

»Die meisten Orchester wissen nicht, wonach sie wirklich suchen«

Gerald Mertens¹

Als Geschäftsführer von unisono, ehemals DOV, haben Sie einen Überblick über das, was die Orchester und Häuser momentan beschäftigt. Wo steht aus dieser Position die Klassik, wenn wir über Gleichberechtigung am Dirigierpult sprechen? Sie steht definitiv noch nicht da, wo sie eigentlich stehen sollte. Wenn man sich beispielsweise die aktuellen Studierendenzahlen anschaut, dann sieht man dort 36,7 Prozent Frauen, die Dirigieren studieren. Das ist positiv, aber es ist noch nicht so, dass diese knapp 37 Prozent auf dem Markt als Chefdirigentinnen tätig sind. Wir haben auf der einen Seite ein massives Defizit, aber auf der anderen Seite sehen wir eine Entwicklung.

Also in etwa so wie beim Thema Musikerinnen im Orchester? Die Situation kann man vergleichen: Anfang der 1960er Jahre spielten noch kaum Frauen in Orchestern. Ich habe hier im Büro ein Bild hängen vom Bayreuther Festspielorchester aus dieser Zeit: Da sieht man 130 Orchestermitglieder und davon drei Frauen. Alte Verbandspostillen aus der Zeit waren ebenfalls krass frauenfeindlich, da hieß es, »Jetzt wollen sie auch noch im Orchester spielen«, und dazu gab es ein Bild von einer Frau mit Schürze und Nudelholz, die an einer Pauke steht. Wenn man heute in Orchester schaut, sieht man bei der Geschlechterverteilung, dass wir bei knapp 40 Prozent Frauen sind. In zehn Jahren sollten wir bei 50 Prozent angekommen sein.

1 Geschäftsführung *unisono*

Das beinhaltet aber noch nicht die Führungsebene – da dominieren nach wie vor Männer. Das stimmt. Auch gibt es nach wie vor tendenziell mehr Streicherinnen als Blechbläserinnen oder Frauen am Schlagzeug. Ich kenne mittlerweile aber drei Solo-Tubistinnen. Die ganzen Klischees – nur Männer können Blech oder Schlagzeug und so weiter –, zeigt sich da, sind Schwachsinn. Trotzdem gelten manche Orchester auch heute noch als Männerbastionen, darunter die Wiener Philharmoniker. Die haben in Sachen Gleichstellung noch ein ganz schönes Päckchen zu tragen.

Diese Entwicklung ist aber nicht durch eine Quote gekommen. Wie kam es dazu? Das lag einfach daran, dass Frauen in den vergangenen Jahrzehnten immer besser ausgebildet waren und immer mehr Probeispiele in den Orchestern gewonnen haben. So ein Probeispiel ist nach wie vor die härteste Auswahl, das Nadelöhr, durch das alle durchmüssen. Wenn sie sich da durchgesetzt haben, waren sie einfach besser. Dieses Assessment war bei Dirigentinnen nicht so sehr gegeben, weil es insgesamt weniger Vorbilder gab, und das ist ein entscheidender Punkt: *Role models* machen ganz viel aus. In der Kirchenmusik beispielsweise ist Frauen immer zugetraut worden, dass sie dirigieren können, also Chöre und Kinderchöre, das Klischee. Im Orchester sieht man nach wie vor den Maestro am Pult, auch in der Presse. Eine Simone Young hat sich jahrelang dagegen gewehrt, sie wollte nicht Maestra genannt werden. Ich wünsche mir, dass wir das alles nicht mehr thematisieren müssen, weil es selbstverständlich geworden ist.

Davon sind wir aber noch weit entfernt ... und zwar auch in anderen Positionen. Es gibt Komponistinnen, wie zum Beispiel Ethel Smyth, von denen viele vorher noch nie etwas gehört hatten, die aus Gründen der völlig männlich dominierten Musikwissenschaft, Dramaturgie und auch GMD-Situation nie nach oben bzw. auf den Konzertspielplan gekommen sind, und jetzt sagt man: Wow, was es alles gegeben hat, und diese Frauen haben fantastische Musik geschrieben. Es wurde nur durch die Musikwissenschaft über Jahrhunderte hinweg als minderwertig deklariert. Jetzt erst fängt man an zu suchen, und ich hoffe, das

wird auch auf dem anderen Feld mehr: Wir brauchen mehr Frauen an den ersten Pulten, die die Führung übernehmen.

