

The background of the top half of the page is a photograph of a dance studio. The floor is light-colored with dark lines forming a grid. Several dancers in various poses are silhouetted against the bright background. The overall tone is blue and semi-transparent.

TRANSITION Zentrum Tanz in Deutschland (TZTD)

Projektstudie zur Modellentwicklung

Autorin:

**Dr. Cornelia Dümcke
Culture Concepts**

Auftraggeber:

**AG Transition und soziale Aspekte
Ständige Konferenz Tanz e.V.**

Impressum

Projektleitung & Dokumentation:

Dr. Cornelia Dümcke

Projektassistentz:
Babak Fani Azari
Christine Gerhold

Gestaltung:
Philipp Dümcke



culture concepts

Moosdorfstraße 7 - 9
12435 Berlin
TEL: +49 (0)30 – 53 69 98 00
FAX: +49 (0)30 – 53 69 98 01
Mail: info@cultureconcepts.de
www.cultureconcepts.de

Berlin, Februar 2008

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	4
ZUSAMMENFASSUNG	6
SUMMARY	8
1 HINTERGRUND DES PROJEKTS	10
2 ZIELE	14
3 VORGEHEN	15
4 ANALYSE DES BEDARFS	16
4.1 GRUNDLAGEN	16
4.2 ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG	19
4.3 TRANSITION ZENTREN IM AUSLAND	32
4.4 VERGLEICHBARE MODELLE IN DEUTSCHLAND: KARRIEREENDE IM SPORT	38
4.5 FAZIT: HANDLUNGSBEDARF IN DEUTSCHLAND	40
5 KONZEPTION FÜR EIN TZTD	42
5.1 LEITBILD UND LEISTUNGSPORTFOLIO	42
5.2 ORIENTIERUNGEN ZU ORGANISATION UND FINANZIERUNG	44
5.3 KLÄRUNGSBEDARF	49
5.4 ‚ROADMAP‘: NÄCHSTE SCHRITTE	51
6 ANLAGEN	52
6.1 LITERATURVERZEICHNIS	52
6.2 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	55
6.3 TABELLEN	56
DANKSAGUNG	61

VORWORT

Tanz kann aus unterschiedlicher Perspektive betrachtet werden. Aus ökonomischer Perspektive weist Tanz als Berufsfeld Besonderheiten auf. Denn gesellschaftlich wie individuell ist Tanz ein besonderes 'Investitionsfeld'. Im Unterschied zu anderen Berufsgruppen müssen sich Tänzer nach einer relativ kurzen aktiven Zeit auf der Bühne beruflich neu orientieren. Jeder professionelle Tänzer wird daher früher oder später mit der Frage der Umschulung oder Weiterbildung konfrontiert. Damit ist „Career Transition“, wie das Problem des Karriereübergangs im angloamerikanischen Bereich genannt wird, weltweit ein unvermeidlicher, integraler Teil im Berufsleben von Tänzern.

Gleichwohl scheint es ungeschriebene Gesetze zu geben, an denen Tänzer festhalten. Denn das Verständnis des Tanzberufs beruht auf anderen Ansprüchen und Kriterien als Einkommenshöhe oder Beschäftigungszeit. Dieser Zwiespalt hat das Phänomen von ‚Transition‘ im Tanzberuf lange Zeit auch tabuisiert.

Seit Gründung der Bundesdeutschen Ballett- und Tanztheaterdirektoren Konferenz (BBTK) im Jahre 1998 beschäftigt sich Sabrina Sadowska mit dem Thema ‚Transition‘ und repräsentiert die BBTK bei der 'International Organisation for the Transition of Professional Dancers' (IOTPD).

Das persönliche Interesse der Autorin der vorliegenden Studie an ‚Transition‘ im Tanzberuf wurde vor ca. fünf Jahren geweckt. Es handelte sich konkret um eine Anfrage des ‚Research Center for Arts and Culture‘ der Columbia Universität mit Sitz in New York im Sommer 2003, die auch Sabrina Sadowska erreicht hatte. Diese beinhaltete die Bitte um eine wissenschaftliche Recherche zu ‚Transition‘ im professionellen Tanz in Deutschland, gedacht als deutscher Länderbeitrag in dem weltweiten Forschungsprojekt „aDvANCE: Making Changes - Facilitating The Transition Of Dancers To Post-Performance Careers“.

Für eine bundesweite Recherche war damals weder eine Lobby zu finden noch eine Finanzierung zu bewerkstelligen. Die Zeit war offensichtlich noch nicht reif dafür.

Inzwischen hat sich die Situation geändert. Tanzkunst in Deutschland ist in ihren gesellschaftlichen Zusammenhängen und institutionellen Existenzformen seit einiger Zeit umfassender betrachtet und in neue kulturpolitische Ansätze für den Tanz übersetzt worden¹. Mit einem Panel im Rahmen des Deutschen Tanzkongress 2006 wurde ‚Transition‘ im Tanzberuf vor dem Hintergrund internationaler Erfahrungen und Modelle diskutiert und der Handlungsbedarf in Deutschland offensichtlich. Zeitgleich haben die Arbeitsgruppe „Transition und soziale Aspekte“ der Ständigen Konferenz Tanz e.V. sowie andere Akteure viele Einzelinitiativen gestartet, um ‚Transition‘ im Tanzberuf in das Bewusstsein einer breiteren Öffentlichkeit zu bringen.

¹ Vgl. hierzu den Tanzplan Deutschland, im Internet unter: www.tanzplan-deutschland.de

Ende April 2007 wurde durch den Fonds Darstellende Künste der Projektantrag der AG „Transition und soziale Aspekte“ der Ständigen Konferenz Tanz e.V. zu einer Studie „Modellentwicklung für ein Transition Zentrum Tanz in Deutschland“ bewilligt.

Noch vor dem Abschluss der Untersuchungen zu dieser Studie hat sich die Enquete-Kommission „Kultur in Deutschland“ in ihrem Schlussbericht ausführlich mit der „Sondersituation Tanz“ beschäftigt. Im Enquete-Bericht wurden Arbeitspapiere und Texte der Autorin sowie von Sabrina Sadowska zur Problematik von ‚Transition‘ bereits verwendet.

Im Vorgriff der Veröffentlichung der Studie empfahl die Enquete-Kommission im Dezember 2007 dem Bund und den Ländern, „Tänzer während und nach der Tanzkarriere durch die Einrichtung einer entsprechenden Stiftung ‚Transition‘ auf der Grundlage der Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Transition und soziale Aspekte“ zu unterstützen.“²

Bei dieser Empfehlung sollte es nicht bleiben.

Für notwendige kulturpolitische Entscheidungen – das zeigen die hier zusammengefassten Ergebnisse der Untersuchung – können die Argumente nochmals geschärft und die Grundlagen für die Errichtung eines „Transition Zentrum Tanz in Deutschland“ qualifiziert werden.

Cornelia Dümcke

Autorin

Culture Concepts

Sabrina Sadowska

Auftraggeberin

AG Transition und Soziale Aspekte

SK Tanz e.V.

² Vgl. Bericht der Enquete-Kommission „Kultur in Deutschland“. BT Drucksache 16/7000 (2007), S. 321

ZUSAMMENFASSUNG

Hintergrund

„Transition“ ist im Berufsleben von Tänzern unvermeidlich. Tänzer* müssen sich, im Unterschied zu vielen anderen Berufsgruppen, nach einer relativ kurzen aktiven Zeit auf der Bühne beruflich neu orientieren. Jeder professionelle Tänzer wird daher mit Umschulung und Weiterbildung konfrontiert. Im Vergleich zu existierenden „Transition“ Zentren in Holland, England, Kanada und den USA sowie jüngsten Entwicklungen in anderen Ländern steht Deutschland bei der Schaffung von Voraussetzungen für „Transition“ im Tanz weit nach. Dies steht im Widerspruch zu den tanzpolitischen Initiativen – siehe Tanzplan Deutschland – sowie der aktuellen Dynamik von Tanzszene und Tanzinfrastruktur in Deutschland.

Auftrag

Die AG „Transition und soziale Aspekte“ der Ständigen Konferenz (SK) Tanz e.V. hat – den Bedarf erkennend – im Sommer 2007 eine Projektstudie zu „Transition“ im Tanz in Deutschland in Auftrag gegeben und Neuland betreten. Die Studie wurde gefördert vom Fonds Darstellende Künste e.V. sowie von Akteuren der Tanzszene selbst.

Erstmalig werden die Rahmenbedingungen und der Handlungsbedarf zu „Transition“ im Tanz in Deutschland mit einer bundesweiten Befragung im freien und festen Tanzbereich untersucht und bewertet. Für das Vorhaben zur Errichtung eines „Transition Zentrum Tanz in Deutschland“ (TZTD) können darauf aufbauend erste Orientierungen gegeben werden.

Mit der Studie wurde Culture Concepts, ein unabhängiges Forschungs- und Projektentwicklungsbüro in Berlin, beauftragt. Autorin der Studie ist Dr. Cornelia Dümcke, Kulturökonomin und Projektentwicklerin.

Ergebnisse

Im Vorgriff auf die Veröffentlichung der Ergebnisse der Studie (Redaktionsschluss 15. Februar 2008) hat die Enquete-Kommission „Kultur in Deutschland“ in ihrem Abschlussbericht unter Verwendung von Texten der Autorin sowie der AG „Transition und soziale Aspekte“ dem Bund und den Ländern empfohlen, die Einrichtung einer Stiftung „Transition“ auf der Grundlage der Ergebnisse der Studie zu unterstützen.

Die folgenden Ergebnisse der Untersuchung können die kulturpolitischen Argumente schärfen und einen Beitrag zur Konzeptionsbildung für ein TZTD leisten.

- Die internationale Forschung und die Wirksamkeit der vier „Transition“ Zentren im Ausland zeigen, dass der Schlüssel zu einem „erfolgreichen Transition“ darin liegt, im Tanzberuf auf Veränderungen vorbereitet zu sein und vor allem begleitet zu werden. Die Ergebnisse der Befragung deuten an, dass existierende Institutionen in Deutschland zwar zersplittert Angebote unterbreiten, für Tänzer aber schwer zu identifizieren und wahrzunehmen sind.

* Zugunsten einer besseren Lesbarkeit des Textes wird auf eine geschlechterspezifische Schreibweise von Tänzern/Tänzerinnen und Choreografen/Choreografinnen verzichtet.

- Duale Karriereplanung' im Tanzberuf findet momentan keine Entsprechung in einem ganzheitlich konzipierten Modell in Deutschland, das institutionell die ‚strukturelle Lücke‘ zu ‚Transition‘ im Tanz hier schließt. Nicht einsehbar ist, warum das bei Profisportlern praktizierte Modell der ‚dualen Karriereplanung‘ nur auf den Sport beschränkt bleiben soll.
- Die Untersuchung gibt mit Daten und qualitativen Bewertungen von insgesamt 940 Tänzern und Choreografen – das sind ca. 25 % der ca. 3.800 Tanzschaffenden im freien und festen Tanzbereich in Deutschland – einen Aufschluss über die gegenwärtige Lage. Die Befunde deuten, was Einkommen, Versichertenstatus, Möglichkeiten der Vorsorge, Transparenz und Akzeptanz der bisherigen Angebote, Bewusstseinsbildung in Bezug auf ‚Transition‘ im Tanzberuf anbelangt, bislang nicht auf eine Verbesserung der Lage. Eher das Gegenteil ist der Fall. Mangel an Informationen und Zersplitterung der Szene kommen hinzu.
- Folgende Auswahl der empirischen Untersuchungsergebnisse begründet den Bedarf: Auszugehen ist nach Hochrechnungen von ca. 80 abhängig beschäftigten Tänzern sowie ca. 60 selbständigen freien Tänzern und Choreografen in Deutschland, die jährlich in ‚Transition‘ gehen. Zwei Drittel der Befragten der festen Kompanien bewerten die Möglichkeiten zum Verbleib am eigenen Haus als verschlechtert. Der allgemeine Stellenabbau und die Schließung von Tanzsparten bei Intendantenwechseln wurden als Hintergründe benannt. 45 % der befragten freien Tänzer und Choreografen bewerten die Rahmenbedingungen und Hilfestellung zu ‚Transition‘ negativ, die Übrigen mit ‚ich weiß nicht‘. Zwei Bewertungen ließen sich schlussfolgern: mangelnde Aufklärung, Information und Sensibilisierung durch die gegenwärtig in Deutschland zuständigen Institutionen, aber auch eine Verdrängung der Herausforderung von ‚Transition‘, besonders in der jungen Generation von freien Tänzern und Choreografen. Gleichwohl haben alle Tänzer und Choreografen fester Kompanien sowie ca. 90 % der freien Kompanien den Bedarf für die Errichtung eines TZTD als hoch bewertet.
- Wie international die freie und feste Tanzszene in Deutschland ist, wird mit der Befragung nochmals deutlich. Ca. 75 % der befragten Tänzer in den Kompanien der Staats- und Stadttheater sind nicht deutscher Herkunft. Unterstellt man, dass ein Großteil dieser Tänzer in Deutschland verbleibt bzw. auch verbleiben kann, sollte die Schaffung verbesserter struktureller Voraussetzungen für ‚Transition‘ im Tanzberuf in Deutschland auch als ein Beitrag zur Integration gesehen werden.
- Die Studie gibt erste Orientierungen für die Errichtung eines TZTD. Das Leitbild und ein Leistungsportfolio eines TZTD, das Tänzern und Choreografen im freien und festen Bereich offen stehen soll, werden beschrieben. Für Organisation und Finanzierung werden unter einer Reihe von Annahmen Orientierungen gegeben. In Szenarien werden die ‚Eckwerte‘ einer zu errichtenden Stiftung TZTD bestimmt, um eine Vorstellung von zu erwartenden Größenordnungen zu geben. Der Klärungsbedarf zur Weiterentwicklung des Modells wird benannt sowie eine ‚Roadmap‘ für nächste Schritte vorgeschlagen.

Die SK Tanz/AG „Transition und soziale Aspekte“ wird in Zusammenarbeit mit der BBTK, den Landesverbänden und dem Tanzplan Deutschland auch weiterhin eine zentrale Verantwortung übernehmen. Sie braucht dazu Partner sowie Freunde und Förderer innerhalb und vor allem auch außerhalb des Tanzbereichs. Die Umsetzung des ambitionierten Vorhabens der Errichtung eines „Transition Zentrum Tanz in Deutschland“ wird nicht ohne ein klares politisches Votum gelingen.

SUMMARY

Background

Transition is unavoidable in the career of a dancer. In contrast with other occupational groups, dancers have to re-orientate themselves professionally after a relatively short active period on stage. Therefore every professional dancer is confronted with retraining and developing new skills. In comparison with existing transition centres in Holland, Great Britain, Canada and the USA as well as recent developments in other countries, Germany ranks far behind in terms of creating conditions for transition in dance. This is in contradiction to dance policy initiatives – e.g. the Tanzplan Germany, an initiative by the German Federal Cultural Foundation intended to provide support and funding for dance projects – and the current dynamics of Germany's dance scene and infrastructure.

Commission

The task force "Transition and social aspects" of the Permanent Council on Dance (SK Tanz) has recognised the deficit and commissioned a study on transition in Germany in summer 2007, entering new territory. The study was funded by performing arts fund "Fonds Darstellende Künste" and by actors of the dance scene.

For the first time in Germany, the general framework and need for action in the field of transition in dance are analyzed and evaluated in a country-wide survey of the independent and state-funded dance scene. Based on the findings, first recommendations can be given as to the plan to set up a "Transition Zentrum Tanz in Deutschland" (TZTD).

Culture Concepts, an independent research and project development agency in Berlin, was commissioned with the study. Its author is Dr. Cornelia Dümcke, cultural economist and project developer.

Findings

Prior to the publication of the study findings (going to press on 15 February 2008), the Study Commission on Culture in Germany of the German Bundestag has recommended in their final report of December 2007, that federal and state governments should foster the establishment of a transition foundation on the basis of the study findings. The final report of the Commission utilizes texts by the author and by the task force "Transition and social aspects".

