

Chorleiter gesucht!

In regelmäßigen Abständen steht man als a-cappella-Ensemble bzw. als Vorsitzender oder Mitglied im geschäftsführenden Vorstand eines Gesangsvereins vor der Frage: Wie finde ich den richtigen Chorleiter oder die richtige Chorleiterin für meinen Chor?

Kennt man sich genügend gut aus in der Szene oder fragt man jemanden um Rat, den Kreischorleiter oder den Vorsitzenden vom Sängerbund oder den Vorstandskollegen eines befreundeten Vereins? Woher weiß man, welcher Chorleiter noch Kapazitäten frei hat oder wer einen anderen Chor abgeben würde, wie kommt man an eine Telefonnummer oder eine Kontaktadresse und vor allem: Welcher Dirigent passt zu meinem Chor?

Sicherlich hat jeder, der die Szene beobachtet, schon seine Wunschkandidaten. Man kennt sich von Wettbewerben und Wertungs- oder Freundschaftssingen und man kann schon einschätzen, welcher Chorleiter mit welchem Chor gute Arbeit leistet, auch wenn nicht immer sofort erkennbar ist, unter welchen stimmlichen und zahlenmäßigen Voraussetzungen diese Leistungen erreicht und auf der Bühne umgesetzt werden.

Erst wenn ein bekannter Chor sich mit einem neuen Chorleiter plötzlich oder auch nach längerer Arbeitsphase deutlich besser präsentiert als mit dem Vorgänger kann man gewisse Rückschlüsse ziehen. Im umgekehrten Fall gilt das natürlich genauso.

Dennoch gilt hier genau wie im Profi-Fußball: Nicht jeder Trainer passt zu jeder Mannschaft und wenn die Mannschaft nicht mitzieht nutzt der beste Trainer nichts.

Beim Singen steht sicher die Frage im Vordergrund: Wer kann meinen Chor optimal fördern und fordern ohne ihn zu überfordern? Ein zu hoher Grad an Musikalität kann hier auch hinderlich sein, es geht hier in erster Linie um andere Qualitäten.

Der HSB bildet in Marburg und in Frankfurt Chorleiter aus, die Listen der Absolventen kann man jedes Jahr im Hessischen Chorspiegel einsehen. Es gehört allerdings schon ein wenig Mut dazu, einem jungen Mann oder einer jungen Frau direkt nach der einjährigen Ausbildung eine Chance zu geben, auch wenn fast alle arrivierten Kollegen, auch ich, einmal in dieser Situation waren. Kommt da am Ende jemand der zu viel verlangt, so dass gleich mal ein paar Sängerinnen oder Sänger zu Hause bleiben? Hat er/sie das nötige Fingerspitzengefühl um dem Chor das zu geben was er braucht und kann er/sie den Chor gleichzeitig behutsam an neue Aufgaben heranzuführen. Ist er/sie bereit, dem Chor in gewisser Weise zu dienen und ihn nicht für eigene Zwecke und höhere Ziele zu missbrauchen?

Darunter würde zum Beispiel fallen ein übersteigerter Drang, sich auf Wettbewerben erfolgreich zu präsentieren oder auch Chorgemeinschaften zu bilden, in denen das Profil des eigenen Chores eingeschmolzen wird und untergeht. Auch der Ansatz, eine Auswahl der guten Stimmen vorzunehmen und den Rest der Sänger nach Hause zu schicken wäre ein Vorgehen, ja sogar ein Vergehen, das eher dem Ego des Dirigenten als dem Verein dient, es sei denn der Verein selbst hat sich eine „Leistungssteigerung um jeden Preis“ tatsächlich auf seine eigene Fahnen geschrieben.

Wichtig ist, dass man als Verein oder als Chor eine klare Vorstellung davon hat, wo die Reise hin gehen soll, welche primären Ziele man sich selbst setzen möchte und welche Auftritte dem Verein selbst am wichtigsten sind.

Wenn man möchte, dass das Ständchen für den verdienten Sänger oder die verdiente Sängerin mit gleichem Einsatz, Vorbereitung und Anspruch an die Gesangsleistung angegangen wird, sollte man keinen Chorleiter verpflichten, dem diese Auftritte nur lästig sind bzw. der bei diesen Sonderterminen, die nicht planbar sind, weil solche Jubiläen nun einmal feststehen, meist gar nicht da sein kann, einen Vertreter schickt oder dies ganz und gar dem Chor überlässt und die gewünschten Stücke nicht einmal entsprechend probt und vorbereitet. Auch der wöchentliche Proben Termin ist ein heikles Thema, da nicht jedes Chormitglied bereit und in der Lage ist, diesen Termin beliebig zu verlegen und sich anzupassen. Manchmal sollte man einen Wunschkandidaten lieber sausen lassen, wenn er am Wunschtermin nicht kann, doch muss hier sicher auch abgewogen werden.

