

Uta Sophie Halbritter

Erfolg im Musikerberuf

FORUM MUSIKPÄDAGOGIK
Band 99

Hallesche Schriften zur Musikpädagogik

herausgegeben von Georg Maas
im Auftrag des Instituts für Musik, Abteilung Musikpädagogik
der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Uta Sophie Halbritter

Erfolg im Musikerberuf

Kompetenzentwicklung im Bereich
Jazz/Rock/Pop am Beispiel von Bandleadern



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Philosophie (Dr. phil.)
vorgelegt der Philosophischen Fakultät der Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg, Fachbereich Musikpädagogik

© Coverabbildung: dwphotos, 2012,
Benutzung unter Lizenz von Shutterstock.com

Projektleitung: Albrecht Lamey
Satz: Andrea Bayer-Zapf
Covergestaltung: Lisa Schwenk
Druck: TZ-Verlag & Print GmbH, Roßdorf b. Darmstadt

ISBN 978-389639-778-2
ISSN 0946-543X (Forum Musikpädagogik)

© Wißner-Verlag, Augsburg 2012
www.wissner.com

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf deshalb der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages.

Inhaltsverzeichnis

1.	Ausgangssituation	11
1.1	Relevanz der Thematik und Zielstellung der Untersuchung	11
1.2	Begriffsklärung, Charakteristika von Bandleadern und konzeptionelle Konsequenzen	15
2.	Theoretische Rahmenkonzepte	17
2.1	Das Programm Kompetenz	17
2.1.1	Zum Kompetenzverständnis	17
2.1.2	Klassifizierung von Kompetenz	19
2.1.3	Berufliche Kompetenz	20
2.1.4	Zur Sichtbarkeit von Kompetenz durch Performanz	21
2.1.5	Ist Kompetenz messbar?	22
2.1.6	Auf welche Weise kann berufliche Kompetenz entwickelt werden?	23
2.2	Das Konzept informellen Lernens	24
2.2.1	Informelles Lernen im beruflichen Kontext	25
2.2.2	Informelles Lernen in Abgrenzung zu anderen Lernformen	26
2.2.3	Informelles Lernen aus systemtheoretischer Perspektive	27
2.2.4	Zur Messung informeller Lernprozesse	28
2.3	Das Konzept Deliberate Practice	29
2.3.1	Deliberate Practice nach Ericsson et al. (1993)	29
2.3.2	Deliberate Practice im beruflichen Kontext	30
2.4	Konkretisierung der Forschungsfragen	31
3.	Konzeption und Durchführung der empirischen Studie	33
3.1	Untersuchungsdesign	33
3.2	Erhebungsmethode	34
3.2.1	Konstruktion des Interviewleitfadens	36
3.2.2	Probe des Interviewleitfadens	37
3.2.3	Zur Stichprobenwahl	37
3.2.3.1	<i>Kriterien zur gezielten Auswahl der Stichprobe</i>	38
3.2.3.2	<i>Kriterien zur Variationsbreite der Stichprobe</i>	41
3.2.3.3	<i>Zur Größe der Stichprobe</i>	41

