

0,3 bis 1%

Wie divers sind Orchestrer?

0,63 %¹

Wie divers sind Orchester?

Qualitative Einzelfallstudie unter Orchester-
musiker:innen mit einer Herkunftsgeschichte aus der Türkei sowie dem Nahen und Mittleren Osten in und um deutsche Berufsorchester

Verfasser: **André Uelner**, Agent für Diversitätsentwicklung.

Die Studie geht aus von Erkenntnisbedarfen der Deutschen Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz.

Beratung bei Konzipierung, Durchführung und Auswertung durch:
Dr. Nora Wegner, KULTUREVALUATION WEGNER.

Die Studie wurde durchgeführt und finanziert im Rahmen des Programms 360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft der Kulturstiftung des Bundes.

¹Dieser Prozentsatz ergibt sich aus 62 recherchierten Musiker:innen mit einer Herkunftsgeschichte aus der Türkei oder einem Land des Nahen und Mittleren Ostens, die in einem der 129 deutschen Berufsorchester mit insgesamt 9.766 Planstellen fest angestellt sind. Dieser Prozentsatz aus der Eigenrecherche ist aufgrund einer fehlenden verbindlichen Datengrundlage nicht endgültig repräsentativ.

Gefördert im Programm

360° KULTURSTIFTUNG
DES
BUNDES
Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft

DEUTSCHE
STAATSPHILHARMONIE
Rheinland-Pfalz



INHALTSVERZEICHNIS

<u>Die Staatsphilharmonie in der postmigrantischen Stadtgesellschaft.</u>	6
<u>Was können Orchester im Kontext postmigrantisch geprägter Stadtgesellschaften tun?</u>	
<u>Vorwort Gerald Mertens, Geschäftsführer Deutsche Orchestervereinigung</u>	8
<u>Vorwort Leyla Ercan, Agentin für Diversität, Nds. Staatstheater Hannover</u>	10
2 <u>Zentrale Ergebnisse und Forschungsdesign auf einen Blick</u>	
<u>2.1 Kurzzusammenfassung des Forschungsdesigns</u>	13
<u>2.2 Zentrale Ergebnisse auf einen Blick</u>	15
3 <u>Unsere Handlungsfelder und Absichten</u>	19
4 <u>Forschungsdesign</u>	
<u>4.1 Zielsetzung und Kontext der Studie</u>	35
<u>4.2 Hintergrundinformationen zur Ausgangslage</u>	36
<u>4.3 Methodik des Vorgehens</u>	39
<u>4.4 Erweiterungen des methodischen Vorgehens</u>	45
5 <u>Inhaltliche Zusammenfassung</u>	47
6 <u>Ausführliche Auswertung Studie</u>	
<u>6.1 Kindheit und Zugang zu Musik</u>	55
<u>6.2 Beginn des Instrumentalunterrichts</u>	57
<u>6.3 Zugang zum Studium</u>	59
<u>6.4 Verlauf des Studiums</u>	61
<u>6.5 (Aus-)Wirkung der eigenen Herkunft im Studium auf das Verhalten von Lehrkräften und Mitstudierenden</u>	62
<u>6.6 Rolle des Lehrpersonals im Studium</u>	65
<u>6.7 Das Probespiel, der Einstieg und das Probejahr</u>	67
<u>6.8 (Aus-)Wirkung der eigenen Herkunft im Orchester – Die eigene Situation unter Kolleg:innen</u>	70
<u>6.9 Repräsentanz im Orchester</u>	74
<u>6.10 Das kulturelle Selbstbild im Orchesterkontext</u>	76
<u>6.11 Die eigene, persönliche Rolle im Bezug zur Gesellschaft</u>	79
<u>6.12 Der personelle und programmatische Bezug des Orchesters zur (postmigrantischen) Stadtgesellschaft</u>	81
<u>6.13 Einschätzung von Selbstbild sowie Bildungschancen junger Menschen mit Migrationsgeschichte</u>	85
<u>6.14 Zugang von Kindern mit Migrationsgeschichte zur instrumentalen Ausbildung</u>	88
7 <u>Interviewleitfaden Studie</u>	93
8 <u>Anonymisierte Biografien</u>	100

Trigger Warnung

In dieser Publikation wird u.a. diskriminierendes Verhalten beschrieben, das aus unterschiedlichen Gründen sowohl von Mitarbeitenden von Orchestern als auch von marginalisierten Menschen als irritierend wahrgenommen werden kann.

Die Funktion der Diversitätsagent:innen interpretieren wir als Schnittstelle zwischen unterschiedlichen Perspektiven und Narrativen. Die vorliegende Publikation richtet sich vor allem an Mitarbeitende von Orchestern.

„Klar habe ich Vorurteile [im Orchester] erlebt, klar habe ich Rassismus erlebt, klar habe ich Sexismus erlebt. [...] Aber ja, wenn ich im Orchester bin, bin ich Streicherin². Und das ist schön und meine Sitznachbarin ist auch Streicherin. Und unser Solo-Streicher, ist auch Streicher. Also wir sind Musiker.“

²Angabe des Instruments wurde aus Gründen der Anonymisierung im Zitat verfremdet.

DIE STAATSPHILHARMONIE IN DER POSTMIGRANTISCHEN³ STADTGESELLSCHAFT

Was können Orchester im Kontext postmigrantisch geprägter Stadtgesellschaften tun?

Im urbanen Raum Mannheim/Ludwigshafen mit etwa 477.000 Einwohner:innen gibt es mit den Orchestern der Deutschen Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz, des Nationaltheaters Mannheim sowie dem Kurpfälzischen Kammerorchester drei Berufsorchester mit zusammen 203 Planstellen für Orchestermusiker:innen. Gleichzeitig leben hier als größte Minderheit allein etwa 45.000 türkeistämmige Menschen. Zählt man Menschen mit einer Herkunftsgeschichte aus Ländern des Nahen und Mittleren Ostens hinzu, erreicht man einen nicht genau ermittelbaren Anteil weit jenseits der 10 % an der Gesamtbevölkerung. Stellvertretend für die drei Klangkörper können wir für unser Orchester konstatieren, dass wir diese Zielgruppen in den Bereichen Programm, Publikum und Personal bislang kaum erreichen. Um die Gründe hierfür besser verstehen zu können, haben wir anhand der hier vorliegenden Publikation begonnen, insbesondere den Bereich Personal für uns zu untersuchen.

Die Personalstruktur der Deutschen Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz ist einerseits mit Menschen mit einer Herkunftsgeschichte aus 20 Ländern international besetzt, spiegelt andererseits jedoch nicht die Bevölkerungsstruktur seines Hauptsitzes, der Stadt Ludwigshafen am Rhein wider. Angesichts eines alternden Stammpublikums⁴ und einer sich rapide durch Migration verändernden Gesellschaft, muss sich unser Konzertorchester aktuell die Frage stellen, wie viele Menschen sich in wenigen Jahrzehnten für unser Programmangebot mit einem Schwerpunkt auf einem spätromantischen Kernrepertoire noch interessieren werden. Ähnlich relevant erscheint uns die Frage, wie viele Menschen sich auch personell mit unserem Orchester identifizieren werden. Wie lange wird also das Orchester mit dieser personell-programmatischen Ausrichtung im urbanen Raum Ludwigshafen/Mannheim insgesamt noch relevant sein?

In Gesprächen mit Musiker:innen aus unserem Orchester wurde mir mehrfach rückgemeldet, dass eine Auswahl allein aufgrund qualitativer Kriterien geschehen müsse und daher freie Orchesterstellen in der Orchesterwelt international ausgeschrieben würden – was eine entsprechende Diversifizierung ja eigentlich garantieren sollte.

Für mich als Agent für Diversitätsentwicklung bei der Deutschen Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz lag es daher nahe, in einem ersten Schritt einmal zu prüfen, wie viele Menschen mit einer Herkunftsgeschichte aus der Türkei oder einem Land des Nahen und Mittleren Ostens es in den 129 Berufsorchestern mit insgesamt 9.766 Planstellen in Deutschland überhaupt gibt, wo sie herkommen, wie sie in ihr Orchester gelangt sind und

³Vgl. Die postmigrantische Gesellschaft
<https://www.bpb.de/ge-sellschaft/migration/kurz-dossiers/205190/die-postmigrantische-gesellschaft> (letzter Aufruf 22.10.2021)

⁴Vgl. Studie der Zeppelin Universität: Konzert- und Opernhäusern droht dramatischer Niedergang
<https://idw-online.de/de/news357835> (letzter Aufruf 28.10.2021)

wie es ihnen dort geht. Die Antworten, die wir erhalten haben, liefern uns Hinweise darauf, wie wir als Orchester zukünftig agieren sollten, wenn wir für den Bereich Personal Diversity, Equity, Inclusion and Belonging⁵ für alle Beschäftigten ernst nehmen wollen.

Im Rahmen der nun vorliegenden Studie konnten wir insgesamt 62 festangestellte Musiker:innen ermitteln (das wären 0,63 % von allen festangestellten Musiker:innen). Lediglich vier dieser Personen wurden in Deutschland geboren und nur eine Person von den insgesamt 62 hatte nachweislich nicht zumindest einen Teil ihres Studiums an einer deutschen Musikhochschule absolviert.

Aus dieser Gruppe, sowie unter weiteren freiberuflichen Musiker:innen um Orchester herum, haben wir nun zehn Personen umfangreich zu ihren Lebensläufen und Musikkarrieren interviewt und freuen uns, die vorliegenden Erkenntnisse mit Ihnen teilen zu dürfen.

André Uelner ist Agent für Diversitätsentwicklung an der Deutschen Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz

⁵ Diversität, Gleichheit,
Einbindung, Zugehörigkeit

VORWORT

Etwa 27 Prozent der Mitglieder der 129 Berufsorchester in Deutschland sind nicht hier geboren. Das entspricht insoweit ungefähr dem Durchschnitt der Gesamtbevölkerung. Je größer ein Orchester, desto internationaler ist es aufgestellt, desto mehr Mitglieder aus verschiedenen Nationen vereint es zu einem Klangkörper. Regional gibt es dabei große Unterschiede, historisch bedingt auch immer noch zwischen westdeutschen und ostdeutschen Orchestern.

Bedeutet Internationalität gleichzeitig auch Diversität? Diversität bezeichnet Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen oder Gruppen. Sie können auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene betrachtet werden und betreffen alle Menschen. Auch Verschiedenheit oder Vielfalt sind häufig synonym verwendete Begriffe. Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) benennt im Wesentlichen sechs Merkmale, nämlich Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion bzw. Weltanschauung und sexuelle Identität. Die vorhandene Internationalität des Orchesterpersonals ist also nur ein kleiner Ausschnitt aus einem größeren Portfolio.

Von außen betrachtet erscheinen Orchester wegen ihres geschlossenen Auftretens und der einheitlichen Bekleidung oftmals als Vorbild gelungener Gleichstellung und Chancengleichheit von Männern und Frauen oder der Integration von Menschen mit unterschiedlichen Herkünften. Für ein Kollektiv, das immer wieder musikalische und künstlerische Höchstleistungen erbringen muss, mag diese Außenperspektive zutreffen. Doch wie sieht es mit der Innenperspektive aus? Wenn ein Orchester ein Stück weit ein Spiegelbild der Gesellschaft ist (zumindest eines überwiegend akademisch gebildeten Teils davon), dann finden sich auch alle sonstigen gesellschaftlichen Strömungen und Probleme wie Vorurteile, Alltagsrassismus, Sexismus, zwischenmenschliche Konflikte etc. dort wieder. Anders gesagt: Ein Orchester ist ein Mikrokosmos des tatsächlichen Lebens. Noch anders gesagt: Musiker:innen sind zwar überwiegend harmoniebedürftig, deswegen aber keine besseren Menschen.

Einzelheiten und Interna aus diesem Mikrokosmos, die nicht nur die Orchestermitglieder, sondern auch die umgebende Institution, das Orchestermanagement, das Konzert- oder Opernhaus, bei Rundfunkklangkörpern eine Rundfunkanstalt, betreffen, bleiben meist im Verborgenen. Es gibt zwar Studien zur Belastung am Arbeitsplatz im Orchester, zum Stand der Gleichstellung von Männern und Frauen oder zur Berufszufriedenheit der Orchestermitglieder. Aber tiefer gehende Untersuchungen zu Fragen der Diversität? Fehlanzeige. Während sich nordamerikanische Orchester schon länger mit EDI (Equity, Diversity, Inclusion) auseinandersetzen, stehen deutsche Orchester hier erst am Anfang. Die vorliegende Pilotstudie der Deutschen Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz ist ein richtiger und wichtiger Schritt, Diversität im Orchester möglichst umfassend zu betrachten. Berücksichtigen Orchester in ihren Anforderungsprofilen ausrei-

chend auch Fragen der Diversität oder sind sie zu eingeeignet allein auf die künstlerische Qualifikation?

Es geht aber nicht nur um die eingeschränkte Binnensicht auf die Orchestermitglieder. Es geht vielmehr um die drei P: Personal (Musiker:innen und Management), Publikum und Programm. Orchester werden in Deutschland traditionell ganz überwiegend öffentlich finanziert. Zur Legitimation dieser öffentlichen Förderung rückt zunehmend die Frage nach der gesellschaftlichen Relevanz von Orchestern und Theatern in den Mittelpunkt der Debatten. Welches Publikum wird erreicht? Welches nicht und warum nicht? Wie divers ist das Publikum aufgestellt? Das gleiche gilt für das Programm. Ist es geeignet, größere und neue Zielgruppen anzusprechen, die zumindest teilweise die Heterogenität der regionalen Bevölkerungsstruktur widerspiegeln?

Diese Pilotstudie versucht, erste Antworten zu geben. Sie ist nicht repräsentativ, sondern bildet die Verhältnisse in der Region Ludwigshafen/Mannheim ab. Ich hoffe aber, dass die Pilotstudie von weiteren Orchestern, Theatern und Konzerthäusern zum Anlass genommen wird, die eigenen Strukturen auf den Prüfstand zu stellen. Vielleicht wird man den erwähnten 3 P noch zwei weitere hinzufügen müssen, nämlich Politik und Paradigmenwechsel. Das werden die auf verschiedenen Ebenen erforderlichen Diskussionen der kommenden Monate und Jahre zeigen.

Gerald Mertens ist Geschäftsführer der Deutschen Orchestervereinigung

VORWORT

Als Diversitätsagentin am Niedersächsischen Staatstheater Hannover, einem großen Mehrspartenhaus, bin ich für die Diversifizierung aller Sparten – Schauspiel, Musiktheater, Ballett, Oper – in den Handlungsfeldern Personal, Programm, Publikum zuständig. Dies ist Fluch und Segen zugleich – denn die gleichzeitige Zusammenarbeit in und mit mehreren Sparten eröffnet fruchtbare spartenübergreifende Synergien, verleitet mich allerdings auch oft zu direkten Vergleichen: wo schreiten wir gut voran mit den Diversitätsprozessen? In welchen Sparten erweisen sich sichtbare und unsichtbare Barrieren und Ausschlussmechanismen als besonders hartnäckig?

Die Personalstrukturen in deutschen Berufsorchestern sind dabei ein komplexer Sonderfall im Theater- und Kulturbetrieb und erfordern einen differenzierten Blick, denn Orchester zeigen sich im Vergleich mit anderen Sparten, etwa dem Schauspiel, als äußerst veränderungs- und diversitätsresistent. Nirgendwo an deutschen Mehrspartentheatern ist die Diskrepanz zwischen Personalzusammensetzung und der pluralen Gesellschaft, die sich idealer Weise im Personal abbilden sollte, größer als im Orchester- und Klassikmusikbereich. Dies hat viele Ursachen – (kunst- und kultur-) historische, ökonomische, gesellschaftliche, kultur- und bildungspolitische, disziplinäre –, die in Wechselbeziehung zueinander stehen, sich gegenseitig bedingen und potenzieren. Die Folge daraus: ein:e Musiker:in aus einem wohlhabenden Istanbul-Elternhaus, mit einem Abschluss von einem deutschen Musikonservatorium, schafft es viel eher in ein deutsches Berufsorchester, ins Klassikprogramm und ins Publikum als ein in Deutschland geborener und aufgewachsener türkeistämmiger musikkaffiner Mensch aus dem Nachbarstadtteil. Hier müssen wir genauer hinschauen und den Nexus aus sozioökonomischen Benachteiligungen in den Elternhäusern, fehlender musischer Bildung in Schulen (aktuell fehlen laut einer Bertelsmann-Studie etwa 23.000 Musiklehrer:innen an deutschen Grundschulen)⁶ sowie ressourcen- und zeitintensiven und hochselektiven Ausbildungswegen und einem Mangel an Nachwuchsförderung und Zugängen für prekariatsbetroffene Nachwuchsmusiker:innen kritisch überprüfen.

Die Frage nach personeller Diversität in Orchestern ist darüber hinaus selten eine reine Personalfrage, sondern tangiert auch stark die Bereiche Programm und Publikum. Wir dürfen nicht in stereotype Vorstellungen von „unintegrierbaren“, „unerreichbaren“, „kulturell uninteressierten“ Menschen verfallen: Die marginalisierten Gruppen, um die es geht, sind höchst kultur- und musikkaffine Gruppen, deren Hör- und Rezeptionsgewohnheiten sich allerdings in Referenz und Resonanz auf andere, in Deutschland marginalisierte Musiktraditionen entfalten. Im Februar 2020 hat uns das Konzert der kurdischen Sängerin Aynur an der Staatsoper Hannover vor allem eins gezeigt: wenn das Programm attraktiv für das gewünschte türkei-, kurdisch- und arabischstämmigem Publikum ist, dann füllen sich die 1200 Plätze innerhalb weniger Tage von selbst. Und auch jenseits dieser Ziel-

⁶<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2020/maerz/an-deutschen-grundschulen-fehlen-23000-ausgebildete-musiklehrer-tendenz-steigend> (letzter Aufruf 18.11.2021)

gruppen gibt es im Kernpublikum der Klassik viele musikalisch vielseitig interessierte Menschen, die sich Abwechslung zum etablierten Klassik-Kanon wünschen und gern von neuen, ungewohnten Klängen und Genres inspirieren lassen. Musikalische Diversität ist in einer pluralen, offenen Gesellschaft Normalzustand und der Wunsch nach Programmvielfalt gehört inzwischen zu den Standarderwartungen und -bedarfen eines diversitätsinteressierten Kernpublikums. Deshalb sollten Personaldiversifizierungsansätze in deutschen Berufsorchestern auch die kritische Hinterfragung der Programmatik beinhalten: des elitären, klassistischen Kunst- und Kulturbegriffes und -betriebs, des kolonialen Erbes der Musikgeschichte, der Definitions- und Deutungshoheiten über die Qualität von musikalischer Leistung, der oftmals unbewussten Abwertung von Musiker:innen mit nichtklassischer, nichteuropäischer musikalischer Sozialisierung, der Unterrepräsentanz von BIPOC-Komponist:innen und Musiker:innen im Repertoire, des Mangels an Vorbildern und Identifikationsfiguren für junge Menschen aus marginalisierten Gesellschaftsgruppen, des Mangels an Experimentierräumen und Klanglaboren zur Weiterentwicklung des Klangrepertoires im Klassikbereich. Und nicht zuletzt sollte bei aller Internationalität auch das Thema strukturelle Diskriminierung, Rassismus und Alltagsrassismus offensiv, angstfrei und kritisch in Augenschein genommen werden: in Zugangs- und Bewerbungsverfahren, im Zugang zu bestimmten Positionen, in Arbeits- und Kommunikationskulturen.⁷ Die Studie „Vielfalt in Kultureinrichtungen“ von Diversity.Arts.Culture bietet hierfür eine gute Vorlage.⁸

Die vorliegende Studie „0,63% – Wie divers sind Orchester?“ von André Uelner ist eine Pionierstudie, die diesen komplexen Dynamiken in deutschen Berufsorchestern sehr differenziert nachgeht und insbesondere die Zugangsbarrieren im Personalbereich untersucht. Das Besondere an der Studie ist eine Annäherung und Auseinandersetzung mit der titelgebenden Frage anhand der Wahrnehmungen, Perspektiven und Erfahrungen von Orchestermusiker:innen durch eine qualitative Befragung von Menschen mit einer Herkunftsgeschichte aus der Türkei sowie dem Nahen und Mittleren Osten, d. h. Gruppen, die in Orchestern gegenwärtig stark unterrepräsentiert sind und, wie die Studie zeigt, allgemein einen erschwerten Zugang zum Klassikbereich erleben.

André Uelners Studie geht dabei auf zentrale Fragen von Chancen- und Teilhabegerechtigkeit ein, die nicht nur für Orchester, sondern für viele Sparten und Berufsgruppen im Kunst- und Kulturbetrieb in den vergangenen Jahren an Dringlichkeit und Bedeutung gewonnen haben. Die Handlungsempfehlungen der Studie sind m.E. wegweisend für eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung, Öffnung und Legitimierung von Kultur- und Theaterbetrieben in einer pluralen, postmigrantischen Gesellschaft.

Leyla Ercan ist Diversitätsagentin am Niedersächsischen Staatstheater Hannover

⁷Eva Morlang (2021): International ist nicht automatisch divers. In: Neue Musikzeitung: <https://www.nmz.de/artikel/international-ist-nicht-automatisch-divers> (letzter Aufruf 18.11.2021)

⁸Diversity.Arts.Culture (2021): „Vielfalt in Kultureinrichtungen. Ein Ergebnisbericht von Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens for Europe (DFE) für das Berliner Projektbüro für Diversitätsentwicklung Diversity.Arts.Culture“ <https://diversity-arts-culture.berlin/sites/default/files/2021-06/vinkergebnisberichtkurzfassung.pdf> (letzter Aufruf 18.11.2021)

2

Zentrale Ergebnisse und Forschungs- design auf einen Blick

2 ZENTRALE ERGEBNISSE UND FORSCHUNGSDESIGN AUF EINEN BLICK

2.1 Kurzzusammenfassung des Forschungsdesigns

Warum wurde befragt?

- Grundlage ist die diversitätsorientierte Öffnung der Deutschen Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz. Schwerpunkt dieser Untersuchung war der Bereich Personal.
- Ziel war ein besseres und vertiefendes Verständnis für persönliche Situationen und Erfahrungen von Musiker:innen mit einer Herkunftsgeschichte aus der Türkei oder einem Land des Nahen und Mittleren Ostens.
- Daraus sollen Handlungsstrategien in den Bereichen Personalentwicklung, Nachwuchsförderung, Bewerbungsverfahren, bildungspolitische Positionierung, Programmgestaltung sowie Erreichen diverser Publika abgeleitet werden.
- Da bislang kaum Studien zur Untersuchungsthematik für deutsche Orchester mit dieser spezifischen Zielgruppe vorliegen, handelt es sich um eine Pilotstudie.

Wodurch definiert sich die zu befragende Zielgruppe?

- Die Studie geht von der Problemstellung aus, dass die Bevölkerungsstruktur von Ludwigshafen am Rhein im dortigen Orchester bisher nicht repräsentiert ist.
- In Ludwigshafen stellen Menschen mit einer Herkunftsgeschichte aus der Türkei die größten europäischen, sowie aus Ländern des Nahen und Mittleren Ostens die größten außereuropäischen Minderheiten.
- Zudem ist ein unter musikalischen Gesichtspunkten einender Faktor dieser an sich heterogenen Zielgruppe, dass es hier im Gegensatz zu mitteleuropäischen Musiktraditionen Maqam-basierte Musikpraktiken und Traditionen gibt.

Was wurde erfragt?

- Die Fragestellungen bezogen sich auf individuelle Biografien der Musiker:innen mit ihren Erfahrungen unter anderem hinsichtlich Zugang zu Musik und Musikkarriere, Ausbildung und Berufsleben, Förderung und Sichtweisen zur Rolle von Orchestern in der Gesellschaft.
- Der Interviewleitfaden enthielt folgende Themenbereiche: Kindheit und erster Zugang zu Musik, Studium, Berufsleben, kulturelles Selbstbild, Orchester als Teil der Gesellschaft, Nachwuchsförderung in Deutschland
- Zu Beginn wurde ein Test-Interview mit einer Person aus der Zielgruppe durchgeführt.

Wie wurden die Befragten ausgewählt?

- Da keine verbindliche Datengrundlage vorhanden ist, wurde eine eigene Recherche zu Musiker:innen vorgenommen. Diese bezog zunächst recherchierbare Biografien, onomastische (namensbezogene) sowie zuletzt phänotypische Merkmale ein.
- Es wurden unter allen 129 Berufsorchestern in öffentlicher Förderung mit insgesamt 9.766 Planstellen 62 Musiker:innen mit entsprechenden familiären Wurzeln in Festanstellung identifiziert.
- Aus diesen sowie weiteren freiberuflich tätigen Musiker:innen wurden 16 ausgewählt, die verschiedene Merkmale, wie u.a. Instrument, Geschlecht, Generationszugehörigkeit oder Stadt des Orchesters abbilden.
- Aus Fragen der Erreichbarkeit und um insbesondere die persönliche Situation von in Deutschland geborenen Musiker:innen aus der Zielgruppe genauer verstehen zu können, wurde der Anteil in Deutschland Geborenen unter den Befragten relativ erhöht.
- Mit zehn Musiker:innen konnten Interviews geführt werden.

Wie wurde gefragt und ausgewertet?

- Erhebungsmethode waren qualitative biografische Einzelfallinterviews mittels eines Interviewleitfadens.
- Die ausführlichen Interviews erfolgten online und wurden aufgezeichnet.
- Die zehn Interviews wurden geglättet transkribiert und mit den Befragten abgestimmt. Die Darstellung in dieser Studie erfolgt anonym.
- Die Auswertung erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse. Jedes Interview wurde als Einzelfall behandelt. Daher wurden anonymisierte Biografien erstellt, um die persönlichen Lebensverläufe und Karrieren nachvollziehen zu können. Um Empfehlungen ableiten zu können, wurden zudem übergreifende Gemeinsamkeiten analysiert.

Was ist zu berücksichtigen?

- Die qualitative Studie erhebt nicht den Anspruch repräsentativ zu sein, sondern es werden für ein vertieftes Verständnis Einzelfälle betrachtet.
- Es soll keine Pauschalisierung oder gar Othering⁹ der benannten Zielgruppe erfolgen.
- Alle beteiligten Durchführenden für Konzipierung, Interviewdurchführung und Auswertung sind Mitglieder der Mehrheitsgesellschaft¹⁰ und wir können nicht ausschließen, dass dies die Konzeption, den Verlauf und die Inhalte der Interviews beeinflusst hat.
- Die Studie erhebt keinen allgemeingültigen Anspruch für die Orchesterzene, sondern die Ableitungen beziehen sich allein auf die Situation der Deutschen Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz.
- Eine Ausweitung der zu befragenden Zielgruppe sowie des methodischen Vorgehens anzuregen, ist explizit Ziel der Untersuchung.

⁹ Vgl. für den Begriff Othering <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/othering> (letzter Aufruf 22.10.2021)

¹⁰ Vgl. Mehrheitsgesellschaft <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/mehrheitsgesellschaft-2/> (letzter Aufruf 28.10.2021)

2.2. Zentrale Ergebnisse auf einen Blick

Wir weisen erneut ausdrücklich darauf hin, dass diese qualitative Studie nicht den Anspruch erhebt, repräsentativ zu sein, vielmehr werden hier individuelle Erfahrungen innerhalb der definierten Zielgruppe abgefragt und abgebildet.

Folgend dargestellte Ergebnisse beziehen sich schwerpunktmäßig auf die Resultate der Interviews mit den zehn Musiker:innen. Ergänzt werden sie durch die statistische Recherche zur Anzahl von Musiker:innen in deutschen Orchestern.

62 Musiker:innen entsprechen 0,63%

Im Rahmen der vorliegenden Studie konnten in den 129 Berufsorchestern mit insgesamt 9.766 Planstellen in Deutschland 62 festangestellte Musiker:innen mit einer familiären Herkunftsgeschichte aus der Türkei oder einem Land des Nahen und Mittleren Ostens ermittelt werden. Vier dieser Personen wurden in Deutschland geboren. Eine Person hat nachweislich ihr gesamtes Musikstudium im Ausland absolviert, die übrigen haben alle zumindest teilweise in Deutschland studiert.

Musikstudium in Deutschland spielt große Rolle für spätere Anstellung

Von den 62 ermittelten Personen mit Festanstellung in einem deutschen Berufsorchester ließen sich 54 Lebensläufe recherchieren, 53 davon mit einem Studienverlauf an einer deutschen Musikhochschule.

Steigende Zahl von türkeistämmigen Studierenden in Deutschland

Mehrfach wurde von einem beobachteten Anstieg, speziell von türkeistämmigen Studierenden, an deutschen Musikhochschulen berichtet

Kaum institutionelle Benachteiligungen an deutschen Musikhochschulen empfunden

Keine der im Rahmen dieser Studie befragten Personen gab an, für ihr Empfinden von Seiten der Hochschule auf Grund ihrer Herkunft institutionell benachteiligt worden zu sein. Die Befragten beschrieben ihren Studienaufenthalt insgesamt als überwiegend positiv.

Beschriebene Probespielteilnahmen erscheinen normal

Die durchschnittliche Anzahl der zu absolvierenden Probespiele in der befragten Gruppe erscheint im üblichen Rahmen. Die Grundstimmung bei den erfolgreich absolvierten Probespielen wurde als professionell sowie mehrfach mit einer positiven Grundhaltung des jeweiligen Orchesters beschrieben. Über das Abfragen der spieltechnischen Fertigkeiten hinaus, wurden methodisch offenbar keine weiteren Kompetenzen abgefragt. Mehrfach nannten Befragte, dass sie das Orchester bereits kannten.

Im Rahmen dieser Studie konnten die Kriterien, die überhaupt zur Einladung zu einem Probespiel führten, nicht evaluiert werden.

Kein generelles Onboarding in Orchestern etabliert

Die Berichte über das Onboarding beim Einstieg in ein neues Orchester reichten von einer offiziellen Vorstellung als neues Orchestermitglied bis hin zum eigenverantwortlichen Sprung in den Probenbetrieb.

Leistung wird höher als Herkunft eingeschätzt

Die Mehrzahl der erlebten Orchester wurde von den Befragten als durchaus offen beschrieben. Die Befragten erleben sich in ihren Orchestern als zugehörig, insbesondere in ihrer Funktion als Musizierende.

Rassismus bislang nicht als relevantes und wirkungsmächtiges Thema erkannt – Orchester kommen offenbar Fürsorgepflicht als Arbeitgebende nicht ausreichend nach

Auffällig sind durchgehende Berichte von Erfahrungen mit Alltagsrassismus oder der wiederholten Konfrontation mit Stereotypen, die langfristig als belastend empfunden wurden. Zu beobachten war ferner, dass die Situationen in mehreren Fällen durch die Befragten selbst relativiert oder aus Sicht der Forschenden gar heruntergespielt wurden.

Es gibt klare Hinweise darauf, dass in Teilen der befragten Zielgruppe einige Orchester einen problematischen Ruf hinsichtlich immanenter rassistischer Tendenzen haben. Es gab zudem keine Hinweise auf ein flächendeckend etabliertes Beschwerdemanagement nach §13 AGG¹¹ von Seiten der Arbeitgebenden. Auch das Wissen um die Beratungspflicht hinsichtlich der Wirkung von diskriminierend wirkendem Verhalten scheint wenig verbreitet.

Kaum Kontakte zu Menschen mit denselben familiären Wurzeln außerhalb des Orchesters

Keine*r der Befragten gab an, vielfach Kontakte zu Menschen mit denselben familiären Wurzeln außerhalb der Orchesterwelt zu haben. Dem ist hinzuzufügen, dass die befragten Musiker:innen generell wenig persönliche Kontakte außerhalb der Musikszene nannten.

Ausbaufähige Vorbildfunktion der Musiker:innen

Das Bewusstsein für die eigene Rolle als Vorbild durch die befragten Musiker:innen ist ausbaufähig. Orchester haben aus Sicht der Verfassenden hier ein Potenzial, über Mitarbeitende Identifikation bei bislang nicht erreichten Milieus zu erzielen, was weder den Befragten, noch den jeweiligen Orchestern bewusst erscheint. Allerdings können hier die Grenzen zur Instrumentalisierung oder gar zum Tokenism¹² sehr fließend sein.

¹¹Vgl. für den Begriff Othering <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/othering> (letzter Aufruf 22.10.2021)

Geringer Wandel im Orchester wird als Problem wahrgenommen

Der Platz von Orchestern in der Gesellschaft wird nicht mehr als so selbstverständlich gesehen. Die mangelnde Bereitschaft von Orchestern zur Weiterentwicklung, ein alterndes Publikum sowie die mangelnde personelle Repräsentanz gegenüber der Bevölkerung werden überwiegend als pro-

¹²Vgl. Mehrheitsgesellschaft <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/mehrheitsgesellschaft-2/> (letzter Aufruf 28.10.2021)

blematisch wahrgenommen. Klassismus und Elitismus werden (indirekt) als weitere Hürden benannt. Der Generationenwechsel, sowohl in Gesellschaft als auch in Orchestern, wird als Chance gesehen.

Orchester haben Potenzial für gesellschaftlich diverses Identifikationsmodell

Mehrfach wurden das Potenzial der Orchester als Vorbild für eine vielfältige Gesellschaft sowie die integrative Kraft von Musik genannt. Befragte dieser Studie wiesen darauf hin, dass die traditionell internationale (und zunehmend auch diversere) Besetzung von Orchestern als ein positives Identifikationsmodell für eine zunehmend diversere Gesellschaft dienen könnte.

Programmatische Öffnung von Orchestern wird positiv bewertet

Eine qualitativ hochwertige programmatische Öffnung von Orchestern hin zu kulturellen Crossover-Formaten wird durchweg positiv bewertet. Zugleich wird betont, dass das bisherige Kernrepertoire weiter programmatisch im Zentrum von Orchestern stehen sollte.

Bildungsnähe und früher, intensiver Kontakt zu klassischer Musik sind förderlich

Die Mehrzahl der zehn befragten Personen hatte mindestens einen professionell musizierenden Elternteil. Ein nicht musikaffines Elternhaus konnte im Ausland über die Förderung durch ein staatliches Konservatoriumssystem ausgeglichen werden. Förderlich für eine Karriere als Musiker*in in einem deutschen Berufsorchester erscheinen ein früher allgemeiner Zugang zu Musik. Alle befragten Personen gaben an, dass in ihrer Erziehung neben Bildung Werte wie Respekt und (Welt-)Offenheit eine große Rolle spielten.

Ausbau musikalischer Aktivitäten an Schulen würde begrüßt werden

Ein Ausbau musikalischer Aktivitäten an Schulen würde vielfach begrüßt werden. Teilweise wird dieses Engagement auch eher im Sinne der musikalischen Allgemeinbildung und nicht notwendigerweise im Hinblick auf eine professionelle Ausbildung gewünscht. Gleichzeitig wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass die aktive Einbindung der Elternschaft förderlich wäre, um Nähe zu klassischer Musik herstellen zu können.

„Und ich glaube mich zu erinnern, dass das schon so was Besonderes war, wenn die erfahren hatten, dass jemand aus der Türkei da sitzt und so ein [Instrument] auch noch spielt. Also klar, ich glaube schon, dass sie sich freuen, und dass sie auch einen Teil ihrer selbst eben da sehen.“

„Ich würde die Kinder sehr gerne unterstützen, wenn sie diesen Weg wirklich gehen wollen. Wenn ein Kind sieht, was ich mache und wenn das Kind sich auch wünscht, genau das zu machen, dann würde ich dieses Kind auch motivieren und sagen: ‚Siehst du, das ist möglich. Das kannst du auch, wenn du möchtest.‘“

3

Unsere Handlungs- felder und Absichten

3 UNSERE HANDLUNGSFELDER UND ABSICHTEN

Orchester im Kontext postmigrantisch¹³ geprägter Stadtgesellschaften

Hinweis: Die Studie erhebt keinen allgemeingültigen Anspruch für die Orchesterszene, sondern die Ableitungen beziehen sich allein auf die Situation unseres Orchesters. Gleichzeitig kann sie anderen Orchestern dazu dienen, eigene Erkenntnisse abzuleiten.

Angesichts eines alternden Stammpublikums¹⁴ und einer sich rapide durch Migration verändernden Gesellschaft, muss sich unser Konzertsorchester aktuell die Frage stellen, wie viele Menschen sich zukünftig für unser Programmangebot mit einem Schwerpunkt auf einem spätromantischen Kernrepertoire noch interessieren werden. Ähnlich wichtig erscheint uns die Frage, wie viele Menschen sich auch personell mit unserem Orchester identifizieren werden. Wie lange wird also das Orchester mit dieser personell-programmatischen Ausrichtung im urbanen Raum Ludwigshafen/Mannheim noch relevant sein?

PERSONALENTWICKLUNG, BILDUNGSPOLITISCHE POSITIONIERUNG

Steigende Zahl von türkeistämmigen Studierenden in Deutschland – Musikstudium in Deutschland spielt große Rolle für spätere Anstellung

Ein Musikstudium in Deutschland – und damit auch ein Zugang zu Netzwerken – scheint ein wesentlicher Faktor für eine spätere Anstellung in einem Orchester zu sein. Von den 62 ermittelten Personen mit Festanstellung in einem deutschen Berufsorchester ließen sich 54 Lebensläufe recherchieren, 53 davon mit einem Studienverlauf an einer deutschen Musikhochschule. Insgesamt ließ sich bislang nur eine Person ermitteln, die nachweislich nicht einen Teil ihres Studiums an einer deutschen Musikhochschule absolviert hat.

Aus mehreren Interviews ließ sich heraushören, dass offenbar insbesondere für Studierende aus dem türkischen Bildungssystem die Fortführung des Studiums an einer deutschen Musikhochschule und somit potenziell der anschließende Übergang in ein Orchester als ein zunehmend gangbarer Weg erscheint. Eine Erhebung genauerer Zahlen hierzu, erscheint uns lohnenswert.

Um kurz- und mittelfristig Repräsentanz gegenüber der sich fortwährend migrationsbedingt wandelnden Bevölkerung zu schaffen, bestünde hier die Möglichkeit, über die Anstellung beispielsweise türkeistämmiger Absolvent:innen, einen Zwischenraum zu füllen. So könnte die Zeit überbrückt werden, bis eine nächste Generation von in Deutschland geborenen Nachkommen von zugewanderten Menschen ihrerseits den Zugang zu einer Musikausbildung gefunden hat.

¹³ Vgl. für den Begriff "postmigrantisch" <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurz-dossiers/205190/die-postmigrantische-gesellschaft> (letzter Aufruf 25.10.2021)

¹⁴ Vgl. Studie der Zeppelin Universität: Konzert- und Opernhäusern droht dramatischer Niedergang <https://idw-online.de/de/news357835> (letzter Aufruf 28.10.2021)

Eine heute gezielt ausgebaute Förderung von Kindern aus bislang unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen hinsichtlich des Erlernens eines Orchesterinstrumentes ist vor dem Hintergrund einer überdurchschnittlich langen und teuren Ausbildungszeit als ein eher langfristig wirkendes Instrument zu betrachten.

Wir beabsichtigen

zwischenzeitlich im Sinne einer Quote gezielt Förderprogramme, beispielsweise über Akademieplätze an unserem Orchester speziell für Studierende of Colour¹⁵ an deutschen Musikhochschulen zu installieren, um personelle Repräsentanz zu erzeugen.

Ferner beabsichtigen wir, Partnerschaften mit ausländischen Hochschulen einzugehen.

