

Handreichung für Chöre Hilfestellungen und Anleitung zur Chorleitungssuche

Inhalt

1. Idealfall: Antizyklisch denken und bereits handeln, wenn das Kind noch weit davon entfernt ist, in den Brunnen zu fallen.....	2
2. „Do it yourself“ – Chorleitung in Eigenregie.....	4
2.1. Phase: Ausbildung der Chormitglieder en passant.....	5
Themenfelder und Methodik.....	5
2.2. Phase, Möglichkeit a): Teilnahme der Chormitglieder an einem Online-Crashkurs für Assistenzchorleitung	6
2.3. Phase, Möglichkeit b): Präsenzworkshop für Chormitglieder zum Thema: „Chorleitung in Eigenregie“.....	8
3. Phase: Weiterführender Unterricht einzelner Chormitglieder und supervidierte Chorpraxis.....	10
4. Unser Chor braucht akut eine neue Chorleitung. Woher nehmen und nicht stehlen?....	10
4.1. Voraussetzungen.....	10
4.1.1. Das Wichtigste zuerst: Ein gutes Honorar	10
4.1.2. Eine gute Ausschreibung.....	11
4.1.3. Alle mit ins Boot – den Bewerbungsprozess gemeinsam gestalten.....	13
4.2. Der Projektplan.....	14
4.3. Aufgaben bei einer Chorleitungssuche	15

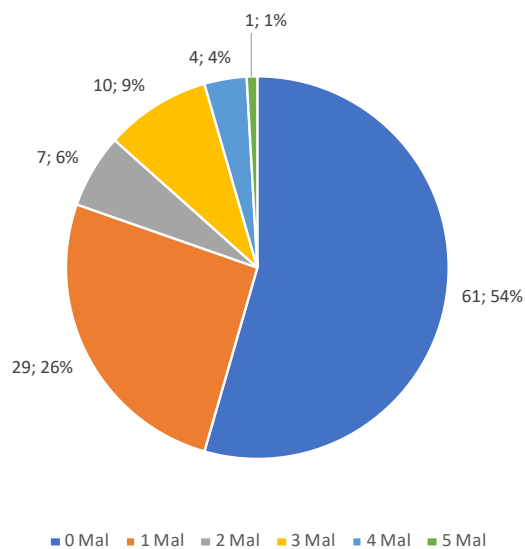
1. Idealfall: Antizyklisch denken und bereits handeln, wenn das Kind noch weit davon entfernt ist, in den Brunnen zu fallen.

Eine im Rahmen des Projektes durchgeführte Umfrage zur Nachwuchsgewinnung von Chorleiter:innen in Chören zeigt deutlich, dass in einer Vielzahl der Chöre ein Wechsel der Chorleitung nur sehr selten ansteht.

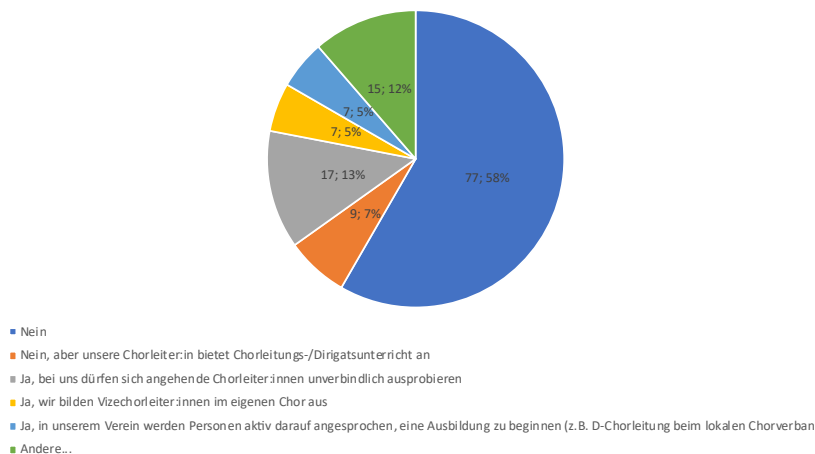
Die Vermutung liegt nahe, dass sich dadurch mancher Chor in Sicherheit wiegt – der Gedanke an einen Chorleitungswechsel fühlt sich einfach noch zu surreal an. Die Notwendigkeit, sich auf einen Wechsel der Chorleitung vorzubereiten, besitzt somit kaum einen Stellenwert in der strategischen Zukunftsplanung mancher Chöre – sofern diese denn überhaupt vorliegt.

Diese Vermutung bestätigt die Umfrage ebenfalls (siehe Diagramm unten). In nur wenigen Chören wird die Förderung von Nachwuchs für die Chorleitung aktiv ins Auge gefasst. Das ist insofern unglücklich, als dass der Satz: „Wir kümmern uns dann darum, wenn es so weit ist!“ nicht immer funktionieren mag. Häufiger führt diese Denkweise zu vermeidbarem Stress, sobald die Chorleitung den Wechsel ankündigt. Hierbei ein wichtiger Nebenaspekt: Unter Zeitdruck trifft man selten die besten Entscheidungen.

Wie oft hat die Leitung deines Chores innerhalb der letzten 10 Jahren gewechselt?



Fördert dein Chor aktiv den Chorleitungsnachwuchs Falls ja - Wie?



Wie können wir also frühzeitig für den Fall der Fälle vorsorgen?

Es gibt mehrere Möglichkeiten, präventiv tätig zu werden:

- Netzwerk pflegen, Kontakte aufbauen

Die Musiker:innen, die bei Konzerten und Auftritte begleiten, könnten eure nächste Leitung sein. Also seid nett zu euren Pianist:innen, zeigt besonders in den Proben mit Externen eine gute Probenatmosphäre, sodass die Musiker:innen auch Lust bekommen, mit euch zu arbeiten. Fertigt eine Liste an, auf die jeder musikalische Kontakt kommt, mit dem Chorleitung oder Chormitglieder im Laufe der Zeit zu tun habt/hattet. Diese macht nicht viel Arbeit und kann in Zukunft noch sehr nützlich werden.

Die meisten Chorleitungsstellen werden über persönliche Bekanntschaften vermittelt. Musikkontakte können ggf. auch über zwei weitere Ecken zu einer neuen Leitung führen.

- Musikalische Bekannte und begabte Chormitglieder zu den Chorleitungskursen der Verbände schicken.

