

Einleitung

Hannah Schmidt

In diesem Buch sollte es eigentlich um die Unterrepräsentation von Dirigentinnen in der Klassik gehen. Um Chancengleichheit zwischen Mann und Frau, um Führungspositionen und Gehälter, um die männliche Konnotation des Dirigent*innenberufs an sich und Strategien, wie diese überwunden werden kann. Das klingt nach einem ausgereiften Konzept, doch das ist es, wie sich über Monate der Arbeit an diesem Band herausstellte, nicht. Denn sobald man beginnt über systemische Diskriminierung zu sprechen – und nichts anderes ist der Grund dafür, dass so wenige Frauen an den ersten Pulten stehen –, dann spricht man auch über die Diskriminierung von anders marginalisierten Menschen und Gruppen als nur über die Diskriminierung *weißer* Frauen, die aus gutbürgerlichem Hause stammen, keine Behinderung haben, normschön sind und sich mit dem Gender identifizieren, das ihnen bei Geburt zugesprochen wurde (was bedeutet, sie sind cis, nicht trans oder nonbinär). Wie der Dirigent Brandon Keith Brown im Interview sagt: »In vielen Branchen suchen jetzt alle nach Frauen, aber sie meinen in Wirklichkeit *weiße* Frauen.«

Den Begriff der Intersektionalität prägte die Juristin und Professorin Kimberlé Crenshaw bereits in den 1980er Jahren – er leitet sich vom englischen Begriff »*intersection*« ab und beschreibt die Kreuzung oder Überschneidung verschiedener Diskriminierungsformen. So wird eine Schwarze cis-Frau gleich auf zwei Ebenen diskriminiert, anders als eine *weiße* cis-Frau. Ist nun die Schwarze Frau reich und die *weiße* Frau arm, spielt auch Klassismus eine Rolle: Auf dieser Ebene ist die Schwarze Frau privilegiert und die *weiße* nicht – was jedoch nichts an den anderen,

trotz allem existierenden Diskriminierungsrealitäten ändert. Crenshaw schreibt:

»Der Fokus auf die privilegiertesten Mitglieder einer Gruppe zu legen, marginalisiert diejenigen, die vielfach belastet sind, und verdeckt Interessen, die nicht auf vereinzelte Diskriminierungsursachen zurückgeführt werden können. Ich weise darauf hin, dass dieser Fokus auf anderweitig privilegierte Gruppenmitglieder eine verzerrte Analyse von Rassismus und Sexismus nach sich zieht, da rechtswirksame Konzepte von Race und Gender auf Erfahrungen aufbauen, die letztlich nur einen Ausschnitt eines viel komplexeren Phänomens darstellen.« (Crenshaw 1989, zit.n. Kelly 2019: 145)

Wie komplex dieses Phänomen auch in Bezug auf die klassische Musikszene ist, zeigt sich in den Gesprächen, die für diesen Band geführt wurden, und in den einleitenden Essays. Schließlich spielen zum Beispiel nicht nur einerseits die finanziellen Möglichkeiten der Eltern eine Rolle dabei, ob ein Kind überhaupt das Privileg hat ein Instrument zu lernen, sondern ebenso der gesellschaftliche Zugang zur Teilhabe an europäischer klassischer Musik. Der Soziologe Aladin El-Mafaalani denkt vor diesem Hintergrund in seinem Essay *Klassik und Klassismus* über klassenspezifische Lebenspraxis und -stile nach, über Habitus und Herrschaftsverhältnisse und wie die dadurch gefestigten Barrieren auch in der klassischen Musik sichtbar werden.