The following research findings can hone cultural policy arguments and contribute to the creation of a concept for a TZTD.

- International research and the success of the four transition centres abroad suggest that the key to a successful transition in a dance career lies in being prepared for change and, above all, in being supported. The survey findings suggest that existing German institutions may well offer a scattering of programmes, but that they are not very visible and difficult to perceive.

- In Germany, “dual career planning” in the dance profession is not built on a holistically conceived model at present, which would institutionally close the structural gap of transition in dance. It is hard to understand why the practice of “dual career planning” pursued by professional athletes is only limited to sports.
- With data and qualitative evaluations of 940 dancers and choreographers in total (i.e. some 25% of about 3.800 professionals in Germany’s independent and state-funded sector), the study throws light on the current situation. In terms of income, insurance status, options of retirement provision, transparency and take-up of existing schemes as well as awareness of transition in the dance profession, the results do not suggest an improvement of the situation so far. Rather, the contrary seems to be the case. On top of this, there is a lack of information and a fragmentation of the scene.
- The following selection of the empirical study findings justifies the need: Based on projections, some 80 dancers on permanent employment contracts and about 60 self-employed, freelance dancers and choreographers can be considered to be in transition in Germany each year. Two thirds of the respondents in state-funded companies consider the opportunity of remaining with their theatre as worsened. The general reduction of jobs and the closure of dance departments following the appointment of new artistic directors were named as reasons. When it comes to transition, 45% of the interviewed self-employed dancers and choreographers do not consider the general framework and support favourably, the remainder choose “I don’t know”. The following two conclusions could be drawn: a lack of advice, information and sensitization by the institutions currently in charge in Germany, but also a suppression of the challenge represented by transition, especially by the young generation of self-employed dancers and choreographers. Nevertheless, all dancers and choreographers in state-funded companies as well as some 90% of independent companies rated highly the need to set up a TZTD.
- The survey indicates how international the independent and state-funded dance scene is in Germany. About 75% of the interviewed dancers at state and municipal theatres are not of German origin. Assuming that the majority of these dancers will remain or can remain in Germany, the creation of improved structural conditions for transition in the dance profession in Germany should also be seen as a contribution to integration.
- The study provides first recommendations for the establishment of a TZTD. It outlines the overall concept and the performance portfolio of a Transition Centre open to dancers and choreographers from both the independent and state-funded areas. Based on a number of assumptions, recommendations are given on issues of organisation and funding. Basic data of a future TZTD foundation is defined by means of scenarios in order to give an idea of the expected dimensions. The need for clarification as to the ongoing development of the model is highlighted, as well as a ‘roadmap’ for the next steps.

In collaboration with the German Conference of Ballet and Dance Theatre Directors (BBTK), the state-level dance associations and the Tanzplan Germany, the Permanent Council on Dance/task force “Transition and social aspects” will continue to take on central responsibilities. For this it needs partners and friends as well as funding from within and particularly outside the dance landscape. The realisation of the ambitious project to set up a “Transition Zentrum Tanz in Deutschland” will not succeed without a clear political commitment.

1 HINTERGRUND DES PROJEKTS

Tänzer³ müssen sich, im Unterschied zu vielen anderen Berufsgruppen, nach einer relativ kurzen aktiven Zeit auf der Bühne beruflich neu orientieren. Jeder professionelle Tänzer wird daher früher oder später mit der Frage der Umschulung und Weiterbildung konfrontiert. Damit ist „Career Transition“ weltweit ein unvermeidlicher, integraler Teil im Berufsleben von Tänzern.

Ausgangslage International

Im internationalen Vergleich mit Deutschland ist die Aufmerksamkeit für die Gestaltung von Karriereübergängen im Tänzerberuf und für das gesellschaftliche Potenzial von Tänzern gewachsen.

Dazu haben sowohl die Profilierung der auf die Förderung von Umschulung und Weiterbildung von Tänzern spezialisierten, sogenannten „Transition Center“ in Kanada, England, Holland und den USA, beigetragen, als auch die Initiativen des Dachverbandes „International Organisation for the Transition of Professional Dancers“ (IOTPD) mit Sitz in der Schweiz. Gemeinsam sind den existierenden „Transition Centern“ bestimmte Kerndienstleistungen wie Beratung und finanzielle Unterstützung für Tänzer. Sie unterscheiden sich jedoch in Bezug auf ihre Finanzierungsmodelle und die Anrechte der Tänzer für die Inanspruchnahme ihrer Leistungen. Jedoch leisten sie einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die gesellschaftliche Nutzung des Potenzials von Tänzern nach Abschluss ihrer professionellen Karriere (vgl. **Abschnitt 4.3**).

Zu beobachten ist des Weiteren, dass bei jüngsten Initiativen in Europa, die sich mit den strukturellen Voraussetzungen für den Tanz auseinandersetzen, ein höheres Augenmerk auf ‚Transition‘ gelegt wird⁴. Dies ist mit Sicherheit auch auf das erfolgreiche Wirken der in einigen europäischen Ländern, in Kanada und den USA existierenden ‚Transition‘ Zentren Tanz zurückzuführen.

Ausgangslage in Deutschland

Auch hierzulande hat es in den vergangenen Jahren Initiativen gegeben, um für diese Besonderheit des Tanzfeldes Aufmerksamkeit zu schaffen.

Dazu gehören u.a. wiederholte Diskussionen zu ‚Transition‘ unter den Akteuren der Bundesdeutschen Ballett- und Tanztheaterdirektoren Konferenz (BBTK), ein ‚Transiti-

³ Zugunsten einer besseren Lesbarkeit des Textes wird auf eine geschlechterspezifische Schreibweise von Tänzern/Tänzerinnen und Choreografen/Choreografinnen verzichtet.

⁴ Vgl. Belgischer „Masterplan for Dance“, Schweizer Papier zur umfassenden Tanzförderung, Dänischer „Dansplan 20/20“ zur Schaffung einer „gesunden Tanzökologie“.

on'-Panel im Rahmen des Tanzkongresses Deutschland 2006⁵, der Arbeitskreis ‚Transition‘ von TanzMedizin e.V.⁶, die publizistische Aufarbeitung des individuellen Umgangs mit ‚Transition‘ anhand von Tänzerbiografien⁷ sowie viele andere Einzelinitiativen mehr.

Existierende Ansätze wurden vornehmlich aus dem Bereich der festen Ensembles bzw. festen Engagements heraus entwickelt. Die Bedürfnisse des freien Tanzbereiches blieben jedoch weitgehend unberücksichtigt; der tatsächliche Bedarf ist nahezu unbekannt. Außerdem haben die Initiativen und Vorschläge nur punktuell zu konkreten Angeboten für Tänzer geführt.

Der im aDvANCE-Report enthaltene Länderbericht zu Tanz in Deutschland⁸ lässt wegen erheblich lückenhafter Grundlagen in der Darstellung von sozioökonomischen Daten, institutionellen Strukturen sowie sozialen und rechtlichen Rahmenbedingungen viele Fragen offen. Die Mehrzahl der verwendeten Daten zu Tanz in Deutschland beruht auf Schätzungen.

In einer ‚Kleinen Anfrage‘ des Bundestages vom Juli 2001⁹, die sich auf die besondere berufliche Situation von Tänzern in Deutschland bezieht, sind Ausbildung, Umschulung und soziale Absicherung von Tänzern zum ersten Mal explizit Gegenstand einer parlamentarischen Debatte. Tatsache ist, dass in den Antworten zu relevanten Fragestellungen auf fehlende Informationen und Datengrundlagen verwiesen werden musste: „Umfassende Untersuchungen über Ausbildung und Karrierewege von Tänzerinnen und Tänzern liegen der Bundesregierung nicht vor“¹⁰. Begründet wurde der Mangel mit dem Hinweis auf die Zuständigkeit im Aufgabenbereich von Ländern und Kommunen.

In einer ‚Großen Anfrage‘ des Bundestages vom Dezember 2003 zur „Wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der künstlerischen Berufe und des Kunstbetriebs in Deutschland“¹¹ wird der Tanz weitgehend ausgeblendet. Frage 21, die sich auf die Möglichkeiten von Umschulungsmaßnahmen für Künstler richtet, verweist im Bereich Tanz auf die Antworten aus der ‚Kleinen Anfrage‘ zum Tanz in Deutschland vom Juli 2001.

⁵ Vgl. Panel „Tanzkarrieren im Übergang“ im Rahmen des Tanzkongresses Deutschland (20. - 23. April 2006 in Berlin) mit folgenden Teilnehmern: Linda Yates / Anja Dobler, Direktorin / Development Officer des Dancers' Career Development Centers (UK); Paul Bronckhorst, Direktor des Retraining Program for Dancers (NL); Reinhild Hoffmann, Choreographin (D); Maja Langsdorff, Tänzerin und Autorin (D); Sabrina Sadowska, Stellv. Ballettdirektorin, Theater Vorpommern Stralsund/Greifswald (D); Claudia Feest, Tanzpädagogin (D); Günter Pick, bis 2005 Leiter der Abteilung Tanz der Zentralen Bühnen-, Fernseh- und Filmvermittlung (D); Moderation: Dr. Cornelia Dümcke, Culture Concepts (D)

⁶ Vgl. www.tamed.de sowie www.transition-in-dance.net

⁷ Vgl. Langsdorff, Maja (2005).

⁸ Neben Länderberichten zu Tanz in Australien, Kanada, England, Frankreich, Ungarn, Japan, Mexiko, Niederlande, Schweiz und USA.

⁹ Vgl. BT Drucksache 14/6493 (2001): Kleine Anfrage zu „Ausbildung, Umschulung und sozialer Situation von Tänzerinnen und Tänzern“.

¹⁰ Ebd., S. 48.

¹¹ Vgl. BT Drucksache 15/2275 (2003): Große Anfrage zur „Wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der künstlerischen Berufe und des Kunstbetriebs in Deutschland“.

Die Situation hat sich bis dato kaum geändert, obwohl eine Auseinandersetzung mit dem Thema aufgrund der aktuellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt noch dringlicher geworden ist.

Zunächst einmal sieht man sich mit veränderten Rahmenbedingungen der Arbeits- und Ausbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit (BA) konfrontiert. Zum 1.05.2007 wurden die Zentrale Bühnen-, Fernseh- und Filmvermittlung (ZBF) und die Künstlerdienste (Kd) zu einer Künstlervermittlung¹² unter dem Dach der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit zusammengefasst. Einschränkungen der sozialen Leistungen sowie der Beratungs- und Vermittlungsangebote haben im Zuge der Reorganisation und Sparmaßnahmen der BA zugenommen. Auswirkungen, die diese Veränderung für die Gestaltung von Karriereübergängen für Tänzer haben, sind jedoch unzureichend bekannt und benannt. Da die Zuständigkeit für arbeitslose Tänzer bei den örtlichen Job-Centern liegt, ist die tatsächliche Situation nur mit hohem Aufwand zu recherchieren.

Darüber hinaus ist der allgemeine Trend zum Abbau des kulturellen Arbeitsmarktes bei abhängig, sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, parallel zum Anstieg von selbstständig in freien Kulturberufen Beschäftigten, zu berücksichtigen¹⁴. Der Tanzberuf ist von dieser Entwicklung besonders betroffen. „Unter allen darstellenden Künsten ist der Tanz – jedenfalls in Deutschland – die am meisten gefährdete Sparte, das unscheinbare Aschenputtel neben den stolzen Schwestern Oper und Theater.“¹⁵

So wurde gemäß Bühnenjahrbuch der GDBA im Bereich Tanzkompanien der Staats- und Stadttheater seit der Spielzeit 1992/93 mit 1.732 abhängig beschäftigten Tänzerstellen (ohne Vorstände) bis zur aktuellen Spielzeit 2007/08 (1.302 Tänzerstellen) ein Abbau von ca. 430 festen Tänzerstellen vollzogen. Das entspricht rein rechnerisch einem Abbau von ca. 30 Tänzerstellen pro Jahr, d.h. der Abschaffung einer mittleren bzw. von zwei kleinen Kompanie(n) pro Jahr (vgl. **Anlagen Tabelle 1**).

¹² „Die Künstlervermittlung ist eine spezielle Service-Einrichtung der Bundesagentur für Arbeit für die Vermittlung von darstellenden Künstlern und künstlerisch-technischen Berufen rund um Bühne und Kamera, die ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis suchen. Ihr Vermittlungsauftrag leitet sich ab aus den §§ 1 ff. SGB III sowie insbesondere § 36 SGB III. Sie unterhält Agenturen in Berlin, Hamburg, Hannover, Köln, Leipzig, München und Stuttgart.“ Vgl. www.zbf-agentur.de, Zugriff 15.01.2008.

¹⁴ Die bislang überwiegend positiven Kulturarbeitsmarktprognosen der Kultur- und Kreativwirtschaftsbranchen müssen wesentlich genauer gegen gelesen werden im Hinblick auf ihre konkreten Einkommens- bzw. Entlohnungsbedingungen. Dazu gehören die vielfach tristen Einkommenssituationen des Großteils der so genannten Kultur- und Kreativberufe und die Tatsache, dass ein hoher Anteil der selbstständigen Künstler und Kulturberufe nur unzureichend seinen Lebensunterhalt bestreiten sowie Rentenvorsorge betreiben kann (insbesondere derjenigen, die nicht Mitglied der Künstlersozialkasse werden können).

¹⁵ Vgl. Lammert, Norbert (2008:1)

Im Zuge von Reorganisationen, Fusionen und allgemeinen Sparmaßnahmen wird die Tanzsparte meist als erstes zur Disposition gestellt, so die persönliche Beobachtung der Autorin aus eigener Arbeit an Opernhäusern und Theatern.

Auf Daten zur aktuellen Anzahl von Arbeitslosengeld- und ALG-II-Empfängern aus dem Kunst- und Kulturbereich kann nicht zurückgegriffen werden. Allerdings kann der Personenkreis benannt werden, der bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) gemeldet ist. Die Antwort der Bundesregierung auf die ‚Kleine Anfrage‘ zu den „Auswirkungen der Hartz-Gesetze auf Künstler und Kulturschaffende“ weist für April 2006 insgesamt ca. 500 Tänzer und Ballettvorstände als ‚Kunden‘ im Geltungsbereich SGB II sowie nochmals ca. 360 Tänzer und Ballettvorstände im Geltungsbereich SGB III aus.¹⁶ Mit ca. 70 % sind Frauen in beiden Gruppen überdurchschnittlich hoch vertreten (vgl. **Anlagen Tabelle 2**).

Schließlich stellt sich in Deutschland das Problem, dass Tänzer in der Regel lediglich über einen anerkannten Fachhochschulabschluss verfügen. Dadurch ist der Zugang zu einem Hochschulstudium für tanz- oder kunstverwandte Berufe deutlich erschwert. Für Arbeitsagenturen gelten Tänzer als schwer vermittelbar und für Umschulungen in andere Berufe als ‚ungelernt‘. Hilfe zur beruflichen Neuorientierung können die örtlichen Job-Center strukturell bedingt kaum leisten. Daher haben Tänzer im Unterschied zu vielen anderen Berufsgruppen schlechtere Zugangsbedingungen für Umschulung sowie Aus- und Weiterbildung im Arbeitsmarkt.

Fazit

Als Resultat bisheriger Einzelinitiativen manifestierte sich nach dem Tankongress Deutschland 2006 die Idee, mit einer Projektstudie den Handlungsbedarf zu konkretisieren und ein Modell für den Tanz in Deutschland zu entwickeln, das internationale Erfahrungen von existierenden ‚Career Transition Centern‘ adaptiert, auf die Bedingungen in Deutschland zuschneidet und eine Nachhaltigkeit schafft, die über den bis 2010 angelegten Tanzplan Deutschland hinaus geht.