Die meisten Chorverbände bieten mittlerweile C1-Kurse zur „Chorleitungsassistenten“ an. Bei 15-30 Chormitgliedern gibt es meistens Personen, die Kinder, Freunde oder Bekannte haben, welche bspw. Klavier oder Gitarre spielen. Es kostet wenig Mühe, diesen einfach mal einen Link zur Website einer regionalen Chorleitungsausbildung zu schicken mit den Worten „Habe ich gerade entdeckt. Meinst du, das könnte vielleicht was für dich sein?“ Nicht immer müssen Menschen vorher in einem Chor gesungen haben, um sich für die Chorleitungstätigkeit zu begeistern.

- Frühe Anfrage bei Musikschulen, Unis, Gesangspädagog:innen, Klavier- und Gitarrenlehrer:innen und Social Media

Manchmal zeichnet es sich schon frühzeitig ab, dass ein Chorleitungswechsel demnächst anstehen könnte. Nehmt den Kontakt zu potenziellen Nachfolger:innen dann auch so früh wie möglich auf. Das erste Kennenlernen muss nicht erst die Bewerbungsprobe sein. Eine Einladung zur Hospitation geht schon ein halbes Jahr vorher.

Auch Ausschreibungen an Musik(hoch)schulen und in den üblichen Social Media Kanälen werden sinnvollerweise schon bis zu 6 Monate vor dem Wechsel eingestellt. Das eröffnet die Möglichkeit, 2-3 Monate vor Frist die Ausschreibung noch einmal zu erneuern und ggf. sogar noch einmal einen Monat vorher verstärkt aktiv zu werden. So ist die Werbung schon recht beharrlich, stört das etwaige Gegenüber aber lange nicht so sehr wie eine wöchentliche bis tägliche Anfrage oder ständiges Posten kurz vor Torschluss.

- Ausbildung des Chores zur eigenverantwortlichen Probe und/oder Ausbildung einzelner Chormitglieder zur Übernahme von Leitungsverantwortung

Je mehr Zeit ihr habt, um eine neue Leitung zu finden, desto besser. Für den Übergang ist es möglich, sich mit dem Chor als ganzes weiterzuentwickeln, aber auch einzelne Chormitglieder in den Grundlagen der Chorleitung unterrichten und sich im Chor ausprobieren zu lassen.

Der Unterricht muss nicht zwingend gleich eine große Chorleitungsfortbildung sein, sondern kann für den ganzen Chor in der Probe, bzw. für die Einzelperson privat über die Chorleitung oder andere in dem Metier tätige Musiker:innen erfolgen. Selbstredend kostet

solch ein Einzelunterricht im Sinne einer Ausbildung auch Geld. Hier bietet es sich für den Chor als Zukunftsinvestition an, der auszubildenden Person zumindest einen Zuschuss für den Unterricht zukommen zu lassen.

Unten findet ihr eine genaue Anleitung, wie der Chor sich so weiterentwickeln kann, dass dieses „Do it yourself“-Szenario möglich wird. Sobald die gesamte Gruppe versteht, was musikalische Verantwortungsübernahme bedeutet, und auf einem ähnlichen Ausbildungsstand ist, ist es weniger ein Problem als eine schöne Abwechslung, wenn der Chor sich einmal eine Zeit lang in Eigenregie leiten darf/soll.

2. „Do it yourself“ – Chorleitung in Eigenregie

„Wie jetzt?! Das war kein Spaß? Der Chor soll sich selbst leiten?“

Es ist verständlich, dass die Vorstellung, ins kalte Wasser geworfen zu werden und mit dem Chor gemeinsam eine Probe zu bestreiten, wenn die Chorleitung aufgehört hat, befremden und Sorge hervorrufen.

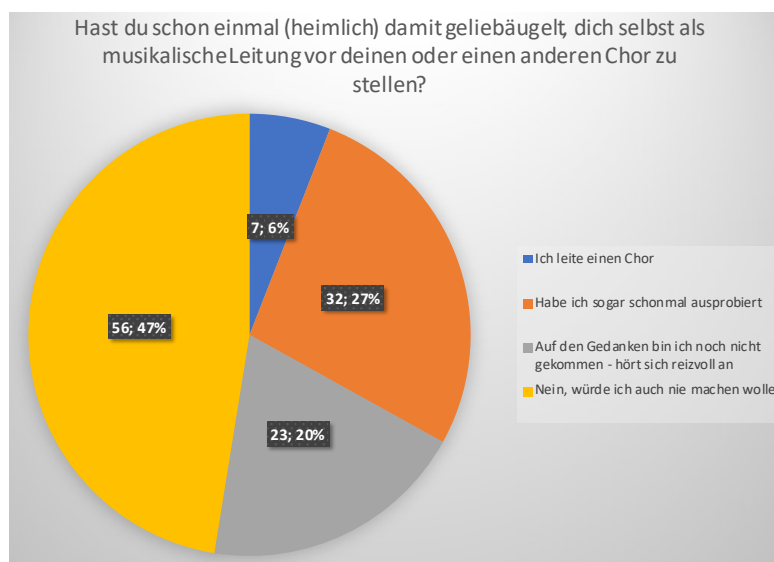
Es geht hier jedoch nicht darum, die besten Proben zu halten, die der Chor je gesehen hat, sondern lediglich darum, eine Übergangszeit oder einen Auftritt zu überstehen. Chorleitung ist eine komplexe Tätigkeit, die in viele andere Fachgebiete hineinreicht und allerlei Kompetenzen verlangt, die man sich nicht von heute auf morgen aneignen kann.

ABER: Die absoluten Grundlagen:

Eine Stimme vom Band abspielen lassen -> Den Anfangston angeben -> Den Chor einzählen und den ersten Einsatz geben -> Dem Chor über Grooveverkörperung anzeigen, dass die Musik immer noch läuft und weitergeht -> Schließlich den Chor zum Aufhören bringen. Das sind Dinge, die tatsächlich jede:r in wenigen Einheiten lernen kann.

Zudem haben die meisten Chormitglieder schon mehr implizites Wissen, als sie häufig denken. Man kann im Chor ein Einsingen so gestalten, dass immer jemand anderes hereinruft, welche Übung als nächstes kommt. Die Sänger:innen haben schon hunderte Einsingen mitgemacht – irgendeine Übung ist also zwangsläufig bei jedem Chormitglied hängen geblieben.

Wer bei dem Gedanken, vor dem Chor zu stehen eine Panikattacke bekommt, der sei beruhigt: Die Umfrage hat gezeigt, dass ca. die Hälfte der interviewten es zumindest reizvoll findet. Die Person wird sich womöglich nicht sofort freiwillig melden, aber mit einer guten Vorarbeit, wird



diese sich womöglich nach und nach immer mehr aus der Reserve trauen. Wie diese Vorarbeit aussehen kann, habe ich im Folgenden einmal ausführlich dargestellt.