In einer Szene wie dieser, Sie haben es gerade beschrieben, wird an Frauen aber mit großer Wahrscheinlichkeit ein höherer Anspruch gestellt als an Männer in gleichen Positionen. Müssen Sie nicht einfach nur gut, sondern vielleicht extrem viel besser sein als die männliche Konkurrenz? Die Frage stellt man sich. Der Leistungsdruck auf Dirigentinnen ist groß, weil die kritische Öffentlichkeit und auch das Publikum und die Orchestermitglieder ein*e Dirigent*in in den ersten paar Minuten prüfen, und nach zehn Minuten ist man einsortiert. Dirigieren ist in erster Linie, zu 90 Prozent, Handwerk. Die letzten zehn Prozent sind Führung, Organisation und so weiter. Aber handwerklich müssen alle Dirigentinnen und Dirigenten durch das gleiche Raster hindurch, die körperliche Führung, mit der gesamten Persönlichkeit, muss stimmen, die Einsätze, das Handling muss stimmen, und das checken die Orchester zu 100 Prozent.

Aber was wird da für eine Führung erwartet? Geht es den Orchestern nach wie vor um Dominanz und Autorität oder suchen sie mittlerweile etwas anderes? Dass Orchester auch offen sind für andere Führungsstile, sieht man zum Beispiel hier in Berlin am Konzerthaus. Da übernimmt mit Joana Mallwitz eine junge Frau den Posten, der vorher von einem sehr alten, erfahrenen Chefdirigenten geprägt wurde – sie ist superkommunikativ, auch in der Vermittlung, und wird ein völlig anderes Setting bilden, das auf das Haus abstrahlt und die öffentliche Wahrnehmung. Hier entsteht in der Praxis und in der öffentlichen Wahrnehmung dann genau das, was wir als *role model* vermehrt brauchen. Zum Job des*der Dirigent*in gehören ja auch sehr viele Dinge, die nichts mit gutem Dirigat zu tun haben, sondern auch mit der Repräsentation des Orchesters. Es geht mehr und mehr auch um eine organisatorische Führung im weitesten Sinne, nicht nur die Ich-Person des*der Dirigierenden steht im Vordergrund, sondern das gemeinsame Wir mit dem Orchester.

Wenn ich nun an den einen oder anderen männlichen Dirigenten denke und mir deren Dirigat vor Augen führe, dann sehe ich dort einige, die aber das, was Sie oben beschrieben haben, nämlich klare musikalische Führung und saubere Einsätze, überhaupt nicht erfüllen oder erfüllt haben. Also nochmal: Was wird wirklich von Dirigent*innen erwartet? Die ganz großen Orchester, die Berliner Philharmoniker, das Deutsche Symphonie-Orchester, die Münchner Philharmoniker usw., also die obere Liga, haben bei der Auswahl ihres Dirigierpersonals noch einen ganz anderen Fragenkatalog vor sich: Sind wir damit tourneefähig? Werden wir damit von großen Veranstaltern und Festivals gebucht? Bei Dirigent*innen mit eher speziellem, kleinen Repertoire wird das beispielsweise schwierig. Bei großen Häusern muss die Person mit der Orchestertradition zusammenpassen, man muss marktfähig, auch CD-Markt-fähig sein. Die Aussage des Münchner Oberbürgermeisters Reiter letztens, jetzt nach Gergiev könne es »auch mal [...] eine Frau« sein, finde ich da beispielsweise problematisch. Wenn man das Geschlechtsmerkmal vor das stellt, wonach man eigentlich sucht. Und daran hapert es bei den meisten Orchestern und Betrieben nämlich eigentlich. Sie wissen nicht, wonach sie wirklich suchen. Also im Sinne von: Wofür stehen wir? Was ist unser Leitbild? Wo wollen wir hin? Und mit welcher Dirigierpersönlichkeit an der Spitze glauben wir das am besten umsetzen zu können? Da finden sie nur sehr wenige Orchester, die sich darüber in allen Punkten klar sind.

Und dann laufen Institutionen Gefahr, Entscheidungen eher fürs Image zu treffen, meinen Sie? Also am Ende *tokenism* zu betreiben.