Es stellt sich uns zudem die Frage, ob ein zunehmend komplexeres kulturelles Selbstbild von jungen Menschen mit Migrationsgeschichte mehr Berücksichtigung bei der musikalischen Ausbildung zum/zur Orchestermusiker:in erfahren sollte. Eine selbstverständlicher kommunizierte kulturelle Vielfalt des eigenen Personals durch Orchester könnte ferner, insbesondere in urbanen Räumen mit einem hohen Anteil von Menschen mit Wurzeln aus der Zielgruppe dieser Studie, Zugang zum bislang nicht erreichten Publika erzielen.

PERSONALENTWICKLUNG, ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Kaum institutionelle Benachteiligungen an deutschen Musikhochschulen empfunden

Keine der im Rahmen dieser Studie befragten Personen gab an, für ihr Empfinden vonseiten der Hochschule aufgrund ihrer Herkunft institutionell benachteiligt worden zu sein. Die Befragten beschrieben ihren Studienaufenthalt insgesamt als überwiegend positiv.

In Diskussionen innerhalb unserer Arbeitsgruppe Diversität konnten wir anhand eigener Beobachtungen feststellen, dass ein gewisser Grad an diversitärer Vielfalt, beispielsweise hinsichtlich sexueller Orientierung oder Identität, die während des eigenen Studiums erlebt wurde, in unserem Orchester scheinbar nicht vorhanden ist.

Wir beabsichtigen

dass, über unser Leitbild und die baldige Implementierung unseres Verhaltenskodexes nebst Beschwerdemanagement, eine größere Diversität zum Selbstverständnis unseres Orchesters wird.

¹⁵ Vgl. für den Begriff "of Colour" <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/people-of-color-poc/> (letzter Aufruf 25.10.2021)

PERSONALENTWICKLUNG, BEWERBUNGSVERFAHREN

Beschriebene Probespielteilnahmen erscheinen normal

Probespielordnungen sind ein lang und kontrovers diskutiertes Thema. Über die Probespielverfahren werden bislang meist rein musikalische Kompetenzen abgefragt. Gleichzeitig haben Studien hier bereits die Objektivität von Bewertungen hinsichtlich der Qualität infrage¹⁶ gestellt. Das Abfragen von Sozial- oder Eigenkompetenzen findet hingegen kaum Berücksichtigung. Bewerber:innen, die bereits einen direkten oder indirekten persönlichen Kontakt zu Musiker:innen aus dem Orchester haben, bei dem sie jeweils vorspielen, können hier bereits bei der Auswahl für die Einladung zum Probespiel im Vorteil sein, wenn sie zuvor als kollegial empfunden oder durch Dritte empfohlen wurden.

Im Rahmen dieser Studie waren die Kriterien, die überhaupt zur Einladung zu einem Probespiel führten, nicht Bestandteil der Untersuchung.

Wir beabsichtigen

die Probespielordnung unseres Orchesters anzupassen.

Wir beabsichtigen zudem die Entwicklung von Stellenbeschreibungen, insbesondere für leitende Positionen im Orchester.

Ferner beabsichtigen wir, ein diskriminierungsfreies Probespielverfahren zu entwickeln, das auch die Teilnahme von Bewerber:innen an Orchester-Projekten vorsieht. Probespiel könnten beispielsweise teilblind stattfinden: Für eine Hälfte der Kommission fände das Probespiel als Kontrollgruppe somit blind statt.

Wir beabsichtigen, darauf hinzuwirken, Kandidat:innen of Colour bei gleicher Eignung gezielt bevorzugen zu dürfen. Rechtlich gesehen ist dies bislang jedoch nicht im Sinne einer „positiven Maßnahme“¹⁷ nach § 5 AGG abgedeckt.

Wir beabsichtigen, die Kriterien, die überhaupt zur Einladung zu einem Probespiel führen, diskriminierungskritisch zu überprüfen. Ggf. wäre eine zeitweise Quote für die Einladung zu Probespielen einzuführen.

PERSONALENTWICKLUNG

Kein generelles Onboarding in Orchestern etabliert

Bezüglich des ersten Arbeitstages im neuen Orchester gab es sehr unterschiedliche Rückmeldungen. Einige Befragte berichteten, persönlich als neues Orchestermittglied gegenüber den Kolleg:innen vorgestellt worden zu sein. Andere Befragte sagten aus, im laufenden Betrieb „ins kalte Wasser geworfen“ worden zu sein oder sich selbst um die eigene persönliche Vorstellung bei den Kolleg:innen gekümmert zu haben.

Wir beabsichtigen

unsere gelebte und wertschätzende Willkommenskultur gegenüber allen neuen Kolleg:innen beizubehalten.

¹⁶ Vgl. Bellmann, Kathrin (2020): Das Probespiel im Orchester als Personaleignungsdiagnostik. Problemstellungen und Lösungsansätze, Berlin.

¹⁷ Vgl. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Factsheets/factsheet_positivve_massnahmen.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (letzter Aufruf 26.10.2021)

PERSONALENTWICKLUNG, ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Leistung wird höher als Herkunft eingeschätzt

Generell entsteht der Eindruck, dass die Befragten sich in ihren Orchestern als zugehörig erleben, insbesondere in ihrer Funktion als Musizierende. Musikalische Qualität geht ihrer Aussage nach in der Regel vor ethnischer oder kultureller Herkunft, wobei aber durchaus auch relevant scheint, dass man als Individuum habituell zu der Gruppe passt bzw. sich anpasst. Vielfach wurden bereits dort angestellte Kolleg:innen von den Befragten als verschlossen wahrgenommen. Die Ursache für das Verhalten war nicht eindeutig interpretierbar und wurde teilweise mit dem allgemeinen Leistungsdruck in Orchestern in Verbindung gebracht.

Wir beabsichtigen

gemäß unseres Leitbildes, weiter aktiv daran zu arbeiten, dass durch einen wertschätzenden Umgang eine anhaltende Verbundenheit unter den Mitarbeitenden geschaffen und ein möglichst vorurteilsfreies und respektvolles Miteinander gepflegt wird. Wir beabsichtigen ferner, dass dieses Bestreben durch regelmäßige Schulungen sowie vorbildhaftes Verhalten des leitenden Personals unterstützt wird.

PERSONALENTWICKLUNG, ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Rassismus bislang nicht als relevantes und wirkungsmächtiges Thema erkannt – Orchester kommen offenbar Fürsorgepflicht als Arbeitgebende nicht ausreichend nach

Rassismus ist ein allgemeines gesellschaftliches Problem, Orchester und ihr Personal sind Teil der Gesellschaft. Verdeckter Rassismus und unconscious bias¹⁸ – auch in Verbindung mit Elitismus und Klassismus – sind nach wie vor Realität und verhindern Diversität von vorneherein. Erst wenn die Belegschaften von Orchestern diverser werden, werden auch verdeckte diskriminierende Dynamiken und Verhaltensweisen gegenüber bislang marginalisierten Menschen und deren Blickwinkel und Narrative sichtbar werden.

Auffällig war, dass es bei den Interviews durchgehend Berichte von Erfahrungen mit Alltagsrassismus oder der wiederholten Konfrontation mit Stereotypen gab. Alle Befragten gaben an, im beruflichen Kontext mit stereotypen Vorstellungen bezüglich ihrer (zugeschriebenen) Herkunft konfrontiert worden zu sein. Vielfach sagten Befragte aus, diese Konfrontation, auch über einen längeren Zeitraum hinweg, als belastend zu empfinden. Auffällig ist, dass es bei Irritationen oder verdeckten, rassistisch motivierten Konflikten offenbar flächendeckend keine innerbetrieblichen Ansprechpartner:innen für die Betroffenen gibt, an die sie sich vertrauensvoll wenden können. Betroffene sind stattdessen darauf angewiesen, für sie widersprüchliche Situationen mit sich selbst oder außerbetrieblich zu beleuchten.

¹⁸ Vgl. <https://www.anti-bias.eu/wissen/entstehung-von-bias/denkfehler-wie-unconscious-bias-entstehen/> (letzter Aufruf 26.10.2021)

Keine:r der Befragten führte an, diesbezüglich auf unterstützende Strukturen innerhalb des Orchesters zurückgreifen zu können bzw. das Gefühl zu haben, dass es opportun sei, sich diesbezüglich beispielsweise an den Personalrat oder eine innerbetriebliche Beschwerdestelle zu wenden, so diese bereits installiert war. Die Erfahrungen mit Alltagsrassismus oder der Konfrontation mit Stereotypen wurden dabei durchaus sehr unterschiedlich bewertet, was unserer Ansicht nach offenbar stark von der eigenen Resilienz und dem Verhältnis zu den als diskriminierend empfundenen Personen abhing. Durch die nicht gegebene Eindeutigkeit schienen die Betroffenen zu einem eigenen, inneren Aushandlungsprozess gezwungen, an dessen Ende entweder die Erkenntnis stand, dass es nicht opportun sei, „die Rassismus-Karte zu spielen“ oder die Begebenheit aus unserer Wahrnehmung heruntergespielt bzw. relativiert wurde. In zwei Fällen gaben Betroffene an, zwischenzeitlich erkrankt zu sein und ihre Erkrankung mit einer seelischen Belastung in Verbindung zu bringen.

Es gibt zudem klare Hinweise darauf, dass in Teilen der befragten Zielgruppe einige Orchester einen problematischen Ruf hinsichtlich immanenter rassistischer Tendenzen haben. In vier berichteten Fällen haben Personen aus der befragten Zielgruppe Orchester wieder verlassen, auch weil sie sich im Orchester nicht akzeptiert gefühlt hatten und diese Ablehnung ebenfalls mit ihrer ethnischen Herkunft in Verbindung brachten.

Unseres Erachtens ist es grundsätzlich problematisch, dass konkrete Vorfälle von diskriminierendem Verhalten und deren Auswirkungen auf Betroffene nicht oder nur schwer individuell von den Beteiligten beleuchtet werden können. Dies wird oftmals von durch Diskriminierung Betroffenen bezüglich des Fortgangs der eigenen beruflichen Karriere, auf juristischer aber auch emotionaler Ebene bezüglich des alltäglichen Umgangs mit Kolleg:innen als potenziell zu gefährlich eingestuft.

Es gibt offenbar bislang kaum Verfahren oder Leitlinien, die angemessen gegen Alltagsrassismus und strukturellen Rassismus vorgehen lassen. Auch für die Wirkung verschiedenster diskriminierender Verhaltensweisen sowie verbaler und nonverbaler Kommunikation gibt es keine angemessene Sensibilisierung. Zudem gibt es bislang offenbar an den Orchestern der befragten Personen kein installiertes Beschwerdemanagement für Betroffene von Diskriminierung, beispielsweise mit internen Beschwerdestellen nach § 13 AGG¹⁹. Aus dem AGG lässt sich eine generelle Verpflichtung für Arbeitgebende ableiten, innerbetriebliche Beschwerdestellen einzurichten sowie ihr Personal regelmäßig bezüglich verschiedenster Formen von Diskriminierung zu schulen. Orchester kommen in diesen Fällen ihrer Fürsorgepflicht als Arbeitgebende gegenüber ihren Angestellten bei Diskriminierung in Bezug auf kulturelle oder ethnische Herkunft offenbar nicht ausreichend nach.

¹⁹ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Wir beabsichtigen

dass unser Orchester die zunehmenden Diskussionen um das Thema Rassismus, analog zu einer Diversifizierung, noch stärker berücksichtigt/ernster nimmt.

Um einerseits im Vorfeld einladend auf marginalisierte Menschen zu wirken und im Anschluss angemessen auf entstehende Konflikte reagieren zu können, hat unser Orchester u. a. hierfür einen Leitbildprozess bereits durchschritten. Vorbereitend ist die Entwicklung eines Verhaltenskodexes inklusive Definitionen der durch das AGG geschützten Kerndimensionen von Diversität bereits weit fortgeschritten. Leitlinienprozesse, Schulungen und Sensibilisierungs-Workshops für das Personal bezüglich diverser Formen von Diskriminierung und deren Wirkungsweise sowie Dienstvereinbarungen wurden begonnen, haben sich aber mangels geeigneter Anbieter, speziell für die Belange von Orchestern, bislang als herausfordernd erwiesen. Insofern entwickeln wir mit einzelnen Partner:innen aktuell diese Expertise selbst.

Angedockt an unseren Verhaltenskodex bereiten wir die Einrichtung eines Beschwerdemanagements nach § 13 AGG vor. Dieses wird auch strategisch als ein Tool für die eigene diversitätsorientierte Organisationsentwicklung angesehen. Bezüglich eines niederschweligen Zugangs zur Möglichkeit, sich zu beschweren, nennt unser Orchester seinen Mitarbeitenden allgemein zugänglich eine Auswahl an außerbetrieblichen Beratungsstellen, an die sich Betroffene vor einer Beschwerde vertrauensvoll wenden können. Zwischen der Funktion von Beratung und Beschwerde trennen wir strikt. Der Vorgang einer Beschwerde soll innerhalb der Belegschaft als "normal" gelten und sich auf die beschwerende Person nicht stigmatisierend auswirken. Ferner beabsichtigt unser Orchester, seiner gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen und seine Belegschaft regelmäßig bezüglich verschiedener Formen von Diskriminierung zu schulen und zu sensibilisieren.

KÜNSTLERISCHES UND KULTURELLES SELBSTVERSTÄNDNIS, ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Oszillierende Identität

Das kulturelle Selbstbild der Befragten ließe sich am ehesten als komplex, prozesshaft sowie oszillierend zwischen zwei oder mehr kulturellen Polen beschreiben. Die im Ausland geborenen Befragten gaben mehrheitlich an, dass sich ihr jeweiliges Weltbild zunehmend mit der Verweildauer in Deutschland veränderte und sich gegenüber dem ihrer Eltern zunehmend unterschied. Der Lebensmittelpunkt verlagerte sich verstärkt nach Deutschland und gegenüber gesellschaftlichen Entwicklungen im jeweiligen Heimatland entstand eine kritischere Außenansicht. Die Befragten gaben überwiegend an, nicht besonders religiös erzogen worden zu sein und

dementsprechend kaum Traditionen zu pflegen, die den Arbeitsalltag betreffen.

Aufgrund der geringen Anzahl der Zielgruppe insgesamt in Orchestern spielen kulturell oder religiös motiviertes Verhalten oder Notwendigkeiten im Arbeitsumfeld bislang eine untergeordnete Rolle.

Wir beabsichtigen

stärker als bislang zu berücksichtigen, dass in einer zunehmend diverseren Belegschaft Individuen ggf. verschiedene kulturelle Herkünfte und Bedürfnisse in sich vereinen. Ferner beabsichtigen wir, uns gegenüber entstehenden Bedürfnissen hinsichtlich der alltäglichen Zusammenarbeit, die durch eine zunehmende Diversifizierung unseres Personals entstehen mögen, sensibel und offen zu zeigen. Unsere Arbeitsabläufe wollen wir diesbezüglich regelmäßig überprüfen.

Wir beabsichtigen, dass sich unser Orchester mit der Frage auseinandersetzt, wie es einerseits weiter den Fokus auf die musikalischen Werke setzen und andererseits personell und programmatisch in seiner Außendarstellung ein diverses Selbstbild in der Öffentlichkeit kommunizieren kann, um so neue Publika und auch einen kulturell diversen Nachwuchs zu erreichen. Eine diversitätsorientierte Außendarstellung bezieht sich auf den Bereich Digital- und Printmedien in Wort und Bild aber – sobald personell der Bedarf entsteht – auch auf eine bislang europäisch geprägte Konzertkleidung.

Orchester erwecken aus einer Außenansicht den Eindruck, über ihren tradierten Werkekanon hinaus, traditionell ein sowohl visuell als auch habituell einheitliches Bild ihres musizierenden Personals in der Öffentlichkeit zu pflegen. Das einheitliche Bild reicht hierbei bis hin zur vereinheitlichten Präsentation von Orchestermusiker:innen bezüglich ihrer Künstlerfotografien und dem Stil der öffentlich dargestellten Biografien. Diese Außenansicht wirkt aus unseren bisherigen Erfahrungen im Austausch mit Menschen aus migrantischen Communities für viele Menschen elitär und geschlossen und stellt eine Schwelle für einen wachsenden Teil der Bevölkerung dar.

Hinsichtlich unserer einheitlichen Konzertkleidung, wollen wir weiterhin den hier historisch zugrunde liegenden Grundgedanken, Standesunterschiede unter Musiker:innen aufzuheben sowie dem Werk in einer Aufführung die volle Aufmerksamkeit zukommen zu lassen, Rechnung tragen. Gleichzeitig wollen wir herkunftsbezogene kulturelle Ausprägungen bezüglich der Konzertkleidung ermöglichen, solange sie sich den zuvor beschriebenen Grundgedanken unterordnen lassen.

PERSONALENTWICKLUNG, ORGANISATIONSENTWICKLUNG **Kaum Kontakte zu Menschen mit denselben familiären Wurzeln außerhalb des Orchesters**

Keine:r der Befragten gab an, vielfach Kontakte zu Menschen mit denselben familiären Wurzeln außerhalb der Orchesterwelt zu haben. Dem ist hinzuzufügen, dass die befragten Musiker:innen generell wenig persönliche Kontakte außerhalb der Musikszene nannten.

Wir beabsichtigen

weiter aktiv an Begegnungsformaten zu arbeiten, die unsere Belegschaft in direkten Kontakt mit unserem Publikum sowie Menschen, die wir bislang noch nicht erreichen, bringen. Beispielsweise konnten wir im Rahmen einer erfolgreichen Serie von "Sofakonzerten" vielfach mit bisherigen Nichtbesucher:innen ins Gespräch kommen. Aktuell ist in Kooperation mit dem Beirat für Migration und Integration der Stadt Ludwigshafen am Rhein ein transkulturelles Musikfestival, primär mit migrantischen Musik-Akteur:innen, in Planung.

PERSONALENTWICKLUNG, PROGRAMMGESTALTUNG **Ausbaufähige Vorbildfunktion der Musiker:innen**

Das Personal von Orchestern hat vielfältige Potenziale über das reine Musizieren hinaus, die bislang strukturell keine Berücksichtigung finden. Auf Nachfrage berichteten einige Befragte von Situationen, die klar auf eine Vorbildfunktion insbesondere bei Kindern und Jugendlichen mit ähnlichen familiären Wurzeln hinweisen. Auch die Barriere für deren Eltern ihnen gegenüber erschien deutlich geringer.

So haben Musiker:innen in Bezug auf Publikumsgewinnung und Orchesternachwuchs das Potenzial, auf vielfältige Weise als Botschafter:innen in migrantische Communities zu wirken – sofern sie das wollen und sich dafür selbst auch zuständig fühlen und ohne dabei instrumentalisiert zu werden. (Achtung Tokenism: Ein Mensch wird nicht als Individuum, sondern lediglich als Repräsentant:in einer Gruppe betrachtet und mit der ihr zugeschriebenen Stereotypen in Verbindung gebracht).²⁰

Wir beabsichtigen

alle Menschen im Orchester für ihr Potenzial als Identifikationsfiguren zu sensibilisieren. Dabei ist uns wichtig, Musiker:innen nicht aufgrund ihrer Herkunft bestimmte Kompetenzen automatisch zuzuschreiben oder Aufgaben zuzuordnen. Das Agieren als Botschafter:innen gegenüber bestimmten Milieus sollte intrinsisch motiviert sein. Die momentane individuelle Motivationslage der Musiker:innen sollte sich auch verändern dürfen und in regelmäßigen Abständen wertfrei abgefragt werden. In unserem Orchester ist hinsichtlich der befragten Zielgruppe keinerlei Repräsentanz vorhanden, sollte jedoch schnellstmöglich hergestellt werden.

²⁰ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Auf programmatischer Ebene finden musikalische oder persönliche Fähigkeiten, die nicht im tariflich geregelten Dienst vorgesehen sind, strukturell kaum Berücksichtigung. Hier empfehlen wir, den jeweiligen Tarifvertrag für die Musiker in Konzert- und Theaterorchestern hinsichtlich seiner Zukunftsfähigkeit kritisch zu überdenken. Es braucht im Arbeitsalltag von Orchestermusiker:innen ein ausgewogenes Verhältnis bezüglich künstlerischen Handelns zwischen weisungsgebundenem Orchesterdienst, eigenverantwortlicher Ensemblearbeit sowie vermittelnder Arbeit.

PERSONALENTWICKLUNG, ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Geringer Wandel im Orchester wird als Problem wahrgenommen

Der Platz des Orchesters in der Gesellschaft wird von den befragten Musiker:innen nicht mehr als so selbstverständlich wie vor einiger Zeit gesehen. Die mangelnde Bereitschaft der Orchester sich weiterzuentwickeln sowie ein alterndes Publikum werden als Probleme genannt. Die mangelnde personelle Repräsentanz gegenüber der Bevölkerungsstruktur und der geringe Wandel insgesamt werden überwiegend problematisch wahrgenommen. Klassismus und Elitismus werden (indirekt) als weitere Hürden benannt. Der Generationenwechsel sowohl in der Stadtgesellschaft als auch in den Orchestern wird in diesem Kontext als Chance gesehen.

Nach unserem Eindruck wird in der Orchesterszene bislang keine Notwendigkeit gesehen, sich personell an der Bevölkerungsstruktur in Deutschland zu orientieren. Freie Orchesterstellen werden international ausgeschrieben. Eine Auswahl geschieht in der Regel vorwiegend aufgrund spieltechnischer und künstlerischer Kriterien sowie zuvor einsehbarer Ausbildung und Berufserfahrung. Gleichzeitig bleiben nach unseren Beobachtungen trotz eines Überschusses an Absolvent:innen von deutschen Musikhochschulen in Orchestern freie Stellen immer wieder für längere Zeit unbesetzt, da man sich nicht auf eine:n geeignete:n Bewerber:in einigen kann.

Demografische Daten²¹ sowie arbeitsmarkt-relevante Daten²² weisen auf eine zunehmende Diversifizierung der Gesellschaft hin. Will unser Orchester in Zukunft relevant bleiben, müsste es sich dieser Entwicklung hinsichtlich seiner Personalstruktur ebenfalls anpassen.

Wir beabsichtigen

die Kriterien des eigenen Personalrecruitments im Zusammenhang mit migrationsbedingter demografischer Entwicklung, sinkender Repräsentanz und daraus folgender ebenfalls sinkender Relevanz unseres Orchesters in Bezug zur umgebenden Stadtgesellschaft zu überprüfen.

Grundsätzlich wurden die hier genannten Herausforderungen erkannt und entsprechende Programme als Reaktion umgesetzt. Beispielsweise wurden die eigens gegründete Ernst-Boehe-Akademie

²¹Vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/migrationshintergrund-alter.html> (letzter Aufruf 22.10.2021)

²²Vgl. Geis-Thöne, Wido (2021): In Europa entwickeln sich die Bevölkerungen im erwerbsfähigen Alter unterschiedlich. Eine Analyse der demografischen Strukturen in den 27 EU-Ländern, IW-Report, Nr. 38. In: <https://www.iwkoeln.de/studien/wido-geis-thoene-in-europa-entwickeln-sich-die-bevoelkerungen-im-erwerbsfaehigen-alter-unterschiedlich.html> (letzter Aufruf 22.10.2021); Scheele, Detlef: „Deutschland gehen die Arbeitskräfte aus“. Zeit Online. In: <https://www.zeit.de/2021-08/arbeitsagentur-arbeitskraefte-mangel-deutschland-scheele> (letzter Aufruf 22.10.2021)

sowie unser Traineeprogramm im Bereich Orchestermanagement inhaltlich entsprechend ausgerichtet.

MUSIKVERMITTLUNG, ERREICHEN DIVERSER PUBLIKA

Orchester haben Potenzial für ein gesellschaftlich diverses Identifikationsmodell

Mehrfach wurden in den Interviews dieser Studie das Potenzial der Orchester mit ihrem international besetzten Personal sowie die integrative Kraft von Musik als mögliches Vorbild für eine vielfältige Gesellschaft genannt. Befragte dieser Studie wiesen darauf hin, dass die traditionell internationale (und zunehmend auch diversere) Besetzung von Orchestern als ein positives Identifikationsmodell für eine zunehmend diversere Gesellschaft dienen könnte. Hier liegt unserer Ansicht nach ein bislang nicht entdecktes Potenzial für Orchester.

Wir beabsichtigen

künstlerische Prozesse im Orchester für andere gesellschaftliche Bereiche einsehbarer und somit erfahrbarer zu machen. Hierbei erscheint uns insbesondere relevant, aufzeigen zu können, dass ergebnisorientierte künstlerische Prozesse unterschiedliche Positionen kompromissbildend einnehmen können.

PERSONALENTWICKLUNG, PROGRAMMGESTALTUNG

Programmatische Öffnung von Orchestern wird positiv bewertet – Orchester als Kompetenzzentrum für Musik

Eine qualitativ hochwertige programmatische Öffnung von Orchestern wurde von den interviewten Personen durchweg positiv bewertet. In diesem Zusammenhang wurden kulturelle Crossover-Formate begrüßt. Dabei wurde allerdings auch betont, dass das bisherige Kernrepertoire weiter programmatisch im Zentrum von Orchestern stehen sollte.

Angesichts der schwindenden Relevanz von Orchestern, langen und teuren Ausbildungszyklen und einer fortschreitenden Diversifizierung der Gesellschaft stellen wir die Frage, ob das derzeitige Modell hin zu Orchestern als Kompetenzzentren für Musik über einen rein europäisch geprägten Werkekanon hinaus perspektivisch weiterentwickelt werden sollte.

Wir beabsichtigen

die Musiker:innen unseres Orchesters schrittweise hinsichtlich weiterer Musikgenres und Musiktraditionen weiterzubilden, um perspektivisch in der Lage zu sein, ein diverseres Programm für ein breites Publikum anbieten zu können.

Es scheint unseres Erachtens sinnvoll, innerhalb von Orchestern kleinere Einheiten von weiteren Spezialisierungen und Stilistiken sowie außereuropäischen Musikpraktiken aufzubauen, die als Referenz-

punkt für den gesamten Klangkörper dienen können.

Es sollte zudem selbstverständlicher werden, dass insbesondere regionale Expert:innen für außereuropäische Musik als Aushilfen für entsprechende Programme engagiert werden, wie das bereits bei anderen Musikgenres und Stilistiken europäischer Prägung der Fall ist.

Mit dem Aufbau eines transkulturellen Ensembles, zusammen mit lokalen Partner:innen, haben wir ein vorhandenes Interesse an neuen Musikformaten im Orchester bereits aufgegriffen.

NACHWUCHSFÖRDERUNG, BILDUNGSPOLITISCHE POSITIONIERUNG

Bildungsnähe und früher, intensiver Kontakt zu klassischer Musik förderlich

Bislang sind kaum in Deutschland geborene Personen aus der befragten Zielgruppe in deutschen Berufsorchestern angestellt.

Durch unsere statistischen Recherchen im Rahmen der vorliegenden Studie zeigte sich, dass sich der Orchesternachwuchs aus Musiker:innen mit einer Herkunft aus der Türkei oder dem Nahen und Mittleren Osten fast ausschließlich aus im Ausland geborenen Studierenden an deutschen Musikhochschulen generiert: Von 62 recherchierten Musiker:innen in Festanstellung (Stand Herbst 2020) konnten lediglich vier in Deutschland geborenen Personen ermittelt werden.

Zugang und Affinität zu Hochkultur sind eher eine Frage von Bildung und sozialem Status als von ethnischem oder kulturellem Hintergrund.²³ Der Entschluss für das Erlernen eines Orchesterinstrumentes auf professionellem Level entscheidet sich bereits im Kindesalter. Die Ausbildung dauert instrumentenabhängig zwischen 10 und 20 Jahren und ist kostenintensiv (Bezahlung von Unterricht, Studium und Instrument). Die Entscheidung, einen Berufsweg als Musiker:in zu wählen, wird auf Grundlage einer hohen ideellen Bewertung von Musik gefällt.

Mehrere Studien haben darauf hingewiesen, dass Kinder mit einer sichtbaren Migrationsgeschichte im Bildungsbereich eine strukturelle Benachteiligung erfahren.²⁴ Ferner liegt das Armutsrisiko für Menschen mit Migrationshintergrund bei 27 % gegenüber 13 % für die autochthone Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. 53 % der Kinder von Eltern mit hohem Bildungsstatus schaffen einen Hochschul-Abschluss, aber nur jedes zehnte Kind von Hauptschulabsolvent:innen. Laut einer Studie der OECD aus 2014²⁵ kann es in Deutschland im europäischen und weltweiten Vergleich mit insgesamt sechs Generationen überdurchschnittlich lang dauern, bis die Nachkommen einer einkommensschwachen Familie das Durchschnittseinkommen erreichen. In Dänemark sind es zum Vergleich nur zwei Generationen.

Für viele Kinder stellt der Musikunterricht in der Schule den einzigen Kontakt zu klassischer Musik dar. In 2020 wurden im Grundschulbereich im

²³ Vgl. Mandel, Birgit (2013): Interkulturelles Audience Development

²⁴ Vgl. Pressemitteilung Universität Mannheim (2018) Max versus Murat: schlechtere Noten im Diktat für Grundschulkinder mit türkischem Hintergrund <https://www.uni-mannheim.de/newsroom/presse/pressemitteilungen/2018/juli/max-versus-murat-schlechtere-noten-im-diktat-fuer-grundschulkinder-mit-tuerkischem-hintergrund/> (Letzter Aufruf 22.10.2021)

²⁵ Vgl. Education at a Glance 2014: OECD Indicators <https://www.oecd.org/education/Education-at-a-Glance-2014.pdf> (Letzter Aufruf 22.10.2021)

Fach Musik lediglich 42,8 % der vorgesehenen Unterrichtsstunden von ausgebildeten Musiklehrkräften erteilt. Der Anteil fachfremd erteilten Unterrichts variierte stark zwischen den Ländern und lag zwischen 11,4 % und 72,5 %. Bundesweit fehlen konkret 23.147 Musiklehrer:innen.²⁶

Bislang wird in der Besetzung von freien Stellen im Orchesterbereich das Prinzip der Fachkräftezuwanderung vor der Ermöglichung von gleichberechtigter Teilhabe an Bildung der aktuellen Bevölkerung in Deutschland praktiziert. Gleichzeitig produzieren Musikhochschulen in Deutschland weitaus mehr Studienabgänger:innen, als es freie Stellen in Orchestern gibt. Dies suggeriert, dass es keinerlei Nachwuchsprobleme gibt.

Wir beabsichtigen

dass sich unser Orchester angesichts der fortlaufenden demographischen Veränderung in der deutschen Gesellschaft bildungs- und kulturpolitisch diesbezüglich stärker positioniert und sich ab sofort mit folgender Frage auseinandersetzt:

Wie kann zur Sicherung und Weiterentwicklung einer Orchestertradition für die Zukunft die Quote an Kindern mit einer Herkunft aus der Türkei oder dem Nahen und Mittleren Osten (und darüber hinaus von Children of Colour²⁷ insgesamt) erhöht werden, die 1) Zugang zu einem klassischen Instrument erhalten, 2) Interesse gewinnen und 3) möglicherweise eine Ausbildung aufnehmen?

²⁶ Vgl. Lehmann-Wermser, Andreas/ Weishaupt, Horst/ Konrad, Ute (2020): Musikunterricht in der Grundschule. Aktuelle Situation und Perspektive. In: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publicationen/GrauePublikationen/2020-03-09--BST-19-020_Studie_Musikalische_Bildung_GE-SAMT_final.pdf (Letzter Aufruf 22.10.2021)

²⁷ Vgl. für den Begriff "of Colour" <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/people-of-color-poc/> (letzter Aufruf 25.10.2021)

PERSONALENTWICKLUNG, NACHWUCHSFÖRDERUNG, BILDUNGSPOLITISCHE POSITIONIERUNG

Ausbau musikalischer Aktivitäten an Schulen würde begrüßt werden

Gesamtgesellschaftlich lässt sich beobachten, dass die Expertise in der Bevölkerung gegenüber den Inhalten des orchestralen Werkekanons kontinuierlich abnimmt. Darauf deuten eine zunehmende Alterung des Stammpublikums sowie die in ihrer Relevanz abnehmende Rolle des Faches Musik – und darin wiederum des Bereiches klassischer Musik – im Schulunterricht hin. Aus dem Bereich der Musikvermittlung im schulischen Kontext ist beispielsweise festzustellen (auch anhand eigener Erfahrungen der Verfassenden der letzten 15 Jahre), dass selbst im Gymnasialbereich immer weniger Vorkenntnisse der Schüler:innen im Bereich klassischer Musik vorausgesetzt werden können.

Die Mehrzahl der zehn befragten Personen stammt aus einem Haushalt mit professionell musizierenden Eltern. Die Befragten haben mehrfach darauf hingewiesen, dass die aktive Einbindung der Elternschaft an Schulen förderlich wäre, um Vorbehalte in Teilen der Elternschaft abzubauen und Nähe zu klassischer Musik herstellen zu können.

Wir beabsichtigen

dass unser Orchester noch umfangreicher als bisher initiativ an der Schnittstelle von kommunalen und freien Musikschulen – übrigens ausdrücklich auch im Bereich außereuropäischer Musik – sowie allgemeinbildenden Schulen tätig wird, um Zugänge zu schaffen. Hier gilt es die Elternschaft ebenfalls aktiv mit ins Boot zu holen.

„Das hat mich schon ein bisschen genervt. [...] Im Alltag, dass man erklären muss, warum man gut Deutsch spricht. Dass man erklären muss, warum man gebildet ist. [...] Dass man erklären muss, warum man Bücher zuhause stehen hat. Dass man erklären muss, warum man sich mit klassischer Musik beschäftigt. Aber wie gesagt, das habe ich nur mit Menschen, die eben nicht Musik gemacht haben.“

„Also wo ich mir ernsthafte Gedanken über meine Nationalität gemacht habe, war eigentlich mein Arbeitsplatz.“

„Ich merke, mittlerweile habe ich ein bisschen meine Geduld verloren. [...] Ich bin seit 13 Jahren in Deutschland. Ich rede und erkläre alles, nur wenn man 13 Jahre lang immer die gleichen Fragen gestellt bekommt, reagiert man irgendwann anders, oder man nimmt das anders wahr. [...] Da habe ich auch gemerkt, dass es so bestimmte Bilder in den Köpfen der Menschen gibt. Und da passe ich irgendwie nicht rein.“

4

Forschungs- design

4 FORSCHUNGSDESIGN

4.1 Zielsetzung und Kontext der Studie

Auftraggeber, Durchführende und deren Perspektiven

Die Studie geht aus von Erkenntnisbedarfen der Deutschen Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz. Verantwortlich ist André Uelner, Agent für Diversitätsentwicklung.

Kontext: Die Studie wurde durchgeführt und finanziert im Rahmen des Programms 360° Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft der Kulturstiftung des Bundes.

Beratung bei Konzipierung, Durchführung und Auswertung durch:
Dr. Nora Wegner, KULTUREVALUATION WEGNER.

An der Konzeption und Durchführung der Studie waren beteiligt:
Agent für Diversitätsentwicklung André Uelner, Assistentin des Intendanten Miriam Tressel und Trainee im Orchestermanagement Luisa Reisinger der Deutschen Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz;
wissenschaftliche Beraterin Dr. Nora Wegner von Kulturevaluation Wegner, Karlsruhe und studentische Hilfskräfte für die Transkription der Interviews. Alle beteiligten Durchführenden sind Mitglieder der Mehrheitsgesellschaft²⁸ und wir können nicht ausschließen, dass dies die Konzeption, den Verlauf und die Inhalte der Interviews beeinflusst hat.

Grundlage der Untersuchung

Grundlage der Studie ist die diversitätsorientierte Öffnung der Deutschen Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz im Rahmen der Teilnahme an dem Programm 360° der Kulturstiftung des Bundes.

Den Schwerpunkt der Studie stellt hier insbesondere der Themenaspekt Personal dar, ausgehend davon, dass die Bevölkerungsstruktur Ludwigshafens am Rhein, der Heimatstadt der Deutschen Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz, in unserem dortigen Orchester bisher nicht repräsentiert ist²⁹. In der Bevölkerung von Ludwigshafen stellen Menschen mit einer Herkunftsgeschichte aus der Türkei sowie dem geografischen Gebiet des Nahen und Mittleren Ostens die größten außereuropäischen Minderheiten.³⁰

Zielsetzung

Durch die Befragung im Rahmen dieser Studie soll ein besseres und vertiefendes Verständnis für persönliche Situationen und Erfahrungen von Musiker:innen mit einer Herkunftsgeschichte aus der Türkei oder einem Land des Nahen oder Mittleren Ostens erlangt werden.

Die Fragestellungen bezogen sich auf individuelle Biografien der Musiker:innen mit ihren Erfahrungen unter anderem hinsichtlich Zugang zu Musik und Musikkarriere, Ausbildung und Berufsleben, Förderung und Sichtweisen zur Rolle von Orchestern in der Gesellschaft.

²⁸ Vgl. Mehrheitsgesellschaft <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/mehrheitsgesellschaft-2/> (letzter Aufruf 22.10.2021)

²⁹ Vgl. auch Personalstruktur der Staatsphilharmonie unter <https://www.staatsphilharmonie.de/orchester-staatsphilharmonie> (letzter Aufruf 22.10.2021)

³⁰ Vgl. Ludwigshafen Stadt am Rhein (2020): Statistischer Jahresbericht 2019. Informationen zur Stadtentwicklung. In: https://www.ludwigshafen.de/fileadmin/Websites/Stadt_Ludwigshafen/Nachhaltig/Stadtentwicklung/Veroeffentlichungen/PDF/5_20Jahresbericht2019_Druckvorlage.pdf (letzter Aufruf 22.10.2021)

Daraus sollen [Handlungsstrategien](#) in den Bereichen Personalentwicklung, Nachwuchsförderung, Bewerbungsverfahren, bildungspolitische Positionierung, Programmgestaltung sowie Erreichen diverser Publika für eine bessere Verankerung unseres Orchesters hinsichtlich der spezifischen Gegebenheiten der Stadt Ludwigshafen entwickelt werden. Damit soll das Orchester als lebendiger und aktiver Teil der Gesellschaft wahrgenommen werden.

Die Studie erhebt keinen allgemeingültigen Anspruch für die Orchesterzene, sondern die Ableitungen beziehen sich allein auf die Situation unseres Orchesters. Gleichzeitig kann sie anderen Orchestern dazu dienen, eigene Erkenntnisse abzuleiten.

Da bislang kaum Studien zur Untersuchungsthematik für deutsche Orchester mit dieser spezifischen Zielgruppe vorliegen, handelt es sich bei dieser Befragung um eine Pilotstudie.

4.2 Hintergrundinformationen zur Ausgangslage

Die Belegschaft der Deutschen Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz

Die Belegschaft der Deutschen Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz ist international. Sie besteht bis auf drei Musiker:innen aus Japan, zwei Musikerinnen aus China, einer Musikerin aus Südkorea und einer Trainee aus Südkorea jedoch ausnahmslos aus Menschen mit einer Herkunftsgeschichte aus einem europäisch geprägten Kulturkreis. In der Leitungsebene sind aktuell familiärer Herkunft bedingt vertreten: Deutschland (1), Schweiz (1) und England (1).

Im Orchester sind aktuell familiärer Herkunft bedingt vertreten: Deutschland (63), Japan (4), Südkorea (4), Rumänien (3), Russland (3), USA (3), China (2), Österreich (2), Polen (2), Schweiz (2), Spanien (2), Belgien (1), Frankreich (1), Griechenland (1), Italien (1), Kasachstan (1), Lettland (1), Niederlande (1), Norwegen (1).

In der Verwaltung sind aktuell familiärer Herkunft bedingt drei Herkunftsländer vertreten: Deutschland (15), Kroatien (1), Südkorea (1).