2.1. Phase: Ausbildung der Chormitglieder en passant Themenfelder und Methodik

In jeder Probe wird eine kleine, 10-minütige Unterrichtseinheit integriert. Es würde den Rahmen sprengen, hier **alles** aufzuführen, was man im Chor unterrichten kann. Wenn man nach den groben hier aufgeführten Themenfeldern geht und kontinuierlich dranbleibt, sollte jede Chorleitung genügend Ideen generieren können. So bekommt der Chor nach und nach immer mehr Know-How und kann sich immer mehr in die musikalische Arbeit mit einbringen. Hier kristallisiert sich im Laufe der Zeit auch heraus, wer sich womöglich für eine weiterführende Ausbildung eignen könnte.

1. Ice-Breaker: Z.B. Call & Call

- Wichtig: Alle kommen automatisch dran, es sei denn, man sagt aktiv nein. Erstmal nur klatschen, dann Rhythmus-Luft-Geräusche, dann kurze limitierte Melodie.
- Anschließend auch Impro möglich
- Auch wichtig: Bei jeglicher Art von Improvisation, dieser zunächst einen Rahmen geben.
Beispiel: „Sing drei Töne in bequemer Lage auf ‚du‘ “ im C&C ist einfacher als „Sing einfach irgendwas!“

2. Stimmbildung (Stimme, Atmung, Körper, Artikulation)

- Bei jeder Einsingübung verständlich erklären, worauf es ankommt und warum
- Nach einiger Zeit den Chor in Kleingruppen mal selbst ein Einsingen anleiten lassen. Vorbereitung könnte über die Woche hinweg geschehen. Chorleitung muss der Gruppe mindestens erklären, wie ein Einsatz gegeben werden kann.
- Bzgl. Tonhöhe den Chor selbst in der Eigen- und Fremdwahrnehmung schulen. Ab welcher Tonhöhe wird es nach oben/unten jeweils unangenehm? Wie hört es sich bei der Kollegin links neben mir an? Wann steige ich im Einsingen aus?

3. Musiktheorie und Gehörbildung

- Noten lernen
- Tonangabe mit dem Klavier oder Hilfsmitteln üben
- Praktische Arbeit mittels Solmisation (Tonika-Do): Intervalle üben, Chormitglieder machen gegenseitiges Tonhöhendirigat mit Pentatonischen Silben, Blattsingen üben (Silben UND Notennamen unter die Noten schreiben, sodass der Unterschied der beiden Systeme nach und nach klarer wird)
- Horizontal gleiche Töne im Lied hören lassen (Wir stoppen immer wieder auf dieser Tonhöhe [vorsingen]. Die halten wir aus, bis ich/ein Chormitglied einen Einsatz gibt, dass es weitergeht)
- Ein Stück abwechselnd mit/ohne Ton singen lassen

4. Rhythmik, ohne und mit Noten

- Metronomübungen/Pulsverkörperung, Rhythmussprache
- Die Chorleitung kann dem Chor sukzessive die Dirigatgrundlagen bei der Erarbeitung leichter Stücke beibringen (Freies Selbstdirigat oder sich mit Schlagfigur selbst dirigieren). Das generiert den weiteren Vorteil, dass der Chor immer besser auch das Dirigat der derzeitigen Chorleitung versteht und umsetzt.

5. Verantwortungsübernahme im Chor und emotional-musikalische Arbeit

- Entweder über Vocal Painting (Legato/Staccato, Volumen, etc. in Kleingruppen anzeigen lassen)
- Oder andere musikalische Kleingruppenübungen (Leader & Follower; Eine Person vor die Stimmgruppe stellen und nach einem Durchgang musikalische Ansagen machen lassen; Etc.)
- Die Chorsänger:innen in Kleingruppen einen Kontext zu einem Song erstellen und eine Geschichte drumherum stricken lassen. Gefühle beschreiben lassen und den Song damit singen lassen.

2.2. Phase, Möglichkeit a):

Teilnahme der Chormitglieder an einem Online-Crashkurs für Assistentenchorleitung

Aufgrund der Umfrageergebnisse, in denen ein niedrighschwelliger Zugang zur Chorleitung vorgeschlagen wurde, kam im CED-Projekt „Chorleitungsnachwuchs im ländlichen Raum“ die Idee auf, Schnupperseminare für Chorleitung zu veranstalten. Diese Crashkurse hatten zum Ziel, Chormitglieder mit Notenkenntnissen so an die Chorleitung heranzuführen, dass diese es sich zutrauen, bei Chorleitungsentfall bei Probe oder Auftritt einzuspringen.

Warum Online?

- Die vorangegangenen Versuche, Chöre im nördlichen ländlichen Raum für Präsenzseminare zur Zukunft der Nachwuchsgewinnung im ländlichen Raum anzusprechen, sind leider nicht besonders fruchtbar gewesen. Hinzu kommt, dass in den strukturschwachen Regionen oft die Autofahrt das einzig akzeptable Verkehrsmittel ist, weshalb die Anfahrt zu Workshops für viele einen größeren Aufwand darstellt.
- Deshalb wurde nach einer möglichst niedrighschwelligsten Möglichkeit für das Setting der Workshops gesucht, was durch die Gewöhnung an digitale Formate in der Coronapandemie mittlerweile das Online-Format darstellt
 - Natürlich gibt es auch heute noch Menschen, die mit technischen Lösungen Berührungängste haben. Da diese aber in der Regel im fortgeschrittenen Alter sind, wäre hier auch die Frage, ob gerade die sich vom Land aus auf einen langen Weg zu einem Präsenzworkshop machen würden, um etwas Neues zu lernen.

Ausbildungsziele der Crashkurse

- Chöre sollen Proben und Auftritte nicht deshalb absagen müssen, weil womöglich die Chorleitung verhindert ist.
- Chorleiter:innen sollen Hilfen durch Chorassistenten in Anspruch nehmen können, um Proben effektiver und effizienter zu gestalten
- Chöre sollen die Möglichkeit bekommen, weiter proben zu können, wenn ein Wechsel der Chorleitung ansteht und sonst eine Lücke entstehen würde.