Das Projekt „Transition Zentrum Tanz in Deutschland“ (TZTD) wurde im Frühjahr 2007 ermöglicht Dank einer Projektförderung durch den Fonds Darstellende Künste e.V. sowie mit Komplementärmitteln, die Freunde und Förderer von Tanz in Deutschland aufbrachten (vgl. **Danksagung** im Anhang).

Vor ihrer Veröffentlichung haben die Ergebnisse der Studie mit der Empfehlung der Enquete-Kommission „Kultur in Deutschland“ zur Errichtung einer Stiftung, die Tänzer während und nach der Tanzkarriere bei der beruflichen Neuorientierung unterstützt, bereits im Dezember 2007 eine politische Wahrnehmung gefunden¹⁷.

¹⁶ Vgl. BT Drucksache 16/1710, S. 3.

¹⁷ Vgl. BT Drucksache 16/7000, S. 317- 321

2 ZIELE

Vor diesem Hintergrund verfolgt das Projekt „Modellentwicklung für ein Transition Zentrum Tanz in Deutschland“ (TZTD) zwei Ziele.

Zum einen soll der vorhandene Bedarf im Bereich ‚Transition‘ im Tanzberuf in Deutschland erkundet und mit einer bundesweiten Befragung auf gesicherte empirische Grundlagen gestellt werden. Dabei berücksichtigt das methodische Untersuchungsdesign sowohl den freien wie den festen Tanzbereich. Unter die sogenannten ‚freien‘ werden jene Tänzer und Choreografen zugeordnet, die als nicht abhängig Beschäftigte ihren Beruf ausüben, d.h. entweder Einzelnen oder gemeinsam mit anderen in wechselnden Produktionszusammenhängen als freie Tanzkompanie. Den sogenannten ‚festen‘ werden Tänzer und Choreografen zugeordnet, die als abhängig Beschäftigte nach NV Bühne an Staats- und Stadttheatern¹⁸ beschäftigt sind.

Zum anderen werden auf der Grundlage des ermittelten Bedarfs die Aufgaben sowie wesentlichen Orientierungen zur Errichtung eines „Transition Zentrum Tanz in Deutschland“ modellhaft beschrieben. Bereits zu Beginn der Projektarbeit stand als eine Vorzugsvariante aller Überlegungen die Idee zur Gründung einer „Stiftung TZTD“.

Für die Modellentwicklung werden international existierende Erfahrungen und Strukturen zur Unterstützung von Tänzern in der Phase des Berufswechsels recherchiert (‚Transition‘ Center) und auf eine Übertragbarkeit für Deutschland geprüft. Zugleich wird nachgeforscht, ob Strukturen zur Gestaltung von Karriereübergängen in anderen Berufszweigen in Deutschland existieren. Sie wurden mit dem Modell der „dualen Karriereplanung“ im Bereich des professionellen Sports gefunden.

Bestandsaufnahme und Problembeschreibung zur „Sondersituation Tanz“ im Bericht der Enquete-Kommission können somit vertieft und die kulturpolitischen Argumente geschärft werden. Die offenen Fragen und der weitere Klärungsbedarf werden benannt.

Das Projekt ist von dem Interesse getragen, ‚nachhaltig‘ über den Tanzplan Deutschland (2006 - 2010) hinaus zu sein.

¹⁸ Entsprechend Normalvertrag (NV) Bühne vom 15. Oktober 2002 in der Fassung vom 2. Oktober 2006, §1, Abs. 1 und 2.

3 VORGEHEN

Die Projektentwicklung zur Erkundung des Bedarfs für ein TZTD erfolgte in einem mehrstufigen Verfahren, wobei ein ‚Mix‘ aus quantitativen und qualitativen Methoden zur Anwendung kam. Dazu gehören im Einzelnen:

- Die Sichtung und Bewertung der bisherigen Initiativen, empirischen Grundlagen und Konzeptionen sowie der Akteurskonstellationen.
- Eine erstmalig in Deutschland durchgeführte Befragung der Akteure im festen und freien Tanzbereich zum Gegenstand ‚Transition‘.
- Eine Recherche zu ‚Transition‘ Centern Tanz im Ausland.
- Eine Recherche zu in Deutschland existierenden Modellen der Gestaltung von Karriereübergängen in andere Bereiche. Sie wurden im Bereich des Sports gefunden.
- Der Entwurf zu einem Modell zur Errichtung eines TZTD, der eine Bewertung des Handlungsbedarfs auf der Grundlage der Befragungsergebnisse zugrunde liegt.
- Die Beschreibung einer ‚Roadmap‘ für nächste Schritte zur Errichtung eines TZTD.

Im Untersuchungsverlauf wurden mit zahlreichen Akteuren Gespräche und Interviews geführt. Auf eine namentliche Aufzählung wird angesichts des Umfangs verzichtet.

Den vorliegenden Bericht mit Text- und Anlagenteil ergänzt eine Kurzfassung der Ergebnisse.

An der vorliegenden Studie haben neben der Autorin mitgewirkt: Christine Gerhold und Babak Fani Azari als Projektassistenten für die datentechnischen Betreuung der Befragung sowie Philipp Dümcke für die Gestaltung des Berichts. Die Gesamtleitung des Projekts lag bei Cornelia Dümcke. Inhaltliche Fragen wurden im gesamten Arbeitsprozess diskutiert mit Sabrina Sadowska, Leiterin der AG „Transition und soziale Aspekte“ der Ständigen Konferenz Tanz e.V. sowie stellvertretende Ballettdirektorin am Theater Vorpommern Stralsund-Greifswald-Putbus. Ihre Erfahrungen und Anregungen waren im Projektverlauf unverzichtbar.

4 ANALYSE DES BEDARFS

4.1 GRUNDLAGEN

Die Analyse zum existierenden Bedarf für die Gründung eines ‚Transition‘ Zentrum Tanz in Deutschland kann zum Projektstart auf belastbares empirisches Material nicht zurückgreifen. Sie betritt quasi ein ‚Forschungsdesiderat‘.

Die Untersuchung bedient sich einer bundesweiten Befragung von festen Tänzern und Choreografen der Staats- und Stadttheater mit eigenen Ballettkompanien sowie von Tänzern und Choreografen freier Kompanien in Deutschland. Zur Bewertung der Ausgangslage werden neben den Ergebnissen der Befragung verfügbare statistische Informationsbasen (u.a. Erhebungen der KSK) für Aussagen zu Beschäftigung und gegenwärtiger Einkommenssituation von Tänzern und Choreografen genutzt (vgl. **Anlagen Tabellen 1 bis 5**). Zusätzlich werden Orientierungen aus international existierenden wissenschaftlichen Erkenntnissen und Erfahrungen sowie aus neuen Entwicklungen zu ‚Transition‘ im Tanz gewonnen.

Versand und Rücklauf der Fragebögen

Weder im festen noch im freien Tanzbereich konnte zum Untersuchungsstart auf eine aktuelle Adressdatenbank zurückgegriffen werden. Ihr Aufbau gestaltete sich aufwendiger als beim Projektstart geplant und absehbar. Im freien Bereich wurde auf Adresslisten einzelner Landesverbände sowie relevante Internetplattformen zurückgegriffen.¹⁹ Keine der recherchierten Internetplattformen zum freien Tanzbereich erfüllte jedoch den Anspruch auf Aktualität zu Adressen/Kontakt Daten der freien Tänzer und Choreografen, so eine Erfahrung aus dem Verlauf der Befragung.

Mit den Ergebnissen der Befragung konnten empirische Daten und qualitative Bewertungen ausgewertet werden, die sich auf insgesamt ca. 940 Tänzer und Choreografen beziehen (ca. 770 im festen sowie ca. 170 im freien Tanzbereich, vgl. **Tab. 1**).

Allerdings untertraf der Rücklauf der Fragebögen mit einer Quote von ca. 29 % im Bereich der festen sowie ca. 3 % im Bereich der freien Tänzer und Choreografen bzw. Kompanien die Erwartungen²⁰. Der Rücklauf konnte zudem nur erzielt werden durch mehrfache persönliche Ansprache zur Mitwirkung an der Befragung.

Die unterschiedliche Resonanz auf die Befragung scheint im festen wie im freien Tanzbereich ein Indikator sowohl für ‚Zersplitterung‘ als auch für eine erfahrungs- und damit altersbedingt unterschiedliche Interessenlage der Tanzszene zu sein. Im freien Be-

¹⁹ Die Adressdatenbank im freien Tanzbereich wurde gewonnen aus Zugriffen auf www.dance.org, www.dance-germany.com, www.goethe.de, des Weiteren mit Unterstützung einzelner Landesverbände sowie der Adressdatenbank des Fonds Darstellende Kunst e.V. Für die Adressdatenbank der festen Tanzkompanien wurde das Deutsche Bühnenjahrbuch des DBV genutzt.

²⁰ Ähnliche Erfahrungen wurden jüngst im Rahmen der Untersuchung des IOTPD „Keep moving“ gemacht. Hier lag der Rücklauf der Fragebögen von 500 befragten Kompanien nach Information von Paul Bronkhorst bei ca. 10 %, bei den 32 Arbeitsgebern bzw. Verbänden bei ca. 30 %.

reich bestätigt sich auf indirekte Weise das hohe Maß an transkulturellen Biographien, örtlicher Ungebundenheit sowie Mobilität seiner Akteure, die dem Gegenstand ‚Transition‘ am Beginn ihrer Tanzlaufbahn keine oder kaum eine Beachtung schenken (vgl. w.u.).

Zugleich ist die starke Beanspruchung von Tänzern und Choreografen im ‚freien‘ Berufsleben in Rechnung zu stellen, die für die Mehrzahl gekennzeichnet ist durch Kurzzeitengagements (vgl. w.u.) und die permanente Suche nach der nächsten Projektfinanzierung. Die Rücklaufquote der Befragung freier Tänzer und Choreografen muss diesen Hintergrund zusätzlich berücksichtigen.

Tab. 1 Grundlagen der Befragung

	Feste Kompanien	Freie Tänzer & Choreografen	Gesamt
Anzahl Fragebögen Versand	76	738	814
Anzahl Fragebögen Rücklauf	22	20	42
Rücklaufquote der Befragung in %	29 %	3 %	5 %
Zahl der mit der Befragung erfassten Tänzer und Choreografen	768	173	941
Anteil der Tänzer und Choreografen an Gesamtzahl	ca. 51 %	ca. 9 %	ca. 25 %
Quelle: Zusammenstellung culture concepts			

Repräsentativität der Befragungsergebnisse

Die ca. 940 Tänzer und Choreografen, die die erhobenen Daten und qualitativen Bewertungen der Befragung repräsentieren, sind ins Verhältnis zu stellen zur Gesamtzahl der in Deutschland arbeitenden Tänzer und Choreografen.

Auf belastbare Daten kann hierbei jedoch nicht zurückgegriffen werden. Das Deutsche Bühnenjahrbuch (GDBA 2008: 11) weist für die Spielzeit 2007/08 ca. 1.500 Tänzer und Choreografen (inkl. künstlerische Vorstände) für die Ensembles der Staats- und Stadttheater aus. Für Tänzer und Choreografen im freien Bereich ist in Anbetracht der Mobilität der Szene von Schätzungen auszugehen. Die KSK weist für das Jahr 2006 ‚Ballett-Tänzer und Ballett-Meister‘ in einer Größenordnung von ca. 1.100 aus (vgl. **Anlagen Tabelle 1 und Tabelle 5**).

Danach gehen wir insgesamt von ca. 3.800 professionell tätigen Tänzern und Choreografen im festen und freien Tanz in Deutschland aus (vgl. **Tab. 2**).

Legt man diese Hochrechnung zu Grunde, repräsentieren die Ergebnisse der Befragung mit ca. 940 Tänzern und Choreografen, auf die sich Daten und Bewertungen beziehen, etwa ein Viertel der in Deutschland tätigen Tänzer und Choreografen. Vor diesem Hintergrund sind die Ergebnisse der Befragung für die festen Kompanien als repräsentativ zu bewerten, für den freien Bereich mit Einschränkungen.

Tab. 2 Abschätzung des Umfangs von professionellen Tänzern in Deutschland

	Quelle	Anzahl
Tänzer und Choreografen fester Kompanien (Staats- und Stadttheater)*	Statistik DBV	1.500
Freie Tänzer und Choreografen / Freie Tanzkompanien	Schätzung	ca. 2.000
Tänzer und Choreografen Musical	Stage Holding ²¹	ca. 300
Tänzer und Choreografen gesamt		ca. 3.800
Tanzpädagogen	DBfT	700
Tänzer, Choreografen, Tanzpädagogen gesamt		ca. 4.500
Quelle: Zusammenstellung culture concepts		

* inkl. Ballett des Friedrichstadtpalastes, Deutsches Fernsehballt des MDR, Deutsche Tanzkompanie Neustrelitz

Methodische Probleme der Befragung

Fragen zu Einkommenshöhe, Versicherungsstatus etc. wurden von einer Reihe der Befragten nicht beantwortet, u.a. mit dem Hinweis auf Datenschutz (insbesondere aus dem Kreis der festen Ensembles).

Während die Angaben bei den festen Ensembles überwiegend auf betrieblichen Statistiken der Theater beruhen, basieren die Angaben aus dem freien Bereich überwiegend auf Schätzungen.

Freie Tänzer und Choreografen wurden in der Befragung sowohl individuell als auch als freie Kompanie angesprochen. Der Entwurf des standardisierten Fragebogens wurde vor Versand von einem ausgewählten Kreis von Akteuren der freien Tanzszene getestet. Dennoch zeigte sich die Schwierigkeit, die Belange von Tänzern, Choreografen sowie freien Kompanien in einem gemeinsamen Fragebogen anzusprechen²². Zudem erwies sich als Problem, dass projektbezogene, also zeitweilige, für die Dauer eines Stückes/Projekt es existierende Zusammenschlüsse von selbständig arbeitenden Künstlern statistisch nur schwer zu erfassen sind.

Ungeachtet dieser Einschränkungen können die Ergebnisse wichtige Aufschlüsse sowohl zu den gegenwärtigen Bedingungen als auch zu den Herausforderungen zu ‚Transition‘ im Tanz in Deutschland geben. Nachfolgend werden die zentralen Ergebnisse der Befragungen und Recherchen zusammengefasst.

²¹ Die Stage-Holding hatte anfangs die Bereitschaft zur Mitwirkung an der Befragung signalisiert, trotz mehrfacher Rückfragen jedoch keine Informationen übergeben. Dies steht offensichtlich in Zusammenhang mit den innerbetrieblichen Turbulenzen des Unternehmens in den letzten Monaten.

²² Die Entscheidung für einen gemeinsamen Fragebogen (freie Tänzer, Choreografen, Kompanien) war dem knappen Budgetrahmen der Untersuchung geschuldet.

4.2 ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG

Differenzierung nach Geschlecht

Von den ca. 940 Befragten im freien und festen Tanzbereich, die auf der Grundlage der Befragung Aussagen zum Gegenstand ‚Transition‘ getroffen haben, sind ca. 55 % weiblichen Geschlechts. Der Anteil von Tänzerinnen und Choreografinnen gegenüber dem männlichen Geschlecht liegt bei den Befragten der freien etwas höher als bei den festen Kompanien (vgl. **Tab. 3**).

Tab. 3 Befragte nach Geschlecht

Anteile in Prozent (gesamt = 100 %)	weiblich	männlich
Tänzer und Choreografen Feste Kompanien	51 %	49 %
Tänzer und Choreografen Freie Kompanien	60 %	40 %
Befragte gesamt	55 %	45 %
Quelle: Zusammenstellung culture concepts		

Die Tanzszene ist außerordentlich international

Die Befragung der Tänzer und Choreografen nach ihrer Herkunft bestätigt empirisch: Die Tanzszene in Deutschland ist außerordentlich international.

