

Anhörung von Sachverständigen des Ausschusses für Kultur und Medien  
Thema: Nachwuchsmangel bei den Musikschul-Lehrkräften in NRW  
Donnerstag, 23.3.2023 (15.30 Uhr)

Schriftliche Stellungnahme aus der Sicht von EMSA (Eine (Musik)Schule für alle)

Stephanie Buyken-Hölker und Prof. Ursula Schmidt-Laukamp  
Leiterinnen des EMSA-Zentrums für Musikkoooperation  
Hochschule für Musik und Tanz Köln  
[www.emsa-zentrum.de](http://www.emsa-zentrum.de)

LANDTAG NORDRHEIN-WESTFALEN 18. WAHLPERIODE  <b>STELLUNGNAHME</b> <b>18/430</b>  A12
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ein Projekt der Hochschule für Musik und Tanz Köln und des Landesverbands der Musikschulen in NRW. Gefördert durch das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW und das Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW.

---

**1. Was bedeutet ein Nachwuchsmangel bei Musikpädagog:innen allgemein und im speziellen bei Musikschul-Lehrkräften in NRW für die Weiterentwicklung der kulturellen Bildung in NRW?**

Der Nachwuchsmangel bei Musikpädagog:innen allgemein und im Speziellen bei Musikschul-Lehrkräften in NRW beeinträchtigt seit vielen Jahren die Sicherstellung, Qualität und Weiterentwicklung der institutionell gestalteten kulturellen Bildung in NRW und dies durch alle Altersgruppen und Schulformen hindurch. Dem *Mangel* an qualifiziertem Lehrpersonal steht jedoch ein zunehmend *wachsendes Bewusstsein und Streben* nach Teilhabe- und Bildungsgerechtigkeit „für alle“ gegenüber, das als Reaktion auf u.a. gesellschaftliche Veränderungsprozesse seit den 2000er Jahren sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene zur Entstehung diverser kultureller Bildungsprogramme geführt hat. Gerade im Kontext der Einführung der Ganztagschule rückte damit die Zusammenarbeit von Schulen und Musikschulen in den Fokus und Kooperationen wurden in den letzten Jahren im Bereich musikalischer Bildungsangebote ein zentrales Konzept. In NRW führte diese Entwicklung u.a. zur Entstehung des Grundschulprogramms JeKits. Für den Bereich der weiterführenden Schule entstand 2015 aus der gemeinsamen Initiative vom Landesverband der Musikschulen in NRW und der Hochschule für Musik und Tanz Köln das Kooperationsmodell *EMSA (Eine (Musik)Schule für alle)*, das den perspektivischen Rahmen dieser schriftlichen Stellungnahme darstellt.

**Aus Sicht des Kooperationsmodells EMSA führt der Mangel an Lehrkräften im musikpädagogischen Bereich** (im musikschulischen und im schulischen Bereich) sowohl auf struktureller als auch auf inhaltlich-fachlicher Ebene zu **erheblichen Beeinträchtigungen** der Entwicklungsarbeit und zur Stagnation dringend benötigter Innovationen. Diese sollen im Folgenden skizziert werden:

EMSA ist ein Modell musikalischer Bildung und institutioneller Weiterentwicklung, mit dem Ziel, musikkulturelle Teilhabe- und Bildungsmöglichkeiten aller Schülerinnen und Schülern ab Klasse 5 durch die Kooperation von Musikschule und weiterführender Schule zu erreichen. **EMSA schließt damit nahtlos an die durch Jekits initiierten musikkulturellen Bildungsprozesse im Grundschulbereich an.** Dabei ist der Name Programm: EMSA nimmt die Forderung nach kultureller Teilhabe ernst und richtet auf der Basis einer standortspezifischen Perspektive und eines weiten Verständnisses von Musik, Kultur und Musizieren den Blick auf die Bedürfnisse *aller* Schülerinnen und Schüler eines Standorts, sodass sowohl voraussetzungsoffene als auch solche Lernformate angeboten werden, die eine musikalische Expertise bis zur Vorbereitung auf ein Musikstudium beinhalten. EMSA zielt darüber hinaus darauf ab, durch die Kooperation von Schule und weiterführender Schule die Entwicklung des Faches Musik, des Personals sowie der Institutionen anzustoßen, zu begleiten und deren Ergebnisse als „NextPraxis“-Beispiele für eine große musikpädagogische Fachcommunity über NRW hinaus sichtbar werden zu lassen. EMSA stellt mit dieser dichten Form inhaltlich-fachlicher und strukturell-personeller Kooperation von Musikschule und Schule dem deutschen „Sonderweg“ – der Zweigleisigkeit der

