

Volker Gerland, Peter Röbbke, Hanns Stekel

12 Gedanken zur Attraktivität des Arbeitsplatzes Musikschule

Dortmund und Wien im Januar 2026

Vorbemerkung

Wir, Volker Gerland, Peter Röbbke und Hanns Stekel, stehen für eine Idee und eine Praxis von Musikschule, an deren Verwirklichung wir in Bezug auf die Institution Musikschule wie auch auf die universitäre Ausbildung über Jahrzehnte hinweg in unserem jeweiligen Wirkungsfeld in Deutschland und Österreich konkret arbeiten bzw. gearbeitet haben. Aus dieser Erfahrung heraus – und im Wissen um die mannigfachen Belastungen, denen Musikschullehrende in ihrem Beruf ausgesetzt sind! – wenden wir uns an unsere Kolleg:innen an Musikschulen und Musikhochschulen, an Lehrkräfte ebenso wie an Kolleg:innen in Leitungsfunktionen und Entscheidungsträger:innen, weil wir die öffentliche Musikschule für eine vitale und entwicklungsfähige Einrichtung halten, die auch in der Zukunft in beiden Ländern ein besonderer und attraktiver Arbeitsplatz sein kann.

1. Dramatische Prognosen

Auf gesamtstaatlicher Ebene kommt die MiKADO-Studie für Deutschland zu dem Ergebnis, dass bis 2035 rund 14.700 Stellen nachbesetzt werden müssen, die Musikhochschulen jedoch nur rund 4.000 Absolvent:innen haben werden, so dass „selbst unter günstigen Annahmen etwa drei Viertel der freien Stellen (rund 73 %) nicht mit entsprechend qualifizierten Absolvent:innen besetzt werden.“

Ausweislich der Zwischenergebnisse einer Studie des Instituts für musikpädagogische Forschung und Praxis in Kooperation mit der KOMU zur Situation in Österreich und Südtirol ist davon auszugehen,

dass rund die Hälfte der Musikschullehrenden innerhalb der nächsten 15 Jahren pensioniert wird.

Zudem erwächst den Musikschulen angesichts des gravierenden Nachwuchsmangels in der Pflichtschule gerade im Fach Musik aus diesem Bereich heraus eine massive Konkurrenz, dies auch deshalb, weil etwa das österreichische Dienstrecht vorsieht, dass der IGP-Abschluss auch zum Unterricht in der Sekundarstufe der Regelschulen ermächtigt bzw. in Deutschland an Pflichtschulen Verbeamtung, volle Beschäftigung und deutliche höhere Bezahlung winken.

2. Die Ansprüche der Generation Z an die Gestaltung ihres Arbeitslebens

Es ist aber nicht nur die Demographie, die zuschlägt: Bewerber*innen streben oft berufliche Portfolio-Existenzen an und wollen gar nicht *nur* an der Musikschule tätig sein: Es gibt also nicht nur ein Problem, überhaupt Stellen zu besetzen, es gibt auch mehr und mehr ein Problem, *ganze* Stellen zu besetzen, dies auch aus Gründen des Wertewandels und neuer Lebensentwürfe, in welchen etwa Wert auf berufliche Flexibilität und eine gute Work-Life-Balance gelegt wird.

3. Berechtigte Erwartungen an die Musikhochschulen und was am Ende entscheidet

In dieser Situation können sich Hochschule und Musikschule das sattsam bekannte Blame Game nach Art des „Ihr bildet praxisfern aus! – Und Ihr stellt Euch notwendigen Veränderungen in den Weg!“ oder auch „Ihr nehmt keine Bewerber:innen aus dem eigenen Land auf!“ – Und Ihr liefert nicht deren nötige Qualität!“ nicht mehr erlauben: Es geht vielmehr um eine gemeinsame Verantwortung für ein durchlässiges musikalisches Bildungssystem, das lückenlose und ungehinderte individuelle musikalische Bildungsverläufe erlaubt und ein Musikleben der Vielfalt entfaltet.

Jedoch: Wenn auch von den Musikhochschule in Bezug auf die Studien der Instrumental- und Gesangspädagogik zu Recht erwartet werden kann, dass etwa ein ausreichendes Angebot an Studienplätzen im Bereich IGP vorgehalten wird, sinkenden Bewerber*innenzahlen mit der proaktiven Ansprache alter und neuer Zielgruppen entgegen getreten wird oder die nicht notwendigen und der Fixierung auf westliche klassische Kunstmusik geschuldeten Hürden ihrer Eignungsprüfungen zu hinterfragen, so entscheidet am Ende des Tages nach unserer Überzeugung die Attraktivität des Arbeitsplatzes Musikschule, die die Aspirant*innen für den Beruf ja schon als Musikschulschüler*innen aus nächster Nähe erfahren haben, über die Berufswahl und einen ausreichenden Berufsnachwuchs.

4. Ein verlässliches Einkommen und die Gestaltungsspielräume

Stabile Beschäftigungsverhältnisse und daher auch die definitive Abkehr von Beschäftigungen auf Honorarbasis oder in Teilzeit als „Normalform“, eine angemessene tarifliche Einstufung in Analogie zum Regelschulwesen und somit die Sicherheit eines angemessenen Einkommens und die Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg sind die *notwendigen* Grundlagen der Attraktivität des Arbeitsplatzes Musikschule. Aber die *hinreichenden* Bedingungen dafür, dass jemand den Beruf der Musikschullehrkraft ergreift, dürfen nicht geringgeschätzt werden: Man wählt einen Beruf auch aufgrund „weicher“ Faktoren, selbst wenn das Einkommen nicht berauschend ist.