Inhalt: Stereotypischer Ablauf einer Chorprobe als Orientierung

- Ice-Breaker
- Einsingen -> Fokus auf Anleitung
- Partiturstudium/Wie bereite ich mich darauf vor, eine Stimme einzustudieren?
- Wie bringe ich jemandem eine Stimme bei?
 - Anfangstöne finden, Einzählen, Rhythmisch vor-/nachsprechen, Vor-/Nachsingen oder Vorspielen – Nachsingen
- Dirigat – Zu viel für einen Tag – Taktschlagen muss vorerst ausreichen

Fazit nach bisherigen Crashkurs-Rückmeldungen

- Die Möglichkeit, sich vor den Chor zu stellen, muss im Setting eine psychologisch geschützte Trainingsumgebung aufweisen. Die Teilnehmer:innen müssen genau wissen, was auf sie zukommt.
- Idealerweise wird die Chorleitung bereits vor der Teilnahme an einem Crashkurs eingeweiht, um anschließend Angebote machen zu können, denn nur wenn Chormitglieder nach dem Crashkurs aktiv und ohne Leistungsdruck eingeladen werden, Probeaufgaben zu übernehmen, werden sie sich auch trauen. Grund: Da bereits das Ausprobieren der Chorleitung eine Überschreitung der Komfortzone darstellt, ist es ein „willkommenes“ Hindernis, wenn ich annehmen kann, dass die Chorleitung das womöglich nicht möchte oder mich nicht adäquat unterstützen würde und ich infolgedessen gar nicht erst aktiv werden muss.
- Der erste Schritt in die Praxis sollte gut vorbereitet/begleitet werden. Das Wichtigste ist, dass die Person beim ersten Mal vor dem Chor ein positives Erlebnis hat, Sicherheit gewinnt und erlebt, dass sie als Chorleiter:in kleine Dinge bereits erfolgreich umsetzen kann. Es wird schon in einem Crashkurs unweigerlich deutlich, was alles dazugehört und wie komplex sich die Anleitung eines Chores trotz Vorbereitung tatsächlich anfühlen wird. Umso wichtiger ist die Erkenntnis, dass diese Aufgabe (mit etwas Übung) zu bewältigen ist.
- Alternativ wäre es wünschenswert, wenn es nach Online-Workshops Mentor:innen aus dem Umkreis gäbe, bei denen sich interessierte in wohlwollendem Setting ausprobieren können.

Werden auch in Zukunft Online-Crashkurse von der CED angeboten?

Das steht noch ein wenig in den Sternen, da das Projekt für 2023 nun ausläuft. Da es mit 50 Anmeldungen durchaus ein erfolgreiches Format war, das noch kaum überregional beworben wurde, ist davon auszugehen, dass auch in Zukunft wieder Online-Crashkurse angeboten werden, weshalb ich diese Möglichkeit in diesem Dokument überhaupt aufführe. Falls diese nicht gefördert werden, ist jedoch von einem Teilnahmebetrag auszugehen um die Kosten für den:die Dozent:in decken zu können.

Um auf dem Laufenden zu bleiben könnt ihr euch unter www.chor-ensembleleitung.de in den Newsletter eintragen und bekommt sofort Informationen, wenn Kurse angeboten werden.

2.3. Phase, Möglichkeit b): Präsenzworkshop für Chormitglieder zum Thema: „Chorleitung in Eigenregie“

Leitfragen für den Workshop

- Wie kann der Chor proben oder einen Auftritt durchziehen, wenn die Chorleitung mal abwesend ist?
- Gibt es Chormitglieder, die Freude daran entwickeln, vor der Gruppe zu stehen?
- Ist es womöglich sinnvoll, manche Chormitglieder zu einer Assistenz-Chorleitungsausbildung zu schicken oder diese einzeln in Chorleitung zu unterrichten?

Grundsätze und Inhalt

Während es bei den Proben mit dem Chor nur kurze Unterrichtsexkurse geben kann, richtet sich der Workshop ganz gezielt darauf aus, den Chormitgliedern die Chorleitung nahezubringen. Hier sind einige Prinzipien streng zu beachten:

- **Psychological safety first**
 - Im eigenen Chor mündlicher Vertrag zu Beginn mit allen Chormitgliedern: Jeder **Versuch** wird gewertschätzt!
 - Absolut keine gegenseitige Kritik und Ratschläge von Chormitgliedern erlaubt. Das ist für uns sehr ungewohnt. Hier geht es jedoch darum, einen völlig sicheren Trainingsraum zu haben, in dem wir zunächst Selbstwirksamkeitserfahrungen generieren müssen, damit sich die Person überhaupt noch einmal traut.
 - Positive Rückmeldungen (Dennoch nicht lügen!), auch Rückmeldung von Personen über sich selbst einholen: „Was hat dir Spaß gemacht? Was hat besonders gut funktioniert?“
 - Ausprobieren **in kleinen Gruppen** besser als Freiwillige vor den ganzen Chor zu stellen. So sind die Teilnehmenden nicht unter ständiger Beobachtung der Leitung und jede Person kommt dran.

□ **Machen, Machen, Machen LASSEN**

Die größte Herausforderung für die Chorleitung dürfte sein, sich in dem Workshop so weit wie möglich zurückzunehmen und lediglich als Supervisor dabei zu sein, bzw. den Workshopablauf anzuleiten und die Übungen zu erklären.

Von der Reformpädagogin Maria Montessori existiert zur Kindererziehung das schöne Zitat: „Hilf mir, es selbst zu tun!“ – dieser Grundsatz gilt in dem Workshop auch für die Chorleitung.

□ **So niedrig einsteigen wie möglich**

Man muss nicht hellsehen können, um vorherzusagen, dass das Schwierigste für die Chormitglieder sein wird, die Hemmung zu überwinden, sich vor die Gruppe zu stellen, die Führung zu übernehmen und sogar als einzige etwas vorzumachen, während alle Augen auf die jeweilige Person gerichtet sind.

Die internalisierte Angst davor, etwas falsch zu machen ist allgegenwärtig und in den allermeisten tief verwurzelt. Deshalb ist es wichtig, zu Beginn mit sehr einfachen Leitungsübungen zu beginnen, bei denen kaum bis gar kein Misserfolg möglich ist, sodass sich die Chorsänger:innen nach und nach an die Rolle gewöhnen können, sich als selbstwirksam erleben und langsam, aber stetig immer mutiger werden.