Eine international besetzte Belegschaft ist unter ethnisch-kulturellem Blickwinkel jedoch nicht divers. Internationalität mit Diversität gleichzusetzen, wäre insofern problematisch, da es Menschen unsichtbar macht, die einen sichtbaren oder zugeschriebenen außereuropäischen Einwanderungsbezug haben. Bis auf Menschen mit einer Herkunftsgeschichte aus Japan, Korea und China sind BPoCs³¹ in der Belegschaft der Deutschen Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz nicht vertreten. Somit entspricht die Belegschaft weder dem Querschnitt der deutschen Bevölkerung noch des urbanen Raumes Mannheim/Ludwigshafen, in dem das Orchester verortet ist, sondern bildet lediglich einen Ausschnitt aus der Bevölkerung ab.

³¹Vgl. People of Colour
https://glossar.neuemedia.de/?s=BPoC&post_type=encyclopedia (letzte Sichtung: 28.10.2021)

Bevölkerung Ludwigshafen am Rhein

Das Lohnniveau in Ludwigshafen am Rhein liegt über dem Bundesdurchschnitt, gleichzeitig ist das Einkommen der privaten Haushalte im nationalen Vergleich unterdurchschnittlich. Das Bildungsniveau innerhalb der Bevölkerung in der Innenstadt ist insgesamt niedrig, was vielfach zu Armut führt. Die kommunale Verschuldung der Stadt Ludwigshafen gehört zu den höchsten in Deutschland.

Der Anteil in der Bevölkerung an Menschen mit Migrationshintergrund liegt 2021 bei ca. 51,2 %³². Der statistische Jahresbericht der Stadt Ludwigshafen 2019³³ unterscheidet in seiner Darstellung zwischen Bürger:innen mit einer deutschen Staatsbürgerschaft sowie ausländischen Bürger:innen. Ferner werden Doppelstaatler:innen mit einer deutschen sowie einer weiteren Staatsbürgerschaft ausgewiesen. Menschen mit einem Migrationshintergrund nach Definition des Statistischen Bundesamts werden hingegen im Bericht nicht abgebildet: Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt.

In Ludwigshafen stellen Menschen mit familiären Wurzeln aus dem heutigen Staatsgebiet der Türkei die größte Minderheit. Menschen aus primär muslimisch geprägten Kulturen aus dem geografischen Gebiet des Nahen und Mittleren Ostens stellen die größten außereuropäischen Minderheiten.

Am 31.12.2019 wohnten laut Statistischem Jahresbericht 176.815 Menschen in Ludwigshafen am Rhein.

Davon insgesamt 48.575 ausländische Einwohner:innen aus primär muslimisch geprägten Kulturen

- Türk:innen 9.192
- Syrer:innen 2.337
- Afghan:innen 949
- Iraker:innen 931
- Maghreb-Staaten: Ägypten, Algerien, Libyen, Marokko und Tunesien 689

25.948 Deutsche mit doppelter Staatsangehörigkeit aus primär muslimisch geprägten Kulturen

- türkische Staatsangehörigkeit 5.962
- irakische Staatsangehörigkeit 1.605

Migrationsbedingte demografische Entwicklung

2019 lag der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund in der deutschen Bevölkerung bei rund 26 %, wobei sich der Anteil proportional auf das Gebiet der alten Bundesrepublik und Berlin und hier noch einmal speziell auf urbane Räume konzentriert. Es ist abzusehen, dass der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund sich weiter erhöhen wird: Im Jahr 2019 hatten in Deutschland 40,4 % aller Kinder unter fünf Jahren einen Migra-

³² Dieser Wert wurde von einer kommunalen Mitarbeiterin Ludwigshafens im Rahmen einer städtischen Sitzung öffentlich kommuniziert.

³³ Vgl. Vgl. Ludwigshafen Stadt am Rhein (2020): Statistischer Jahresbericht 2019. Informationen zur Stadtentwicklung. In: https://www.ludwigshafen.de/fileadmin/Web-sites/Stadt_Ludwigshafen/Nachhaltig/Stadtentwicklung/Veroeffentlichungen/PDF/5_20Jahresbericht2019_Druckvorlage.pdf (letzter Aufruf 22.10.2021)

tionshintergrund – in der Gruppe der 40- bis unter 45-Jährigen lag der entsprechende Anteil im selben Jahr bei 34,5 % und bei den 80- bis unter 85-Jährigen bei 8,6 %. Mit Blick auf große urbane Räume differenziert sich die Bevölkerungsentwicklung weiter. Anteil 0–5-Jährige mit Migrationshintergrund: Frankfurt am Main: 68 %, Stuttgart: 58,1 %, Nürnberg: 61,7 %, Berlin: 49,7 %, Düsseldorf: 54 %.³⁴

Es entsteht der Eindruck, dass sich insbesondere in westdeutschen urbanen Räumen ein gesellschaftlicher Wandel hin zu einer Gesellschaft bestehend aus Minderheiten vollzieht. In Ludwigshafen am Rhein ist dies bereits der Fall. Zudem legen Berechnungsmodelle des Statistischen Bundesamtes nahe, dass das derzeitige Bevölkerungswachstum ausschließlich auf die Nettozuwanderung zurückzuführen ist und der momentane Migrationssaldo ein Schrumpfen der Bevölkerung nicht ausgleichen wird.³⁵ Eine Studie des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft (IW)³⁶ hat ermittelt, dass ohne Migration die Zahl der 20- bis 64-jährigen Menschen in Deutschland im Jahr 2030 rund 11 % niedriger sein wird als 2020. Im EU-Durchschnitt beträgt der Rückgang knapp 7 %. Die Bundesagentur für Arbeit benennt 2021 ferner einen Bedarf an Zuzug von 400.000 Fachkräften jährlich, um den derzeitigen Fachkräftemangel und ein Geburtendefizit auszugleichen.³⁷

Besucher:innen von Hochkultur

Orchester konkurrieren heute mit einem zunehmend breiteren und diverseren Kultur- und Medienangebot. Der Anteil von Besucher:innen von Veranstaltungen der sog. Hochkultur in der Bevölkerung liegt studienübergreifend³⁸ für Vielbesucher:innen (etwa 1x/Monat) bei ca. 5–10 %, für Gelegenheitsbesucher:innen (seltener als 1x/Monat aber mindestens 1x/Jahr) bei ca. 35–40 % und für Nichtbesucher:innen (seltener als 1x/Jahr) bei ca. 50 %. Zugleich ist das Durchschnittsalter des Klassikpublikums laut Studien in den vergangenen 20 Jahren dreimal so schnell angestiegen (um rund elf Jahre) wie das Durchschnittsalter der Bevölkerung (rund 3,4 Jahre). Mit dem Aufkommen neuer Musikgenres ab Mitte der 1950er-Jahre wurden Jugendliche zunehmend mit Rock- und Popmusik sozialisiert und es erscheint weniger selbstverständlich, dass sich Menschen ab einem gewissen Alter dem Besuch von Klassikkonzerten zuwenden.

³⁴ Vgl. Ayoud et al. (2018): Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft. In: <https://vielfaltent-scheidet.de/gleichstellungsdaten-eine-einfuehrung/?back=101> (letzter Aufruf 22.10.2021)

³⁵ Vgl. Pressemitteilung Nr. 022 vom 17. Januar 2020 Statistisches Bundesamt https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/01/PD20_022_12411.html (letzter Aufruf 22.10.2021)

³⁶ Vgl. Geis-Thöne, Wido (2021): In Europa entwickeln sich die Bevölkerungen im erwerbsfähigen Alter unterschiedlich. IW-Report, Nr. 38. In: <https://www.iwkoeln.de/studien/wido-geis-thoene-in-europa-entwickeln-sich-die-bevoelkerungen-im-erwerbsfaehigen-alter-unterschiedlich.html> (letzter Aufruf 22.10.2021)

³⁷ Vgl. Scheele, Detlef: „Deutschland gehen die Arbeitskräfte aus“. Zeit Online. In: <https://www.zeit.de/2021-08/arbeitsagentur-arbeitskraefte-mangel-deutschland-scheele> (letzter Aufruf 22.10.2021)

³⁸ Vgl. u. a. Tröndle, Martin (Hrsg.) (2019): Nicht-Besucherforschung – Audience Development für Kultureinrichtungen.

4.3 Methodik des Vorgehens

Wahl der Erhebungsmethode: Qualitative Interviews

Erhebungsmethode der Pilotstudie war ein qualitatives Vorgehen mit biografischen Einzelfallinterviews. Die Zielsetzung, vertieft persönliche Erfahrungen zu erheben, bedingte das qualitative Vorgehen.

Wir weisen daher ausdrücklich darauf hin, dass diese qualitative Studie nicht den Anspruch erhebt, repräsentativ zu sein, vielmehr werden hier individuelle Erfahrungen innerhalb der definierten Zielgruppe abgefragt und abgebildet.

Gleichzeitig wurde versucht, verschiedene Merkmale bei Auswahl der Interviewpartner:innen (wie u. a. Instrument, Geschlecht, Herkunft, Soziale Herkunft, Generationszugehörigkeit) abzubilden.

Eingrenzung der Zielgruppe: Orchestermusiker:innen mit einer Herkunftsgeschichte aus der Türkei oder einem Land des Nahen/ Mittleren Ostens

Die Eingrenzung der zu befragenden Zielgruppe wurde im Wesentlichen durch mehrere miteinander verschränkte Faktoren geprägt:

- Die Auswahl der Zielgruppe orientiert sich an der Bevölkerungsstruktur Ludwigshafens am Rhein.
- Hier bilden türkeistämmige Menschen die größten europäischen, sowie aus Ländern des Nahen und Mittleren Ostens die größten außereuropäischen Minderheiten.³⁹
- Ein unter musikalischen Gesichtspunkten einender Faktor dieser an sich heterogenen Zielgruppe für die Befragung ist, dass es hier in verschiedenen starker Ausprägung und im Gegensatz zu mitteleuropäischen Musiktraditionen Maqam-basierte Musikpraktiken und -traditionen gibt.⁴⁰
- Länderspezifisch oder geografisch gibt es keine einheitliche und allgemein anerkannte Definition von jeweils „dem“ Nahem Osten und „dem“ Mittlerem Osten. Für die Studie musste jedoch eine Auswahl definiert werden, auch um eine Eingrenzung unter forschungsökonomischen Gesichtspunkten vorzunehmen (d. h. zeitliche, finanzielle, personelle Ressourcen der Pilotstudie).⁴¹

Mit der vorliegenden Studie soll keine Pauschalisierung oder gar Othering⁴² betrieben werden. Die für die Studie befragten Personen stehen nicht stellvertretend für einen Kulturkreis oder eine Gruppe. Die Befragung ermittelt Erkenntnisse aus persönlichen und individuellen Biografien, um ein Verständnis für die individuelle Situation der Befragten zu schaffen.

Diese Auswahlkriterien sind durchaus diskutabel. Eine [Ausweitung der zu befragenden Zielgruppe](#) ist begrüßenswert und kann vorbehaltlich einer gesicherten Finanzierung, ausdrücklich Gegenstand weiterer Befragungen sein.

³⁹ Vgl. Ludwigshafen Stadt am Rhein (2020): Statistischer Jahresbericht 2019. Informationen zur Stadtentwicklung. In: https://www.ludwigshafen.de/fileadmin/Websites/Stadt_Ludwigshafen/Nachhaltig/Stadtentwicklung/Veroeffentlichungen/PDF/5_20Jahresbericht2019_Druckvorlage.pdf (letzter Aufruf 22.10.2021)

⁴⁰ Eine grob verallgemeinernde Darstellung von Maqam-Musik als ein in sich heterogenes Musiksystem ist problematisch und evoziert Stereotype. Eine Differenzierung, die einer musikwissenschaftlichen Überprüfung stand hielte, ist nicht Teil dieser Studie.

⁴¹ Auf Grund einer gemeinsamen jüdisch-christlichen (Musik-)Tradition haben wir darauf verzichtet, israelische Musiker:innen zu befragen. Die Auswahl palästinensischer Musiker:innen haben wir hingegen berücksichtigt.

⁴² Vgl. für den Begriff Othering <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/othering> (letzter Aufruf 22.10.2021)

Auswahl der für die Interviews angefragten Personen: Statistische Recherche

Bislang ist zu der untersuchten Zielgruppe keine quantitative Datengrundlage vorhanden, auf die zurückgegriffen werden konnte. Über den Deutschen Bühnenverein ließen sich keine Zahlen ermitteln, da diese aus Datenschutzgründen nicht vorliegen.

Aus Mangel an Alternativen haben wir in einem forschungspragmatischen Vorgehen anhand einer Kombination aus zunächst recherchierbaren Biografien, onomastischen (namensbezogenen) sowie zuletzt phänotypischen Merkmalen betreffende Musiker:innen recherchiert. Zusätzlich wurde die Recherche ergänzt durch Kontakte von Musiker:innen unseres Orchesters sowie Weiterempfehlungen unter Musiker:innen.

In dieser nicht repräsentativen Eigenrecherche unter allen 129 Berufsorchestern in öffentlicher Förderung mit insgesamt 9.766 Planstellen in Deutschland konnten wir 62 Musiker:innen mit familiären Wurzeln aus der Türkei oder einem Land des Nahen oder Mittleren Ostens in Festanstellung identifizieren (Stand Herbst 2020).

- Vier dieser Musiker:innen wurden in Deutschland geboren und sind ihrerseits mehrheitlich Kinder von (Orchester-)Musiker:innen.
- Anhand recherchierbarer Biografien ließen sich 40 türkeistämmige Personen recherchieren, sowie weitere 7 Personen, zu den keine Biografien recherchierbar waren, bei denen aber anhand des Namens eine türkeistämmige Herkunft zumindest möglich erschien. Weiter konnten recherchiert werden: fünf ägyptenstämmige Personen, eine Person mit ägyptisch-sudanesischen Wurzeln, zwei aserbajdschanstämmige Personen, eine armenienstämmige Person sowie eine syrienstämmige Person. Bei weiteren fünf Personen konnte keine eindeutige geografische Herkunft festgemacht werden, die onomastischen (namensbezogenen) und/oder phänotypischen Merkmale lassen aber eine familiäre Wurzeln aus einem Land des Nahen oder Mittleren Ostens vermuten.
- Tendenziell arbeiten die recherchierten Musiker:innen überwiegend in den Orchestern westdeutscher Großstädte.

Es war bei der Recherche festzustellen, dass die Darstellung des musizierenden Personals auf den Homepages der jeweiligen Orchester uneinheitlich geregelt ist. Einige Orchester listen ausschließlich Mitarbeitende in unbefristeter Festanstellung auf. Andere Orchester hingegen listen darüber hinaus auch Personal mit Zeitverträgen sowie Akademist:innen auf. Hinzu kam eine für uns nicht zu ermittelnde Anzahl von Musizierenden, die als regelmäßige Aushilfen in Orchestern arbeiten. Diese wurden für eine Befragung ebenfalls in Betracht gezogen.

Ansprache der Auskunftspersonen: Durchführung von zehn Interviews

Aus forschungsökonomischen Gründen wurde eine Anzahl von etwa zehn realisierten Interviews als sinnvoll angesehen. Ziel war, eine ausreichende

Anzahl von Musiker:innen einzubeziehen, um zu vertieftem Verständnis zu gelangen und verschiedene Merkmale zu berücksichtigen, aber auch durchführbar zu bleiben.

Für die Studie wurden auf Grundlage der beschriebenen Auswahl insgesamt 16 Personen angefragt. Um eine möglichst aussagekräftige Auswahl zu ermöglichen, wurden dabei verschiedene Kriterien wie Instrument, Geschlecht, Generationszugehörigkeit, Herkunft, Staatsangehörigkeit und Stadt des Orchesters berücksichtigt. Zudem wurde die Auswahl auch durch Kontakte von Musiker:innen unseres Orchesters sowie Weiterempfehlungen getroffen. Aus Fragen der Erreichbarkeit und um insbesondere die persönliche Situation von in Deutschland geborenen Musiker:innen aus der Zielgruppe genauer verstehen zu können, wurde dieser Anteil an den Befragten relativ erhöht.

Bei der Anfrage wurden die Musiker:innen über die Teilnahme unseres Orchesters an dem Programm 360° der Kulturstiftung des Bundes sowie das daraus resultierende Erkenntnisinteresse hinsichtlich einer diversitätsorientierten Öffnung unserer Kulturinstitution informiert. Weiterhin wurden Ziele der Studie, Ablauf des Interviews und Art der Auswertung erläutert. Vier Personen reagierten nicht auf unsere Anfrage. Eine Person lehnte eine Teilnahme ohne Begründung ab. Eine weitere Person lehnte vermutlich wegen einer Sprachproblematik ab, verband diese Absage aber mit einer freundlichen Weiterempfehlung an eine:n Bekannte:n aus der Zielgruppe, wo es zu einer Zusage für ein Interview kam.

Schließlich konnten mit insgesamt zehn Personen Interviews geführt werden.

- Vier der Befragten sind in Deutschland geboren und aufgewachsen, weitere vier im Ausland. Eine befragte Person ist im Ausland geboren und überwiegend in Deutschland aufgewachsen, weiterhin hat eine Person den Geburtsort in Deutschland und wuchs überwiegend im Ausland auf.
- Neun Befragte wurden im Zeitraum vom Ende der 1970er-Jahre bis Anfang der 1990er-Jahre geboren, eine weitere Person wurde Anfang der 1960er-Jahre geboren. Die Beschreibungen zu zeitlich weiter zurückliegenden Ereignissen wurden hier in der Auswertung bezüglich ihrer Aktualität entsprechend einordnend berücksichtigt.
- Die zehn Personen waren in Festanstellung oder freiberuflicher Tätigkeit (Aushilfen, verstärkende Instrumente wie Harfe oder Tasteninstrumente). Sechs der Befragten arbeiten aktuell in einem Orchester in Festanstellung, drei weitere Befragte haben in der Vergangenheit in einem Orchester in Festanstellung gearbeitet. Eine Person spielt ein Instrument, das verstärkend für Besetzungen von Orchestern engagiert wird.

Interviewleitfaden

Die Interviewten wurden zu folgenden Themenschwerpunkten befragt:

Interviewleitfaden

Kindheit und erster Zugang zu Musik:

- Wo wurden sie geboren und wo sind sie aufgewachsen?
- Welche Rolle spielte Musik in ihrer Familie und wie sind sie zu Musik gekommen?
- Welche Förderung haben sie erfahren?
- Wie kam es zur Auswahl des zu erlernenden Instruments?

Studium:

- Wie sieht ihre Ausbildungshistorie aus, wo haben sie studiert?
- Wie wurde das eigene Studium erlebt?
- Was hat sich im Übergang ins Berufsleben als hilfreich erwiesen?

Berufsleben:

- Wie sind sie in ihr jetziges Orchester gelangt?
- Wie wurde das Onboarding erlebt?
- Wie wurde das Probejahr erlebt?
- Wie geht es ihnen in ihrem Orchester? Welche Erfahrungen machen sie in ihrem Orchester? Spielt ihre kulturelle Herkunft eine Rolle?

Ihr kulturelles Selbstbild:

- Wie ordnen sie ihr eigenes Selbstbild ein?
- Wie ordnen sie ihr eigenes Selbstbild im Vergleich zu dem ihrer Eltern ein?

Das Orchester als Teil der Gesellschaft:

- In welches Verhältnis setzen sie ihre musizierende Tätigkeit zur Gesellschaft im Allgemeinen?
- Welches Verhältnis haben sie zu in Deutschland lebenden Menschen mit denselben familiären Wurzeln wie sie selbst?
- Wie beurteilen sie eine programmatische Öffnung hinsichtlich transkultureller musikalischer Programmformate im Orchester?

Nachwuchsförderung in Deutschland:

- Wie sehen sie die junge, in Deutschland geborene Generation mit derselben familiären Herkunftsgeschichte?
- Welche Bedeutung messen sie der Nachwuchsförderung von in Deutschland geborenen Kindern mit einer sichtbaren Migrationsgeschichte bei?

Der Interviewleitfaden der Studie wurde zunächst angelehnt an den Leitfaden der Studie zu Schwarzen Trompetern aus den USA⁴³ und dann die spezifische Befragtengruppe und Fragestellungen weiterentwickelt. Im Verlauf der zehn Interviews wurden einige Fragestellungen konkreter formuliert sowie Fragen hinzugenommen und weggelassen.

⁴³Vgl. Woods, Demarr Ray (2018): A Study of Prominent African-American Orchestral Trumpet Players from 1970 to 2018. Dissertations. In: <https://digscholarship.unco.edu/dissertations/527> (letzter Aufruf 22.10.2021)

Der Interviewleitfaden wurde in den Interviews flexibel gehandhabt und an die Gesprächssituation angepasst. Hauptfragen wurden in allen Interviews gestellt. Es sind Fragestellungen mit verschiedenen Funktionen enthalten, darunter auch Fragen, die primär dem Einstieg in das Gespräch oder dem Anregen von Erzählungen dienen.

Die Interviews erfolgten im Zeitraum November 2020 bis Juli 2021 online per Videokonferenz. Sie wurden bis auf einen Fall in deutscher Sprache geführt und hatten eine Dauer von 1,5 bis 2,5 Stunden.

Vor den eigentlichen Interviews wurde ein Test-Interview mit einer Person aus der Zielgruppe mit anschließender gemeinsamer Auswertung mit der interviewten Person hinsichtlich der Verständlichkeit und Stringenz der Fragestellungen sowie eigener blinder Flecken der Konzipierenden durchgeführt.

Im Anschluss an die Auswertung wurde der Entwurf der Publikation den BPoC⁴⁴-Mitgliedern der Critical-Friends-Gruppe Stadtphilharmonie der Deutschen Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz zur kritischen Rückmeldung vorgelegt.

Die interviewende Person

Grundsätzlich gehen wir davon aus, dass die persönlichen Merkmale einer interviewenden Person immer einen gewissen Einfluss auf das Ergebnis haben werden.

Die Interviews wurden von der Assistentin der Intendanz unseres Orchesters durchgeführt. Die Überlegungen hierzu waren, dass die Mitarbeiterin zum einen über die generell notwendigen persönlichen Kompetenzen einer Interviewperson wie Empathie, Wertschätzung, Zuhören, Vertrauen aufbauen, Stringenz sowie zum anderen über spezielles Wissen über Orchesterinterne Abläufe verfügt. Zusätzlich konnte über das Führen der Interviews das Ziel erreicht werden, eine Mitarbeitende an einer strategisch relevanten Position innerhalb der Institution diversitätsorientiert zu sensibilisieren.

Die Mitarbeiterin wurde für die Tätigkeit geschult. Das Interviewverhalten war primär neutral und objektiv und sollte zum Erzählen anregen. Der Interviewerin war bewusst, dass es sich um persönliche und teils sensible Interviewinhalte handelte.

Von Überlegungen, eine Interviewperson aus der Zielgruppe selbst auszuwählen, haben wir nach längerem Abwägen Abstand genommen. Die Zielgruppe ist in sich heterogen und wir konnten mangels eigenen Wissens mögliche Implikationen in Gesprächen zwischen Mitgliedern verschiedener oder gleicher kultureller Hintergründe, Staatsangehörigkeiten oder Geschlechter innerhalb der Zielgruppe nicht ausreichend abschätzen.

⁴⁴Vgl. People of Colour
https://glossar.neuemendienmacher.de/?s=BPoC&post_type=encyclopedia (letzte Sichtung: 28.10.2021)

Vorgehen bei der Auswertung

Die Interviews wurden mit Zustimmung der Befragten aufgezeichnet. Im Anschluss an die Befragung wurden sie geglättet transkribiert und gingen den Befragten zu.

Die Interviewten wurden gebeten, vorab dem Interview schriftlich zuzustimmen sowie das Transkript ihres Interviews anschließend freizugeben. Zusätzlich hatten sie die Gelegenheit, Inhalte des Transkripts zu streichen oder zu korrigieren. Ferner wurde allen Beteiligten schriftlich das Recht zugesichert, ihre Teilnahme oder ihre Interviewinhalte zu jedem Zeitpunkt zurückzuziehen. Bis zum Zeitpunkt der Publikation wurde kein Interview zurückgezogen. Allen Interviewten wurde Anonymität zugesichert.

Die für die Auswertung freigegebenen Transkripte wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Jedes Interview ist als Einzelfall zu betrachten und hat eine individuelle Biografie zum Inhalt. Um Empfehlungen ableiten zu können, wurden übergreifende Gemeinsamkeiten analysiert, aber auch Einzelschilderungen betrachtet.

Einige Berichte von diskriminierendem Verhalten können in der vorliegenden Publikation nicht dargestellt werden, da sie jeweils zu spezifisch waren und Rückschlüsse auf die befragte Person zuließen.

Anonymisierte Biografien

Anonymität und Vertrauen sind die Grundvoraussetzungen, um überhaupt an besonders sensible Informationen gelangen zu können.

Da die Anzahl der Zielgruppe insgesamt nur 64 Personen beträgt und um eine Anonymität im weitest möglichen Sinne zu gewährleisten, haben wir zur Darstellung der einzelnen Interviews auf anonymisierte Kurzzusammenfassungen zurückgegriffen. [Anonymisierte Biografien](#)

Indem weitere freiberufliche Personen aus dem Umfeld der Orchester befragt wurden, ohne diese auch explizit als freiberuflich tätige Personen zu benennen, konnte ein weiterer Anonymisierungsgrad erreicht werden.

Grundlage für die Bewertung von Berichten hinsichtlich Diskriminierung und Rassismus

Als Grundlage für die Bewertung von Aussagen oder Situationen, die womöglich als diskriminierend oder rassistisch zu bewerten sind, beziehen wir uns auf die Definition, wie sie von den Autor:innen der Antirassismusklausel Julia Wissert, Sonja Laaser, Banafshe Hourmazdi, Golschan Ahmad Haschemi vorgelegt wurde:

„Jede auf race, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum [oder deren Zuschreibung] beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die es zum Ziel oder zur Folge hat, dass ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.“⁴⁵

Zudem gehen wir davon aus, dass die Wirkung verbaler oder nonverbaler Kommunikation sowie von Verhalten nicht ausgehend von der Absicht der handelnden Person, sondern von dem subjektiven Erleben, basierend auf dem Empfängerhorizont der betroffenen Person, zu bewerten sei.⁴⁶

4.4 Erweiterungen des methodischen Vorgehens

Bei der vorliegenden Studie handelt es sich um eine Pilotstudie, in der unseren Wissens nach zum ersten Mal Musiker:innen aus der beschriebenen Zielgruppe zu diesen Fragestellungen ausführlich interviewt werden. Die Studie erfolgte mit den Ressourcen der Deutschen Staatsphilharmonie Rheinland-Pfalz in einem begrenzten Zeitrahmen und musste daher forschungsökonomisch eingegrenzt werden.

Sinnvoll wären unter anderem folgende Erweiterungen des Vorgehens:

- Einbezug von mehr Befragten als zehn Musiker:innen aus der Zielgruppe
- Erweiterung der Zielgruppe, keine Beschränkung auf Personen mit einer Herkunftsgeschichte aus der Türkei und Ländern des Nahen und Mittleren Ostens, sondern Musiker:innen of Colour generell
- Umfassendere statistische Analyse der Zahlengrundlagen zur Struktur der Musiker:innen in Orchestern

⁴⁵ Vgl. https://www.kanzleilaaser.com/wp-content/uploads/2019/07/Anti-Rassismus-Klausel_deu-eng.pdf (letzter Aufruf 22.10.2021)

⁴⁶ Vgl. auch § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

„Und da könnte es sein, dass ich vielleicht mal etwas wahrnehme, dass [...] man vielleicht ihm etwas nicht zutraut. Also, dass man ein bestimmtes Instrument oder eine bestimmte Stilrichtung nicht spielen kann, wenn man aus einer bestimmten Region der Erde kommt ... Können nur Deutsche Wagner spielen? Ja also, kann jemand, der aus Taiwan kommt, keinen Wagner spielen? [...] Ich glaube, sowas zu empfinden, dass es da bestimmte Vorurteile gibt.“

5

Inhaltliche Zusammen- fassung

5 INHALTLICHE ZUSAMMENFASSUNG

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass diese qualitative Studie nicht den Anspruch erhebt, repräsentativ zu sein, vielmehr werden hier individuelle Erfahrungen innerhalb der definierten Zielgruppe abgefragt und abgebildet.

Folgend dargestellte Ergebnisse beziehen sich schwerpunktmäßig auf die Resultate der Interviews mit den zehn Musiker:innen. Ergänzt werden sie durch die statistische Recherche zur Anzahl von Musiker:innen in deutschen Orchestern sowie Beobachtungen der Verfassenden.

Musikstudium in Deutschland spielt große Rolle für spätere Anstellung

Ein Musikstudium in Deutschland – und damit auch ein Zugang zu Netzwerken – scheint ein weiterer wesentlicher Faktor für eine spätere Anstellung in einem Orchester zu sein. Von den 62 ermittelten Personen mit Festanstellung in einem deutschen Berufsorchester ließen sich 54 Lebensläufe recherchieren, 53 davon mit einem Studienverlauf an einer deutschen Musikhochschule.

Steigende Zahl von türkeistämmigen Studierenden in Deutschland

Insbesondere türkeistämmige Befragte sagten aus, dass sie einige weitere Kommiliton:innen aus der Türkei hatten. Mehrfach berichtet wurde von einem später beobachteten Anstieg von türkeistämmigen Studierenden an deutschen Musikhochschulen. Weitere Studierende aus einem Land des Nahen- und Mittleren Ostens wurden von den Befragten hingegen kaum benannt.

Kaum institutionelle Benachteiligungen an deutschen Musikhochschulen empfunden

Keine der befragten Personen gab an, für ihr Empfinden vonseiten der Hochschule auf Grund ihrer Herkunft institutionell benachteiligt worden zu sein. Die Befragten beschrieben ihren Studienaufenthalt insgesamt als überwiegend positiv. Besonders hervorgehoben wurde diesbezüglich von einigen die internationale Studierendenschaft an der Hochschule. Sofern Hochschulwechsel stattfanden, geschah dies vorwiegend, um sich musikalisch weiterentwickeln zu können.

Beschriebene Probespielteilnahmen erscheinen normal

Die Anzahl der zu absolvierenden Probespiele in der befragten Gruppe erscheint im Durchschnitt normal. Die Grundstimmung bei den erfolgreich absolvierten Probespielen wurde als professionell sowie mehrfach mit einer positiven Grundhaltung des jeweiligen Orchesters beschrieben. Über das Abfragen der spieltechnischen Fertigkeiten hinaus wurden methodisch offenbar keine weiteren Kompetenzen abgefragt. Mehrfach nannten Befragte, dass sie das Orchester bereits kannten, entweder durch Aus-

hilfstätigkeiten oder die Teilnahme an Akademien. So erschienen ggf. Bewerber:innen im Vorteil, die bereits durch Aushilfstätigkeiten persönliche Bekanntschaften gemacht hatten oder die persönliche Referenzen vorweisen konnten.

Im Rahmen dieser Studie konnten die Kriterien, die überhaupt zur Einladung zu einem Probespiel führten, nicht evaluiert werden.

Kein generelles Onboarding in Orchestern etabliert

Bezüglich des ersten Arbeitstages gab es sehr unterschiedliche Rückmeldungen. Einige Befragte berichteten, persönlich als neues Orchestermitglied gegenüber den Kolleg:innen vorgestellt worden zu sein. Andere Befragte sagten aus, im laufenden Betrieb "ins kalte Wasser geworfen" worden zu sein oder sich selbst um die eigene persönliche Vorstellung bei den Kolleg:innen gekümmert zu haben.

Leistung wird höher als Herkunft eingeschätzt

Die Mehrzahl der Orchester, in welche die Befragten über Gasttätigkeiten sowie diverse vorherige Anstellungen Einblicke erhielten, wurde von den Befragten als durchaus offen erlebt. Generell entsteht der Eindruck, dass die Befragten sich in ihren Orchestern als zugehörig erleben, insbesondere in ihrer Funktion als Musizierende. Musikalische Qualität wird ihrer Aussage nach in der Regel höher als ethnischer oder kultureller Herkunft eingeschätzt, wobei aber durchaus auch relevant scheint, dass man als Individuum habituell zu der Gruppe passt bzw. sich anpasst.

Vielfach wurden Kolleg:innen als verschlossen wahrgenommen. Die Ursache für dieses Verhalten war nicht eindeutig interpretierbar und wurde teilweise mit dem allgemeinen Leistungsdruck in Orchestern in Verbindung gebracht.

Ebenfalls beschrieben wurden regionale Unterschiede hinsichtlich Traditionen, Regeln und Konventionen in Orchestern.

Rassismus bislang nicht als relevantes und wirkungsmächtiges Thema erkannt – Orchester kommen offenbar Fürsorgepflicht als Arbeitgebende nicht ausreichend nach

Auffällig sind durchgehend Berichte von Erfahrungen mit Alltagsrassismus oder der wiederholten Konfrontation mit Stereotypen. Fast alle Befragten gaben an, im beruflichen Kontext mit stereotypen Vorstellungen bezüglich ihrer (vermeintlichen) Herkunft konfrontiert worden zu sein. Vielfach sagten Befragte aus, diese Konfrontation, auch über einen längeren Zeitraum hinweg, als belastend zu empfinden.

Zu beobachten war ferner, dass die Situationen in mehreren Fällen durch die Befragten selbst relativiert oder aus Sicht der Forschenden gar heruntergespielt wurden.

Auffällig ist, dass es bei Irritationen oder verdeckten rassistisch motivierten Konflikten offenbar keine innerbetrieblichen Ansprechpartner:innen für die Betroffenen gibt, an die sie sich vertrauensvoll wenden können.

Keine:r der Befragten führte an, diesbezüglich auf unterstützende Strukturen innerhalb des Orchesters zurückgreifen zu können bzw. das Gefühl zu haben, dass es opportun sei, sich diesbezüglich beispielsweise an den Personalrat oder eine innerbetriebliche Beschwerdestelle zu wenden, so diese bereits installiert war. Betroffene sind stattdessen darauf angewiesen, für sie widersprüchliche Situationen mit sich selbst oder außerbetrieblich zu beleuchten. Die Erfahrungen wurden dabei durchaus sehr unterschiedlich bewertet, was offenbar stark von der eigenen Resilienz und dem Verhältnis zu den als diskriminierend empfundenen Personen abhing. Durch die nicht gegebene Eindeutigkeit waren die Betroffenen zu einem eigenen, inneren Aushandlungsprozess gezwungen, an dessen Ende entweder die Erkenntnis stand, dass es nicht opportun sei, „die Rassismuskarte zu spielen“ oder die Begebenheit heruntergespielt bzw. relativiert wurde. In zwei Fällen gaben Betroffene an, zwischenzeitlich erkrankt zu sein und ihre Erkrankung mit einer seelischen Belastung in Verbindung zu bringen.

Es gibt zudem klare Hinweise darauf, dass in Teilen der befragten Zielgruppe einige Orchester einen problematischen Ruf hinsichtlich immanenter rassistischer Tendenzen haben. Dies hat in vier berichteten Fällen dazu geführt, dass Personen aus der befragten Zielgruppe Orchester wieder verlassen haben, auch weil sie sich im Orchester nicht akzeptiert gefühlt hatten und diese Ablehnung ebenfalls mit ihrer ethnischen Herkunft in Verbindung brachten.

Orchester kommen in diesen Fällen ihrer Fürsorgepflicht als Arbeitgebende gegenüber ihren Angestellten bei Diskriminierung in Bezug auf race, Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum nach § 13 AGG offenbar nicht ausreichend nach.

Oszillierende Identität

Das kulturelle Selbstbild der Befragten ließe sich am ehesten als komplex, prozesshaft sowie oszillierend zwischen zwei oder mehr kulturellen Polen beschreiben. Die im Ausland geborenen Befragten gaben mehrheitlich an, dass sich ihr jeweiliges Weltbild zunehmend mit der Verweildauer in Deutschland veränderte und von dem ihrer Eltern sich zunehmend unterschied. Der Lebensmittelpunkt verlagerte sich verstärkt nach Deutschland und gegenüber gesellschaftlichen Entwicklungen im jeweiligen Heimatland entstand eine kritischere Außenansicht. Die Befragten gaben überwiegend an, nicht besonders religiös erzogen worden zu sein und dementsprechend kaum Traditionen zu pflegen, die den Arbeitsalltag betreffen.

Aufgrund der geringen Anzahl der Zielgruppe insgesamt in Orchestern spielen kulturell oder religiös motiviertes Verhalten oder Notwendigkeiten im Arbeitsumfeld bislang eine untergeordnete Rolle.

Kaum Kontakte zu Menschen mit denselben familiären Wurzeln außerhalb des Orchesters

Keine:r der Befragten gab an, vielfach Kontakte zu Menschen mit denselben familiären Wurzeln außerhalb der Orchesterwelt zu haben. Dem ist hinzuzufügen, dass die befragten Musiker:innen generell wenig persönliche Kontakte außerhalb der Musikszene nannten.

Ausbaufähige Vorbildfunktion der Musiker:innen

Es gibt bislang ein ausbaufähiges Bewusstsein für die eigene Rolle als Vorbild durch die Musiker:innen. Auf Nachfrage berichteten einige Befragte von Situationen, die klar auf eine Vorbildfunktion insbesondere bei Kindern und Jugendlichen mit ähnlichen familiären Wurzeln hinweisen. Auch die Barriere den Eltern gegenüber erschien deutlich geringer.

Orchester haben aus Sicht der Verfassenden hier ein Potenzial, über Mitarbeitende Identifikation bei bislang nicht erreichten Milieus zu erzielen, was weder den Befragten, noch den jeweiligen Orchestern bewusst erscheint. Allerdings können hier die Grenzen zur Instrumentalisierung oder gar zum Tokenismus sehr fließend sein.

Geringer Wandel im Orchester wird als Problem wahrgenommen

Der Platz des Orchesters in der Gesellschaft wird von den befragten Musiker:innen nicht mehr als so selbstverständlich wie vor einiger Zeit gesehen. Die mangelnde Bereitschaft der Orchester sich weiterzuentwickeln sowie ein zudem alterndes Publikum werden als Probleme genannt. Die mangelnde personelle Repräsentanz gegenüber der Bevölkerungsstruktur und der geringe Wandel insgesamt werden überwiegend problematisch wahrgenommen. Klassismus und Elitismus werden (indirekt) als weitere Hürden benannt. Der Generationenwechsel sowohl in der Stadtgesellschaft als auch in den Orchestern wird in diesem Kontext als Chance gesehen.

Orchester haben Potenzial für gesellschaftlich diverses Identifikationsmodell

Mehrfach werden die integrative Kraft von Musik und das Potenzial der Orchester als Vorbild für eine vielfältige Gesellschaft genannt. Befragte dieser Studie wiesen darauf hin, dass die traditionell internationale (und zunehmend auch diversere) Besetzung von Orchestern als ein positives Identifikationsmodell für eine zunehmend diversere Gesellschaft dienen könnte.

Programmatische Öffnung von Orchestern wird positiv bewertet

Eine qualitativ hochwertige programmatische Öffnung von Orchestern wird durchweg positiv bewertet. In diesem Zusammenhang werden z. B. kulturelle Crossover-Formate begrüßt. Dabei wird allerdings auch betont, dass das bisherige Kernrepertoire weiter programmatisch im Zentrum von Orchestern stehen sollte.

Junge Migrant:innengeneration wird als selbstbewusster wahrgenommen

Die junge Generation von Menschen mit Migrationsgeschichte wird teilweise sehr unterschiedlich wahrgenommen. Einige Befragte beschreiben die jüngere Generation als (welt-)offener, entweder hier in Deutschland oder aber auch in Ländern wie der Türkei. Auch wird die junge Generation als selbstbewusster in dem Sinne empfunden, dass sie ihre kulturelle Herkunft offener auslebt. Dies sei auch als ein Ausdruck der Frage nach der eigenen Herkunft und Identität zwischen zwei kulturellen Wertesystemen zu verstehen. Ebenfalls als selbstbewusster angesehen wird die junge Generation im Hinblick auf die Erlangung eines höheren Bildungsgrades und dem damit verbundenen sozialen Aufstieg.

