

Zum Tod von Inge Kähling

Inge Kähling ist am frühen Morgen des 13. Aprils 2018 so gestorben, wie man es sich wünscht: Nach einem reichen Leben, kurz vor ihrem 97. Geburtstag, ohne sichtbare Schmerzen oder Leiden, zu Hause und in Anwesenheit der ihr nächsten Menschen, hat ihr Herz aufgehört zu schlagen.

Inge Kähling hatte viele unterschiedliche Rollen in ihrem langen beruflichen Leben: Sie war Lehrerin, Schulleiterin, eine der ersten gruppodynamischen Trainerinnen Deutschlands, Mentorin, Supervisorin, Lehrsupervisorin und Balintgruppenleiterin.

Ihr Interesse und ihre Fähigkeit, Beziehungen zu gestalten und zu reflektieren, Individuen zu fördern und zu unterstützen, und Gruppenprozesse zu verstehen, durchzog als roter Faden ihre professionelle Entwicklung



Als gruppodynamische Trainerin hat sie das Gesicht von agm mitgeprägt, und als Lehrsupervisorin und Balintgruppenleiterin hat sie viele Jahre die Supervisionsausbildungen im FiS unterstützt.

Noch bis wenige Jahre vor ihrem Tod zeigte sie durch interessierte Nachfragen und Rückmeldungen ihre tiefe Verbundenheit mit dem FiS, seinem Konzept und seinen Menschen.

Zu einem Zeitpunkt, als Körper und Geist dann nicht mehr so recht wollten, ist sie friedlich eingeschlafen.

Trotzdem schmerzt ihr Tod, nach so vielen gemeinsamen Jahren.

Inge Zimmer-Leinfelder

* * * * *

Im Folgenden erinnern wir an Inge Kähling mit einem Beitrag für das Forum Supervision aus dem Jahre 1995.

Inge Kähling (Supervisorin), Christoph Nel (Regisseur)

Die Produktion der „Meistersinger von Nürnberg“

Supervisorische Begleitung eines Projektteams am Frankfurter Opernhaus¹

Inge Kähling: Zustandekommen der Supervision

Der Regisseur des Projektes fragte mich im März 1993 an, ob ich Zeit, Lust und Interesse hätte, die Supervision für das Projektteam zu übernehmen. Die Supervision müsste möglichst bald beginnen, da am 6. Juni die Premiere wäre. Die Vorarbeiten wären abgeschlossen, die Mitarbeiter reisten in den nächsten Tagen an.

Ich wusste, dass ´die Meistersinger` eine etwa 5 Stunden dauernde Oper von Richard Wagner ist und konnte mir den Aufwand vorstellen, den dieses Werk benötigt und war deshalb erschreckt über die Kürze der Vorbereitung. Der Regisseur beruhigte mich und sagte, dass andere Produktionen in viel kürzerer Zeit auf die Beine gestellt werden müssten. Ich handelte mir Bedenkzeit aus.

Die Welt des Theaters übt schon seit meiner Kindheit einen großen Reiz auf mich aus. Ich kannte diese Welt nur aus dem Zuschauerraum, jetzt hatte ich die Gelegenheit, auch einen Blick hinter die Kulissen zu tun. Mein Terminkalender war im Frühjahr 1993 randvoll, aber der Reiz überwog, und ich fand sieben Termine, die ich anbieten konnte. Der Regisseur ging gerne darauf ein, und nach unseren telefonischen Verhandlungen verabredeten wir ein Zusammentreffen.

Der Regisseur und das Projekt

Ich kannte den Regisseur, Herrn Nel, und wusste, dass er neben seiner Tätigkeit am Theater an einer Supervisionsausbildung des FIS teilnahm. Ich konnte mir deshalb gut vorstellen, woher sein Wunsch nach supervisorischer Begleitung kam, was mir sonst für einen Mann aus diesem Berufsfeld ziemlich ungewöhnlich erschienen wäre.

Auf meine Frage nach den Motiven für die Supervision sagte der Regisseur mir, dass er selbst gute Erfahrungen mit Supervision gemacht hätte und zum anderen befürchte, dass es zu Beziehungsschwierigkeiten kommen könnte, die sich auf die Produktion auswirkten. Ich gab ihm die Termine, die ich frei hatte. Die Supervision sollte in meiner Praxis stattfinden. Die Teilnehmer müssten die Supervision selbst bezahlen, da die Kosten von der Oper nicht übernommen werden konnten. Ich verlangte ein Honorar von DM 300.- für zwei Stunden.

Am nächsten Tag kaufte ich mir das Textbuch der ´Meistersinger`.

