

»Das Gender ist leider noch ein großes Thema«

Ustina Dubitsky

Was meinen Sie: Tut sich was im Hinblick auf Chancengleichheit in der Klassik? Ja, sehr langsam. Es kommt dabei immer auf die gefühlte Wahrheit an: Bei uns Dirigent*innen ist es so, dass man medial gerne sieht, wenn Frauen dirigieren und eingeladen werden, dann wird viel berichtet und Werbung gemacht, und man kann dadurch leicht den Eindruck gewinnen, dass wir mittlerweile eine Gleichstellung haben. Aber dann schaut man auf die Statistiken und sieht, dass wir extrem weit davon entfernt sind – vor allem mit Blick auf Chefdirigent*innenposten.

Da sind wir aktuell bei 3 Prozent Frauenanteil in Deutschland. Und das ist krass. Ich denke immer, wenn es 141 Jahre gedauert hat, dass die Berliner Philharmoniker eine Frau zur Konzertmeisterin ernennen, müssen wir dann noch einmal 141 Jahre warten, bis es dort eine Chefdirigentin gibt?

Wo liegt das Problem, aus Ihrer Sicht? Ein sehr großes Problem liegt in der Ausbildung, ich sehe das Problem weniger in der Arbeit selbst. Wenn ich vor einem Orchester stehe, dann habe ich nicht das Gefühl, dass mir dort mein Frausein vorgeworfen wird. Dort geht es eher darum, dass man authentisch ist, die Musiker*innen inspiriert, und wenn man das kann, dann wird man auch sehr respektvoll behandelt, zumindest während der Probe.

Was heißt das? Naja, was nachher besprochen und geredet wird, weiß ich nicht und das interessiert mich auch nicht. Über die Person, die vorne steht, wird immer auch geschimpft. Aber ob das einen Zusammenhang mit dem Gender hat, weiß ich nicht. Da habe ich aus meiner Erfahrung heraus keine Evidenz. Aber wo Chancengleichheit ein großes Problem ist, ist eben in der Auswahl, der Vorauswahl bei Wettbewerben, Studienplätzen oder der Ausbildung selber. Da ist das Gender leider noch ein großes Thema.

Was meinen Sie? Ich habe in meiner Ausbildung beide Extreme erlebt. Bei meinem Bachelor in Weimar war es immer Thema, dass ich eine Frau bin, ausgesprochen und unausgesprochen, im ganzen Umfeld. Ich war zum Beispiel drei Jahre lang die einzige Frau bei knapp 20 Studienplätzen und hatte innerhalb meiner fünf einhalb Jahre dort zwei andere Frauen als Kolleginnen, eine ganz am Anfang und eine ganz am Ende meines Studiums.

Und in Zürich? Da war es ganz anders. Da gab es neun Studienplätze, und wir waren nie mehr als sechs Leute aus einem Gender. Der Grund war, dass der Professor Johannes Schlaefli sich eine eigene Quote auf die Fahne geschrieben hat.

Wie hat er das begründet? Psychologisch: Wenn man alleine ist, hat man immer ein Alleinstellungsmerkmal und wird immer über das Gender definiert. Wenn man zu zweit ist, konkurriert man, auch von außen, denn man wird immer miteinander verglichen und es können keine Allianzen gebildet werden. Erst ab drei Leuten ist man nach dieser Theorie eine Gruppe, und dann fällt das Gender nicht mehr auf. Das zu erkennen, dauert aber eine Weile, denn wir alle sind nicht frei von *biases*, Mindsets und Sozialisationen. Ich bin davon auch nicht frei.

Dann ist der erste Schritt die eigene Voreingenommenheit zu erkennen und auf dieser Basis neue Kategorien zu begründen? Vor allem bei Menschen, die entscheiden! Viele hinterfragen für sich gar nicht, wie sie Kompetenz definieren, was sie als kompetent wahrnehmen und

empfinden. Wer sitzt denn in diesen Vorauswahlen? Es ist klar, dass das Menschen eines bestimmten Alters sein müssen, weil sie eine bestimmte Erfahrung brauchen, also Professor*innen, Dirigent*innen und so weiter. Und aktuell gehören zu dieser Generation noch vor allem Leute, die damit aufgewachsen sind, dass es nur männliche Dirigenten gibt. Dass Menschen etwas, das für sie ungewohnt aussieht, als fragwürdig interpretieren, ist klar, und dass sie ihm nicht unbedingt Kompetenz zuschreiben.