Unterschiedliche Wahrnehmung bezüglich Bildungschancen von Menschen mit sichtbarer Migrationsgeschichte

Hier gehen die Positionen teils auseinander. Es lässt sich ablesen, dass die Befragten, die selbst oder deren Kinder in Deutschland die Schule besucht haben, mehrheitlich einen klaren Zusammenhang zwischen dem sozioökonomischen Hintergrund der Eltern und den Bildungschancen von Kindern in Deutschland benennen. Die im Ausland aufgewachsenen Befragten vermuten mehrheitlich, dass einem Kind gute Bildungschance offenstehen, wenn es sich darum nur ausreichend bemüht.

Bildungsnähe und früher, intensiver Kontakt zu klassischer Musik förderlich

Die Mehrzahl der zehn befragten Personen stammt aus einem Haushalt mit professionell musizierenden Eltern. Sieben von zehn Befragten haben mindestens einen Elternteil, der als Berufsmusiker:in arbeitete. Alle befragten Personen gaben an, dass Bildung in ihrer Erziehung eine große Rolle spielte. Als weitere wichtige Orientierungspunkte wurden Werte wie Respekt und (Welt-)Offenheit genannt.

Förderlich für eine Karriere als Musiker:in in einem deutschen Berufsorchester erscheinen ein früher allgemeiner Zugang zu Musik. Ein unterstützendes familiäres und/oder schulisches Umfeld, z. B. auch durch professionell musizierende Eltern, sowie früher qualitativ hochwertiger Musikunterricht spätestens ab Beendigung der Grundschule zeigten sich als förderliche Grundvoraussetzungen. Befragte Personen aus dem Ausland, die nicht aus einem musikalischen Haushalt stammen, konnten dies über die Förderung durch ein staatliches Konservatoriumssystem ausgleichen.

Ausbau musikalischer Aktivitäten an Schulen würde begrüßt werden

Viele der Befragten würden einen Ausbau musikalischer Aktivitäten an der Grenze zum Bildungsbereich mit Verweis auf das integrative und allgemeinbildende Potenzial von Musik begrüßen. Teilweise wird dieses Engagement auch eher im Sinne der Allgemeinbildung und nicht notwendigerweise im Hinblick auf eine professionelle Ausbildung gewünscht. Gleichzeitig wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass die aktive Einbindung der Elternschaft förderlich wäre, um Nähe zu klassischer Musik herstellen zu können.

„Im Orchester kommen Leute wirklich aus der ganzen Welt, die sich bewerben. Und nicht unbedingt die, die in der Stadt leben. Also wenn ich jetzt zum Beispiel sage: Wir haben in der Stadt viele Türken. Und wir haben keinen einzigen Türken im Orchester. Dann ist das natürlich ein bisschen komisch.“

„Also ich weiß nicht mehr, wo ich mich am besten, am wohlsten fühle. [...] Ja ehrlich gesagt, gibt es in der Türkei auch nicht diese eine Kultur. So wie es in Deutschland auch nicht diese eine Kultur gibt. [...] ich fühle mich in Deutschland, aber auch in der Türkei wohl. Und dann weiß ich nicht, ob ich mich überhaupt entscheiden soll. Ich fühle mich in Italien auch wohl. Ich glaube, ich habe eher aufgehört, mich unter Druck zu setzen, dass ich eine Entscheidung treffen muss.“

6

Ausführliche Auswertung Studie

6 AUSFÜHRLICHE AUSWERTUNG STUDIE

6.1 Kindheit und Zugang zu Musik

Verschiedene Geburtsorte und Jahrgänge

Die befragten zehn Personen wurden im Zeitraum von Ende der 1970er-Jahre bis Anfang der 1990er-Jahre geboren, eine Person wurde Anfang der 1960er-Jahre geboren.

Vier der Befragten sind in Deutschland geboren und aufgewachsen, weitere vier im Ausland. Eine befragte Person ist im Ausland geboren und überwiegend in Deutschland aufgewachsen, weiterhin hat eine den Geburtsort in Deutschland und wuchs überwiegend im Ausland auf.

Mehrzahl stammt aus Haushalt mit professionell musizierenden Eltern

Sieben von zehn Befragten haben mindestens einen Elternteil, der als Berufsmusiker:in arbeitete. Eine Person davon gab an, einen Elternteil zu haben, der Maqam-basierte Musik auf professionellem Level ausübt. Eine weitere Person stammt von Eltern ab, die einen kunstaffinen Beruf ausüben. Nur zwei Personen sagten aus, dass ihre Eltern keinem künstlerischen Beruf nachgehen.

Erziehung setzt auf Bildung und Weltoffenheit

Alle befragten Personen gaben an, dass in der Erziehung Bildung eine große Rolle spielte. Als weitere wichtige Orientierungspunkte wurden Werte wie Respekt und (Welt-)Offenheit genannt.

„Sie haben sehr viel Wert auf Lernen gelegt und haben mich daher sehr unterstützt. [...] Sie haben von Anfang an Wert darauf gelegt, weil sie wussten, dass ich ohne gute Ausbildung keine guten Chancen in der Zukunft habe.“

„Ganz oben standen Bildung, Sprache, Lesen, Kultur. Das Radio lief bei uns wirklich die ganze Zeit, aber immer nur Klassische Musik eben. [...] Und mein Vater hat auch immer gesagt: ‚Ihr müsst gut sein, ihr müsst besser sein.‘ Also das sind so diese typischen Leitsätze, die man von Migrantenkindern auch hört.“

Musik in Alltag und Familie sehr präsent

In den Familien mit einem professionell musizierenden Elternteil oder nahen Verwandten war Musik zuhause sehr präsent, z. T. auch durch unterrichtende Tätigkeiten der Eltern. In den Nichtmusikerfamilien war Musik teilweise ebenso präsent, aber eher rezipierend, dabei sowohl westliche klassische Musik als auch „Orientalische Musik“.

Zwischen den Haushalten der in Deutschland und der im Ausland aufgewachsenen Befragten waren keinen nennenswerten Unterschiede hin-

sichtlich Präferenzen zwischen westlicher klassischer Musik und „Orientalischer Musik“ zu beobachten. Lediglich eine Person gab an, dass Musik zuhause nicht präsent war.

„Als wir zum Beispiel 7, 8, 9 oder 10 Jahre alt waren, waren wir fast jede Woche beim Sinfoniekonzert.“

„Musik existiert immer in unserer Familie. Andere Arten. [...] Ja, Musik war immer in meinem Leben, klassische Musik nicht so groß.“

„Musik hat am Anfang eigentlich fast gar keine Rolle gespielt. [...] Interesse war da, von meiner Seite aus und von meinem Bruder. Wir waren beide sehr interessiert. Ich habe sehr viel türkische Musik gehört. Also es war sehr gemischt. Es war jetzt nicht nur klassisch oder nicht nur türkisch, sondern gemischt.“

„Wir haben alle außer meinem Vater ein Musikinstrument gespielt.“

Frühes eigenes Interesse für Musik

Alle Befragten gaben an, dass ihr Interesse für Musik bereits im frühen Kindesalter, spätestens aber nach der Grundschule geweckt wurde. Fast alle Befragten sagten aus, dass mindestens eines Ihrer Geschwister ebenfalls ein Instrument erlernt hat, z. T. auch auf professionellem Niveau. Mehrere Befragte führten an, dass neben dem als Berufsmusiker:in tätigen Elternteil, weitere Verwandte 2. Grades ebenfalls Musik oder musikverwandte Künste beherrschten.

„Meine Mutter war leidenschaftliche Opernzuhörer:in und hat auch sehr schön gesungen. Und insofern, habe ich auch die Liebe zur Oper sozusagen von Kind auf mitgenommen.“

„Wir haben die Grundschule abgeschlossen und sind dann zum Konservatorium. Und meine Schwester und ich waren so ‚okay Konservatorium‘. [...] das hat fast drei Jahre gedauert bis ich gemerkt habe, dass das wahrscheinlich mein Beruf wird“

„Musik war immer da.“

Fazit

Bei den meisten Befragten spielte Musik im Familienalltag eine wesentliche und prägende Rolle. Dabei erscheint der Zugang zu klassischer europäischer Musik in primär muslimisch geprägten Ländern ebenfalls abhängig von der Zugehörigkeit zu bildungsorientierten, weltoffenen Milieus. Traditionell spielt Musik an sich in konservativeren muslimischen Strömungen hingegen eine untergeordnete Rolle oder wird eher im rein religi-

ösen als im beruflichen Kontext verortet. So ist auch bei in Deutschland lebenden Familien die Option, Musik als Berufsfeld auszuwählen wenig präsent.

Aus eigenen Erfahrungen im Kontakt mit Menschen aus der hier befragten Zielgruppe im urbanen Umfeld unseres Orchesters hat sich ferner gezeigt, dass in der heutigen Elterngeneration z. T. eine Vorstellung von der Bedeutung und Arbeitsweise von deutschen Berufsorchestern wenig ausgeprägt ist. Auf mögliche Herangehensweisen diesbezüglich wiesen die Befragten im späteren Verlauf der Studie hin.

6.2 Beginn des Instrumentalunterrichts

Auswahlkriterien für Instrument abhängig vom Ausbildungssystem

Sechs der Befragten arbeiten aktuell in einem Orchester in Festanstellung, drei weitere Befragte haben in der Vergangenheit in einem Orchester in Festanstellung gearbeitet. Eine Person spielt ein Instrument, das ergänzend für Besetzungen von Orchestern engagiert wird.

Die Entscheidung für das eigene Instrument variiert je nach Herkunft. Die in Deutschland aufgewachsenen Befragten gaben mehrheitlich an, sich selbst für ihr Instrument entschieden zu haben. Die in einem Land mit einem Konservatoriumssystem wie z. B. der Türkei aufgewachsenen Personen sagten aus, dass sie je nach körperlicher Eignung von ihren Lehrpersonen ausgesucht wurden und ihnen somit ein Instrument zugeteilt wurde.

„Da war wirklich eine Aufnahmeprüfung, wo sie alles angucken: Hände, Ohrbildung und dann haben die entschieden, dass ich [das Instrument] anfangen soll.“

„Dass meine Mutter da in einer Band gesungen hat und da hat mir [das Instrument] gut gefallen.“

Eltern unterstützen Berufswunsch ihrer Kinder

Alle Befragten gaben zudem an, dass sie vonseiten der Eltern in ihren Plänen, Musik zu lernen und zu studieren, unterstützt wurden.

„Also mein Vater hat das natürlich total unterstützt, weil es ihn ja auch eher stolz gemacht hat.“

„Meine Mutter hat mich sehr unterstützt, ja mein Vater auch. Sie respektierten, was ich wählte.“

Erste Unterrichtserfahrung überwiegend positiv

Die meisten Befragten beschrieben den ersten Unterricht als positiv, entweder „weil es Spaß gemacht hat“ oder die Lehrperson von ihnen als liebevoll wahrgenommen wurde. Zwei Befragte gaben an, beim eigenen Elternteil, ebenfalls professionellen Musiker:innen, den ersten Unterricht

erhalten zu haben. Zwei weitere Personen beschrieben ihre erste Lehrperson als streng bis angsteinflößend. Mehrere Lehrer:innen wurden zudem als erfolgreiche Lehrpersonen beschrieben.

„Wir hatten einen älteren Herren [...], der auch drei sehr, sehr berühmte [Streicherinnen] hervorgebracht hat. [...] Und dieser Lehrer war für mich natürlich riesengroß der hat mich auf den Tisch gestellt, [...] damit er nicht die ganze Zeit gebückt dasteht, oder so. Und er war wahnsinnig lieb und sehr motivierend irgendwie. Und ich kann mich zum Beispiel erinnern, dass er die vier verschiedenen Seiten des [Instruments] benannt hat, seine [drei] Töchter nach Alter sozusagen und dann mich.“

„Der [Instrumental]lehrer in [Städtename] war sehr, sehr berühmt. Und mein Vater war sein Schulkamerad und meine Mutter auch. Und die wussten schon, dass er sehr gut [...] unterrichtet. Eigentlich, muss ich sagen, hat er so gute Schüler hervorgebracht, dass die überall in Deutschland sind. [...] aber der war wahnsinnig streng. [...] wir hatten auch Angst vor ihm. [...] Er kannte meine Eltern, deswegen hatte ich so ein bisschen Schutz. Und wir hatten ein gutes Verhältnis.“

„Also mein erster Instrumentalunterricht würde ich sagen war gut in dem Sinne, weil es Spaß gemacht hat.“

Erster prägender Unterricht findet relativ früh statt

In Ländern mit einem Konservatoriumssystem (musikalischer Schwerpunkt ab Klasse 5 mit anschließendem direktem Übergang ins Studium) blieben zwei Befragte bis ins Studium bei ihrem:r ersten Lehrer:in. Weitere zwei Personen gaben an, nach wenigen Jahren innerhalb des Konservatoriums zu der Lehrperson gewechselt zu sein, die sie dann auch ins Studium begleitete. Weitere drei Personen hatte die erste Lehrperson bis zum Studium vorbereitet. Bei den in Deutschland geborenen Befragten war fast durchgehend auch eine vorausschauende, strategische Auswahl der Lehrperson zu beobachten.

„Also das war eine 10-jährige Ausbildung. Beziehungsweise sechs Jahre und dann vier Jahre Studium. Also 10 Jahre war ich bei ihr.“

„Ich habe mit neun Jahren angefangen, mit zwölf habe ich dann gewechselt. Mein zweiter Lehrer, der ist [Instrumentalist] im [Rundfunkorchester].“

Fazit

Abschließend leiten wir aus den Berichten zum Zugang zu Musik ab, dass ein Elternhaus mit professionellem Musiker:innenhintergrund hinsichtlich einer frühen strategischen Auswahl der Lehrpersonen sowie dem emotionalen und finanziellen Support von Vorteil für die eigenen spätere Karriere als Musiker:in ist. Die Personen, die nicht aus einem musikalischen Haushalt stammen, konnten diesen Nachteil über die Förderung eines staatlichen Konservatoriumssystems ausgleichen.

6.3 Zugang zum Studium

Alle Befragten haben in Deutschland studiert

In den Ländern mit einem Konservatoriumssystem ging die Schule an derselben Einrichtung nahtlos in das Studium über. Alle Befragten gaben zudem an, einen Teil ihres Studiums in Deutschland absolviert zu haben. Die Studierenden aus dem Konservatoriumssystem sind dabei in der Regel im späteren Verlauf des Studiums nach Deutschland gewechselt. Eine türkeistämmige Person hat das gesamte Studium in Deutschland absolviert. Eine weitere türkeistämmige Person hat einen Teil ihres Studiums in einem anderen westeuropäisch geprägten Land absolviert.

„Also in [Städtename] [...] beim staatlichen Konservatorium. [Kalenderjahr] habe ich mein Studium angefangen. [Kalenderjahr+4] auch dort abgeschlossen. Und dann kam ich nach Deutschland, musste ein Aufbaustudium machen, mit meinem Studium durfte ich 2 Jahre ein Aufbaustudium hier machen.“

„Ich habe erst diesen Vorbereitungskurs zum Studium bei [Städt. Musikschule] gemacht, wo ich auch [Instrumenten]unterricht hatte. Und dann habe ich in [Hochschule] die Aufnahmeprüfung bestanden. Mein zweiter Lehrer, der hat auch in [Hochschule] studiert, beim gleichen Professor. Der zweite Lehrer und mein Professor waren schon sehr prägend für mich. Instrumental und musikalisch.“

Prüfungstraining oder vorherige Bekanntschaft mit Professor:in wird als Vorteil empfunden

Die Aufnahmeprüfung in Deutschland wurde unterschiedlich schwer empfunden. Die meisten Befragten aus dem Konservatoriumssystem gaben an, aufgrund der zweimal jährlich stattfindenden Prüfungen, die über den Verbleib im Studium entschieden, an die Situation der Aufnahmeprüfung bereits gut gewöhnt zu sein. Fünf Befragte gaben an, über eine Empfehlung oder einen Vorab-Besuch bereits mit dem/der neuen Professor:in bekannt zu sein.

„Das war lustig, [...] ich musste keine Bestätigung der Sprachschule abgeben, weil ich überhaupt gar kein Deutsch damals sprach. Und mein Lehrer hat mir so ein Blatt Papier gegeben ... und ich musste alles auswendig lernen, als ob ich Deutsch sprechen kann. Aber ich glaube, das war damals nicht so streng.“

„Ich musste mit dem Wörterbuch in die Aufnahmeprüfung gehen. Es war zwar Pflicht ein Sprachzeugnis vor der Immatrikulation vorzulegen und ich hatte dadurch schon Deutschkenntnisse, aber es war trotzdem nicht ausreichend genug. Die Musik blieb gleich, aber die Sprache war einfach anders. Es war ja nicht so, dass ich keine Musikkenntnisse hatte, sondern ich hatte keine deutsche Musikkenntnis.“

„Wir hatten jedes Jahr zwei Prüfungen. Also einmal im Januar, einmal im Juli. Und jedes Jahr mussten wir ein Programm, Etüden, Tonleitern, Sonaten und Konzerte spielen. [...] Also die Aufnahmeprüfung an sich war nicht so schwer. Aber die Situation war für mich komplett neu.“

Keine Benachteiligung bei Aufnahmeprüfung in Hochschulen

Keine der befragten Personen gab an, für ihr Empfinden bei einer Aufnahmeprüfung oder dem Auswahlprozedere vonseiten der Hochschule aufgrund ihrer Herkunft benachteiligt worden zu sein. Einige der im Ausland geborenen Befragten führten hingegen an, bei den Erledigungen von Behördengängen für die Zugangsberechtigung zum Studium durch Mitarbeitende der Behörden abwertend behandelt worden zu sein.

„Also so eine Benachteiligung habe ich nicht ganz gespürt. [...] Also in der Musikhochschule habe ich das Gefühl nicht gehabt. Aber wir mussten ja alle vertraut mit der Ausländerbehörde werden, da habe ich das schon gespürt. Also auch bevor das Studium losging. Im deutschen Konsulat schon. Also das habe ich gespürt, aber da hat Deutschland nicht die Schuld gehabt. Das war die Art der Dame, die am Schalter unsere Unterlagen sich angeschaut hat und einiges erschwert hat.“

„Da hatte ich eigentlich nie das Gefühl, dass das eine Rolle gespielt hat. Also man hat auch nie gefragt, wo ich herkomme.“

Fazit

Ein Studium an einer deutschen Hochschule scheint vorteilhaft für eine spätere Anstellung in einem deutschen Orchester zu sein. Es fällt auf, dass sowohl alle Befragten, als auch alle für die Umfrage recherchierten Personen, deren Biografie nachvollziehbar war (53 von insgesamt 62), mindestens einen Teil ihres Studiums in Deutschland absolviert haben. Lediglich eine Person schaffte ohne ein Studium an einer deutschen Musikhochschule über ein persönliches Vorspiel bei Daniel Barenboim den Sprung in ein deutsches Orchester. Von weiteren acht Personen konnten wir keinen Lebenslauf recherchieren.

6.4 Verlauf des Studiums

Hochschulwechsel nur zum Zweck der eigenen Weiterentwicklung

Wenn ein Hochschulwechsel vollzogen wurden, gaben die Befragten ausschließlich Gründe der musikalischen Weiterqualifizierung an. Die Entscheidung für einen Hochschulwechsel wurde rein aufgrund der eigenen musikalischen Weiterentwicklung getroffen. Zwei Personen sagten aus, dass sie zu einem Wechsel gezwungen waren, da ihre Lehrperson ihre Tätigkeit beenden musste. Eine Person hat das gesamte Studium an einer Hochschule absolviert.

„Und dann hatte ich von verschiedensten Leuten eben erfahren, dass es diese Person gibt, und dass einfach der Unterricht sehr gut sein soll. Und dann war ich einmal zum Probeunterricht da und habe gleich gemerkt: ‚Ok, das ist das was ich brauche.‘“

„Also nach seiner [Lehrer] Meinung gab es nicht viele Lehrer, die mir noch hätten weiterhelfen können. Und dann ist er nur auf [Name] in [Stadt] gekommen. Ein Freund von ihm auch, den kannte er auch und der spielt bei [Orchester] und unterrichtet an [Hochschule].“

Persönliche Beziehung nach Deutschland von Vorteil

Fast alle im Ausland geborenen Befragten gaben an, über persönliche Bekannte oder Verwandte den Weg nach Deutschland gefunden zu haben: Dies waren Bekannte, die bereits in Deutschland studierten oder Empfehlungen nach Deutschland durch Lehrpersonen.

„Meine (...) beste Freundin,[...] sie hat in [Hochschule] studiert. [...] Und dann habe ich mir ein Ticket gekauft, für 40 Euro, glaube ich. Und habe sie besucht. Und sie meinte: ‚Komm du hast jetzt Ticket, komm einfach mal her. Die Lehrerin macht einen Kurs und du kannst ja einfach zuhören.‘ Und das habe ich gemacht. Viele Studenten aus [türkische Stadt] waren in der Zeit in [Hochschule]. Deswegen war das für uns so ein bisschen wie so ein Nest, sage ich mal. [...] 10 Tage war

ich in [Hochschule] [...]. Und dann hat die Lehrerin mich auch beim Konzert mitspielen lassen und so habe ich angefangen.“

„Meine Eltern kannten jemanden, die jemanden in München kannten. Und dadurch haben wir uns kennengelernt und er wusste, dass ich auch auf der Suche nach einem Lehrer und nach neuem Studienplatz oder Schule war. Dann hat er mich drauf aufmerksam gemacht, dass es in [deutsche Stadt] eine tolle Hochschule gibt, ob ich es da nicht probieren wollte. Natürlich wollte ich irgendwann nach Deutschland, aber nicht fürs Studium. [...] Deswegen dachte ich: ‚Okay dann probiere ich Deutschland.‘“

Fazit

Die hier befragten Personen haben im Verlauf ihres Studiums keine nennenswerten Benachteiligungen erfahren, die mit ihrer kulturellen Herkunft in Verbindung gebracht werden konnten. Sofern Hochschulwechsel stattfanden, geschah dies überwiegend nur, um sich musikalisch weiterentwickeln zu können.

6.5 (Aus-)Wirkung der eigenen Herkunft im Studium auf das Verhalten von Lehrkräften und Mitstudierenden

Weltoffene Atmosphäre im Studium

Die Befragten berichteten überwiegend von einer weltoffenen Grundstimmung im Studium, die sie als eher positiv und förderlich erlebten. Ebenfalls genannt wurde ein positiver, humorvoller Umgang mit Stereotypen in einer internationalen Studierendenschaft. Bei der im Interviewverlauf späteren Frage an die Interviewpersonen nach der Konfrontation mit Stereotypen differenzierten sich die Rückmeldungen.

„Vielleicht im positiven Sinne sogar. Also ne, ich hatte keine schlechten [Erfahrungen], also ab und zu mal ein bisschen, aber jetzt nicht so gebündelt. Also insgesamt war es eine sehr freundliche, eine sehr nette Umgebung.“

„Das waren eher so Bereiche, also alle Nationalitäten hatten lustige Eigenschaften und dann haben wir uns darüber lustig gemacht, aber genau. Das Ernsthafte, also wo ich mir ernsthafte Gedanken über meine Nationalität gemacht habe, war eigentlich mein Arbeitsplatz.“

„Also was manchmal natürlich auffällt ist ... Das ist aber auch manchmal im Orchester so. Also vielleicht bilde ich mir das ein, also in der Freizeit gab es trotzdem ein bisschen, also hatte ich den Eindruck...

Ich hatte dann mehr Kontakt zu den Nicht-Deutschen, obwohl ich sogar in Deutschland aufgewachsen bin und mich gar nicht fremd fühle. Und ja vielleicht die aus Deutschlandstämmigen mehr untereinander waren.“

Begegnung im Studium mit stereotypen Vorstellungen werden langfristig als belastend empfunden

Fast alle Befragten berichteten von Begegnungen mit stereotypen Vorstellungen. Entgegen der Antworten bezüglich der Atmosphäre im Studium, bei der überwiegend von einer positiven, weltoffenen Grundstimmung berichtet wurde, gab es hier vielfach Berichte von Begegnungen mit Stereotypen, die auf die Dauer als belastend empfunden wurden. Zu beobachten war ferner, dass die Situationen in mehreren Fällen durch die Befragten selbst relativiert oder gar heruntergespielt wurden.

„Zum Beispiel solche Sachen: ‚Woher kommst du?‘ ‚Ja ich komme aus der Türkei.‘ ‚Echt du siehst nicht wie ein Türke aus‘ [...]. Das ist natürlich keine Beleidigung. Und wenn du wirklich daran denkst, dass ich nicht wie ein Türke aussehe, was heißt das? [...] natürlich gibt es auch Idioten, heutzutage gibt es oft Witze über Erdogan. Also, dass sie alle Erdogan-Fans sind zum Beispiel. Für sowas habe ich keine Toleranz, aber ich mache auch ganz viele Witze über mein Land.“

„Aber warum trägst du kein Kopftuch?‘ oder ‚Was darfst du, alleine in Deutschland?‘, [...], Also größtenteils war das sehr, sehr angenehm, sehr schön, aber teilweise gab’s auch so Vorurteile. Ich merke, mittlerweile habe ich ein bisschen meine Geduld verloren. Also minimal. Ich bin seit 13 Jahren in Deutschland. Ich rede und erkläre alles, nur wenn man 13 Jahre lang immer die gleichen Fragen gestellt bekommt, reagiert man irgendwann anders, oder man nimmt das anders wahr. [...] Da habe ich auch gemerkt, dass es so bestimmte Bilder in den Köpfen der Menschen gibt. Und da passe ich irgendwie nicht rein.“

„Das war eigentlich kein Thema, das habe ich im Studium nicht zu spüren bekommen, dass ich jetzt irgendwie anders bin, weil ich Migrationshintergrund habe.“

„Also ich kenne es, wenn ich jemanden treffe und der spricht Akzent oder Dialekt Deutsch, dann frage ich auch: ‚Wo kommst du her?‘ [...] Aber wenn jetzt jemand fließend, akzentfrei Deutsch spricht, dann gehe ich davon aus, dass der hier geboren wurde, [...] und aufgewachsen ist.“

Steigende Zahl von Studierenden aus der befragten Zielgruppe in Deutschland

Insbesondere türkeistämmige Befragte berichteten von einigen weiteren Kommiliton:innen. Ebenfalls mehrfach berichtet wurde von einem später beobachteten Anstieg von türkeistämmigen Studierenden an deutschen Musikhochschulen. Weitere Studierende aus einem Land des Nahen Ostens wurden von den Befragten hingegen kaum benannt.

„Als ich zum ersten Mal da war, war eine Klavierstudentin dort. Und dann kamen noch mehr und mehr jedes Jahr, glaube ich. Wir waren so maximal drei oder vier. Nicht so viele.“

„Anfangs waren es relativ wenige. Ich glaube ich kannte insgesamt drei andere. Und zum Vergleich sind es jetzt immer mehr und mehr. Jetzt mittlerweile kommen sehr viele zum Studieren nach Deutschland, auch aus der Türkei.“

Vertrautes Heimatgefühl

Einige im Ausland geborene Befragte berichteten bei Kontakt zu Mitstudierenden aus dem eigenen Heimatland von einem vertrauten, heimatlichen Gefühl.

„Es war dann auch schön, immer mal wieder ein bisschen Türkisch zu reden und sich wieder ein bisschen verstanden zu fühlen. Ich meine, damals war mein Deutsch ja nicht so gut und dann kann es manchmal auch frustrierend sein, wenn man Witze nicht erzählen kann oder Witze nicht verstehen kann. Irgendwann ist das so ‚aa-ahhh‘ und dann hilft es jemanden da zu haben, der oder die dich verstehen kann.“

„Also nach drei Monaten kamen die und dann habe ich gedacht: ‚Oh, endlich mal wieder Umarmen und Küssen.‘ Weil ich kam nicht damit zurecht in den ersten neun Monaten.“

Fazit

Der Zugang zu einem Musikstudium für Studierende aus der befragten Zielgruppe aus dem Ausland, insbesondere der Türkei, scheint zu funktionieren. Darauf weisen die Beschreibungen in den Interviews einer steigenden Anzahl von Studierenden, insbesondere aus der Türkei, hin. Insgesamt fällt aber auf, dass die Grundstimmung im Studium, auch hinsichtlich zugeschriebener Stereotype und Alltagsrassismus, eine positivere Darstellung erfährt, als später im Orchester.

6.6 Rolle des Lehrpersonals im Studium

Lehrpersonal ist überwiegend unterstützend, netzwerkende Lehrpersonen sind von Vorteil

Überwiegend gaben die Befragten an, ihr Hauptfachpersonal als unterstützend wahrgenommen zu haben. Teilweise gab es weitere Unterstützung durch andere Lehrpersonen.

Wenn die Lehrpersonen auch als „Netzwerker“ aktiv waren, wirkte sich dies positiv auf den weiteren Werdegang der Befragten aus, z. B. durch persönliche Empfehlungen oder Vermittlungen.

Zwei aus dem Ausland stammende Befragte gaben an, die Beziehung zu ihrer Haupt-Lehrperson an der Hochschule als problematisch empfunden zu haben. Sie gaben ferner an, nicht genau benennen zu können, ob die Gründe dafür persönlicher Natur oder aufgrund ihrer Herkunft festzumachen waren. Alle anderen Befragten gaben an, ihre Lehrpersonen als unterstützend bis sehr unterstützend wahrgenommen zu haben.

„Nein, niemals. Ich hatte niemals so etwas. Alles war fair. Er war wie ein Freund und Lehrer.“

„Sie war sehr, sehr zurückhaltend. Und unfassbar höflich, also ein bisschen aufgesetzt irgendwie. [...] und das ist das, was ich überhaupt gar nicht kann. Also ja, aber jetzt extra oder wegen meiner [Herkunft] also ich vermute, schon ein bisschen, aber ich möchte das nicht da drauf hängen.“

„Die beiden Professoren, die ich da gehabt habe. Ich bin sehr beeinflusst von den beiden. Besonders [Name des Lehrers], weil ich länger studiert habe. Der war wirklich wie ein Papa zu mir.“

„Ja. Auch meine Lehrerin [...] hat mich sowohl finanziell unterstützt als auch eigentlich mit verschiedenen Projekten, Weiterempfehlungen, aber auch später im [Studium]. [...], mit den Orchester-Zeitverträgen ...“

Rolle des weiteren Lehrpersonals

Neben der Haupt-Lehrperson spielte das weitere Lehrpersonal in den meisten Fällen eine Nebenrolle, die eher zum allgemeinen atmosphärischen Empfinden der Befragten beitrug. In Einzelfällen hatten weitere Lehrpersonen einen positiven Einfluss auf den weiteren beruflichen Verlauf.

„Also wenn, dann höchstens positiv. Also natürlich wird man gefragt: ‚Wo kommt dein Name her?‘ Wenn ich dann gesagt habe: ‚Ja ich habe türkische Wurzeln.‘ Dann heißt es immer: ‚Ah ja interessant, das haben wir ganz selten hier, toll.‘“

„Ja also mein Hauptfachprofessor [...] Und der Präsident von der [...] Musikhochschule. Die haben mich schon unterstützt. Ich habe dann auch Stipendien bekommen. Und durfte dann auch für die Studienstiftung des deutschen Volkes vorsprechen.“

„Weil der Professor [Name] das retten wollte sozusagen, weil es ein bisschen blöd kam, dass ich dann aus der Hochschule sozusagen gehen wollte, hat er mir vorgeschlagen es zu probieren mit [Name]. Der war Konzertmeister in unserem Orchester. [...] und tatsächlich es war, dass er relativ schnell erkannt hat, dass ich relativ weit bin (...) kurz vor dem Diplom hat er gesagt [...] ‚Nächste Woche ist ein Probespiel für [Instrument]. Wenn Sie wollen, können Sie da mitspielen.‘“

„Also besonders witzig finde ich, wenn bayrische Professorinnen mir sagten, dass ich fast akzentfrei Deutsch spreche. Aber in einem bayrischen Dialekt dann.“ Anmerkung: wir konnten bei der in Deutschland aufgewachsenen interviewten Person während des Interviews keinen Akzent ausmachen.“

Fazit

Hier war unseres Erachtens anhand der Berichte keine relevante Unterscheidung zu Studierenden mit anderen kulturellen oder ethnischen Hintergründen festzustellen.

6.7 Das Probespiel, der Einstieg und das Probejahr

Durchschnittliche Anzahl von Probespielen – Unconscious bias

Die Antworten auf die Frage nach der Anzahl der Probespiele gingen durchaus auseinander. Einige Befragte berichteten von sehr wenigen, erfolgreichen Probespielen. Die höchste konkrete Anzahl, die genannt wurde lag bei 19, inklusive erfolgreicher Probespiele.

„Also das waren zum Glück nicht viele, das waren glaube ich vier, die ich gemacht habe. Und das ist schon echt ein Glücksfall, weil manchmal sind es sehr sehr viele, so 20, 30 Probespiele, die man über die Jahre macht. Das hat relativ schnell geklappt.“

„Also so was kann man natürlich niemals beweisen. Aber ja klar. Also ich habe auch gedacht: ‘Könnte das [keine Einladung zum Probespiel] auch daran liegen?’ Ich muss aber sagen, dass es natürlich Vorurteile gegenüber Menschen aus der Türkei gibt. Aber es gibt nicht nur für diese Menschen Vorurteile. Es gibt auch für koreanische Menschen große Vorurteile. Da kriege ich auch sehr viel mit, also ist immer noch. Und da spielt leider immer noch Geschlecht eine Rolle. Also auch wenn das vielleicht keiner sagt, klingt es trotzdem mit. Also ich kenne auch koreanische Frauen, die einfach nicht zu Probespielen eingeladen werden. Also so krass wie sie, habe ich das nicht erlebt.“

Positive Grundstimmung bei Probespielen wird als förderlich wahrgenommen

Die Probespiele wurden mehrheitlich als aufregende und herausfordernde Situationen beschrieben. Die Grundstimmung bei den erfolgreich absolvierten Probespielen wurde mehrfach als professionell, aber auch mit einer positiven Grundhaltung des Orchesters beschrieben. Mehrfach nannten Befragte, dass sie das Orchester bereits kannten, entweder durch Aushilfstätigkeiten oder die Teilnahme an Akademien. Dort, wo unterstützende, motivierende Haltungen des Orchesters gegenüber den Bewerber:innen wahrgenommen wurden, wurden diese als sehr förderlich für die eigene Leistung beschrieben. Wenn Probespiele mit Vorhang stattfanden, dann zumeist in den ersten Runden. Die fortgeschrittenen Runden fanden ohne Vorhang statt.

„Atmosphäre war ok. Ich war entspannt. Ich meine, sie haben versucht professionell zu sein und sie wollten versuchen uns zu entspannen.“

„Also ich kannte das Orchester. Ich habe ein paar Mal als Aushilfe gespielt. Das heißt, ich kannte die Gruppe und das Orchester. Ich kannte die Atmosphäre. Deswegen war es jetzt nicht: ‚Ja okay ich

mach's mal, und probier's mal und dann mal schauen, wie es wird.' Sondern es war so: ‚Okay ich möchte das wirklich machen.' [...] Ich hatte an dem Tag Glück. [...] Die Orchesterm Mitglieder waren gut drauf. Die wollten auch jemanden nehmen. Es hat gut geklappt, also mehrere Dinge.“

„Ja bei dem Probespiel in [Städtename], also man hat gewartet auf das Ergebnis und dann kam der Vorstand, hat gratuliert und dann hat der mich in den Saal begleitet und das ganze Orchester saß noch da und hat applaudiert. Und das war einfach, also das gibt so eine Starthilfe, weil Sie wissen: ‚Ok ich bin jetzt da willkommen geheißen worden.““

„Während des Probespiels habe ich nicht so viel Verbindung mit Jury [gehabt] oder ich weiß nicht, ob sie negativ oder positiv Wirkung auf mich ausgeübt haben. Ja, ich kann es nicht sagen, ob es eine positive oder negative Wirkung war.“

Kein generelles Onboarding etabliert

Bezüglich des ersten Arbeitstages gab sehr unterschiedliche Rückmeldungen. Einige Befragte berichteten, persönlich als neues Orchesterm Mitglied gegenüber den Kolleg:innen vorgestellt worden zu sein. Andere sagten aus, regelrecht im laufenden Betrieb ins kalte Wasser geworfen worden zu sein oder sich selbst um die eigene persönliche Vorstellung bei den Kolleg:innen gekümmert haben zu müssen.

„Bei dem ersten Orchesterdienst, da bin ich zu jedem Einzelnen hin, die saßen schon auf der Bühne, oder habe alle einzeln die Hand geschüttelt. ‚Hallo ich bin [Name].‘ Und immer gesiezt. [...] Und das ist vielleicht auch ganz einfach und ganz klare Fakten schaffen. ‚So, ich bin der Neue, ich bin da.‘ Und dann, ja die meisten freuen sich.“

„Also das ist immer sehr willkommen. Man wird vorgestellt im ganzen Orchester, bei dem Dirigenten und dem Orchesterdirektor ... Ich wurde auch vorgestellt. Und das war wirklich sehr schön, man wurde wieder wahrgenommen. In der Gesellschaft und bei den Kollegen, fand ich sehr schön. In jedem Orchester wurde ich vorgestellt.“

„Das war eine skurrile Sache. Die allererste Probe war in einer Probebühne, [...] Jedenfalls war es eine Wiederaufnahme, Probe von [Oper 20. Jhdt.]. [...] ich habe das Ding wirklich geübt [...] und habe kein Boden unter den Füßen gekriegt. Ich war total frustriert. Es war wirklich die erste Probe in der Saison. [...] Es war unglaublich deprimierend. Weil ich gedacht habe: ‚Du kannst ja gar nichts.‘ Da ging gar nichts. Obwohl ich das so gut geübt habe. Aber um mich

rum konnte auch keiner was. Also sie kannten die Musik, aber jeder hat irgendwie für sich reagiert. Es war eine unfassbar chaotische Geschichte.“

Leistung zählt vor Herkunft

Befragte, die in mehreren Orchestern tätig waren, beschreiben, dass sie die einzelnen Stationen durchaus unterschiedlich wahrgenommen haben. Auch wird betont, dass es innerhalb der jeweiligen Orchester individuell unterschiedliche Meinungen und Haltungen gibt. Generell zählt aber Leistung vor Nationalität.

Vielfach wurden Kolleg:innen als verschlossen wahrgenommen. Die Ursache für das Verhalten war nicht eindeutig interpretierbar und wurde teilweise mit dem allgemeinen Leistungsdruck in Orchestern in Verbindung gebracht.