3.2.4	Durchführung der Probandenrekrutierung	42
3.2.5	Erhebung der Verbaldaten	46
3.2.6	Zur Transkription der Interviews	47
3.3	Auswertungsverfahren	48
3.3.1	Audiobasiertes Vorgehen	48
3.3.2	Der Ansatz von Miles/Huberman (1994)	50
3.3.3	Kodierung der Interviews	52
3.3.3.1	<i>Start list of codes</i>	52
3.3.3.2	<i>First-level coding und pattern coding</i>	53
3.3.3.3	<i>Auf der Suche nach Kausalitäten – Darstellungsoptionen in Cubase 4/2006</i>	55
3.3.4	Resümee zum Auswertungsverfahren	56
3.3.5	Prüfung der Güte der Kodiervorgänge	56
3.3.5.1	<i>Intrakorreabilität</i>	56
3.3.5.2	<i>Interkorreabilität</i>	57
4.	Ergebnisse der empirischen Studie	59
4.1	Ergebnisse zur beruflichen Kompetenz von Bandleadern	59
4.1.1	Kernkompetenz	60
4.1.1.1	<i>Professionelle Beherrschung von Instrumenten und Bühnenperformance</i>	60
4.1.1.2	<i>Musikalische Leitung der Band</i>	60
4.1.1.3	<i>Musiktheoretische Kenntnisse</i>	61
4.1.1.4	<i>Vielfalt an musikalischen Tätigkeiten</i>	61
4.1.1.5	<i>Musikbezogene Identitätsziele</i>	62
4.1.1.6	<i>Resümee zur Kernkompetenz</i>	64
4.1.2	Planungskompetenz	64
4.1.2.1	<i>Konzeptionelle Fähigkeiten</i>	65
4.1.2.2	<i>Organisationsfähigkeit</i>	66
4.1.2.3	<i>Strukturierungsfähigkeit</i>	68
4.1.3	Fähigkeit, Zielstellungen zu entwickeln	69
4.1.3.1	<i>Disposition zum Zeitmanagement</i>	70
4.1.3.2	<i>Management materieller Ressourcen</i>	71
4.1.3.3	<i>Management personeller Ressourcen</i>	73
4.1.3.4	<i>Resümee zur Planungskompetenz</i>	73
4.1.4	Reflexive Handlungskompetenz	74
4.1.4.1	<i>Fähigkeit der Reflexion und Kontrolle durch die eigene Person</i>	74
4.1.4.2	<i>Fähigkeit der kritischen Selbstreflexion</i>	74

4.1.4.3	<i>Delegationsfähigkeit in Bezug auf die Kontrolle</i>	75
4.1.4.4	<i>Resümee zur reflexiven Handlungskompetenz</i>	75
4.1.5	<i>Entscheidungskompetenz</i>	77
4.1.5.1	<i>Disposition zum Treffen von Entscheidungen</i>	77
4.1.5.2	<i>Bewusstsein über die eigene Entscheidungskompetenz</i>	78
4.1.5.3	<i>Entschlussfähigkeit</i>	79
4.1.5.4	<i>Resümee zur Entscheidungskompetenz</i>	79
4.1.6	<i>Sozial-kommunikative Kompetenz</i>	79
4.1.6.1	<i>Agieren im sozialen Netzwerk</i>	80
4.1.6.2	<i>Teamführungskompetenz</i>	80
4.1.6.3	<i>Kommunikative Kompetenz in Bezug auf die Bandmitglieder</i>	81
4.1.6.4	<i>Kommunikative Kompetenz in Bezug auf die Kunden</i>	81
4.1.6.5	<i>Beherrschung von Gesprächs- und Verhandlungstechniken</i>	82
4.1.6.6	<i>Non-verbale Fähigkeiten in der Kommunikation</i>	83
4.1.6.7	<i>Fähigkeiten in Bezug auf gesellschaftliche Etikette</i>	83
4.1.6.8	<i>Vermittlungsfähigkeit in der Kommunikation mit Kunden und Bandmitgliedern</i>	83
4.1.6.9	<i>Resümee zur sozial-kommunikativen Kompetenz</i>	85
4.1.7	<i>Personale Kompetenz</i>	85
4.1.7.1	<i>Kompromissbereitschaft und Disziplin</i>	85
4.1.7.2	<i>Motivationale Kompetenz</i>	87
4.1.7.3	<i>Durchhaltevermögen und Belastbarkeit</i>	90
4.1.7.4	<i>Aktivität, Flexibilität und Optimismus</i>	91
4.1.7.5	<i>Wettbewerbsorientierung und Konkurrenzfähigkeit</i>	92
4.1.7.6	<i>Kreative Fähigkeiten</i>	93
4.1.7.7	<i>Selbstbewusstsein, Bescheidenheit, Respekt und Ehrlichkeit</i>	93
4.1.7.8	<i>Resümee zur personalen Kompetenz</i>	94
4.1.8	<i>Emotionale Kompetenz</i>	95
4.1.8.1	<i>Sozial-emotionale Regulationsfähigkeit</i>	95
4.1.8.2	<i>Disposition zur Steuerung von Emotionen geringer und hoher Intensität</i> ...	95
4.1.8.3	<i>Disposition zum Emotionsmanagement in Bezug auf die Kommunikation</i> ...	96
4.1.8.4	<i>Resümee zur emotionalen Kompetenz</i>	97
4.1.9	<i>Selbstlernkompetenz</i>	99
4.1.9.1	<i>Disposition zum selbst gesteuerten Lernen</i>	99
4.1.9.2	<i>Zum Basiswissen der Bandleader</i>	99
4.1.9.3	<i>Disposition, Informationsstrategien anzuwenden</i>	100
4.1.9.4	<i>Vermögen der Präsentation von Wissen</i>	100
4.1.9.5	<i>Medienkompetenz</i>	101