Aber was empfinden wir denn als kompetent, gesellschaftlich betrachtet? In der Regel, wenn jemand gerade steht, die Brust nach vorne streckt, standfest ist und mit lauter Stimme spricht – das alles empfinden wir als kompetent, aber hinterfragen nicht warum. Mein Professor in Zürich hat das gemacht.

Und warum ist das so? Gerade habe ich als Allererstes die Verbindung zu Soldaten hergestellt, etwas, das urmännlich und mit Kraft und Stärke konnotiert ist. Jede Uniform ist ja zum Beispiel darauf ausgelegt, dass die Schultern breit und eckig aussehen, wie auch die Anzüge früher. Die hat man ja damals in den Orchesterproben getragen, und heute spielen und dirigieren viele noch immer im Frack. Ich glaube, dass Kompetenz in unserer Deutung viel mit Stärke zu tun hat oder Stärke mit Kompetenz. Vielleicht hat es noch immer mit einer Art Urinstinkt oder steinzeitlichen Prägung zu tun, dass wir noch immer so denken.

Aber verändert sich das nicht auch? Auf jeden Fall. Wir leben heute in einer Zeit, in der wir langsam anfangen, Kompetenz auch anders zu definieren, und zwar so, dass auch die leisen Menschen kompetent sein können, dass man zum Beispiel durch Zuhören sehr kompetent sein kann oder wenn man Ruhe ausstrahlt. Was man in den Statistiken sieht, ist, dass es ein sehr langsamer Prozess ist, der auch nicht fortschreitet, wenn man nicht aktiv etwas tut. Wir sind Gewohnheitstiere.

In Zürich scheint sich ja aber schon entgegen dieser Gewohnheit anderes entwickelt zu haben. Ja, und das ist jetzt ein bisschen meine Inter-

pretation, aber ich finde, man hat diesen Ansatz auch im Unterricht gesehen. Mein Professor hat wenig vorgemacht, aber uns sehr auf die Bewegung an sich fokussieren lassen. Warum funktioniert etwas, warum kann man auf diese Weise den Klang besser bewegen als auf eine andere, wie kann man über eine Bewegung mit dem Klang und den Musiker*innen in Kontakt sein, wie spürt man, was eine Bewegung auslöst? Und wir waren immer ausgeglichen. Vier Frauen, fünf Männer oder umgekehrt – ganz selten nur drei zu sechs. Man sieht also: Es funktioniert.

Um nochmal zum Orchester zurückzukommen: Hat sich aus Ihrer Sicht verändert, was Orchester von Dirigent*innen wollen? Das ist in verschiedenen Ländern sehr unterschiedlich. Ich würde sagen, in Westeuropa zum Beispiel ist es so, dass man schlicht nicht mehr Karajan oder Toscanini sein kann, also so ein Tyranndirigent. Das funktioniert nicht mehr, das Zeitalter ist vorbei.

Inwiefern machen die Musiker*innen nicht mehr mit, wenn so mit ihnen umgegangen wird? Naja, die würden schon ihren Dienst spielen, aber man ficht auf diese Weise unnötige Kämpfe aus und kommt schnell in eine resistente Haltung hinein – nicht zuletzt ist es respektlos den Musiker*innen gegenüber. Es gibt schon einen gewissen Eigenstolz des Klangkörpers, den man auch respektieren sollte. Das sind schließlich hochausgebildete Profimusiker*innen, die da sitzen, und man kann sie nicht wie kleine Kinder behandeln. Der menschliche Umgang ist anders geworden.

Und in anderen Ländern? Im Studium haben wir viel mit tschechischen Orchestern gearbeitet, mit ganz unterschiedlichen in verschiedenen Städten. Da hatte ich häufig das Gefühl, dass die Musiker*innen sich unwohl fühlen, wenn man ihnen im Schlag Freiheiten gibt – mehrfach haben sie das bei mir auch direkt angesprochen. Sie haben sich unwohl gefühlt und haben deshalb auch nicht unbedingt gut gespielt. Momente der Verunsicherung können ganz toll sein, sie können aber auch genauso nach hinten losgehen. Woran das liegt, ist aber schwer zu sagen.