„Also ich glaube nicht, dass da jetzt die Ablehnung mit meiner Herkunft zu tun hat, [...] Nein, wenn [...], dass es dann eher mit grundsätzlichen Verhaltensweisen zu tun hat, weniger mit Deutschsein. [...] Also ich glaube, dass es generell nicht nur im Orchester so ist, sondern dass das für viele Menschen mit Migrationshintergrund ein großes Thema ist. Weil man natürlich irgendwie in die Gesellschaft reinpassen muss.“

„Weiß ich nicht. Also ich hoffe nein. Ich glaube auch nicht wirklich.“

„Die Leute [...] in meiner Gruppe wollen immer lieber Qualität haben als bestimmte Nationalitäten. [...] Wenn der oder die gut spielt, dann wird er oder sie genommen. Da ist die Herkunft egal. Natürlich, wenn die zu zweit sind und die eine aus Deutschland und die andere aus dem Ausland kommt und beide gleich spielen. Natürlich werden dann die Deutschen genommen, aber das wäre das selbe in der Türkei. Oder in Frankreich wäre das genau gleich. Und ich akzeptiere das.“

„Unser Orchester ist auch sehr vielfältig, von unterschiedlichen Ländern gibt es viele Kollegen und Kolleginnen. Deswegen hatte ich niemals dieses Gefühl. Wegen meiner Herkunft oder so etwas. Sie waren sehr friedlich. Ja ich hatte kein böses Gefühl.“

„Manche Leute haben mich nicht wirklich akzeptiert in der [Instrumenten]gruppe. Und das war, ich würde nicht sagen ein Problem, aber ich war irgendwie unglücklich. Und ich habe irgendwie Sorgen gehabt, dass ich schuld war. Und dann dachte ich, dass es hier [aktuelles Orchester] vielleicht ähnlich wird. Aber hier [...] ich hatte keine Probleme mit Ihnen. Das hat von Anfang an irgendwie gut gepasst.“

„Also ich kann jetzt nicht sagen, dass das ganze Orchester offen war. Das kann man für kein Orchester sagen.“

Fazit

Prinzipiell zählt aus Sicht der Befragten Leistung vor Herkunft. Hinzu kommen allerdings mehrere weiche, schwer festzumachende Faktoren, die einen Einfluss auf den Verlauf von Probespielen haben: Atmosphäre, Offenheit des Orchesters sowie der habituelle Eindruck, den Bewerber:innen hinterlassen. Über das Abfragen der spieltechnischen Fertigkeiten hinaus, wurden allem Anschein nach keine weiteren, beispielsweise sozialen Kompetenzen abgefragt. So erschienen ggf. Bewerber:innen im Vorteil, die sich bereits über Aushilfstätigkeiten in der Zusammenarbeit beweisen oder die persönliche Referenzen vorweisen konnten. Da mehrere Studien die Objektivität von Bewertungen in Probespielen infrage stellen, scheint es unserer Ansicht nach hinsichtlich der Probespielordnungen Nachbesserungsbedarf zu geben. Auch scheint es bislang nicht in allen Orchestern ein ausgeprägtes Onboarding für neue Kolleg:innen zu geben.

6.8 (Aus-)Wirkung der eigenen Herkunft im Orchester – Die eigene Situation unter Kolleg:innen

Neue Orchestermitglieder müssen sich erst beweisen

Viele Befragte beschrieben, dass sie sich aus unterschiedlichen, teilweise nicht eindeutig festzumachenden Gründen insbesondere vor ihrer Gruppe beweisen mussten. Die unübersichtliche Gemengelage aus Leistungsdruck, teilweiser Konkurrenzsituation und persönlichen Einstellungen macht ein reserviertes Verhalten von Kolleg:innen ihnen gegenüber für die Befragten zum Teil sehr schwer einschätzbar.

„Also ich hatte tatsächlich Gegner und Leute, die hinten rum so ein bisschen gebohrt haben, aber die waren nicht so viele und sie sind, also die mussten, also an denen musste ich knabbern. Die habe ich teilweise auch geknackt aber teilweise auch ein bisschen in die Konfrontation gehen. [...] Aber, sorry, es ist wirklich eine verschwindend geringe Prozentzahl.“

„Also in der Freizeit gab es trotzdem ein bisschen, also hatte ich den Eindruck ... Ich hatte dann mehr Kontakt zu den Nicht-Deutschen, obwohl ich sogar in Deutschland aufgewachsen bin und mich gar nicht fremd fühle. [...] Das ist mir auch beim Orchester aufgefallen. [...] Also es hat nichts mit irgendwie Ignoranz zu tun oder so. Vielleicht ist das einfach, ja weil man sich so vertraut fühlt. Also, wie war der Spruch nochmal, ‚Was mir ähnlich ist, ist mir sympathisch.‘? Oder irgendwie so.“
 „Der Wandel kam dann, als ich meine Kündigung eingereicht habe.

[...] der eine war dann auch immer sehr nett zu mir, weil der dann auch wieder selber Ambitionen auf die Stelle hatte.“

„Nee, überhaupt nicht [...] Also diese Aushilfe [...] die ist [Nationalität] und die ist auch [Instrumentalistin]. Und weil [...] sie eine gute [Instrumentalistin] ist, habe ich sie natürlich auch mal zu ein paar Projekten eingeladen zu spielen, und da waren meine Kollegen total mit einverstanden. [...] Von daher war das überhaupt kein Thema.“

Schwer zu fassende Wirkung von rassistischem Verhalten

Man kann festhalten, dass die Mehrzahl der Orchester, in welche die Befragten Einblicke erhielten, als durchaus offen erlebt wurden. Über Gasttätigkeiten sowie diverse vorherige Anstellungen der einzelnen Befragten ergibt sich ein differenzierteres Bild eines Ausschnitts der deutschen Orchesterszene: Musikalische Qualität geht in der Regel vor ethnischer Herkunft, wobei aber durchaus auch relevant ist, dass man als Individuum habituell zu der Gruppe passt bzw. sich anpasst.

Ebenfalls beschrieben wurden regionale Unterschiede hinsichtlich Traditionen, Regeln und Konventionen in Orchestern. Es gibt klare Hinweise darauf, dass in Teilen der befragten Zielgruppe einige wenige Orchester einen problematischen Ruf hinsichtlich immanenter rassistischer Tendenzen haben. Dies hat in vier berichteten Fällen dazu geführt, dass Personen aus der befragten Zielgruppe Orchester wieder verlassen haben, auch weil sie sich im Orchester nicht akzeptiert fühlten und diese Ablehnung mit ihrer ethnischen Herkunft in Verbindung brachten.

„Ein bisschen schon ja, ja. Aber ich weiß nicht. Ich will das jetzt nicht auf Rassismus oder Nicht-Rassismus aufhängen. Vielleicht ist das Sympathie oder nicht. Es könnte sein, dass es ein bisschen Rassismus gab. Also immer eine Rolle gespielt hat, aber ja Chemie einfach. [...] Aber wir reden hier wirklich über den negativen Teil, der positive Teil hat auf jeden Fall überragt.“

„Als Frau hört man auch sexistische Sachen. Also das ist nicht nur rassistisch, auch sexistisch. Manchmal wird es auch schwierig zu unterscheiden, woran jetzt was liegt. Also liegt das jetzt an meiner Herkunft oder liegt das an meinem Geschlecht?“

„Weißt du, was mich manchmal sehr nervt? Also das sind eigentlich gute Freunde von mir, und die sind auch sehr offen. Aber manchmal ‚y Alter, ey man konkret‘. Und diese Witze immer. Und manche haben es immer mit Erdogan. Und dann nervt mich das manchmal. Also die haben dann manchmal nichts anderes als das zu sagen. Und dann denke ich: ‚Sagt besser nichts, als das.‘ [...] Also [drei türkische Kolleg:innen], wir waren draußen und dann kam einer.

Und der meinte: ‚Ja ich dachte, dass wir plötzlich in Istanbul sind.‘ Und dann denkst du: ‚Was heißt das?‘ Weißt du, was ich meine? Ich weiß nicht, vielleicht habe ich das nicht gut verstanden, aber ich meine, das ist nicht lustig. [...] Manche haben nicht mit mir geredet, weil sie mich wahrscheinlich nicht gut gefunden haben. Als wir auf Tournee waren und zusammen essen gegangen sind, haben sie mich ausgeschlossen. [...] manche Leute werde ich nie vergessen. Weißt du, was ich meine? Nie wieder hallo sagen, nie wieder was zu tun haben.“

„Also ich habe mich schon sehr willkommen gefühlt. Die Kollegen waren sehr offen, sind auf einen zugegangen. [...] Also das war ganz natürlich und, ja, schön. Ja, das hat mir auch die Bestätigung gegeben, dass ich hier richtig bin, also es gab natürlich immer Überlegungen woanders vorzuspielen. In größeren Orchestern. Aber dann habe ich auch gemerkt: Diese harmonische Atmosphäre ist ja auch nicht selbstverständlich. Ich spiele ja auch viel in anderen Orchestern, also so aushilfsweise, und weiß, wie es auch sein kann. [...] Und ja, man hat sich schon dran gewöhnt, an diesen Status, ein Exot zu sein. [...] inzwischen finde ich das sogar reizvoll und zelebriere das auch irgendwie für mich, dass ich anders bin, aber das musste man natürlich erst mal entwickeln. Am Anfang wollte ich alles tun, um blond zu sein als Kind in der Schule. Und jetzt ist mir das völlig egal.“

„Niemals, nee. Gar nicht. Also erfreulicherweise nee.“

„Also sicherlich in manchen Situationen, dass man dann sowas im Orchester zu spüren bekommt, dass die Leute irgendwie skeptisch oder distanziert sind. Wo man das Gefühl hat, das könnte damit zu tun haben. Aber so direkt ausgesprochen wird das nicht. Ja. Sehr unterschwellig, dass man solche Dinge spürt.“

Reaktionen der Betroffenen auf rassistische Vorfälle

Insbesondere dieser Teil des Interviewleitfadens wurde nach den Erfahrungen aus den ersten fünf Interviews im März 2021 angepasst. So wurde das anfängliche Bestreben, durch die Fragestellung möglichst neutral nach Rassismuserfahrungen zu fragen, insofern geändert, dass nun spezifischer nach den Verhaltensweisen der beteiligten oder ggf. zuständigen Personen gefragt wurde. Der Ansatz der Befragung verstand sich als lernend und entspricht somit methodisch dem Vorgehen in qualitativen Befragungen. So war nach der Anpassung dieses Abschnitts des Interviewleitfadens zu beobachten, dass primär von im Ausland geborenen Befragten Antworten auf hier gestellte Fragen zum Verhalten von beteiligten Personen gegeben wurden.

„Also mir ist auch bewusst, dass das nicht gut ist, dass man Geduld verliert und nicht mehr erklärt. Und damit beschäftige ich mich auch gerade. Also es ist mir wichtig, dass ich nicht in diese Ecke rutsche, dass ich mich komplett schließe und sage: ‚Mit diesen Menschen kann man nicht reden.‘ Weil das ist keine Lösung. Das macht es noch schlimmer. Ganz im Gegenteil, wir müssen einfach reden. [...] Wir müssen trotzdem sachlich bleiben, cool bleiben und reden. Auch wenn das manchmal schwer ist.“

„Ich habe ganz nett gesagt: ‚Bitte lade mich nie wieder ein. Ich bin gut genug für eine Aushilfe, aber nicht gut genug für die Stelle und ihr braucht mich nicht und ich brauche euch nicht. Bitte niemals wieder anrufen.‘“

„Es hat mich auch ganz schön mitgenommen. Also so im Nachhinein, wenn ich daran denke, bin ich auch mal eine Zeit lang daran ein bisschen krank geworden. Also indirekt.“

Reaktionen der Kolleg:innen auf rassistische Vorfälle

Hier gab es insgesamt nur zwei Antworten zu Reaktionen der Kolleg:innen aus den Orchestern:

„Also vier Vorstand-Personen, davon waren drei sehr gut befreundet. Und einer war [Lebenspartner:in] meines/meiner Kolleg:in, also der/die Mobbing veranstaltet hat. [...] der/die hat die Situation für mich zusammengefasst [...] und hat gesagt: ‚Eigentlich hat alles, was hier so passiert [ist], mit dir überhaupt nichts zu tun. Das ist eine ganz lange Geschichte [...] Es gibt so einen Machtkampf, es tut mir sehr leid. Natürlich ist es peinlich, dass die dich dafür leiden lassen.‘ [...] Solche Lügenketten. [...] ‚Also du hast natürlich den Anspruch, durch Einklage diese Stelle zu bekommen. Aber möchtest du das?‘“

„Ich konnte das nicht so wie ein Roboter. Was ich eigentlich schade finde für mich, war, dass ich dort eine wahnsinnige Entwicklung gemacht habe und die haben das nicht wirklich gesehen, die Leute, die mich nicht gemocht haben. Das finde ich ein bisschen schade. [...] insgesamt habe ich dort [Anzahl] Jahre gespielt. [...] Die Leute, die mich nicht gemocht haben, haben mich von Anfang an kritisiert. Von Anfang bis zum Ende.“

Reaktion der Vorgesetzten auf rassistische Vorfälle

Zu der diesbezüglichen Fragestellung haben sich in den Verläufen der Interviews keine Antworten ergeben.

Fazit

Generell entsteht der Eindruck, dass die Befragten sich in ihren Orchestern als zugehörig erleben, insbesondere in ihrer Funktion als Musizierende. Auffällig ist aber, dass es durchgehend Berichte von Erfahrungen mit Alltagsrassismus oder der wiederholten Konfrontation mit Stereotypen gab.

Die Erfahrungen wurden dabei durchaus sehr unterschiedlich bewertet, was offenbar stark von der eigenen Resilienz und dem Verhältnis zu den diskriminierenden Personen abhing. Durch die nicht gegebene Eindeutigkeit waren die Betroffenen zu einem eigenen, inneren Aushandlungsprozess gezwungen, an dessen Ende entweder die Erkenntnis stand, dass es nicht opportun sei, „die Rassismus-Karte zu spielen“ oder die Begebenheit heruntergespielt bzw. relativiert wurde. In zwei Fällen gaben Betroffene an, zwischenzeitlich erkrankt zu sein und ihre Erkrankung mit einer seelischen Belastung in Verbindung zu bringen.

Orchester kommen nach den Rückmeldungen in diesen Fällen ihrer Fürsorgepflicht als Arbeitgebende gegenüber ihren Angestellten im Bereich der Diskriminierung in Bezug auf race, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum nicht ausreichend nach. Auffällig ist, dass es bei Irritationen oder verdeckten, rassistisch motivierten Konflikten offenbar keine innerbetrieblichen Ansprechpartner:innen für die Betroffenen gibt, an die sie sich vertrauensvoll wenden können. Betroffene sind stattdessen darauf angewiesen, für sie widersprüchliche Situationen mit sich selbst oder außerbetrieblich zu beleuchten.

6.9 Repräsentanz im Orchester

Uneinheitliche Verteilung von Menschen aus der adressierten Zielgruppe Teilweise gaben die Befragten an, Kolleg:innen mit denselben familiären Wurzeln im Orchester zu haben. Es wird auch darauf verwiesen, dass die Anteile von Musiker:innen zunehmen.

„Es gibt einen [Instrumentalist], der schon hier war. Aus [türkischer Städtename], Dann kam [Name] [...]. Er hat jetzt ein Probejahr. [...] Letztes Jahr war auch ein Türke da, der [Instrument] spielt. Der war Akademist hier.“

„Nein. [...] Also nicht in dem Orchester zumindest. Aber das hat natürlich damit zu tun, dass die Ausbildung, also es gibt einfach auch nicht viele klassische, arabische Musiker. Also es gibt schon

ziemlich viele, aber das ist einfach nicht so gängig, sage ich jetzt mal. Aber es wird mehr. Also es ist auch eine Frage der Zeit. Also ich glaube, es ist immer noch so, dass man eher am liebsten den deutschen Mann engagiert als z. B. auch eine Frau teilweise, also selbst da gibt es schon noch eine gewisse Schwierigkeit, sage ich jetzt mal. Ganz zu schweigen vom Nordafrikaner oder vom Afrikaner oder Araber oder was auch immer oder Asiaten oder so. Aber kommt Zeit kommt Rat.“

„Orchestermusiker in [Großstadt mit mehreren Orchestern] [...] jetzt sind wir ganz viele. Also im Orchester angestellte Musiker aus der Türkei oder türkisch-stämmige.“

Sachlichere Reaktion gegenüber neuen Kolleg:innen im Orchester als im Studium

Interessant zu beobachten ist hier der Unterschied in den Rückmeldungen der meisten Befragten zu der Qualität der eigenen Wahrnehmungen während des Studiums. Die Wahrnehmungen gegenüber neu angestellten Kolleg:innen erscheinen uns im Orchesterkontext grundsätzlich positiv, aber etwas distanzierter und sachlicher als gegenüber neuen Kommiliton:innen im Studium.

„Also ich freue mich natürlich [wenn ein] Bekannten oder einen Freund oder eine Freundin für sein Leben ein Erfolg hat. Also das ist grundsätzlich egal, ob es aus dem gleichen Land, aus meinem Land ist. Und da bin ich ein bisschen, also wenn ein türkischer Musiker, oder ein japanischer Musiker oder Musikerin im Probe-spiel spielt, die sind bei mir nicht die Kriterien nicht im Vordergrund.“

„Ja, ich habe mich total gefreut. Und ja natürlich ist das gut, wenn jemand von meinem Land da ist. Ja, ich bin sehr zufrieden.“

„In [Großstadt mit mehreren Orchestern] gab's [weitere Kolleg:innen] nicht.“

„Also, wenn ich das jetzt vergleiche mit meiner Kollegin in [Städte-name], wenn man sich so sieht. Die ist zum Beispiel auch mit einem Deutschen verheiratet. Also super assimiliert. Spricht klasse Deutsch. Aber wir sprechen trotzdem immer Türkisch. Und das ist ganz lustig einfach, wenn man so seine Sprache hat. Natürlich nicht in Anwesenheit von Dritten, das ist ja unhöflich. Aber das ist schon, also da freu ich mich schon, dass sie da ist. Man hat so das Gefühl, dass die Grundschiwingung stimmt. Ich kann das gar nicht so beschreiben.“

„Joa. Also bei dem einen [Kollegen] war ich nicht anwesend, aber

ich habe mich natürlich gefreut, als ich das gehört habe. Und bei dem anderen. Also man ist schon, doch man ist schon komisch, so stolz irgendwie.“

„Ne eigentlich nicht. Also ich habe das früher gar nicht so gesehen, weil ich mich wie gesagt auch deutsch betrachtet habe und ich habe mir früher ehrlich gesagt viel weniger Gedanken darüber gemacht. [...] Also so bin ich einfach nicht erzogen worden.“

Fazit

Hier zeigt sich, dass eine gemeinsame kulturelle Herkunft zu einer gegenseitigen Identifikation führen kann, aber nicht notwendigerweise muss. Wurde im Studium eine gemeinsame Heimatstadt noch als Identifikationsfaktor benannt, relativiert sich dies später im Orchesterkontext. In Deutschland aufgewachsene Personen können ein starkes Interesse an Personen aus dem Herkunftsland ihrer Eltern haben oder auch relativ indifferent sein.

6.10 Das kulturelle Selbstbild im Orchesterkontext

Oszillierende Identität

Das kulturelle Selbstbild der Befragten ließe sich am ehesten als komplex, prozesshaft sowie oszillierend zwischen zwei oder mehr kulturellen Polen beschreiben.

„Ich glaube, ich gehöre wahrscheinlich überall hin. Ich hoffe, dass ich das sehen kann. Also ich würde nicht sagen: ‚Ja, weil ich jetzt einen deutschen Pass habe, bin ich Deutscher.‘ [...] Oder: ‚Ja, ich bin Türke, ich bin nie Deutscher.‘ [...] Und weißt du, das hört nie auf. [...] ich habe nicht das Gefühl, dass ich jetzt in die Türkei gehen muss, weil ich das Land vermisse. So ist das nicht. Weil mein Leben hier ist. Wenn ich da bin, ist es eine Woche schön, aber was soll ich danach dort machen?“

„Also ich weiß nicht mehr, wo ich mich am besten, am wohlsten fühle. [...] Ja ehrlich gesagt, gibt es in der Türkei auch nicht diese eine Kultur. So wie es in Deutschland auch nicht diese eine Kultur gibt. [...] ich fühle mich in Deutschland, aber auch in der Türkei wohl. Und dann weiß ich nicht, ob ich mich überhaupt entscheiden soll. Ich fühle mich in Italien auch wohl. Ich glaube, ich habe eher aufgehört mich unter Druck zu setzen, dass ich eine Entscheidung treffen muss.“

„Von der türkischen Kultur habe ich leider sehr wenig mitbekommen. [...] Jetzt kommt bei mir eher so ein Interesse. Da denke ich:

„Mensch damit müsste man sich eigentlich auch mal beschäftigen.“
 [...] Und das ist schade, dass ich da zu wenig mitbekommen habe.
 [...] das wäre bestimmt auch toll, das auch so zu kennen. Besser zu
 kennen. Aber was so dieser Mitmenschlichkeit, oder diese Um-
 gangsform angeht, muss ich dann schon sagen, fühle ich mich
 dann doch zu 99 % eher türkisch. [...] das gefällt mir schon sehr gut,
 muss ich sagen.“

„Ich würde sagen, also ich bin deutscher Staatsbürger, ich bin [Ein-
 heimischer einer deutschen Stadt], auch [außereuropäische Nati-
 onalität], auch, ja. [...] das ist irgendwie mein Lokalpatriotismus, der
 sozusagen überwiegt. [...] Ich denke, dass die Kulturen irgendwie
 alle so verbunden sind, auf eine Art und Weise. Und dass es keine
 europäische Kultur ohne, ich sag jetzt mal plump, orientalische
 Kultur gibt. [...] Also, wenn man einen gewissen Überblick hat, ver-
 steht man, dass die alle zusammengehören. Und dass man das
 nicht trennen kann.“

„Ich fühle mich schon in Deutschland zu Hause. Das steht außer
 Frage. Aber es ist natürlich, wenn ich in die Türkei gehe, dann bin
 ich einfach [Eigenname]. Das ist wie, wenn hier jemand Peter
 Schmidt heißt. Und das ist normal, also ich bin einfach da. Ich
 muss mich dort irgendwie nicht beweisen. [...] also, wenn ich jetzt
 einfach nur sage: ‚Hallo ich bin der [Eigenname] und ich komme
 aus der Türkei.‘, dann habe ich immer das Gefühl, dass ich erstmal
 ganz unten eingestuft werde. [...] wenn ich aus der Türkei zurück-
 komme, dann freue ich mich wieder. Aber ich freue mich genauso,
 wenn ich mal wieder in die Türkei kann.“

„Also ich fühle mich auf jeden Fall zum größten Teil deutsch. Also
 mein:e Partner:in sagt sogar, ich bin deutscher als die Deutschen
 manchmal. [...] irgendwie merke ich dann, dass meine Zellen an-
 ders schwingen, wenn ich dann mit dem Thema zu tun habe.“

Zunehmende Verweildauer in Deutschland verändert eigene Identität

Die in Deutschland geborenen Befragten gaben an, dass sich ihr eigenes, offenes Weltbild überwiegend mit dem ihrer Eltern deckt. Die im Ausland geborenen Befragten sagten demgegenüber mehrheitlich aus, dass sich ihr jeweiliges Weltbild zunehmend mit der Verweildauer in Deutschland verändert und sich gegenüber dem ihrer Eltern zunehmend unterscheidet. Der Lebensmittelpunkt verlagert sich zunehmend nach Deutschland und gegenüber gesellschaftlichen Entwicklungen im jeweiligen Heimatland entsteht eine zunehmend kritische Außenansicht.

„Ich glaube, ich denke viele Sachen anders, als wenn ich in der
 Türkei leben würde. [...] Mein Mutter ist auch sehr westlich orien-

tiert, aber identisch? Ich weiß nicht. Ich kann manche Sachen jetzt viel besser sehen, weil ich die Türkei von außen sehe und nicht unbedingt von drinnen.“

„Merke ich, wenn jedes Jahr die Schere mehr auseinander geht. [...] ich merke, dass [die Eltern] mit der Zeit bei manchen Themen ein bisschen konservativer geworden sind. Aber die Bedingungen in der Türkei sind auch nicht einfach. [...] Und deswegen ist das vielleicht ein Schutz, das so zu machen und eher konservativer wird, weil man das emotional nicht möchte.“

„Ich glaube anders als meine Eltern jetzt. Also die haben mich schon sehr frei, also antiautoritär erzogen. [...] Da bin ich schon strenger zu meinen Kindern.“

„Also jetzt mit meinen Eltern würde das auf jeden Fall identisch sein. [...] wir sind eine sehr offene Familie und die meisten leben ja auch in anderen Ländern und sprechen viele Sprachen, von daher ist die Anpassung an ein anderes Land schon ziemlich üblich bei uns.“

Überwiegend säkularer Hintergrund

Die Befragten gaben überwiegend an, nicht besonders religiös erzogen worden zu sein und dementsprechend kaum Traditionen zu pflegen, die den Arbeitsalltag betreffen.

„An Ramadan [...] ich kann mich erinnern an eine [Opern]Vorstellung [...] ohne Pause. So ein zweistündiges Stück. [...] Der Zeitpunkt des Fastenbrechens war relativ in der Mitte. [Der Kollege] hat sich einfach [...] während des Spielens plötzlich eine Dattel in den Mund gesteckt, um dann irgendwie das Fasten zu brechen. Naja man probiert so manche Sachen.“

„Die religiösen [Feiertage feiern wir] nicht. Es ist eine Art der Religion. Ja, ich feiere die wichtigsten Tage. Aber ich tue nicht, was für den Tag nötig ist. Aber natürlich ist das unsere Tradition. Die ganze Familie kommt zusammen. [...] natürlich ist die türkische Kultur in mir drin.“

„Ich habe keine Schwierigkeiten. Aber ich habe auch keine Eigenschaften, die auffallen würden.“

„In der Musikerwelt wird viel Alkohol getrunken. [...] Deswegen ist das natürlich früher oder später immer Thema gewesen [...] Und dann ist man schon ein bisschen ein Exot, wenn man dann nicht mittrinkt. [...] Also mir hat das nie jemand verboten und ich bin da

jetzt auch nicht so dogmatisch oder so. Aber mir hat das erstens überhaupt nicht geschmeckt, ich hab's auch nicht vertragen. [...] ich kann, wenn ich was Religiöses ausleben will, das schon tun, [...] wenn ich jetzt fünfmal am Tag beten würde und zur Probenzeit zum Gebet will, weiß ich nicht, ob das möglich wäre.“

Fazit

Aufgrund der insgesamt in Orchestern kleinen Anzahl der hier befragten Zielgruppe von 62 Personen spielen kulturell oder religiös motiviertes Verhalten oder Notwendigkeiten im Arbeitsumfeld bislang kaum eine Rolle. Die Herausforderungen, die durch das Einhalten eines Fastengebots während des Ramadans gegenüber den Verpflichtungen als Arbeitnehmende entstehen, werden bislang privat und individuell gelöst.

In einem umgekehrten Fall beschrieb eine befragte Person, innerhalb einer musikalischen Darbietung im Rahmen eines christlichen Gottesdienstes eine gewisse Befremdung seines Umfeldes seiner Person gegenüber wahrgenommen zu haben.

6.11 Die eigene, persönliche Rolle im Bezug zur Gesellschaft

Kaum Kontakte zu Menschen mit denselben Wurzeln außerhalb des Orchesters

Keine:r der Befragten gab an, vielfach Kontakte zu Menschen mit denselben familiären Wurzeln außerhalb der Orchesterwelt zu haben. Bei der Fragestellung erweckten mehrere der im Ausland aufgewachsenen Befragten durch ihre unmittelbare Reaktion den Eindruck, als hätten sie sich bislang noch nicht mit dieser Fragestellung auseinandergesetzt. Dem ist hinzuzufügen, dass die befragten Musiker:innen generell wenig persönliche Kontakte außerhalb der Musikszene nannten.

„Ich glaube, hier sind meine Freunde meistens vom Orchester. Ja, ich weiß nicht warum. Irgendwie hat es so angefangen und ist bis jetzt so geblieben. [...] Ich muss aber jetzt überlegen, ist eine gute Frage. Ich glaube nicht.“

„Wenig. Ich habe mich bewusst eine Zeit lang fern gehalten. Weil es auch etwas diese konservative Haltung hatte. Und ja, je mehr man [das] fern hält, dann irgendwann ist man raus aus dem Kreis.“

„Also außer musikalisch habe ich wirklich nur Kontakte, die ich in der Schulzeit hatte. Das sind noch Schulfreunde, die ich immer noch habe. [...] Also eigentlich müsste ich wirklich nachdenken, wo es die gibt. Da man auch als Musiker immer [...] nur Musiker kennenlernt. Also das ist dann einfach nicht so.“

Ausbaufähiges Bewusstsein für die eigene Rolle als Vorbild

Hier unterscheiden sich die Aussagen der Befragten im Hinblick darauf, wie sehr sie sich persönlich in Bezug zu der Fragestellung setzen. Es gibt insgesamt bislang ein ausbaufähiges Bewusstsein für die eigene Rolle als Vorbild durch die Musiker:innen. Eine Person berichtet von einem konkreten eigenen Engagement, allerdings für im eigenen Herkunftsland geborene Studierende, die ggf. den Sprung zum Studium nach Deutschland erwägen. Einige sehen sich aus dem eigenen Blickwinkel und individuellen Werdegang heraus nicht als Identifikationsfigur für eine Gruppe von Kindern mit denselben familiären Wurzeln, wie sie selbst. Eine befragte Person beschreibt, dass sie bei kammermusikalischen Auftritten als türkeistämmiges Individuum wahrgenommen wird und darüber in der Lage ist, ein ganz anderes Publikum anzuziehen.

Einige Befragte sehen hier einen Auftrag bei Orchestern. Sie benennen auch einen Bezug zu sich selbst als Individuum, setzen sich als aktive Akteur:innen aber nicht unbedingt in das Zentrum der Umsetzung dieses Auftrags.

„Ich bin gerne bei den [Besucher-]Kindern und [...] wenn ich bei denen bin, dann habe ich eine schnellere Verbindung und [...] dann habe ich das Gefühl, dass sie mich schon als Vorbild nehmen. Aber das würde ich nicht so von mir behaupten. Also Vorbild [zu sein] ist nicht leicht.“

„Also ich hätte kein Problem damit, ein Vorbild zu sein. [...] wenn ich jetzt ein Konzert habe oder irgendwie in irgendeiner Form erfolgreich bin, dass ich sehr viel Feedback auch von der türkischen Community bekomme. Das hat mich schon fast erschrocken, dass es da so ein Bedürfnis gibt. Also, dass man so drauf schaut. Und dass es ihnen wichtig ist, ‚eine von uns. Unsere [Vorname].‘ Auch so in der türkischen Presse. [...] es wird so ganz groß gemacht und wird dann was ganz Tolles und dann freut man sich und dann kriege ich Anschreiben über Facebook und ‚toll und wir sind stolz‘ und solche Sachen. [...] wenn ich dann gespielt habe [...], da waren plötzlich ganz andere Leute da, die sonst gar nicht auf ein Konzert gehen. Aber die sehen: ‚Hey, die kommt auch aus der Türkei, die ist Türkin, wir unterstützen das.‘ [...] Also wie tief muss denn da so ein Bedürfnis sein, in den Leuten? Oder so eine Identifikationsfigur zu haben, dass die dann kommen, obwohl sie sonst nie ein klassisches Konzert besuchen würden. Also dass da so viel Sehnsucht ist, das hat mich auch sehr überrascht.“

„Also kann ich ja nur haben, wenn ich auch Kontakt mit diesen Kindern habe. Das wäre dann die Frage nach dem Auftrag, den man als Orchestermusiker hat [...] So Bildungsauftrag und dass man das eben nicht nur für die Elite macht, sondern dass man das für mög-

„lichtst viele junge Menschen aus verschiedenen Schichten ermöglicht.“

„Jetzt haben wir Biontech-Impfstoff und wir sind so stolz. Also das ist so, dass das jetzt von einem Unternehmen kommt, das ja von zwei Türken geleitet wird. Und so stelle ich mir das auch vor, dass die da kommen und sagen: ‚Boah irgendwie so viele Leute und ein Türke.‘ Also ich glaube schon, dass das eine Vorbildfunktion hat, ja.“

Fazit

Orchester haben hier ein Potenzial, über Mitarbeitende Identifikation bei bislang nicht erreichten Milieus zu erzielen, das weder den Befragten, noch den jeweiligen Orchestern bewusst erscheint. Allerdings sind hier die Grenzen zur Instrumentalisierung oder gar zum Tokenismus sehr fließend. Aber es ist auch festzustellen, dass es offenbar ebenfalls stereotype Vorstellungen innerhalb der befragten Zielgruppe, beispielsweise gegenüber Kopftuch tragenden Muslimas gibt.

6.12 Der personelle und programmatische Bezug des Orchesters zur (postmigrantischen) Stadtgesellschaft

Die mangelnde personelle Repräsentanz von Orchestern gegenüber der Bevölkerungsstruktur wird überwiegend problematisch wahrgenommen.

Orchester, die in Städten mit einer diversen Stadtgesellschaft verortet sind und deren Belegschaft bereits diverser besetzt ist, werden von den jeweiligen Befragten bezüglich ihrer Personalstruktur auch als divers besetzt benannt. Mehrfach wird für andere Orchester hingegen die fehlende Repräsentanz eines Teiles der Stadtgesellschaft benannt und z. T. auch von den Befragten als problematisch empfunden. Klassismus und Elitismus werden (indirekt) als weitere Hürden benannt. Der Generationenwechsel sowohl in der Stadtgesellschaft als auch in den Orchestern wird als Chance gesehen.

„Also wenn man [Stadt] als Orchester nimmt, ja. Würde ich schon ja sagen. Wir haben japanische, chinesische, türkische, serbische, deutsche natürlich, ja auch italienische Kollegen. Und das spürt man tatsächlich auch in [Stadt].“

„Also wir sind [...] international. Unsere [Instrumenten]gruppe ist international pur. [...] Klar, international muss auch nicht heißen, dass man aus wirklich sehr verschiedenen Ländern Musikern sieht. Es kann auch sein, dass als Ausländer nur Franzosen oder Italiener dabei

sind. Oder Spanier zum Beispiel. Also das ist ja immer noch Europa.“
„Also, wenn ich das jetzt je nach Stadtviertel natürlich vergleiche [...] insofern ist es schon so ein Elfenbeinturm, in dem wir uns da manchmal bewegen.“

„Muss es auch nicht sein, oder? Also ich weiß nicht. Also ich sehe schon, dass vermehrt Menschen mit Migrationshintergrund oder so Leute die „halb-halb“ sind, [...] dass es schon eine entsprechende Durchmischung gibt. Aber dass es eben Zeit braucht [...] ich beobachte da schon so einen Wandel. Weil einfach die Zahl der Menschen, die in Deutschland das studieren und es gibt einfach weniger Interesse für klassische Musik ... [...] Also ich hab beispielsweise auch in [Städtename] gespielt, da war das so, dass das Orchester so einen gewissen Ruf hatte, auch mit so rassistischen Tendenzen, aber das ist natürlich so, wenn manche Leute sich aus dem Beruf verabschieden, dann neue Leute kommen, die eben mehr Offenheit mitbringen. Und dadurch sozusagen mehr Bereitschaft ist, auch Menschen zu engagieren, die anders sind. [...]. Ja, als Ost-Orchester und da natürlich waren auch gewisse Strukturen natürlich sehr festgefahren und so. Und jetzt dadurch, dass die Stadt sich auch geöffnet hat und ein Generationswechsel stattfindet und [...], dass es quasi schon gar kein Thema mehr ist.“

„Also grundsätzlich sind wir ja sehr bunt, wie ich meinte. [...] 25 oder so viele verschiedene Herkunftsländer. [Stadtname] ist natürlich... Ja, schwierig. Da spiegelt sich [die Stadt] nicht wieder.“

„Dann ist es auch so, dass ich jetzt erst das Gefühl habe, dass seit den 15 Jahren [...] immer mehr Türken auch Musikinstrumente lernen, das studieren und dann auch erfolgreich ins Orchester reinkommen. Allerdings sind das keine Türken, die hier aufwachsen, das sind Türken, die kommen aus der Türkei.“

„Naja ist natürlich auch eine ganz andere Welt in der man lebt als Musiker. Viele üben ja ihre ganze Kindheit und sind sehr in der Musikbranche drinnen und das ist manchmal auch sehr fernab der Realität. Finde ich.“

**Geringer Wandel im Orchester wird als Problem wahrgenommen.
Orchester haben Potenzial für gesellschaftlich diverses
Identifikationsmodell**

Viele der Befragten nehmen einen gesellschaftlichen Wandel wahr. Der Platz von Orchestern in der Gesellschaft wird nicht mehr als so selbstverständlich gesehen. Die mangelnde Bereitschaft von Orchestern zur Weiterentwicklung, ein alterndes Publikum sowie die mangelnde personelle Repräsentanz gegenüber der Bevölkerung werden überwiegend als problematisch wahrgenommen. Mehrfach wird das Potenzial der Orchester als Blaupause für einen vielfältigen Gesellschaft sowie die integrative Kraft von Musik genannt.

„Ich [...] denke, dass es auf jeden Fall eine Umwandlung, eine Verwandlung geben muss. [...] In welcher Hinsicht oder wie, weiß ich nicht. Aber auf jeden Fall diese bestehenden Strukturen, die werden sich verändern müssen. Ggf. für Mischform Festanstellungsfreischaffend, um Eigenverantwortung zu fördern.“

„Ich habe das Gefühl, dass wir immer noch sehr zu sind. [...] wie du weißt, wir haben dieses sehr alte Publikum. Und ich weiß nicht, was wir machen sollen, weil das ist wahnsinnig schön, aber das sind meistens dieselben Menschen. [...] Also alles ändert sich jetzt viel doller. [...] So wie beim SWR Baden-Baden [und] Freiburg. [...] ich weiß nicht, ob wir in 20 bis 30 Jahren so viele haben werden.“

„Dass man die Kulturen der anderen Nationen näher zusammenbringt und auch zugänglich für Migranten macht. Also dass man sich nicht mehr als Migrant fühlt. Dass man das Gefühl hat: ‚Meine Kultur findet, oder die Feinheiten meiner Kultur finden Raum.‘ Das haben die Orchester leider ein bisschen verpasst. Also die sind in sich zu konservativ geworden. [...] ich glaube, die Gesellschaft braucht so eine kollektive Identität, um sich wieder miteinander versöhnen zu können. Und dann ist diese Zugehörigkeit nicht mehr [an] Nationen orientiert, sondern an anderen Werten.[...] also das wäre mein Traum, wenn man diese Struktur vom Orchester ... also das Orchester sich in diese Richtung so anders entwickelt, aber auch gesellschaftlich so diese Teamarbeit entwickelt.“

„Letztendlich finde ich ein Orchester auch so vorbildlich. Weil es ja zeigt, wie eine Gesellschaft auch funktionieren kann, so als Mikrokosmos, der da stattfindet. So viele Nationalitäten sitzen nebeneinander. Dann haben wir hierarchische Strukturen und der findet die blöd, die findet den blöd. Und trotzdem sitzt man dann zusammen und kriegt dann die Kuh vom Eis in 99,9 %.“

Eine programmatische und qualitativ hochwertige Öffnung von Orchestern wird positiv bewertet. Das Kernrepertoire soll jedoch weiter im Zentrum von Orchestern stehen.

Alle Befragten reagierten auf die Frage nach einer programmatischen Öffnung positiv bis sehr positiv und würden transkulturelle Musikformate begrüßen. Teilweise hatten die Befragten hier auch schon Erfahrungen gesammelt. Mehrfach wurde aber auch betont, dass dabei der Qualitätsanspruch gewahrt werden sollte und dass das Kernrepertoire von Orchestern bestehen bleiben sollte.