Wie Tsepo Bollwinkel Keele, 1. Solo-Oboe bei den Lüneburger Synchronikern, ausführt, hat die Unzugänglichkeit der klassischen Musik als Kulturraum zudem mit den Lebensrealitäten zu tun, die auf der Bühne zu sehen und nicht zu sehen sind, und auch mit den Menschen, die diese darstellen: Repräsentieren die Orchester und Ensembles in ihrer Zusammensetzung eine Stadtgesellschaft oder nicht? Und in welche Räume lädt man überhaupt das Publikum ein? »Die gängigen Theater und Säle sind keine einladenden Räume für die, die an den *margins* sind«, sagt Bollwinkel Keele dazu. »In diese üblichen Foyers reinzugehen, in diese erhabene Architektur, das ganze Glanz und Gloria, was so sehr Macht repräsentiert, erinnert Marginalisierte vor allem

an gesellschaftliche Ohnmachtserfahrungen. Ich kenne Macht nur als Macht, die mich unterdrückt – und das macht keinen Spaß.«

Zugleich ist die frühe Sozialisation eines Menschen entscheidend bei der Instrumenten- und musikalischen Berufswahl: »Mädchen spielen in der Regel selten Kontrabass, ein Blechblasinstrument oder ein Schlaginstrument«, sagt Eva Pegel, Projektleiterin des Forum Dirigieren. Diese Sozialisation hat mit den Erwartungen einer patriarchal geprägten Gesellschaft an ein bestimmtes Gender zu tun – und sie wirkt bis in den Dirigent*innenberuf hinein: »Dass man als Frau führt, ist ein Konzept, das Mädchen zwar immer mehr, aber unterm Strich doch noch zu wenig vermittelt wird«, sagt die Dirigentin Susanne Blumenthal. Beziehungsweise: Dass Frauen Raum einnehmen, dass sie diesen Raum einnehmen dürfen, dass er ihnen zusteht, sind Tatsachen, die nicht oder erst nach und nach gesellschaftspolitisch akzeptiert werden (vgl. Penny 2012). Das gilt ebenso für Schwarze Menschen und People of Color, nicht norm-schöne, behinderte Menschen und Menschen mit wenig Geld, für trans Personen und nonbinäre Menschen.

Wie wird nun aber dieser Raum geschaffen, welche Instrumente benötigt es, um echte Gleichberechtigung zu schaffen? Hier gehen in den Gesprächen die Meinungen auseinander: Manche plädieren ganz klar für eine Quote, die sicherstellt, dass Marginalisierte die gleichen Chancen bekommen wie ihre *weißen*, männlichen Mitbewerber. Doch wie soll diese Quote aussehen? »[Ich] möchte [...] den Begriff jenseits einer konservativen Vorstellung von biologischem Geschlecht verstanden wissen und auch beziehen auf den Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte«, sagt beispielsweise der Komponist Marc Sinan. Heinrich Horwitz geht in eine ähnliche Richtung: »Eigentlich bräuchte man, wenn man fünf Positionen hat, einen Mann, eine Frau, eine queere Person, eine *disabled*, eine PoC.« Das Ziel sei schließlich, ein Team zu durchmischen – und zwar radikal. Nicht zuletzt sieht die Dirigentin Ustina Dubitsky die nicht offizielle Quote an der ZhdK in Zürich, wo sie studierte, und etwa den Dirigentinnenwettbewerb *La Maestra*, bei dem nur Frauen teilnehmen, als wichtigen Grund dafür, dass sie es überhaupt zu einer gewissen Präsenz in der Szene geschafft hat: »Die Quote ist ein Werkzeug, das dazu führt, dass wir einfach gese-

hen werden.« Brandon Keith Brown dagegen plädiert auf eine ähnliche Berücksichtigung Schwarzer Menschen und PoC: »Ich warte darauf, dass in Deutschland in Stellenanzeigen gesagt wird, dass PoC bei der Einstellung bevorzugt werden, genauso wie sie es bei *weißen* Frauen tun.« Über das Zusammenspiel von *race* und Gender mit konkretem Bezug zum Dirigat, den Diskurs in der klassischen Musik über dieses Thema, seine historische Entwicklung und die spezifischen Auswüchse intersektionaler Diskriminierung im Betrieb schreibt auch Marcus Tebogo Desando in seinem Text *The state of discrimination in the German/European cultural scene with the lens on female conductors: How far reaching is inclusivity from a perspective of an African opera practitioner in Europe?*

Die Arbeit und Verantwortung, die die Institutionen und Entscheider*innen übernehmen müssen, geht dabei laut Aussage der Interviewpartner*innen über ›diverse‹ Programme und Quoten hinaus: »Diversifizierung geht immer auf Kosten der Marginalisierten«, sagt Heinrich Horwitz. »Höhere Sichtbarkeit und Diversifizierung führt dazu, dass Menschen in Lebensgefahr kommen.« Die Lösung muss Bildung und Aufklärungsarbeit sein, wie es mehrere Interviewpartner*innen betonen: »Die Struktur muss grundsätzlich verändert werden, wir können nicht weiter dieselben strukturellen Fehler machen«, sagt Horwitz. »Dafür braucht es *allies*, und die kann es nur geben in dem Moment, in dem Menschen verstanden haben, warum sie privilegiert sind.«

Mit Blick auf das Dirigat fällt schnell auf, dass es sich hier um eine besondere Profession handelt – eine mit stark männlicher und hegemonialer Phänomenologie: »Aus meiner Sicht ist diese Position in gewissen Bereichen *outdated*, wie auch der Orchesterapparat aus meiner Sicht komplett überholt ist«, sagt beispielsweise Daniel Mennicken. »Er steht für ein hierarchisches Musikverständnis aus einer vergangenen Epoche.« Nicht nur in der freien Szene geht der Trend weg von einer Person vor dem Orchester, die alleinig leitet und entscheidet, und hin zum kollektiven Arbeiten.

Spätestens an dieser Stelle sollte auch über das Konzept der *›cultural leadership‹* nachgedacht werden, über Führungsrollen in kulturellen Kontexten, die sich neben der Position des*der Dirigierenden ganz be-

sonders auch im Posten der Intendanz manifestieren. Alexandra Manske denkt in ihrem Essay zu Beginn dieses Buches über dieses Herrschaftsmodell, seine gesellschaftliche Funktion, Alternativen und daraus ableitbare Handlungsimperative nach.

In den Gesprächen wurde darauf geachtet, dass diejenigen, die Diskriminierung und Marginalisierung erfahren und erfahren haben, diese Erfahrungen im Interview nicht reproduzieren mussten, sondern auf einer abstrakten Ebene über die dahinter liegenden Mechanismen nachdenken konnten. Dennoch, und das verwundert nicht, fiel die Fokussierung der Gespräche auf das Thema Diskriminierung einigen von ihnen schwer. »Zu diesem Interview habe ich mich nur schweren Herzens durchringen können«, sagt beispielsweise die Dirigentin Susanne Blumenthal. »Ich erkenne eine gewisse Verantwortung für nachfolgende Dirigentinnen an, hier weiterhin das Bewusstsein in der Szene zu schärfen. Andererseits kann ich es kaum erwarten, endlich mal nicht mehr zum vermeintlichen Exotenstatus im Dirigierberuf befragt zu werden. Das muss wirklich dringend aufhören!«

Um zu verdeutlichen, dass im Diskurs über genderspezifische Diskriminierung nicht allein über Frauen und Männer gesprochen werden kann, sondern alle Geschlechter einbezogen werden müssen, wird in diesem Buch mit * gendergerecht formuliert. Weiterhin schreiben wir mit Bezug auf rassistische Diskriminierungsdynamiken den Begriff Schwarz mit großem »S« und den Begriff *weiß* kursiv: »Schwarz« wird großgeschrieben, um zu verdeutlichen, »dass es sich um ein konstruiertes Zuordnungsmuster handelt und keine reelle ›Eigenschaft‹, die auf die Farbe der Haut zurückzuführen ist«, schreiben Jamie Schearer und Hadija Haruna-Oelker. »So bedeutet Schwarz-Sein in diesem Kontext nicht, einer tatsächlichen oder angenommenen ›ethnischen Gruppe‹ zugeordnet zu werden, sondern ist auch mit der gemeinsamen Rassismuserfahrung verbunden, auf eine bestimmte Art und Weise wahrgenommen zu werden.« (Schearer/Haruna-Oelker 2013)

Literatur

- Kelly, Natasha A. (2019): »Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte«, Unrast, Münster.
- Penny, Laurie (2012): »Fleischmarkt«, Nautilus Flugschrift, Hamburg.
- Schearer, Jamie/Haruna-Oelker, Hadija/Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD) (2013): »Über Schwarze Menschen in Deutschland berichten«, <http://isdonline.de/uber-schwarze-menschen-in-deutschland-berichten> vom 31.1.2013.