- **Spiegelübung:** Partner A und B stehen sich gegenüber. Eine Person führt, eine folgt. Erst große, langsame Bewegungen, dann Luftgeräusche, dann stimmhaft klingende Konsonanten, dann Vokale. Natürlich wird zwischendurch gewechselt. So hat jede Person schon einmal eine Leitungsfunktion übernommen. Anschließend die Gruppen vergrößern. Auch hier führt **jede** Person einmal an, es sei denn, sie signalisiert aktiv, dass sie nicht möchte.
- Vocal Painting. Gleiches Prinzip wie bei der Gruppenspiegelübung, nur mit Vokal Painting Zeichen. Anfangs kann die Chorleitung ein Pattern vorgeben, das „dirigiert“ wird. Später gibt die „dirigierende Person“ selbst ein Pattern vor, das alle immer wieder wiederholen. Bevor ein Pattern gesungen werden muss, kann auch Vor- und Nachklatschen eines Patterns oder ein Luftgeräuschpattern vorgeschaltet werden, sodass die Hemmschwelle sinkt, etwas allein vor der Gruppe zu machen.
- Rhythmus einer Stimme einstudieren in Kleingruppen
 - Chorleitung zeigt, wie rhythmisches Vorsprechen geht und wie dafür der Einsatz an die Gruppe gegeben wird, um diese nachsprechen zu lassen.
 - Eine Stimme eines Liedes, das vor dem Workshop verteilt wurde, wird nun rhythmisch erarbeitet. Jede Person im Kreis kommt einmal dran und kann selbst entscheiden, wie lange sie weitermacht, bis sie „weitergibt“.
- Den Chor teilen (wenn möglich auch räumlich) und in jeder Halbgruppe jeweils eine Person die Führung übernehmen lassen. Diese bringt eine Stimme des Liedes der eigenen Gruppe über Vor- und Nachsingen oder per Aufnahme bei (2-4 Takte Vorspielen + Anfangston geben + Einsatz geben + Nachsingen lassen)

- Mutige Personen auch schonmal zwei Stimmen zusammenfügen und dazu dirigieren lassen (die Schlagfigur können diese schon aus der Probe oder einem Online-Crashkurs)

3. Phase: Weiterführender Unterricht einzelner Chormitglieder und supervidierte Chorpraxis

Benefits der Vermittlung von Chorleitungs-Know-How an die Chormitglieder:

...Für die Chorleitung:

- Chorleitung möglich. Stimmgruppen studieren selbst ein.
- Mündige Sänger:innen, die in musikalische Entscheidungen einbezogen werden können
- Keine Katastrophe mehr, wenn man bei kleinen Auftritten unpässlich ist
- Chorleitung wird immer mehr zu einem Ensemblecoach und Supervisor
- Chorleitung könnte Mentoring einzelner Sänger:innen übernehmen, (bezahlten) Unterricht/Supervision geben und so ein weiteres kleines finanzielles Standbein aufbauen.

...für den Chor:

- Effiziente Chorarbeit
- Kein Probenentfall, Auftritte können auch ohne Leitung absolviert werden
- Wenn ein Wechsel der Chorleitung ansteht, kann der Chor sich in der Übergangsphase selbst leiten (oder einzelne Sänger:innen übernehmen solange die Probenarbeit) oder ein besonders talentiertes Chormitglied übernimmt die Chorleitung.

4. Unser Chor braucht akut eine neue Chorleitung. Woher nehmen und nicht stehlen?

Eine plötzliche Chorleitungssuche ist immer eine große Herausforderung. Es gibt einige Voraussetzungen, die die Suche jedoch deutlich erleichtern.

4.1. Voraussetzungen

4.1.1. Das Wichtigste zuerst: Ein gutes Honorar

Wir müssen nicht lang drumherum reden: Wenn nicht gerade eine große ideelle Verbundenheit mit einer Gemeinschaft besteht und Chorleitung nicht eher Hobby als Beruf für die

bewerbende Person ist, dann ist die Honorarhöhe einer der Hauptpunkte dafür, ob sie sich zur Bewerbung/zur Übernahme eines Chores entscheidet oder nicht.

Es kommt darauf an, wen ihr für den Chor gewinnen wollt. Wenn ihr eine studierte Leitung möchtet, die sich hauptberuflich der Chorleitung verschrieben hat, dann braucht ihr einen entsprechenden finanziellen Background. Wenn es euch reicht, wenn jemand die C-Prüfung gemacht hat und gerade erst mit der Chorleitung anfängt, **kann** das Honorar geringer ausfallen. Aber auch hier steckt jemand viel Zeit und Arbeit in die Tätigkeit, die man von außen oft gar nicht vollständig erfasst.

Direkt und ehrlich: Wenn ihr in Zeiten der Inflation 2023 eine Chorleitung unter 400€ im Monat sucht, ist nicht zu erwarten, dass dabei unzählige hochqualifizierte Bewerbungen ins Haus flattern. Selbst wenn der Chor nur 15 Teilnehmer:innen hat, ist das mit 8€ pro Probenabend/Person als Mindesthonorar gut zahlbar und man hat sogar noch einen Puffer, um jeden Monat einen Satz Noten legal zu bestellen.

Tipp für die Praxis: Auch die Art und Weise der **Ausschreibung** legt bereits fest, wie viele Bewerbungen es geben wird. Viele Chorleiter:innen schauen mittlerweile sehr genau darauf, was dort über das Honorar gesagt wird. Die Formulierung „angemessenes Honorar“ ist manchmal gut gemeint, aber eher unglücklich, denn wer sagt, dass die potenzielle Chorleitung das gleiche für angemessen hält wie der Chorvorstand? Die Formulierung hat deshalb schon einen Beigeschmack von: „Wir sind hier die, die den Wert der Tätigkeit bestimmen!“ – keine gute Verhandlungsgrundlage.

Besser und ehrlich:

„Lass uns im Hinblick auf die Honorarverhandlung gern in ein offenes, persönliches Gespräch gehen. Wir freuen uns, wenn du uns deine Rahmenvorstellungen vorab mitteilst.“

Am besten

- „Überdurchschnittliches Honorar“ – dann muss es allerdings auch überdurchschnittlich sein. Es ist verständlich, wenn sich das nicht jeder Chor leisten kann/mag.

Hinweis: (Nicht nur) hauptberuflich selbstständige Chorleiter:innen fragen gern schon in der ersten Mail nach dem Honorarrahmen des Chores. Das ist nicht despektierlich gemeint, sondern eine Absicherung, dass man keine Bewerbungsdirigate hält und Gespräche führt, wenn ein Zusammenkommen von vornherein zum Scheitern verurteilt ist. Auf die Anfrage könnt ihr bspw. antworten, was die vorherige Chorleitung bekommen hat und ggf. die Möglichkeit der Erhöhung erwähnen.

4.1.2. Eine gute Ausschreibung

Design

Wenn ihr eine gute Chorleitung findet wollt, dann gebt euch Mühe mit der Ausschreibung. Z.B. auf der Website Canva kann man auch ohne ausgeprägte Designkenntnisse etwas Schönes gestalten. Es ist wichtig, dass eure Ausschreibung auch wahrgenommen wird. Macht euch bewusst, dass ihr hier schon vorentscheidet, wie ihr rüberkommt und wer sich bewirbt.

Ein Chorfoto empfiehlt sich nur dann, wenn die Menschen darauf auch einigermaßen freundlich dreinschauen 😊 Das klingt selbstverständlich, aber tatsächlich sieht man auf Social Media noch sehr häufig recht steife Fotos von ernsten Menschen in alter Chortracht.