„Das fände ich wunderbar. Warum nicht? [...] natürlich kann man das geschmackvoll und mit wertvollen Beiträgen [tun]. Das fände ich fantastisch, [...] Aber es darf nicht, also es darf kein überhandnehmen. Also ich bin da so deutsch, [...] dass man sagt: ‚Ja, das ist alles nur ein Teil.‘“

„Also das wäre schön. Also das würde natürlich auch große Wirkung auf das Publikum haben. Dann wäre es vielleicht für manche Leute nicht mehr so: ‚Ja das sind die Eliten mit ihrer klassischen Musik und da gehe ich nicht hin.‘ [...] Bestimmtes Repertoire bleibt auch. Also ich meine Brahms, Mozart und Beethoven, das alles bleibt. Das ist keine Frage. [...] Es geht gar nicht darum, etwas mit etwas anderem zu ersetzen, sondern einfach auch mal zu zeigen, was es noch gibt.“

„Ich finde das generell total schön. Ich finde das auch als Geste total schön. Weil man beide Musikarten gleichwertig, auf Augenhöhe, weil es sich so begegnet. Aber ich fände es natürlich auch schade, wenn jetzt kein reines Sinfoniekonzert mehr stattfinden könnte. [...] Ich finde, das muss es auch noch geben.“

„Dann ist das einfach noch ein zusätzliches Genre im Programm. Es kommt darauf an, wie das gemacht ist, ehrlich gesagt. Also es hat sicherlich seine Berechtigung, aber oftmals finde ich, kann so was sehr kindlich oder billig sein oder so. Dass es irgendwie im Endeffekt gar nicht repräsentativ ist. Dass sozusagen eigentlich nur ein veraltetes Bild von der exotischen Welt dargestellt wird, die aber gar nicht dem entspricht, was sozusagen die andere Kultur betrifft oder repräsentiert.“

„Ich finde das ein bisschen schwierig, wenn man den Bildungsauftrag den Orchestern zumutet. Weil wir sind Musiker und wir spielen das, was auf dem Pult steht. Und ich glaube, da muss vorher mehr stattfinden.“

Fazit

Eine personelle und programmatische Öffnung von Orchestern hin zu neuen Publika in einer zunehmend diverseren Stadtgesellschaft bietet das Potenzial, Orchester zukunftsfähig zu machen. Gleichzeitig müssen Orchester ihr Stammpublikum im Blick behalten und ihrer Kernaufgabe, der Pflege des tradierten orchestralen Werkekanons, weiter gerecht werden.⁴⁷

6.13 Einschätzung von Selbstbild sowie Bildungschancen junger Menschen mit Migrationsgeschichte

Junge Migrant:innengeneration wird als selbstbewusster wahrgenommen

Die junge Generation von Menschen mit Migrationsgeschichte wird teilweise sehr unterschiedlich wahrgenommen. Einige Befragte beschreiben die jüngere Generation als (welt-)offener, entweder hier in Deutschland oder aber auch in Ländern wie der der Türkei. Auch wird die junge Generation als selbstbewusster in dem Sinne empfunden, dass sie ihre kulturelle Herkunft offener auslebt. Dies sei auch als ein Ausdruck mit der Frage nach der eigenen Herkunft und Identität zwischen zwei kulturellen Wertesystemen zu verstehen. Ebenfalls als selbstbewusster angesehen wird die junge Generation im Hinblick auf die Erlangung eines höheren Bildungsgrades und den damit verbundenen sozialen Aufstieg.

Die geringe Bereitschaft eines Teils der migrantischen Communities (so man diese überhaupt als quasi-homogene Gruppe bezeichnen darf), sich zu integrieren, wird kritisiert. Auf der anderen Seite wird aber auch der Identitätskonflikt aus der Perspektive einer Mehrheitsgesellschaft heraus einerseits, sowie andererseits die Einnahme rassistischer Positionen durch integrierte Migrant:innen selbst als nachvollziehbar benannt.

„Ich denke schon offener [...] Unsere Nachbarn sind Türken [...] Und da nebendran waren noch irgendwelche Afghanen zufällig. [...] Also der eine hat seine drei Mädels, die lernen Klavier und haben aber trotzdem Kopftücher, der Afghane. Und der andere ist so weltoffen, dass er seinem Sohn keine türkischen Namen gegeben hat, sondern einfach nur Theo nannte.“

„Ich verstehe die Menschen, die türkische Wurzeln haben, aber in Deutschland wohnen, das ist ein heißes Thema, glaube ich, [...] die in Deutschland aufwachsen, [...] haben dieses Identifikationsproblem. Sie wollen türkische Leute sein, aber auch Deutsche. Manche sind in der Mitte geblieben.“

„Bei der fünften Generation [...] sehe ich, dass manche mit einem Ideal oder mit einem Bild leben, was überhaupt nicht der Türkei entspricht. [...] Die haben sich aber in Deutschland anders integ-

⁴⁷Vgl. u. a. Mandel, Birgit (2013): Interkulturelles Audience Development. Zukunftsstrategien für öffentlich geförderte Kultureinrichtungen.

riert. Haben bei vielen Bereichen sehr gute [...] Strukturen, ob sie das wirklich so schätzen, da bin ich mir auch nicht so ganz sicher. [...] Ich glaube, die fünfte Generation, die wird [...] sich auch nicht mehr dafür interessieren, was die vorherigen Generationen sich den Kopf zerbrochen haben.“

„Tatsächlich sind sie viel offener als ihre Eltern. Sie haben ihre Interessen in viel mehr Varianten des Denkens, der Kunst, vielleicht Sport. [...] die jüngere Generation ist abenteuerlustiger. Weil sie studieren und sie mehr Teil der Kultur sind. Aber was ich nicht verstehe: Sie sind nicht an Musik interessiert.“

„Also was ich so über meine Kinder beobachte, wenn die über die Klassenkameraden erzählen. [...] Es gibt ja schon an vielen Schulen auch Islam-Religionsunterricht. Oder eben, dass es in der Schule ganz klassisch ein Essen ohne Schwein gibt. All diese Dinge. Finde ich schon selbstverständlicher, gehört viel mehr dazu.“

„Das ist halt ja nicht unbedingt hilfreich [...] Also sich positionieren zu müssen, ist irgendwie also entweder du bist integriert oder du bist nicht integriert. Da muss man jemanden nicht vor die Wahl stellen, das glaube ich hilft überhaupt nicht.“

Unterschiedliche Wahrnehmung bezüglich Bildungschancen von Menschen mit sichtbarer Migrationsgeschichte

Hier gehen die Positionen teils auseinander. Es lässt sich ablesen, dass die Befragten, die selbst oder deren Kinder in Deutschland die Schule besucht haben, mehrheitlich einen klaren Zusammenhang zwischen dem sozioökonomischen Hintergrund der Eltern und den Bildungschancen von Kindern in Deutschland benennen. Zwei Personen ließen in ihren Antworten auch eigene Entscheidungen bezüglich der eigenen Schulauswahl für die eigenen Kinder durchblicken. Eine befragte Person aus dieser Gruppe räumt einem Zusammenhang zwischen sozioökonomischem Status und dem Zugang zu Bildung weniger Relevanz ein und stellt eher das eigene Engagement und den Willen zur Integration in den Vordergrund.

Die im Ausland aufgewachsenen Befragten vermuten mehrheitlich, dass einem Kind gute Bildungschancen offenstehen, wenn es sich darum nur ausreichend redlich bemüht.

„Ich höre nur, [...] dass die Kinder aus [...] arabischen Ländern immer in bestimmten Schulen sich da so ein bisschen finden. Und das ist vielleicht [...] ein bisschen schwierig. Also meine beiden Kinder [...] Der eine war in [...] einem normalen Gymnasium [...] Und das war ein bisschen schwierig. Bestimmte Lehrer waren etwas streng ihm gegenüber. Also vielleicht auch deswegen. Da mussten wir immer mal den ein oder anderen knacken,[...], so nach dem

Motto: ‚Hallo, wir sind nicht einfach nur [Nationalität], sondern guck uns einfach an, also Mensch.‘ [...] die Waldorfschule [...]. Das war anders. Im Sinne von Akzeptanz und so weiter. [...] da war es schon ein bisschen zu merken.“

„Es ist wahrscheinlich unfair zu sagen: ‚Nee die haben diese Chancen nicht.‘ Ich möchte eigentlich so denken. [...] Ich glaube, wenn du dich gut vorbereitest. Wenn du alles gibst. Ich glaube, das hat dann nicht mit Nationalität zu tun. Sondern mit Erfolg. Deswegen diese Karte zu spielen ‚Ich habe das nicht gewonnen, weil ich Türke bin.‘, passt nicht immer so perfekt.“

„Wenn sie von einer Familie kommen, aus dieser vorherigen Generation mit diesen Nachteilen [...], dann werden sie immer mit dieser Geschichte und dem Leid großgezogen. Trotz allem schaffen die Kinder, habe ich gesehen, sich ein bisschen auszuziehen. Sagen: ‚Nee, warum? Ich bin genauso gut wie mein Kollege, das schaffe ich schon.‘ [...] Also im Prinzip hat man eine gute Chance. Die Arbeit gibt es schon eigentlich genug.“

„Vielleicht eine Person in Deutschland, die nicht Müller heißt, muss sich zehn mal mehr bewerben. Das passiert. Trotzdem hat diese Person hier die Unterstützung, wenn dieser Durchbruch irgendwann gelingt.“

„Das hängt sehr vom sozioökonomischen Status ab.“

„Im selben Bezirk wohnen dann wohlhabendere [...] Menschen, die dann ganz genau wissen, dass sie ihre Kinder nicht auf diese eine Schule schicken möchte. Sondern drei Blocks weiter. Und ja, dann entsteht schon da eine Ungleichheit. [...] Aber ganz ehrlich, ich hab das auch so gemacht. Bevor ich Kinder hatte, habe ich das auch anders gedacht: ‚Ach das ist doch Quatsch. Wir müssen alle gemeinsam.‘ Aber wenn man dann eigene Kinder hat denkt man: ‚Für mein Kind mache ich natürlich das Beste, was ich jetzt denke.‘ Es ist einfach so. ich glaube das ist Natur der Sache.“

„Wenn man hier geboren wurde und trotzdem nicht akzentfrei Deutsch spricht, dann ist das natürlich schon ein Hindernis.“

Fazit

Der weitaus größte Teil von Musiker:innen aus der Zielgruppe in Orchestern ist im Ausland aufgewachsen. Die Rückmeldungen aus dem Kreis der Befragten lassen vermuten, dass in der Zielgruppe ein wenig ausgeprägtes Bewusstsein für in Deutschland aus Sicht der Verfassenden nach wie vor geltende strukturelle Hürden im Bildungsbereich vorherrschen.

Es fällt auf, dass zwischendurch Klassismus und Elitismus mehrfach als Problem benannt werden. Eine Beziehung zwischen kultureller sowie ethnischer Herkunft und struktureller Benachteiligung im Bildungsbereich wird insbesondere durch die im Ausland geborenen oder aufgewachsenen Befragten weniger als Problem benannt.

6.14 Zugang von Kindern mit Migrationsgeschichte zur instrumentalen Ausbildung

Ausbau musikalischer Aktivitäten an Schulen würde begrüßt werden

Viele der Befragten würden einen Ausbau musikalischer Aktivitäten mit Verweis auf das integrative und allgemeinbildende Potenzial von Musik begrüßen. Teilweise wird dieses Engagement auch eher im Sinne der Allgemeinbildung und nicht notwendigerweise im Hinblick auf eine professionelle Ausbildung gewünscht. Für Kinder aus einem eher traditionell muslimisch geprägten Elternhaus, in dem insbesondere europäische klassische Musik kaum eine Rolle spielt, sehen die Befragten die Verantwortung, die Eltern aktiver mit einzubinden.

„Das Elternhaus hat immer was mit Bildung zu tun. Auch in der Türkei. Die meisten Musiker, oder die meisten, die Musik machen, die kommen schon aus einem besonders gut ausgebildeten, gutbürgerlichen Elternhaus.“

„Klar. Ich finde es super. Vielleicht kann das ein Schritt sein. [...] Also es gibt auch Vorurteile gegenüber klassischer Musik. Es kann sein, dass vielleicht türkische Menschen, die hier leben, ihren Kindern mehr türkische Musik lehren. [...] Vielleicht muss man auch gar nicht eine Entscheidung treffen ‚Das oder dies‘. Vielleicht kann man das auch gleichzeitig machen, einfach ausprobieren. Und einfach mal das dem Kind überlassen. [...] Was gefällt ihm oder ihr? Und nicht nur weil die Eltern das so wollen.“

„Auf jeden Fall. Also ich glaube ganz fest dran, dass das in jedem etwas Gutes hervorbringt. Das heißt ja nicht, dass jeder ein Virtuose auf seinem Instrument wird, es muss ja noch nicht mal jeder ein Instrument beherrschen.“

„Ja, das fände ich schon gut, [...] Die würde ich gerne mehr als Zielgruppe ansprechen, weil da sehe ich noch sehr viel Bedarf, dass die da rangeführt werden. [...] Und das wäre gut, wenn man da mal offensiver rangehen würde. Dann würde die Integration auch bestimmt viel einfacher gelingen.“

Zugangschancen zu musikalischer Bildung abbauen. Eigenengagement von Orchestermusiker:innen

Die Befragten empfehlen ein Eigenengagement der Orchestermusiker:innen, sich mit Musikschüler:innen auseinanderzusetzen. In musikfernen Haushalten müssten die Eltern erreicht werden, was am besten über die Schule gelingen würde. Orchester müssten zu den Kindern in die Schulen kommen, um sie dort niederschwellig zu erreichen. Die Schwelle, die durch mangelnde Sprachkenntnisse oder ein niedriges Bildungskapital entsteht, müsste von Orchesterseite aus proaktiv überwunden werden.

Musikinteressierte Eltern ohne Deutschkenntnisse wenden sich ggf. eher an eine:n muttersprachliche:n Musiklehrer:in. Kinder bräuchten zudem Strukturen, die es ihnen ermöglichen, in Ruhe und ohne Stress zu üben und im Hinblick auf die Berufswahl auch Erfolgserlebnisse erzielen zu können. Finanziell müsste der Unterricht dazu ebenfalls langfristig abgesichert sein.

„Mein [Kollege] [...] macht das regelmäßig mit der [Instrumenten] klasse zum Beispiel. [...], auch die, die nicht mehr in der Hochschule sind in [außereuropäisches Land]. [...] Und wenn er von jemand[em] weiß, dass er gerade ein sehr schlechtes Instrument hat, dann schenkt er ihm einfach eins. [...] Und nach so einer Veranstaltung guckt er genau und spricht mit den Lehrern und die sagen: ‚Ja, der und er.‘ [...] Ich habe tatsächlich angefangen, eine Reihe von Workshops, [Orchestermusik] näher zu bringen. Und [...] beim ersten Mal wurde das sehr, sehr gut angenommen. Und die waren total begeistert. Wir haben ein [...] Hochschulkonzert im großen Saal, da haben wir dran teilgenommen. Und wir waren alle Feuer und Flamme. Ja das macht Spaß.“

„Eltern spielen bestimmt eine Rolle. [...] Ich glaube, die Orchester müssen viel mehr erreichbar sein für die Gesellschaft. Oder nicht nur Orchester, sondern Musiker insgesamt. Dass wir nicht nur im Konzertsaal Musik machen, sondern an anderen Spielorten. [...] Viel mehr zu den Schulen hingehen. [Das] muss nicht unbedingt sein, mit wahnsinnig viel Kosten.“

„Am besten ist es natürlich, wenn man die Familie mit ins Boot holen könnte. [...] Also das freut mich, wenn [...] wir Kinderkonzerte haben. Und dann gibt es nochmal so ein, zwei Familien, [...] wenn

die Mutter ein Kopftuch trägt, [...] Dass da schon was stattfindet auch. Ein Interesse. Also man muss das, glaube ich, auch nochmal sagen: Musik ist kein Teufelswerk. Man muss das, glaube ich, nochmal sagen, dass das kein Widerspruch ist.“

„Woran soll das Kind den Sinn des Studiums sehen? [...] Also, wenn das Kind diese Erfahrung durch seine Musik und das Publikum gemacht hat, kann man, also sein Instrument nicht nur vor dem Lehrer spielen, sondern vor den Eltern spielen, dass es eine Freude ist, dass es ein Geschenk ist, was nur durch mich zustande kommt. [...] Und ich habe das Mittel, die Leute zu begeistern. Und wenn man die Erfahrung gemacht hat, kann man vielleicht das Kind so begeistern, dass es einen Ozean gesehen hat: Also über dem Wasser sieht es sehr schön aus, aber im Wasser hat man viele Feinheiten, viele andere Strukturen und das kann man durch das Studium erreichen.“

„Wir machen Schulkonzerte, um Kinder zu erreichen und versuchen sie zu treffen. Ich denke, das ist ein guter Weg, um die Kinder zu erreichen. Weil es ist schwierig, ihre Familien zu erreichen, sie haben ihre eigenen Traditionen, das ist nicht so flexibel. [...] die Verbindung muss durch die Schule kommen, denke ich. Weil sie haben, ich möchte nicht sagen verschiedene Leben, aber sie verhalten sich manchmal anders, wenn sie zu Hause sind. Und in der Schule. Zwei verschiedenen Traditionen können möglich ein.“

„Bevor ich in [Städtename] jetzt diese Stelle hatte, [gab ich privaten Unterricht]. Und da hatte ich so viele Anmeldungen von Kindern mit türkischem Migrationshintergrund. Und die hatten eigentlich überhaupt keinen Zugang zu Bildung oder sowas. [...] Aber dann: ‚Ah ja die ist auch Türkin.‘ Ich hatte das Gefühl, da ist die Hemmschwelle auch geringer. Die [Eltern] konnten teilweise auch gar nicht so gut Deutsch. Aber konnten dann auf Türkisch mit mir sprechen. Die Kinder konnten schon sehr gut Deutsch, aber die Eltern dann halt nicht so. Und dann, ja Wahnsinn. Ich glaube, weil die schon verstanden haben, dass es gut ist, ein Instrument zu spielen. [...] Ich finde, es braucht auf jeden Fall [...] geregelte Strukturen. [...] man muss sich ganz klar machen, ein Instrument gut zu beherrschen, das ist ja ein Sport, es geht um deinen Körper, es geht um eine gewisse Fitness, die du erlangst auf diesem Instrument. [...] Also mein Sohn hat eben lang Fußball gespielt, [...] Der hatte dreimal die Woche Training und am Wochenende ein Spiel und das wurde ohne mit der Wimper zu zucken akzeptiert. Aber wenn ich jetzt ein Kind zweimal die Woche zum [Instrumentalunterricht] bestelle, dann ist das schon: ‚Oh das ist aber ganz schön zeitintensiv.‘“

„Oftmals ist es ja so, dass die Eltern nicht bereit sind, da rein zu investieren, sei es, weil sie die Mittel nicht haben oder weil sie die Bedeutung nicht nachvollziehen können. Aber ich denke auch nicht, dass jeder, der Interesse oder Talent hat, jetzt studieren muss, also das hat ja auch seine Grenzen. Es geht ja darum, überhaupt dieses Interesse erstmal zu fördern.“

„Ja gut, finanziell natürlich sich den Unterricht leisten zu können. Das Instrument, vielleicht kann man da Stipendien anbieten oder Förderungen. [...] und emotional natürlich jemanden, der an einen glaubt. Und der einen unterstützt. [...] daran scheitert es natürlich auch viel.“

Fleiß, Disziplin, früher, guter Unterricht und Zugang zu Netzwerken

Hier kommt es vor allem auf den Willen des Kindes an, sich intensiv mit seinem Instrument zu befassen und regelmäßig zu üben. Die frühzeitige (strategische) Lehrer:innenauswahl ist im Hinblick auf Spieltechnik und Vernetzung entscheidend. Ein früher Zugang zu orchestralen Jugend-Förderprogrammen ist ebenfalls hilfreich.

„Streng, konsequent sein, aber authentisch bleiben. Integrativ auf jeden Fall auch.“

„Ich glaube, wenn du aus der Türkei hierher kommst, musst du das sehr früh anfangen. [Im] Bachelor ist es für mich zu spät. Da musst du viel früher herkommen. Und sehr ernsthaft studieren, weil die Konkurrenz hier sehr groß ist.“

„Schau, bei wem du studierst. [...] Wenn ich jetzt weiß, der XY hat viele Leute in Orchester gebracht, der hat vielleicht das Netzwerk und die Kontakte, dann würde ich ihn natürlich da hinschicken. [...] Netzwerk, Netzwerk, Netzwerk. Das ist das Alpha und das Omega bei einer Musikerkarriere.“

„Eigentlich nichts anderes, als was ich jedem anderen raten würde, der Musik studieren will. Also natürlich muss man möglichst früh anfangen, sehr diszipliniert sein und sein Ziel verfolgen. Einen guten Lehrer haben.“

Fazit

Unsere Einschätzung hierzu lautet: Das Urteil von professionellen Musiker:innen: „Wir sehen etwas in dir und wir glauben an dich.“ kann sehr motivierend wirken, da Vertreter:innen von Institutionen der Hochkultur als sehr qualifiziert wahrgenommen werden und einen hohen sozialen Status genießen.

„Ich will immer denken, dass das nicht war, weil ich Türke bin. Es ist gut, wenn ich Probespiele gewinne – aber wenn nicht, kann ich nicht die Ausländerkarte nehmen. Aber manchmal habe ich gedacht, dass es wahrscheinlich ein bisschen einfacher gewesen wäre, muss ich sagen.“

7

Interview- leitfaden Studie

7 INTERVIEWLEITFADEN STUDIE

Der [Ansatz der Studie](#) begriff sich als lernend. So wurde das Vorgehen im Verlauf reflektiert und der Interviewleitfaden aufgrund der bisherigen Erfahrungen etwa nach der Hälfte der Interviews nach Relevanz und inhaltlichen Rückmeldungen angepasst.

Insbesondere wurden Fragen zum Verhalten von Kolleg:innen und Vorgesetzten bei Vorfällen von Diskriminierung oder direktem Rassismus ergänzt.

Die Formulierung „Kulturkreis“ steht hier stellvertretend für die jeweils individuelle familiäre Herkunftsgeschichte. In den jeweiligen Interviews wurde die Formulierung auf die Herkunftsgeschichte der befragten Person angepasst (familiäre Herkunft ihrer Eltern, ihres Vaters, ihrer Mutter).

Kindheit und erster Zugang zu Musik

1. Wann wurden Sie geboren und wo sind Sie aufgewachsen?
2. Welchen Beruf haben Ihre Eltern ausgeübt und was waren wichtige Werte, nach denen Sie erzogen wurden?
3. Wurde in Ihrer Familie aktiv musiziert?
 - a. Falls ja, wer spielte welches Instrument und auf welchem Level?
4. In welchem Alter und warum wurde Ihr Interesse an klassischer Musik geweckt?
5. Warum haben Sie sich damals für Ihr jetziges Musikinstrument entschieden?
6. Hat Ihre Familie Ihre Pläne, Musik zu studieren, eher unterstützt oder Sie eher entmutigt?
7. Beschreiben Sie Ihr Verhältnis zu Ihrer ersten Lehrperson.
 - a. War Ihre erste Lehrkraft auch der-/diejenige, mit der/dem Sie Ihr Instrumentenstudium später ernsthaft verfolgt haben?

Studium

8. An welcher Hochschule haben Sie Ihr Musikstudium aufgenommen?
9. Auf einer Skala von 1–10 (1=leicht), wie schwer würden Sie die Aufnahmeprüfung einstufen?

- 10. Wurden Sie während irgendwelcher Aufnahmeprüfungen für Ihr Empfinden benachteiligt?**
 - a. Falls ja, hatte dies für Ihr Empfinden etwas mit Ihrer sozialen oder kulturellen Herkunft zu tun?

- 11. Haben Sie während Ihres Studiums die Hochschule gewechselt, z. B. für ein weiterführendes Studium? Wohin sind Sie gewechselt?**
 - a. Was waren die Gründe für die Auswahl Ihres weiterführenden Studienortes? ggf. Warum haben Sie sich für ein Studium speziell in Deutschland entschieden?

- 12. Denken Sie nun an das Verhalten Ihrer Lehrkräfte Ihnen gegenüber während Ihres Studiums. Gab es Situationen, bei denen Sie den Eindruck hatten, dass Ihre soziale oder kulturelle Herkunft einen Einfluss auf das Verhalten hatte?**

- 13. Und dies interessiert uns auch noch in Bezug auf Ihre Mitstudierenden: Hatten Sie hier den Eindruck, dass Ihre soziale oder kulturelle Herkunft einen Einfluss auf deren Verhalten hatte?**

- 14. Gab es Mitstudierende im Studium, die aus Ihrem Heimatland stammten oder die familiäre Wurzeln aus Ihrem Kulturkreis hatten?**
 - a. Hatte dies Auswirkungen auf Ihre eigene tägliche Gefühlslage und Ihr Wohlbefinden an der Hochschule?

- 15. Wurden Sie während Ihres Studiums mit stereotypen Vorstellungen bezüglich der Kultur Ihrer Herkunftsfamilie bzw. Ihres Heimatlandes konfrontiert?**

- 16. Gab es während Ihres Studiums Lehrkräfte oder Musiker:innen, durch die Sie eine besondere Unterstützung oder Förderung erfahren haben?**
 - a. Hatte Ihre Lehrkraft auch einen positiven Einfluss auf Ihre konkrete Karriereplanung?

Berufsleben

- 17. Falls angestellt: Wie viele Probespiele mussten Sie absolvieren, bevor Sie eine Anstellung erhielten?**

- 18. Beschreiben Sie die Atmosphäre während des Probespiels für Ihr heutiges Orchester.**
 - a. Gab es Runden während des Probespiels, die hinter einem Vorhang stattgefunden haben?
 - b. Wie haben Sie die Reaktion der Jury auf Ihr Auftreten wahrgenommen und wie hat sich das auf Ihr Spiel ausgewirkt?

19. **Beschreiben Sie bitte die Atmosphäre am ersten Probenstag in Ihrem neuen Orchester?**
20. **Nun denken Sie bitte an Ihr Probejahr. Hatten Sie den Eindruck, dass Ihre ethnische oder kulturelle Herkunft während Ihres Probejahres irgendeinen Einfluss hatte?**
21. **Gab es innerhalb Ihrer Gruppen im Laufe der Jahre einen Wandel im Verhalten Ihnen gegenüber?**
22. **Haben Sie im Orchester jemals ein rassistisch motiviertes Verhalten durch Dritte erfahren?**
 - a. Wie haben Sie darauf reagiert?
 - b. Wie haben Ihre Kolleg:innen reagiert?
 - c. Und Ihre Vorgesetzten?
 - d. Was haben Sie als Unterstützung wahrgenommen?
 - e. Was hätten Sie sich als (weitere) Unterstützung gewünscht?
23. **Gab es weitere Orchestermitglieder aus dem Kulturkreis Ihrer Herkunftsfamilie, als Sie in das Orchester kamen?**
 - a. Falls ein:e weitere:r Musiker:in aus Ihrem Heimatland bzw. dem Kulturkreis Ihrer Herkunftsfamilie ein Probespiel in ihrem Orchester gewonnen hat: Beschreiben Sie Ihr Gefühl in diesem Moment.

Ihr kulturelles Selbstbild

24. **Beschreiben Sie bitte, welcher Kultur oder Kulturen Sie sich zugehörig fühlen.**
25. **Ist Ihr heutiges kulturelles Selbstverständnis mit dem Ihrer Eltern identisch?**
 - a. Falls ja, können Sie im Orchesteralltag die kulturelle Identität Ihrer Eltern ausleben?

Das Orchester als Teil der Gesellschaft

26. **Haben Sie außerhalb des Orchesters/der Oper Kontakt zu in Deutschland lebenden Menschen aus dem Kulturkreis Ihrer Herkunftsfamilie?**
27. **Würden Sie sagen, dass Sie persönlich eine Vorbildfunktion für Kinder mit [türkischen] Wurzeln (bzw. aus dem Kulturkreis Ihrer Eltern) haben, die in Deutschland geboren sind und hier aufwachsen?**

28. **Denken Sie an die personelle Zusammensetzung Ihres Orchesters – und dann an die Bevölkerungsstruktur in (Stadt jeweils ersetzen): Wie beurteilen Sie dann die Zusammensetzung Ihres Orchesters?**
29. **Die Gesellschaft in Deutschland wandelt sich zunehmend migrationsbedingt. Damit wandelt sich auch der Kulturbegriff. Wenn Sie an Orchester in 20–30 Jahren denken, welche Rolle können Orchester zukünftig spielen?**
30. **Wie beurteilen Sie eine Öffnung des Programms von Orchestern zu kulturellen Crossover-Formaten mit Musik aus außereuropäisch geprägten Kulturkreisen?**

Nachwuchsförderung in Deutschland

31. **Wenn Sie an junge, in Deutschland geborene Menschen mit [türkischen] Wurzeln (aus dem Kulturkreis Ihrer Eltern) denken. Wie nehmen Sie das kulturelle Selbstbild der jungen Menschen wahr, im Vergleich zu deren Elterngeneration?**
32. **Wie beurteilen Sie die allgemeinen Bildungschancen junger, in Deutschland geborener Menschen mit Wurzeln aus dem Kulturkreis Ihrer Eltern?**
33. **Wäre es wünschenswert, diesen jungen, in Deutschland geborenen Menschen gezielter den Zugang zu klassischer Musik zu ermöglichen?**
 - a. **Wenn solch ein junger Mensch offensichtlich musikalisch begabt ist: Was bräuchte es, um ihm oder ihr den Zugang zu einem Musikstudium zu ermöglichen?**
 - b. **Was würden Sie einem jungen Menschen aus Deutschland mit Migrationsgeschichte aus Ihrem Kulturkreis raten, wenn dieser eine Karriere als Orchestermusiker:in in Deutschland anstrebt?**

„Also ich habe immer mal wieder so [Konzerte] gespielt [...]. Und normalerweise, ich kenne das von Kollegen, wenn die spielen, da ist der Altersdurchschnitt schon etwas höher. Aber wenn ich dann gespielt habe [...], da waren plötzlich ganz andere Leute da, die sonst gar nicht auf ein Konzert gehen. Aber die sehen: ‚Hey, die kommt auch aus der Türkei, wir unterstützen das.‘ Das fand ich hochinteressant zu beobachten. [...] Also wie tief muss denn da so ein Bedürfnis sein, in den Leuten? Oder so eine Identifikationsfigur zu haben, dass die dann kommen, obwohl sie sonst nie ein klassisches Konzert besuchen würden. Also dass da so viel Sehnsucht ist, das hat mich auch sehr überrascht.“

8

Anonymi- sierte Biografien

8 ANONYMISIERTE BIOGRAFIEN

Da die Anzahl der Zielgruppe insgesamt nur 62 Personen beträgt und um eine Anonymität im weitest möglichen Sinne zu gewährleisten, wird zur Darstellung der einzelnen Interviews auf anonymisierte Kurzzusammenfassungen zurückgegriffen.

Aus unserer Sicht ist die Darstellung auf der Ebene der Einzelbiografien wichtig, um die individuellen Lebensverläufe und Karrieren der Musiker:innen nachvollziehen zu können. Dafür mussten die Inhalte deutlich verkürzt und umschrieben werden, um Anonymität herzustellen sowie die sehr umfangreichen Gespräche von bis zu 2,5 Stunden darstellbar zu machen. Auch die Zitate sind dabei teilweise gekürzt und verfremdet aufgeführt. Einige Berichte von diskriminierendem Verhalten können hier nicht dargestellt werden, da sie jeweils zu spezifisch waren und Rückschlüsse auf die befragte Person zuließen.

Anonymisierte Kurzzusammenfassung Interview Nr. 1

MUSIKERIN, IN DER TÜRKEI GEBOREN

Kindheit und erster Zugang zur Musik

- **Geboren/aufgewachsen:** Befragte ist zwischen 1985 und 1995 in der Türkei geboren
- **Musik in der Familie:** keine Musikerfamilie, beide Elternteile sind nicht musikalisch aktiv; in der Familie wurde aber viel traditionelle türkische Musik gehört
- **Interesse an klassischer Musik:** Interesse an klassischer Musik wurde durch Bekannte geweckt; Musiklehrkraft wurde auf ihr musikalisches Interesse aufmerksam und förderte dies
- **Unterstützung der musikalischen Ausbildung durch Familie:** beide Elternteile unterstützten musikalische Ausbildung, auch finanziell
- **Entscheidung für Musikinstrument:** Musikschullehrkraft empfahl der Befragten das Musikinstrument
- **Entscheidung für Musikkarriere:** Befragte entschied sich bereits früh für Musikkarriere, trotz starkem Leistungsdruck

Studium

- **Schullaufbahn:** Befragte erfuhr bereits während der Schullaufbahn in der Türkei speziellen Musikunterricht
- **Wechsel nach Deutschland:** Wechsel an deutsche Hochschule aufgrund Empfehlung
- **Aufnahmeprüfung für Hochschule:** sieht Herausforderung für Bewerbende, die bei Aufnahmeprüfung kein Deutsch können;
- **Verhalten der Lehrkräfte:** eigene Lehrkraft in Deutschland wurde von der Befragten als geduldig und verständnisvoll ihr gegenüber empfunden

- **Stereotype Vorstellungen anderer Lehrkräfte:** erlebte mehrmals Vorurteile, da beispielsweise andere Lehrkräfte anzweifelten, dass ein Musikstudium in ihrem Heimatland möglich ist:

„Also ich musste öfter erklären, dass das nicht so ist oder ich musste mich rechtfertigen, irgendwie öfter sagen: ‚Nein, das ist nicht so. Nein, es gibt Konservatorien. Nein, es gibt Orchester. Nein, es ist normal, dass ich Musik mache.‘ Und wenn ich das erklärt hatte, war die Reaktion auch so: ‚Aber Sie sind eine Ausnahme.‘ Ich denke nicht, dass ich eine Ausnahme bin, ich kenne viele, die klassische Musik machen. [...] Da habe ich auch gemerkt, dass es bestimmte Bilder in den Köpfen der Menschen gibt. Und da passte ich irgendwie nicht rein. [...] ‚Aber warum trägst du kein Kopftuch? Du darfst alleine in Deutschland sein?‘“
- Befragte Person empfand Nachfragen zu stereotypen Vorstellungen teilweise als problematisch:

„Es gibt Menschen, die Fragen stellen, weil sie das wirklich nicht wissen, und es gibt Menschen die Fragen stellen, damit sie sich bestätigt fühlen. Sie wollen von oben herab schauen.“
- **Erfahrungen anderer Mitstudierenden:** Freund aus dem gleichen Kulturkreis erlebte, dass ihm abgesprochen wurde, klassische Werke zu kennen und interpretieren zu können:

„Das ist einem Freund von mir passiert. Er hatte Unterricht und da hatte er tatsächlich eine Aussage wie: ‚So spielt man Mozart hier, also wahrscheinlich kennst du das nicht. Also nicht wie in [Heimatland des Freundes], so macht man das hier.‘ Und das ist nicht in Ordnung. So extrem habe ich das selber nicht erlebt. Aber das habe ich tatsächlich mitgekriegt.“
- **Herkunft der Mitstudierenden:** zu Studienzeiten hatte Person wenige Mitstudierende aus dem gleichen Kulturkreis, heute gibt es ihrer Einschätzung nach mehr Studierende aus ihrem Kulturkreis
- **Besondere Unterstützung durch Lehrkräfte:** schilderte keine besondere zusätzliche Unterstützung oder Förderung durch Lehrkräfte

Berufsleben

- **Probispiele:** hatte Zeitdruck, eine Anstellung in Deutschland zu finden, da sie eine Aufenthaltserlaubnis nur für eine bestimmte Zeit ab Studienbeginn hatte

- Befragte empfand keine direkte Benachteiligung aufgrund ihrer kulturellen Herkunft während ihrer Probespiele, verweist aber auf Erfahrungen anderer Musiker:innen:

„Ich habe auch gedacht: ‘Könnte das [keine Einladung zum Probespiel] auch daran liegen?’ Ich muss aber sagen, dass es natürlich Vorurteile gegenüber Menschen aus der Türkei gibt, aber es gibt nicht nur für diese Menschen Vorurteile. Es gibt auch über die asiatischen Musiker große Vorurteile, da kriege ich auch sehr viel mit.“
- **Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts:** Befragte schilderte auch Benachteiligungserfahrungen für Musikerinnen:

„Und da spielt leider immer noch auch Geschlecht eine Rolle. Ich kenne auch asiatische Frauen, die nicht zu Probespielen eingeladen werden. Also so extrem wie sie habe ich das nicht erlebt. Also es kann sein, dass es bei mir vielleicht auch der Fall war, aber ich habe es nicht so stark gespürt.“
- **Erster Probetag im Orchester:** angenehmer erster Arbeitstag und gutes Verhältnis zu Kolleg:innen im Probejahr
- **Rassistisch motiviertes Verhalten im Orchester:** Befragte gibt an, rassistisch motiviertes Verhalten im Orchester wahrgenommen zu haben; Fragen der Kolleg:innen nach ihrer Herkunft und politischen Einstellung wurden teilweise als unangemessen empfunden, wird als „Alltagsrassismus“ eingeordnet:

„Aber wenn ich Menschen kaum kenne, dann ist meine erste Frage nicht: ‚Welche Partei wählst du?‘ oder ‚Unterstützt du diese bestimmte Person?‘ oder ‚Möchtest du eigentlich irgendwann zurückkehren?‘. Also diese Fragen wurden mir schon öfter gestellt. Da ist man ein bisschen gezwungen, in eine bestimmte Rolle reinzugehen. Dass ich dann da stehe und mich rechtfertigen muss oder irgendwas verteidigen muss, was ich eigentlich nicht verteidigen muss.“

„Also ich bin dann halt nicht als Musikerin da, sondern als eine türkische Musikerin.“

„Als Frau hört man auch sexistische Kommentare. Also das kann nicht nur rassistisch, sondern auch sexistisch sein. Manchmal wird es auch schwierig zu unterscheiden, woran jetzt was liegt. Also liegt das jetzt an meiner Herkunft oder liegt das an meinem Geschlecht?“
- **Weitere Musiker:innen aus Kulturkreis ihrer Herkunftsfamilie:** Befragte hat einzelne weitere Kolleg:innen im Orchester aus dem Kulturkreis ihrer Herkunftsfamilie

Kulturelles Selbstbild

- **Zugehörigkeit zu Kultur oder Kulturen:** Befragte gibt an, sich überall wohlfühlen und verweist darauf, dass es für sie nicht die eine Kultur gibt
- **Ausleben von kultureller oder religiöser Identität im Orchesteralltag:** Befragte selbst erfuhr keine religiöse Erziehung und deswegen hat Religion auch keine Auswirkungen auf ihren Alltag

Das Orchester als Teil der Gesellschaft

- **Vorbildfunktion für Kinder mit Wurzeln aus ihrem Kulturkreis:** Befragte würde sich selbst auf Nachfrage nicht als Vorbild sehen, könnte sich aber vorstellen, eine solche Funktion zu erfüllen:
„Ich würde die Kinder sehr gerne unterstützen, wenn sie diesen Weg wirklich gehen wollen. Wenn ein Kind sieht, was ich mache und wenn das Kind sich auch wünscht, genau das zu machen, dann würde ich dieses Kind auch motivieren und sagen: ‚Siehst du, das ist möglich. Das kannst du auch, wenn du möchtest.‘“
- **Einschätzung zur Zusammensetzung des Orchesters im Vergleich mit Bevölkerungsstruktur der Stadt:** Das Orchester in (Stadt) kann ihrer Einschätzung nach eine diverse Stadtgesellschaft nicht widerspiegeln. Die Besetzung in der eigenen Gruppe sowie auch in dem Orchester bezeichnet sie dennoch als international.
- **Rolle der Musik in der Gesellschaft:** Befragte schreibt Musik und Musizieren eine verbindende Rolle zu:
„Auch wenn wir verschiedene Sprache sprechen, ist es möglich, miteinander zu kommunizieren, dass Musik auch eine Brücke sein kann. Verschiedene Herkünfte, verschiedene Erziehungsweisen, verschiedene Erfahrungen. Ich denke, dass Musik und Kultur eine große Unterstützung sein könnte. Es kann Gutes bewirken. [...] Wenn man die politischen Beziehungen zwischen den verschiedenen Ländern anschaut, ist das katastrophal und dann kommen wir zusammen und spielen zusammen Musik und es ist vergessen. Wir sprechen dann plötzlich alle die gleiche Sprache.“

- **Programmatische Öffnung von Orchestern:** Befragte befürwortet musikalisch kulturelle Crossover-Formate, auch aufgrund der Schaffung von Zugänglichkeit:

„Es geht gar nicht darum, etwas mit etwas anderem zu ersetzen, sondern einfach auch mal zu zeigen, was es noch gibt und wo klassische Musik noch komponiert wurde. Ob die Leute das wissen: ‚Ah die haben nicht nur diese eine bestimmte Musik, sondern auch das. [...]‘

Das würde natürlich auch große Wirkung auf das Publikum haben. Dann wäre es vielleicht für manche Leute nicht mehr so: ‚Ja, das sind die Eliten mit ihrer klassischen Musik und da gehe ich nicht hin.‘ Sondern: ‚Ah, das Instrument kenne ich und ich gucke mal, was die da machen.‘ Das könnte auch Interesse auslösen und wieder auch in dieser Hinsicht etwas Verbindung schaffen, statt die Aussagen wie: ‚Da gehöre ich nicht hin.‘ oder ‚Die gehören nicht hierher.‘“

Nachwuchsförderung in Deutschland

- **Beurteilung allgemeiner Bildungschancen junger in Deutschland geborener Menschen mit Wurzeln aus dem Kulturkreis ihrer Eltern:** schätzt Unterstützung und Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland als vorhanden ein, aber Menschen mit Migrationshintergrund müssen ihrer Erfahrung nach mehr dafür kämpfen als Menschen ohne Migrationshintergrund:

„Klar habe ich Vorurteile erlebt, klar habe ich Rassismus erlebt, klar habe ich Sexismus erlebt. Trotzdem wusste ich: Wenn ich meine Musik gut mache, dann habe ich hier Chancen. Ich habe hier berufliche Sicherheit, es wird wertgeschätzt, was ich mache, und es kommt an. Und das ist wahnsinnig wichtig und toll. Also das hätte ich glaube ich in [Heimatland der Befragten] nicht gehabt, diese Wertschätzung.

Das wollte ich auch mit der Schule zusammenbringen. Also wenn ein Kind davon träumt, in der Zukunft Wissenschaft machen zu wollen und das Kind einen sogenannten Migrationshintergrund hat, hat es auch Chancen. Vielleicht muss das Kind sich zehnmal mehr bewerben, wenn der Name nicht Müller ist. Das kann sein. Trotzdem hat es hier die Unterstützung, wenn dieser Durchbruch gelingt.“

- **Zugang zur klassischen Musik:** findet es wichtig, Kindern die Möglichkeit zu geben klassische Musik, aber auch Musik aus dem eigenen Kulturkreis kennen zu lernen

- **Berufliche Perspektiven in der Musik:** eine Musikkarriere bezeichnet sie als langen, teuren und kräftezehrenden Weg, der sich für sie aber gelohnt hat:

„Also wir sind Musiker. Und das ist schön, das würde vielleicht jemandem Kraft geben, Halt geben. Einfach rauskommen zu können von dieser Identität, was ihr oder ihm gegeben wird.“

Anonymisierte Kurzzusammenfassung Interview Nr. 2

MUSIKER, IN DEUTSCHLAND GEBOREN

Kindheit und erster Zugang zur Musik

- **Geboren/aufgewachsen:** Befragter ist zwischen 1980 und 1990 in Deutschland geboren, ein Elternteil stammt aus Deutschland, das andere Elternteil aus einem Land des Nahen/Mittleren Ostens
- **Werte der Erziehung:** Eltern legten Wert auf Schulbildung
- **Musik in der Familie:** Eltern unterstützten musikalische Laufbahn; ein Elternteil war musikalisch aktiv, Befragter erhielt auch in früher Kindheit Unterricht durch Elternteil; Geschwister sind auch musikalisch aktiv, ein Geschwisterteil ist ebenfalls Berufsmusiker
- **Interesse an Musik:** Zuhause wurde viel Radiomusik gehört, auch arabische Musik
- **Entscheidung für Musikinstrument:** Befragter war fasziniert von Klang und Vielseitigkeit des Instruments und entschied sich selbst für Instrument
- **Musikalische Lehrpersonen:** Befragter hatte bereits seit früher Kindheit Musikunterricht, es gab mehrere Wechsel der Lehrkräfte

Studium

- **Grundstudium:** in Deutschland, bei empfohlener Lehrperson; dort keine Erfahrungen von Benachteiligungen geschildert
- **Zusammensetzung der Mitstudierenden an Hochschule:** Befragter hatte keine Mitstudierenden aus dem Heimatland seines arabischen Elternteils
- **Unterstützung durch Lehrkräfte:** Befragter erhielt besondere Unterstützung durch eine Hochschullehrkraft

Berufsleben

- **Rassistisch motiviertes Verhalten im Orchester:** Befragter spürte unterschwellige Ablehnung, benennt dies aber nicht eindeutig aufgrund seiner Herkunft

„[...] also man weiß es nicht so ganz genau, weil es nicht ausgesprochen wird, aber man spürt, dass da gewisse Vorbehalte sind. Also auch in anderen Orchestern spüre ich das. Es gibt Orchester, die da offener sind. [...] Aber das kann auch sein, dass das nichts mit der Herkunft zu tun hat, sondern grundsätzlich so ist. Das spielt dann vielleicht nur noch in die Karten.“
- **Probenspiel:** empfand wohlwollende Atmosphäre während des Probenspiels; erste Runde erfolgte hinter Vorhang, spätere Runden ohne Vorhang

- **Rassistisch motiviertes Verhalten während Probejahr:** Befragter schildert rassistisch motiviertes Verhalten durch Kolleg:innen, u. a. durch sprachliche Formulierungen:

„Ey Araber‘ oder irgendwie sowas. Etwas das so einfach gesagt wird und das ist nicht böse gemeint oder so. Aber natürlich schwingt immer irgendwas mit. Und es ist einerseits normal und andererseits – die Leute denken natürlich nicht darüber nach, dass das auch irgendwie ein empfindliches Thema sein könnte.“
- **Herkunft der Orchesterkolleg:innen:** Befragter hatte im Orchester keine anderen Kolleg:innen aus dem Kulturkreis seines arabischen Elternteils

Kulturelles Selbstbild

- **Zugehörigkeit zu Kulturen:** Befragter sieht sich keiner bestimmten Herkunftskultur als zugehörig; er nimmt kulturelle Anpassung für Menschen mit Migrationshintergrund als großes Thema wahr
- **Kulturelle Anpassung im Orchester:** ordnet Orchester als strenges System mit klaren Hierarchien ein, was Veränderungen erschwert:

„[...] Und das ist dadurch sehr schwierig irgendwie Veränderung zu schaffen. Und das betrifft einen natürlich als Musiker auch sehr stark. Da muss ich gar keinen Migrationshintergrund für haben.“

Orchester als Teil der Gesellschaft

- **Kontakt zu Menschen aus der arabischen Herkunftsfamilie:** Befragter hat größtenteils mit anderen Musiker:innen Kontakt, vereinzelt außerhalb des Orchesters mit Menschen aus dem Kulturkreis seines arabischen Elternteils
- **Benachteiligung bei Einstellungen im Orchester:** laut Befragtem werden eher mehr deutsche Männer als Frauen im Orchester eingestellt, außerdem sieht er Benachteiligungen bei Menschen mit arabischer, afrikanischer oder ostasiatischen Herkunftsgeschichte; er bezeichnet einzelne Orchester als Orchester mit „rassistischen Tendenzen“
- **Wandel innerhalb des Orchesters:** sieht den Wandel innerhalb der Orchester als langen Prozess, der aber bereits erste Fortschritte macht, da mehr Frauen und auch neue, offenere Musiker:innen angestellt werden
- **Vorbildfunktion für Kinder mit Wurzeln aus dem Kulturkreis seines arabischen Elternteils:** Befragter sieht für Orchester-musiker:innen einen Bildungsauftrag und eine Vorbildfunktion für mehr Diversität innerhalb der Gesellschaft:
- **Zukünftige Rolle der Orchester:** programmatischer Wandel der Orchester wird als notwendig angesehen:

„Also ich glaube, dass die Struktur, wie sie jetzt ist, nicht mehr so sein wird. Oder sein kann. Ich glaube, dass es sicherlich die

Orchester geben wird, die weiterhin ihr klassisches Repertoire in dem Sinne machen, aber man sieht es ja auch an den Opernhäusern, dass viel mehr Modernes, mehr Kooperation oder immer wieder auch so neue Wege gesucht werden, die eben unserer Zeit entsprechen.“

- **Programmatische Öffnung von Orchestern:** er empfindet kulturelle Crossover-Formate nicht als eindeutig positiv, wenn diese „billig“ wirken oder ein „altes Bild der exotischen Welt“ vermitteln; schätzt z. B. Kooperationen der Oper mit geflüchteten Menschen als wünschenswert ein

Nachwuchsförderung in Deutschland

- **Kulturelles Selbstverständnis junger in Deutschland geborener Menschen aus dem Kulturkreis seines arabischen Elternteils:** verweist auf möglichen Identitätskonflikt für junge Menschen:

„Einerseits als junger Mensch ist man auf der Suche nach Identität und die meisten jungen Menschen identifizieren sich natürlich mit der Herkunft ihrer Eltern, also allererstmal. Weil da auch eine gewisse Sehnsucht irgendwo ist. [...] Aber natürlich ist das dann vielleicht am Anfang eben ein Kampf, den die jungen Menschen führen. Und wenn sie dann zusätzlich noch mit der Gesellschaft kämpfen müssen, dann hilft das nicht unbedingt, sich der anderen Identität anzunähern, sondern da entscheidet man sich eher für das eine oder das andere. Und das ist halt ja nicht unbedingt hilfreich oder weiß ich nicht. Es ist glaube ich wie gesagt normal, dass man einen Identitätskonflikt hat.“
- **Beurteilung allgemeiner Bildungschancen junger, in Deutschland geborener Menschen mit arabischen Wurzeln:** sieht Bildungschancen auch in Abhängigkeit von sozioökonomischen Status:

„Das hängt glaube ich sehr davon ab, wie dieser sozioökonomische Status auch ist. Also in welchem Umfeld man aufwächst, welche Schule man besucht und so weiter.“
- **Zugang zu klassischer Musik und Musikausbildung:** sieht Zugang für alle Menschen gegeben, wichtig dabei Förderung durch Lehrkräfte und Elternhaus sowie strukturelle Bedingungen; für Musikkarriere werden Willenskraft und Zielstrebigkeit als entscheidend angesehen

Anonymisierte Kurzzusammenfassung Interview Nr. 3

MUSIKERIN, IN DEUTSCHLAND GEBOREN

Kindheit und erster Zugang zur Musik

- **Geboren/aufgewachsen:** Befragte ist zwischen 1980–1990 in Deutschland geboren, beide Elternteile sind in einem Land des Nahen/Mittleren Ostens geboren
- **Musik in der Familie:** Elternteil Berufsmusiker, Geschwisterkind auch Musiker; Musik ist in Familie sehr präsent, musikalisches Interesse daher von Geburt an
- **Interesse an klassischer Musik:** klassische westliche Musik gehörte in ihre Familie, klassische Musik war aufgrund der Vielfalt faszinierend für sie
- **Entscheidung für Musikinstrument:** Entscheidung für Musikinstrument von Elternteil geprägt; erfuhr durch Elternteil bezüglich der Wahl des Instruments Unterstützung, auch finanzieller Art
- **Erste musikalische Lehrkraft:** strenge erste Lehrkraft, aber gutes Verhältnis; daraus klare Entscheidung für Musikstudium

Studium

- **Aufnahmeprüfung:** Musikstudium in Deutschland, inhaltlich schwere Aufnahmeprüfung für Studium, keine Benachteiligung bei Aufnahmeprüfung irgendeiner Art empfunden
- **Verhalten der Lehrkräfte und Mitstudierenden an Hochschule:** gutes Verhältnis zu Lehrkräften an Hochschule, viel Unterstützung durch Lehrkräfte, teils familiäre Verhältnis; durchweg positive Erfahrungen im Studium, auch mit Mitstudierenden;
- ihre Herkunft hatte keinen Einfluss auf das Verhalten des Umfelds, lag ihrer Einschätzung nach auch an multikultureller und internationaler Hochschule, es gab dort aber keine Mitstudierenden aus dem gleichen Kulturkreis
- **Stereotype Vorstellungen bezüglich Kultur ihrer Herkunftsfamilie:** war wenig konfrontiert mit stereotypen Vorstellungen zu ihrer Herkunftskultur; häufiger angesprochenes Thema war Alkoholverzicht, was ungewöhnlich in bestimmten Instrumentengruppen scheint
- waren in Heimatort die einzige ausländische Familie, d. h. sie musste von Anfang an klarkommen mit dem Gefühl anders zu sein

„Ich bin das gewohnt gewesen, weil wir wo ich aufgewachsen bin, auch die einzigen Ausländer in der Zeit waren, von daher war es für mich ganz normal unter nur Deutschen zu sein. [...] Also ich habe das jetzt nicht gebraucht, dass da jemand aus meinem Kulturkreis da ist. [...] Und natürlich bin ich schon immer mit diesem Gefühl aufgewachsen. Ja wir sind ein bisschen anders, wir sehen ein biss-

chen anders aus. Meine Mutter redet mit mir in einer anderen Sprache, als die anderen Mütter mit ihren Kindern. Und ja man hat sich schon dran gewöhnt, an diesen Status ein Exot zu sein.“

- roter Faden, im Leben anders zu sein, anderer Hintergrund von ihr jetzt gut angenommen

„Jetzt inzwischen finde ich das sogar reizvoll und zelebriere das auch irgendwie für mich, dass ich anders bin, aber das musste man natürlich erstmal entwickeln. Am Anfang wollte ich alles tun, um blond zu sein als Kind in der Schule. Und jetzt ist mir das völlig egal.“

Berufsleben

- **Probespiele:** Probespiel erfolgte zu Beginn hinter Vorhang; dort gut angekommen, Jury war sehr aufgeschlossen, persönliche Atmosphäre, hat sich willkommen gefühlt
- **Atmosphäre an erstem Probetag:** wurde an erstem Probetag gut aufgenommen, begrüßt und gelobt, harmonische Atmosphäre; ein Kollege hat Floskeln in Landessprache ihres Kulturkreises gesprochen; ist sich bewusst dass es in anderen Orchestern nicht immer so positiv verläuft
- **Probejahr:** angenehmes Probejahr
- **Rassistisch motiviertes Verhalten im Orchester:** kein rassistisch motiviertes Verhalten im Orchester wahrgenommen;
- Ausnahme eine Person in übergeordneter Orchesterfunktion aufgrund politischer Meinung, hat versucht diese Aussagen und Zusammenarbeit mit ihm zu trennen

„Und ich habe auch versucht das zu trennen, weil ich das so auch von anderen erwarte, dass man das trennen kann.“

- **Weitere Musiker:innen aus Kulturkreis ihrer Herkunftsfamilie:** es gab im Orchester keine anderen Musiker:innen aus Kulturkreis, das lag aber nicht an Versuchen diese fernzuhalten; Musik als beruflicher Weg ist im Heimatland des Elternteils noch nicht üblich, dort ist klassische Musik unterrepräsentiert

„Aber so in dem klassischen Musikbereich sind die noch sehr unterbesetzt. Also ich denke, dass das noch nicht so Bestandteil ist von der Kultur, dass die jetzt ein klassisches Instrument lernen. Also das sehe ich bis jetzt noch sehr, sehr wenig in dem Bereich.“

- Elternteil kam damals mit Stipendium nach Deutschland, war ungewöhnlich Musik zu studieren
- sie fühlt sich deutsch, ihr wird gesagt deutscher als manche Deutschen, „Zellen schwingen“ nach der Herkunftsfamilie

Kulturelles Selbstbild

- **Zugehörigkeit zu Kultur oder Kulturen:** fühlt sich mehreren Kulturen zugehörig

- **Kulturelles Selbstverständnis der Befragten und das der Eltern:** sieht Selbstverständnis als identisch an; sind eher offene Familie, weltoffen und sprechen viele Sprachen; Anpassung wird von ihr auch als wichtig angesehen
- **Ausleben von kultureller oder religiöser Identität im Orchesteralltag:** lebt Religion nicht ausgeprägt aus, religiöse Feste wurden auch früher nicht in Familie zelebriert, aber Grundwerte der Religion sind ihr wichtig;
- unsicher ob Ausleben der Religion in Form von fünfmal am Tag im Orchester beten möglich wäre, aber für sie besteht daran auch kein Bedarf

„Ich kann, wenn ich was Religiöses ausleben will, das schon tun. Also ich sage mal, wenn ich jetzt fünfmal am Tag beten würde und zur Probenzeit zum Gebet will, weiß ich nicht, ob das möglich wäre.“

- in Orchester wird keine Maqam-basierte Musik aufgeführt, die Musik im Orchester hat nichts mit Musik ihrer Herkunftsfamilie zu tun
 - empfindet, dass sie Glück gehabt hat, sich aber auch integriert hat, Integration liegt ihrer Einschätzung nach an Person selbst
- „Also ich sage es wirklich so wie es ist, ich rede das auch nicht schön und so, sondern habe einfach großes Glück gehabt. Und ich denke es liegt auch daran, dass es an einem selber liegt, wie man sich integriert [...]“

Das Orchester als Teil der Gesellschaft

- **Kontakte zu Menschen aus dem Kulturkreis ihrer Herkunftsfamilie:** hat außerhalb der Orchesterwelt generell wenig Kontakt zu Menschen aus ihrer Herkunftsfamilie
- **Vorbildfunktion für Kinder mit Wurzeln aus dem Kulturkreis ihrer Eltern:** sieht sich als Vorbild, könnte sich vorstellen sich mehr zu engagieren; musikalische Erziehung ist bei Kindern aus ihrem Kulturkreis nicht weit verbreitet, man könnte auf Kinder und Eltern zugehen:

„Also wir haben auch öfter mal Projekte gehabt mit Schulen oder mit Kindergärten. [...] Wo ich immer da mal mehr Ausländer gesehen habe, auch von meinem Kulturkreis. Wo ich mir auch dachte: Mensch in der Hinsicht ist da noch nicht viel los mit musikalischer Erziehung und da ist es noch nicht so angekommen in den Köpfen, dass ein Kind vielleicht ein Musikinstrument lernt, wenn es klein ist. Und da würde ich mir gerne mehr wünschen, dass man die da mehr erreicht, weil das auf jeden Fall sozial und für viele ein gutes Mittel ist, sich weiter zu entwickeln. Und ich denke es würde den meisten Kindern gut tun.“

- **Zusammensetzung ihres Orchesters im Vergleich mit Bevölkerungsstruktur der Stadt:** Orchester nur als kleiner Ausschnitt der Gesellschaft, Orchester repräsentieren Stadtgesellschaft nicht, Musiker:innen leben in ihrer eigenen Welt, Beruf ist nicht mit anderen Berufen vergleichbar

„Das Orchester ist eh so ein kleiner Mikrokosmos von verschiedenen Menschen und Charakteren, aber es ist trotzdem nur ein ganz kleiner Ausschnitt der Gesellschaft würde ich sagen. Also Musiker sind ja [...] schon irgendwie mit Ihrem Musikinstrument aufgewachsen, haben ihr Leben lang geübt, haben Musik studiert und sind auf einer anderen Sphäre als so der normale Durchschnitt. Deswegen würde ich schon sagen, dass sie nicht so den Durchschnitt der Gesellschaft darstellen.“
- **Rolle von Orchestern in 20–30 Jahren:** auf Relevanz der Orchester ist weiterhin zu hoffen, wenn eine Gesellschaft Musik lernt und musikalische Förderung vorhanden ist, tut das der Gesellschaft ihrer Ansicht nach immer gut, hohe Bedeutung für gesellschaftlichen Zusammenhalt

„Das ist natürlich schon auffällig, dass 80 % der Opern- und Konzertbesucher älterer Generation sind, und man sich natürlich fragt: ‚Werden die irgendwann nicht mehr da sein?‘ Die jungen Menschen egal mit welchem kulturellen Hintergrund, ob die dann nachfolgen? Oder ob das irgendwann aufhört, dass die Leute das gar nicht mehr auf dem Schirm haben, dass es schön ist in eine Oper zu gehen oder in ein Konzert? Und deswegen gibt es auch in vielen Orchestern ein Umdenken, dass man da auch mehr auf die Menschen zugehen muss und die auch mal ein bisschen abholen muss.“
- ihr Orchester erreicht viele ältere deutsche Menschen, sie weiß nicht, wie schnell sich das verändern wird, daher sieht sie Bedarf, dass Orchester andere Programme machen und andere Konzepte entwickeln, dass Konzerte gezielt für junge Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund angeboten werden

„Irgendwie da mehr auf die Leute zugehen, damit die wissen, was es gibt.“
- **Öffnung des Programms von Orchestern:** Orchester könnten Stücke spielen, die die Kultur von Menschen mit Migrationsgeschichte ansprechen; bisher wenig Wahrnehmung des Themas im Orchester; muss sich ihrer Ansicht nach auf jeden Fall ändern, z. B. auch über kulturelle Crossover-Musik

Nachwuchsförderung in Deutschland

- **Beurteilung allgemeiner Bildungschancen junger, in Deutschland geborener Menschen mit Wurzeln aus dem Kulturkreis ihrer Eltern:** findet Integration und Sprache wichtig, ihre Eltern sind hergekommen mit Verständnis, dass sie jetzt in Deutschland leben und dass sie sich auch an die Gesellschaft anpassen; sieht in Gesellschaft aber auch Isolation und Abgrenzung
 - „Also das ist auch mein Appell an Migranten, weil ich ja auch selber einen Hintergrund habe und meine Eltern mir das vorgelebt haben. Und deswegen nur sagen kann, wenn sich jemand weigert Deutsch zu lernen oder sich weigert, das deutsche Grundgesetz anzuerkennen, dann kann ich ihm nur sagen: ‚Ja dann sind sie im falschen Land.‘“
- sie persönlich hat keine Nachteile erlebt mit ausländisch klingendem Namen, kennt Beispiele für Benachteiligung aufgrund eines Namens aus dem Bekanntenkreis mehr vom Hörensagen
- **Zugang zu klassischer Musik und Musikstudium:** Unterstützung für junge Menschen aus Kulturkreis nötig durch finanzielle Unterstützung für Musikunterricht und Instrument, z. B. Stiftungen
 - „Weil so ein Musikunterricht muss man sich ja auch leisten können. Oder ein Instrument. Das ist natürlich auch mit ein Grund, warum das in der Gesellschaft da noch nicht so angekommen ist.“
- ebenso braucht es Unterstützung durch jemanden der an einen glaubt, es braucht Disziplin und gute Lehrkraft

Anonymisierte Kurzzusammenfassung Interview Nr. 4

MUSIKER, IN DER TÜRKEI GEBOREN

Kindheit und Zugang zur Musik

- **Geboren/aufgewachsen:** Befragter ist zwischen 1975 und 1985 in der Türkei geboren, ebenso beide Elternteile
- **Musik in der Familie:** Eltern beide musikalisch tätig, ein Elternteil ist Berufsmusiker; Geschwisterkind auch musikalisch
- **Interesse an klassischer Musik:** Befragter wurde durch Eltern stark beeinflusst, er besuchte Konzerte des Elternteils; entwickelte im Jugendalter Interesse an klassischer Musik und war Mitglied in verschiedenen Orchestern; Zuhause wurde keine Maqam-Musik gespielt
- **Entscheidung für Musikinstrument:** Entscheidung für Musikinstrument wurde durch Lehrkraft in Musikschule getroffen, Lehrkraft war mit Eltern bekannt; Eltern unterstützten die musikalische Ausbildung stark
- **Erste musikalische Lehrkraft:** strenge Lehrkraft, Befragte gibt an viel gelernt zu haben

Studium

- **Aufnahmeprüfung:** auch für Aufnahmeprüfung gab es Unterstützung der Eltern, die mit ihm übten
- **Hochschulwechsel:** Studium zuerst in Türkei, dann Wechsel nach Europa und Deutschland, auch aufgrund Kontakten zu Lehrkräften
- **Verhalten der Lehrkräfte und Mitstudierenden an Hochschule:** Herkunft des Befragten spielte für sein Empfinden keine Rolle; es wurden häufig Fragen nach Herkunft gestellt, er ordnet diese nicht rassistisch ein, empfand sie aber teilweise als unangenehm:

„Zum Beispiel solche Sachen: ‚Woher kommst du?‘ ‚Ja ich komme aus der Türkei.‘ ‚Echt du siehst nicht wie ein Türke aus‘, zum Beispiel. Das ist natürlich keine Beleidigung. [...] Aber natürlich gibt es auch Idioten. Heutzutage gibt es oft Witze über Erdogan. Also, dass sie alle Erdogan-Fans sind zum Beispiel. Für sowas habe ich keine Toleranz, aber ich mache auch ganz viele Witze über mein Land.“
- **Umzug nach Deutschland:** Empfehlung der Hochschule in Deutschland durch Bekannte

Berufsleben

- **Rassistisch motiviertes Verhalten im Orchester:** Befragter gibt an Benachteiligung im Orchester erfahren zu haben, schreibt dies eher anderen Gründen als seiner Herkunft zu:

„Ich will immer denken, dass das nicht war, weil ich Türke bin. Es ist gut, wenn ich Probespiele gewinne – aber wenn nicht, kann ich nicht die Ausländerkarte nehmen. Aber manchmal habe ich gedacht, dass es wahrscheinlich ein bisschen einfacher gewesen wäre, muss ich sagen.“
- **Auswahl von Musiker:innen** wird primär qualitätsbedingt eingeschätzt, aber auch Nationalitäten spielen eine Rolle:

„Wenn der oder die gut spielt, dann wird er oder sie genommen. Da ist die Herkunft egal. Natürlich, wenn die zu zweit sind und die eine aus Deutschland und die andere aus dem Ausland kommt und beide gleich spielen, natürlich werden dann die Deutschen genommen, aber das wäre dasselbe in der Türkei. Oder in Frankreich wäre das genau gleich.“
- **Fragen und politische Witze** werden als störend empfunden:

„Weißt du was mich manchmal sehr nervt? Also das sind eigentlich gute Freunde von mir, und die sind auch sehr offen. Aber manchmal ‚Ey Alter, ey man konkret.‘ Und diese Witze immer. Und manche haben es immer mit Erdogan. [...] Also die haben dann manchmal nichts anderes als das zu sagen. Und dann denke ich, sagt besser nichts als das. [...] Und solche Kommentare finde ich manchmal so nervig. Oder so „Döner Zuhause.“
- **Weitere Musiker:innen aus Kulturkreis seiner Herkunftsfamilie:** Befragter hat einzelne Kolleg:innen aus seinem Kulturkreis

Kulturelles Selbstbild

- **Zugehörigkeit zu Kulturen:** fühlt sich mehreren Kulturen zugehörig:

„Ich glaube ich gehöre wahrscheinlich überall hin.“
- **Ausleben von kultureller oder religiöser Identität im Orchesteralltag:** ordnet sich selbst nicht als sehr religiös ein, fühlt sich nicht eingeschränkt

Das Orchester als Teil der Gesellschaft

- **Kontakte zu Menschen aus dem Kulturkreis ihrer Herkunftsfamilie:** die meisten Freunde stammen aus Musikkreisen, es bestehen wenig andere Kontakte
- **Vorbildfunktion für Kinder mit Wurzeln aus dem Kulturkreis seiner Eltern:** Befragter sieht sich selbst als Vorbild für in Deutschland aufwachsende Kinder aus dem Kulturkreis seiner Herkunftsfamilie

- **Öffnung des Programms von Orchestern:** Klassik wird aktuell als eher elitär eingeordnet, sieht Notwendigkeit klassische Musik zugänglicher zu machen und neue Zielgruppen zu erschließen:
 „Ich habe das Gefühl, dass wir immer noch sehr zu sind. Und wir sollten mehr Konzerte für [...] junge Leute machen, die nicht unbedingt klassische Musik hören. Wir haben dieses sehr alte Publikum. Und ich weiß nicht was wir machen sollen, weil das ist wahnsinnig schön, aber das sind meistens dieselben Menschen.“
 „Ich glaube die Orchester müssen viel mehr erreichbar sein für die Gesellschaft. Oder nicht nur Orchester sondern Musiker insgesamt. Dass wir nicht nur im Konzertsaal Musik machen, sondern an anderen Spielorten. Oder es muss nicht alles so schicki micki sein.“
- **Beurteilung von kulturellen Crossover-Formaten:** Crossover-Formate als wichtig eingeschätzt, beispielsweise DJ mit Streichquartett

Nachwuchsförderung in Deutschland

- **Beurteilung allgemeiner Bildungschancen junger, in Deutschland geborener Menschen mit Wurzeln aus seinem Kulturkreis:**
 jungen Menschen werden Identifikationsprobleme zugeschrieben, Bildungschancen aber als gegeben angesehen
- **Zugang zu klassischer Musik und Musikstudium:** klassische Musik wird in Deutschland als fester Bestandteil der Kultur eingeschätzt, weswegen es auch für Musiker:innen aus dem Ausland als zugänglich eingeschätzt wird; Zielstrebigkeit und Leidenschaft werden als entscheidend angesehen für Erfolg:
 „Ich glaube hier ist viel mehr möglich als zum Beispiel in der Türkei. Weil das ist dort viel mehr Elite. Das ist schwieriger diese Musik zu greifen. Ich glaube hier gehört klassische Musik zur Kultur und das ist viel einfacher zu erreichen als vielleicht in anderen Ländern. [...] Also viele gehen zu klassischen Konzerten oder diesen Kulturveranstaltungen, mehr als zur Bundesliga. [...] Gott sei Dank, dass wir sehr viele kleine Orchester haben. In jeder Stadt.“

Anonymisierte Kurzzusammenfassung Interview Nr. 5

MUSIKER, IM AUSLAND GEBOREN

Kindheit und erster Zugang zur Musik

- **Geboren/aufgewachsen:** Befragter wurde zwischen 1975 und 1985 in einem Land des Nahen/Mittleren Osten geboren, lebte dort wenige Jahre bis er nach Deutschland zog; ein Elternteil ist deutsch, das andere Elternteil stammt aus dem Land des Nahen/Mittleren Osten
- **Musik in der Familie:** ein Elternteil arbeitet als Musiklehrkraft, dadurch hohe Priorität in der Familie auf Musikunterricht; Geschwisterkinder sind auch musikalisch aktiv
- **Interesse an klassischer Musik:** Interesse wurde durch Jugendorchester geweckt; danach Entscheidung für Musikkarriere
- **Entscheidung für Musikinstrument:** im Grundschulalter Interesse für Instrument geweckt; musikalisches Elternteil unterstützte bei Entscheidung für Musikausbildung und Studium
- **Erste musikalische Lehrkraft:** gutes Verhältnis zur ersten Lehrkraft, Entscheidung für Studium in Deutschland selbst getroffen

Studium

- **Aufnahmeprüfung:** Wahl der Hochschule aufgrund Rat der ersten Musiklehrkraft; keine Benachteiligung bei Aufnahmeprüfung irgendeiner Art empfunden
- **Hochschulwechsel:** Wechsel erfolgte innerhalb Deutschlands, aufgrund Empfehlungen
- **Rassistische Erfahrungen:** stereotypische Vorstellungen und störende Fragen geschildert:

„Also natürlich kommen Kommentare ‚Wo kommst du her?‘ und wenn man dann sagt ‚Aus Deutschland‘ – ‚Da kommst ja gar nicht her, ach du kommst aus [Land des Nahen/Mittleren Osten]‘. Obwohl ich ja halb halb bin, also ich bin nicht das eine und nicht das andere. Also beides ist gleich viel da. Und das gabs immer und gibt es auch immer noch. Das ändert sich auch nicht, bis heute.“
- **Vorfälle geschildert bei Aufnahmeprüfungen:**

„[...] dann kam ein [Musiker] und der war schwarz. Hatte aber einen sehr deutschen Namen. Aber wirklich wie er im Buche steht, stand er da und sprach akzentfrei Deutsch, [...] und hat wirklich schön [musiziert]. [...] Und ich sah meinen Kollegen an und der konnte das nicht fassen und das erste, was er fragte ‚Sagen Sie mal, wo kommen Sie eigentlich her?‘ Das gibt es ja nicht.“
- **Besondere Unterstützung durch Lehrkräfte:** erfuhr große Unterstützung, u. a. durch Empfehlungen

- **Mitstudierende aus nicht-deutschen Kulturkreis der Eltern:** keine Mitstudierenden mit familiären Wurzeln aus dem nicht-deutschen Kulturkreis seiner Eltern

Berufsleben

- **Probespiel:** Probespiele erfolgten nicht anonym; in freundlicher Atmosphäre mit Applaus
- **Rassistisch motiviertes Verhalten im Orchester:** Befragter erfuhr kein rassistisch motiviertes Verhalten durch Dritte im Orchester, er begründete dies mit fließenden Deutschkenntnissen und Aufwachsen in Deutschland
- **Rassistische Erfahrung anderer Kolleg:innen:** Befragter beschreibt mehrfache rassistische Erlebnisse anderer Musiker:innen im Orchester:

Anmerkung des Verfassers: Berichte können hier nicht geteilt werden, da sie jeweils zu spezifisch sind und Rückschlüsse auf die befragte Person zuließen.
- **Rassistisch motiviertes Verhalten:** es werden rassistische Kommentare im Berufsleben und Alltag beschrieben:

„Das macht man vielleicht in Ihrem Land so, aber hier in Deutschland gibt es Regeln.“
„Das habe ich einfach auf der Straße, im Zug erlebt, einfach so, dass die mich fragen nach Papieren und so ‚Warum sind sie hier?‘ Da habe ich auch irgendwann gelernt zu sagen ‚Das geht Sie einen Scheißdreck an‘. Auf gut Deutsch. ‚Ich habe einen deutschen Ausweis, ich wohne hier, ich bin hier. Ich muss ihnen nicht sagen was ich mache.‘“
- **Weitere Musiker:innen aus Kulturkreis seiner Herkunftsfamilie:** Befragter hat keinen andere Kolleg:innen aus Heimatland seines einen Elternteils

Kulturelles Selbstbild

- **Zugehörigkeit zu Kulturen:** fühlt sich der deutschen Kultur sehr nahe, aber auch anderen Mentalitäten; würde lieber in einem Land wohnen, in dem er nicht aufgrund seiner Hautfarbe auffällt

- **Kulturelles Selbstverständnis des Befragten und der Eltern:** Kulturelles Selbstbild des Befragten mit dem seiner Herkunftsfamilie identisch
- **Ausleben von kultureller oder religiöser Identität im Orchesteralltag:** verspürte kein Druck sich dem Orchester anpassen zu müssen, da er seine Religion nicht täglich ausübt

Das Orchester als Teil der Gesellschaft

- **Kontakte zu Menschen aus dem Kulturkreis seiner Herkunftsfamilie:** einige Freunde stammen aus einem Land des Nahen/ Mittleren Osten; sonst kaum Kontakte außerhalb des Musikbereichs
- **Vorbildfunktion für Kinder mit Wurzeln aus dem Kulturkreis seiner Eltern:** sieht sich in gewisser Vorbildrolle
- **Zusammensetzung seines Orchesters im Vergleich mit Bevölkerungsstruktur der Stadt:** Orchester spiegelt Bevölkerungsstruktur der Stadt nicht 1:1 wieder

„Im Orchester kommen Leute wirklich aus der ganzen Welt, die sich bewerben. Und nicht unbedingt die, die in der Stadt leben. Also wenn ich jetzt zum Beispiel sage: Wir haben in der Stadt viele Türken. Und wir haben keinen einzigen Türken im Orchester. Dann ist das natürlich ein bisschen komisch.“
- **Öffnung des Programms von Orchestern:** Konzerte mit Filmmusik sind ausverkauft, Klassikkonzerte nicht immer; junge Generation schwieriger erreichbar für klassische Musik; Orchester soll nicht für die Elite da sein, sondern für alle; Menschen müssen an Klassik herangeführt werden
- **Öffnung des Programms von Orchestern zu Crossover Formaten:** Befragter findet kulturelle Crossover-Formate sehr erstrebenswert, wie beispielsweise die Integration von Musikinstrumenten; Klassische Formate dürfen davon nicht ersetzt werden

Nachwuchsförderung in Deutschland

- **Kulturelles Selbstbild:** kulturelles Selbstbild ist stark von Elternhaus abhängig
- **Beurteilung allgemeiner Bildungschancen junger, in Deutschland geborener Menschen mit Wurzeln aus dem Kulturkreis seiner Eltern:** sieht Bildungschancen in großer Abhängigkeit von äußeren Umständen, wie Schulbesuch, Freundeskreis und Offenheit des Elternhauses; auch Sprachkenntnisse sind wichtig

„Und jetzt habe ich das Gefühl, dass immer mehr Türken auch Musikinstrumente lernen, das studieren und dann auch erfolgreich ins Orchester reinkommen. Allerdings sind das keine Türken, die hier aufwachsen, das sind Türken, die kommen aus der Türkei. [...] Da ist glaube ich noch ein bisschen ein Problem, glaube ich.“

- **Bezug zur klassischen Musik durch Elternhaus:** wenn beide Elternteile aus dem Nahen/Mittleren Osten stammen, gibt es oft weniger Bezug zu klassischer Musik und die Kinder werden deshalb seltener Musiker:innen
- **Zugang zu klassischer Musik und Musikstudium:** gleiche Zugangschancen zu klassischer Musik werden als wichtig erachtet, wofür früher Musikunterricht in der Schule gefördert werden sollte; ebenso Teilnahme an Angeboten wie Jugendorchesterfreizeiten und Wettbewerben

„Und klar, ich sehe jetzt natürlich schon die Benachteiligung der jungen arabischen Länder in der klassischen Musik. Das ist natürlich einfach viel schwieriger von da aus. [...] Die Musikerziehung ist einfach nicht dieselbe wie in anderen Ländern. Und sich dann hier durchzusetzen in Deutschland ist einfach schwierig. Also gerade stilistisch auch, weil es einfach vieles gibt, was so anders gemacht wird.“

Anonymisierte Kurzfassung Interview Nr.6

MUSIKER, IN DEUTSCHLAND GEBOREN

Kindheit und erster Zugang zur Musik

- **Geboren/aufgewachsen:** Befragte wurde zwischen 1970 und 1980 in Deutschland geboren, bis zum Teenageralter in Deutschland aufgewachsen, anschließend Umzug in die Türkei; Elternteile sind beide in der Türkei geboren
- **Musik in der Familie:** Eltern beide Berufsmusiker; Geschwisterkind auch musikalisch aktiv
- **Interesse an klassischer Musik:** Klassische Musik spielte innerhalb der Familie eine große Rolle, seit Kindheit großes Interesse
- **Entscheidung für Musikinstrument:** Entscheidung wurde durch Elternteil getroffen
- **Erste musikalische Lehrkraft:** Elternteil erteilte als Berufsmusiker ersten Musikunterricht; Elternteil wirkte auch auf Musikkarriere ein und hatte starken Ehrgeiz

Studium

- **Studium:** Studium in Deutschland, da Elternteil die Ausbildung in Deutschland als führend empfahl
- **Aufnahmeprüfung:** keine Benachteiligung bei Aufnahmeprüfung in irgendeiner Form empfunden
- **Verhalten der Lehrkräfte und Mitstudierenden an Hochschule:** während des Studiums keine Beeinflussung der Lehrkräfte durch seine kulturelle Herkunft empfunden; aber Unterschiede zwischen Mitstudierenden wahrgenommen:

„Ich hatte dann mehr Kontakt zu den Nicht-Deutschen, obwohl ich sogar in Deutschland aufgewachsen bin und mich gar nicht fremd fühle. Und ja, vielleicht die aus Deutschland stämmigen mehr untereinander waren.“
- **Stereotype Vorstellungen bezüglich Kultur seiner Herkunftsfamilie:** in Kindheit im Alltag rassistische Witze und Sprüche erfahren:

„Also da waren schon manchmal Sprüche zu hören, wo man schon ausgegrenzt wird. Also wenn man auf dem Nachhauseweg ist und dann rufen die in Richtung der Kinder hinterher: ‚Das Asylantenheim ist da hinten‘.“
- **Besondere Unterstützung durch Lehrkräfte:** Hochschulkraft gab besondere Unterstützung durch Empfehlungen

Berufsleben

- **Probepiele:** absolvierte mehrere Probepiele; bei Absagen überlegte er, ob die eigene Herkunft der Grund der Absage ist
- **Probepiel heutiges Orchester:** keine Benachteiligung bei Aufnahmeprüfung irgendeiner Art empfunden, alle Runden erfolgten nicht anonym

- **Probejahr:** Befragter spürte während Probejahr keine Einflüsse aufgrund seiner kulturellen Herkunft
- **Rassistisch motiviertes Verhalten im Orchester:** innerhalb des Orchesters wurden Unterschiede nach Herkunft wahrgenommen:

„Also ich sage manchmal, es gibt Erste Klasse-Ausländer und Zweite Klasse-Ausländer. Also als Franzose ist man natürlich begeistert – und auch wenn ein Franzose deutsch spricht sagt man: ‚oh dieser Akzent so charmant.‘ Und was weiß ich, das verbindet man mit etwas Positivem.“
- **Vorurteile bei deutschem Repertoire gegenüber Musiker:innen aus anderen Ländern vermutet:**

„Und da könnte es sein, dass ich vielleicht mal etwas wahrnehme, dass jemand nicht unbedingt dagegen ist, aber dass man vielleicht ihm etwas nicht zutraut. Also, dass man ein bestimmtes Instrument oder eine bestimmte Stilrichtung nicht spielen kann, wenn man aus einer bestimmten Region der Erde kommt ... Können nur Deutsche Wagner spielen? Ja also, kann jemand, der aus Taiwan kommt, kein Wagner spielen? [...] Aber ich glaube sowas zu empfinden. Dass es da bestimmte Vorurteile gibt.“
- **Stereotype Vorstellungen innerhalb der Gesellschaft:** empfindet Abnehmen von stereotypischen Äußerungen ihm gegenüber in letzten Jahren; auch durch mehr Menschen in der Bevölkerung mit seinem kulturellen Hintergrund:

Also als ich angefangen habe zu studieren, haben auch viele noch gefragt, ob meine Mutter ein Kopftuch trägt. Mit dieser Frage werde ich schon lange nicht mehr konfrontiert. Aber so Ende der 90er war das noch ganz Oder da haben die Leute gesagt: ‚Wieso spielst du das? Wie kommst du denn auf das [Instrument]?‘ Aber heute ist das so normal. Da hat sich schon sehr viel getan in den letzten 20 Jahren.“
- **Herkunft der Orchesterkolleg:innen:** Orchester werden als sehr offen empfunden, mit vielen Nationalitäten; zu Beginn war der Befragte der einzige mit Wurzeln aus dem Kulturkreis seiner Eltern

Kulturelles Selbstbild

- **Zugehörigkeit zu Kulturen:** Befragter fühlt sich beiden Kulturen zugehörig
- **Wahrnehmung in Gesellschaft:** Gefühl vorhanden, dass er sich über Status und Beruf in Deutschland anderen Menschen gegenüber beweisen muss:

„Es ist schon so, dass ich hier manchmal das Gefühl habe, wenn ich Leute nicht kenne, dass ich mich durch meine Position erstmal einstufen möchte. Ja also wenn ich jetzt einfach nur sage: ‚Hallo ich bin der [Name] und ich komme aus der Türkei‘, dann habe ich immer das Gefühl, dass ich erstmal ganz unten eingestuft werde. Aber wenn ich dann sage: ‚Ok ich habe studiert. Ich bin Musiker“ Dann bin ich erst auf Augenhöhe.“
- **Kulturelles Selbstbild der Eltern:** kulturelles Selbstbild mit dem seiner Eltern identisch; ist selbst nicht religiös

Das Orchester als Teil der Gesellschaft

- **Zusammensetzung des Orchesters im Vergleich mit Bevölkerungsstruktur der Stadt:** Orchesterzusammensetzung wird als sehr international eingeschätzt, aber nicht als vergleichbar mit Bevölkerungsstruktur
- **Kontakt zu Menschen aus dem Kulturkreis seiner Herkunftsfamilie:** Befragter hat Kontakt zu in Deutschland lebenden Menschen aus dem Kulturkreis seiner Eltern, hauptsächlich aus dem Kreis der Musiker:innen
- **Vorbildfunktion für Kinder mit Wurzeln aus dem Kulturkreis seiner Eltern:** Befragter sieht sich in Vorbildfunktion, insbesondere bei Schulklassenbesuchen in Orchestern:

„Und ich glaube mich zu erinnern, dass das schon so was Besonderes war, wenn die erfahren hatten, dass jemand aus der Türkei da sitzt und so ein [Instrument] auch noch spielt. Also klar, dann ich glaube schon, dass sie sich freuen, und dass sie auch einen Teil ihrer selbst eben da sehen.“
- **Programmatische Öffnung des Orchesters:** klassische Orchester sollten in Zukunft mehr Musik von Komponisten aus anderen Ländern spielen, aber sich als klassisches Orchester treu bleiben
- **Bildungsauftrag der Orchester:** wichtig Bildungsauftrag in Schulen wahrzunehmen, hohe Bedeutung von Musikunterricht, welcher aber häufig inhaltlich an Wert verliert; Verständnis für klassische Kultur wichtig:

„Man möchte offen sein für alle Kulturen, aber man muss trotzdem auch seiner Kultur treu bleiben, also ohne das aus dem Auge zu verlieren. Und wenn ich vielleicht also die klassische Musikkultur besser verstehe, dann hilft mir das vielleicht auch andere Sachen besser zu verstehen.“

Nachwuchsförderung in Deutschland

- **Beurteilung allgemeiner Bildungschancen junger, in Deutschland geborener Menschen mit Wurzeln aus dem Kulturkreis seiner Eltern:** Bildungschancen werden vor allem als abhängig vom Elternhaus gesehen, beispielsweise auch bei der Wahl der weiterführenden Schulen oder Aktivitäten nach der Schule; in Ländern des Nahen/Mittleren Ostens ist es beispielsweise ungewöhnlich dass Kinder in einen Verein gehen, wobei dies aber als wichtige Möglichkeit sich zu entfalten angesehen wird
- **Zugang zu klassischer Musik:** findet es sinnvoll, Menschen mit Migrationshintergrund Zugang zur Musik zu ermöglichen, dabei sollten auch die Eltern einbezogen werden; schätzt es so ein, dass die meisten Musiker aus dem Nahen/Mittleren Osten, die in Deutschland arbeiten, nicht in Deutschland geboren sind; diese kommen seiner Wahrnehmung nach eher aus einem gut ausgebildeten, bürgerlichem Elternhaus mit Förderung von Sprachkenntnissen
- **Zugang zu Musikstudium:** braucht Willen der jungen Menschen, finanzielle Mittel und die Unterstützung der Familie; vermutet dass es in anderen Berufsbereichen noch weniger Gleichberechtigung und Zugangschancen gibt, als im Orchesterbereich, er schätzt Probespiele fairer als andere Bewerbungsgespräche ein

Anonymisierte Kurzzusammenfassung Interview Nr. 7

MUSIKERIN, IN DER TÜRKEI GEBOREN

Kindheit und erster Zugang zur Musik

- **Geboren/aufgewachsen:** Befragte wurde zwischen 1980 und 1990 in der Türkei geboren
- **Musik in der Familie:** in Familie wurde viel mit traditionellen Instrumenten musiziert; Elternteil war auf dem Sprung zur Berufsmusik, Geschwister zum Teil Profimusiker
- **Entscheidung für Musikinstrument:** Lehrkraft suchte Instrument aus
- **Unterstützung der Familie:** Familie unterstützte Befragte beim Musikstudium
- **Musikalische Lehrkraft:** Unterstützung durch Lehrkräfte, aber auch kritische Einschätzungen in didaktischer Erfahrung

Studium

- **Studium:** in der Türkei
- **Aufbaustudium:** Wechsel nach Deutschland, aufgrund Empfehlung von Bekannten
- **Erfahrungen von Benachteiligung:** Benachteiligung bei Ausländerbehörde erfahren, Angestellte wollte Unterlagen nicht akzeptieren
- **Verhalten der Lehrkräfte an Hochschule:** unterschiedliches Verhalten von Lehrkräften nach Herkunft der Studierenden wurde wahrgenommen, Schwierigkeiten durch Sprachkenntnisse
- **Verhalten der Mitstudierenden:** keine negativen Erfahrungen mit Mitstudierenden; nach einiger Zeit gab es auch andere Studierende aus ihrem Kulturkreis, was sehr angenehm empfunden wurden
- **Stereotype Vorstellungen bezüglich Kultur ihrer Herkunftsfamilie:** häufige Konfrontation mit Stereotypen, vor allem im Alltag:
„Man wird der Vertreter des ganzen Volkes.“
- **Besondere Unterstützung durch Lehrkräfte:** Lehrkraft unterstützte durch Weiterempfehlungen

Berufsleben

- **Probespiele:** etwa die Hälfte der absolvierten Probespiele anonym, unterschiedliche Erfahrungen der Atmosphäre
- **Atmosphäre am ersten Probentag:** freundliche Atmosphäre
- **Rassistisch motiviertes Verhalten im Orchester:** verschiedene Schwierigkeiten innerhalb des Probejahrs aufgetreten, negative Erfahrungen gemacht, die unter anderem auch auf Herkunft zurückgeführt wurden; hier fehlte Unterstützung der Kolleg:innen und Leitungsebene, sie wünschte sich Kommunikation und Austausch:
„Also wo ich mir ernsthafte Gedanken über meine Nationalität gemacht habe, war eigentlich mein Arbeitsplatz.“

- **Weitere Musiker:innen aus dem Kulturkreis ihrer Herkunftsfamilie:** teilweise waren in Orchestern auch Kolleg:innen aus dem Kulturkreis ihrer Herkunftsfamilie

Kulturelles Selbstbild

- **Zugehörigkeit zu Kulturen:** Befragte fühlt sich beiden Kulturen zugehörig, sieht in Kultur starke Parallelen; ist selbst religiös erzogen, ihr ist es wichtig nicht verschiedene Kulturen in Schubladen zu stecken:

„Aber als Menschen mag ich keine Schubladen. Also wenn ja dann lieber mit transparentem Deckel. Und auch sogar ohne Deckel. Pappbecher vielleicht.“
- **Kulturelles Selbstverständnis der Befragten und der Eltern:** Kulturelles Selbstbildnis nicht mehr mit dem ihrer Eltern identisch, weniger konservatives Verständnis
- **Kontakt zu Menschen aus dem Kulturkreis ihrer Herkunftsfamilie:** hat wenig Kontakt mit in Deutschland lebenden Menschen aus ihrem Kulturkreis

Das Orchester als Teil der Gesellschaft

- **Vorbildfunktion für Kinder mit Wurzeln aus dem Kulturkreis ihrer Eltern:** Befragte möchte sich selbst nicht als Vorbild bezeichnen, bekommt aber gute Rückmeldung von Kindern und Erwachsenen mit denen sie zusammenarbeitet
- **Zusammensetzung ihres Orchesters im Vergleich mit Bevölkerungsstruktur der Stadt:** sieht Struktur der Stadtgesellschaft in Orchestern vorhanden, aber von Stadt zu Stadt unterschiedlich stark; sieht Orchester als Möglichkeit Zugehörigkeit und Identität zu vermitteln durch internationale Musiker:innen und internationales gemeinsames Repertoire in Orchestern:

„Zugehörigkeit ... Vielleicht kann man diese Definition dann durch das Orchester wieder neu aufbauen. Also klassische Musik hat eine Vision mit einer Wirklichkeit für uns alle eröffnet.“

„Und wenn ich mit meinen Kollegen, also neben mir eine Japanerin, vor mir eine Italienerin, da ist noch eine Spanierin eine Beethovensinfonie spiele. Und voller Freude und Motivation passen wir uns an den Klang an. Und so gestalten wir die gesamte Musik. Und dann klatscht das Publikum und dann kann ich auch nicht mehr verstehen – also der andere ist böse auf einen Spanier? [...]

Und ich glaube die Gesellschaft braucht so eine kollektive Identität um sich wieder miteinander versöhnen zu können. Und dann ist diese Zugehörigkeit nicht mehr Nationen orientiert, sondern an anderen Werten orientiert.“

- **Öffnung des Programm von Orchestern:** sieht notwendige Öffnung von Orchestern, müssen sich neu innerhalb der Gesellschaft platzieren:
„Das haben die Orchester leider ein bisschen verpasst. Also die sind in sich zu konservativ geworden. Und das Publikum, was zur Hochkultur gehörte, die haben es die ganze Zeit bestimmt, indem sie die neuen Werke nicht akzeptiert haben und keine Ticket gekauft haben und so weiter.“
- **Kulturelle Crossover-Formate:** als Variante das Publikum mit verschiedenen Kulturen bekannt zu machen werden als sinnvoll angesehen; sollten etwas Besonderes bleiben und nicht regulär im ständigen Programm aufgenommen werden

Nachwuchsförderung in Deutschland

- **Kulturelles Selbstbild der jungen Generation im Vergleich zur Elterngeneration:** kulturelles Selbstbild der jungen Generation als gegensätzlich zur Elterngeneration gesehen; junge Menschen als sehr selbstbestimmt eingeschätzt
- **Zugang zu klassischer Musik:** Zugang zu Musik sollte für alle ermöglicht werden, hat Ideen für Vermittlungsangebote:
„Mein Traum ist es, einen Kinderchor aufzubauen. [...] Aber ein Kinderchor nicht nur für türkische Herkunft, sondern für alle Nationen, die alle Lieder lernen und singen. [...] Und man merkt das schon im Kindesalter mit anderen Sprachen –dass das nichts Böses ist, wenn man jemanden auf der Straße mit einer anderen Sprache sprechen hört, dass man sich nicht sofort beschützen muss.“
- **Nachwuchsförderung:** um ein Kind zu fördern muss es zuerst von der Musik begeistert sein; junge Menschen mit Migrationsgeschichte, die eine Karriere im Orchester anstreben, sollten v. a. viel Musizieren, Offenheit und Selbstbewusstsein ausstrahlen

Anonymisierte Kurzzusammenfassung Interview Nr. 8

MUSIKERIN, IM AUSLAND GEBOREN

Kindheit und erster Zugang zur Musik

- **Geboren/aufgewachsen:** Befragte ist zwischen 1955 und 1965 in einem Land des Nahen/Mittleren Osten geboren und aufgewachsen
- **Musik in der Familie:** beide Elternteile Berufsmusiker; haben im Nahen/Mittleren Osten angefangen zu studieren und in Europa weiter studiert; innerhalb der Familie wurde häufig musiziert und Musik gehört; Geschwisterkind auch musikalisch aktiv; klassische Musik war eine Selbstverständlichkeit
- **Werte in der Erziehung:** sehr wichtig war Weltoffenheit
- **Musikalische Lehrpersonen:** in früher Kindheit erster Musikunterricht, gutes Verhältnis zu Lehrkräften
- **Interesse an klassischer Musik und Entscheidung für ein Musikinstrument:** wählte Instrument das ihr aus Familie bekannt war
- **Unterstützung durch die Familie:** Eltern unterstützten Wunsch, Berufsmusikerin zu werden

Studium

- **Grundstudium:** in einem Land des Nahen/Mittleren Ostens
- **Aufbaustudium:** Wechsel nach Deutschland; bereits Kontakte zu Lehrkraft vorhanden; zuerst keine Deutschkenntnisse notwendig
- **Verhalten der Lehrkräfte an Hochschule:** unterschiedliche Erfahrungen mit Lehrkräften, möglicherweise auch unterschiedliche Behandlung aufgrund ihrer Herkunft
- **Stereotype Vorstellung bezüglich Kultur ihrer Herkunftsfamilie:** Stereotype Vorstellungen u. a. der Mitstudierenden vorhanden, äußerten sich u. a. in Aussagen zur Kleidung:

„Ja klar, natürlich immer wieder solche Fragen wie ‚Gibt es auch Autos bei euch oder fahrt ihr mit dem Kamel rum?‘ Und solche Geschichten, ja klar. [...] Aber dann denkt man nach einer Weile, dass die wirklich keine Ahnung haben. Also oder ja, solche stereotypen Sachen, die kommen immer mal. [...] Obwohl damals war das Thema noch nicht so schlimm mit dem Kopftuch und so weiter, das war gerade erst im Kommen.“
- **Unterstützung durch Lehrkräfte:** besondere Unterstützung durch Lehrkräfte erfahren, beispielsweise bei Probespielen

Berufsleben

- **Probespiele:** absolvierte nur wenige Probespiele, Probespiele nicht anonym, bei Probespielen erfuhr sie auch unterschwellige Vorbehalte:

„Oder den Eindruck hatte, haben sollte, dass einige nicht einverstanden sind oder gegen mich sind. Oder was auch immer. Was ja nicht unbedingt stimmte. Es hatte irgendwie andere Gründe. Also Herkunft, Religion oder keine Ahnung.“
- **Rassistisch motiviertes Verhalten im Orchester:** in einigen Vorwürfen empfand sie rassistische Hintergründe, wurde aber nicht explizit benannt:

„Aber ich weiß nicht. Ich will das jetzt nicht auf Rassismus oder Nicht-Rassismus aufhängen. Vielleicht ist das Sympathie oder nicht. Es könnte sein, dass es ein bisschen Rassismus gab. Also immer eine Rolle gespielt hat.“
- **Weitere Musiker:innen aus Kulturkreis ihrer Herkunftsfamilie:** Keine weiteren Orchestermitglieder aus Kulturkreis der Herkunftsfamilie

Kulturelles Selbstbild

- **Zugehörigkeit zu Kulturen:** fühlt sich beiden Kulturen zugehörig, da sie mit beiden Kulturen aufgewachsen ist
- **Kulturelles Selbstverständnis der Befragten und der Eltern:** Kulturelles Selbstverständnis nicht identisch mit den Eltern, aber nicht sehr abweichend
- **Ausleben von kultureller oder religiöser Identität im Orchesteralltag:** Kulturelle Identität im Orchesteralltag nicht wirklich auslebar; Fastenbrechen zum Beispiel schwierig während Orchesterstück;

Das Orchester als Teil der Gesellschaft

- **Kontakt zu Menschen aus dem Kulturkreis ihrer Herkunftsfamilie:** Befragte hat überwiegend Kontakt mit Menschen aus dem musikalischen Bereich
- **Integration als wichtig angesehen:**

„Wenn jetzt eine, das gibt es sicherlich auch, Musikerin mit Kopftuch kommt und sagt ‚Ich will jetzt eine Stelle haben. Und ich habe ein Kopftuch und ich stehe dazu und das muss jetzt einfach sein.‘ Ich finde nein. Also ich finde man soll sich schon integrieren lassen. Und wenn nicht, dann muss man auch nicht hier integriert sein.“
- **Vorbildfunktion für Kinder mit Wurzeln aus dem Kulturkreis ihrer Eltern:** Befragte ist sich der Vorbildfunktion nicht sicher, aber versucht etwas mitzugeben

- **Zusammensetzung des Orchesters im Vergleich mit Bevölkerungsstruktur der Stadt:** Orchester bildet aus ihrer Sicht die Stadtgesellschaft ab, da beides sehr international ist
- **Rolle von Orchestern:** Orchester muss sich zukünftig wandeln und die bestehenden Strukturen verändern; freischaffende Szene bereits fortschrittlicher:

„Ja klar riesen Betriebe, bis ein Rad bewegt wird, müssten sich ja zehntausend andere Räder bewegen. Das merkt man schon, dass es sehr, sehr mühsam ist.“
- **Öffnung des Programms von Orchestern zu kulturellen Crossover-Formaten:** Crossover-Formate grundsätzlich geeignet, wenn sie in Maßen angeboten werden:

„Das fände ich wunderbar. Warum nicht? [...] Sondern natürlich kann man das geschmackvoll und mit wertvollen Beiträgen. [...] Aber es darf nicht, also es darf kein Überhandnehmen. [...] Also da muss man schon ein bisschen mit Feingefühl drangehen.“

Nachwuchsförderung in Deutschland

- **Kulturelles Selbstbild junger Menschen mit Wurzeln aus ihrem Kulturkreis:** junge Menschen erscheinen heute weltoffener, Integration und eigene Wurzeln sollten sich Waagschale halten
- **Zugang zu klassischer Musik und Musikstudium:** Zugang zur Musik sollte gezielter ermöglicht werden, speziell im Musikunterricht in Schulen:

„[Musik] ist die Sprache, über die die Menschen nicht streiten. Über die die Menschen sich vereinen. Egal was für eine Farbe, was für eine Religion, was für einen Kulturkreis und so weiter sie haben.“
- **Voraussetzung für ein Musikstudium:** man braucht vom Kindesalter an Struktur, am besten, mit Musik aufzuwachsen und dadurch ein musikalisches Bewusstsein zu haben; streng und konsequent aber authentisch sein

Anonymisierte Kurzzusammenfassung Interview Nr. 9

MUSIKERIN, IN DEUTSCHLAND GEBOREN

Kindheit und erster Zugang zur Musik

- **Geboren/aufgewachsen:** Befragte ist zwischen 1970 und 1980 in Deutschland geboren, beide Elternteile sind in der Türkei geboren
- **Musik in der Familie:** beide Elternteile waren nicht musikalisch aktiv, hatten aber kulturräffine Berufe
- **Interesse an klassischer Musik:** Interesse an klassischer Musik durch tägliches Radiohören geweckt; eigener Wille mit frühen Jahren Instrument zu lernen, damit Beginn der Früherziehung
- **Entscheidung für Musikinstrument:** eigene Entscheidung für Musikinstrument, da Ausprobieren in Kindheit bei Bekannten möglich; Eltern unterstützten sie bei Wunsch, Musik zu studieren, da Kunst in Elternhaus große Rolle spielte
- **Musikalische Lehrpersonen:** inniges Verhältnis zu erster Lehrperson, auch heute noch Kontakt

Studium

- **Grundstudium:** in Deutschland; bei empfohlener Lehrperson
- **Aufnahmeprüfung:** fühlte sich bei keiner Aufnahmeprüfung benachteiligt
- **Hochschulwechsel:** Wechsel der Hochschule innerhalb Deutschlands, dort neue Impulse erhalten
- **Verhalten der Lehrkräfte und Mitstudierenden an Hochschule:** alle sehr offen und positiv empfunden; fühlte sich selbst nie benachteiligt; eher Neugier ihr gegenüber:

„Also wenn, dann höchstens positiv. Also natürlich wird man gefragt: ‚Wo kommt dein Name her?‘ Wenn ich dann gesagt habe: ‚Ja ich habe türkische Wurzeln.‘ Dann heißt es immer: ‚Ah ja interessant, das haben wir ganz selten hier, toll.“
- **Erfahrungen anderer Mitstudierenden:** asiatische Mitstudierende berichteten ihr gegenüber von Benachteiligungserfahrungen
- **Vorurteile im Alltag:** im Alltag werden außerhalb des Musikbereichs Vorurteile deutlich:

„Das hat mich schon ein bisschen genervt [...] im Alltag, dass man erklären muss, warum man gut deutsch spricht. Dass man erklären muss, warum man gebildet ist. [...] Dass man erklären muss, warum man Bücher zuhause stehen hat. Dass man erklären muss, warum man sich mit klassischer Musik beschäftigt. Aber wie gesagt, das habe ich nur mit Menschen, die eben nicht Musik gemacht haben.“
- **Besondere Unterstützung durch Lehrkräfte:** Leitungspersonen der Hochschule und auch Lehrkraft unterstützten sie

Berufsleben

- **Rassistisch motiviertes Verhalten im Orchester:** In Orchestern spielte Nationalität und Herkunft aus ihrer Erfahrung keine Rolle
- **Rassismuserfahrungen ihrer Familie:** Eltern erfahren eher rassistisch motiviertes Verhalten als sie, da sie sprachgewandter ist und man nicht direkt ihre Herkunftsfamilie erkennt; Mitmenschen erscheinen ihr häufig ungeduldig; wenn sie etwas in perfektem Deutsch sagt, ändert sich der Ton der Menschen

„Ich erlebe das immer wieder. Letzte Woche war vor mir an der Tankstelle ein Holländer. Der konnte einfach nicht sagen, was er will. Und die Frau konnte überhaupt kein Englisch. Und wenn man dann so beobachtet wie so eine Unfreundlichkeit und Ungeduld, [...] also das kannte ich. Also diese Ungeduld und dieses sich nicht einlassen wollen. Oder den anderen nicht verstehen wollen. Also das habe ich auch oft erlebt.“
- Eltern erzogen sie sehr leistungsorientiert, spürt besonderen Leistungsdruck aufgrund ihrer Herkunftsfamilie:

„Und mein Vater hat auch immer gesagt: ‚Ihr müsst gut sein, ihr müsst besser sein.‘ Also das sind so diese typischen Leitsätze, die man von Migrant*innenkindern auch hört. Und ich habe auch so schon das Gefühl, wenn ich das jetzt so vergleiche. [...]“

„Man hat schon immer das Gefühl, man muss ein bisschen mehr machen. Ich sehe das auch bei Eltern die ich vom Fußball kenne, die auch einen Migrationshintergrund haben. Man muss ein bisschen mehr machen als die anderen. Ein bisschen mehr geben.“
- **Herkunft der Orchesterkolleg:innen:** kennt im eigenen Orchester keine anderen Musiker:innen aus dem Kulturkreis ihrer Herkunftsfamilie, bei früheren Stellen empfand sie es positiv und vertraut mit Kolleg:innen mit entsprechenden Wurzeln zu arbeiten.
- **Feedback aus der Community ihrer Herkunftsfamilie:** sehr positives Feedback von Community, auch in Presse des Heimatlandes ihrer Eltern oder privaten Nachrichten in den Sozialen Medien; Menschen aus dem Kulturkreis ihrer Eltern erscheinen ausschließlich auf ihren Konzerten; hier zeigt sich Bedürfnis nach Identifikationsfigur:

„Also wenn ich jetzt ein Konzert habe oder irgendwie in irgendeiner Form erfolgreich bin, dass ich sehr viel Feedback auch von der [...] Community bekomme. Das hat mich schon fast erschrocken, dass es da so ein Bedürfnis gibt. Also, dass man so drauf schaut. Und dass es ihnen wichtig ist: ‚eine von uns.‘ Auch so in der [...] Presse waren dann ab und zu auch mal Artikel. [...] Aber es wird so ganz groß gemacht und wird dann was ganz Tolles und dann freut man sich und dann kriege ich Anschreiben über Facebook und ‚toll und wir sind stolz‘ und solche Sachen.“

„Also ich habe immer mal wieder so [kammermusikalische Kon-

zerte] gespielt, [...]. Und normalerweise, ich kenne das von Kollegen wenn die spielen, da ist der Altersdurchschnitt schon etwas höher. Aber wenn ich dann gespielt habe mit großer Werbung mit Plakaten, da waren plötzlich ganz andere Leute da, die sonst gar nicht auf ein Konzert gehen. Aber die sehen ‚hey, die kommt auch aus der Türkei, wir unterstützen das.‘ Das fand ich hochinteressant zu beobachten. [...] Die kein klassisches Konzert besuchen, die sind dann gekommen und haben sich gefreut und haben sich auch abholen lassen.“

„[...] Also wie tief muss denn da so ein Bedürfnis sein, in den Leuten. Oder so eine Identifikationsfigur zu haben, dass die dann kommen, obwohl sie sonst nie ein klassisches Konzert besuchen würden. Also dass da so viel Sehnsucht ist, das hat mich auch sehr überrascht.“

Kulturelles Selbstbild

- **Zugehörigkeit zu Kultur oder Kulturen:** sie fühlt sich beiden Kulturen zugehörig
- **Kulturelles Selbstbild der Eltern:** Werte ihres kulturellen Selbstbildnis sind identisch mit den Eltern; hatte persönlich wenig kulturelle Bräuche in ihrer Erziehung und wenig Zugang zur Religion

Das Orchester als Teil der Gesellschaft

- **Kontakt zu Menschen aus dem Kulturkreis ihrer Herkunftsfamilie:** Befragte hat am ehesten kurzweiligen Kontakt mit Nachbarn aus Kulturkreis ihrer Herkunftsfamilie, sonst wenig Kontakte
- **Voraussetzungen für einen Zugang zum Orchester:** sie persönlich empfand leichten Zugang zum Orchester:

„Ich würde halt sagen, ich habe es leicht gehabt. Weil meine Eltern mir einfach diesen Zugang so ermöglicht haben. Ich denke letztendlich ist weniger die Nationalität bestimmend, sondern einfach der Zugang zu Kultur und Kunst und Bildung.“
- **Vorbildfunktion für Kinder mit Wurzeln aus dem Kulturkreis ihrer Eltern:** sieht sich in Teilen als Vorbild, da Community positiv auf sie reagiert und Feedback gibt; hatte bei Musikunterricht viele Anmeldungen von Kindern mit Migrationshintergrund aus dem Kulturkreis ihrer Eltern, die Hemmschwelle war geringer:

„Und da hatte ich so viele Anmeldungen von Kindern mit [entsprechendem] Migrationshintergrund. Und die hatten eigentlich überhaupt keinen Zugang zu Bildung oder sowas. [...]. Ich hatte das Gefühl, da ist die Hemmschwelle auch geringer. Die konnten teilweise auch gar nicht so gut deutsch. [...] Ich vermute es liegt einfach wirklich daran, dass es halt sonst keine andere [Lehrkraft aus dem Kulturkreis] gibt.“

- **Zusammensetzung des Orchesters im Vergleich mit Bevölkerungsstruktur der Stadt:** Orchester repräsentiert Stadtgesellschaft aus ihrer Sicht nicht, die meisten aus der Bevölkerung vor Ort gehen auch nicht ins Orchesterkonzert
 „Insofern ist es schon so ein Elfenbeinturm, in dem wir uns da manchmal bewegen.“
- **Zunehmende migrationsbedingte Wandlung der Gesellschaft in Deutschland:** findet es wichtig im Orchester Barrieren abzubauen, da Orchester auch Vorbilder sind in denen viele Nationen zusammen arbeiten;
- **Programmöffnung des Orchesters zu Crossover-Formaten:** Idee bekannte ausländische Musiker zusammen mit Orchestern spielen zu lassen; kulturelle Crossover-Formate können sinnvoll sein, trotzdem sollten auch klassische Formate beibehalten werden:
 „Ich finde das auch als Geste total schön. Weil man beide Musikarten gleichwertig, auf Augenhöhe [sieht], weil es sich so begegnet.“

Nachwuchsförderung in Deutschland

- **Beurteilung allgemeiner Bildungschancen junger, in Deutschland geborener Menschen mit Wurzeln aus dem Kulturkreis ihrer Eltern:** sie empfindet diese jungen Menschen als selbstbewusster; aber auch Erfahrung gemacht, dass Lehrpersonen voreingenommen scheinen, zum Beispiel bei ausländisch klingenden Vornamen:
 „Ich glaube schon, dass das nicht ganz so offen ist, wie das sein sollte. Ich glaube nach wie vor, dass Kinder die einfach so einen Bildungsbürger-Hintergrund haben, einen immensen Vorteil haben.“
- **Zugang zu klassischer Musik:** jeder sollte ihrer Einschätzung nach einen Zugang zu Musik haben, um dann selber entscheiden zu können:
 „Also ich hatte auch ein paar Mal eben diese Kinderkonzerte [...] gespielt und da waren auch manchmal Kinder im Publikum, wo ich das Gefühl hatte, die sitzen zum ersten Mal jetzt hier und hören so einen Klangkörper. Und die hatten große Augen. Und dann dachte ich auch ‚ja toll, dann gehen die hier raus und denken: Mensch heute habe ich etwas ganz Wunderbares erlebt.‘ Und sowas müsste man garantieren, dass jedes Kind zumindest einmal so ein Erlebnis haben kann. Oder am besten regelmäßiger. Ja am besten so eine Initialzündung sein.“
- **Zugang zum klassischen Musikstudium:** für Musikstudium braucht es aus ihrer Sicht geregelte Strukturen, spieltechnische Kompetenz auf Instrument, Körperbeherrschung, Disziplin und Selbstorganisation; des Weiteren wird Netzwerken als sehr wichtig eingeschätzt

Anonymisierte Kurzzusammenfassung Interview Nr.10

MUSIKER, IN TÜRKEI GEBOREN

Kindheit und erster Zugang zur Musik

- **Geboren/aufgewachsen:** Befragter wurde zwischen 1980 und 1990 in der Türkei geboren und ist dort aufgewachsen
- **Musik in der Familie:** niemand aus der Familie ist musikalisch aktiv, es wurde aber klassische Musik in der Familie gehört; Anstoß für musikalisches Hobby kam von Elternteil
- **Entscheidung für Musikinstrument:** Lehrkraft entschied in frühen Teenagerjahren welches Instrument der Befragte erlernen sollte
- **Unterstützung durch die Familie:** Familie hatte Respekt vor Berufswahl und unterstützte den Befragten
- **Erste musikalische Lehrkraft:** erste Lehrkraft wurde als streng empfunden, Wechsel zu neuer Lehrkraft, die ihn mit Musik vertraut machte

Studium

- **Grundstudium:** Musikstudium im Nahen/Mittleren Osten
- **Aufbaustudium:** Wechsel an Hochschule in Deutschland, Kontakte über Bekannte
- **Aufnahmeprüfung:** keine Benachteiligung bei Aufnahmeprüfung irgendeiner Art empfunden
- **Verhalten der Lehrkräfte und Mitstudierenden:**

„Da waren viele Menschen von überall auf der Welt. Also es war sehr vielfältig. Die Umgebung war sehr, also vielfältig. Ich fühlte mich nicht als Fremder oder so etwas. Ich war sehr glücklich. Und ich hatte viele Freunde, auch Deutsche, bei denen ich nie dachte mit wem ich mich gerade umgebe. Ich kümmere mich nicht darum. Und sie kümmerten sich auch nicht darum, sie waren zu nett. [...] Ja ich denke in der Musik ist es so. Menschen sind meistens freundlich und haben nicht diese negative Mentalität.“
- **Besondere Unterstützung durch Lehrkräfte:** Lehrkräfte unterstützte ihn viel

Berufsleben

- **Probespiele:** absolvierte mehrere Probespiele; Mehrheit erfolgte nicht hinter Vorhang
- **Probentag und Probejahr:** empfand Willkommenskultur, Umfeld verhielt sich freundlich, professionell und motiviert
- **Rassistisch motiviertes Verhalten im Orchester:** kein rassistisch motiviertes Verhalten im Orchester wahrgenommen; zum Teil wurden Witze unter Freunden gemacht, die für ihn in Ordnung sind:
„Ich denke es ist ein Teil von Humor, ich denke das ist okay. Ich weiß, dass wir Freunde sind, und ich weiß, dass Sie mich mögen, es wäre anders wenn ich sie anders kennen würde. Ich weiß, dass sie meine Freude sind und ich weiß, dass es ein Witz ist. Das ist warum es mich nicht stört. Natürlich wäre es anders wenn es von jemand anders kommen würde. Dann wäre es rassistisch.“
- **Weitere Musiker:innen aus dem Kulturkreis seiner Herkunftsfamilie:** ein weiterer Kollege aus demselben Kulturkreis

Kulturelles Selbstbild

- **Zugehörigkeit zu Kultur oder Kulturen:** Befragter fühlt sich als Teil der türkischen Kultur, empfindet sich als offen gegenüber anderen Kulturen und hat ähnliche Werte wie in Deutschland geborene Menschen;
- er empfindet kulturelle Unterschiede zwischen seinem Herkunftsland und Deutschland und kann sich nicht zu 100 % wie in seinem Heimatland verhalten
- **Kulturelles Selbstbild des Befragten und der Eltern:** kulturelles Selbstbild des Befragten veränderte sich im Vergleich zu seinen Eltern

Das Orchester als Teil der Gesellschaft

- **Kontakte außerhalb des Orchesters:** Befragter hat kaum Kontakte außerhalb des Orchesters, auch nicht zu Menschen aus seinem Kulturkreis
- **Vorbildfunktion für Kinder mit Wurzeln aus dem Kulturkreis seiner Eltern:** Vorbildfunktion ist für ihn abhängig von Erwartungen und Personen und eher schwer einzuschätzen

- **Zusammensetzung des Orchesters im Vergleich mit Bevölkerungsstruktur der Stadt:** sieht Ähnlichkeiten in der Bevölkerungsstruktur, aber nicht vollumfänglich; empfindet Wandel in der Bevölkerung und der Orchester in den letzten Jahren:

„Ich denke das Orchester ist eine Reflektion der Gesellschaft in einer gewissen Art und Weise. Mehr oder weniger. Ich denke beide verändern sich parallel zueinander. [...] Vielleicht waren hier nicht so viele Türken 20 Jahre zuvor. Aber es ändert sich. Und es ändert sich parallel zum anderen. Ich denke das Orchester ändert sich systematisch und mit den Menschen, ich denke das ist eine gute Reflektion.“
- **Öffnung des Programms von Orchestern zu kulturellen Crossover-Formaten:** Befragter empfindet Crossover-Formate als sinnvoll und befürwortet es solche Programme zu spielen, da das Publikum andere Kulturen dadurch kennenlernen kann und sich eventuell positiver gegenüber diesen einstellt
- **Nachwuchsförderung der Orchester:** Schulkonzerte werden als sehr wichtig angesehen, um Zugang zur Musik zu schaffen, ansonsten schwierig bestimmte Familien zu erreichen:

„Die Kurse sind sehr wichtig [...]. Es ist sehr schwierig, deswegen sind die Schulen so wichtig. Das ist warum, also das Orchester, wir machen Schulkonzerte, um Kinder zu erreichen und versuchen sie zu treffen. Ich denke das ist ein guter Weg, um die Kinder zu erreichen. Weil es ist schwierig ihre Familien zu erreichen, sie haben ihre eigenen Traditionen, das ist nicht so flexibel. Ich denke das bleibt auch irgendwie. Aber die die Verbindung muss durch die Schule kommen, denke ich. Weil sie haben, ich möchte nicht sagen verschiedene Leben, aber sie verhalten sich manchmal anders.“
- **Kulturelles Selbstbild junger in Deutschland geborener Menschen aus seinem Kulturkreis:** junge Menschen mit türkischen Wurzeln sieht er als offener mit mehr Interessen und Sichtweisen, ebenso mehr Möglichkeiten:

„Ich glaube jüngere Menschen haben viele Optionen. Ja sportlich oder künstlerische. Sie können einfach auswählen aus den unterschiedlichen Bereichen. Ja ich sehe das ist ... ja es gibt viele Vorteile für die jüngere Generation.“
- **Zugang zu Musikkarriere:** Talent, Förderung durch Lehrkräfte und Familie werden als entscheidend angesehen; Empfehlung an junge Menschen für Ausbildung nach Deutschland zu kommen, da hier die Ausbildung am besten eingeschätzt wird