezielte Ausbildung für Alternativbereiche zum Gesang erhalten. Das würde ihre Arbeitsmarkt-Chancen verbessern, weil sie sich nach dem Studium nicht erst ergebnislos auf dem traditionellen Arbeitsmarkt Oper und Operette bewerben würden, sondern sich von vornherein auf Alternativ-Bereiche spezialisieren könnten. Die Sichtweise der Dozenten aus dem Bereich Theater hat vor allem Implikationen für die Gestaltung der Aufnahmeprüfungen, die Sichtweise der Dozenten aus den Alternativbereichen vor allem für die Gesangsausbildung, die verbreitert werden sollte. Gleichzeitig wird jedoch auch gesehen, dass es schwierig ist, neben der traditionellen Ausbildung auch die Alternativbereiche zu pflegen.

Die Ergebnisse der Absolventen-Studie zeigen, dass über 80% der Musikhochschulabsolventen der Künstlerischen Ausbildung ihren Lebensunterhalt durch musikalische Tätigkeiten verdienen. Zugleich wird ein struktureller Wandel in der Berufstätigkeit von professionellen Musikern sichtbar. Dieser Wandel besteht insbesondere darin, dass der traditionelle Weg von der Ausbildung ins Orchester nicht mehr die Regel ist. Mehr als die Hälfte der Musiker findet keine feste Stelle im Orchester oder am Theater, sondern geht andere berufliche Wege. Verglichen mit Studien aus England (HECE-Studie), nach der nur eine Minderheit von 14 bis 18% eine feste Anstellung als Musiker findet, sind es in Deutschland dennoch relativ viele Absolventen, die in Orchestern unterkommen. Zu berücksichtigen ist aber, dass sich nicht genau sagen lässt, inwieweit die vorliegende Studie repräsentativ ist. Wir vermuten aus verschiedenen Gründen, dass es vor allem die „erfolgreicheren“ Absolventen sind, die uns geantwortet haben. Das bedeutet z.B., dass möglicherweise der Anteil der Absolventen insgesamt, die tatsächlich den Weg in

die Orchester finden, deutlich kleiner ist. Außerdem ist denkbar, dass mehr Musiker, als unsere Studie zeigt, Teilzeittätigkeiten nachgehen oder überhaupt in andere Erwerbszweige wechseln. Hinsichtlich der Ausbildung zeigt die Studie neben guten Noten für die persönliche Betreuung durch die Hauptfachlehrer eine Reihe von gravierenden fachlichen Mängeln in der Ausbildung auf, die seitens der Musikhochschulen beseitigt werden müssten. Außerdem müsste die Ausbildung auch auf den strukturellen Wandel im Musikerberuf reagieren, indem sie gezielte Vorbereitung auf freiberufliche Tätigkeiten anbietet.