Was muss unbedingt rein?

- ORT UND POSTLEITZAHL**
 - Tatsächlich wird das häufig vergessen, ist aber das Erste, was eine Chorleitung wissen möchte
- KONTAKT**
 - E-Mail-Adresse. Die wenigstens rufen heute noch gern ohne expliziten Termin an.
- ART DES CHORES**
 - Frauenchor? Männerchor? Gemischt? Stilrichtung grob?
 - Man möchte vor der Bewerbung wenigstens ansatzweise wissen, worauf man sich einlässt

Inhaltlich ist folgendes wichtig:

- Was charakterisiert unseren Chor?
- Was ist uns besonders wichtig?
- Welches Repertoire singen wir hauptsächlich?
- Wie ist das Niveau? Freizeitchor? Ambitioniert? Chorwettbewerbsteilnahmen?
- Wie ist die Altersstruktur?
- Wie viele Chormitglieder hat der Chor?

Benefits für die Chorleitung

Zusätzliche Anreize, sich bei eurem Chor zu bewerben könnten sein:

- Vor allem wenn der Chor ländlich gelegen ist: **Mitfahrgelegenheit** ab Hbf [Stadt/Ort] mit Sänger:in xy möglich. Wenn eine potenzielle Chorleitung die öfftl. Verkehrsmittel nutzt ist sie sonst direkt raus.
Aber auch in der Stadt ist es anstrengend, noch S/U-Bahn und Bus zum Chor fahren zu müssen. Macht es der Chorleitung also so einfach wie möglich, zur Probe zu kommen. Einerseits ist das schön für diese und ein Zeichen der Wertschätzung, andererseits hat auch der Chor etwas davon, wenn die Leitung nicht bereits einen Teil der Energie für den Abend in eine umständliche Anfahrt investieren muss.
- Der Chor verwendet ausschließlich **Originalpartituren**
 - Ist eigentlich eine Selbstverständlichkeit, weil alles andere illegal ist. Dennoch trifft man immer wieder auf Chöre, die kopieren. Als Chorleiter:in ist das doppelt ärgerlich, denn man ist nun gezwungen in Materialverhandlungen zu gehen und für das Kaufen zu argumentieren, wovon die Person selbst ja nichts hat außer dem Ärger. Gleichzeitig entsteht der Eindruck, dass die Chorleitung viel fordert

- Bei Bedarf engagieren wir für Auftritte weitere Musiker:innen
- Wir laden in Absprache mit der Chorleitung regelmäßig externe Coaches ein
- Wir führen gern Workshops mit der Chorleitung durch, die natürlich extra vergütet werden.

Was könnt/solltet ihr in der Ausschreibung getrost weglassen?

- „Wir sind eine gesellige Truppe/ haben eine gute Atmosphäre/ wir bieten eine gute Gemeinschaft/ etc.“
 - Welcher Chor würde von sich schon behaupten, dass dort niemand den:die andere:n leiden kann?
- „Wir bieten einen festen Proberaum mit einem Klavier und Notenständer“
 - Anständiger Raum, gut funktionierendes Tasteninstrument und sonstige Materialien sind absolute Grundvoraussetzungen.
Wenn der Proberaum nicht gerade wunderschön gelegen, gebaut und ausgestattet ist/außergewöhnlich viel Platz hat oder ähnliches, dann muss das auch nicht in die Ausschreibung
- „Der:die Chorleiter:in sollte uns am Klavier begleiten können“
 - Damit zeigt man nur, dass man sich nicht wirklich Gedanken darum gemacht hat, was eine gute Chorleitung ausmacht und ratet, bzw. den ersten Gedanken an eine womöglich wichtige (?) Kompetenz in die Ausschreibung gepackt habt. Gleichzeitig signalisiert ihr damit, dass ihr für Konzerte kein:e Pianist:in engagiert und damit euer Anspruch an das Ergebnis wahrscheinlich nicht besonders hoch ist. Ein richtiges (gutes) Dirigat ist vom Klavier aus schlicht unmöglich.
- „Kopierer ist im Vereinshaus vorhanden“
 - Autsch! Damit zeigt ihr, dass ihr aus illegalen Noten singt und die potenzielle Chorleitung schwierige Diskussionen mit euch führen muss.
- Jegliche weitere Selbstverständlichkeit und/oder unnötige Information.

4.1.3. Alle mit ins Boot – den Bewerbungsprozess gemeinsam gestalten

Voraussetzung für eine gelingende Chorleitungssuche ist, dass sich der gesamte Chor daran beteiligt. Einerseits mit Ideen und Aktivitäten für die Suche selbst, andererseits mit Anwesenheit bei Probedirigaten und begründeter Meinungsäußerung im Anschluss.

Es gilt das gleiche wie für die Suche nach Chornachwuchs. Jede Person kennt Menschen, die wiederum wen kennen, die wiederum wen kennen, usw.

Es braucht selbstverständlich eine Person oder eine Gruppe im Chorvorstand, die Verantwortung dafür übernimmt, den Prozess zu planen, festzulegen, zu leiten und letztlich auch die

Gespräche zu führen und Bewerbungsproben festzulegen. Wenn der Chor allerdings erwartet, dass eine Person nun eine Fülle an Bewerber:innen allein akquirieren kann, wird dieser wahrscheinlich enttäuscht werden. Nicht umsonst gibt es auch in Unternehmen eine ganze Abteilung für Recruiting.

Wenn die Ausschreibung breit gestreut werden soll, kann das eine Person nur sehr schwer ehrenamtlich allein stemmen. Wenn an Chormitglieder Aufgaben delegiert werden können, wird die ganze Sache direkt viel einfacher.

4.2. Der Projektplan

Wie sieht ein geeigneter Ablauf für die Chorleitungssuche aus?

Oft tut es schon ein einfacher Projektplan in chronologischer Reihenfolge:

Wer macht was bis Wann?

Wer?	Was?	Voraussetzung+ Ansprechpartner:in	Frist?	Erledigt am:
Chorvorstand	Bewerbungsadresse festlegen			
Ilse Bilse	Ausschreibung entwerfen		ASAP	Datum
Rüdiger Heinz	Ausschreibung auf Facebook			
Tine Tina	Kontrolle FB-Post	Rüdiger, bereits gepostet?		

Das ist nur ein Beispiel.