Zumal viele Orchester, egal, wo man ist, sehr international sind. In einer Stadt können zwei Klangkörper ganz unterschiedliche Kulturen haben – die Wiener Philharmoniker ticken zum Beispiel doch sehr anders als die Wiener Symphoniker. Wie stellen Sie sich auf ein Ihnen fremdes Orchester ein? Das ist eine gute Frage. Am wichtigsten ist, denke ich, dass man authentisch bleibt. Man muss klar mit sich selbst sein. Was nicht funktioniert, ist, wenn man eine Rolle annimmt – das spüren die Musiker*innen sofort. Man merkt zwar sehr schnell, ob die Verbindung zum Klangkörper gut ist, allerdings weiß man erst mit der erneuten Einladung, ob sie auch nachhaltig geprägt hat, nämlich so, dass man wieder gefragt wird.

Ist es einfacher, wenn Sie ein Orchester schon kennen? Nicht unbedingt, weil Orchester, die mich kennen, eine gewisse Erwartungshaltung haben. Meine persönliche Strategie ist – einfach dadurch, dass dieser Beruf so unbeständig ist –, dass ich jedes Projekt als mein erstes und zugleich letztes Projekt mit diesem Klangkörper betrachte. Ich muss in den ersten Minuten genau das herausfinden, was dieses Orchester von mir braucht und was ich mit ihm machen kann. Und entweder funkts oder nicht.

Warum gibt es so wenige erfolgreiche Dirigentinnen, was meinen Sie? Das liegt an den Entscheidungsträger*innen. Daran, was sie einer Frau zutrauen und was sie einem Mann zutrauen. Gerade erst hat der neue Chef der Münchner Philharmoniker seinen Vertrag unterschrieben, und das ist ein unglaublich junger Mann, mal wieder. Bestimmt ist er auch unglaublich talentiert – nur warum traut man sich diesen risikoreichen Schritt mit Klaus Mäkelä, Patrick Hahn und Lahav Shani, aber nicht mit einer gleich jungen Frau?

Da spielt sicherlich auch eine Rolle, dass Frauen generell noch nicht so lange in großer Zahl in dem Beruf vertreten sind. Auf jeden Fall. Es gibt erstens einfach viel weniger Auswahl, und dadurch sind auch die Verfügbarkeiten nicht die gleichen wie bei Männern. Wir sprechen hier also schlachtweg von Timing-Problemen bei Vertragsangeboten. So werden

automatisch mehr infrage kommende Männer eingeladen, weil es in der Quantität auch mehr dirigierende Männer gibt. Ich hatte dazu ein Gespräch mit einem Kommilitonen, der zwei Mal unter Frauen gespielt hat und beide schlecht fand. Er hat daraus geschlossen, dass alle Frauen, die dirigieren, schlecht sind. Ich habe dann den Fall gedanklich umgedreht: Wenn er unter zehn Dirigent*innen spielt, davon waren acht Frauen und zwei Männer, und diese zwei Männer waren zufällig schlecht – würde er dann auch denken, dass alle Männer schlechte Dirigenten sind? Das ist ein spannendes Experiment, um die eigenen *biases* sichtbar zu machen.

Also stellen Sie diese Entscheidungen infrage, vor allem jungen Männern die Chance auf GMD-Posten zu geben? Nein, gar nicht. Nur ist es so augenscheinlich. Warum das so ist, kann ich schwer sagen, das weiß ich nicht. Vielleicht wurden ja auch Frauen angefragt und haben abgesagt? Aber hier ist wieder das öffentliche Bild das, was wir schon kennen.

Sie haben im Studium ein Kind bekommen. Hat das für Sie einen Unterschied gemacht? Ganz ehrlich, ich bin sehr froh, dass ich schwanger geworden bin, als ich noch studiert habe. Eine Entscheidung für ein Kind, jetzt, wo ich beruflich Dirigentin bin – das würde ich mich nicht trauen.

Dabei gibt es ja Dirigentinnen, die im Beruf schwanger waren oder aktuell Kinder haben. Mirga Gražinytė-Tyla hat zum Beispiel auch in Zürich studiert ... und sie war einmal in einem Online-Meeting zu Gast, weil unser Professor ein Treffen organisiert hatte. Damals war sie gerade schwanger mit ihrem dritten Kind und die erste voll in diesem Beruf verankerte Frau mit mehreren Kindern, die ich kannte. Ich habe sie gefragt, wie sie das macht – gerade so ein Chefdirigentinnenposten bedeutet ja nicht nur musikalische Leitung, sondern auch administrative, was ein enormer zeitlicher Aufwand ist. Und sie hat gesagt, dass das eigentlich für sie unvereinbar ist. Das ist das Problem: Wie so viele Berufe wurde dieser Beruf vor allem von Männern ausgeübt, und diese Männer haben über Jahrhunderte hinweg die Spielregeln definiert.

