

Die Zukunft der Kirchenchöre, Gedanken aus der Praxis

Gabriel Dessauer

In der Schlussresolution zur Kirchenmusik anlässlich des Kirchenmusik Kongresses 2010 in Berlin wird selbstbewusst festgestellt, dass über eine Million Deutsche in Chören und Instrumentalensembles im kirchlichen Kontext singen und musizieren. Das hat mich dann doch überrascht, hört man doch allenthalben nur Klagen über die Situation der Kirchenchöre: Die Chöre seien überaltert, kaum Männerstimmen, das Image der Kirchenmusik allgemein rangiert zwischen Briefmarkensammeln und Landfrauenvereinigungen: Rührend, aber eigentlich überholt und daher verzichtbar.

Nun hat die aus dem Missbrauchsskandal entstandene Krise des Jahres 2010 in der Kirche und leider auch innerhalb der Kirchenmusik nicht gerade dazu beigetragen, das Image von Kirche und Kirchenmusik zu fördern. Kritischere Köpfe wenden sich enttäuscht ab und es wird viele Jahre dauern, den Schaden wieder gut zu machen. Aber ein Neuanfang kann auch eine Chance sein. Phantasie und Innovation haben vielleicht in der Kirche eine größere Chance als ohne die Krise.

Außerhalb der Kirche sehen wir ein erfreuliches Aufblühen der Chorkultur in unserem Lande. Singen an sich hat nicht mehr den Gout der Freizeitbeschäftigung des geistig wie materiell Armen. Universitätschöre florieren, Gospelchöre schießen aus dem Boden, kleine Ensembles überraschen mit ausgefallenen musikalischen Entdeckungen. Ich bin überzeugt, dass der Erfolg der „Wise guys“ damit in Verbindung zu bringen ist: Die Vielfalt der Stimme als einzigem Musikinstrument, das sowohl Ton als auch Wort transportieren kann, ist allgemein wieder anerkannt.

Ein großer Unterschied zu früher ist deutlich: Chöre sind personenbezogener. Kaum noch jemand geht in den Kirchenchor von X, um die Kirchenmusik an sich zu unterstützen, sondern weil ihm dort die Menschen, die Musik, oder der Chorleiter (bzw. die Chorleiterin) zusagen. Im besten Fall alle drei Elemente. Kein Chor existiert wegen der Institution Kirche allein. Sie spielt nach meiner Beobachtung eine mehr und mehr untergeordnete Rolle.

Ein Chor, und in unserem speziellen Fall, der Kirchenchor hat eine neue Aufgabe hinzubekommen, die er im Idealfall perfekt übernehmen kann. Im Zeitalter der häufig wechselnden Wohnsitze kann ein Chor ein perfektes Medium sein, neue Menschen am neuen Wohnort kennenzulernen. Wenn der Chorleiter (bzw. ab jetzt immer auch gemeint: die Chorleiterin) den ihm anvertrauten Chor als eine kirchliche Gemeinschaft sieht, dann kann dieser Chor eine wichtige soziale Aufgabe übernehmen. Dazu muss der Chorleiter zusammen mit dem Vorstand die Funktion des Gastgebers übernehmen, der dafür verantwortlich ist, dass sich möglichst alle Sänger in der Gruppe wohl fühlen. Nur dann werden sie wiederkommen. Der entscheidende Moment ist die erste Probe, in der ein neues Mitglied zur Chorprobe kommt. Wenn ich selbst nicht Zeit habe, mich um den Neuankömmling zu kümmern, bitte ich den Stimmsprecher, sich des Neuen anzunehmen. Auch in den darauf folgenden Proben ist eine solche Extrabeschäftigung nötig, meist kommt es erst in den späteren Proben zu so unschönen Szenen wie: „Nein, da können Sie nicht sitzen, der Platz ist besetzt für...“. Ich glaube, ich würde nicht zu einer weiteren Probe kommen, wenn ich so etwas hören würde. Leider merken Chorleiter eine solche Situation nicht, oder nicht rechtzeitig. Wenn dann das Chormitglied nicht wiederkommt, muss man auch schon mal zum Hörer greifen. Chormitglieder brauchen das Wissen, dass sie im Chor gerne gesehen sind.