Wie ihr den Prozess im Detail gestaltet (z.B. Statt Orga durch Chorvorstand wird Suchtruppe zusammen mit dem Chor aufgestellt) ist euch überlassen. Wichtig ist nur, dass eine klare Führung festgelegt wird, die ein Team oder eine Person sein kann. Die Führung muss/sollte nicht alle Arbeit auf sich nehmen und auch nicht zwingend alle Entscheidungen allein treffen. Es ist jedoch wichtig, dass jemand das Heft des Handelns in die Hand nimmt, für die Mitglieder zu festen Zeiten erreichbar ist und den Prozess organisiert.

Google Docs ist ein gutes Tool, um mit dem ganzen Chor kollaborativ in so einer Tabelle wie oben dargestellt zusammenzuarbeiten. Es gibt Aufgaben bei der Suche, die jedes Chormitglied übernehmen kann, wobei die Verbindlichkeit steigt, wenn sie einmal aufgeschrieben wurden.

Wichtig: Bei einem Tool wie diesem, wo jede Person mit dem entsprechenden Link jederzeit alles verändern kann, muss eine Person aus dem Chor Verantwortung übernehmen, das Dokument von Zeit zu Zeit lokal abzuspeichern, um Datenverluste zu vermeiden.

Alternativ zu einer Tabelle ist es auch möglich, ein Gantt-Diagramm zu erstellen, das die Aufgaben in einer Zeitleiste darstellt und visuell sichtbar macht, was wann geschehen sein muss, damit eine weitere Aufgabe angegangen werden kann. Das ist gerade bei großen Projekten, oder auch, wenn wirklich alle mitarbeiten, übersichtlicher.

4.3. Aufgaben bei einer Chorleitungssuche

- Erstellung des Ausschreibungsinhalts in einem Team. Sich dabei darüber klar werden:
 - Wen suchen wir eigentlich?
 - Was muss die Person an Ausbildungen mitbringen? Kann uns die bisherige Chorleitung helfen, Kriterien festzulegen?
 - Was können/wollen wir zahlen?
 - Wer kümmert sich um das Design?
 - Wer wird Ansprechpartner:in für potenzielle Bewerber?

- Regelung der Zusammenarbeit und Termine
 - An welchen Terminen können Probedirigate stattfinden?
 - Ggf. Umfrage bei Chor, wann die meisten kommen können
 - Welche Tools nutzen wir?
 - Wer kann uns bei der Suche behilflich sein?
 - Wann und wie wird der Chor über Bewerber:innen informiert?

- Die Werbung an sich
 - Ausschreibung posten auf:
 - Der Website (die hoffentlich gut gepflegt ist)
 - Social Media: Auf die eigene Seite, sowie in die Chorleiter:innen Jobbörse und andere regionale Chor(sänger)gruppen, sowie in die allgemeinen Ortsgruppen mit der Bitte an die Mitglieder der Gruppen, sich zu melden, falls jemand jemanden kennt, der:die infrage kommen könnte.

 - Per Mail Kontaktieren, die Ausschreibung mitschicken, ggf. telefonisch nachhaken, falls keine Antwort:
 - Nächstgelegene Musikhochschule. Ausschreibung an Studis weiterleiten lassen
 - Lokalzeitung, hier ggf. auch eine kleine Anzeige schalten
 - Musikschule vor Ort und Kreismusikschule nach Lehrenden oder nach begabten Schüler:innen fragen
 - Recherche nach anderen Chören und Musikvereinen in der Umgebung. Wer leitet diese? Hier auch Kontakt zur jeweiligen Leitung herstellen
 - Kirchenmusik vor Ort und in der Umgebung – Organist:innen haben häufig noch Kapazitäten, nebenbei einen Chor zu übernehmen
 - Schulen in der Umgebung anschreiben und nach Musiklehrer:innen fragen. Hier gilt das gleiche wie für Kirchenmusiker:innen. Falls über die Schulen kein Kontakt zustande kommt, können die Chormitglieder

ihre Kinder nach deren Musiklehrer:innen fragen, bzw. über diese Kontakt herstellen

- Freiberufliche Gitarren-, Klavier- und Gesangslehrer:innen in der Umgebung googlen. Alle kontaktieren.
- Bands, Solist:innen und andere in der Gegend aktive Künstler recherchieren. Gerade Bühnenmusiker:innen können ein Nebeneinkommen häufig gut gebrauchen.

Bei jeder neuen Kontaktaufnahme immer den Hinweis geben, dass man sich auch über Weiterleitung der Ausschreibung an etwaige Personen/Kolleg:innen, die infrage kommen könnten, freut.

- A3-Plakat mit der Ausschreibung erstellen und nach Rücksprache in diversen Institutionen aufhängen
- Dirigat.de – Nach eigener PLZ suchen
- Im Lehrkräfteverzeichnis des Bundesverbandes Deutscher Gesangspädagogen nach dem eigenen Umkreis suchen und Gesangspädagog:innen kontaktieren.

- Die Korrespondenz und Erstgespräch mit etwaigen Bewerber:innen

Es ist sinnvoll, direkt nach dem Bewerbungseingang per Mail erst einmal locker eine kurze Videokonferenz anzuberaumen. Hierbei ist es höflich, wenn transparent gemacht wird, wer alles bei diesem Gespräch anwesend sein wird, damit der:die Bewerber:in keine Überraschungen erlebt.

Im Erstgespräch sind folgende Inhalte wichtig:

- Kurzvorstellung des Chores mit allen Daten und Fakten ´
- Kurzvorstellung der sich bewerbenden Person
- Abstecken eine groben Honorarrahmens. Details besser erst nach dem Auswahlverfahren aushandeln. Wenn jedoch der Chor nur 300€ zahlen möchte, die potenzielle Chorleitung aber 800€ als Preis nennt, wird man kaum zusammenkommen und kann sich die Bewerbungsproben auch sparen, was idR. beiden Seiten entgegenkommt.

- Die Bewerbungsproben

Es ist eine bewusste Entscheidung, ob ihr der neuen potenziellen Leitung komplett freie Hand lassen wollt oder ob ihr sehen möchtet, wie die Person bei eurem Repertoire vorgehen würde. Fairerweise solltet ihr die Noten dann frühzeitig dem:der Bewerber:in zukommen lassen.

Bewerbungsproben werden meist unentgeltlich gegeben. Wenn man jedoch davon ausgeht, dass der Bewerbungsprozess keine Einbahnstraße ist und auch die Chorleitung Optionen abwägt, macht es einen guten Eindruck auf den:die Bewerber:in, wenn der Chor zumindest Fahrtkosten und eine kleine Aufwandsentschädigung zahlt, was für den – zu „normalen“ Vorstellungsgesprächen vergleichsweise großen Aufwand auch fair ist.