4.2	Ergebnisse zu den Lernwegen der Bandleader	102
4.2.1	Zum formalen Lernkontext	102
4.2.1.1	<i>Lernen durch Vermittlung und Lernen durch Fachpersonal</i>	103
4.2.1.2	<i>Inspirationsfigur in der Lernbiografie</i>	103
4.2.1.3	<i>Lernwiderstände in der formalen Ausbildung</i>	104
4.2.1.4	<i>Lernwiderstand bei den Befragten selbst</i>	105
4.2.2	Zum non-formalen Lernkontext	106
4.2.3	Zum informellen Lernkontext	106
4.2.3.1	<i>Die Bedeutung des Erfahrungslernens</i>	106
4.2.3.2	<i>Lernen durch Versuch und Irrtum</i>	107
4.2.3.3	<i>Lernen über Selbstreflexion</i>	107
4.2.3.4	<i>Lernen am Modell und durch Vorbilder</i>	108
4.2.3.5	<i>Lernen durch Vergleich und durch Feedback</i>	108
4.2.3.6	<i>Lernen mit dem Internet</i>	109
4.2.3.7	<i>Weitere Lernwege von Bandleadern</i>	109
4.3	Ergebnisse zum Konzept Deliberate Practice	110
5.	Diskussion	111
5.1	Methodologische Diskussion und Güte des Verfahrens	111
5.2	Diskussion der theoretischen Konzepte	112
5.3	Diskussion der Ergebnisse	113
5.3.1	Zu den Ergebnissen der beruflichen Kompetenz von Bandleadern	114
5.3.1.1	<i>Schlüsselqualifikationen und Schlüsselkompetenzen</i>	116
5.3.1.2	<i>Interdisziplinäre Überlegungen</i>	117
5.3.1.2.1	<i>Exkurs: Begriffsklärung zu den Haupt-Berufssektoren beim Bandleading</i>	117
5.3.1.2.2	<i>Das Unternehmen Band</i>	118
5.3.1.2.3	<i>Der Musiker im Bandleader</i>	120
5.3.1.2.4	<i>Integrative Diskussion am Beispiel der „Kompetenz für die Ausführung von Qualitätsarbeit“</i>	122
5.3.1.2.5	<i>Integrative Diskussion am Beispiel des Vergütungssystems</i>	123
5.3.1.3	<i>Resümee zur Diskussion der beruflichen Kompetenz</i>	123
5.3.2	Diskussion der Lernwege von Bandleadern	124
5.3.3	Diskussion des Konzeptes Deliberate Practice	125

6.	Synthese: Praktische Implikationen für die formale Ausbildung von Bandleadern	127
6.1	Adressaten	127
6.2	Didaktische Implikationen	128
6.2.1	Ganzheitlich fächerübergreifender Aspekt	128
6.2.2	Aspekt der individuellen Situation	129
6.2.3	Aspekt der Fokussierung von Live-Auftritten	130
6.2.4	Betonung sozial-kommunikativer Aspekte	130
6.2.5	Resümee zu den didaktischen Implikationen	131
6.3	Methodische Implikationen	132
6.3.1	Exkurs: Das Lehr-Lernkonzept des selbst gesteuerten Lernens	133
6.3.2	Praktische Umsetzung des Konzeptes selbst gesteuerten Lernens	136
6.3.3	Selbst gesteuertes Lernen im formalen Lernkontext von Bandleadern	137
6.3.3.1	<i>Zum Attribut der Orientierungsphase</i>	137
6.3.3.2	<i>Zum Attribut der Handlungsorientierung</i>	139
6.3.3.3	<i>Zur Zielstellung des Aufbaus dynamischen Wissens</i>	140
6.3.3.4	<i>Die Rolle der Lehrenden</i>	141
7.	Schlussbetrachtungen	143
7.1	Offene Positionen	143
7.2	Zusammenfassung	144
8.	Anhang	147
I.	Interviewleitfaden	147
II.	Verzeichnis der Abbildungen	153
III.	Verzeichnis der Tabellen	1544
IV.	Verzeichnis der Literatur	155
V.	Verzeichnis der Abkürzungen	1710