Nicht zuletzt ist die Frage nach der angemessenen Bezahlung zu stellen.

In der Regel wird monatlich gezahlt und über die Sommerferien hinweg, in denen meist nicht geprobt wird, Ständchen gehen extra. Falls Sonderproben zusätzlich abgerechnet werden, müsste das Geld für ausgefallene Proben im Gegenzug fairerweise wieder erstattet werden. Kommt ein Vertreter, der extra bezahlt werden muss sollte dies ebenso geschehen.

Die finanzielle Spannweite des monatlichen Salärs ist in diesem Berufsfeld traditionell sehr groß. Als Chor hat man zwar immer den Vergleich zum vorhergehenden Chorleiter, aber man muss natürlich seine finanziellen Möglichkeiten einschätzen können. Möchte ich die absolute Sparvariante mit 150.-€ im Monat, die untere Mittelklasse von 300.-€, die gehobene Mittelklasse von 450.-€ oder die Luxusversion von 600.-€ bis hin zur „ich verkaufe meinen guten Namen“-Version von 750.-€ und mehr. Diese Einteilung ist hier nicht zu ernst zu nehmen, denn was für den einen noch eine Sparvariante ist, kann für den anderen bereits eine Luxusversion sein. Die Angaben beziehen sich auf eine wöchentliche Probe von 90-120 Minuten Dauer.

In jedem Fall muss gefragt werden: Wie kann ich das finanzieren? Welche Sponsoren stehen mir zur Verfügung und springen die auch nicht irgendwann wieder ab? Sind die Forderungen berechtigt und begründet?

Wie sieht es mit der Ausbildung des Chorleiters/der Chorleiterin aus, gibt es einen Studienabschluss, hat dieser auch etwas mit Laienchorgesang zu tun?

War es „nur“ die Chorleiterausbildung des HSB, wurden regelmäßig Fortbildungen besucht, bestehen Erfahrungen als Sänger in einem Laienchor und dadurch Vertrautheit mit der Materie? Welche Instrumente beherrscht der Kandidat/die Kandidatin? Wenn die Fähigkeiten am Klavier begrenzt sind, muss ich bei jeder Aufführung eines Stückes mit Klavierbegleitung einen Pianisten bestellen und vor allem auch bezahlen!

Und zu guter Letzt kommt die schwierigste Frage: Wird mein Chor auf diesem Wege wirklich voran gebracht, wird am Chorklang gearbeitet, daran, dass die Einzelstimmen sich weiter entwickeln und meine Sängerinnen und Sänger mit Freude am Gesang und dem gemeinsamen Singen ihr Hobby voller Überzeugung zum schönsten Hobby der Welt erklären und Woche für Woche gerne in die Probe kommen?

Oder besteht die Gefahr, dass der Chor durch eine ständige Überforderung oder eine Art von Dressur, bei der keinerlei Eigenleben mehr übrig bleibt, ausgelautet wird und nach ein paar Jahren in ein Loch gerät, aus dem er nur mit viel Anstrengung wieder herauskommt und mit einer anderen Art der Chorleitung, die alte Fehler mühsam wieder ausbügelt.

Wenn ich einen Oldtimer übernehme mit einer stattlichen PS-Zahl, dann poliere ich den Wagen vorsichtig auf, so dass er wieder glänzt. Ich werde ihn nicht in seine Einzelteile zerlegen und dann wieder zusammenbauen, weil sonst die Gefahr besteht, dass mir ein paar Teile abhanden kommen.

Optimal ist es natürlich, wenn man mehrere Kandidaten gefunden hat. So ist es möglich Probe-Singstunden abzuhalten, sich die Bewerber anzuschauen und die Chormitglieder in das Auswahlverfahren miteinzubeziehen. Dies birgt jedoch die Gefahr, dass ein eigentlich weniger geeigneter Kandidat sich in dieser einen Probe toll präsentiert und die Sympathien des Chores gewinnt, sein Pulver danach aber schnell verschossen ist.

Zu all diesen Fragen und Problembereichen wird es sicher immer für und wider geben und niemals einen Kandidaten oder eine Kandidatin, die alle Kriterien optimal und im Sinne des Vereins und des Chores erfüllt.

Daher muss unter Abwägung aller Gesichtspunkte ein tauglicher Kompromiss gefunden werden. Hier liegt die besondere Verantwortung der Vorstände aber natürlich erst recht die der ausgebildeten Chorleiterinnen und Chorleiter, die es eigentlich am besten wissen sollten.

Dieter Schäfer, April 2015