Um bewerten zu können, ob eine Chorleitung echte Kompetenzen besitzt, ist es sinnvoll, sich Hilfe von außen zu holen. Eine Gesangspädagog:in (bestenfalls BDG Mitglied – dort wird auf gute fachliche Qualifikation streng geachtet), könnte die stimmbildnerischen Fähigkeiten beurteilen, eine andere in der Chorleitung tätige Person, das probenmethodische Vorgehen. Es empfiehlt es sich, von beiden eine begründete Empfehlung für den Chor anzufordern. Ja, auch diese Art von Supervision kostet Geld. Wenn man bedenkt, dass man mit der Chorleitung ca. 3-10 Jahre zusammenarbeiten wird, relativiert sich diese Investition jedoch recht schnell. Natürlich kann man auch rein nach Bauchgefühl der Chormitglieder gehen – ob das zu einer guten Entscheidung führt, ist jedoch oft eher Glückssache als Know-How. Ich kann reinen Chormitgliedern nur empfehlen, die eigene fachliche Kompetenz bei der Beurteilung einer Chorleitung nicht zu überschätzen.

Es ist darüber hinaus sinnvoll, dass es im Anschluss an die Probe die Gelegenheit zum gemeinsamen Gespräch zwischen Gesamtchor und Bewerber:in gibt, um auch menschlich einen guten Eindruck voneinander zu bekommen. Nach 30-60 Minuten hat man bereits eine erste Tendenz, ob man auf gleicher Wellenlänge liegt, vor allem, wenn vorher die Probe bereits stattgefunden hat.

Auswahlverfahren

Es ist sinnvoll, den gesamten Chor in das Auswahlverfahren mit einzubeziehen, sodass sich jedes Chormitglied anschließend das Gefühl hat, ein bisschen mitbestimmt und einen Beitrag geleistet zu haben.

Das heißt, die Entscheidung sollte nicht überhastet gefällt werden, sondern wenigstens eine Woche Zeit verstreichen, in der die Chormitglieder ihre Meinungen und ein Votum abgeben können.

Eine gemeinsam getroffene Entscheidung stärkt das Gemeinschaftsgefühl und führt auch zu einem höheren Commitment hinsichtlich der weiteren Chorarbeit als ein Wechsel der Chorleitung „von Vorstands Gnaden“.

Eine Mehrheitsentscheidung reicht zwar aus – eine knappe Mehrheit im Chor kann allerdings zu Problemen führen, wenn die Minderheit sehr unzufrieden ist. Wenn mehrere Chorsänger:innen partout kein gutes Haar an dem:der Bewerber:in lassen können, müssen sich diese bei der Entscheidungsfindung zumindest gesehen fühlen. Zu dem Zweck kann der Vorstand nochmal Einzelgespräche mit den Zweifelnden suchen. Wenn die Zweifel gut begründet sind, kann es sinnvoll sein, trotz positiver Mehrheitsmeinung in Absprache mit dem Chor noch einmal weiterzusuchen. Zeitdruck und gefühlt wenige Optionen sollten jedenfalls kein Grund für eine schlechte schnelle Entscheidung sein, die sich langfristig rächen kann.

Endgültige Honorarverhandlung

Diese geschieht mit wenigen Personen, Kassenwart/Schatzmeister:in muss natürlich mit dabei sein. Zwar möchte jeder Verein hier naturgemäß die eigenen Vorstellungen zur Sprache zu bringen und darüber verhandeln, bzw. diese am liebsten auch durchsetzen. In manchen Honorargesprächen habe ich jedoch erlebt, dass die Vereinsvorstände die Chorleitung gedanklich bereits als „Angestellte“ abspeichern und genauso argumentieren. Hier kann man die freiberuflich tätige Person durch chefmäßiges Auftreten auch verärgern, wenn nicht gar vergraulen.

Es sollte nicht vergessen werden, dass die meisten Chorleiter:innen freie Unternehmer:innen sind. Sprich: Es gibt kein Gehalt, das für eine feste Stundenzahl an einem festen Tag ausverhandelt wird, sondern der Chor gibt ein Angebot ab für eine bestimmte Dienstleistung, die er gern kaufen möchte. Genauso hat ggf. die Chorleitung eigene Preislisten, die der Chor annehmen oder ablehnen kann. Wenn mir ein Chor einen fertigen Vertrag unter die Nase hält und „nur noch eben die Unterschrift“ will, gebe ich diesem im Gegenzug meine eigenen Unterrichtsverträge und dann fängt das Gespräch erst an.

Dass verhandelt werden muss, kommt vor. Wichtig ist hierbei jedoch, dass diese Verhandlungen auf Augenhöhe geschehen. Anmaßende Urteile, wie viel jemand für eine Chorleitung wohl tatsächlich arbeitet, etc. und dass eine angestellte ja viel weniger verdient, solltet ihr möglichst unterlassen. Das zeigt mir als Chorleiter nur, wie schlecht meine Gesprächspartner informiert sind.

Für das Ergebnis gibt es abschließend eine wichtige Formel, die lautet: **Beide Seiten müssen einigermäßen zufrieden sein und ihr Gesicht wahren können – vor sich selbst und vorm Chor.**

Wenn nur zähneknirschend unterschrieben wird, wird das Thema gerade im Chor die Arbeitsgrundlage zumindest in der ersten Zeit ziemlich belasten, brodelt stetig unter der Oberfläche weiter und kommt ausegerechnet in sowieso schon kritischen Situationen manchmal zusätzlich auf den Tisch. Das möchte man beidseitig eher vermeiden.

□ FEIERN!

HERZLICHEN GLÜCKWUNSCH!

Ihr habt nun das Abenteuer Chorleitungssuche erfolgreich abgeschlossen und eine Nachfolge gefunden. Feiert das gebührend gemeinsam im Chor und zeigt auch der neuen Chorleitung, dass ihr euch darüber und auf die kommende Zusammenarbeit freut. Direkt nach der ersten Probe bietet es sich an, noch etwas länger zu bleiben (natürlich in Absprache) und sich besser kennenzulernen.

Auch ein recht zeitiges Probenwochenende kann die neue Beziehung stärken und eine tolle Arbeitsgrundlage schaffen.

Viel Erfolg und weiterhin viel Freude bei der Chorarbeit!

Erstellt von Tobias Schlosser

Mitarbeiter im Projekt „Nachwuchsgewinnung Chor- und Ensembleleitende im ländlichen Raum“
Chor- und Ensembleleitung Deutschland e.V.
kontakt@chor-ensembleleitung.de

Die Inhalte sind entstanden im Rahmen des Projekts „Nachwuchsgewinnung Chor- und Ensembleleitende im ländlichen Raum“, das vom Bundesmusikverband für Chor und Orchester (BMCO) unterstützt wurde. Das Projekt wurde gefördert von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages