

»Ein Rollenverständnis aus den 50ern«

Daniel Mennicken¹

Sie vertreten eine sehr klare und kritische Meinung zum klassischen Musikmarkt. Was denken Sie über die Position des*der Dirigent*in?

Aus meiner Sicht ist diese Position in gewissen Bereichen *outdated*, wie auch der Orchesterapparat aus meiner Sicht komplett überholt ist. Er steht für ein hierarchisches Musikverständnis aus einer vergangenen Epoche. Die großen Häuser sind vergleichbar mit Museen: Man pflegt ein Kulturgut, das zwar schön ist, aber auch meiner Sicht nicht zukunftsträchtig.

Also ist die Forderung, mehr Frauen an die Pulte zu bringen, überflüssig?

Nein, prinzipiell stehe ich auch dazu. Mehr Frauen: immer gerne! Ich weiß nur nicht, ob ich mir bei dieser traditionsbewahrenden Kunst wünschen soll, dass sich das weiterentwickelt oder nicht. Der Konzertflügel entwickelt sich auch nicht weiter. Natürlich sollen alle Menschen die gleichen Chancen haben, auch in Führungspositionen zu arbeiten, aber ich bin mir nicht sicher auf welche Arten und Weisen und ob man das forcieren sollte oder nicht.

Wie meinen Sie das? Ich sehe vor allem total verkrustete Strukturen, in denen sich Frauen durchsetzen sollen. Das Thema ist ja nicht neu, schon vor vielen Jahren gab es Forschung zur Unterrepräsentation von Frauen. Der Markt regelt das nicht, das ist klar, und deshalb braucht es Impulse von außen und von innen, um diese Strukturen aufzubrechen. Wir

1 Geschäftsführung ON Cologne

haben ein riesengroßes musikalisches Verbandswesen in Deutschland, und dieser politische Arm positioniert sich viel zu wenig. Wenn die so viel Gewicht auf die Gleichberechtigung von Frauen an den Pulten legen würden, wie sie es an anderen Stellen tun und getan haben, wären wir in der öffentlichen Wahrnehmung ganz woanders.

Sehen Sie da in der freien Szene, in der Sie unterwegs sind, eine größere Bereitschaft? Ich kann hier vor allem für die freie Szene der zeitgenössischen experimentellen Musik in Köln sprechen – denn es sieht überall anders aus. Hier aber diskutiert die Szene vor allem über Räume und Honorare und wenig über Gleichberechtigung, Genderverhältnisse und so weiter. Das liegt daran, dass sich in dieser Szene ein Trend durchsetzt: weg von der Komponist*in, weg von der Dirigent*in, hin zum kollektiven Arbeiten. Gleichzeitig sind diese Kollektive aber oft ohne gesellschaftsverändernden Anspruch, funktionieren eigentlich wie kleine Dörfer. Man bildet sich seine eigenen Soziotope, in denen alle gleichberechtigt und auf Augenhöhe künstlerische Gegenstände verhandeln, aber es geht nicht um die Skalierbarkeit dieser Kollektive.

Dort gibt es gar keinen Bedarf an einer Leitungsperson? Gar nicht, und das beobachte ich in den letzten Jahren in relativ vielen Bereichen der sogenannten Avantgarde, dass der Trend weggeht vom hierarchischen Arbeiten. Das ist eine Entwicklung, die man sogar in Zahlen nachvollziehen kann: Das Studium an einer Hochschule im Bereich experimentelle klassische Musik wird mehr und mehr zu einem Studium in die freie Szene hinein ...

... während es davor eher ins Orchester ging. Genau, das war ein ganz traditioneller Weg. Mittlerweile aber, durch die Schließung von Häusern und die Fusion von Klangkörpern haben wir ein Überangebot an Hochschulabsolvent*innen – im instrumentalen wie im dirigierenden Bereich –, denen viel weniger Orchesterstellen gegenüber stehen. Die Leute kommen nur noch sehr selten in den traditionellen Orchesterapparat – und ich bin mir manchmal nicht ganz sicher, ob denen das klar ist.

Das heißt, das Thema Dirigat wird mehr und mehr zur Nische? Nun, die Leute kommen ja in kollektive Zusammenhänge hinein, in denen Kunst und Werke und Interpretation und Aufführungen ganz anders verhandelt werden als das in den hierarchisch organisierten Klangkörpern der Fall ist.

Nur ganz ohne Führung kommen diese Ensembles ja auch nicht aus.

Die Basisdemokratie hat natürlich irgendwo ihre Grenzen, und irgendwo müssen Leute den Hut aufhaben und entscheiden, wie am Ende etwas gemacht wird. Gleichwohl geht diese Figur so gut wie nie in der Person eines*einer Dirigent*in auf. In der Alten Musik auch, ab einer gewissen Ensemblegröße dann zwar schon, aber sonst gibt es Stimmführer*innen und Konzertmeister*innen, die dirigieren oder vom ersten Pult aus eine Interpretation leiten. In der Neuen und experimentellen Musik weiß man nie so genau, da sind die Machtverhältnisse noch einmal anders. Denn neben allen Nachteilen – wirtschaftlicher Art, Sicherheit, Langfristigkeit und so weiter – bleibt der freien Szene doch immer eins: die Autonomie. Jeder kann bestimmen, mit wem er oder sie arbeitet. Die institutionalisierte Kultur kann das nicht. Da gibt es immer noch ein Gremium, immer noch irgendwo eine übergeordnete Stelle oder einen Orchesterapparat, der im Schnitt 75 Jahre alt ist mit einem Rollenverständnis aus den 50ern, um es mal überspitzt und plakativ zu formulieren.