Wenn diese Vorstellung sehr indifferent ist, dann fällt auch die Auswahl für eine Person indifferent aus. Viele wissen gar nicht, wer sie sind, gerade die mittleren Orchester in den Stadttheatern. In dem Moment, in dem ich das Profil schärfe, komme ich viel zielgerichteter an eine Ausschreibung und kann fragen: Erfüllt die Person, die wir da gerade favorisieren, die sonstigen Anforderungen? Entwickelt sie uns in der Stadt und Region weiter, experimentiert gern, setzt sich für Musikvermittlung ein – wonach man auch immer suchen mag. Wegen dieser Defizite wird das Thema Geschlechtergerechtigkeit in der musikalischen

schen Leitung nicht so beleuchtet, wie es beleuchtet werden könnte. Da kommen wir zu einem anderen wichtigen Punkt, nämlich den Findungskommissionen. Aus meiner Sicht ist es ein absolutes Muss, dass diese Kommissionen paritätisch besetzt werden.

Ist die Klassik im Bereich der Gendergerechtigkeit anderen Kunstformen hinterher? Was meinen Sie? Ich glaube, erfolgreiche Frauen im Musikbusiness sind insgesamt, wenn wir von den Megastars in der Klassik absehen, Personen, die eine unglaubliche Power haben und eine wahnsinnige Leistung erbringen. Das Publikum lässt sich nicht hinters Licht führen, und das Klassikpublikum schon gar nicht. Wenn man das mit anderen Industrien vergleicht, dann sind das qualitative Merkmal und Authentizität hier wichtiger als der Genderaspekt. Bei einer Anne-Sophie Mutter war es nie Thema, ob sie sich gegen die männliche Konkurrenz durchsetzen kann. Der Klassikmarkt hat Frauen am Klavier oder an der Geige immer schon akzeptiert, angefangen vielleicht schon bei Clara Schumann und Fanny Hensel. Im Dirigentinnenbereich muss wie im anderen Bereich auch eigentlich nur die entsprechende Plattform geschaffen werden. Das Forum Dirigieren des Deutschen Musikrats ist hierfür eine wichtige Basis, aber eben auch nur eine.

Nun gab es im Jahr 2018 eine Handvoll Generalmusikdirektorinnen, jetzt ist es Ende 2022. Warum hat sich in vier Jahren nichts in diesem Bereich getan? Das kann man auch auf Corona schieben. Es gab ein gewisses Moratorium, der Betrieb war in seiner Volatilität total eingengt. GMD-Positionen werden längerfristig vergeben, jetzt haben wir Verpflichtungen, die ab 2024 beginnen. Corona hat zu so einem Tal geführt, es gab weniger Vordirigate, weniger Gastdirigate, man hat das Kerngeschäft auf maximal 40-Prozent-Basis gemacht. Und auch Probespiele für Orchesterstellen haben in dieser Zeit kaum stattgefunden. Man kann es zwar damit erklären, aber ich würde es ehrlich gesagt nicht einfach so laufen lassen.

Was könnte denn die oben genannte Plattform schaffen, den Boost, den man da braucht? Ich finde, man kann nicht vorschreiben: Ihr

müsst eine Frau verpflichten. Bei einem größeren Opernhaus oder einem großen Konzertsorchester könnte man aber sagen: zumindest eine Kapellmeisterposition muss mit einer Frau besetzt sein. Oder auch wenn man an Gastdirigaten denkt: Dann hat ein Klangkörper einen männlichen Chefdirigaten, aber verpflichtet zu 50 Prozent Frauen als Gastdirigatinnen. Dass Institutionen auf ihr dirigatisches Führungspersonal schauen und es da eine Erwartungshaltung des Rechtsträgers gibt, dass es nicht nur eine ›zweite Korrepetitorin mit Dirigatverpflichtung‹ gibt, sondern auch eine weibliche Führungsperson. Man muss dann auch gezielt gucken, ob man diese Bereiche durch entsprechende Auflagen kontrolliert, dass Frauen nicht bevorzugt, sondern adäquat berücksichtigt werden. Diesen Schritt kann man durch direkte und indirekte Beeinflussung befördern, dass wir nicht nochmal 50 Jahre warten müssen, sondern in einer kürzeren Frist einen deutlichen Fortschritt sehen.