

The prevention of professional diseases: the importance  
of adequate infrastructures and environments  
Hans-Peter Völkle (Switzerland)

Wir alle wissen es: unser Berufsalltag birgt die unterschiedlichsten Gefahren: einerseits bildet vor allem die Gehörbelastung oder Gehörgefährdung eine alltägliche Tatsache, und andererseits drohen die durch ungünstige Umstände am Arbeitsplatz oder durch Überlastung entstehenden Schädigungen am Bewegungsapparat. Dies sind allerdings nur die wichtigsten und offensichtlichen Schädigungsgefahren.

Selbstverständlich gehört es zu unseren zentralen Aufgaben als Gewerkschafter, diesen Gefahren entgegenzuwirken und jegliche Schädigung der Kolleginnen und Kollegen zu verhindern, sei es durch das Erwirken gesetzlicher Bestimmungen oder vertraglicher Regelungen, sei es durch Information und Aufklärungsarbeit bei den Kolleginnen und Kollegen.

Dabei müssen jedoch die Hochschulen ebenso in die Pflicht genommen werden wie die Arbeitgeberschaft, denn die Sensibilisierung für die drohenden Gefahren gehört meiner Ansicht nach bereits in die Ausbildungspläne unserer Berufsausbildung.

Eigentlich möchte ich aber auf einen ganz anderen Punkt zu sprechen kommen:

Wenn man in der heutigen Zeit über Gesundheitsförderung im Orchester sprechen möchte – und dies tue ich ja eigentlich hier -, dann kommt man meiner Ansicht nach nicht mehr darum herum, auch über die veralteten Strukturen eines Orchesters und deren Auswirkungen auf die Befindlichkeit seiner Mitglieder, letztendlich aber auch auf die Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit und damit des Orchesters schlechthin nachzudenken. Aufgrund meiner Beobachtungen ist es für mich heute klar: Die Befindlichkeit und der Gesundheitszustand eines Menschen stehen in einem direkten, leider meistens massiv unterschätzten Zusammenhang.

Ein Berufssinfonieorchester weist in der Regel nach wie vor Strukturen auf, die aus dem 19. Jahrhundert stammen. Natürlich ist es bei den üblichen Leistungsaufträgen nicht denkbar, dass künstlerische Entscheide des Dirigenten in der Probenarbeit jeweils breit diskutiert würden – dies meine ich damit nicht. Über die Probenarbeit hinaus aber findet allzu oft schlicht und einfach kein Dialog mehr statt – sei es zwischen Kolleginnen und Kollegen, oder sei es zwischen Direktion und einzelnen Orchestermitgliedern. So gibt es durchaus Kolleginnen oder Kollegen, die jahrzehntelang in einem Orchester gespielt haben, von der Direktion aber nie auch nur eine Viertelstunde zu einem Mitarbeitergespräch geladen wurden, um sich einmal zwanglos über ihre Befindlichkeit unterhalten zu können.

Oder aber: wie gehen wir Orchestermusikerinnen und Orchestermusiker mit internen Konflikten um? Sprechen wir in der Gruppe, im Register darüber? Gibt es Anlaufstellen und Kontaktpersonen, wo solche Probleme – aber auch solche persönlicher Art dargelegt und besprochen werden können? Wie gehen wir mit auftauchendem Mobbing um?

Ein im Coaching tätiger Bekannter bat mich vor einiger Zeit darum, anlässlich einer Weiterbildungsveranstaltung für Schulleiter der Volksschule darzulegen, wie wir in einem Orchester mit Spannungen und Konflikten umzugehen pflegen, da könnten sie doch sicher viel lernen. Nachdem ich ihm aber aufgezeigt hatte, wie es wirklich um solche Strukturen steht, verzichtete er dankend auf meinen Input – er meinte, die Gefahr, dass der Schuss nach hinten los ginge, sei vielleicht zu gross!

Wir sind in einem Beruf tätig, wo wir auf sehr engem Raum sehr eng zusammen arbeiten müssen. Da ist es nur logisch, dass zwischenmenschliche Probleme auftauchen können. Wie wir aber mit diesen umzugehen haben, wird uns nirgendwo beigebracht. Wir lernen, meisterlich Mozart, Beethoven und Schostakowitsch spielen und unser Instrument zu stimmen, nicht aber, miteinander zu sprechen. Die Saiten des Teams, der Gruppe zu stimmen und diesen Klang zu pflegen, wird uns nicht beigebracht. Hier sind wir vollständig uns selbst überlassen, denn auch von Seiten der Direktion oder des Chefdirigenten ist keine Hilfe zu erwarten.