Wie ja auch der Beruf des Orchestermusikers, oder nicht? Hier hat es auch lange gedauert, bis die ersten Frauen in Orchestern akzeptiert wurden. Ja, bei den Wienern ist das ja quasi bis heute so. Auch dass so Stellvertretungsplätze an Frauen vergeben werden, stellvertretende Konzertmeisterin und so weiter, um sagen zu können: Aber wir haben sie doch, Frauen in Führungspositionen.

Wie könnte man das ändern? Ich weiß es auch nicht – außer man normalisiert Frauen, Schwangere, die dirigieren, damit sich das Bild verändert. Dass Dirigent*innen ihre Kinder mit in die Probe nehmen, dass man zwischendurch halt mal stillen muss, dass das einfach das Leben ist.

Wie ist da denn aktuell der Umgang? Haben Sie Erfahrungen damit gemacht? Ich habe das mal gemacht, ja, da habe ich in der Pause gestillt und danach weiter geprobt. Das war heftig, weil man hormonell komplett down ist danach. Im Zusammenhang mit dem Probenablauf wird darauf meiner Meinung nach keine Rücksicht genommen, also die Proben kann man nicht der Stillzeit anpassen. Man müsste das ganze Thema enttabuisieren. Es ist das Gleiche, wenn ich meine Periode habe – dann kann es wahnsinnig anstrengend sein, eine Probe zu leiten, und das kann man auch wissen und insgesamt ein bisschen nachsichtiger mit allem sein. Im Studium hatte ich einmal die Situation, dass ich schlimme Krämpfe hatte, ich konnte kaum stehen, hatte aber einen Orchestertermin. Abzusagen wäre nicht infrage gekommen, weil ich die einzige Frau war und Angst hatte, dass es direkt geheißen hätte, ich würde mir Sonderrechte rausnehmen. Das zu thematisieren wäre in meinen Augen damals kontraproduktiv gewesen.

Also haben Sie die Probe geleitet? Ja. Und eine Woche später hatte ich Einzelunterricht mit einer Videoauswertung des Termins. Mein Professor sagte: »Ustina, wir müssten mal an Ihrem Stand arbeiten.« Dann habe ich ihm gesagt, dass ich meine Periode hatte, und er ist einen halben Meter zurückgeschreckt. Da dachte ich mir: Für Menstruierende ist es völlig normal, dass man einmal im Monat blutet und dann eine andere

Leistungsfähigkeit hat, körperlich, hormonell, psychisch. Was ich ihm da gesagt habe, war eine völlig neutrale Info. Seine Reaktion hat mir gezeigt, dass es an Sichtbarkeit fehlt, dass dieses Thema nicht bekannt ist, und dass das System deshalb natürlich keine Rücksicht nimmt. Das war sehr absurd.

Würden Sie sagen, die Klassik ist anderen Kunstformen hinterher, was Chancengleichheit angeht? Nein, das glaube ich nicht. Im Schauspiel ist es, denke ich, noch schlimmer – aber auch bei Autor*innen, Filmemacher*innen et cetera. Das würde ich nicht auf die Klassik reduzieren, weil es ein Phänomen ist, das mit Berufen zu tun hat, in denen wir uns nicht hinter einem Vorhang verstecken können, sondern sehr exponiert auftreten. Schauspielerinnen, Sängerinnen und Dirigentinnen sind sehr sichtbar. Gerade bei Castings werden Schauspielerinnen häufig extrem auf ihren Körper reduziert. Wenn die Intendanz in einem Haus extreme Machthoheit hat, dann geraten sie schnell in ein Abhängigkeitsverhältnis und können sich nicht wehren, weil die Strukturen so intransparent sind und man von dem, was man macht, ja leben können will.