Von diesen hinreichenden Bedingungen handeln die folgenden Absätze.

5. Über ein lebendiges Unterrichten in flexiblen Formen Musik im Leben der Schüler:innen verankern

Eine hinreichende Bedingung für eine befriedigende und anziehende Berufstätigkeit kann ein hohes Maß an künstlerischer und pädagogischer Gestaltungsfreiheit und die damit verbundene Möglichkeit sein, Musik und Musizieren im Leben der Schüler*innen wirklich zu verankern – in der zutiefst persönlichen Situation des One-to-One-Unterrichts ebenso wie in der Gestaltung von Lern-, Musizier- und Lebenswelten oder der Verschmelzung von Unterricht und Ensemblearbeit. Dafür braucht es eine umfassende Ermächtigung der Musikschullehrkräfte zur pädagogisch angemessenen Flexibilisierung ihrer Stundenpläne.

6. Mit dem eigenen Handeln auch die Institution in Bewegung bringen und verändern

Der Beruf wird auch attraktiv aufgrund des guten und die Selbstwirksamkeit bestätigenden Gefühls, durch das eigene Handeln und das Zusammenwirken im Lehrkräfteteam die Strukturen und Funktionsabläufe der ganzen Institution beeinflussen zu können: Musikschulen sind – anders an die Pflichtschulen – viel weniger von unverrückbaren Regelvorgaben geprägt, sondern stehen in einem ständigen Prozess der dialektischen Weiterentwicklung, wenn jeder Lehrplan, jede Prüfungsordnung und jede Organisationsvorgabe in Bewegung geraten kann, weil die Praxis schon woanders ist.

7. Ansprüche an eine Schulleitung, die Gestaltungsspielräume öffnet

Man fühlt sich an einer Musikschule wohl, wenn man eine kompetente und visionäre Schulleitung hat, die einem nicht nur den Rücken freihält, sondern dezidiert zum Erobern und Gestalten von Spielräumen und zum Erproben neuer Wege ermutigt und diese Gestaltungsfreiheit auch offensiv gegenüber den Trägern der Musikschule argumentiert.

8. Die eigene professionelle Weiterentwicklung in der Wissensorganisation Musikschule

Die Musikschule ist ein attraktiver Arbeitsplatz, wenn die Möglichkeit besteht, sich ständig professionell weiterentwickeln zu können, und man in einem Kollegium arbeitet, in dem der Austausch von Wissen und Können, die „gemeinsame Bewirtschaftung einer Wissensallmende“, etwas Selbstverständliches ist.

9. Die künstlerische Seite der beruflichen Identität

Der Beruf macht Freude, wenn die Möglichkeit gegeben ist, die künstlerischen Dimensionen der eigenen Identität aktiv in der Region, aber auch darüber hinaus ausleben zu können. Es ist attraktiv, im jeweiligen regionalen Umfeld musikalisch auf hohem Niveau tätig zu werden und dabei auch nach neuen konzertanten Wegen in Hinsicht von Format, Niedrigschwelligkeit/Partizipation oder Resonanz zu suchen.

10. An einer Institution arbeiten, die gesellschaftlich relevant ist

Es ist attraktiv, an einer Institution zu wirken, die gesellschaftlich und politisch relevant ist, weil sich diese etwa Diversität und Inklusion auf die Fahne schreibt, soziale Ungleichheiten beim Zugang zu ihr im Auge hat oder Fragen nachhaltigen und ressourcenschonenden Arbeitens adressiert.

11. Den Beruf stärker sichtbar machen und neu erzählen

Stärker als bisher ist herauszustellen, worin die Tätigkeit einer Musikschullehrkraft eigentlich besteht, ihr Vorbild sollte sichtbarer

werden. Darüber hinaus sollten schon an der Musikschule pädagogische Fähigkeiten von Schüler*innen dezidiert gefördert werden – entsprechend wäre bei Eignungsprüfungen an der Musikhochschule deren pädagogischer Impetus zu berücksichtigen: Wir müssen unseren Schüler:innen und der Gesellschaft den Beruf neu und anders erzählen.

12. Work-Life Balance und familienfreundliche Arbeitszeiten

Man kann frustriert sein, weil einen das System erstickt, die Bezahlung schlecht ist und die Gestaltungsspielräume gering sind. Man kann aber auch – aus ganz anderen Gründen! – erschöpft und ausgepowert sein, nämlich gerade weil der Arbeitsplatz Musikschule so viele wunderbare Möglichkeiten bieten kann.

Musikschulen werden daher über administrative Assistenzsysteme für kreative Musikschullehrende und generell über die Work-Life-Balance in ihrem Bereich und über Arbeitszeiten, die nicht familiengefährdend sind, neu nachdenken müssen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

finden Sie das zu knapp argumentiert, vermissen Sie Verweise auf Fakten und Quellen, haben Sie das Gefühl, dass nicht alles selbsterklärend ist?

Dann laden wir Sie herzlich ein, die ausführliche Fassung zu studieren

- siehe Anlage bzw.
- (in *üben & musizieren*) folgen Sie dem QR-Code.