1. Ausgangssituation

1.1 Relevanz der Thematik und Zielstellung der Untersuchung

„Paco de Lucia hat einmal ein schönes Zitat gebracht [...]:
Musik ist 10 % Inspiration und 90 % Transpiration“
(Jochmus-Stöcke, 2009, S. 2).

In einer Studie mit Instrumentalisten und Sängern¹ des Fachbereiches Jazz-/Rock-/Pop deckten die Musikpädagogen Gembris/Langner (2005) den ausgeprägten Wunsch von Absolventen auf, ihre berufliche Existenz durch musikalische Tätigkeiten sichern zu wollen (vgl. ebd., S. 82). Musikstudenten des Bereiches Jazz/Rock/Pop deutscher Musikhochschulen erwartet nach ihrem Studium eine Berufslandschaft, die der Musikpädagoge Jochmus-Stöcke (2009) etwas überspitzt beschreibt: „Die Klassiker träumen von der Solo-Karriere, die Rocker von den Charterfolgen – die meisten leben nachher vom Unterricht“ (Jochmus-Stöcke, 2009, S. 2). Detaillierter äußert sich der Kritiker und Mitherausgeber der Zeitschrift *kunstMusik* Raoul Mörchen (2005) zur bisherigen Berufslandschaft für Jazz-/Rock-/Pop-Musiker²: „Wer als freier Musiker sein professionelles Auskommen sucht, dem schlägt ein kalter Wind entgegen. [...] Im Schnitt müssen sich freiberufliche Künstler in NRW mit einem Jahreseinkommen von 11.000 Euro über Wasser halten. Und damit stehen sie sogar noch relativ gut dar: Ihre Kollegen in den neuen Bundesländern verdienen ein bis zwei tausend Euro weniger. In den einzelnen Musiksparten ist der kleine Kuchen zudem noch ungleich verteilt. Am schlimmsten [...] steht es um den Bereich der Populärmusik. Hier fehlt gewissermaßen der gesamte Mittelstand. Wer nicht zu den ganz wenigen Stars zählt, muss sich mühsamst durchs Leben tingeln. Mit einer Förderung durch Kommunen, durch Landes-, Bundes- oder private Stiftungen sollte er besser nicht rechnen; sie machen um den Pop meist einen weiten Bogen. Kaum besser sieht's aus im Jazz“ (Mörchen, 2005, S. 6f.). Vergleichbares lässt sich aus der Perspektive der Beschäftigungsverhältnisse, den Statistiken der Künstlersozialkasse (2007), entnehmen: Die Zahl der selbständigen Berufsmusiker ist in den letzten Jahren stark angestiegen, allerdings zu Lasten der Festanstellungen im Bereich Jazz/Rock/Pop sowie zu Lasten geringster Verdienste (vgl. Schneidewind/Tröndle, 2003, S. 12).

Insgesamt ist die aktuelle Berufslandschaft im Bereich Jazz/Rock/Pop durch überwiegend selbständige Tätigkeiten und geringe Einkommen von Musikern charakterisiert, wobei eine markante Entwicklung festzustellen ist, die bereits in den 90er Jahren begann: „Die Musikindustrie hat sich durch das Internet grundlegend verändert:

-
- 1 Für die vorliegende Arbeit wurde aufgrund der Lesbarkeit entschieden, im Text nur die männliche Endung bei Begriffen, wie beispielsweise Instrumentalisten oder Sängern, zu verwenden. Selbstverständlich sind auch die Instrumentalistinnen und Sängerinnen etc. gemeint.
 - 2 In der vorliegenden Arbeit werden Instrumentalisten und Sänger unter dem Begriff Musiker zusammengefasst.

Durch illegales Filesharing und neue legale Verkaufswege (iTunes) brachen die Verkäufe von CDs ein und veränderten das gesamte Geschäft“ (Hinz, 2009, S. 2). Daher wird auch verständlich, dass die berufliche Zielstellung von Jazz-/Rock-/Pop-Absolventen nicht allein durch das Streben nach einem Plattenvertrag, welcher auf CD-Verkäufen basiert, gekennzeichnet sein kann: „Neuproduktionen sind gegenüber den Spitzenjahren nach Markteinführung der CD auf ein Viertel geschrumpft. [...] Der Aufbau einer Karriere ist über diesen Weg heute also kaum noch möglich, und wenn [...] doch einmal der beinahe schon verzweifelte Versuch unternommen wird, aus einem Musiker einen Star zu machen, ernteten die Unternehmen dafür auch noch die Häme des Feuilletons. Das ermuntert kaum zu neuen Anläufen“ (Mörchen, 2005, S. 8).³

Diese desolote bzw. sehr anspruchsvolle Arbeitsmarktsituation für Jazz/Rock/Pop-Musiker betrachtet Mörchen (2005) im Zusammenhang mit der Ausbildung an deutschen Musikhochschulen und kommt zu dem Schluss: „Vergleicht man die Situation der musikalisch-akademischen Ausbildung an den Hochschulen mit der Situation des Arbeitsmarktes, so scheint manches im Argen zu liegen“ (ebd., S. 10). Auch der Musikkritiker Hartmuth (2003) stellt Ähnliches fest: „Die musikalische Ausbildung in unserem Lande weist erhebliche strukturelle Defizite auf. Sie bereitet hoch motivierte Studenten auf Berufe vor, die es heute bereits nur noch für einen vergleichsweise kleinen Teil der Musiker gibt, und sie vernachlässigen Bereiche, ohne welche Musiker auf Dauer nicht wirtschaftlich Fuß fassen können“ (ebd., S. 15). Dabei kritisiert Hartmuth (2003) insbesondere die Fokussierung der Verbesserung der Leistungsfähigkeit auf dem Hauptinstrument⁴ gepaart mit dem geringen Interesse an berufsorientierten Studieninhalten in der Hochschulausbildung. Daher müssen nach Ansicht Hartmuths (2003) „[a]ll diejenigen, die nach der Ausbildung nicht das Glück haben, eine Anstellung in einem staatlichen oder kommunalen Orchester, Theater oder in Schulen zu erhalten, [...] auf dem freien Markt sehr schnell mit voller Härte feststellen, dass sie die elementaren Spielregeln des Musikbusiness und des für Musikberufe erforderlichen Managements nicht kennen“ (ebd.). „Sich als Musiker nur auf seine Kunstfertigkeiten verlassen zu können, ist leider ein Ausnahmefall. Nur die Wenigen werden „entdeckt“ und kaum jemand findet einen Förderer, der sich um die Karriere seines Schützlings kümmert“ (Schneidewind/Tröndle, 2003, S. 12). Auch die Musikstudenten selbst bewerten ihre zukünftige Arbeitsmarktsituation – in der Befragung von Gembris/Langner (2005) – zu 63 % als „schlecht“ und nur 10 % der befragten Instrumentalisten und Sänger schätzen ihre Perspektiven auf dem Musikmarkt positiv ein (vgl. ebd., S. 73).

„Es geht also um die Frage: **Wie finden Musikschaffende ihre Hörer?**“ (Schneidewind/Tröndle, 2003, S. 12). Eine Antwort darauf könnte beispielsweise ein Musikmanager geben, der im Idealfall den hohen Anforderungen des Arbeitsmarktes und gleichzeitig den Wünschen der Musiker Rechnung trägt. Prominente, erfolgreiche Musikmanager waren beispielsweise Leopold Mozart und Friedrich Wieck – zu deren Zeiten der Begriff Musikmanager zwar noch nicht existierte – aber die Anforderungen die gleichen

3 Orthographische und grammatische Versehen in zitierten Texten wurden stillschweigend korrigiert.

4 Der Begriff Instrument wird in der vorliegenden Arbeit als Zusammenfassung für alle Musikinstrumente, einschließlich der menschlichen Stimme, verwendet.