Bei durch solche Probleme betroffenen Kolleginnen und Kollegen führt dies mindestens zu Frust, oftmals aber eben auch zu körperlichen Leiden oder zu Verunsicherungen, die in einem so exponierten

Beruf wie dem unseren sehr bald zur Unfähigkeit führen, die hohen Ansprüche noch erfüllen zu können. Es folgt die Krankschreibung, manchmal sogar die Invalidisierung, weil eine Rückkehr in dieselbe – in der Regel unveränderte – Situation undenkbar ist. Eine Supervision oder mentorale Begleitung, oder gar Früherkennung fehlt vollständig.

Hier, meine Damen und Herren, krankt das Orchester meiner Meinung nach erheblich, da sind die wirklichen Gefahren in unserem Beruf versteckt! Hier einer wirklichen Modernisierung Vorschub zu leisten, tut echt Not. Ich verweise in diesem Zusammenhang auf einen in der März-Nummer 2007 der DOV-Zeitschrift „Das Orchester“ erschienenen Artikel von Ralf Pegelhoff: „Musiker als Erfüllungsgehilfen“. Dieser Artikel trifft ziemlich genau die durch mich hier angesprochene Problematik. Auch die durch Sarah Dupasquier vor einigen Jahren verfasste Studie „ORCHMUS: Der Arbeitsplatz des Orchestermusikers – Belastungen und Ressourcen“ empfiehlt eine Entwicklung in diese Richtung. (Über 300 Musikerinnen und Musiker aus 8 Schweizer Berufsorchestern nahmen an dieser Befragung teil). Solange es allerdings Orchestermanager gibt, die die Meinung vertreten, Musiker hätten in erster Linie zu spielen, des weitern sollen sie sich ruhig verhalten (Originalzitat), wird sich wohl kaum viel ändern.

Was aber soll sich ändern?

Angehende Musikerinnen und Musiker müssen an den Hochschulen auf ihre Teamfähigkeit hin geschult werden. Sie sollen lernen, Probleme bezüglich Zusammenarbeit anzusprechen und gemeinsam Lösungen suchen zu können.

Ein Orchester muss Strukturen erhalten, die einen regelmässigen Austausch und Dialog über anstehende Probleme erlauben. Orchesterversammlungen auf freiwilliger Basis, zu denen immer dieselben 45% des Orchesters kommen, sind dafür untauglich. Wie dies umgesetzt werden kann, muss sowohl in den Orchestern, aber auch in den Trägerschaften diskutiert werden.

Ein Orchester muss aber auch lernen, den internen Dialog zu führen. Einfach so, wird dies kaum funktionieren. Weiterbildungen durch in diese Richtung geschulte Fachkräfte sind also zwingend notwendig.

Regelmässige MAG gehören zu einer modernen Betriebsstruktur wie der Fisch zum Meer. Dass aber eine Orchesterdirektion mit einer Bürobelegschaft von insgesamt 2 Vollzeitstellen dafür zu wenige Kapazitäten hat, ist hingegen rasch klar. Ein Überdenken der Strukturen ist also auch auf Direktionsebene absolute Pflicht.

Zwei Ziele stehen meiner Ansicht nach durch solche Entwicklungen im Vordergrund:

1. Mittel- oder langfristig können die Befindlichkeiten der einzelnen Musikerinnen und Musiker verbessert werden, was Frust und Leiden generell vermindern dürfte. Dadurch können – als nicht unwillkommener Nebeneffekt – bestimmt auch erhebliche Krankheitskosten eingespart werden!

2. Die Qualität der einzelnen Orchester wird durch ein optimiertes „Am gemeinsamen Strick ziehen“ deutlich verbessert werden. Moderne Menschen sind nicht mehr nur Ausführende von Anweisungen – sie sind in der Lage, sich einzubringen und die Gesamtentwicklung dadurch mit zu gestalten und zu beeinflussen. Die positive Ausstrahlung der Orchester wird sich zu einem Gewinn nicht nur für die Ausführenden, sondern auch für die Orchester und Kulturinstitutionen selbst und damit – letztendlich als eigentliches Ziel: für das Publikum entwickeln.

Ich danke für die Aufmerksamkeit!