musikpädagogischen Ausbildung von Musikschule und Schule - eine integrative Idee musikalischer Bildung zur Seite. Durch die gemeinsam geteilte Verantwortung von Musikschule und Schule für die musikbezogenen Bildungsmöglichkeiten von Schüler:innen ab Klasse 5 wird die **Chance auf durchgängige und individuell sinnstiftende musikkulturelle Bildungsbiografien** gestärkt, die ganz **gezielt auch bis zur musikbezogenen Berufslaufbahn führen können**. Das EMSA-Zentrum, das an der Hochschule für Musik und Tanz Köln verortet ist, koordiniert und leitet die dafür notwendigen landesweiten Qualifizierungs-, Forschungs- und Supportmaßnahmen.

Dabei folgt EMSA einem Kooperationsverständnis, das die vertrauensvolle, verlässliche, gleichberechtigte und gleichwertige Zusammenarbeit der an der Kooperation beteiligten Menschen als wesentliche Bedingung für gelingende Kooperationen versteht. Strukturelles Sinnbild einer solchen **Kooperation auf Augenhöhe** stellt die in EMSA etablierte Teamstruktur der EMSA Musikkoordinator:innen (**MuKo**) dar. Dieses Tandem - in der Regel bestehend aus zwei Lehrkräften (je eine aus Musikschule und Schule) – stellt die inhaltliche und beziehungsgestaltende Schaltstelle einer EMSA-Kooperation dar (vgl. Qualitätskriterien EMSA 2022). Das MuKo-Team hat die Aufgabe, die sowohl inhaltlich-fachlichen Entwicklungsprozesse einer Kooperation (beispielsweise Themen wie: Welche Angebote ermöglichen in Klasse 5 einen anschlussensiblen Übergang von der Grundschule in die Klasse 5? Wann gibt es Zeitfenster und Räume, in denen unsere SuS jammen, üben, Musik hören können? Wie können Synergien zwischen Musikunterricht und instrumentalem Lernen genutzt und curricular verbindlich festgesetzt werden?) als auch die personellen und strukturellen Belange einer Kooperation (hier entstehen Fragen wie: Wer finanziert welche musikbezogenen Angebote? Welche Angebote werden von welcher Lehrkraft unterrichtet? Wie können Konferenzen und Planungstreffen honoriert werden?) zu initiieren, zu begleiten, zu koordinieren und weiterzuentwickeln. Dabei setzt EMSA voraus, dass es sich bei **EMSA-MuKos** um **festangestellte Lehrkräfte** handelt.

Das hier skizzierte EMSA-Kooperationsverständnis und die wissenschaftlich fundierte und an aktuellen Standards der Musikpädagogik verpflichtete Herangehensweise von EMSA treffen in der alltäglichen Praxis an den Schulen und Musikschulen auf eine Situation, die alles andere als passt: Innovationswille und Entwicklungsgeist treffen auf Mangel! Das Resultat:

- Trotz des Bedarfs und des Wunsches, EMSA-Schule zu werden, **können sich Musikschulleitungen** mit ihren Musikschulen aktuell oftmals nicht für die einjährige EMSA-Qualifizierung am EMSA-Zentrum anmelden, weil sie die Grundbedingung einer EMSA-Schule, die Einrichtung eines MuKo-Teams, nicht umsetzen können, a) **weil die finanziellen Mittel fehlen**, b) **weil sie kein Personal dafür zur Verfügung haben**.
- Der **Bedarf an Instrumental- und Gesangsunterricht steigt** in den EMSA-Kooperationen stetig. Diese eigentlich erfreuliche Entwicklung, die auf die Früchte der Kooperationsarbeit verweist, kann häufig durch die Musikschulen nicht aufgenommen und umgesetzt werden, es entstehen Wartelisten, Frustration bei Kindern und Eltern, **der Unterricht kann nicht erteilt werden**.
- Im Kontext von EMSA entwickelte **Musizierformate**, die sowohl Expertise als auch voraussetzungslos offene Zugänge aller Kinder im Blick haben, **können aufgrund fehlender Lehrkräfte nicht qualifiziert angeboten werden**. Notwendige fachliche Veränderungen und Innovationen, die die wachsende Vielfalt musikalischer Praxen und Kulturen ernst nehmen, können nicht erprobt werden.

Nicht nur an Grundschulen, was landesweit ja nun hinlänglich bekannt ist, **auch in den allgemeinbildenden weiterführenden Schulen fehlen qualifizierte Musiklehrkräfte**. Und auch dies ist bei EMSA spürbar:

- Unterrichtsentwicklungs- und Schulentwicklungsprozesse werden zunehmend ausgebremst und für nicht machbar gehalten. So lässt beispielsweise der Mangel an Schulmusiker:innen aktuell Schulleitungen von weiterführenden Schulen mit Fragezeichen und Kopfschütteln auf Anfragen bezüglich Fortbildungen, Weiterbildungen oder hinsichtlich der Zusammenarbeit mit Hochschulen reagieren.

- Zudem scheinen auch im System Schule die Ressourcen für Freistellung oder Anrechnung knapper zu werden, sodass immer mehr EMSA-Schulleitungen darüber klagen, die MuKo-Arbeit nicht honorieren zu können. Die personellen Ressourcen würden fehlen, da zunächst der grundständige Musikunterricht gedeckt werden müsse.
- Und noch etwas fehlt Schulmusiker:innen: **Es mangelt ihnen an Schülerinnen und Schülern mit instrumentaler/vokaler Expertise.** Auch wenn die Gründe für die seit Jahren beschworene „Krise des Musikunterrichts“ äußerst divers sind, viel diskutiert werden und ein Eintauchen in den Diskurs diesen Rahmen sprengen würde, auch ein kurzer Blick genügt: So beklagen Musiklehrkräfte an Schulen, dass die Kompetenzerwartungen im grundständigen Musikunterricht nur schwer umzusetzen seien. Ein Grund: die Lerngruppenheterogenität nehme immer weiter zu und lasse einen spiralförmigen Aufbau musikbezogener Kompetenzen, der die SuS u.a. in der Oberstufe dazu veranlassen könnte, Musik im Abitur zu wählen, nicht zu. Unschwer lässt sich hinter dieser Klage ein Bedauern darüber erkennen, dass immer weniger Schüler:innen mit instrumentalen Fertigkeiten zum Gelingen des Musikunterrichts beitragen und die Zielsetzungen eines allgemein bildenden Musikunterrichts dadurch nur schwer umsetzen lassen. Der **Ruf nach einem synergetischen „Voneinander-Profitieren“ beider musikbezogener Unterrichts- und Bildungssettings (Musikschule und Musikunterricht in der Schule)** - ein Kernanliegen von EMSA - scheint hier durch und verweist auf ein **in sich verhaktes Kreislaufphänomen**, das sich stark (!) vereinfacht und verkürzt vielleicht so darstellen lässt: Fehlen Instrumentalpädagog:innen, erhalten weniger SuS die Möglichkeit, ein Instrument zu lernen. Dies hat fachlich-inhaltliche Auswirkungen auf den Musikunterricht, der allein aus sich selbst heraus Schüler:innen (zumindest selten) dazu ermutigen und befähigen kann, im Fach Musik Abitur zu machen (die Zahlen in NRW sind aktuell so niedrig wie noch nie) geschweige denn, sie auf eine Aufnahmeprüfung an einer Musikhochschule vorzubereiten. Ein Blick auf den Rückgang der aktuellen Zahlen zu Aufnahmeprüfungen an deutschen Musikhochschulen zeigt die Relevanz und die Fortsetzung dieses Kreislaufs.