waren wie heute: „Geschickt die Mechanismen des Betriebs für sich nutzen, um dadurch die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit oder Geldgeber auf sich zu ziehen“ (Schneidewind/Tröndle, 2003, S. 10). Den meisten Berufsmusikern und Hochschulabsolventen steht aber aus finanziellen Gründen ein solcher Manager nicht zur Verfügung. Deshalb geht Schneidewind (2003) „zunächst davon aus – und das ist sehr realistisch – dass Musikschaffende selbst alle Tätigkeiten übernehmen, also einmal als Künstler und ein anderes Mal als Manager agieren“ (ebd., S. 49). „Musiker zu sein bedeutet nicht nur Üben, Proben und Konzertieren, sondern bringt eine Vielzahl von Tätigkeiten mit sich, die mit dem künstlerisch kreativen Teil dieses Berufes nur wenig gemein haben und die bis heute an den meisten Ausbildungsstätten vernachlässigt werden“ (ebd., S. 265).

Auf den Punkt bringen es Gembris/Langner (2005): Die dargestellten Problemfelder sind „kein Geheimnis, auch nicht die mangelnde Praxisorientierung, die der Musikhochschulausbildung oft nachgesagt wird. Woran es fehlt, sind konkrete Daten und Fakten. Vieles, was über Musikerkarrieren, Hochschulausbildung, Arbeitsmarkt etc. gesagt wird, beruht auf Einzelbeobachtungen und Einzelfällen, globaler Anschauung und Hörensagen“ (ebd., S. 14). An diese Forderung von Gembris/Langner (2005) schließt nun die vorliegende Studie mit dem Ziel an, die geforderten „Daten und Fakten“ (ebd.), die als Grundlage für das Dasein als Berufsmusiker im Bereich Jazz/Rock/Pop benötigt werden, empirisch zu erfassen und näher zu charakterisieren. Zudem wird der Frage nachgegangen, wie der beobachteten Dysbalance zwischen der Hochschulausbildung im Bereich Jazz/Rock/Pop und den späteren beruflichen Erfordernissen pädagogisch begegnet werden kann.

Vor diesem Hintergrund wurde für die geplante Studie die Untersuchungsgruppe der Bandleader gewählt, da diese Population eine für die Genres Jazz/Rock/Pop typische Gruppe von Musikern darstellt: Üblicherweise formieren sich freischaffende Berufsmusiker in den Genres Jazz/Rock/Pop zu Musikgruppen, wobei die Aufgaben der Organisation und der Vermarktung häufig auf ein Bandmitglied übertragen werden und diese Person folglich als Bandleader bezeichnet wird (vgl. Hartmuth, 2003, S. 31). Diese, für den Bereich Jazz/Rock/Pop repräsentative, Berufsgruppe der Bandleader steht im Mittelpunkt der vorliegenden Arbeit, wobei die Wahl dieser Untersuchungsgruppe auch unter der Annahme getroffen wurde, dass es sich bei Bandleadern um Musiker mit erweiterten Managementaufgaben handelt und die Forschungsergebnisse somit auch für andere Gruppen von Berufsmusikern von Bedeutung sein könnten. Der Fokus richtet sich dabei auf professionelle Bandleader, die als Experten in ihrem Beruf gelten, um mit ihrem Wissen und ihren Erklärungsmustern relevante Einblicke in das Forschungsfeld liefern zu können.

Im Zentrum der Untersuchung steht die empirische Erfassung wichtiger Lerninhalte und Lernwege von beruflich selbständigen Bandleadern, um aus den Ergebnissen exemplarisch berufsorientierte Anregungen für Jazz-/Rock-/Pop-Studenten in Form von didaktischen und methodischen Implikationen für die formale Hochschulausbildung zu entwickeln. Diese pädagogische Zielstellung der vorliegenden Arbeit konvergiert mit der Ansicht Mörchens (2005), dass es Aufgabe der Musikhochschulen ist, „die Studierenden über die Realität des heutigen Arbeitsmarktes und seine zukünftigen Anforderungen zu informieren und sie für diesen Arbeitsmarkt bestmöglich zu qualifizieren“ (Mörchen, 2005, S. 11). Auch aus der Perspektive der Berufsbildungsforschung ist