Ca. 75 % der Tänzer in Kompanien der Staats- und Stadttheater sind nicht deutscher Herkunft. Bei den freien Tänzern und Choreografen liegt ihr Anteil mit ca. 55 % etwas niedriger. In den größeren festen Kompanien tanzen zum Teil bis zu 20 Nationalitäten (vgl. **Tab. 4**). Dies deckt sich mit Informationen, nach denen ein großer Teil der Bewerber und Studenten an den berufsausbildenden Ballettschulen, Akademien und Hochschulen aus dem Ausland stammt und die Anzahl deutscher Studenten und Absolventen im Sinken begriffen ist (vgl. **Anlagen Tabelle 5**).

Unterstellt man, dass ein Großteil der ausländischen Tänzer in Deutschland verbleibt (bzw. auch verbleiben kann), kann die Schaffung verbesserter struktureller Voraussetzungen für ‚Transition‘ im Tanzberuf auch als ein Beitrag zur Integration gesehen werden.

Tab. 4 Befragte nach Herkunft

Anteile in Prozent	Feste Kompanien	Freie Tänzer & Choreografen
Deutschland	25,2 %	45,1 %
Westeuropa	24,9 %	22,6 %
Osteuropa	21,6 %	8,5 %
Außerhalb Europa	28,2 %	23,8 %
gesamt	100 %	100 %
Quelle: Zusammenstellung culture concepts		

Einkommen und Versicherung - Feste und Freie

Einkommen und Versichertenstatus im Tanzberuf sind eine wesentliche Voraussetzung zur individuellen Vorsorge für die Berufsphase nach der aktiven Zeit auf der Bühne. Geringe Gagen bzw. Löhne verhindern die Bildung von Rücklagen, mit denen die Kosten von Umschulung und Weiterbildung finanziert werden könnten²³.

Zur Bewertung der Ausgangslage in Deutschland werden neben der eigenen Befragung verfügbare andere statistische Datenbasen herangezogen. Hinsichtlich der Einkommenssituation von Tänzern wurde die KSK gebeten, das Jahresarbeitseinkommen (JAE) im Bereich Darstellende Kunst tiefer gegliedert für den Tanzbereich auszuweisen.

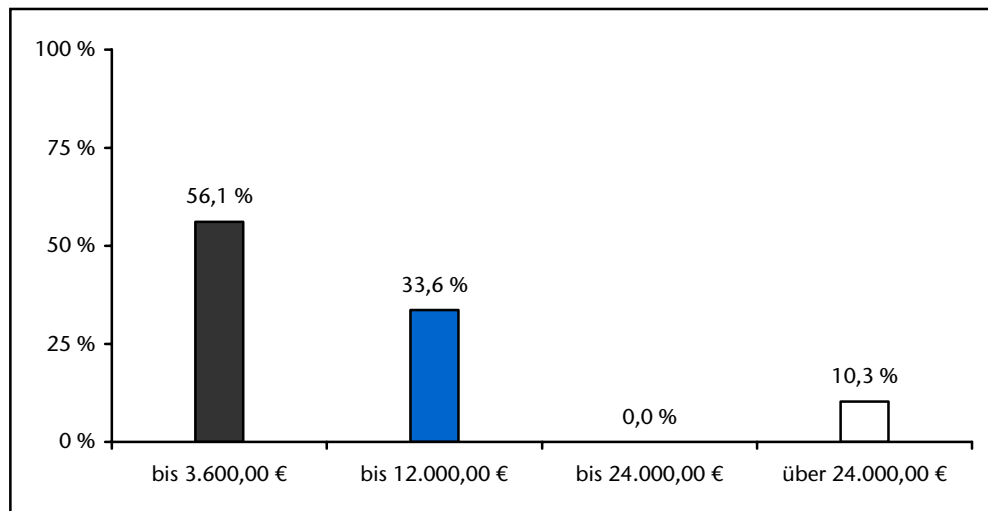
Mit Stand 01.01.2007 liegt das monatliche Durchschnittseinkommen der Versicherten der KSK im Bereich Darstellende Kunst bei ca. 883,-Euro. Die geschlechterspezifischen Differenzierungen sind nicht zu übersehen. Männer verdienen mit 1.055,- Euro als monatliches Durchschnittseinkommen immerhin ca. ein Viertel mehr als Frauen mit 725,- Euro (vgl. **Anlagen Tabelle 3**).

Nach Übergabe des gesonderten Ausweises der KSK zum JAE für ca. 1.070 „Ballett-Tänzer und Ballett-Meister“ ist ihr monatliches Durchschnittseinkommen eines der niedrigsten in der Gruppe Darstellende Kunst (vgl. **Anlagen Tabelle 4**).

Hinsichtlich ihres Einkommens sind erwartungsgemäß die größten Unterschiede zwischen Tänzern im festen und freien Tanzbereich auszumachen.

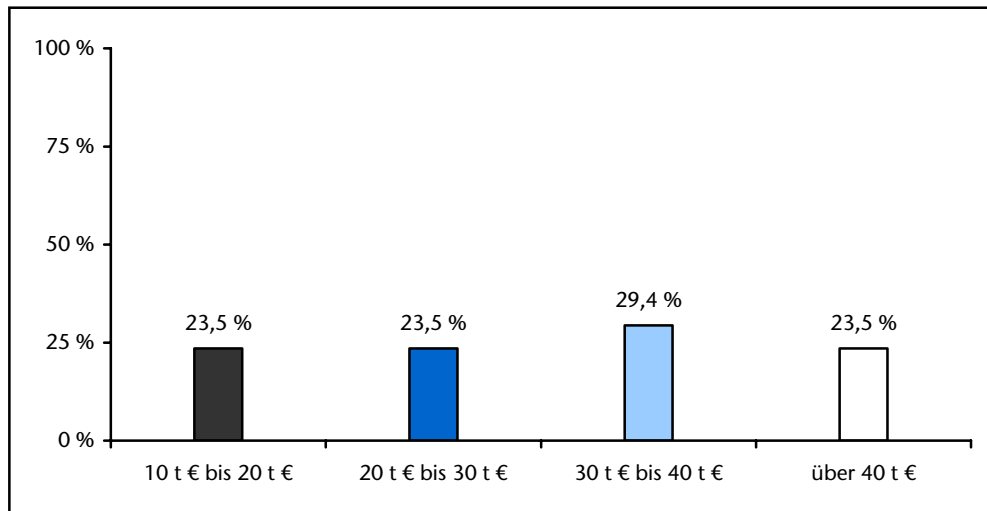
Folgt man den Ergebnissen der Befragung der freien Tänzer und Choreografen zu ihrem Jahreseinkommen (Brutto), scheinen die Daten der KSK fast geschönt. Die ermittelten niedrigen Einkommen für mehr als die Hälfte der Befragten korrespondiert mit ihren Angaben zur Dauer des Engagements. Knapp zwei Drittel der mit der Frage nach dem Einkommen erfassten Tänzer und Choreografen sind nur bis zu drei Monaten pro Jahr in Projekten engagiert (vgl. **Abb. 1** und **Tab. 5**).

²³ Nach aDVaNCE können Tänzer die Kosten ihrer Umschulung und Weiterbildung lediglich zu 50 % selbstständig finanzieren. Sie sind daher auf zusätzliche finanzielle Hilfe angewiesen, die – so die Ergebnisse der Untersuchung – zu einem großen Teil von Mitgliedern der Familie und von Freunden getragen werden. Wesentliche finanzielle Unterstützungsleistungen werden in einigen Ländern durch die öffentliche Hand sowie über Darlehen erbracht. Vgl. Baumol, William J.; Jeffri, Joan; Throsby, David (2004: 269)

Abb. 1 Jahresarbeitseinkommen (JAE) der freien Tänzer und Choreografen**Tab. 5 Dauer des Engagements freie Tänzer und Choreografen**

Dauer des Engagements	Anteil
0 – 3 Monate	62 %
4 – 6 Monate	18 %
7 – 12 Monate	10 %
> 12 Monate	10 %
gesamt	100 %
Quelle: Zusammenstellung culture concepts	

Angaben zum Einkommen der Tänzer in festen Kompanien wurden mit dem Verweis auf den Datenschutz nicht von allen Teilnehmern der Befragung übermittelt. Deshalb beziehen sich die übergebenen Angaben lediglich auf ca. 200 abhängig beschäftigte Tänzer. Dennoch lassen sich mit den erhobenen Werten die unterschiedlichen Voraussetzungen auch im festen Tanzfeld erkennen (vgl. [Abb. 2](#)).

Abb. 2 Jahresarbeitseinkommen (Brutto) der Tänzer und Choreografen fester Kompanien

Zur Gesamtbewertung des Vorsorge- und Versichertenstatus im Tanzberuf ist für die festen Tänzer die Existenz der „Bayerischen Versicherung“ bedeutsam.²⁴ Sie ist eines der wichtigsten Instrumente für Vorsorge und (vorübergehende) Existenzsicherung für Tänzer in Deutschland, wenn diese freiwillig oder erzwungen den Beruf aufgeben müssen.

Mit der Existenz dieser Pflichtversicherung für Bühnenangestellte im deutschen Theaterbetrieb, darunter auch für Tänzer, wurde in Diskussionen zu ‚Transition‘ gelegentlich die Auffassung vertreten, dass im festen Tanzbereich kein weiterer Regelungsbedarf existiert. Die Bewertungen der Leitungen und Mitglieder fester Tanzensembles, die sich an unserer Befragung beteiligt haben, widersprechen dieser Meinung jedoch deutlich (vgl. weiter unten).

Der differenzierte Vorsorge- und Versicherungsstatus der freien Tänzer und Choreografen lässt sich an Hand der folgenden Ergebnisse der Befragung ablesen, für die ca. 130 Tänzer und Choreografen Angaben übermittelten. Die KSK ist nach wie vor der wichtigste Versicherungsträger für Tänzer. Eine private Versicherung können sich nur die Wenigsten leisten. (vgl. Tab 6).

Tab. 6 Versicherungsstatus freie Tänzer und Choreografen

Anteil in Prozent	Private Versicherung	Pflicht-Versicherung	KSK	Keine Versicherung
Krankenversicherung über	13 %	26 %	54 %	7 %
Rentenversicherung über	14 %	22 %	55 %	9 %
Arbeitslosenversicherung über	7 %	22 %	41 %	30 %

Quelle: Zusammenstellung culture concepts

²⁴ www.versorgungskammer.de

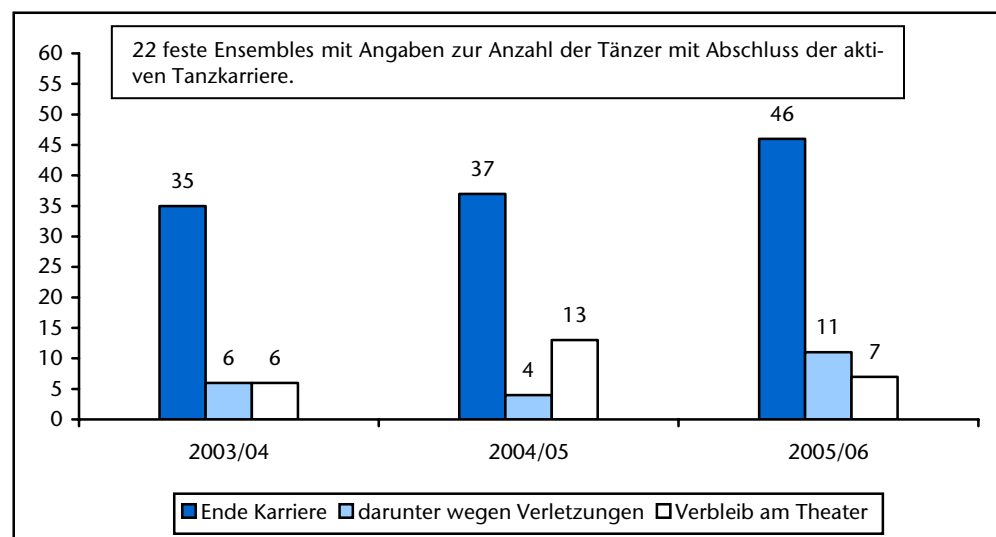
Anzahl Tänzer mit Abschluss des aktiven Tanzberufs (feste Ensembles)

Für den Bereich der festen Tanzkompanien wurde mit der Befragung für den Verlauf von drei Spielzeiten die Zahl der Tänzer erfasst, die den aktiven Tanzberuf beendet haben (vgl. **Abb. 3**).

Dabei wurde zusätzlich zum einen das Ausscheiden aus dem aktiven Beruf aus Verletzungsgründen ermittelt. Berücksichtigung fand dabei, dass die Tanzmedizin seit geraumer Zeit einen Anstieg des Unfallrisikos bzw. der Verletzungshäufigkeit im Tanzberuf beobachtet. „Jede/r zweite Tänzer/-in verletzt sich mittlerweile mindestens einmal im Laufe einer Spielzeit im Rahmen eines Arbeitsunfalls. Vor zehn Jahren waren es nur halb so viele. Während sich die Verletzungshäufigkeit, die im Tanz in einer direkten Abhängigkeit von Dauer, Art und Intensität der Belastung steht, bei den übrigen Bühnengestellten in den letzten Jahren konstant verhielt, stieg sie im Tanz deutlich an.“²⁵

Vor dem Hintergrund des Stellenabbaus an Opernhäusern und Theatern war zum anderen von Interesse, wie sich die Praxis des Verbleibs von Tänzern am eigenen oder an einem anderen Theater nach Abschluss der professionellen Karriere gegenwärtig gestaltet (z.B. im künstlerischen Betriebsbüro, in theatertechnischen Bereichen oder der Verwaltung). Insbesondere im Zuge von Intendantenwechseln ist die Tanzsparte häufig die am meisten gefährdete Sparte.

Abb. 3 Erfassung der Zahl der Tänzer fester Ensembles mit Abschluss der professionellen Karriere für drei Spielzeiten



²⁵ Vgl. Wanke, Eileen M. (2007: 163)

Die Ergebnisse der Befragung der 22 festen Kompanien besagen: Jeder fünfte Tänzer beendete die berufliche Karriere aus Verletzungsgründen und etwa jeder 5. Tänzer konnte nach dem Ende der aktiven Tanzkarriere am eigenen Theater verbleiben resp. mit einer anderen Tätigkeit am Haus weiterbeschäftigt werden. Der allgemeine Trend an den Staats- und Stadttheatern für eine Weiterbeschäftigung wurde von den Befragten eher negativ bewertet (vgl. w.u.).

Hochrechnung der Zahl der Tänzer mit ‚Transition‘-Bedarf

Die ermittelten Daten – in der Auswertung der Befragungsergebnisse für 22 feste Ensembles – lassen eine vorsichtige Hochrechnung für die Tanzensembles der Opernhäuser und Staats- und Stadttheater zu. Danach kann im Bereich der festen Tanzensembles von ca. 100 Tänzern ausgegangen werden, die pro Jahr ihre aktive Laufbahn auf der Bühne beenden. Unterstellt man künftig eine ‚Verbleibquote‘ von ca. 20 % an den Opernhäusern und Theatern, ist von jährlich ca. 80 Tänzern mit einem Bedarf zu ‚Transition‘ aus den festen Ensembles in Deutschland auszugehen.

Für die Zahl der freien Tänzer und Choreografen, die jährlich in ‚Transition‘ gehen, ist keine belastbare Grundlage für eine Hochrechnung gegeben. Wir gehen hier von ca. 60 Tänzern aus. Dabei werden Erfahrungswerte berücksichtigt, nach denen freie Tänzer länger tanzen oder sich über ‚Zusatzjobs‘ (z.B. Unterricht) flexibler ein Einkommen sichern.

Für die Schweiz wurde ermittelt, dass jährlich rund 30 Tänzer ihren Beruf verlassen²⁶. Für Frankreich wurde auf der Grundlage einer Umfrage ermittelt, dass von ca. 5.000 aktiven Tanzschaffenden jährlich zwischen 150 und 250 aus dem aktiven Tanzleben ausscheiden²⁷. Auch hier musste offensichtlich zum Teil von Schätzungen und Hochrechnungen ausgegangen werden.

Bewertung der Entwicklung der Rahmenbedingungen zu ‚Transition‘ in Deutschland

Neben der Abfrage von empirischen Daten wurden feste und freie Tänzer und Choreografen darum gebeten, Fragen zu den Rahmenbedingungen und Erfordernissen von ‚Transition‘ in Deutschland über geschlossene Fragen qualitativ zu bewerten. Die Ergebnisse werden nachfolgend getrennt nach den Bewertungen durch feste und freie Tänzer und Choreografen bzw. Ensembles zusammengefasst.

²⁶ Vgl. AG Umschulung / Weiterbildung Schweiz (2006:15)

²⁷ Vgl. Chifferet, Anne; Michel, Maurice (2004:13)

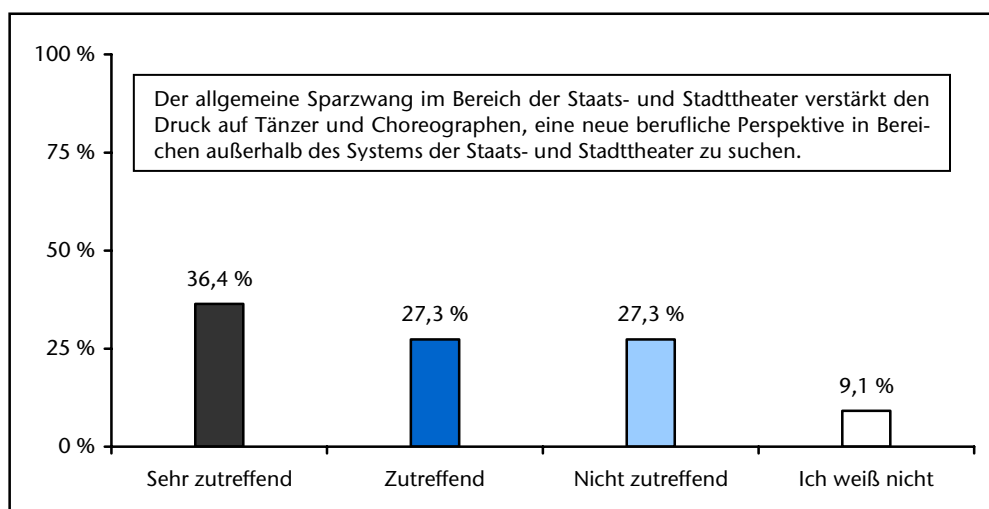
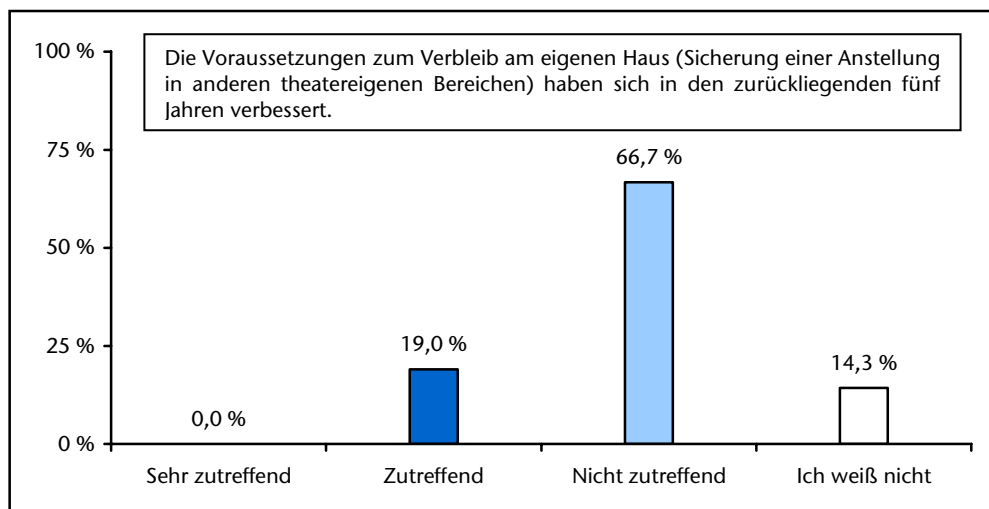
Bewertung durch die festen Ensembles

Aus den Ergebnissen der Befragung lässt sich nur schwer ein repräsentatives Bild ableiten. Offensichtlich ist von regional bzw. standortspezifisch unterschiedlichen Bedingungen auszugehen.

Mehr als zwei Drittel der Befragten verneinen die Aussage, dass sich die Voraussetzungen zum Verbleib am eigenen Haus, d.h. die Sicherung einer Anstellung in anderen theatereigenen Bereichen, in den zurückliegenden Jahren verbessert haben.

Dies korreliert mit der Bewertung von ca. 60 Prozent der Befragten, nach dem der allgemeine Sparzwang im Bereich der Staats- und Stadttheater den Druck auf die Tänzer und Choreografen verstärkt hat, eine neue berufliche Perspektive außerhalb des Staats- und Stadttheatersystems zu suchen. (vgl. [Abb. 4](#))

Abb. 4 Bewertung der Rahmenbedingungen für ‚Transition‘ durch feste Ensembles



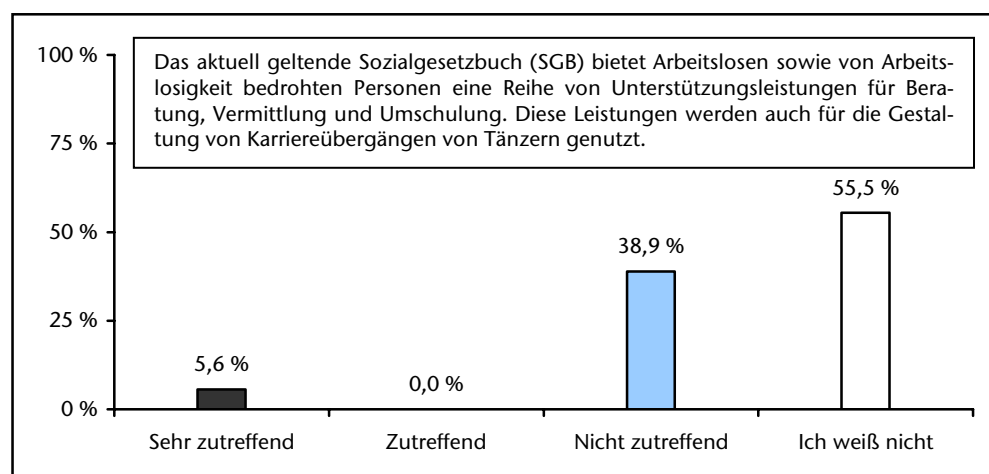
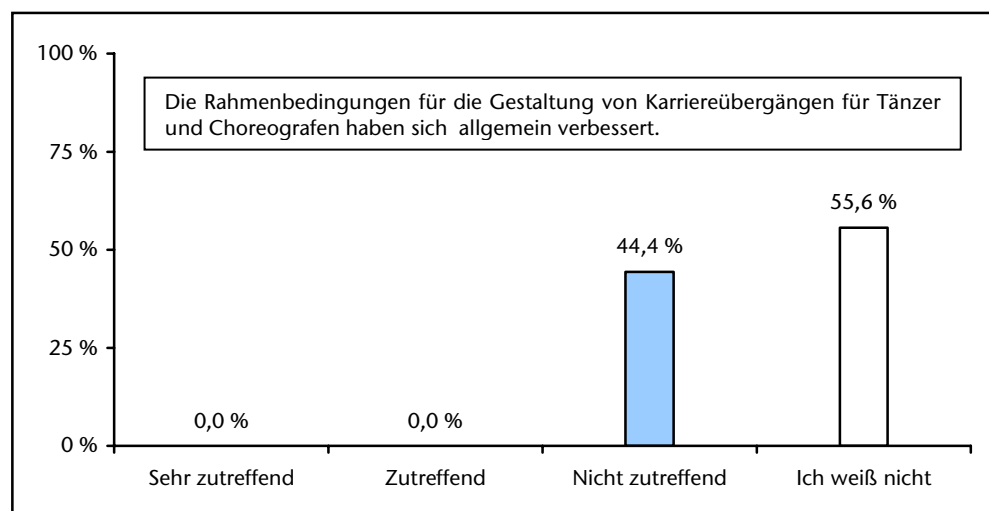
Bewertung durch freie Tänzer und Choreografen

Die Ergebnisse der Befragung der freien Tänzer und Choreografen ergaben folgende Bewertungen:

Die Aussage, dass sich die Rahmenbedingungen für ‚Transition‘ verbessert haben, bewerten 44 % der Befragten mit „nicht zutreffend“. Immerhin 56 % gaben die Bewertung „ich weiß nicht“.

39 % der Befragten bewerten die Aussage, dass Maßnahmen der Arbeitsförderung der BA für die Gestaltung von Karriereübergängen für Tänzer genutzt werden können, als „nicht zutreffend“. Nur ca. 6 % bejahen dies. Wiederum 56 % gaben die Bewertung „ich weiß nicht“ (vgl. [Abb. 5](#)).

Abb. 5 Bewertung der Rahmenbedingungen zu ‚Transition‘ durch freie Tänzer und Choreografen

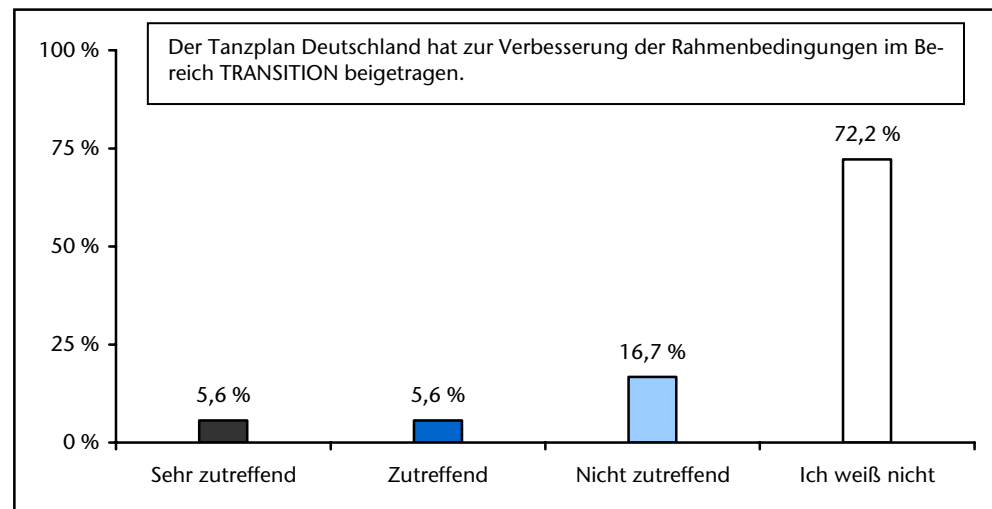


In Bezug auf die Verbesserungen für ‚Transition‘ durch den Tanzplan Deutschland fallen die Meinungen ganz auseinander. Ca. 12 %, die eine Verbesserung sehen, stehen ca. 17 % gegenüber, die dies verneinen. Immerhin mehr als zwei Drittel kann sich keine Meinung bilden (vgl. **Abb. 6**).

In allen drei Fragekomplexen, die den freien Tänzern und Choreografen gestellt wurden, fällt auf, dass ein vergleichsweise hoher Anteil der Befragten eine Bewertung nicht vornimmt bzw. vornehmen kann.

Dies könnte Vermutungen und Rückschlüsse in zweierlei Hinsicht nahe legen: einer mangelnden Aufklärung, Information und Sensibilisierung durch die gegenwärtig in Deutschland zuständigen Institutionen; einer Verdrängung des Themas ‚Transition‘ im Tanzberuf besonders innerhalb der jungen Generation von Tänzern und Choreografen.

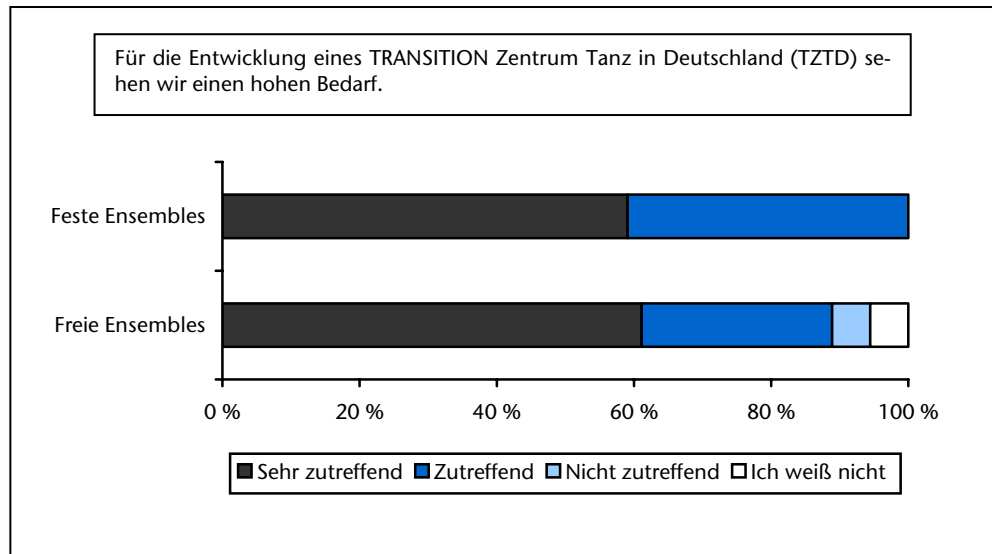
Abb. 6 Bewertung des Tanzplan Deutschland in Bezug auf ‚Transition‘ durch freie Tänzer und Choreografen



Bewertung des Bedarf für ein TZTD durch Freie und Feste

In Bezug auf das Vorhaben zur Errichtung eines TZTD wurden Tänzer und Choreografen im festen und freien Tanzbereich gleichermaßen befragt.

Im Ergebnis wird von Tänzern und Choreografen der freien und festen Kompanien – und zwar ohne wesentlichen Unterschied – ein klares Votum für das Vorhaben zur Errichtung eines TZTD gegeben. (vgl. **Abb. 7**).

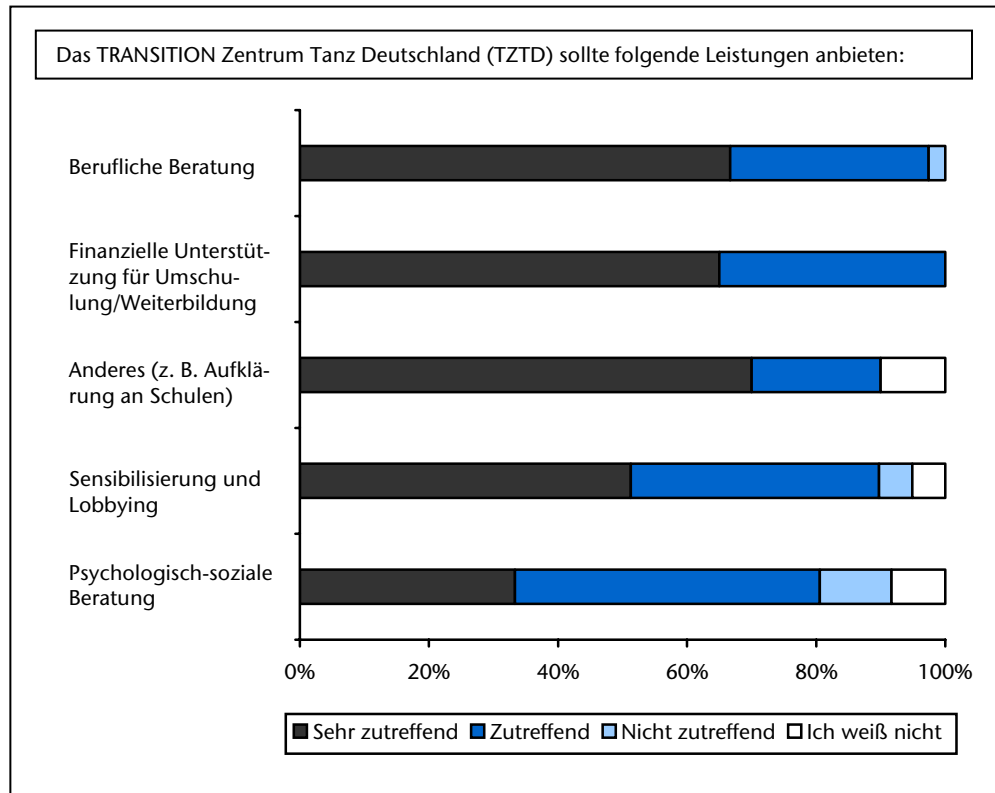
Abb. 7 Bedarf für die Errichtung eines TZTD

Anforderungen an das Leistungsangebot eines TZTD

Schließlich wurden die Anforderungen an das Leistungsangebot eines TZTD zur Verbesserung der Rahmenbedingungen zu ‚Transition‘ im Tanz in Deutschland erfragt.

Das Bewertungsergebnis zeigt, dass hohe Erwartungen an ein TZTD in fast allen (optional angebotenen) Leistungsbereichen gerichtet werden. Da sich die Bewertungen der freien und festen Kompanien kaum unterscheiden, werden sie nachfolgend zusammengefasst.

Das höchste Votum erhielten der Bedarf nach finanzieller Unterstützung für Umschulung/Weiterbildung sowie nach beruflicher Beratung. Daneben werden die Aufgaben eines TZTD aber auch in Sensibilisierung und Lobbying, Aufklärung an den Ausbildungseinrichtungen sowie in der psychologisch-sozialen Beratung gesehen (vgl. [Abb. 8](#))

Abb. 8 Anforderungen an ein TZTD aus der Sicht der Befragten

Persönliche Kommentare zu einem TZTD

Zur Problematik von ‚Transition‘ im Tanz in Deutschland und zum Vorhaben der Errichtung eines TZTD haben Tänzer und Choreografen zusätzlich auch persönliche Kommentare gegeben.

Argumente für ein Transition Zentrum Tanz in Deutschland:

Freie Tänzer und Choreografen (Auswahl)

Wir finden absolut notwendig und selbstverständlich, dass Tänzer nach Ihrer Karriere Unterstützung und Beratung bekommen sollten. Arbeitsämter sind einfach überfordert und können auf keinen Fall diese Aufgabe übernehmen. (MS-Tanzwerk)

Die Tänzer im Allgemeinen verfügen, meiner Meinung, nach über keine große Lobby, der gesellschaftliche Stellenwert ist gewachsen, die Gagen sind allerdings immer noch mager im Vergleich zu anderen Berufen. Und – was ich persönlich immer wieder feststelle – ist die landläufige Meinung, dass Kunst ja quasi kostenlos sein soll. (Compagnie Sybilla Bund)

Unsere Company steht am Anfang ihrer Karriere, kann jedoch schon einen beachtlichen Lebenslauf aufweisen. Als junge Kompanie kämpft man natürlich um Beachtung bei Fonds, Förderern, Zentren, Presse und Publikum, stößt an viele Grenzen. ... Ich erkenne momentan den Willen vieler, etwas an der Situation Tanz in Deutschland zu ändern. Das ist gut. Je mehr jedoch versucht wird, die Kunst mit weiteren Behördengängen und Institutionen zu verkomplizieren, wird es noch schwerer für Tänzer und Choreografen als Beruf anerkannt zu werden. Auch im Tanz gibt es sowohl für Tänzer als auch für Choreografen viele Tätigkeiten. Sind es zu wenige, dann muss, wie in der Kunst üblich, Freiraum für eine Entwicklung geschaffen werden. Mögliche Projekte im Alter: Schulprojekte, Unterricht in Tanzschulen, Gesundheitsbereich, Choreografische und tänzerische Hilfestellung für Laien- u. a. professionelle Gruppen, Tanztherapie, Hilfe im Leistungssport (Turnen, Eiskunstlauf, Voltigieren, ...), beratende Funktion für Einrichtungen u.a.m. (Tanzgruppe Regensburg)

Die Beratung, die ich bisher in Arbeitsämtern bekommen habe, war wenig fachspezifisch und hat mir kaum weiterhelfen können. (n.n.)

Ich denke, dass der Bedarf für ein ‚Transition‘ Zentrum in Form von aktiver Beratung/ Ermöglichung eines Karriereübergangs in einen anderen Beruf sehr groß ist. Im Vordergrund steht für mich darin die Erkundung/Benennung des Potentials, das Tänzer/ Darstellende Künstler in ihrem Berufsleben im Umgang mit dem Körper erworben haben. Wie kann dieses Potential für andere Berufssparten nutzbar werden, welche neuen Berufe lassen sich daraus eventuell auch finden, für eine Gesellschaft, deren körperliche Betätigung nachgewiesen abnimmt? Die im Fragebogen bereits genannten Aufgaben des TZTD begrüße ich. (Jenny Haack Projects)

Argumente für ein Transition Zentrum Tanz in Deutschland:**Tänzer und Choreografen fester Kompanien (Auswahl) ***

Ich hoffe, dass sich möglichst viele Theater an dieser Umfrage beteiligen und würde mir wünschen, dass diesem Thema eine höhere Aufmerksamkeit beigemessen wird. Vielleicht kann Ihr Engagement dazu beitragen. (Stadttheater Münster)

Wir hoffen, dass sich möglichst viele Ensembles an dieser Umfrage beteiligen – wir wünschen Ihnen und dem Projekt viel Erfolg und vor allem konkrete Resultate, aus denen noch konkretere Maßnahmen ergriffen werden! (Ballett Theater Saarbrücken)

Unsere Kompanie ist so jung, dass wir bisher noch keine Erfahrungen mit dem Problem der Transition machen konnten. (Badisches Staatstheater)

Die Schulen sollten Schülern, die körperlich und charakterlich den Anforderungen nicht standhalten keine falschen Hoffnungen wecken und sie irgendwie durchbringen. Es gibt zu viele Grauzonen bei Auditions. (Theater Würzburg)

* Die geringere Zahl von persönlichen Kommentaren aus dem Kreis der festen Ensembles gegenüber den freien Tänzern und Choreografen sagt nichts aus über die Wertigkeit, die dem Gegenstand ‚Transition‘ von den festen Kompanien beigemessen wird.

4.3 TRANSITION ZENTREN IM AUSLAND

Im internationalen Vergleich mit Deutschland ist die Aufmerksamkeit für die Gestaltung von Karriereübergängen im Tänzerberuf und für das gesellschaftliche Potenzial von Tänzern gewachsen. Dabei ist allgemein ein Bewusstsein dafür geschärft worden, dass sich Tänzer während ihrer beruflichen Laufbahn wertvolle Kompetenzen wie Disziplin, Ausdauer, Teamfähigkeit, Mobilität und Sprachkenntnisse aneignen, die sich leicht in andere Berufsfelder übertragen lassen.

Zu einer besseren Wahrnehmung dieses Potentials hat u.a. die Profilierung der auf die Förderung von Umschulung und Weiterbildung von Tänzern spezialisierten, sogenannten „Transition Center“ im Ausland beigetragen.

Weltweit gibt es heute vier Organisationen, die sich ausschließlich der Umschulung und beruflichen Neuorientierung von Tänzern widmen:

- The Dancer Transition Resource Centre (DTRC), Kanada²⁸
- Stichting Omschlingsewgeling Dansers (SOD), Holland²⁹
- Dancers' Career Development (DCD), England³⁰
- Career Transition for Dancers (CTFD), USA³¹

Gemeinsam sind diesen Organisationen bestimmte Kerndienstleistungen wie Beratung und finanzielle Unterstützung. Sie unterscheiden sich jedoch in Bezug auf ihre Finanzierungsmodelle und die Anrechte der Tänzer für die Inanspruchnahme ihrer Leistungen.

Erläuterungen zu den Modellen im Einzelnen vgl. Seite 33 - 36.

In der Schweiz haben sich ebenso strategische Initiativen zur Förderung von ‚Transition‘ im Tanz geformt, u.a. auf der Basis eines Zwischenberichts zu „Projekt Tanz – Wege zu einer umfassenden Tanzförderung in der Schweiz“ und der Initiativen der Arbeitsgruppe Umschulung/Weiterbildung des Projektes Tanz³². Die Aufbauphase eines Vereins zu ‚Transition‘ im Tanz wird bis Ende 2008 aus verschiedenen öffentlichen Mitteln gefördert.

²⁸ Gründungsjahr 1985, Website: www.dtrc.ca;

²⁹ Gründungsjahr 1986, Website: www.kunstcultuur.nl

³⁰ Gründungsjahr 1985, Website: www.thedcd.org.uk

³¹ Gründungsjahr 1982, vgl. www.careertransition.org

³² AG Umschulung/Weiterbildung Schweiz (2006)

STICHTING OMSCHOLINGSREWGELING DANSERS (SOD)**Das Holländische Weiterbildungsprogramm für professionelle Tänzer**www.kunst-cultuur.nl**Gründung:**

Das 1979 entstandene Soziale Institut für Tänzer, das den Tanzschaffenden hinsichtlich Weiterbildung beratend zur Seite stand, veranlasste durch die Schenkung des Holländischen Kulturministeriums der Vereinigung der Holländischen Tanzkompanien von rund 453.780 € in Zusammenarbeit mit den Künstlergewerkschaften und Tanzkompanien die Gründung des Weiterbildungsfonds für Tänzer, der daraufhin in das Collective Labor Agreement eingebunden wurde. Nachdem es im Jahr 2000 zu erheblichen Problemen, ausgelöst durch Strukturwandlungen im Sozialsystem, in der Verwaltung der SOD kam, sollte das Programm auf ein Jahr reduziert werden. Da die SOD jedoch größere Erfolge bezüglich der Weiterbildung und Umschulung von Tänzern im Gegensatz zu staatlichen Programmen nachweisen konnte, wird sie durch das Ministry of Education, Culture and Science, das Ministry of Social Affairs sowie die Stichting GAK Nederland als Organisation unterstützt. Daher konnte das Programm der SOD im Jahre 2004 überarbeitet und optimiert werden.

Finanzierungsmodell:

Die Organisation wird u. a. mit Hilfe eines Versicherungsmodells finanziert. Festangestellte Tänzer treten 1,5 % ihres Gehalts an die SOD ab, ihre Arbeitgeber müssen 2,5 % des Arbeitnehmergehalts zahlen. Freischaffende Tänzer hingegen müssen 4 % ihres Gehalts als Beitrag leisten. Jährlich entsteht so eine Summe von etwa 340.000 €. Des Weiteren erhält die SOD Gelder aus der öffentlichen Hand. So beteiligen sich z. B. das Ministry of Education, Culture and Science mit einem jährlichen Beitrag von 710.000 € sowie das Artist's Early Retirement Scheme mit ca. 175.000 € jährlich. Im Jahre 2001 setzte sich das Ministry of Social Affairs und die Stichting GAK mit einem Betrag von 610.000 € für die Organisation ein. Außerdem werden die Kosten durch Gewinne aus Fonds sowie durch Einlagen von anderen Stiftungen, Vereinen und anderen Organisationen sowie Einzelpersonen gedeckt.

Leistungen für Studium und Weiterbildung:

Die SOD fördert die Weiterbildung ihrer Tänzer hauptsächlich mit finanziellen Mitteln. So werden Studium und Weiterbildung bis hin zur Unternehmensgründung u. a. durch einen Pauschalbeitrag von vier Monatslöhnen plus max. 2.350 € Umschulungskosten jährlich bezahlt. Außerdem ergänzen sich die Leistungsansprüche mit dem Arbeitslosengeld. Eine Weiterbildung oder ein Studium dauern etwa 3 ½ Jahre und kostet in den Niederlanden durchschnittlich 85.000 €. In den ersten drei Monaten werden die Zuwendungen zum Arbeitslosengeld bis zu 95 % des bisherigen Gehalts gezahlt, danach werden diese alle drei Monate bis auf 70 % des bisherigen Gehalts reduziert.

Zugangsbedingungen für Tänzer:

Um die Leistungen des SOD in Anspruch nehmen zu können, muss der Tänzer Mitglied des SOD sein und die damit verbundenen regelmäßigen „Versicherungsbeiträge“ zahlen. Tanzschaffende, die in Kompanien arbeiten, die von der öffentlichen Hand unterstützt werden, sind automatisch Mitglieder der SOD. Außerdem muss ein Tänzer für die Finanzierung einer vollständigen Umschulung zehn Jahre bei einer staatlich subventionierten, beitragsleistenden Kompanie gearbeitet haben. Die Umschulung darf nicht später als ein Jahr nach Karriereende begonnen werden. Des Weiteren muss der Tänzer 72 Monatsbeiträge geleistet haben. Hat ein Tänzer sich fünf Jahre engagiert und mindestens 48 Monatsbeiträge bezahlt, kann er eine jährliche Unterstützung für Studiengebühren von 2.500 € beantragen. Auch bei verletzungsbedingtem Berufswechsel erhält ein Tänzer finanzielle Zuwendungen, sofern er 8 Jahre gearbeitet und mindestens 60 Monatsbeiträge entrichtet hat. Der Anspruch auf Beratung ist an keine Ausschlusskriterien gebunden.

DANCERS' CAREER DEVELOPMENT (DCD)

England

www.thedcd.org.uk**Gründung:**

Peter Williams OBE gründete 1974 mit Hilfe des Art's Council of Great Britain und der British Actors Equity Association den Dancer's Resettlement Fund. Für alle kleineren Kompanien freier Tänzer sowie für kleinere Musicaltheater, die finanziell nicht durch den Arts Council unterstützt wurden, wurde 1988 der Dancer's Trust ins Leben gerufen. Im Jahr 2000 schlossen sich dann beide Organisationen zu einem Dancer's Career Development (DCD) zusammen.

Finanzierungsmodell:

Der Art Council erhöhte 1974 die Subventionen für die Tänzergehälter der damals 5 (heute 9) von ihm subventionierten Tanzkompanien um 5%, was quasi ein ‚Startkapital‘ zur Finanzierung von ‚Transition‘ darstellte. Inzwischen zahlen die Kompanien diesen Betrag jährlich für die festangestellten Tänzer in den Dancer's Resettlement Fund ein. Da der Dancers Trust allein auf Spenden angewiesen ist, die er u. a. vom Equity Trust Fund oder der Society of London Theaters erhält, sind die Zuwendungen limitiert und eingeschränkt. Zusätzlich unterstützte das regionale Arts Lottery Programme (RALP) die DCD im Jahre 2003 durch Lottomittel, die weitere Programme, u. a. im Mediabereich, ermöglichten.

Leistungen:

Die Organisation unterstützt professionelle Tänzer während und nach der aktiven Tanzlaufbahn sowohl beratend als auch finanziell.

So werden Maßnahmen zur Weiterbildung, wie z. B. Hilfe beim Schreiben von Bewerbungen bis hin zur Durchführung psychometrischer Tests angeboten. Außerdem erstattet die DCD u. a. Fahrtkosten, Kurs- und Studiengebühren und gibt Zuschüsse zu Sachmitteln, wie Kursmaterial, Lehrbücher, Büroausstattung. Des Weiteren werden Wohngeld, Kosten für Kinderbetreuung, Lebensunterhalt und Führerschein durch die DCD übernommen. Für Tänzer, die sich nach ihrer Karriere selbstständig machen wollen, gewährt die Organisation eine „Anschubfinanzierung“.

Zugangsbedingungen für Tänzer:

Die Company Division (The Dance Companies Resettlement Fund) entscheidet über die Aufnahmekriterien zum DCD-Programm für die fest angestellten Tänzer. Um die Förderungsmittel der DCD in Anspruch nehmen zu können, muss ein Tänzer mindestens acht Jahre professionell gearbeitet haben, wobei er davon sechs Jahre bei einer beitragsleistenden Kompanie angestellt gewesen sein muss. Innerhalb der acht Jahre ist es möglich, einen zwei-jährigen Auslandsaufenthalt zu absolvieren. Scheidet ein Tänzer aus Verletzungsgründen aus seinem Beruf aus, muss es für die Förderung einer Weiterbildung ein doppeltes ärztliches Gutachten geben. Für alle freien Tänzer entscheidet die Independent Division mit dem Dancer's Trust, der jährlich rund 65 Anträge genehmigt. Ein Tänzer muss hier mindestens acht Jahre, davon sechs in Großbritannien, getanzt haben.

