

»Die Frauenförderung muss früher angesetzt werden«

Eva Pegel¹

Das Forum Dirigieren des Deutschen Musikrates eignet sich gut für einen Blick auf den dirigentischen Nachwuchs. Was beobachten Sie dahingehend als Projektleiterin – wer bewirbt sich dort, welche Ambitionen haben diese jungen Leute? In der Regel sind diejenigen, die sich bei uns bewerben, Studierende, die sich gerade im Übergang ins Berufsleben befinden und mehr Praxiserfahrung sammeln wollen. Das sind Leute, die eine Karriere als Dirigent*in anstreben und ausschließlich von diesem Beruf leben wollen, die also hoffen, im Betrieb wahrgenommen zu werden. Die Bewerber*innen betrachten unsere Förderung als Sprungbrett, haben eine klare Vorstellung von dem, was sie wollen, und sind sehr ambitioniert, Frauen wie Männer.

Sie haben zwei Förderzweige, Chordirigieren auf der einen und Orchesterdirigieren auf der anderen Seite. Gibt es da Unterschiede in Bezug auf das Gender derjenigen, die sich bewerben? Auf jeden Fall. Im Chorbereich haben wir aktuell neun Frauen und drei Männer in der Förderung, so ein Verhältnis hatten wir noch nie. Im Orchesterbereich stellt es sich ganz anders dar, sehr viel klischehafter: Unter den Stipendiat*innen haben wir dort derzeit 24 Männer und fünf Frauen.

Der Orchesterförderzweig ist dabei aber der mit der größeren Reichweite. Genau, es ist der so gesehen gewichtigere von beiden, und die

¹ Leitung *Forum Dirigieren*

Bewerber*innen haben oft geradlinigere Werdegänge als im Chorbereich. Wenn wir uns die Verteilung anschauen, ist es für uns nicht nur wichtig zu schauen, wie viele Frauen und wie viele Männer sich bewerben, sondern auch, woher die Leute kommen. Die Klassikwelt ist zwar international, aber deshalb nicht gleich divers. Bei uns ist das ähnlich: Wir haben viele Stipendiat*innen aus dem asiatischen Raum, einige aus den USA und England und aus Osteuropa – darunter aber keine einzige Person of Color.

Und hinsichtlich der musikalischen Ziele? Hier beobachten wir in den letzten Jahren einige Veränderungen. Es sind mittlerweile einige Stipendiat*innen dabei, die auch auf anderes als den klassischen Weg schließen, die sich beispielsweise auf zeitgenössische Musik spezialisieren und nicht die typische ›Ochsentour‹ durchs Theater machen wollen. Da gibt es immer mehr, die sich auf freie Ensembles zubewegen wollen, wo sie bei der Programmgestaltung mehr mitreden können, sich nicht so eng binden und auch aussuchen können, mit wem sie arbeiten. Wir beobachten eine leichte Tendenz weg vom traditionellen Werdegang.

Trifft das auch zu hinsichtlich des Bildes vom klassischen Dirigenten, dem alleinherrschenden Maestro am Pult? Definitiv. Es geht weg vom ›Mythos Maestro‹ und mehr in Richtung Kommunikation. Das ist auch das, was die Orchester mehr und mehr einfordern. Es gibt immer mehr Ensembles, die sich mit der Dirigent*in auf Augenhöhe bewegen wollen und viel mehr junge Dirigent*innen, die mit den Musiker*innen zusammen den Klang gestalten möchten. Da geht es nicht mehr nur darum, die Partitur zu beherrschen, ohne groß verbal zu kommunizieren, sondern darum, herauszufinden, was wir in dieser knappen Zeit auf zwischenmenschlicher Ebene verändern und gemeinsam aus diesem Klangkörper und diesem Werk herausholen können.

Bewerten das die Jurys auch, wenn es um die Vergabe der Förderungen geht? Bei unseren jährlichen Auswahl- und Abschlussdirigieren geht es neben rein technischen Aspekten und der Werkkenntnis tatsächlich auch vermehrt um die *social skills* der Kandidat*innen: Was ist der*die-

jenige in der Lage, in diesem speziellen Moment zu verändern und mit den Menschen vor ihn* ihr zu erarbeiten? Natürlich, wenn da jemand die wichtigsten Grundlagen nicht beherrscht, wird er*sie bei uns keinen Erfolg haben. Es geht eher darum zu schauen, ob jemand eine Vision der Musik hat und in der Lage ist, diese Vision mit den Musiker*innen umzusetzen. Die Person vorne braucht ein Konzept, muss aber gleichzeitig auch flexibel sein. Wenn sie nicht in der Lage ist, auf das zu reagieren, was sie angeboten bekommt, und gegebenenfalls von ihrem Konzept abzuweichen, wird sie in der Regel nicht weit kommen.

Warum gibt es denn nach wie vor so wenige Frauen, die in dem Beruf Karriere machen – oder bei Ihnen auf der Bewerber*innenliste landen?