Trotzdem ist die freie Szene ja nicht das Paradies, auch da gibt es Probleme bei der Gleichberechtigung. Wir würden zum Beispiel viel mehr Komponistinnen kennen, beispielsweise, wenn sie nicht auch dort unterm Radar fliegen würden. Man kann es sich auch in der freien Szene ja immer leicht machen und sagen: Es gibt die Frauen halt nicht. Und viele tun das auch. Da entscheidet sich niemand aus bösem Willen gegen die Frau, sondern aus einem Impuls heraus für den Mann, den man schon kennt. Wenn an dieser Stelle jemand dazwischen geht, muss man nachdenken und etwas recherchieren, und am Ende hat man dann doch ein ausgewogenes Programm. Der Markt stellt sich nach außen hin überwiegend männlich dar und ist es aber gar nicht.

Woher kommt das? Ist das nur Gewohnheit? Vor allem, glaube ich, ist es eine gewisse Betriebsblindheit, ein Buddysystem. Wir hatten hier einmal einen Fall, wo bei einem Festival ein musikalischer Leiter hier aus der Gegend mit einem relativ großen Orchester auftreten wollte und uns das Orchester durchgegeben hat. Bei 30 Leuten waren genau zwei Frauen dabei, und die haben Flöte gespielt. Meine damalige Kollegin hat ihm zurückgeschrieben, dass wir das so nicht machen, woraufhin er antwortete: Wenn es die Frauen gäbe, würde er sie einsetzen. Dann schickte sie ihm eine riesige Liste mit Musikerinnen – und anschließend war die Hälfte seines Orchesters mit Frauen besetzt. Als Kulturmanager will man natürlich effizient arbeiten und wählt dafür die Namen, die man kennt, die Leute, auf die man sich verlassen kann. So entsteht ein Karussell aus den immer gleichen Namen. Das zu verlassen und zu hinterfragen, vor allem anzunehmen, dass es da draußen eine sehr diverse Szene gibt, das braucht Zeit, zusätzliche Energie und einen gewissen Aufwand, den möglicherweise nicht alle Menschen bereit oder in der Lage sind zu leisten.

Wie könnte man da ansetzen und etwas verändern? Ich glaube, am Ende des Tages geht es um Ansprechbarkeit und Zugänglichkeit. Als ich meinen Job hier angefangen habe, habe ich jeden Tag Termine gemacht mit Leuten, die ich überhaupt nicht kannte. Am liebsten bin ich zu ihnen hingefahren um zu sehen, wo und wie arbeiten diese Künstler*innen überhaupt. So habe ich eine Menge über Köln und die Szene und die Zusammensetzung dieser Szene gelernt, und die Szene hat mich und ON als offenen Zuhörer kennengelernt, zu dem man einfach kommen und wo man komplett angstfrei seine Projekte präsentieren kann. Das hat in der Folge dazu geführt, dass wir mittlerweile einer der zentralen Ansprechpunkte sind, wenn jemand etwas machen will.

Dazu gehört ja aber auch eine gewisse Bereitschaft von Entscheider*innenseite aus. Absolut. Wir haben hier zwei Hochschulen, die Musiker*innen ausbilden, und das ist es wert nicht aus dem Auge zu verlieren. Das Leitbild bei allen Entscheider*innen sollte sein, was auch immer ihnen vorschwebt, ständig die eigenen Auswahlkriterien zu hin-

terfragen, den eigenen Horizont zu hinterfragen und sich bewusst zu machen, dass die Welt sich weiterdreht und man sich mitdrehen sollte statt auf den Schreibtisch zu gucken und zu denken, man sei der Nabel der Welt.

Gleichzeitig gibt es in der freien Szene ja aber einige individuelle bürokratische Hürden zu nehmen, beispielsweise wenn es darum geht, Anträge zu schreiben. Wie sieht es da mit der Chancengleichheit aus?

Was man immer wieder beobachtet, ist, dass sich beispielsweise auf Ausschreibungen immer die gleichen Leute melden – diejenigen, die sowieso auf den Putz hauen und sowieso präsent sind. Dabei würde man sich auch Einreichungen von Leuten wünschen, die man vielleicht gar nicht auf dem Schirm hat, die sich sonst nicht trauen – introvertierte Leute, die meinen, sie sind nicht gut genug. Genau an diese Leute ranzukommen, ist superschwierig. Wenn es darum geht, Netzwerke aufzubauen, greift Diskriminierung auf vielen verschiedenen Ebenen sehr schnell. Ich kenne Frauen, die an bestimmten Stellen nicht die Präsenz haben, die sie haben könnten, weil sie an allen möglichen Stellen übergangen, ignoriert oder nicht ernst genommen, bis hin zu sexuell belästigt werden – manche sagen dann einfach: Macht euren Scheiß doch alleine. Gerade mit Bezug auf Führungspositionen wie auch das Dirigat sind Netzwerke unglaublich wichtig – wenn es schon daran scheitert, ist klar, warum wir noch nicht weiter sind.