Denn wer in seiner Freizeit in einen Chor kommt, möchte davon auch etwas haben. Menschlich und musikalisch. Wem es nicht gefällt, der sucht sich einen anderen Chor, das ist das gute Recht des freien Menschen. Daher kommt es auf das geschickte Engagement des Chorleiters und seiner Helfer an. Es ist auf alle Fälle ein größeres Engagement nötig als früher. Ein präsumptiver Chorsänger kann erwarten, dass z.B. die Infrastruktur stimmt: Parkplätze (vorhanden), Probenraum (sauber und hell, nicht muffig nach Lebensmittelresten des letzten Pfarrfestes riechend), Toiletten (sauber, genügend), Notenmaterial (für jeden vorhanden, möglichst wenig abgenutzt), Pünktlichkeit (eine Selbstverständlichkeit), Informationsgenauigkeit (Chorplan, ausgedruckt und im Netz), das alles muss „laufen“, um den Sänger bei der Stange zu halten.

Als nächster Punkt ist der Chorleiter zu nennen: Betrachte ich meine Chorsänger als Stimmvieh oder als erwachsene Menschen, die ihre Freizeit im Chor verbringen? Gebe ich ihnen das Gefühl, dass ich diese Tatsache an sich und jeden Einzelnen schätze und respektiere? Ist meine Probenarbeit abwechslungsreich, zielführend, die richtige Gratwanderung zwischen Überforderung und Langweile suchend, zwischen Spannung und Entspannung, freundlich und Zeit sparend? Bin ich genügend vorbereitet und sind meine Ansagen genügend präzise formuliert, dass nicht durch eigene Unzulänglichkeit Langweile entsteht? Eventuelle Disziplinprobleme sind meistens auf fehlende Stringenz des Chorleiters zurückzuführen. Allerdings ist der Chorleiter in seiner Multitaskingfähigkeit extrem gefordert: Er muss dirigieren, hören, ggf. gleichzeitig Klavier spielen und noch während die Musik läuft, überlegen, mit welchen Worten er welchen nächsten Arbeitsschritt direkt nach dem Ende des laufenden Durchgangs ansagt. (Übrigens habe ich noch nie gehört, dass ein Mann das schlechter könne als eine Frau).

John Bertalot, englischer Chorleiter und Chorpädagoge hat zwei Chorleitungsbücher herausgegeben, die leider nicht ins Deutsche übersetzt wurden, aber Grundlegendes über das Chorleiten sagen, was in keiner deutschsprachigen Chorleiterschule zu finden ist: Seine Grundthese lautet: „Passion“. Man erreicht als Chorleiter nichts ohne Leidenschaft für die Sache. Guter Wille allein genügt nicht. Wir müssen als Chorleiter erfüllt sein von der Leidenschaft, einen Chor zu leiten, ein bestimmtes Stück einzustudieren oder aufzuführen, bei jedem Schritt, den wir gehen, die Überzeugung vermitteln, dass wir es ernst meinen, und dass wir das wirklich wollen. Denn nur durch eigene Begeisterung erreichen wir das, was wir vom Chorsänger erwarten: Motivation.

Die soziale Komponente: Bietet der Chor um die Proben herum genügend soziale Aktivitäten, damit die Chormitglieder untereinander ein Netzwerk bilden können? Gibt es auch andere, attraktive Unternehmungen: Wanderungen, kulturelle Aktivitäten – je nach Ausrichtung der Sänger. Auch bei diesen Aktivitäten ist die Integration neuer oder abseits stehender Chormitglieder eine vornehme Aufgabe des Chorleiters.

Chorsingen ist eine Herausforderung an die Individualität des Menschen. Man soll sich mit seiner ganzen Persönlichkeit und seinem Herzen einbringen, muss diese aber zugunsten eines musikalischen Erlebnisses dem Allgemeinklang unterordnen und damit diese Individualität aufgeben (klingt fast schon nach Kommunismus, nicht wahr?©). Das ist viel verlangt in unserer individualistischen Gesellschaft. Das Unterordnen, häufig genug schon im Berufsalltag gefordert, fällt nicht Jedem leicht. Umso wichtiger ist es, dass der Chorleiter dem Chorsänger das Gefühl gibt, dass es gerade auf ihn ankommt. Dafür lohnt es sich schon mal, zum Telefonhörer zu greifen und etwas „Personalpflege“ zu betreiben. Umgekehrt gibt es das Empfinden übrigens auch. Ich stelle bisweilen fasziniert fest, dass etwa 90 erwachsene Menschen auf das Zucken meines kleinen Fingers reagieren und erschrecke ein wenig darüber, wie sich diese Menschen mir anvertrauen. Ich habe davor Respekt und verspüre ein leichtes Gruseln, kann mich aber auch einfach daran freuen: Es ist schon was Schönes, einen Chor zu leiten.

Zurück zum modernen Freizeitverhalten: Man bindet sich nicht mehr gerne. Schon die höchst originelle ehemalige CSU-Landrätin Pauli hat unlängst die Einführung der 7-Jahres-Ehe gefordert, ausgehend vom tatsächlichen Bindungsverhalten. Doch das ist allen Politikern ein zu heißes Eisen, obwohl die Wirklichkeit die Forderung längst überholt hat. Mit Chören ist es ähnlich: man bindet sich nicht gerne einmal in der Woche regelmäßig fest. Dabei ist Chorarbeit nur sinnvoll, wenn kontinuierlich gearbeitet werden kann. Zu Recht sind in der nächsten Probe die verärgert, die in dieser Probe die gleiche Stelle noch einmal für die üben müssen, die bei der vorherigen Probe nicht da waren. Hier helfen nur klare Regeln (Mindestanwesenheitsquoten), möglichst verbunden mit persönlicher Ansprache der Chormitglieder, die ihr Erscheinen nicht immer für nötig halten. Da hilft meist ein Appell an die Solidarität. Andererseits ist ein gewisses Verständnis für die Präferenzen der Chormitglieder dem Chorleiter anzuraten. Manche Verpflichtungen lassen sich tatsächlich nur schwer verschieben. Daher ist in unserem Chor die Mindestanwesenheitsquote auch nicht sehr hoch angesetzt. Allerdings bin ich immer wieder verblüfft und äußere diese Tatsache auch öffentlich: Tante Gerda wird immer nur bei Proben 80, der Schwiegersohn kommt immer nur bei Proben zu Besuch. Bei Konzerten sind immer alle gesund, und keine wichtige Tante feiert irgendwas. Da könnten Chormitglieder durchaus auch zugeben, dass sie nicht „verhindert sind“, sondern Präferenzen setzen.

Gehört also die Zukunft den Projektchören? Es spricht Einiges dafür. Mein evangelischer Kollege an der Marktkirche praktiziert diese Art Chorarbeit seit vielen Jahren erfolgreich. Er schreibt Konzerte mit attraktivem Inhalt aus, man meldet sich an, singt ggf. vor, besucht eine Mindestanzahl Proben, hat ein gutes Konzert gesungen, vielleicht noch ein zweites an einem interessanten anderen Ort und trennt sich danach wieder. Man hat sich ja nur für eine bestimmte Zeit gebunden, das fällt wesentlich leichter, als einem Chor auf unbestimmte Zeit beizutreten. Das ist auch zeitlich geforderten Managern oder Müttern im absehbaren Rahmen möglich. Zwei kleine Nachteile hat das System dennoch: Es kann nicht die menschliche Vertrautheit entstehen wie in einem Chor, der Jahre lang miteinander Musik macht, die ganze Stabilität einer Kirchengemeinde ist nicht vorhanden. Dieses Manko wird sich auch in der Musik hörbar ausdrücken. Einen solchen Chor könnte ich wohl nicht mit dem „kleinen Finger“ dirigieren. Auch rein stimmlich kann ein solcher Chor nicht zusammenwachsen. Aber es entspricht unserem gesellschaftlichen Denken: Man verpflichtet sich nur etappenweise, wohl wissend, dass die Vertrautheit eines alten Ehepaares dadurch nicht entstehen kann. Ich halte Projektchöre zumindest an Orten oder Kirchen, in denen es keine erfolgreiche Chorarbeit gibt, für einen plausiblen Weg, interessierte Sänger mit dem Chorsingen in Verbindung zu bringen. Ein Lockangebot sozusagen, das Formular zum Eintritt holt man als Chorleiter dann in dem Moment heraus, wo die Lust beim Sänger groß genug ist. Einen Mittelweg zwischen beiden Extremen kann man als Chorleiter insoweit ausprobieren, indem man innerhalb eines bestehenden Chores ein Projekt für interessierte Chorsänger ausschreibt, die dann für diese Phase dem Chor beitreten.