¹ Zuerst erschienen in Forum Supervision Nr. 5 im März 1995, S. 125-137.

Christof Nel: Anfang in Spannung – Wie die Supervision zustande kam

Die 'Meistersinger von Nürnberg' zu inszenieren, ist nicht einfach. Es gibt eine feste Aufführungstradition, die meiner Meinung nach das Stück verharmlost. Unterschlägt sie doch zu leicht den politisch aggressiven Teil, die gesellschaftliche Brisanz. In der 'Meistersingern' geht es nicht nur um deutschen Gesang und seine Regeln, um Traum und Poesie, es geht auch um Ausgrenzung des Fremden, um Totschlag und Judenfeindlichkeit. Diese gefährliche, gefährdende Seite der Oper wird durch die Aufführungstradition verharmlost. Die Oper, der Text, die Musik selbst sind geprägt – wie vielleicht keine zweite Wagner-Oper – von Spannung zwischen aggressivem, auch triebhaften Begehrenskern und versteckter folkloristisch-opernhafter 'Bemäntelung'. Zwei Seiten – zwei Seiten auch des Menschen Wagner.

Ich hatte diese Oper vor Jahren schon einmal inszeniert. Mit einem für mich letztlich nicht befriedigenden, irgendwie halbherzigen Ergebnis. Wenn ich mich jetzt in Frankfurt noch einmal daran machen sollte, dann wollte ich, soweit mir möglich, sichergehen, dass die Arbeit zu einem entschiedenen, klaren und deutlichen Ergebnis kommen würde. Dazu wollte ich ein Team zusammenstellen, mit dem ich meine Intentionen so effektiv wie möglich umsetzen konnte. Ich suchte mir also Mitarbeiter aus, die bereit waren, einen ungewöhnlichen Weg zu Richard Wagner mitzugehen.

Das Team findet zusammen

Das erste Gespräch führte ich mit der Dramaturgin. Sie wollte gern mitmachen. Als ich aber erwähne, wen ich als Regie-Assistentin holen will, sagt sie, mit der habe sie inzwischen starke persönliche Spannungen. Sie wisse nicht, ob sie mit ihr zusammenarbeiten könne. Mir lag allerdings sehr daran, alle beide im Team zu haben. Die künstlerische Spannung der beiden würde produktiv sein. Allerdings, wenn die persönliche Spannung zu hoch würde, könnte es die Produktion gefährden. Ich mache den Vorschlag, wir sollten uns supervisorisch begleiten lassen. Die Dramaturgin und später auch die Regie-Assistentin stimmen zu.

Dann sprach ich mit dem Mitarbeiter für das Bühnenbild. Auch in dieses Gespräch spielte eine besondere Schwierigkeit hinein: Der Bühnenbildner, mit dem ich zusammen die Meistersinger produzieren wollte, teilte mir drei Monate vor Probenbeginn mit, dass er die Arbeit aus persönlichen Gründen nicht wahrnehmen könne. Ich entschied mich, neben der Regie auch das Bühnenbild zu übernehmen. Dazu wollte ich ihn, der in der alten Konstellation der Bühnenbild-Assistent war, als künstlerischen Mitarbeiter und Bühnenbild-Assistenten engagieren. Wir treffen uns in Basel, wo ich gerade die Proben zu einer anderen Inszenierung beginne, und besprechen, ob und wie wir jetzt zusammenarbeiten können. Er wäre gerne Co-Bühnenbildner, aber ich will das nicht. Ich möchte gerade wegen meiner Doppelrolle Regisseur-Bühnenbildner Entscheidungen letztendlich allein treffen können. Ich teile ihm das mit. Er schluckt schwer, akzeptiert aber. Ich frage ihn noch, ob er an einer Team SV teilnehmen würde. Er ist daran interessiert.

Wir beide vermeiden es, die Funktion und die Aufgaben, die er nun übernehmen soll, genau festzulegen. Wir kennen und schon so lange, denke ich, das bekommen wir dann hin, wenn die Produktion läuft.

Auch die Kostümbildnerin und deren Assistentin kenne und schätze ich von vielen gemeinsamen Arbeiten. Auch sie sind interessiert an der Supervision.