CAREER TRANSITION FOR DANCERS INC (CTFD)

USA

www.careertransition.org**Gründung:**

Nach einer Konferenz der großen Künstlerverbände und Gewerkschaften zum Thema Weiterbildung für Tänzer während und nach ihrer aktiven Karriere im Lincoln Center in New York im Jahre 1982, unterstützte Margaret Lawford vom British Dancer's Resettlement Fund 1985 die Gründung der Career Transition for Dancers Inc. (CTFD). Außerdem beteiligten sich mehrere Organisationen aus Fernsehen und Radio sowie aus dem künstlerischen Bereich finanziell an der Gründung der CTFD. Hierzu gehören die Actors Equity Association, American Federation of Television and Radio Artists, American Guild of Musical Artists und die Screen Actors Guild.

Finanzierungsmodell:

Die Organisation wird durch Fundraising, Spenden (bis über 68.700 €) sowie mit Hilfe von Benefiz-Veranstaltungen finanziert.

Leistungen:

Die Leistungen der CTFD umfassen kostenfreie Informations- und Beratungsleistungen zum Thema Karriereplanung sowie Seminare und Workshops. Außerdem wird finanzielle Unterstützung in Form von Stipendien im Umfang zwischen ca. 1.400 € und 3.500 €, u. a. für Unternehmensgründungen, angeboten. Hilfestellung für Orientierungen zu Umschulung und Weiterbildung leistet auch die Website.

In den Jahren 2002 und 2003 wurden 474 Stipendien in Höhe von insgesamt 378.400 € an Tänzer in 27 US-Staaten sowie Kanada vergeben. Seit seiner Gründung wurden 2.600 Tänzer in 47 Staaten der USA und Kanada mit ca. 35.000 Stunden an Beratungsservice unterstützt.

Zugangsvoraussetzungen für Tänzer:

Um die Leistungen der CTFD in Anspruch nehmen zu können, muss ein Tänzer mindestens sieben Jahre nachweislich getanzt haben. Innerhalb dieser Zeit muss er 100 Wochen bezahlte Tanz-Arbeit in den USA nachweisen können. Außerdem muss er dokumentieren können, innerhalb der sieben Jahre ein Mindestbrutto-Einkommen von ca. 38.480 € erhalten zu haben.

DANCER TRANSITION RESOURCE CENTRE (DTRC)

Kanada

www.dtrc.ca**Gründung:**

Nach einer neunmonatigen Bestandsaufnahme, in der es um den sozialen Status und die Anforderungen an Weiterbildungsmaßnahmen für die 258 Tänzer der 23 Kompanien sowie für die 100 freischaffenden Tänzer innerhalb Kanadas ging, gründete die ehemalige erste Solistin des National Ballet of Canada, Joysanne Sidimus, im Jahre 1985 das DTRC. Außerdem besuchte sie vorweg den DCD in London und eine Konferenz in New York, um mit Experten über die künftige Organisationsstruktur des Transition Centers zu beraten. Die Vorbereitungen zur Gründung des DTRC wurden von einer Fundraising Kampagne begleitet.

Finanzierungsmodell:

In den ersten drei Jahren wurde die Organisation durch das Canadian Department of Communications mit 344.120 € sowie das Employment and Immigration Department (Sozialministerium) mit 192.370 € unterstützt. Letzteres konzipierte 1997 das National Arts Training Contribution Program, das seit 2002 dem DTRC mit 377.830 € eine stabile jährliche Finanzierung garantiert. Außerdem wird die Organisation von Mitgliedsbeiträgen der Tänzer finanziell unterstützt. Festangestellte Tänzer müssen 1 % ihres Bruttogehalts einzahlen, während freischaffende Tänzer, deren Bruttojahres-Einkommen unter 5.153 € liegt, ca. 51,50 € p. a. und diejenigen, deren Bruttojahres-Einkommen 5.150 € überschreitet, 1 % ihres Bruttogehalts, jedoch höchstens 172 €, einzahlen müssen. Des Weiteren werden die Kosten durch Gewinne aus Fonds sowie durch Einlagen von anderen Stiftungen, Vereinen, privaten Organisationen und Einzelpersonen gedeckt.

Leistungen:

Zu den Leistungen des DTRC gehören persönliche, finanzielle, karrierebezogene, rechtliche sowie akademische Beratung. Während und nach der aktiven Laufbahn werden Stipendien im Wert von max. 1.033 € pro Person für Sprach- und Computerkurse, den Führerschein sowie für Vorbereitungskurse für Aufnahmeprüfungen an Hochschulen oder Universitäten vergeben. Außerdem werden Stipendien im Wert zwischen ca. 2.750 € und 5.150 € für Weiterbildungsmaßnahmen während der aktiven Tänzerlaufbahn gewährt. Des Weiteren gewährt das DTRC den Tänzern ca. 12.360 € für eine 18- oder 36-monatige Weiterbildung. Außerdem veranstaltet die Organisation Konferenzen und Seminare zu Transition und leitet das Artists' Health Centre.

Bis zum Jahre 2004 haben 352 Tänzer Stipendien in einem Gesamtwert in Höhe von ca. 2.074.300 € für Weiterbildung und Unterstützung erhalten.

Zugangsvoraussetzungen für Tänzer:

Einen Anspruch auf die Leistungen des DTRC haben nur Mitglieder. Ein Tänzer muss mindestens sechs von zehn Jahren professioneller Berufstänzer gewesen sein. Innerhalb dieser Zeit muss er mindestens vier von fünf Jahren in Kanada gearbeitet haben. Außerdem muss er mindestens 28 Jahre alt sein und mindestens drei von fünf Jahren als festangestellter Tänzer bezahlt worden sein. Freiberufliche Tänzer müssen nachweisen, dass sie mindestens 36, 42 bzw. 60 Monate innerhalb von einem Mindestzeitraum von 6, 7 bzw. 10 Jahren gearbeitet haben, davon mindestens vier Jahre in Kanada.

FAZIT zu den ‚Transition‘ Zentren im Ausland

Die existierenden ‚Transition‘ Zentren leisten in ihren Ländern einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die gesellschaftliche Nutzung des Potenzials von Tänzern.

- Das zeigen zum einen die Ergebnisse des dreijährigen internationalen Forschungsprojektes aDvANCE, „Making Changes, Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers“³³. Nach aDvANCE sind Fortschritte in diesem Bereich nicht nur eine Frage der gesellschaftlichen Wertschätzung gegenüber den Tänzern und ihren künstlerischen Leistungen. Sie sind vielmehr von essentieller Bedeutung für eine vitale Entwicklung von Tanz als eigenständiger Kunstform: “Can we continue to marginalize and ignore the issue of career transition when it has such an obvious impact of the long-term health of the field?”³⁴
- Zum anderen gibt es konkrete Nachweise zur Wirksamkeit der Zentren. Für das DCD in England ist belegt, dass ca. 93 % der Tänzer, die in den Jahren seiner Existenz eine Unterstützung über das Weiterbildungsprogramm erhalten haben, nach wie vor in ihren Berufen tätig sind. Für das Holländische Zentrum wurde nachgewiesen, dass deren Leistungen wirksamer sind als staatliche Programme.
- Alle ‚Transition‘ Zentren haben eine eigene Projektgenese. Ungeachtet der Unterschiede in Gründungsvoraussetzungen und Finanzierungsmodalitäten richten sich alle auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen zu ‚Transition‘ für die Tanzszene als Ganzes.
- Neben ‚Transition‘ Zentren nehmen in einigen Ländern auch einzelne Tanzkompanien die Verantwortung für ‚Transition‘ in vorbildlicher Weise wahr.³⁵

Die Existenz der ‚Transition‘ Zentren im Ausland macht darauf aufmerksam, wie mit der Entwicklung von Strukturen, denen ein ganzheitlicher Ansatz zu ‚Transition‘ im Tanz zu Grunde liegt, wirksame Beiträge zur Nutzung des Potenzials von Tänzern geleistet werden können.

Der existierende Bedarf und die ‚strukturelle Lücke‘ zur Unterstützung von Tänzern in ‚Transition‘ in Deutschland ist offensichtlich.

³³ Vgl. Baumol, William J.; Jeffri, Joan; Throsby, David (2004)

³⁴ Ebd., S.15

³⁵ Vgl. Jeffri, Joan; Throsby, David (2005: 8)

4.4 VERGLEICHBARE MODELLE IN DEUTSCHLAND: KARRIEREENDE IM SPORT

Auch Spitzensport ist Karriere auf Zeit und in den meisten Sportarten beendet um das 30. Lebensjahr. Ausgesorgt haben zu diesem Zeitpunkt die Allerwenigsten. Deshalb müssen Sportler frühzeitig – in dieser Hinsicht den Tänzern vergleichbar – an das Ende ihrer Laufbahn denken und sich irgendwann beruflich neu orientieren.

Grundlage: „duale Karriereplanung“

Für die Unterstützung von Karriereübergängen hat man im Spitzensport seit Mitte der 80er Jahre unter dem Begriff der „dualen Karriereplanung“ das Modell der sogenannten „Laufbahnberater“ entwickelt.

Modell der „Laufbahnberatung“

„Laufbahnberatung an Olympiastützpunkten ist ganzheitliche Beratung, um eine optimale leistungssportliche und berufliche Karriere des Spitzensportlers zu erreichen. Durch die sorgfältige Planung und Koordination eines individuell ausgerichteten Athletenumfelds soll das Leistungspotential in allen Bereichen voll ausgeschöpft werden.

Diesem Ziel zu entsprechen, wurde ab Mitte der achtziger Jahre mit der Gründung der Olympiastützpunkte auch der Bereich Laufbahnberatung und Umfeldmanagement als Instrument einer dualen Karriereplanung fest in das Stützpunktkonzept integriert.

Nach anfänglichem Aufbau von Strukturen und Netzwerken in regional sehr heterogenem Kontext, ist heute eine bundesweite Angleichung der Beratungsfelder, Beratungskultur sowie der Instrumentarien weitestgehend erreicht. Durch sich ständig ändernde Rahmenbedingungen in Gesellschaft, Sport und Wirtschaft ist der Bereich Laufbahnberatung permanent gefordert, entsprechende Anpassungsmechanismen im Sinne der Athleten zu entwickeln.“³⁶

33 Laufbahnberater an 20 Olympiastützpunkten in ganz Deutschland

Mittlerweile existieren 33 Laufbahnberater an 20 Olympiastützpunkten über ganz Deutschland verteilt. Sie rekrutieren sich meist aus den Bereichen Pädagogik, Psychologie, Soziologie, Wirtschaft und verfügen mehrheitlich über einen persönlichen, leistungssportlichen Hintergrund.

³⁶ Vgl. Internes Thesenpapier zur Laufbahnberatung im Sport.

Die Mehrzahl der Laufbahnberater hat ein Kontaktstudium „Case Management“ absolviert, das einen systemischen Beratungsansatz verfolgt.

„Laufbahnberatung ist im Idealfall ein langjähriges, die Sportkarriere und darüber hinaus begleitendes Coaching prozessualen Charakters.“³⁷

Finanzierung des Modells

Die Finanzierung des Modells der Laufbahnberatung bzw. Laufbahnberater ist eingebunden in die Finanzierung der Olympiastützpunkte. Diese speist sich aus öffentlichen Mitteln des Bundes und der Länder sowie aus privaten Quellen. Ein kooperativer Ansatz und eine breite Vernetzung bilden eine wesentliche Voraussetzung für einen Finanzierungs-Mix aus unterschiedlichen Quellen.

„Laufbahnberatung erfolgt allerdings nicht nur in Form reiner Beratung, sondern will auch bei der Umsetzung helfen. Das heißt, dass durch die Entwicklung und Pflege diversifizierter Netzwerke ‚ungewöhnliche Wege für ungewöhnliche Menschen‘ ermöglicht werden sollen.

Wirtschaftsunternehmen, Kammern, Berufsverbände, Ministerien und Behörden, Schulen und Hochschulen etc. sind hier ebenso wichtige Partner wie die Einrichtungen und Organisationen des Sports.“³⁸

Duale Karriereplanung – Warum nicht im Tanz?

Das Modell der Laufbahnberatung und -Berater im Sport ist nach telefonischer Auskunft ausgerichtet auf die Betreuung von ca. 4.000 Profi-Sportlern.

Mit ca. 3.800 professionellen Tänzern und Choreografen im freien und festen Tanzbereich ist von einer ähnlichen Größenordnung auszugehen, auf die das Konzept der „Dualen Karriereplanung“ im Tanzberuf Anwendung finden kann.

³⁷ Ebd., S. 2

³⁸ Ebd., S. 2

4.5 FAZIT: HANDLUNGSBEDARF IN DEUTSCHLAND

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse von Recherchen und Befragungen wird folgendes Fazit gezogen.

- Die Befragungsergebnisse begründen einen hohen Handlungsbedarf zur Verbesserung der strukturellen Voraussetzungen für ‚Transition‘ im Tanz in Deutschland. Dieser besteht sowohl im freien wie im festen Tanzbereich.

Bestandsaufnahme, Problembeschreibung und Empfehlungen der Enquete-Kommission „Kultur und Deutschland“ im Abschlussbericht vom Dezember 2007 werden durch die Ergebnisse der Untersuchungen bestärkt und vertieft.

Handlungsempfehlungen der Enquete-Kommission zur ‚Sondersituation Tanz‘:

In Kapitel 4 „Die wirtschaftliche und soziale Lage der Künstler“ hat sich die Enquete-Kommission ausführlich mit der „Sondersituation Tanz“ beschäftigt.³⁹

Handlungsempfehlungen:

- „1. Die Enquete-Kommission empfiehlt Bund und Ländern, Tänzer während und nach der Tanzkarriere durch die Einrichtung einer entsprechenden Stiftung „Transition“ auf der Grundlage der Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Transition und soziale Aspekte“ zu unterstützen.“
2. Die Enquete-Kommission empfiehlt Bund und Ländern, Tanz als nachweisbaren Ausbildungsberuf anzuerkennen und das Berufsbild „Tanz- und Ballettpädagoge“ durch Regelungen zur Ausbildung und Zertifizierung zu definieren.
3. Die Enquete-Kommission empfiehlt der Bundesagentur für Arbeit, neben einer zentralen Anlaufstelle für Tänzer spezielle Beratungsangebote zu erarbeiten, die zu einer weiteren beruflichen Qualifizierung führen.“

³⁹ Bestandsaufnahme, Problembeschreibung und Handlungsempfehlungen zum Gegenstand ‚Transition‘ im Tanz, vgl. BT-Drucksache 16/7000, S. 317 - 321

- Im Vergleich zu existierenden Strukturen und jüngsten Entwicklungen in anderen Ländern steht Deutschland bei der Schaffung von Voraussetzungen für ‚Transition‘ im Tanz weit nach. Dies steht im Widerspruch zu den tanzpolitischen Initiativen (siehe Tanzplan Deutschland) sowie der aktuellen Dynamik von Tanzszene und Tanzinfrastruktur in Deutschland.
- Die internationale Forschung zu ‚Transition‘ im Tanzberuf hat gezeigt, dass der Schlüssel zu einem erfolgreichen und auch untraumatischen Übergang von einer Karriere in eine andere darin liegt, auf Veränderungen vorbereitet zu sein und sich die verfügbaren Möglichkeiten ins Bewusstsein zu rücken. Die Ergebnisse der Befragung deuten an, dass existierende Institutionen in Deutschland zwar zersplittert Angebote unterbreiten, für Tänzer aber schwer zu identifizieren und wahrzunehmen sind. Das Modell der ‚dualen Karriereplanung‘ findet momentan keine Entsprechung in einem ganzheitlich konzipierten und strukturell tragfähigen Modell zu ‚Transition‘ im Tanz.
- Die Untersuchung mit Befragungen und Interviews gibt mit Daten und qualitativen Bewertungen der Akteure der Tanzszene in verschiedener Hinsicht einen Aufschluss über die gegenwärtige Lage. Die Befunde deuten, was Einkommen, Versichertenstatus, Möglichkeiten der Vorsorge, Transparenz und Akzeptanz der bisherigen Angebote, Bewusstseinsbildung in Bezug auf ‚Transition‘ im Tanzberuf anbelangt, bislang nicht auf eine Verbesserung der Lage. Eher das Gegenteil ist der Fall. Mangel an Informationen und Zersplitterung der Szene kommen hinzu. Nimmt man die ermittelten Fakten zusammen, sprechen viele Argumente für die Notwendigkeit einer strukturell anderen Lösung.
- Der Sport hat im Unterschied zum Tanz – nicht nur in Deutschland – eine breitere gesellschaftliche Akzeptanz, politische Wahrnehmung, mediale Reichweite sowie wirtschaftliche Basis. Dennoch ist nicht einsehbar, warum das Konzept der ‚dualen Karriereplanung‘ nur auf den Spitzen-Sport beschränkt bleiben soll.

