

## **Das Berufsbild der Musikschullehrkraft und der TVöD**

Referent: Ulrich Rademacher

Themenforum 5, Sonntag, 13. Mai 2007

Das Forum war ca. zu je einem Drittel aus Schulleitungen, Bezirks- bzw. Fachbereichsleitungen und Lehrkräften besetzt, wie eine kurze Nachfrage zu Beginn des Forums ergab.

Ulrich Rademacher führte wie folgt in das Thema ein: Obwohl der TVöD angestellte Lehrkräfte für Träger von Musikschulen attraktiver macht, kostengünstiger, flexibler und dynamischer, werden Musikschulen geschlossen. Der Anteil von freien Mitarbeitern am Gesamtstundenkontingent bzw. nicht tarifgebundene Beschäftigungsverhältnisse nehmen zu. Das heißt, die Möglichkeiten des TVöD werden nicht gesehen, nicht genutzt oder gar gefürchtet.

Im Sinn einer Bestandssicherung bzw. Weiterentwicklung von Musikschulen in Deutschland sind alle Beteiligten aufgerufen, die Vorteile an Qualität, Langfristigkeit, Bindung, Flexibilität in Zusammenhang mit angestellten Lehrkräften, die ja gerade öffentlichen geförderte Musikschulen von privaten bzw. kommerziellen Einrichtungen unterscheiden, stärker zu nutzen. Dies ist gerade jetzt von Bedeutung, da die Talsohle öffentlicher Haushalte vielerorts durchschritten zu sein scheint und es wieder Verteilungsspielräume gibt. Zusätzlich gibt es ein gesteigertes Bewusstsein für den Stellenwert von musikalischer Bildung. Der Festvortrag von Prof. Pfeiffer hat dies brillant gezeigt. Kaum ein Politiker zitiert nicht Bastian, die Venezuela-Idee einer breiten Musikalisierung in Zusammenhang mit einem großartigen Bildungs- und Sozialplan hat Landes- und Bundespolitiker soweit inspiriert, dass die Idee „Jedem Kind ein Instrument“ für das Ruhrgebiet einen „Rückenwind“ von 50 Millionen Euro bekommen hat. Sind das nur „Peanuts“ oder „Feigenblätter“? Nein! Das kann eine mächtige Welle werden! Wir müssen jetzt eine Gründermentalität (wieder-) entwickeln. Die Öffentlichkeit und die Politik kann kaum mit der Perspektive bewegt werden, hier und da eine Katastrophe zu verhindern oder zu lindern. Nur die Chance, zu neuen Ufern zu gelangen, etwas Neues, Faszinierendes zu bewegen, generiert die nötige Energie, Begeisterung, Unterstützung! Musikschulgründungen nach dem Ersten und nach dem Zweiten Weltkrieg, Konzerte in den Trümmern Berlins nach dem Zweiten Weltkrieg, in San Francisco nach dem Erdbeben, etc. belegen dies eindrucksvoll. Dafür brauchen wir nicht nur wache Musikschulleitungen, sondern topfite, zufriedene, ansteckende, anpackende Lehrkräfte und Führungskräfte sowohl mit Spezialqualitäten als auch wie Allrounder.

Zurzeit liest man in Studienordnungen der Hochschulen (endlich!) wie auch in Fachzeitschriften überall Portraits des „neuen“ Musikpädagogen, der schlichtweg alles können muss zwischen Kunst, Pädagogik, Vermittlung, Management, mit Ideen und Enthusiasmus für die Arbeit allen Bevölkerungsgruppen, allen Bildungsschichten, allen Altersgruppen, sämtlichen Schulformen, etc. Damit wird unter zukünftigen und auch unter erfahrenden Musikpädagogen die Angst verbreitet, dieser Vielfalt an Herausforderungen niemals entsprechen zu können, bzw. dass Qualität bei so viel Breite überhaupt keine Chance mehr hat. Genau hier ist Führung gefragt! Keiner muss alles können. Musikschulleitungen haben die schwere und schöne Aufgabe, die richtige Mischung (gleich Profil!) aus Spezialqualifikationen und Multitasktalenten zusammenzustellen.

Die große Chance des neuen TVöD für eine starke Musikschule ist die Möglichkeit, Leistung anders und besser zu honorieren, als dies bisher möglich war. Dass in den VdM-Arbeitshilfen zum § 18 zum TVöD die Kriterien zur Leistungsbewertung sowohl für Lehrkräfte als auch für Führungskräfte quasi das Bild eines

„heiligen“ Über-Musikschulpädagogen zeichnen, kann ein hohes Maß an Motivation und Identifikation auslösen oder aber Betroffene in eine tiefe Depression angesichts so vieler schier unerreichbarer Ideale stürzen. Auch hier ist Führung und Vorbild gefragt.

Die Fragen aus dem Plenum machten sehr deutlich, dass die teils unüberwindlich scheinenden Vorbehalte gegenüber dem gesamten Thema Leistungsentgelt damit zusammenhängen, dass die Führungsstruktur an den betroffenen Musikschulen dringend reformbedürftig ist. Nicht geklärte Kompetenzen, Zuständigkeiten, unausgesprochene, nicht schriftlich fixierte Erwartungshaltungen, ein fehlendes mittleres Management mit der Perspektive der Zuständigkeit einer Führungskraft für eine überschaubare Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an größeren Musikschulen, akzeptierte Rituale im Umgang von Personal- bzw. Betriebsrat mit Schulleitung und Trägern: all dies sind „wunde Punkte“, die vor oder in Zusammenhang mit der Installation des Systems von Leistungsentgelt dringend bearbeitet bzw. geklärt werden müssen. Der VdM auf Landes- und Bundesebene ist verpflichtet bzw. fühlt sich aufgerufen, hier auf Anfrage die nötige Hilfe und Fortbildung zur Verfügung zu stellen und so dazu beizutragen, eine selten große Chance zu nutzen.