MOBBING IM BLASORCHESTER?

Überall, wo Menschen miteinander zu tun haben, kommt es zu Konflikten. Also warum nicht auch im Blasorchester?

VON KLAUS HÄRTEL

EIN BLASORCHESTER IST EIN MIKROKOSMOS DER GESELLSCHAFT. HIER TREFFEN SICH ALT UND JUNG, MÄNNLICH UND WEIBLICH, ARBEITER UND AKADEMIKER. UND DA IN DER GESELLSCHAFT DAS THEMA MOBBING EINE ROLLE SPIELT, IST VERMUTLICH AUCH DAS BLASORCHESTER NICHT IMMER EINE INSEL DER GLÜCKSELIGKEIT. WARUM GIBT ES MOBBING IM BLASORCHESTER. »WARUM NICHT?«, ERWIDERT MOBBING-EXPERTE GOTTLOB SCHMÜCKER.

Charlotte war glücklich. Dass sie so schnell Anschluss finden würde, hatte sie insgeheim natürlich gehofft. Denn der Umzug, bedingt durch die berufliche Veränderung der Mutter, brachte das mit sich, was Umzüge eben so mit sich bringen. Neue Umgebung, neue Schule, neue Freunde. Und vor allem das Aufgeben und Zurücklassen bekannter Strukturen. Auch das Blasorchester des Ortes, in dem sie seit einigen Jahren die erste Klarinette spielte, ließ Charlotte schweren Herzens hinter sich. Doch dann schien alles gut zu werden: Der neue Wohnort hatte eine Stadtkapelle und der Dirigent war von Charlottes Fähigkeiten angetan, ja geradezu begeistert. Er lobte sie in jeder Probe über den grünen Klee, übergab ihr die Leitung des Klarinettenregisters und fragte sie auch sonst häufig um ihre Meinung zur gespielten Musik. Alles schien gut. Doch einige Zeit später hatte Charlotte das Gefühl, dass die Kolleginnen und Kollegen aus dem Klarinettenregister nicht mehr mit ihr sprachen. Sobald sie den Probenraum betrat, schienen alle Gespräche zu verstummen. Mitmusiker, die vorher in einer Gruppe zusammengestanden hatten, gingen wortlos auseinander, als die Klarinettistin dazustieß. Schließlich wurden noch üble Gerüchte verbreitet. Charlotte litt, ging anfangs nur noch ungern zur Probe, schließlich immer seltener. Dann gab sie auf.

»Bei uns im Verein habe ich noch keinen Mobbing-Fall erlebt«, antworten die meisten befragten Musikvereinsvorstände und -dirigenten. »Hier ist Mobbing kein Thema.« Dass Mobbing kein Thema ist, heißt allerdings nicht, dass es in den Blasorchestern nicht vorkäme. Womöglich ist Mobbing gar ein Tabuthema? Natürlich *muss* Mobbing nicht vorkommen, doch die Voraussetzungen, dass es dazu kommen *kann*, sind durchaus gegeben. »Konflikte gibt es überall, wo Menschen miteinander zu tun haben. Ob das in der Familie ist, am Arbeitsplatz oder eben im Blasorchester«, erklärt Mediator und Mobbing-Experte Gottlob Schmücker (siehe auch Interview ab Seite 29.) Konflikte sind nichts Ungewöhnliches. Zumal die Lösung von Konflikten zur verbesserten Kommunikation beitragen kann. Und da liegt das Problem. Werden nämlich die Konflikte nicht gelöst, können sie die Basis von Mobbing sein. »Die ungelösten Konflikte von heute sind in der Regel die Mobbing-Fälle von morgen«, so Schmücker. Und wenn die Befragten noch keinen Mobbing-Fall erlebt haben, müssen sie noch nicht einmal die Unwahrheit gesagt haben. Denn es kann Mobbing-Situationen geben, die sich innerhalb einer Stimmgruppe abspielen. Der Dirigent bekommt möglicherweise überhaupt nicht mit, wenn sich dort zwei von Herzen das Leben gegenseitig zur Hölle machen.

Die Frage ist natürlich immer: »Wo fängt Mobbing an?« Gibt es in Orchestern nicht schon immer schwelende Konflikte, die mal mehr, mal weniger öffentlich ausgetragen wurden? Ist das gleich Mobbing? Sicherlich nicht. Probleme gibt es immer und überall. Es gab und gibt – auch im im Blasorchester – immer mal Reibereien, Eitelkeiten, Eifersüchteleien und auch mal einen kleinen Ego-Trip. »Das ist, vor allem in einem Auswahlorchester mit lauter Jugendlichen und jungen Erwachsenen, im Zuge eines Selbstfindungs- und Reifeprozesses völlig normal«, findet ein Dirigent. Jugendliche wollen sich beweisen, glänzen, gefallen und gelobt, vielleicht auch bewundert werden.

Statistiken zum Thema Mobbing existieren für das Blasorchester nicht, verlässliche Zahlen liegen von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) vor, die vor etwa zehn Jahren einen Mobbing-Report herausgegeben hatte. Demnach werden in Deutschland rund 1,5 Millionen Beschäftigte Tag für Tag an ihrem Arbeitsplatz gemobbt. Jeder neunte Arbeitnehmer wird im Laufe seines Berufslebens mindestens einmal Opfer von dauerhaften Benachteiligungen, Schikanen und Ausgrenzung. 2,7 Prozent der Befragten gaben an, aktuell, also im Befragungszeitraum, von Mobbing betroffen zu sein. Damit liegt Deutschland im Mittelfeld in Europa. 5,5 Prozent der Befragten gaben an, im Verlauf eines Jahres mindestens einmal betroffen gewesen zu sein. 11,3 Prozent der Befragten bestätigen, während ihres Arbeitslebens schon einmal »gemobbt« worden zu sein. Die Auswertung ergab zudem, dass grundsätzlich jeder zum Mobbing-Opfer werden kann. Dabei

ist das Risiko jedoch nicht für alle gleich. Es gibt Beschäftigtengruppen, die ein höheres Risiko tragen, gemobbt zu werden. Frauen haben im Vergleich zu Männern ein um 75 Prozent höheres Risiko. Am stärksten betroffen ist die Altersgruppe der unter 25-Jährigen mit 3,7 Prozent, gefolgt von den über 55-Jährigen mit 2,9 Prozent.