Was müsste sich verändern? Ich denke, dass wir bestimmte Werkzeuge nutzen müssten, und ein Werkzeug ist die Quote. Im März 2022 habe ich beim Wettbewerb *La Maestra* mitgemacht, der nur für Frauen ist, und habe dadurch eine Sichtbarkeit bekommen, die ich sonst nie erlebt hätte. Plötzlich hatte ich Termine ein Jahr im Voraus und eine gewisse Planbarkeit. Die Quote ist ein Werkzeug, das dazu führt, dass wir einfach gesehen werden. Es studieren zwar 37 Prozent Frauen Dirigieren, aber wir sehen gerade einmal 3 Prozent. Sehr viele Frauen arbeiten als Kapellmeisterinnen unter einem männlichen GMD, und das sind ausgebildete Dirigentinnen – man sieht sie einfach nicht.

Müssen wir auch an die Ausbildung ran? Auf jeden Fall, und da spreche ich wieder aus eigener Erfahrung. Man kann es nicht auf andere schieben, dass weniger Frauen als Männer im Dirigierstudium landen. Man muss selbst Verantwortung übernehmen und sie suchen und an-

sprechen. Grundsätzlich müsste sich in der Ausbildung aber einiges verändern, ein großes Problem sehe ich zum Beispiel im Bereich der Altersdiskriminierung. Sehr viele Frauen kommen später zum Dirigieren als Männer, die meisten Frauen, die ich kenne, haben vorher etwas anderes studiert.

Sie haben vorher Schulmusik studiert, zum Beispiel. Genau, oder andere haben Chorleitung gemacht oder etwas anderes. Fürs Forum Dirigieren zum Beispiel sind wir dann einfach zu alt, weil die Altersgrenze so tief ist, dass wir uns teilweise bewerben, ohne wirklich bereit zu sein – einfach, weil es unsere letzte Chance ist. Das ist vor allem auch insofern ein Problem, als es dann schnell heißen kann, dass Frauen im Vergleich nicht so gut sind wie die Männer, die sich bewerben. Es wird nirgendwo berücksichtigt oder abgebildet, dass wir schon vorher etwas anderes studiert haben. Das ist zum Beispiel in der Schweiz oder in Finnland anders: Da interessieren sich die Professor*innen mehr für diejenigen, die nicht sofort mit 17 oder 18 anfangen zu dirigieren, sondern später dorthin wechseln.

Was wäre eine Alternative zur Altersgrenze? So etwas wie: Der Abschluss darf nicht älter sein als drei Jahre. Oder man kombiniert das mit einer Altersgrenze, wenn man die Bewerber*innenzahl minimieren möchte. *La Maestra* ist der einzige Wettbewerb zum Beispiel, der keine Altersgrenze hat. Oder die Besançon *International Competition for Young Conductors* – da muss man nichts einsenden, kein Video und Lebenslauf. Es gibt 270 Plätze, und die ersten, die sich einschreiben, dürfen sich gleich persönlich vorstellen und an fünf verschiedenen Orten weltweit dirigieren.

Dort gibt es auch eine höhere Altersgrenze. Genau, die liegt bei 35. Deshalb konnte ich dort einmal mitmachen, dieses Jahr hätte ich mich auch noch ein zweites Mal bewerben können. Männliche Kollegen haben dagegen vier oder fünf Chancen, je nachdem, wann sie damit beginnen, sich zu bewerben. Interessant in diesem Zusammenhang ist auch, dass das Durchschnittsalter der Bewerberinnen von *La Maestra* 2022

auch weit über 30 Jahren lag. Das zeigt dieses Problem sehr deutlich. Viele Wettbewerbe finden auch nicht jedes Jahr statt, sondern nur jedes zweite oder noch seltener.

Was muss sich noch ändern? Es sollte sich in der Struktur einiges ändern, also beim Thema, wer wen einlädt. Bisher machen das oft die Orchestermanager*innen mit den Agenturen zusammen, und die Musiker*innen wissen manchmal gar nicht, wer nächste Woche vorne steht. Und es bräuchte einen transparenten Wettbewerb für diese Jobs. Bisher funktioniert es häufig über Vitamin B. Es gibt oft keine offiziellen Ausschreibungen für Stellen, was völlig absurd ist. Das heißt, es gibt keinen echten Wettbewerb. Und die wenigsten Orchester treffen selbst die Entscheidung, mit wem sie arbeiten wollen und mit wem nicht. Es muss sich ganz viel in den Köpfen ändern. Wenn es eine höhere Sichtbarkeit gibt, wird vieles selbstverständlicher, denke ich.