Blieben noch der Produktionsleiter und die Haus-Assistentin. Beide kannte ich noch nicht. Ich war gespannt, ob sie auch an der SV teilnehmen wollten. Beiden kam bei dieser Produktion eine wichtige Rolle zu: Die Frankfurter Oper war zur Zeit unserer Produktion in einer Interimssituation. Der alte Intendant war ein Jahr schon entlassen. Der neue Intendant sollte erst zur nächsten Spielzeit kommen. Das Haus wurde geleitet von einem kommissarischen Intendanten. Die wichtigen koordinierenden Positionen 'Leiter Künstlerisches Betriebsbüro' und 'Betriebsdirektor' wurden vom kommenden Intendanten nicht verlängert. Wir sind Gäste, die lange nicht mehr am Haus gearbeitet hatten; die Sänger zum großen Teil Gäste; der Dirigent Gast. Ein wesentliches Problem der Produktion würde also die Verzahnung mit dem Haus sein.

Wir sollten mehr als dreiviertel der Zeit auf einer Probebühne in einem Industriegelände fernab vom Opernhaus probieren. Ich würde oft wochenlang gar nicht ins Theater kommen. Und war so darauf angewiesen, dass neben aller Sachinformation vor allem das Klima, 'der Geruch' der Produktion, deren Ausstrahlung ins Haus hinein transportiert wurden. Und dass ich präzise Informationen darüber zurückbekam, was im Theater klimatisch 'lief'. Am Theater läuft viel über das 'Klima'.

Die Position des Produktionsleiters war auf der Schnittstelle. Es war wichtig, dass er sich beiden Systemen dem 'Haus' und uns 'Erfindern', gleichermaßen innerlich verbunden fühlen konnte. Zu meiner Erleichterung sagten beide, sie wüssten zwar nicht, was Supervision sei, seien aber neugierig und würden mitmachen. So war das Team komplett, wir begannen zu probieren, erstmal mit einem sehr schönen Konzeptionsgespräch, in dem es mir gut gelang, den Sängern, von denen ich bis dahin nur fünf Hauptdarsteller persönlich kennengelernt hatte, und den Vorständen der Werkstätten, meine Ideen zu vermitteln. Dann begannen die szenischen Proben, ich tauchte ein in den Zustand des Erfindens. Und nach einigen Tagen hatten wir auch unseren ersten Supervisionstermin.

Da lief doch einiges anders, als ich erwartet hatte.

Inge Kähling: Der Prozess beginnt – 1. Sitzung, 31.3.93, 15.00 bis 17.00 Uhr

Ich bin sehr neugierig auf meine neuen TeilnehmerInnen, da ich in der Theaterwelt noch nie gearbeitet habe. Sie warten schon zeitig vor der Tür, wandern auf und ab, lehnen am Gartenzaun und sitzen am Rinnstein. Sie kommen schweigend in meine Praxis und setzen sich etwas verwundert in die Runde. Eine Teilnehmerin fehlt noch. Wir fangen pünktlich an. Ich begrüße die Angekommenen und bitte sie, sich vorzustellen, auch in ihrer Rolle in der Produktion und mit ihrer Einstellung zur Supervision.

Außer dem Regisseur hat niemand Supervisionserfahrung, und alle sind aufgeregt und gespannt. Die letzte Teilnehmerin, die zu spät kommt, ist die Dramaturgin. Der Regisseur erzählt von einem Zusammentreffen, bei dem die Dramaturgin ihre Verwunderung über die Supervision geäußert und auch deren Notwendigkeit befragt habe. Die Angesprochene stimmt dem zu und sagt, dass sie nicht wüsste, was das ganze solle. Außerdem ärgert sie sich darüber, dass sie für die Supervision auch noch Geld bezahlen solle, und sie wüsste noch nicht,

ob sie mitmacht. Jetzt wendet sie sich an mich und sagt, dass sie so viel verstanden habe, dass es hier um Arbeit ginge, und die habe bis jetzt immer geklappt, da seien keine Probleme. Aber man könne auch Probleme herbeireden, und sie wolle auch nicht, dass hier private Sachen auf den Tisch kommen. Ich antworte ihr, dass es nicht mein Interesse sei, private Sachen hervorzuholen, sondern dass es, wie sie gesagt habe, um die Arbeitsprozess gehe, zu dem sie engagiert sei. Meiner Meinung nach könne eine so druckvolle Produktion nicht ohne Reibungspunkte verlaufen, und die Aufgabe von Supervision sei es, diese Reibungspunkte sichtbar zu machen, anzusprechen und Alternativen zu suchen.

Jetzt mischen sich andere ein und sagen, dass sie auch nicht genau über die Supervision und die Bezahlung informiert seien. Ich bin erstaunt. Es kommt heraus, dass es bis jetzt nur halbe Informationen und halbe Absprachen über das Geld gibt, und eine Grundlage für den Supervisionskontrakt noch nicht gegeben ist. Auf meine Nachfrage, wie das gekommen sei, erzählen die TeilnehmerInnen von den unterschiedlichen Beziehungen und dem unterschiedlichen Informationsstand. Der Regisseur, die Regieassistentin, die Dramaturgin, die Kostümbildnerin und deren Assistentin haben schon eine lange Geschichte miteinander. Die Regieassistentin und die Dramaturgin waren sogar einmal Freundinnen. Hier wirft die Dramaturgin dazwischen, dass sie eigentlich nicht wolle, dass dies hier bekannt werde.