Für beide Systeme wird deutlich: Es fehlt an Zeit, Geld und Personal. Wie aber sollen unter diesen Vorzeichen Innovationen und Entwicklungsprozesse angestoßen und in der Praxis erprobt werden? Allein der Wille zur Veränderung und die Aufopferungskraft einzelner Kolleg:innen reichen nicht aus.

## **2. Wie ist die Beschäftigungssituation zurzeit an den Musikschulen in NRW? Welche Bereiche sind vom Lehrkräftemangel besonders betroffen, welche Konsequenzen ergeben sich daraus und welche Entwicklung ist, auch aufgrund des demografischen Wandels, zu erwarten?**

Aus Sicht von EMSA finden der unter 1) beschriebene Missstand und die Hürden, die sich in Bezug auf eine integrative Idee musikalischer Bildung in NRW, wie sie EMSA verfolgt, ergeben, einen radikalen **Kristallisationspunkt** insbesondere **in den ungleichen Anstellungsverhältnissen von Musikschullehrkräften und Schulmusiklehrkräften.** Vor allem das Gefälle zwischen einer schulischen Beamtenstelle und einer musikschulischen Honoraranstellung ist ohne Zweifel ein Zeichen einer äußerst ungleichen und damit **zutiefst unglücklichen Ausgangssituation für eine Kooperation „auf Augenhöhe“.** Dass dadurch bereits auf menschlich-kollegialer Ebene erschwerte Grundvoraussetzungen geschaffen sind, um in gemeinsamer Verantwortung, musikalische Bildung zu gestalten, liegt auf der Hand. Damit jedoch nicht genug: Folgt man der in 1) dargelegten Zielsetzung und Marschroute von EMSA, dann wird deutlich, dass gerade eine auf echte inhaltliche und personelle Verzahnung abzielende Kooperation von weiterführender Schule und Musikschule eine verlässliche und kompetente personelle Schaltstelle, wie sie die EMSA-Musikkoordination (MuKo) darstellt, benötigt. Aktuell beklagen jedoch viele Musikschulleitungen, dass aufgrund der Personal- und Beschäftigungssituation an ihren Musikschulen (trotz der erfreulichen „Musikschuloffensive“) vornehmlich Honorarkräfte beschäftigt sind, sodass sie keine EMSA-Koordinationsstelle einrichten und damit nicht an EMSA teilnehmen können. Weitere Einblicke und Informationen zur Beschäftigungssituation an Musikschulen finden sich im schriftlichen Statement des Landesverbands der Musikschulen in NRW (LVdM) .

### 3. Was können aus Ihrer Sicht Gründe für einen Nachwuchsmangel bei Musikpädagog:innen sein?

Aus Sicht der EMSA-Leitungen liegen die Gründe eines Nachwuchsmangels bei Musikpädagog:innen an Musikschulen **im Bereich fehlender gesellschaftlicher Anerkennung künstlerisch-pädagogischer Talente bzw. des künstlerisch-pädagogischen Berufsstands sowie der damit verbundenen adäquaten Besoldung.** Dieses ist vermutlich ebenfalls Teil des eben skizzierten Kreislaufs, der einer diesbezüglichen Berufswahl von jungen talentierten Schulabgänger:innen im Wege stehen könnte.

Betrachtet man die positive gesellschaftliche Stellung von Instrumentalpädagog:innen in der Etablierungsphase von Musikschulen ca. 1980 und die damit verbundenen sicheren Anstellungsverhältnisse in BAT-Verträgen, lässt sich seit dieser Zeit eine deutliche Abwärtskurve von Anerkennung und Wertschätzung dem instrumental- und gesangspädagogischem Beruf gegenüber erkennen, die sich vermutlich letztlich in der sinkenden Zahl von Studierenden in künstlerisch-pädagogischen Studiengängen niederschlägt. Bis ca. 2008 konnten Musikschulen Lehrkräften weitgehend sozial gesicherte Arbeitsplätze anbieten. In den darauffolgenden Jahren zeigte sich die Landespolitik in NRW unserer Ansicht nach wenig verantwortlich für wesentliche **Teile der kulturellen Bildung, so dass man u.E. beinahe von einer Vernachlässigung der landesweiten Kultur- und Bildungspolitik sprechen kann.** Konkret lässt sich dieses z.B. an der rapiden Zunahme von ungesicherten und niedrig besoldeten Honorarstellen und an einer den Bedarf nicht abdeckenden Anzahl an TVÖD-Anstellungen im Musikschulbereich ausmachen.

Möglicherweise liegen ebenfalls Gründe in einer **versäumten bzw. nicht konsequent geführten Studiengangsentwicklung im Bereich der Gesangs- und Instrumentalpädagogik.**

Aus den daraus entstandenen Defiziten heraus entwickeln die Leitungen der musikpädagogischen Studiengänge derzeit an den Musikhochschulen des Landes seit einigen Jahren unter höchstem Einsatz zukunftsweisende Lösungen. Hier sind bereits innovative und für angehende Studierende attraktive Konzepte entstanden, die zeitnah schwer umsetzbar sind, **wenn nicht kurzfristig ein befriedigender Stellenplan** für Lehrende in den instrumental- und gesangspädagogischen Studiengängen an den Musikhochschulen in NRW geschaffen bzw. der bestehende deutlich aufgestockt wird.

**Über das existenzielle Thema hinsichtlich der Besoldung von Musikschullehrkräften hinaus** stehen jedoch weitere Gründe für den Nachwuchsmangel an Musikschulen im Fokus, von denen im Folgenden nur einige aus Sicht des Modells EMSA aufgeführt werden sollen:

- **Es wurde leider lange versäumt**, den Lehrberuf an Schulen und Musikschulen attraktiv zu gestalten. Eine veränderte musikalische Praxis in den Musikschulen und ein damit einhergehendes verändertes modernes Berufsbild von Musikschullehrkräften konnten somit nicht ausreichend vermittelt und deshalb nur als Randerscheinung in den Schulen sichtbar werden.
- **Der Ganztagsbetrieb von Schulen** wurde nicht aktiv als zukunftsträchtiges Feld für die Entwicklung in der Musikschularbeit gesehen. Zwar entstand mit Einführung von Ganztagschulen ein kulturelles Angebot im außerschulischen Rahmen, das breite Angebotsspektrum sowie die wertvollen Ressourcen einer kommunalen Musikschule wurden jedoch nicht als Potenzial zur strukturellen Anpassung genutzt. In **EMSA** werden die zeitlichen und räumlichen Ressourcen von Ganztagschulen gesehen und inhaltlich gefüllt. Da hier Schüler:innen ab der Klasse 5 bis zu einem individuellen Schulabschluss durchgängig mit einem musik- bzw. instrumental- und gesangspädagogischem Angebot sowohl im schulischen als auch außerschulischen Bereich in Berührung kommen können, sie also als kulturell aktive Menschen gefördert werden können, vergrößert sich in einem Modell wie EMSA die Wahrscheinlichkeit, Musik als beruflichen Mittelpunkt zu betrachten, erheblich (mehr zu EMSA unter 1) in diesem Bericht).
- **Instrumentales Lernen** erhält in NRW vergleichsweise wenig Anerkennung bezogen auf die Leistungen im Schulfach Musik der weiterführenden Schule. Auch wenn die unterschiedlichen Zielsetzungen von Instrumental-/Gesangsunterricht und allgemeinbildendem Musikunterricht deutlich sichtbar und erkennbar bleiben sollten, lässt sich fragen, wie eine größere Einbindung und Wertschätzung des instrumentalen Lernens im schulischen Musikunterricht gelingen könnte und welcher Mehrwert für Schüler:innen daraus erwachsen würde. Auch wenn aktuell in NRW bereits Ansätze entstehen, die die Verzahnung von IGP-Unterricht und Schulmusik stärken und auch von

Seiten der Fachaufsicht Musik unterstützt werden (auch bei EMSA stellt das Anbinden des instrumentalen Lernens an die Vorgaben des Kernlehrplans Musik eine Kernaufgabe dar), scheinen diese noch wenig genutzt und auch noch zu wenig in der Praxis erprobt zu sein. Mit Blick auf andere Bundesländer ließe sich fragen, ob in Richtung Oberstufe und Abitur weitere Anreize günstig wären, um die Attraktivität des instrumentalen Lernens und auch das Fach Musik selbst zu stärken. Aktuelle Bestrebungen der Fachaufsicht Musik in diese Richtung sind sehr zu begrüßen.

Denn, würde der Wert des instrumentalen Lernens, dessen Ursprung häufig in der Musikschararbeit liegt, stärker erkannt und im schulischen Musikunterricht deutlicher synergetisch genutzt werden können, so ließe sich fragen, ob nicht auch dann die Entscheidungen, das Fach Musik im Abitur zu wählen anders ausfallen würden als aktuell und ob dann nicht auch ein musikpädagogischer Berufswunsch näher liegen würde, nicht zuletzt auch dadurch, dass Musikschullehrkräfte, die beispielsweise in Kooperation mit Lehrkräften der Schulen zusammenarbeiteten, als Botschafter:innen und Multiplikator:innen ihres eigenen Berufsstandes agieren könnten.

#### 4. Welche Maßnahmen können aus Ihrer Sicht dazu beitragen, auch kurz- und mittelfristig mehr Musikpädagog:innen zu gewinnen?

Ein Fachkräftemangel wird nicht behoben werden können, wenn nicht deutlich wird, dass in die Menschen investiert werden muss, die als Fachkräfte gebraucht werden und die als solche auch später eingesetzt werden können. Das jedoch bedeutet, dass kurz- bis mittelfristige Erfolge nur erzeugt werden können, wenn zeitnah in die Personen investiert wird, die dem Markt unmittelbar zur Verfügung stehen, nämlich die bereits in Musikschulen tätigen Lehrkräfte. Aus der Sicht des EMSA-Zentrums für Musikkoooperation sind daher **zeitnahe Maßnahmen** auf unterschiedlichen Handlungsebenen und aus verschiedenen Perspektiven nötig. Musikschullehrkräfte bewegen sich u.a. in **Kooperationen mit Kitas, Grundschulen und weiterführenden Schulen**. Instrumental- und Gesangslernende erhalten so die Möglichkeit, sich in diesen Institutionen, und natürlich auch in Musikschulen, als **Teil einer Community** zu fühlen, die möglicherweise in der bedeutsamen Lebensspanne von Berufsorientierung positiv unterstützend wirken kann.

Betrachtet man in diesen Handlungsbereichen die Tätigkeit von Instrumental-/Gesangslehrkräften aus der Perspektive von **Musikschulleitungen und -lehrkräften und von Schüler:innen und deren Eltern oder Erziehungsberechtigten**, zeigen sich momentan zwar Mängel und Defizite aber andererseits auch beträchtliche Potenziale, ein attraktives Berufsfeld zu etablieren, in dem Kinder und Jugendliche von der Kita bis zum Schulabschluss mit beruflich und persönlich identischen Lehrpersönlichkeiten in Kontakt kommen können.

Das **moderne Berufsbild von Musikschullehrkräften** lässt sich bereits heute an einem breit aufgestellten und in hohem Maße spezialisierten Angebot von Instrumental- und Gesangslehrkräften im vielfältigen Spektrum der Einsatzgebiete einer kommunalen Musikschule erkennen. Diese bereits vorhandenen Ressourcen sollten genutzt werden – es sollte alles dafür getan werden, diese Kräfte zu bündeln, zu erhalten bzw. sie zu maximieren. Menschen, vor allem junge Menschen, kommen in NRW in den Genuss eines von der Gesellschaft hochsubventionierten Instrumental- und Gesangsunterrichts. Vom Kindergartenalter bis hin zum Abitur besteht zumindest theoretisch die Möglichkeit, an einem der differenzierten kulturellen Bildungsprogramme an einer Musik- oder Kunstschule teilzunehmen.

**Aus der Perspektive der Musikhochschulen können** im Bundesland NRW vielfältig ausgerichtete künstlerisch-pädagogische Studiengänge belegt werden. Wenn auch die **Aufnahmekapazitäten an einzelnen Musikhochschulen nicht ausreichend** bzw. gedeckelt sind, so scheint die Notwendigkeit einer profunden akademischen Ausbildung in diesem Bereich doch Konsens zu sein. Diese (eigentliche) Wertschätzung spiegelt sich allerdings kaum in der Anerkennung des Berufs in der gesellschaftlichen Öffentlichkeit wider, wie bereits in verschiedenen Teilen dieses Berichts ausgeführt wurde.

**Wenn das Land NRW ernsthaft darum bemüht ist und auch in die Verantwortung gehen will**, den Fachkräftemangel in der kulturellen Bildung zu beheben, dann wird die Landesregierung nicht darum herumkommen, beherzt Geld in die Hand zu nehmen und **in die Zukunft zu investieren**.

Maßnahmen wie die Musikschuloffensive sind sehr zu begrüßen, müssten jedoch durch weitere, vor allem kurzfristig greifende Maßnahmen flankiert werden. **Lösungen fallen nicht von Himmel, kurz- und mittelfristige Lösungen brauchen daher eine professionelle Umsetzungsstrategie und eine solide finanzielle Unterstützung.**

**So werden finanzielle Ressourcen** insbesondere für die Erarbeitung eines Konzepts benötigt, das alle denkbaren Maßnahmen in einen logischen Kontext setzt: Aus der momentanen defizitären Lage heraus, werden wertvolle Ideen und Impulse freigesetzt. Damit diese nicht verloren gehen, wäre es ratsam, diese personell und stationär zu bündeln, z.B. indem man an den Musikhochschulen des Landes (z.B. im Hochschulverbund „Musikalische Bildung“ der Musikhochschulen Detmold/Essen/Köln) zeitnah zusätzliche personelle Ressourcen schafft (wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen). Dieses würde Musikhochschulen in die Lage versetzen, nachhaltige Strategien zur Behebung des Fachkräftemangels auch in Kooperation mit Musikschulen zu entwickeln und umzusetzen, ähnlich wie es bereits heute im „EMSA-Forschungslabor“ praktiziert wird.

Wie oben mehrfach herausgestellt, werden zur **grundsätzlichen Sicherung und auch zur Aufwertung des Berufsstandes von Musikschullehrkräften in den Musikschulen** dringend grundlegende finanzielle Erwägungen benötigt. Um **mittelfristige Lösungen** zu schaffen, müssten sich diese z.B. in folgenden Punkten in den Musikschulen niederschlagen:

- **Gute Beschäftigungsverhältnisse:** Angemessene Bezahlung der Lehrkräfte (Höherdotierung in TVÖD – angeglichen an die Art der verantwortungsvollen Tätigkeit),
- **Ermöglichung von besoldeten Aufstiegschancen/Karrierechancen** (z.B. höher dotierte Fachbereichsleitung/ Funktionsstellen)
- **Sicherheit durch eine verlässliche Zahl von unbefristeten Verträgen** und beruflichen Perspektiven zur Qualitätssicherung,
- **Fortbildungen und Spezialisierungsmöglichkeiten** (z.B. als Kooperationslehrkraft oder zum Kooperationsmanagement/Musikkoordination in EMSA),
- **Generelle finanzielle und personelle Absicherungen von Kooperationen**, wie es z.B. in EMSA bereits basal praktiziert wird,
- **Personelle Unterstützung für Musikschullehrkräfte** im Kontext personaler Kompetenz sowie psychischer und physischer Gesundheitsfürsorge (z.B. Supervision, kollegiale Reflexion etc.).

**Mittelfristige Lösungen** können im Kontext von **Studium und Lehre** an den Musikhochschulen bzw. in den musikpädagogischen Studiengängen gesehen werden, so z.B.

- durch die Erhöhung von **Studierendenkapazitäten** im Bereich der Instrumental-/Gesangspädagogik (IGP).
- Damit geht eine Erhöhung der **Personalressourcen** einher, mit dem einerseits der generell gewachsene Bedarf durch steigende Studierendenzahlen und andererseits der Bedarf für Quereinsteigerprogramme bzw. Qualifizierungsmaßnahmen abgedeckt werden kann.
- in der **gesellschaftlichen Aufwertung des Berufsstandes** der IGP durch Weiterentwicklung und Veränderung des Studiengangs, z.B. in Form einer Anpassung an Lehramtsstudiengänge in allgemeinbildenden Schulen durch eine adäquate Form eines Referendariats. Auch hier bedarf es zur Qualitätssicherung ausreichender personeller sowie finanzieller Ressourcen.

**Die Attraktivität eines künstlerisch-pädagogischen Berufswunsches sowie die gesellschaftliche Anerkennung des Berufsstandes von Musikschullehrkräften** lässt sich also, folgt man den eben erwähnten Ausführungen, in den Zusammenhang einer dem Studienaufwand adäquaten finanziellen Eingruppierung stellen. Darüber hinaus sollten auch **fachlich und inhaltlich attraktive Anreize** mitgedacht werden. Dieses wäre ein solider Beginn für eine **fachliche und personelle Neustrukturierung.**

Neben der Konsolidierung eines traditionellen Musikschulbetriebs sollten vermehrt zeitgemäße Fächer und Settings angeboten werden, die Anschlüsse an die musikkulturellen Praxen (u.a. Elektronische Musik, Appmusic, Instrumente außereuropäischer Kulturen) von Jugendlichen ermöglichen.

**Nicht zuletzt könnten Lehrkräfte** solcher Fächer als moderne Rollenvorbilder und Identifikationsfiguren fungieren, die möglicherweise jugendliche Nachahmer für den Berufsstand akquirieren.

**Ein großes Potenzial zukünftiger Lehrkräfte könnte aus dem Pool freier Künstler:innen/Musiker:innen akquiriert werden.** Realistische und human angepasste Einstiegsmöglichkeiten in künstlerisch-pädagogische Studiengänge an Musikhochschulen wären, verbunden mit gesicherten beruflichen Zukunftsperspektiven (wie oben beschrieben), ein Anreiz für ein qualifizierendes (Quereinsteiger-)Studium.

**Und zu guter Letzt:** Gäbe es **attraktive Berufsperspektiven** könnten wahrscheinlich relativ kurzfristig Studierende mit einem rein künstlerischen Berufsziel für eine künstlerisch-pädagogische Spezialisierung gewonnen werden. Und sicherlich ergeben sich weitere, bisher ungeahnte Faktoren, die diesen Kreislauf von ineinandergreifenden Systemen lebendig halten. Dafür bedarf es jedoch eines initialen Kicks, der dem Kreislauf den nötigen Schwung versetzt.