die geplante Untersuchung beruflicher Selbständigkeit relevant, denn sie „bietet dem einzelnen Individuum eine alternative Option zur Anstellung in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und verleiht dadurch Werten wie Individualität, Selbstbestimmung und Unabhängigkeit sowie der Suche nach eigenen Aufgaben und Zielen, für die sich der Einsatz lohnt, bei der eigenständigen Lebensgestaltung verstärkt Gewicht“ (Soeding, 2009, S. 10). Zudem schließt sich die berufsorientierte Zielstellung der vorliegenden Arbeit dem Postulat aus bildungspolitischer Perspektive an, dass es Aufgabe der Hochschulen sei, „die Persönlichkeitsentwicklung eines Menschen zu fördern und dabei grundsätzlich möglichst viele Perspektiven und Optionen des Lebens im Blick zu behalten – also auch die der unternehmerischen Selbständigkeit“ (ebd.).⁵

Hervorgehoben sei noch einmal, dass sich die geplante Untersuchung an Studenten und Absolventen des Bereiches Jazz/Rock/Pop richtet, die ihre berufliche Existenz als freischaffende Musiker auch tatsächlich unter den Bedingungen der entsprechenden Arbeitsmarktlage sichern WOLLEN. Denn neben der problematischen Situation auf dem Arbeitsmarkt begegnete die Autorin der vorliegenden Arbeit – während ihrer langjährigen, beruflichen Tätigkeit als Bandleaderin – einer speziellen Einstellung mancher Musiker, die typischerweise wie folgt lauten könnte: „Wenn es um Arbeit geht, dann halte ich es wie die meisten Künstler [...]: Ich schreibe lieber intensiv Texte, als dass ich mich um die Vermarktung meiner Produkte kümmere. Kunst ist mir einfach lieber als Marketing. Sie liegt mir näher und ich kann Anbieterung und Sich-Selbst-Verkaufen nicht leiden. Da schwingt immer unterschwellig etwas von Prostitution und schnödem Mammon mit“ (Moritz, 2008, S. 2). Diese Worte von Moritz (2008) sind zwar ironisch zu verstehen, spiegeln jedoch sehr gut wieder, dass einige Musiker im Bereich Jazz/Rock/Pop prinzipiell nicht akzeptieren wollen, dass die Kommerzialisierung der Musik – die zwar entgegen ihres kommerzfreien, kulturellen Ursprungs steht – längst gesellschaftlich etabliert ist. Auf diese spezielle Einstellung mancher Musiker wird im Verlauf der vorliegenden Arbeit mehrfach Bezug genommen und es wird auch versucht, Erklärungen für diese Einstellung zu finden. Dennoch wird die geplante Untersuchung vor allem für Musikstudenten bzw. Absolventen von Bedeutung sein, die offen für die Wandlungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt im Bereich Jazz/Rock/Pop sind. „Und genau das ist der Knackpunkt. Wer weiterhin seine Kunst betreiben möchte, der muss das Umfeld, das Fundament und den Boden beackern, damit seine Kunst weiterwächst. Vereinfacht gesagt: Wer morgen noch musizieren möchte, sollte sich heute um die Vermarktung kümmern“ (Sauer, 2008, S. 2).

5 Ein anderer bildungspolitischer Ansatzpunkt wäre, dass die Ausbildung im Bereich Jazz/Pop/Rock an Musikhochschulen ausschließlich musikalisch, künstlerisch ausgerichtet wäre ohne Vorbereitung auf den Beruf als Musiker. Jedoch wird aus zwei Gründen von dieser bildungspolitischen Perspektive Abstand genommen: Zum einen steht dieser Ansatz im Gegensatz zu den Ergebnissen der Studie von Gembris/Langner (2005), die besagt, dass Jazz-/Pop-/Rock-Studenten bzw. Absolventen ihre berufliche Existenz mit musikalischen Tätigkeiten sichern wollen (vgl. ebd., S. 82) und zum anderen ist den Beschlüssen der Bologna-Konferenzen eine explizite Berufsorientierung der Hochschulausbildung zu entnehmen (vgl. Bode, 2008, S. 1).

1.2 Begriffsklärung, Charakteristika von Bandleadern und konzeptionelle Konsequenzen

Bei dem Terminus Bandleader handelt es sich nicht um einen etablierten Fachbegriff, sodass dem Begriff unterschiedliche Bedeutung zugemessen werden kann. Es lässt sich kaum Fachliteratur finden, die sich direkt mit dem Beruf des Bandleaders auseinandersetzt, jedoch konnten klärende Beiträge anderen Forschungssektoren entnommen werden, wie dem Kulturmanagement bei Heinrichs (1999) und Schneidewind/Tröndle (2003) sowie der Musikpsychologie bei Kemp (1996, 2000). Es wurden auch Expertenbeobachtungen und Erfahrungsberichte berücksichtigt, wie beispielsweise „Vom Solo zur Sinfonie – Was Unternehmen von Orchestern lernen können“ von Gansch (2006), „Selbstvermarktung für Musiker“ von Kachelrieß (2008) und „Live-Musik“ von Hartmuth (2001 und 2003). Es konnten auch nur wenige empirische Untersuchungen herangezogen werden, die den Beruf des Bandleaders tangieren, wie beispielsweise die qualitative Absolventenstudie von Gembris/Langner (2005) im Bereich der Musikpädagogik oder die Studie von Kemp (1996) im Bereich der Musikpsychologie.

Insgesamt konnte der Literatur keine wissenschaftlich anerkannte Definition des Begriffes Bandleader entnommen werden, weshalb auf die umstrittene Onlineresource Wikipedia zurückgegriffen werden musste. Als Bandleader wird hier „im Speziellen der Leiter einer modernen Band (= Musikgruppe, Musikkapelle, Combo) bezeichnet. Im Gegensatz zum Dirigenten eines klassischen Orchesters ist ein Bandleader oft selbst Instrumentalist oder Sänger in seinem Ensemble“ (Wikipedia deutschsprachig, 2008). Eine ähnliche Beschreibung findet sich auch in der englischsprachigen Version von Wikipedia: „Most bandleaders also were performers with their own band. The bandleader role was dependent on a variety of skills, not just musicianship. A bandleader needed to be a music director, promoter, and performer“ (Wikipedia englischsprachig, 2008). Zudem findet man in der Literatur einige Synonyme für den Begriff Bandleader wie musikalischer Leiter, Bandleiter, Bandchef oder Musikschaffende im Musikbetrieb speziell bei Schneidewind/Tröndle (2003).

Resümierend wird für die vorliegende Arbeit eine Arbeitsdefinition festgelegt, da keine wissenschaftlich fundierten Merkmale von Bandleadern gefunden werden konnten: Ein Bandleader wird verstanden als Musiker einer Band in den Genres Jazz/Rock/Pop, der in seiner Band musiziert, diese musikalisch leitet und seine Musikgruppe auch managt.

Angenommen werden kann, dass das Tätigkeitsspektrum eines Bandleaders sehr groß ist und er „heute weit mehr als nur sein Instrument beherrschen (muss). Er übernimmt [...] Aufgaben eines Managers, muss verhandeln, überzeugen und seine Ideen umsetzen können“ (Kessler, 2006, S. 3). Weiterhin kann angenommen werden, dass Bandleader neben dem Musizieren mit komplexen, projektbezogenen Aufgaben konfrontiert werden, deren Lösung verschiedene Personen und Ressourcen tangiert, wie beispielsweise eine Probenplanung oder -leitung, die Organisation eines Auftritts oder eine CD-Produktion.

Es herrscht Übereinstimmung – sowohl in der Literatur des Kulturmanagements, als auch aus Sicht der Musikerexperten –, dass die allgemeinen Anforderungen an Berufsmusiker im Bereich Jazz/Rock/Pop gestiegen und komplexer geworden sind. Daher liegt es nahe, auch ein komplexes Konstrukt zur Beschreibung der vielschichtigen Anforderungen des Bandleaderberufes zu wählen. Im Speziellen wurden Konzepte zur Kompetenz herangezogen, wobei das besondere Interesse der **beruflichen Kompetenz** und der **Kompetenzentwicklung** von Bandleadern gilt. Diese Konzepte werden im Anschluss vorgestellt, um den Beruf des Bandleaders zu charakterisieren und um eine theoretische Basis für den zweiten, empirischen Teil der vorliegenden Arbeit zu liefern.