Außerhalb der engeren Kommunikationswege sind der Produktionsleiter, die Regieassistentin der Frankfurter Oper und der Mitarbeiter Bühnenbild/Bühnenbildassistent. Dieses Rollenkonstrukt gibt es in dem Team, da der Regisseur auch gleichzeitig Bühnenbildner ist. Ich bin verwirrt, kenne mich ohnehin in den Berufsrollen beim Theater nicht aus und frage deshalb nach.

Der Regisseur berichtet, dass der ursprüngliche Bühnenbildner ausgestiegen sei, aber dessen Bühnenbildassistent sich bereit erklärt habe, in der Meistersingerproduktion mitzuarbeiten. Nach dem Ausscheiden des Bühnenbildners musste der Regisseur sich entscheiden, die Produktion platzen zu lassen, einen neuen Bühnenbildner zu suchen oder das Bühnenbild selber zu machen. Er entschloss sich für die letztgenannte Lösung unter Einbeziehung des technischen Spezialisten beim Frankfurter Opernhaus und der Mitarbeit des ehemaligen Bühnenbildassistenten, mit dem er eine neue Rolle 'Mitarbeiter Bühnenbild' aushandelte. Diese Position legte dieser als 'künstlerischer Mitarbeiter' aus und nicht als Assistent, obwohl dieser künstlerische Mitarbeiter auch zuständig sein sollte für alle praktischen Detailarbeiten, woraus seine Doppelrolle ersichtlich wird: 'Mitarbeiter Bühnenbild' und 'Bühnenbildassistent', wie jetzt im Nachhinein herauskommt. Die Kostümbildnerin fragt ihn, ob er denn die viele Arbeit allein schaffen könne? Eigentlich brauche er ihrer Meinung nach wieder einen Assistenten für die vielen Kleinigkeiten, welche die Rolle des Bühnenbildassistenten mit sich bringt. Der Mitarbeiter Bühnenbild und Bühnenbildassistent zugleich meint, dass er die Doppelrolle gut bewältigen könne.

Mir scheint diese Doppelrolle sehr schwierig zu sein. Ich ahne viele Konflikte und spreche diese an. Die Struktur ist nicht mehr änderbar, so müssen die Konflikte, die sich aus dieser Struktur ergeben, ständig aufgearbeitet werden.

Die TeilnehmerInnen berichten dann von ihrer starken Beanspruchung durch die Produktion, die ihnen kaum Zeit lässt für ihre privaten Bedürfnisse. Ich frage nach, ob sie denn diese Bedürfnisse dem Regisseur gegenüber deutlich machen, worauf die Kostümbildassistentin antwortet, dass sie ambivalent seien, weil es für sie selbst so spannend

und interessant sei, an der Produktion mitzuarbeiten, und zum anderen hätte der Regisseur eine Art, sie von seinen Ideen zu begeistern und zur Mitarbeit anzuregen, wodurch sie manchmal in Arbeitsstress kämen. Sie erzählt ein Beispiel aus einer anderen Produktion, wo er am Wochenende auf die Idee gekommen ist, Bärenkostüme für die Schauspieler herzustellen, worauf sie das ganze Wochenende an besagten Kostümen genäht hätten. Ich muss an dieser Stelle lachen, weil ich diese Erfahrung auch mit ihm gemacht habe, indem ich mich unter Zeitdruck auf die Supervision eingelassen habe. Alle amüsieren sich darüber und der Regisseur stimmt dem zu, dass es so sein, dass er oft Ideen habe und die auch gern schnell umgesetzt wisse. Ich sage, dass es meiner Meinung nach zum Beruf des Regisseurs gehört, viele und auch spontane Ideen zu haben. Die Zumutung für die Mitarbeiter sei eine andere Sache. Der Regisseur sagt, dass er ständig selbst so angespannt sei, dass er die Zumutungen nicht merke. Er wolle versuchen, in Zukunft aufmerksamer zu sein.

Da die Zeit dem Ende zugeht, dringe ich auf die Kontaktabsprache. Alle stimmen zu, Supervision machen zu wollen, sind mit den Terminen einverstanden, und die Geldgeschichte wird mit großer Schnelligkeit entschieden. Die Beiträge sollen den außerordentlich unterschiedlich hohen Gehältern entsprechend aufgeteilt werden: Der Regisseur 80,- DM, der Produktionsleiter 50,- DM, die Kostümbildnerin 50,- DM, der Mitarbeiter Bühnenbild und Bühnenbildassistent 40,- DM, die Dramaturgin 20,- DM, die Regieassistentin 20,- DM, die Regieassistentin der Oper 20,- DM, die Kostümassistentin 20,- DM. Ich bin erstaunt über die DM 20,- der Dramaturgin. Im Laufe des Supervisionsprozesses wird erarbeitet, dass diese Dramaturgin als Studentin nicht das volle Gehalt bekommt.

Meine Reflexion über die erste Sitzung

Die TeilnehmerInnen

Sie sind alle freischaffende KünstlerInnen, außer dem Produktionsleiter und der Regieassistentin der Oper. Sie sind sehr mit dieser großen Produktion identifiziert, haben drei Monate Zeit, arbeiten fern von ihrem Zuhause mit voller Power, um die Produktion zum Erfolg zu bringen – dieser Erfolg ist für sie wichtig, davon hängt für alle viel ab zum Beispiel ihr Ruf, zukünftige Verträge usw. Mich erfreut ihre spontane Sprache. Sie waren zum Teil erstaunt, erschreckt, erfreut, dass Dinge besprechbar sind, was bisher für sie nicht im Bereich ihrer Möglichkeiten schien.

Der Regisseur

Er ist der mächtigste Mann. Er hat das Team bis auf die zwei Festangestellten ausgesucht. Er ist also der Auftraggeber, was institutionelle Abhängigkeit beinhaltet. Einige verehren und mögen ihn, kennen ihn aus anderen Zusammenhängen und arbeiten gern mit ihm. Diese Kombination erschwert es, sich seiner Mächtigkeit zu erwehren, die durch die Doppelrolle in dieser Produktion noch erhöht wird.

Die Rollenbesetzung

In der Struktur der Rollenbesetzung sind Konflikte vorprogrammiert: Zweimal eine Doppelrolle, wobei der Regisseur mit seiner Doppelrolle 'Regisseur' und 'Bühnenbildner' voll identifiziert zu sein scheint, die ihm auch die doppelte Möglichkeit bietet, auf die Produktion einzuwirken. Die Doppelrolle 'Mitarbeiter Bühnenbild' und 'Bühnenbildassistent' scheint mir hingegen schwierig, da dies Rollen auf unterschiedlichen Staturebenen sind. Als Supervisionsbeitrag zahlt er 40.-, als Assistent hätte er nur DM 20,- zu zahlen. Dieses Rollenkonstrukt bleibt m.E. konflikthaft und wird sich als ständiger Hinkefuß durch die Supervision ziehen.

Die besondere Dynamik und der damit verbundene Stress

In verhältnismäßig kurzer Zeit muss ein Produkt hergestellt werden, das am Ende aufgeführt und einem breiten Publikum zur Kritik vorgestellt wird. Die Dynamik erinnert mich an gruppendynamische Seminare. Den Stress erhöht hier, dass die Teilnehmer live auf ein großes Finale hinarbeiten, dessen Ausgang für ihre weitere berufliche Existenz wichtig ist. Dies scheint mir das Besondere im Arbeitszusammenhang einer solchen Opernproduktion zu sein und eine enorme Anstrengungsbereitschaft vorauszusetzen, wobei es meine Aufgabe ist, dafür zu sorgen, dass Anstrengung und Erschöpfung auch mitgeteilt werden können und besprechbar sein müssen.

Auswirkungen auf mich als Supervisorin

Ich fühle mich schon eingespannt in dieses System und muss aufpassen, dass ich nicht mithetze, zu viel arbeite, den schnellen Erfolg will, kurz: „am Wochenende Bärenkostüme nähe“. Ich brauche meine Distanz und eine realistische Einschätzung darüber, was in den verbleibenden Sitzungen möglich ist. Enttäuscht bin ich darüber, dass die 'Glitzerwelt des Theaters' sich nicht in der Supervision widerspiegelt, sondern ich eingespannt bin in die harte Arbeitswelt, die dem Erfolg, der Leichtigkeit und dem Glitzer des Finales vorausgeht.