Interessant ist, dass bei uns der Prozentsatz der Frauen, die aufgenommen werden, ziemlich genau mit dem Prozentsatz der Frauen übereinstimmt, die sich bewerben. Was aber nicht zusammenpasst sind diese Prozentsätze mit dem, was anscheinend an den Hochschulen passiert – da höre ich immer wieder, dass sich die Zahl der weiblichen und männlichen Studierenden mehr und mehr ausgleicht. Wenn ich mich aber umschaue, sind es nach wie vor deutlich mehr Männer, die Orchesterdirigieren studieren. Ich vermute, dass bei den oft zitierten Zahlen auch Studierende der Chorleitung und der Schulmusik mitgezählt wurden. Bei uns bewerben sich im Orchesterförderzweig aber, wie eingangs erwähnt, tatsächlich diejenigen, die ihre Karriere gänzlich im Bereich des Dirigats von Konzert- und Opernorchestern sehen.

Was wäre eine Stellschraube, an der man drehen müsste? Ich bin mir sicher: Die Frauenförderung muss früher angesetzt werden, spätestens bei den Aufnahmeprüfungen an den Hochschulen. Da müssten direkt mehr Frauen aufgenommen werden, denn wer nicht studiert oder studiert hat, hat auch bei uns keine Chance. Es gibt in Deutschland eine hochschulübergreifende Arbeitsgemeinschaft der Dirigierlehrer, in der erst seit kurzer Zeit eine Frau Mitglied ist. Man muss sich überlegen: Wenn diejenigen, die die Aufnahmeprüfungen an den Hochschulen abnehmen, fast ausschließlich männliche Dirigenten sind, dann kann ich mir schwer vorstellen, dass das nicht auch eine Rolle dabei spielt, dass so

viel weniger Frauen als Männer sich überhaupt erst bewerben und auch aufgenommen werden.

Man hört oft, es bewerben sich nicht genug Frauen. Aber da gibt es gute Gegenbeispiele. Wir haben zum Beispiel eine Kooperation mit den Hochschulen in Graz und Zürich, und die Dirigierklasse in Zürich hat de facto eine Quote an Frauen und Männern. Oft sind die Frauen, die wir in der Förderung haben, Studierende aus Zürich. Wir bekommen von dort regelmäßig sehr gute Bewerbungen von Frauen und Männern. In Deutschland ist mir keine Hochschule bekannt, an der man in der Dirigierklasse ein ähnliches Modell fährt. Von den deutschen Hochschulen bekommen wir daher nach wie vor deutlich mehr Bewerbungen von Männern als von Frauen.

Vielleicht liegt es aber auch daran, dass der Beruf des Dirigierenden nach wie vor stark männlich konnotiert ist. Beobachten Sie das auch? Dazu gibt es verschiedene Überlegungen. Das Dirigieren kommt letzten Endes aus dem militärischen Bereich, also einer traditionell männlich geprägten Domäne. Der andere Aspekt liegt in der Sozialisation: Ich habe von verschiedenen renommierten Jugendorchestern gehört, dass es dort während der Arbeitsphasen am Probenende immer mal wieder Slots gibt, in denen diejenigen, die diese Arbeitsphasen leiten, die Musiker*innen auffordern, sich selbst mal vorne ans Pult zu stellen. Wer sich da traut, ist eindeutig: Die Mädchen sind es meistens nicht, wohingegen das bei den Jungs gar kein Problem darzustellen scheint.

Woran liegt das, Ihrer Meinung nach? Möglicherweise daran, dass man meistens Männer vorne am Pult stehen hat und gar nicht weiß, wie es sein kann, mit einer Frau zu musizieren. Weil man es nie oder nur sehr selten mal erlebt hat.

Wie könnte man das ändern? Wir versuchen das auf unterschiedlichem Weg. Bis vor kurzem hatten wir einen künstlerischen Beirat, der aus 12 Männern bestand. Dann hat das Präsidium des Deutschen Musikrates eine Quotenregelung eingeführt und mittlerweile haben wir sechs Frau-

en und sechs Männer im Beirat. Auch unsere fünfköpfigen Jurys waren oft rein männlich besetzt. Inzwischen versuchen wir, ein Verhältnis von zwei zu drei oder drei zu zwei zu ermöglichen, was uns aus terminlichen Gründen leider noch nicht immer gelingt. Wenn wir Kursleiter*innen suchen, schauen wir, dass wir auch regelmäßig Frauen verpflichten. Oft sind die angefragten Dirigentinnen aber so gut beschäftigt, dass sie keine Zeit haben für unsere Nachwuchsarbeit, und nicht selten leitet dann doch wieder ein männlicher Kollege den Kurs. Welche Arbeit dahinter steckt, wird nach außen hin nicht sichtbar. De facto gibt es derzeit einfach noch deutlich mehr sehr gute und pädagogisch interessierte Dirigenten als Dirigentinnen.

Ist da in der Szene auch eine Offenheit für da? Wir erleben es immer öfter, dass Orchester sich bei uns melden und gezielt fragen: Wir suchen für dieses und jenes Programm jemanden, der das draufhat, und wir hätten gerne eine Frau. Ob das auf politischen oder hausinternen Druck hin passiert oder aus Überzeugung, dass es Zeit wird, junge, besonders talentierte Dirigentinnen öfter ans Pult zu holen, ist sicher von Fall zu Fall unterschiedlich. Gleichzeitig höre ich immer wieder von Dirigentinnen, dass sie momentan einen gewissen Rückenwind wahrnehmen und diesen auch bereit sind zu nutzen.

Vielelleicht hört bei manchen auch einfach der Gegenwind auf. Es ist schon interessant, dass diese Dirigentinnen mit dieser Feststellung ihren Erfolg selbst relativieren. Sie sagen: Diesen Job habe ich doch nur bekommen, weil ich eine Frau bin. Das finde ich schade, denn da fehlt es letzten Endes wieder an Selbstbewusstsein. Unsere Stipendiatinnen fordern genau das Gegenteil, nämlich keine Extrabehandlung zu kriegen – und die kriegen sie dann auch nicht.

Hängt die klassische Musik in Paritätsfragen hinterher? Vom Gefühl her ja, deutlich. Das sieht man nicht nur daran, was sich an den Hochschulen tut und wer letzten Endes vor den Orchestern steht, sondern auch an anderen Dingen. Vor zwei Jahren gab es vom Deutschen Musikinformationszentrum (miz) eine Studie zur »Geschlechterverteilung

in deutschen Berufsorchestern«, bei der sich herausstellte, dass an den entscheidenden Stellen, den Führungspositionen, und bei den besonders renommierten Orchestern nach wie vor deutlich öfter Männer als Frauen sitzen. Man muss wirklich genau gucken. Auch in den Managementpositionen sind es hierzulande noch immer meistens Männer, die entscheiden. In den Programmen hört man, von der zeitgenössischen Musik einmal abgesehen, Werke von Frauen sehr selten, dabei ist es ja nicht so, dass es sie als Komponistinnen nicht gegeben hätte. Bei den Hofer Symphonikern beispielsweise hat die Intendantin Cora Bethke zu Beginn ihrer Amtszeit (Anfang 2022) festgestellt, dass bis dato noch nie eine Frau am Pult dieses Orchesters stand. Dann hat sie angefangen, Frauen einzuladen.

Warum ist das so? Ich glaube, dass die Orchester- und Konzerthauskultur einer der Gründe sein könnte. Ein Orchester, das im Frack auf der Bühne sitzt, – das Sehen-und-Gesehen-Werden im Konzert- bzw. Opernhaus – das ganze gesellschaftliche Drumherum stammt aus dem vorletzten Jahrhundert. Wie wir klassische Musik aufführen, ist meiner Meinung nach in vielen Fällen nicht mehr zeitgemäß. Dass man da im 21. Jahrhundert ankommt, dauert. Meiner Meinung nach ist es diese klassische und konservativ geprägte Welt mit oft sehr betagtem Publikum, die sich mit Innovationen und Visionen schwertut. Die Programmierung ist oft sehr traditionell und nicht besonders fantasievoll; manchmal geht das so weit, dass zwei Orchester in derselben Stadt in derselben Saison mehrere Überschneidungen bei der Werkauswahl vorweisen. Gibt es denn nur so wenige Stücke? Vielleicht trauen sie dem Publikum auch zu wenig zu.

Was muss sich da ändern? Was ändern Sie, um dieser Trägheit entgegen zu wirken? Eine ganz konkrete Sache ändern wir aktuell: Wir haben die Altersgrenze in beiden Bereichen, Chor und Orchester, auf 30 Jahre angehoben. Zuletzt lag sie bei 28 Jahren im Orchester- und bei 29 Jahren im Chorbereich. Früher, als die Altersgrenze schon einmal bei 30 Jahren lag, war der Frauenanteil unter den Bewerber*innen höher, und das mag daran liegen, dass manche vielleicht eine Familie gegründet haben und

dann karrieremäßig erstmal kürzergetreten sind. Da hoffen wir, mit der Anhebung der Altersgrenze den Wiedereinstieg für diese Frauen zu ermöglichen.

Und wenn es um Ansätze geht, die früher wirken? Da gibt es Projekte wie beispielsweise von den Hofer Symphonikern, wo die Orchestermusiker*innen in die benachbarte Musikschule gehen und den Kindern ihre Instrumente vorstellen. Schon da gibt es ja oft eine traditionelle Aufteilung: Mädchen spielen in der Regel selten Kontrabass, ein Blechblasinstrument oder ein Schlaginstrument. Da könnten dann auch Dirigentinnen und Dirigenten hingehen und einmal erzählen, was sie eigentlich so machen, und die Kinder in ihre Proben einladen – dann kann es mehr zur Normalität der nächsten Generation werden, eine Frau am Pult zu sehen. Und Mädchen können sich vergegenwärtigen, dass auch sie diesen Wunsch leben können, wenn sie ihn haben.