BAUSTEINE DES MOBBINGS

Der Psychologe Heinz Leymann, der den Begriff Mobbing geprägt hat (Mobbing ist zwar eine Wortschöpfung aus dem Englischen – to mob = pöbeln – , auf Englisch heißt Mobbing allerdings bullying), hat die »45er-Liste für Mobbing-Handlungen« entwickelt, die sozusagen Bausteine des Mobbings beinhaltet. Darunter fallen zum Beispiel

- Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten
- man spricht nicht mit dem Betroffenen
- hinter dem Rücken wird schlecht über ihn gesprochen
- man verbreitet Gerüchte
- man macht jemanden lächerlich
- man verdächtigt jemanden, psychisch krank zu sein
- man imitiert den Gang, die Stimme oder Gesten, um jemanden lächerlich zu machen
- man beurteilt den Arbeitseinsatz der betreffenden Person in falscher und kränkender Weise
- man stellt Entscheidungen des Betroffenen infrage
- sexuelle Annäherungen oder sexuelle Angebote.

Die Auszüge aus der 45er-Liste geben einen Eindruck, wie dicht bestimmte Verhaltensweisen an das Thema Mobbing angrenzen, ohne dass es den Betroffenen möglicherweise bewusst ist. Und schaut man sich die Mobbing-Handlungen genauer an, wird auch deutlich, dass diese auch auf den (Blas-) Orchesteralltag übertragbar sind. Ein befragter Dirigent erklärt: »Musiker/innen fürchten um ihre Position bzw. Stimme, wenn neue Mitglieder dazukommen, die besser spielen. Sie versuchen dann, den vermeintlichen Konkurrenten anderen gegenüber (vor allem Dirigent oder Vorstand) in einem schlechten Licht darzustellen.«

Ein wichtiges Mittel gegen Mobbing ist das der Aufklärung. Eine Sensibilisierung für das Thema und die möglichen Folgen für die Opfer kann vielleicht den ein oder anderen davon abhalten, entsprechende Verhaltensweisen zu entwickeln, auch wenn »es doch gar nicht so gemeint war«. Die von der Redaktion befragten Verantwortungsträger gehen da den richtigen Weg: Konfliktlösung bevor es zu Mobbing kommt. »Ich ersticke sowas bereits im Ansatz«, erklärt einer. »Ich lasse nicht aufkommen, dass jemand wegen seiner musikalischen Leistung von Mitspielern dumm angemacht wird. Jeder Musiker ist mir als Dirigent gleich viel wert – egal ob er besser oder schlechter spielt. Jeder hat die selben Rechte, aber auch die selben Pflichten. Wenn ich merke, dass sich so eine Situation entwickelt, gehe ich auf den Verursacher zu und konfrontiere ihn damit. Bisher hat das immer dazu geführt, dass sich die Situation dann entspannt hat, sobald sich der Verursacher durchschaut fühlte.« Wichtig sei, allen Beteiligten eine Plattform zur Verwirklichung zu geben.

»Mir ist es wichtig, dass wir ein angenehmes ›Arbeitsklima‹ schaffen«, erkärt ein anderer Dirigent. Dafür soll eine sachliche und freundliche Atmosphäre während der Proben und Auftritte sorgen. Unnötige Emotionen oder Ausfälle sollen vermieden und niemand bloßgestellt oder gar beleidigt werden. »Eine gute Gemeinschaft oder ein gutes Team wird nur entstehen, wenn auch in den Proben so miteinander umgegangen wird.« Wichtig sei aber auch die Verteilung der Kompetenzen. »Im musikalischen Bereich hat der Dirigent die Verantwortung und das Sagen. Oft lasse ich beispielsweise die Verteilung von Stimmen, Soli usw. im Register selber klären, ohne dass ich mich einschalte. Ab und zu ist es dann aber notwendig, einzugreifen und klare Vorgaben zu machen, wer jetzt an der Reihe ist oder wen ich mir als Solisten wünsche. Freundlich, aber bestimmt, dass es zu keinen unnötigen Diskussionen oder Eifersüchteleien kommt.«

DIE AUFGABE DES DIRIGENTEN

Der Dirigent kann Mobbing entgegenwirken, indem jeder Musiker die gleiche Wertschätzung und Aufmerksamkeit erfährt. Es ist wichtig, echtes Interesse an den Menschen zu entwickeln, zu wissen, was sie tun und was sie bewegt. »Dazu versuche ich, keine ›Star-Allüren‹ aufkommen zu lassen«, erklärt ein Dirigent. Wenn es tatsächlich mal ein Problem gibt, versuchen die meisten Dirigenten »das auch offensiv und schnell zu klären, damit im Untergrund nichts weiterschwelen kann«. Den Dirigenten ist es wichtig, die Konflikte beispielsweise nach der Probe anzusprechen bzw. zu lösen. Ob das dann in Einzelgesprächen oder vor dem ganzen Orchester angesprochen wird, hängt wohl mit den Umständen zusammen. »Nach der Probe gibt es für jeden, der es will, ein offenes Ohr«, lautet eine Meinung, »ich spreche schwelende Themen sofort ganz direkt vor dem Orchester an«, eine andere. Ferner ist Transparenz sehr wichtig. Der Dirigent sollte erklären, warum, was, wie passiert. Wenn etwa jemand über längere Zeit nicht in die Probe kommt, sollte das bekanntgegeben und klargemacht werden, warum das so ist. »Viele Dinge lassen sich über Gespräche schnell regeln und klären.« Das beinhalte auch kurze Nachfragen unter vier Augen, ob alles beim Musiker in Ordnung sei, wenn es da Auffälligkeiten gibt.

»Als Dirigent, vor allem bei Jugendorchestern, versuche ich immer durch Humor brenzlige Situationen in Proben oder bei Ausflügen usw. zu beseitigen.« Womöglich ist die Gefahr in einer Gruppe, die sich zwar regelmäßig, aber nicht täglich sieht, kleiner als in der Schule. Doch können Konflikte aus der Schule in das Orchester getragen werden. »Da muss man schon pädagogisch geschickt handeln«, weiß ein Dirigent. Aber hier sei oft auch der gesunde Menschenverstand gefragt. Oft allerdings sind die Gründe für Mobbing bzw. die Handlungen damit nicht mehr zu erklären.

Fotos: Isabel Poulin, Gina Sanders

»ES KANN JEDEN TREFFEN«

DASS MOBBING HEUTZUTAGE (LEIDER) VORKOMMT, WEISS MAN VOR ALLEM AUS SCHULE UND ARBEITSSTELLE. DOCH AUCH IN DER MUSIK GIBT ES KONFLIKTE, DIE ZU SPÄT ODER GAR NICHT GELÖST WERDEN. SELBST DAS AMATEURBLASORCHESTER DÜRFTE DAVON NICHT VERSCHONT BLEIBEN. KLAUS HÄRTEL SPRACH MIT DEM MEDIATOR UND MOBBING-EXPERTEN GOTTLOB SCHMÜCKER.

CLARINO: Ist »Mobbing« heute – überspitzt formuliert –, ähnlich wie »Burnout«, eine »Modeerscheinung«?
Gottlob Schmücker: Modeerscheinung ist ein schönes Wort. Mobbing ist auf jeden Fall nichts Neues. Mobbing kennt man im Bereich der Arbeitswelt seit Mitte der 90er Jahre des letzten Jahrhunderts. Was in letzter Zeit aber festzustellen ist, ist eine gewisse Inflationierung im Wortgebrauch. Viele fühlen sich sehr schnell gemobbt, was natürlich auf der anderen Seite dann zu einer Banalisierung des Problems führt. Denn Mobbing ist ein ernstzunehmendes gesellschaftliches Problem, das für den wirklich von Mobbing Betroffenen in der Regel zum beruflichen Aus und damit zu massiven wirtschaftlichen Konsequenzen führt.

Was ist eigentlich Mobbing und ab wann kann man überhaupt von Mobbing sprechen?
Das Wort Mobbing ist in die Arbeitswissenschaften durch den schwedischen Wissenschaftler Heinz Leymann eingeführt worden. Mobbing ist eine englische Wortschöpfung und kommt von »to mob«, anpöbeln. Es bezeichnet eine Situation – in der Regel am Arbeitsplatz –, die zum Ausstoß aus dem Arbeitsverhältnis führt und die sich über längere Zeit und systematisch entwickelt. Also kurz gesagt: Wenn der Kollege mich heute nicht grüßt, ist das kein Mobbing. Wenn das aber jeden Tag passiert über Wochen oder Monate, dann ist es etwas Konstantes, dann ist es Mobbing. Der oben zitierte Heinz Leymann sagte: »Eine Unverschämtheit, einmal gesagt, ist und bleibt eine Unverschämtheit. Wiederholt sie sich täglich, über mehrere Wochen, dann sprechen wir von Mobbing.« Mobbing selbst lebt vom System und von der Langlebigkeit. Beim Mobbing handelt es sich um eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz – zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, unter Kollegen, aber auch von unten nach oben. Auch der Vorgesetzte kann Mobbing-Opfer sein.

Bis zu welchem Zeitpunkt sind Reibereien oder Eifersüchteleien in einem Orchester normal und ab wann kann es zum Mobbing führen?
Konflikte gibt es überall, wo Menschen miteinander zu tun haben. Ob das in der Familie ist, am Arbeitsplatz oder eben im Blasorchester. Konflikte sind menschlich und können, wenn sie gelöst werden, neue Energien freisetzen oder Entwicklungen in eine fortschrittliche Richtung anstoßen. Man muss Konflikte von Mobbing abgrenzen. Im Konflikt geht es in der Regel um eine Auseinandersetzung, um einen ganz konkreten Konfliktstoff. Ich will einen Nachteil oder einen Schaden von mir abwenden oder ich will ein Interesse oder Bedürfnis durchsetzen. Beim Mobbing geht es aber nicht um einen Schaden, der kommuniziert werden könnte. Ein Interessenausgleich wird überhaupt nicht angestrebt. Gesucht wird auch keine gemeinschaftliche Lösung, sondern der eingebildete Gegner muss weg.

Was sind denn die Gründe für Mobbing? Nur Antipathie gegenüber einer Person?
Die Gründe von Mobbing können vielfältig sein. Oft resultiert Mobbing aus ungelösten Konflikten. Ein Konflikt schwelt vor sich hin, wird nicht gelöst. Die ungelösten Konflikte von heute sind jedoch in der Regel die Mobbing-Fälle von morgen. Die Gründe können im beruflichen Umfeld liegen, können aber auch mit der Person zu tun haben. Man kann es mit ungenügenden Arbeitsstrukturen zu tun haben: dass Kompetenzen nicht klar geregelt sind, dass ein schlechtes Betriebsklima herrscht usw. Zudem kann Arbeitsverdichtung ein Grund für Mobbing sein oder drohender Arbeitsplatzverlust durch Rationalisierung. Die Gründe können aber auch in der Person des Gemobbten liegen, wenn diese beispiels-

weise besonders gut ist oder wenn es Gruppenbewertungen gibt und eine Person innerhalb der Gruppe, aus welchen Gründen auch immer, einen geringeren Leistungsstand hat als die Kollegen. Auch Rassenzugehörigkeit kann zu Mobbing führen. Oder wenn jemand wegen seiner Religionszugehörigkeit, sexuellen Orientierung oder Behinderungen als »Fremdkörper« empfunden wird. Die Hauptgründe, warum jemand gemobbt wird, können außerdem – nach einer Untersuchung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) – darin liegen, dass jemand unerwünschte Kritik geäußert hat, als Konkurrenz empfunden wird oder dass der Mobbende neidisch auf den Gemobbten ist.

Kann man diese Gründe auch auf ein Orchester übertragen?
Es gibt orchesterspezifische Konfliktkonstellationen. Zum Beispiel können Personen miteinander in einem Konflikt stehen. Es kann eine Person innerhalb ihrer Instrumentengruppe mit den anderen in Konflikt geraten, es kann aber auch Konflikte geben zwischen Instrumentengruppen, die etwa benachbart sitzen. Es kann Konflikte ge-

Foto: privat

ben zwischen dem Stimmführer und seiner Stimmgruppe, zwischen Einzelpersonen im oder mit dem Vorstand, zwischen Stimmgruppen und dem Vorstand oder zwischen dem ganzen Orchester und dem Vorstand. Und dann gibt es natürlich noch die Möglichkeit eines Konflikts mit dem Dirigenten.
Es gibt auch orchesterspezifische Mobbing-Handlungen, wie ich von den Teilnehmern eines Workshops, den ich an der Bundesakademie Wolfenbüttel geleitet habe, weiß. Ich kenne diese vor allem aus dem Bereich der Berufsorchester, denke aber, das dürfte auf Amateurmusiker übertragbar sein. Zunächst einmal muss man Mobbing-Handlungen aufteilen in verschiedene Kategorien: Angriffe auf das Leistungsvermögen, Angriffe auf das Arbeitsverhältnis, Angriffe auf die soziale Integration, Angriffe auf das soziale Ansehen sowie Angriffe auf das Privatleben. Innerhalb dieser Kategorien gibt es beispielhafte Mobbing-Handlungen: Dazu gehören solche Nettigkeiten wie Manipulationen am Instrument, absichtliches Nicht-Integrieren in die Gruppe, Aufhören zu spielen und so tun, als ob der andere schuld sei, fachlich unsachliche oder polemische Kritik äußern, Weggehen, wenn ein bestimmter Musiker zu einer Gruppe stößt, Lachen über Fehler.

Gibt es einen Mobbing-Verlauf? Verläuft Mobbing von »sanft« zu »brutal«?
Das hängt von den Beteiligten ab. Es gibt zwar Mobbing-Phasen, in denen sich die Auseinandersetzung steigert. Ich halte es aber durchaus für möglich, dass Mobbing »von Null auf Hundert« geht. Da geht es dann sofort extrem zur Sache.

Muss man für Mobbing anfällig sein oder kann es jeden treffen?
Mobbing kann jeden treffen. Das prototypische Mobbing-Opfer gibt es nicht. In der schon erwähnten Untersuchung der BAuA wurde festgestellt, dass prinzipiell jeder von Mobbing betroffen sein kann. Es gibt aber bestimmte Berufssparten, die überdurchschnittlich von Mobbing betroffen sind. Spitzenreiter sind die sozialen Berufe. Das Risiko ist bei Frauen 75 Prozent höher als bei Männern. Und es gibt bestimmte Altersgruppen, die überdurchschnittlich betroffen sind. Das sind die unter 25-Jährigen und die über 55-Jährigen.

Sie haben schon als Mediator mit Orchestern zu tun gehabt, oder?
Ja. Konflikte und Mobbing treten im Kulturbereich ebenso auf wie in der übrigen Arbeitswelt. Aus dem Grund habe ich vor knapp zwei Jahren mit zwei Kollegen ein Beratungsnetzwerk für diesen Bereich gegründet. Das nennt sich »Der gute Ton«. Wir sind der Meinung, dass viele gesellschaftliche Prozesse, die in der Industrie angeschoben worden sind in den letzten Jahren, auch vor dem Kulturbereich und den Orchestern generell nicht haltgemacht haben. In den Orchestern gab bzw. gibt es überhaupt noch keine Strukturen, wie man mit Konflikten umgeht oder umgehen kann.

Ist man in den Orchestern in der jüngeren Vergangenheit offener geworden für die Problematik Mobbing?
Auf jeden Fall. Die Bereitschaft, für solche Konfliktsituationen externe Beratung zu holen, ist zweifellos gestiegen.

Wenn Sie als Mediator bei einem Orchester tätig werden – ist es da von Vorteil, dass Sie selber auch Orchestermusiker sind?
Diese Frage wird immer wieder kontrovers diskutiert. Ich sage ganz eindeutig »Ja«. Denn ein Orchester ist ein ganz eigener Mikrokosmos. Da funktioniert einiges anders als beispielsweise bei BMW oder Daimler. Wir Musiker sind Gefühlsmenschen, und dann finde ich es auf jeden Fall hilfreich, zu wissen, dass ich es mit einem Klientenkreis zu tun habe, der »ein bisschen anders gestrickt« ist.

Können denn musizierende Amateure genauso Opfer werden wie professionelle Musiker?
Das denke ich schon. Zahlenmaterial gibt es zwar keins, doch wenn wir davon ausgehen, dass Mobbing in Schulen weit verbreitet ist – warum sollte es in Blasorchestern kein Mobbing geben? Die Voraussetzungen dafür sind vorhanden. Es kann Eifersüchteleien geben, es kann Auseinandersetzungen darüber geben, wer Chef der Stimmgruppe ist. Es kann Anbiederung beim Dirigenten geben. Man will jemand anderen ausbooten oder in die zweite Reihe schieben – da ist man von Mobbing nicht mehr weit entfernt.

Welche Rolle spielt denn der Dirigent – um Mobbing zu unterbinden oder vielleicht zu »fördern«?
So wie die Frage gestellt ist, impliziert sie, dass der Dirigent auf jeden Fall mit dem Mobbing zu tun hat. Das aber ist nicht unbedingt der Fall. Es kann Mobbing-Situationen geben, die sich innerhalb einer Stimmgruppe abspielen. Der Dirigent bekommt möglicherweise überhaupt nicht mit, wenn sich dort zwei von Herzen das Leben gegenseitig zur Hölle machen. Sogar zwischen Registern kann ein »Kleinkrieg« geführt werden – ohne dass das der Dirigent erkennt.

Ist denn die Rolle des Dirigenten nicht dafür prädestiniert, die Konflikte zu lösen und Mobbing zu verhindern?
Das hängt davon ab, was der Ausgangspunkt, was der Ursprungskonflikt war. Und wenn dieser Konflikt in die Kompetenz des Dirigenten fällt, dann kann er was tun. Beispielsweise indem er ein Machtwort

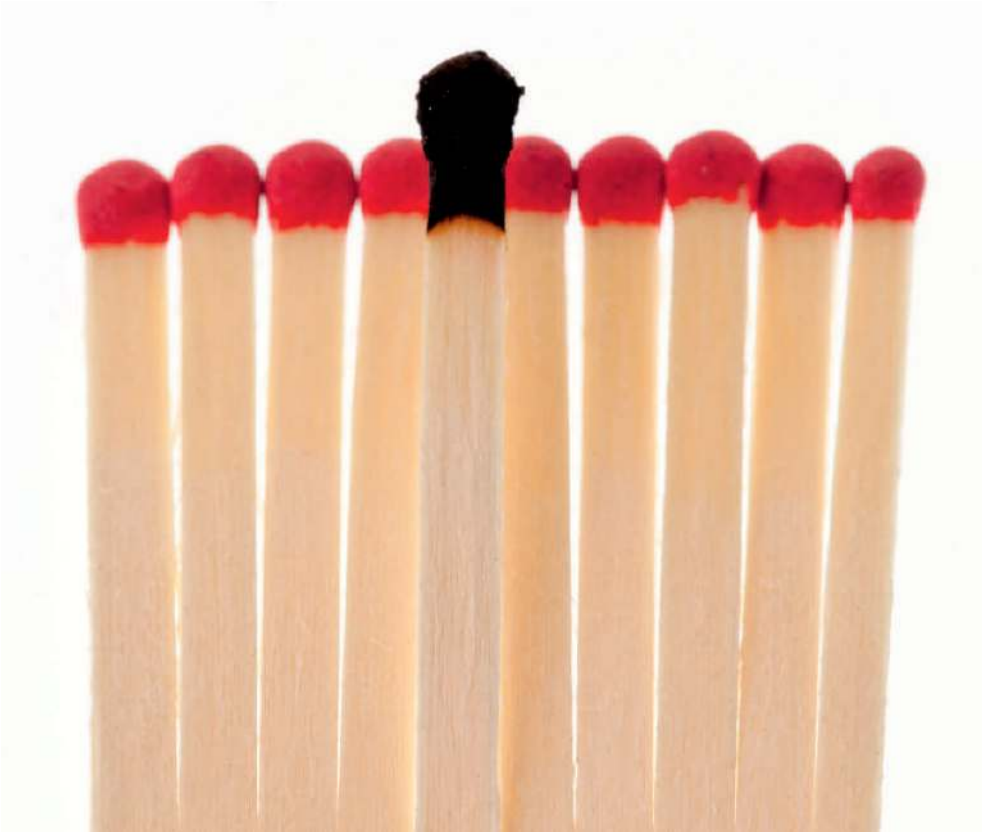

Foto: Gina Sanders

spricht. Wenn aber die Konfliktsituation nicht in den Bereich des Dirigenten fällt, dann hat er damit wenig zu tun.

Ist denn das Mobbing-Potenzial in einem Berufsorchester höher als bei den Amateuren? Schließlich machen Amateure ja »aus Spaß an der Freude«, also freiwillig Musik.
Wenn aber ein Amateurmusiker aufhört, weil er wegen Angriffen auf seine Person keinen Spaß mehr am Musizieren hat, ist er – konsequent gedacht – aus dem Orchester gemobbt worden. Das freiwillige Ausscheiden ist ja nichts anderes als – laut Definition – ein Hinausdrängen aus dem »Arbeitsleben«. Von daher würde ich diesen Unterschied eigentlich nicht machen – auch wenn die Folgen etwa wirtschaftlich ohne Konsequenzen sind. Die Situation aber ist vergleichbar.

Wie kommt man als Musiker bzw. als Orchester aus der Mobbing-Falle wieder heraus?
Es kommt immer darauf an, was innerhalb dieses Mobbing-Prozesses vorgefallen ist und wie stark die Verletzungen sind, die zugefügt worden sind. Ab einem bestimmten Zeitpunkt wird es immer schwieriger, ohne Hilfe aus dieser Falle herauszukommen. Wenn in einem Orchester einmal eine Mobbing-Erfahrung gemacht worden ist, ist es aus meiner Sicht unerlässlich, dass man dann ein System implantiert, wie man so etwas für die Zukunft verhindert bzw. wie man – falls es doch wieder auftaucht – damit umgeht. Im Arbeitsleben macht man das über Betriebs- oder Dienstvereinbarungen mit der Personalvertretung. Man kann sich für seinen Bereich nach den ganz individuellen Bedürfnissen des Orchesters ein System aufbauen. Das beginnt dann etwa mit einer verbesserten Kommunikationsstruktur, mit einem Leitbild: »Wir stellen diesen Anspruch und deshalb gehen wir so miteinander um.« Man kann ein Konfliktlotsen-System installieren – das kennt man aus den Schulen. Konfliktlotsen sind Ansprechpartner für jemanden, der ein Problem hat. Man kann dann festlegen: Werden sie qualifiziert? Wie werden sie qualifiziert? Werden sie immer wieder nachqualifiziert? Wer übernimmt dafür die Kosten? Wenn es trotzdem zu Mobbing kommen sollte und das über die Konfliktlotsen nicht mehr zu regeln ist, kann man einen eigenen, internen Mobbing-Ansprechpartner festlegen. In Betrieben wird das immer mehr gemacht – und warum soll das im Amateurblasorchester nicht auch funktionieren?

An welchem Punkt kommt da der Mediator ins Spiel?
Ein externer Mediator kann dann ins Spiel kommen, wenn man mit seinen eigenen Mitteln nicht mehr weiterkommt. Sei es, weil der eigene Konfliktberater nicht mehr als eine Erstberatung leisten kann – das ist nicht abwertend gemeint. Oder wenn man einen Konflikt hat, der gar nicht erst zum Mobbing ausarten soll. Den idealen Zeitpunkt, wann der Mediator einsteigen soll, gibt es nicht. »So früh wie möglich«, könnte man sagen. Bei jedem Konflikt kommt ein Zeitpunkt, an dem auch für einen Mediator nichts mehr zu machen ist. Es gibt bei der Konflikt-Eskalation neun Stufen, die jeweils in drei Kategorien unterteilt sind. Bei der ersten Ebene können beide noch gewinnen, bei der mittleren Ebene kann nur noch einer gewinnen und bei der dritten Ebene verlieren alle. In diesem Stadium ist Mediation kein geeignetes Lösungsinstrument mehr. Die Grundlage jeder Mediation ist, dass man beide Kontrahenten noch an einen Tisch bekommt. Freiwillig.

Wie kann Mediation helfen und was macht denn der Mediator eigentlich genau?
Mediation hat im Bereich Mobbing eine Doppelfunktion. Ich kann sie hernehmen als Präventionsinstrument. Mit Mediation kann man Konflikte im Frühstadium konsequent angehen und lösen. Andererseits kann ich Mediation in Mobbing-Fällen, die noch nicht so weit fortgeschritten sind, dass etwa etwas strafrechtlich Relevantes vorgefallen ist, als Lösungsinstrument hernehmen.
Mediation ist laut Definition »ein systematisches Konfliktlösungsverfahren, in dem beide Beteiligten selbstverantwortlich zu einer übereinstimmenden Lösung kommen«. Das tun sie mit Unterstützung einer dritten Person, eines Mediators, der streng unparteiisch ist. Oder wie wir Mediatoren sagen: allparteiisch ist. Das bedeutet, der Mediator ergreift für alle Beteiligten Partei. Das ist von der Einstellung her ein grundlegender Unterschied, weil so die Basis dafür geschaffen wird, dass beide Beteiligten zum Mediator schneller Vertrauen fassen und sich mitgenommen fühlen. Wesentlich ist, dass der Mediator keine Lösungsvorschläge macht. Der Mediator ist wirklich nur – salopp gesagt – der Diskussionsleiter. Er steuert das Gespräch, für das er ganz am Anfang Regeln festgelegt hat, so, dass die Kontrahenten am Schluss zu einer einvernehmlichen Lösung kommen. Es geht nicht darum, einen Kompromiss zu schließen, mit dem beide mehr oder weniger gut leben können, sondern es geht darum, dass man zu einer gemeinsamen Übereinkunft kommt, die zukunftsfähig ist. Sie wird schriftlich fixiert und von den Beteiligten unterschrieben. Es werden jedoch zunächst Ideen gesammelt, aus denen eine Auswahl getroffen wird, die zur Lösung führen könnte. Und das müssen die Kontrahenten selbst tun.

Könnte Sie denn ein Blasorchester einfach mal anrufen und einen Termin vereinbaren?
Ja, ich würde mir das dann anschauen. Die Mediation fängt mit dem ersten Zusammentreffen der Kontrahenten an. Zunächst erkläre ich, was Mediation ist und wie sie abläuft. Es werden dann die Gesprächsregeln festgelegt, die unterschrieben werden. In der ersten Phase wird noch einmal ganz klar die Freiwilligkeit betont. Und natürlich besteht jederzeit die Möglichkeit, eine Mediation abzubrechen. Eine Mediation kann immer nur ein Angebot sein. Wenn mich jemand anruft, zeigt das aber bereits das Interesse, den Stress, der im Orchester die ganze Umgebung belastet, mittels Mediation zu lösen. Ich habe immer die Hoffnung, dass man Musiker vielleicht eher als andere Berufsgruppen dazu bekommt, in einer Mediation mitzumachen, denn ein Interesse eint ja alle Musiker, ob Profis oder Amateure und auch wenn sie noch so zerstritten sind: Sie wollen einfach gute Musik machen.

GOTTLOB SCHMÜCKER

ist Kammer- und Orchestermusiker und zudem Mitglied des Konfliktberater-Netzwerks von ver.di Bayern und Mitbegründer des Arbeitskreises Mobbing-Abwehr Augsburg.
Er ist ausgebildeter Mediator. Vom Orchesterstuhl aus kennt er unzählige Varianten von Konflikten innerhalb großer oder kleiner Gruppen. Mit zwei Kollegen gründete er ein Beratungsnetzwerk für diesen Bereich.
Passender Name: »Der gute Ton«.
Auch bei Amateurblasorchestern hilft Schmücker, wenn es darum geht, Konflikte zu lösen oder wenn Auseinandersetzungen geschlichtet werden müssen – damit aus Schweigen wieder ein Dialog werden kann.

Infos: www.augustamediation.de
www.der-gute-ton.net

HUMOR ALS WAFFE

WIE LUSTIG SIND MUSIKERWITZE?

Karikaturen aus den »Fliegenden Blättern« (Deutschland 1845–1944) von Adolf Oberländer

VON HANS-JÜRGEN SCHAAL

MUSIKER ERZÄHLEN GERNE WITZE – UND AM LIEBSTEN AUF KOSTEN DER KOLLEGEN. DIE GRENZE ZWISCHEN BISSIGER NECKEREI UND INDIREKTEM MOBBING IST DÜNN.

Lachen sei gesund, heißt es, Humor die beste Medizin. Das ist sicherlich nicht ganz falsch. Wer fähig ist, über sich selbst, seine eigenen Probleme, seine verfahrene Situation oder sein schlimmstes Unglück zu lachen, kann sich damit manches bewusst machen, Leidensdruck abbauen und einer psychischen Sackgasse entkommen. Viele jüdische Witze funktionieren so: Humor ist, wenn man trotzdem lacht. Auch mancher Witz, den sich Musiker erzählen, bringt ein notorisches Musiker-Problem (zum Beispiel Geldnot) zur Sprache und relativiert es durch Humor. – Sagt der Arzt zum Jazzmusiker: »Sie haben nur noch ein Jahr zu leben.« Der Musiker fragt zurück: »Aber können Sie mir auch sagen, wovon?«

WAFFE GEGEN WEN?

Humor kann auch eine Waffe sein. In autoritären Staaten sind aufmüpfige Witze oft das einzige Mittel, um Unmut über das Regime zu äußern und gleichgesinnte kritische Geister zu finden. Witze können dort für den Erzähler sogar gefährlich werden, was sich selbst wieder in Witzen niedergeschlagen hat. – In der DDR wurde ein Wettbewerb für den besten politischen Witz ausgeschrieben. Erster Preis: 20 Jahre. – Aber auch in demokratischen Gesellschaften ist es legitim, dass sich die Schwachen in Witzen über die Starken mokieren. Politiker, Anwälte, Polizisten, Manager, Beamte, Dirigenten und Vorgesetzte aller Art sind beliebte Witzobjekte. Wer sich über einen Bescheid vom Finanzamt oder eine hohe Arztrechnung ärgert, »rächt« sich oft in einem Witz: Lachen schafft Erleichterung. Auch die Witze, die Männer über Frauen und Frauen über Männer erzählen, sind ein wichtiges Ventil im Zusammenleben der Geschlechter.

Bedenklich wird es, wenn Humor zur Waffe gegen die Schwachen wird. Witze über Randgruppen, Minderheiten oder Angehörige anderer Nationalitäten bedienen häufig nur noch reaktionäre und chauvinistische Vorurteile. Dabei sind Schottenwitze, in denen es nur um das Thema »Geiz« geht, noch harmlos. Anders sieht es aus bei den üblichen Witzen über Türken, Polen, Österreicher, Holländer, Juden oder Schwarze: Hier melden sich Nationalismus, Rassismus und Fremdenhass oft auf diskriminierende Weise zu Wort. Nicht mehr politisch korrekt und oft nur noch geschmacklos sind Witze über Behinderte, Schwule, Rentner oder Dickleibige. Aber auch Musiker kommen zuweilen als Randgruppe in Witzen vor – meist dargestellt als Faulenzer, Loser, Habenichtse, potenzielle Arbeitslose und Aushilfsfahrer beim Pizzaservice. Ganz ähnlich klingen Witze über Studenten.

KONKURRENZ DER INSTRUMENTE

Die meisten Musikerwitze jedoch sind Insider-Witze, die sich die Musiker untereinander erzählen. Auch diese Witze folgen fast immer dem diskriminierenden Prinzip: eine bestimmte Gruppe von Musikern wird lächerlich gemacht. Es sind in der Regel ja nicht Posaunisten, die die Posaunistenwitze erzählen, sondern ihre Kollegen an Trompete oder Saxofon. Umgekehrt erzählen die Posaunisten Witze über Hornisten oder Schlagzeuger. Oft werden darin die Instrumente verglichen, um das des anderen – und ihn selbst – als minderwertig hinzustellen. – Kommt ein Trompeter zum Arzt. Der Doktor diagnostiziert einen Hirntumor und meint, er sei zwar operabel, aber der Trompeter müsse sein Gehirn für ein halbes Jahr abgeben. Der Trompeter willigt schließlich ein. Nach einem halben Jahr ruft der Arzt an und sagt ihm, er könne sein Gehirn wieder abholen. Sagt der Trompeter: »Nicht nötig, ich habe auf Klarinette umgelernt.«

Die beliebtesten Witzopfer in Rock und Jazz sind die Schlagzeuger, im Klassikbereich sind es die Bratscher. Würde man den Witzen glauben, wären Bratscher durchweg gescheiterte Violinisten, die sich nun an der etwas plumperen Viola irgendwie durchmogeln. – Im Gegensatz zur Violine hat die Bratsche nur drei Lagen: die erste Lage, die Notlage und die Niederlage. – Die Bratscher in den Bratschen-Witzen besitzen weder Talent noch Fleiß: Sie können nicht mit dem Bogen umgehen, sind schlechte Notenleser, hassen Kreuz-Tonarten, üben niemals, bewegen sich beim Spielen nur ungern, sind zu langsam beim Vibrato, stimmen ihr Instrument nicht richtig und ahnen nicht einmal, welche Saite verstimmt sein könnte. Wer ein Dutzend Bratschen-Witze gehört hat (es gibt hunderte!), wird Bratschern immer mit einem kleinen bisschen Skepsis begegnen. Das Selbstwertgefühl der Bratscher profitiert davon sicherlich nicht.

SANFTES MOBBING?

Zum Glück geht es in Orchestern, Kapellen und Bands in der Regel kollegial und kameradschaftlich zu, weil jeder weiß, dass er die anderen braucht. Ohne Begleitung kann auch ein Trompeter nicht richtig glänzen. Musikerwitze erzählt man sich daher meist im Ton eines freundlich neckenden Frotzelns. Aber auch Musiker sind keine Engel. Allgemein formulierte Witze (zum Beispiel »Sagt ein Bratscher…«) in Hörweite eines Betroffenen zum Besten zu ge-

ben, gehört zu den gebräuchlichen Techniken eines indirekten Mobbings. Der Psychotherapeut Dr. Rolf Merkle hat in anderen Arbeitsfeldern Mobber beobachtet, die »zum Beispiel über einen besonderen Akzent oder eine krumme Nase in Gegenwart des Opfers Witze machen. Mobber stellen die Leistungsfähigkeit infrage, stellen extrem hohe Anforderungen, bei denen das Opfer versagen muss, oder setzen es unter einen enormen psychischen Druck, indem sie seine Arbeit ständig kritisieren oder niedermachen.« Um einen Kollegen aus der Band zu ekeln, können tägliche Witze über die Minderwertigkeit seines Instruments schon ausreichend sein.

Denn Musikerwitze sind gnadenlos. Keiner wird da verschont, es herrscht das Prinzip »Jeder gegen jeden«. Zum Beispiel in der Blechbläserabteilung: Sagt der Trompeter zum Hornisten: »Grüß ihn bitte ganz lieb von mir, ja?« Der Hornist: »Wen denn?« Der Trompeter: »Na, den Ton, wenn du ihn denn mal treffen solltest!« Oder: Wie kann man mit einer Posaune wie auf einem Waldhorn spielen? Eine Hand in den Trichter stecken und lauter falsche Töne blasen. Die Hornisten erzählen den Witz natürlich andersherum. Oder sie rächen sich an den Posaunisten mit diesem hier: Welche Dynamik kennt die Posaune? An und Aus. Aber alle Blechbläser sind sich dann wieder einig: Wenn Gott gewollt hätte, dass Holz Musik macht, hätte er die Bäume singen lassen. Oder: Wie definiert man einen Sekundabstand? Zwei Oboen, die versuchen, denselben Ton zu spielen.

EIN MENSCH BLÄST HINEIN…

Die wichtigsten Stereotypen, die in Musikerwitzen immer wieder neu variiert werden, sind schnell aufgezählt. Trompeter sind angeberische Gecken, unsensibel, immer in Konkurrenz miteinander, und spielen ständig in den höchsten Höhen, auch wo es musikalisch keinen Sinn hat. Saxofonisten sind Freaks, blasen immer zu viele Töne, nehmen ihr Instrument mit ins Bett und waschen sich selten. Posaunisten sind faul und dumm, spielen zu laut, treffen den Ton nicht und schleppen. Sopransaxofone sind grundsätzlich verstimmt und nicht in Einklang zu bringen, ebenso Oboen und Flöten. Baritonsaxofone und Fagotte machen unappetitliche Geräusche. Tubisten sind Alkoholiker. Der ewige Weltfrieden ist wahrscheinlicher, als dass man vom Klarinettisten eine Tonleiter ohne Kiekser bekommt. Und das Waldhorn heißt »Glücksspirale«, weil die richtigen Töne Glückssache sind. – Warum ist das Waldhorn ein göttliches Instrument? Ein Mensch bläst hinein, aber nur Gott weiß, was herauskommt.

Der Witz am Witz ist, dass er immer ein Fünkchen Wahrheit enthält. Die Intonationsprobleme beim Waldhorn sind in der Tat größer als bei der Trompete. Ein Kiekser aus der Klarinette ist definitiv wahrscheinlicher als aus dem Saxofon. Der Musikerwitz übertreibt, oftmals auch böswillig, aber der Insider erkennt darin eigene Erfahrungen wieder. Würde der Witz behaupten, Posaunisten wären eitle Angeber und Saxofonisten würden schleppen, bliebe das Gelächter aus. Es sind konstante Eigenschaften von Musikern und ihren Instrumenten, die die Kollegen auf Dauer nerven können. Das ist nicht anders als in einem Büro, wo ein Kollege immer zu spät kommt, der Chef ständig dieselbe falsche Redewendung anbringt und eine Kollegin laufend von ihren Krankheiten erzählt. In solchen Dauersituationen entwickeln sich ganz unvermeidlich Abneigungen, Überlegenheitsgefühle, auch Wut. Das steigert sich in Musikerwitzen bis hin zu dem Wunsch, den Kollegen oder sein Instrument zum Schweigen zu bringen. Nur gut, dass Witze den Leidensdruck abbauen, bevor der Amoklauf einsetzt.

Wann klingt ein Hornist am besten? Sobald das Konzert aus ist. – Wie erreicht man, dass zwei Flötisten unisono spielen? Man erschießt einen von ihnen. – Was ist der Unterschied zwischen einer Oboe und einer Zwiebel? Wenn man eine Oboe zerhackt, weint keiner. – Was ist das, wenn man 100 Sopransaxofone im Marianengraben versenkt? Ein guter Anfang. – Was bekommt man, wenn man eine Tuba vom Hochhaus herabwirft? Applaus. – Wie viele Klarinetten muss man anzünden, um mit dem Feuer eine Posaune einzuschmelzen?

CLARINO

BRINGT MICH WEITER!

Das Fachmagazin für Blasmusik richtet sein zentrales Augenmerk unter dem Motto »CLARINO bringt mich weiter!« auf Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie Wissensthemen in der Bläsermusik.

Als Abonnent haben Sie gleich mehrere Vorteile: Sie sparen über 10 Prozent gegenüber dem Einzelverkaufspreis. Sie verpassen keine Ausgabe mehr und sparen die Zustellgebühr. Als Abonnent erhalten Sie zudem die beliebte CLARINO-CD, die der Zeitschrift in unregelmäßigen Abständen beigelegt ist, kostenlos.

☐ *Ja, ich möchte **CLARINO** abonnieren!*

Schicken Sie mir CLARINO ab der nächsten Ausgabe frei Haus zum Jahrespreis von 50 € in Deutschland oder 58 € in anderen Ländern für 11 Ausgaben an die unten stehende Adresse. Dieses Abonnement gilt zunächst für ein Jahr und ist danach jeweils 3 Monate vor Ablauf des Folgejahres kündbar.

Das Abo geht an:

Vorname, Name

Straße, Hausnummer

PLZ, Wohnort

Telefon/Fax

E-Mail

Schicken Sie den Coupon an:

DVO Druck und Verlag
Obermayer GmbH
Bahnhofstraße 33
86807 Buchloe

oder per Fax:
08241/500866

Gewünschte Zahlungsweise bitte ankreuzen:

☐ Ich bezahle bequem durch Bankeinzug
(nur im Inland möglich)

Bankleitzahl Konto-Nummer

Geldinstitut

☐ Ich bezahle gegen Rechnung
(bitte Rechnung abwarten, keine Vorauszahlung leisten)

Widerrufsrecht: Die Bestellung kann innerhalb der folgenden zwei Wochen ohne Begründung bei DVO Druck und Verlag Obermayer GmbH, Bahnhofstraße 33, 86807 Buchloe, in Textform (z.B. Brief oder E-Mail) oder durch Rücksendung der Zeitschrift widerrufen werden. Zur Fristgewahrung genügt die rechtzeitige Absendung.

Datum/Unterschrift