Christof Nel: Kurze Bilanz nach der ersten Sitzung

Eigentlich hatte ich erwartet, dass in der Supervision 'mit dem Team, also mit meinen Mitarbeitern' gearbeitet würde. Ich war überrascht, wie schnell ich selbst zum Thema wurde. Ich war Teilnehmer unter Teilnehmern. Ohne den automatischen Bonus meiner Regisseursrolle. Zuerst hat mich das geängstigt: „Worauf hast Du Dich da nur eingelassen!“

Ich gab mir innerlich Zeit und merkte, dass ich auch hier in einer Doppelrolle saß: als der 'mächtige' Regisseur und als Teilnehmer. Schon in der ersten Sitzung löste sich die Angst.

Inge Kähling: Meine Zielrichtung für die Weiterarbeit

Für die weiteren sechs Sitzungen nehme ich mir vor, modellhaft Probleme und Konflikte besprechbar zu machen, z.B. die Konflikte, die sich aus der Doppelrolle oder aus dem Stress ergeben, alle Spannungen immer rollenbezogen zu bearbeiten, keine Prozesse zu eröffnen, die ich nicht wieder schließen kann, z.B. Geheimnisse, die im Untergrund schlummern, dort ruhen zu lassen, Konflikte zu fokussieren und Ausweitungen auszuschließen.

Der Prozess geht weiter: 2. Sitzung, 21.3.93

Zu der zweiten Sitzung kommen die TeilnehmerInnen alle sehr erschöpft. Sie erzählen, dass sie in eine engagierte Arbeitsphase mit Überlastungen eingetreten seien. Die Kostümbildnerin meint, das sei in diesem Beruf so: Jede Produktion ist eine Phase totaler Anstrengung. Zwischen den einzelnen Produktionen ergeben sich dann von selbst Ausruhphasen. Die Kostümassistentin bestätigt das. Ich frage, wie weit die Anstrengung geht, und sie antwortet, dass sie auch krank und mit Fieber zur Arbeit komme. Die Kostümbildnerin bestätigt, dass ihre Assistentin unersetzbar sei und in Notsituationen sogar als Garderobiere einspringen würde. Sie sagt: „Das Theater ist gefräßig.“

Der Produktionsleiter wehrt sich vehement, soweit dürfe es nicht gehen. Seine Familie sei ihm wichtig, und wenn er krank sei, bleibe er zuhause. Die Kostümassistentin berichtet, dass sie nun schon wochenlang in diesem kleinen Zimmer hier in Frankfurt säße und gern mal am Wochenende nach Hause gefahren wäre. Am Samstag sei eine sechsstündige Produktionsbesprechung gewesen, eigentlich hätte sie nicht dabei sein müssen, sie hätte sich aber nicht getraut zu fragen. Ich erkundige mich, ob sie denn das Gefühl habe, dass der Regisseur immer gerne alle um sich habe, wie ein Vater seine Kinder oder ein König seinen Hofstaat. „Ja“, sagt sie, „das ist so, und ich will nicht den Zorn dieses Vaters heraufbeschwören.“

Der Regisseur gibt zu, dass er gern alle in Reichweite haben möchte, dass er aber auch verstehen könne und auch zustimme, wenn sie am Wochenende nach Hause fahren möchte. Ich mache klar, dass der Regisseur zwar der Chef, aber nicht der Vater ist, und dass es nicht darum geht, um Urlaub zu bitten, sondern mit dem Chef um ein freies Wochenende zu verhandeln. Sie ist erstaunt über diese Version, aber auch erleichtert. Anschließend geht die Rollenklärung des Mitarbeiters Bühnenbild weiter.

3. bis 6. Sitzung

Wegen der begrenzten Seitenzahl kann ich die Sitzungen 3bis 6 nicht detailliert schildern, dafür verdeutliche ich drei ausgesuchte Problemstellungen aus den Arbeitseinheiten.

1. Der Konflikt ´Regisseur – Mitarbeiter Bühnenbild` kam in allen Sitzungen, auch in anderen Beziehungskonstellationen (z.B. mit der Regieassistentin) zu situativen Klärung, aber immer

wieder zeigt sich, dass die im Anfangsgespräch ungeklärte Rollenproblematik die Zusammenarbeit belastete. Immer wenn ich hoffte, der Konflikt sei nun endgültig bereinigt, kam auf der anderen Ebene ein neuer Zipfel des Konflikts zum Vorschein.

2. Gegen Ende der Supervision wurde ein wichtiger Sänger und Hauptdarsteller zum Problem. Seine darstellerischen und sängerischen Techniken reichten für die besondere Konzeption und Arbeitsweise nicht mehr aus, er musste sie überprüfen und geriet in eine Krise. Alle Supervisionsteilnehmer waren sehr daran interessiert, dass die Rolle nicht umbesetzt werden musste. In der Supervision wurden Unterstützungsrollen für ihn gesucht, gefunden und besprochen.

3. Die Fertigstellung des Programmheftes lag in der Verantwortung der Dramaturgin. Ihr Interesse war es, ein auffallendes, ungewöhnliches Heft zu machen, wogegen der Dramaturg des Opernhauses – kein Supervisionsteilnehmer – andere Vorstellungen hatte. Trotz ihres sonst üblichen starken Auftretens konnte sie ihre Idee nicht durchsetzen und resignierte. In der Sitzung am 13.5. drohte die Gefahr, dass das Programmheft bis zur Premiere am 6.6. nicht fertig würde. Der Produktionsleiter versprach, eine sofortige Arbeitsbesprechung mit ihr und dem Dramaturgen einzuberufen; alle anderen machten ihr Mut und sagten ihr tatkräftige Hilfe zu. (Später erfuhr ich, dass alle bei der Fertigstellung geholfen und sogar nachts im Malersaal mit Hand angelegt hätten.)

7., letzte Sitzung, 2.6.

Alle kommen abgehetzt und stöhnend zur Supervision. Der Stress nimmt zu, ohne dass Hysterie entsteht. Da die Aufführung fünf Stunden dauert, beanspruchen die Proben ungeheuer viel Zeit. Der Sänger hat sich stabilisiert, der Produktionsleiter sagt, dass er in einem anderen Team sang- und klanglos untergegangen wäre, lächerlich gemacht.

Die Dramaturgin spricht ihre Enttäuschung an, dass der Regisseur sich nicht genug Zeit für sie genommen habe.

Der Regisseur antwortet, dass es ihm mit ihr gut gegangen sei, wenn sie sich wie toll um die Ideen gestritten hätten.

Ja, aber das sei alles anders geworden.

Der Regisseur stimmt dem zu. Ihr Angriff, er wolle das Stück entpolitisieren, habe ihn sehr gekränkt, da es doch seine Intention sei, dem Stück eine politische Aussage zu geben.

Die Dramaturgin antwortet, dass sie die Schlusszene gemeint habe, aber jetzt sei sie mit dieser sehr zufrieden. Einverstanden sei sie immer noch nicht mit den Stühlen auf der Bühne.

Ich frage sie, ob ihr Einfluss gegen Ende nachgelassen habe. Der Regisseur stimmt dem zu. Ich frage sie weiter, ob das der Grund für ihre Enttäuschung sei. Sie meint es sei ja alles nicht so schlimm, aber sie hätte sich mehr Partnerschaft gewünscht, und nun sei es doch hierarchisch gewesen.

Der Regisseur antwortet: „Theater ist eine Hierarchie.“

Die anderen schalten sich ein. Manche hätte sich mehr Beziehung gewünscht, abends öfter „einen trinken gehen“, anderen war es so recht. Der Regisseur sei ein „guter König“ gewesen, meint der Mitarbeiter Bühnenbild.

Auch mit der Supervision sind sie zufrieden, sie habe ihnen vieles erleichtert. Nach dem Abschied befragt, erzählen sie, dass sie am Tag der Premiere alle auseinandergehen, nur der Produktionsleiter bleibt und beginnt ein neues Projekt. Allen fällt der Abschied schwer. Der Produktionsleiter lädt mich ein, am Sonntag zur Premiere zu kommen. Ich sage gerne zu. Freude über meine Zusage und herzlicher Abschied.

Christof Nel: *Wie ich die Supervision erlebt habe*

Die Meistersinger-Produktion fordert das Opernhaus bis an seine Grenzen. Sowohl für die Sänger wie für die technischen Abteilungen ist es eine Riesenbelastung. Ich erlebe unser Team auch unter dem zur Premiere hin stetig wachsenden Druck als ungewöhnlich gut arbeitsfähig. Wir finden rasch Lösungen für die auftauchenden Probleme (Bühnentechnik, Sänger, Programmheft). Wir werden nicht von der stetig anwachsenden Lawine pragmatischer Probleme, ständiger kleinerer und größerer Krisen aufgeschluckt, sondern haben, natürlich abgestuft, einen fortdauernden Austausch darüber, was wir da erfinden, warum wir es erfinden und umsetzen. Die Auseinandersetzung mit Wagner steht auch in den Zeiten höchster Belastung immer noch im Mittelpunkt. Jeder von uns ist ein Spezialist für sein Arbeitsgebiet. Und als solcher gefordert. Aber das Spezialistentum drängt sich nicht in den Vordergrund. Wir bleiben durchlässig füreinander.

Ich fühle mich eingebettet in einen transparent atmenden Organismus. Und kann bis zum Schluss kreativ arbeiten, die Klarheit und auch Schärfe meines Ansatzes zu immer spielerischer Leichtigkeit hin weiterentwickeln.

Als Teilnehmer der Supervision habe ich zuallererst einmal gelernt, in Zukunft die Verabredungen mit meinen Mitarbeitern präziser zu gestalten, durch detaillierte Absprachen Rollenklarheit zu schaffen. Dann waren für mich zwei Dinge von besonderer Bedeutung: einmal wurde mit die herausgehobene Mächtigkeit meiner Position noch einmal ganz anders bewusst. Ich konnte sehen, wie stark persönliche Beziehung und Arbeitsbeziehung sich überlagern. Und wie erleichternd es war zu differenzieren.

Zweitens habe ich viel erfahren von den spezifischen Problemen meiner Mitarbeiter in ihren jeweiligen Berufsrollen. Ich hatte sie bisher nur aus der Perspektive des Regisseurs, oft ganz einseitig, wahrgenommen.

Es wuchs Transparenz. Und es wuchs Achtung.

Inge Kähling: Schluss

Am Sonntag sitze ich erwartungsvoll mit fertigem Programmheft in den Händen zwischen dem Frankfurter Premierenpublikum. Die Oper spielt im Nürnberg des 16. Jahrhunderts, der erste Aufzug im Inneren der Katharinenkirche. Als sich der Vorhang öffnet,

liegt vor uns ein großer, weißer, leerer Raum, ein lebender 'Gekreuzigter' hängt an der Wand, nur schwarzgekleidete Menschen treten auf. Ich finde es aufregend und bin neugierig. Ich erkenne Themen aus der Supervision und Details, die mir bekannt sind: Die roten Schuhe der Magdalena, der goldene Harnisch des Ritters, die Schusterleisten des Hans Sachs.

Die Spannung der Zuschauer nimmt zu, sie nehmen die politische Aussage des Stückes entsprechend ihrer politischen Einstellung auf und agieren durch Klatschen oder Buh-Rufen ihren inneren Konflikt. In der Schlusszene traue ich meinen Augen nicht: Ein riesiger Plafond, der sich als Himmel lautlos auf die Erde senken soll, bleibt hängen, wackelt und bewegt sich erst nach mehreren peinlichen Anläufen in die richtige Position. Oh Schreck! Der von Anfang an die Produktion belastende Konflikt verfolgt uns bis zum letzten Augenblick.

Im Abschlussapplaus versuchen sie die Buh-Rufer und die Bravo-Rufer in der Lautstärke zu übertönen. Ich klatsche heftig mit! Am Ende bin ich ungewiss, wie diese heftigen Reaktionen auf meine SupervisorInnen wirken. Nach der Vorstellung sagen sie mir, dass sie damit gerechnet haben. Eine so provokante Aufführung könne nicht eitel Zustimmung finden.

Christof Nel: Spannendes Ende – Wie ich die Aufführung erlebte

Endlich Premiere! Es war ein heißer Sommertag. Wie es bei großen Wagner-Aufführungen Tradition ist, gab es zwischen den drei Akten etwa einstündige Pausen. In der zweiten Pause wurde in umliegenden Restaurants Essen angeboten. Der Dirigent hob den Taktstock um 15.00 Uhr, und lange nach 23.00 Uhr verklang der letzte Schlussapplaus.

Trotz der gleißenden Sommerhitze draußen, in die die Zuschauer aus dem Theater-Dunkel in den langen Pausen wieder eintauchten, war eine ungeheure Konzentration im Raum. 1.400 Zuschauer folgten der Geschichte. Voll Spannung. Im Zuschauerraum eine Kraft, die sich speiste aus kontroverser politischer und ästhetischer Betroffenheit. Aus irritierter Ablehnung und begeistertem Mitgehen. Beide Kräfte hielten gegeneinander, nebeneinander, miteinander aus und die Wachheit wuchs von Stunde zu Stunde. So ein Zustand ist mir lieb.

Die Spannung von der Bühne und die aus dem Zuschauerraum potenzierten sich, die Sänger, vor allem die Hauptdarsteller, wuchsen über sich hinaus. Die Bühnentechnik, die Verwandlung der einzelnen Bilder war die Achillesverse der Premiere. Da ging fast alles schief, was schief gehen konnte. Aber das haben wir wahrscheinlich mehr bemerkt als das Publikum.

Am Ende entlud sich die Spannung in einem Sturm von Buhs und Jubel. Im Zuschauerraum war es lebendig wie selten in der Oper. Wir hatten schöne Kritiken in der Presse.

Ich konnte gut nach Hause fahren.