Wir leben in einer Eventgesellschaft. Die neuen Musikfestivals wie das Rheingau-Musik-Festival erreichen ihre Beliebtheit dadurch, dass die Konzerte im besonderen Ambiente stattfinden, in den Konzertpausen in gediegenem Rahmen Champagner gereicht wird und der Abend von einem Feuerwerk gekrönt wird. Was können wir Kirchenchorleiter daraus lernen: Die Musik allein machts nicht, es muss etwas Besonderes her. Sei es ein Titel, sei es die Werbung, sei es der besondere Aufführungsort, ggf. genügt der Hinweis „bei Kerzenschein“ – aber

irgendein Element, bei dem der Zuhörer danach erzählen kann, dass das toll gewesen sei, sollte dabei sein. Kürzlich hat eine junge Thüringer Kirchenmusikerin für eine Aufführung der Schützchen Matthäuspassion durch ihre Kantorei mit einem Plakat geworben, auf dem nur ihre wie bei Jesu am Kreuz übereinander geschlagenen langen unverhüllten Beine zu sehen waren. Der Text war rechts und links oben zu sehen, so dass sich insgesamt eine Art Kreuz ergab. Ein Skandal! Aber klasse! Dadurch war eine Aufmerksamkeit entstanden, die wir uns sonst nur erträumen können (zugegeben: Der Effekt wäre bei meinen behaarten Beinen womöglich weit weniger effektiv). Mathias Döpfner schrieb vor kurzem in der „Welt“, dass am Anfang einer neuen Kunstepoche immer der Skandal gestanden sei, ja stehen müsse. Was wir daraus lernen können: Phantasievoll und innovativ denken und handeln! Und das in der Kirche!

Die Phantasie betrifft insbesondere auch den Part der zu singenden Musik. Ein Chor, der immer nur „alte“ Musik singt, wird bald selbst zum Museum. Es gibt inzwischen genügend gute und singbare neue Musik, die auch für einen „alten“ Kirchenchor eine dankbare Herausforderung sein kann. Seien Sie mutig in der Auswahl Ihres Repertoires. Und ich meine damit nicht unbedingt die Gospelchöre: Ich empfinde es manchmal an der Grenze zur Peinlichkeit, wenn erwachsene, blasse Mitteleuropäer versuchen, im Rhythmus der Musik mit dem ganzen Körper mitzuwiegen oder mitzuklatschen – das kann man mal machen, aber auf die Dauer entspricht das einfach nicht unserem Naturell. Vielleicht bin ich aber auch schon zu alt dafür.

Seit Schirmmachers „Methusalem-Komplott“ wissen wir, dass wir mit dem Älter werden offensiver umgehen sollen. Der Jugendwahn wird sich irgendwann ergeben: Wir Alten werden dann in der Mehrheit sein! ☺. Und wir sollten das feiern! Das Alter wird noch zu sehr als Manko gesehen, die Bezeichnung „Jugendchor“ spricht vermeintlich für Qualität an sich. Als aktiver Kirchenmusiker könnte man z.B. eine „Seniorengruppe“ innerhalb des Chores gründen, auch um einer möglichen Überalterung des Chores vorzubeugen. Man kann damit aber auch verhindern, dass Ältere sich völlig ausgeschlossen fühlen. Mein Kirchenchor war früher auch jünger. Es bestätigt sich das Bonmot: Ein Chor wird mit seinem Chorleiter alt. Und das ist ganz in Ordnung. Irgendwann im Ruhestand werde ich einen Seniorenchor gründen. In diesem Chor wird Leistung nicht im Vordergrund stehen, sondern das gemeinsame Musik machen. Das Singen wird Chormitglieder und Chorleiter lebendig und flexibel erhalten. Unsere Generation wird zahlenmäßig die größte sein, wir werden nicht im Kreuzfahrtschiffsliegestuhl vergammeln. Wir werden auf dem Kreuzfahrtschiff singen und vielleicht Konzerte geben.

Literaturhinweis:

John Bertalot: John Bertalot's Immediately Practical Tips for Choral Directors. Augsburg Fortress. ISBN: 978-0806628103

John Bertalot: 5 Wheels to successful sight-singing. A practical approach to teach children (and Adults) to read music. Augsburg Fortress. ISBN 0-8066-2692-5