5 KONZEPTION FÜR EIN TZTD

5.1 LEITBILD UND LEISTUNGSPORTFOLIO

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Untersuchungen werden das Leitbild und das Leistungsportfolio eines „Transition Zentrum Tanz in Deutschland“ (TZTD) wie folgt beschrieben.

Leitbild des TZTD

Das TZTD unterstützt den professionellen Tanz in Deutschland. Es hilft Tänzern beim Übergang vom professionellen Tanz in neue Berufsfelder innerhalb und außerhalb des Tanzes und fördert damit den ‚Transfer‘ der Potenziale von Tänzern in unsere Gesellschaft.

Konzeptionell lehnt sich das TZTD an die im Ausland existierenden Modelle zu ‚Transition‘ Zentren im Tanz sowie in Deutschland an das Modell der „dualen Karriereplanung“ im Profi-Sport an, in dem Laufbahnberatung und Umfeldmanagement ebenso mit einem ganzheitlichen Konzept betrieben wird.

Das TZTD ist die (bzw. entwickelt sich zu der) zentrale(n) Anlaufstelle für ‚Transition‘ im Tanzberuf und versteht sich als Service-Einrichtung mit einem ganzheitlichen Ansatz.

Das TZTD gewährleistet Beratung und Begleitung für alle professionellen Tänzer unabhängig von Ihrem Hintergrund. Es ist offen für Tänzer aus unterschiedlichen Tanzbereichen. Angebote des TZTD sind an der Persönlichkeit des Tänzers orientiert. Dabei ist ein hohes Maß an Individualität gefragt: Leistungen zur Beratung und Unterstützung bedürfen individuell angepasster Konzepte.

Das TZTD versteht sich zugleich als ‚Anwalt‘ und ‚Multiplikator‘ für eine Veränderung des Bewusstseins zu ‚Transition‘ im Tanzberuf. Denn zur Besonderheit des Tanzberufs gehört, auf eine Veränderung des Berufsfeldes vorbereitet zu sein. Daher arbeitet es im Netzwerk derjenigen Institutionen, die in den unterschiedlichen Phasen des Tanzberufs, d.h. vor, während und nach der professionellen Tanzkarriere, für ‚Transition‘ im Tanzberuf eine Verantwortung tragen (vgl. [Abb. 9](#)).

Abb. 9 ‚Transition‘ in den unterschiedlichen Phasen des Tanzberufs: Akteure und Partner des TZTD

PHASEN des Tanzberufs	Akteure und Partner des TZTD	Aufgaben für ‚Transition‘ Management im Tanz
VOR	Schüler Eltern Lehrer Behörden und Lehrer der Schulen bzw. Ausbildungseinrichtungen Soziales Umfeld	Sensibilisierung Elternberatung Berufsberatung Gesundheitsberatung Versicherungsberatung
WÄHREND	Arbeitgeber Projekträger Verbände BA Soziales Umfeld	Sensibilisierung Laufbahnberatung Berufsberatung für Weiterbildung und Umschulung Gesundheitsberatung Sozialberatung
DANACH	Verbände BA Soziales Umfeld	Berufsberatung Weiterbildung und Umschulung Gesundheitsberatung Sozialberatung
Quelle: Zusammenstellung culture concepts		

Für die Anerkennung von Tanz als Ausbildungsberuf und die Schaffung entsprechender rechtlicher Regelungen ist der Gesetzgeber gefragt.

Leistungsportfolio des TZTD

Mit Bezug auf den Bedarf der Tanzszene im festen und freien Bereich in Deutschland sowie die Erfahrungen von existierenden ‚Transition‘ Zentren im Ausland wird nachfolgend ein Leistungsportfolio TZTD in Modulen entworfen. Das TZTD braucht eine ‚Aufbauphase‘, die – auch unter Berücksichtigung der Erfahrungen von ‚Transition‘ Modellen im Ausland – nicht ohne engagierte Akteure der Tanzszene, aber auch nicht ohne öffentliche Unterstützung sowie private Förderung zu bewerkstelligen ist (vgl. **Abb. 10**).

Nicht alle Leistungsmodul des TZTD werden sofort und in vollem Umfang verfügbar sein (vgl. internationale Erfahrungen, **Abschnitt 4.3**).

Abb. 10 Leistungsportfolio des TZTD (in Modulen)

Module	Angebote und Leistungen TZTD
Beratung individuell	Differenziert nach: Tänzerprofilen Tänzern aus dem freien und festen Bereich unterschiedlichen Feldern der Beratung
Hilfe zu Umschulung und Weiterbildung	Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung Beihilfen zu Umschulung und Weiterbildung
Information zu ‚Transition‘	TZTD Website inkl. Newsletter TZTD Lernhilfen – online verfügbar Angebot von Seminaren und Workshops
Bewusstseinsbildung	Multiplikatorenfunktion Netzwerkbildung Aufbau von Kooperationen
Freunde und Förderer	Aufbau eines Kreises von Freunden und Förderern Fundraising für Stipendien
Quelle: Zusammenstellung culture concepts	

5.2 ORIENTIERUNGEN ZU ORGANISATION UND FINANZIERUNG

Im Ergebnis der Untersuchungen und Recherchen können vorläufig erste Orientierungen zur Errichtung eines TZTD gegeben werden.

Dabei kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt nur mit Szenarien gearbeitet werden, denen eine Reihe von Annahmen unterstellt werden muss. Gleichwohl kann damit eine Vorstellung über den Prozess und die Voraussetzungen für die Errichtung eines TZTD gegeben werden. Der weitere Klärungsbedarf wird benannt (vgl. **Abschnitt 5.3**).

‚Aufbauphase‘ für die Errichtung eines TZTD

Auszugehen ist davon, dass die praktische Umsetzung des Vorhabens einen komplexen Aushandlungs- und politischen Meinungsbildungsprozess voraussetzt. Dazu sind neben der Politik die Akteure des Tanzbereichs ebenso gefragt wie Akteure der Zivilgesellschaft, der Wirtschaft, der Forschung sowie des Bildungsbereichs.

Notwendig ist, eine ‚Aufbauphase‘ zur Errichtung eines TZTD zu konzipieren, in der die erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen gesichert und die rechtlichen Grundlagen der Errichtung einer Klärung zugeführt werden.

Errichtung als Stiftung TZTD

Die Enquete-Kommission „Kultur und Deutschland“ empfahl Bund und Ländern „die Einrichtung einer entsprechenden Stiftung ‚Transition‘ auf der Grundlage der Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Transition und soziale Aspekte“ zu unterstützen.“⁴⁰ Konkretere Hinweise enthält der Bericht dazu nicht.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse von Untersuchung und Recherche wird die Möglichkeit der Anbindung des TZTD an eine bereits existierende Organisation momentan nicht gesehen. Stattdessen sollte von der ‚Neugründung‘ einer Einrichtung ausgegangen werden, deren Wirkungsfeld für die Tanzszene (vgl. **Abschnitt 5.1**) bundesweit ausgelegt ist. Die Errichtung des TZTD in der Rechtsform einer operativ tätigen Stiftung wird von der „AG Transition und soziale Aspekte“ favorisiert.

Vorschlag zur Sicherung eines Stiftungskapitals

Das Vorhaben zur Errichtung einer Stiftung TZTD erfordert ein Stiftungskapital. Als Vorschlag dient auch hier der Sport als Modell. Die Recherche der Autorin ergab, dass die „Stiftung Deutsche Sporthilfe“⁴¹ mit der erstmaligen Herausgabe von Sportzuschlagsbriefmarken im Jahr 1968 zugunsten der Sporthilfe sowie in Folgejahren (2002: vier deutsche Olympiabriefmarken) wesentliche Finanzierungsgrundlagen gewonnen hat.

Für die Gründungsinitiative TZTD wird angeregt, eine Sonderaktion Tanz-Briefmarken mit bedeutenden Tänzerpersönlichkeiten der Tanzgeschichte oder von besonderen Tanzereignissen in Deutschland zu prüfen und mit politischer Unterstützung auf den Weg zu bringen.

Personal und Organisation Geschäftsstelle TZTD

Eine der Voraussetzungen zur Gründung eines TZTD ist der Aufbau einer unbürokratischen, flexibel und effizient arbeitenden Struktur bzw. Organisation. Allen vier ‚Transition‘ Zentren im Ausland ist gemeinsam, dass sie in einer ‚schlanken‘ Personal- und Organisationsstruktur von zwei bis zu vier festen Mitarbeitern, neben der Einbindung ehrenamtlicher Kräfte, geführt werden.

Für den Aufbau einer Geschäftsstelle TZTD wird folgende Personalstruktur für die ‚Aufbauphase‘ unterstellt. Die Personalstruktur in Folgejahren entwickelt sich in Abhängigkeit vom Leistungsportfolio und den Quellen der Finanzierung des TZTD (vgl. **Abb. 11**).

⁴⁰ Ebd., S. 321

⁴¹ Die Stiftung Deutsche Sporthilfe wurde bereits 1967 gegründet. In den vergangenen 40 Jahren hat die Stiftung rund 350 Mio. Euro für die Förderung junger Talente und Top-Athleten aufgewendet, d.h. jährlich zwischen 10 und 12 Mio. Euro. Diese Summe bringt die Sporthilfe derzeit vor allem durch Spenden, Events, Vermarktung, Erlöse aus der Lotterie ‚GlücksSpirale‘ und den Sport-Briefmarken auf.

Abb. 11 Personelle Struktur Geschäftsstelle TZTD

Nach zeitlichen Phasen	Personalstellen
Phase 1: Aufbau TZTD (bis zu 2 Jahren)	1 Geschäftsstellenleiter/Geschäftsführer 0,5 Assistenz Ehrenamtliche Kräfte, insbesondere aus den Bereichen Medizin, Psychologie, Pädagogik etc. (entsprechend dem ‚Senior Coach Modell‘ in der Wirtschaft sowie Existenzgründungsberatung)
Phase 2: ‚Etablierung‘ TZTD (> 2 Jahre)	Siehe Phase 1 + Erweiterung um 1 bis 2 Mitarbeiterstellen in Abhängigkeit von der Nachfrage nach dem Leistungsportfolio und der Entwicklung der Quellen der Finanzierung des TZTD

Quelle: Zusammenstellung culture concepts

Nachfolgend werden zwei Szenarien entworfen, die mittels einer Reihe von Annahmen mögliche ‚Eckwerte‘ der Finanzierung eines TZTD erkennen lassen. Beide Szenarien haben vorläufigen Charakter und bedürfen der Qualifizierung und Weiterentwicklung.

Szenario ‚Eckwerte‘ Programmkosten und Managementkosten TZTD

Im Szenario wird unterschieden zwischen Programmkosten und Managementkosten TZTD.

Die Programmkosten sind konzentriert auf zwei Programmlinien: finanzielle Hilfe für Umschulung und Weiterbildung sowie sonstige Projektkosten für Sensibilisierung und Aufklärung mittels Workshops, Konferenzen, Publikationen etc.

Dem angesetzten Programmbudget für Hilfen zu Weiterbildung und Umschulung liegen folgende Überlegungen zu Grunde:

Die Umschulungs- und Weiterbildungskosten pro Tänzer pro Jahr wurden nach Recherche sowie Diskussion in der AG „Transition und soziale Aspekte“ auf durchschnittlich 6 Tsd. € angesetzt. Basis der Ansetzung bildet die Spannweite von Weiterbildungskosten, die in Größenordnungen zwischen 3 bis zu 9 Tsd. € p.a. liegen können.

Im Szenario gehen wir rechnerisch von ca. 120 Tänzern aus, für die jährlich eine Beihilfe zu Umschulung und Weiterbildung geleistet wird. Die Zahl der anspruchsberechtigten Tänzer, die im festen und freien Bereich in Deutschland jährlich in ‚Transition‘ gehen, liegt mit der Hochrechnung auf ca. 140 (vgl. **Abschnitt 4.2**) leicht über dem Ansatz der Rechnung.

Die Eckwerte der Managementkosten einer Geschäftsstelle TZTD (Personal und Verwaltung, Marketing und sonstige Aufwendungen) werden auf der Grundlage von Erfahrungswerten sowie in Relation zu den Programmkosten angesetzt. Die gesamten Ma-

nagement- und Marketingkosten des TZTD sollten den Anteil von 15 % am verfügbaren Gesamtbudget des TZTD nicht überschreiten.

Das Szenario zur Ausgabenstruktur des TZTD mit Programm- und Managementkosten wird nachfolgend tabellarisch dargestellt (vgl. **Tab. 7**).

Tab. 7 Szenario ‚Eckwerte‘ Programm- und Managementkosten TZTD p.a.

Positionen	Anteil an Gesamtausgaben in %	Angaben in Euro p.a.
Programmkosten: Förderausgaben TZTD	87 %	
davon		
Förderung Weiterbildung und Umschulung/Stipendien		700.000 €
Projektkosten (Workshops, Info-Veranstaltungen etc.)		100.000 €
Zwischensumme Programmkosten TZTD		800.000 €
Ausgaben Geschäftsstelle TZTD		
davon		
Personalkosten		55.000 €
Büro- und Kommunikationskosten		15.000 €
Zwischensumme Ausgaben Geschäftsstelle TZTD	7 %	70.000 €
Marketing sowie weitere direkte Aufwendungen TZTD	5 %	50.000 €
Steuern und Abschreibungen	1 %	10.000 €
Zwischensumme Sonstige Ausgaben TZTD		60.000 €
Ausgaben TZTD gesamt (Programm und Management)	100 %	930.000 €
Quelle: Zusammenstellung culture concepts		

Szenario ‚Eckwerte‘ Quellen der Finanzierung TZTD

Im Szenario wird grob unterschieden zwischen eigenen Einnahmen, Drittmitteln und dem Finanzierungsbedarf für den laufenden Betrieb eines TZTD. Die ‚Deckungslücke‘ ergibt sich aus dem Saldo von eigenen Einnahmen und Drittmitteln zu den Ausgaben des TZTD.

In wesentlichen Positionen des Szenarios muss mit Annahmen gearbeitet werden, die Unsicherheiten bergen. Gleichwohl lässt die Vorausschau erkennen, in welchem ‚Korridor‘ sich Größenordnungen für Entscheidungen zur Errichtung eines TZTD bewegen könnten.

Mit diesen Ansätzen wird ein hoher Anspruch an Führung und Management des TZTD gestellt, insbesondere hinsichtlich der ‚sparsamen‘ Ansätze für das Programmmanagement (Geschäftsstelle) und der Ansätze zum Drittmittelerwerb (vgl. **Tab. 8**).

Tab. 8 Szenario ‚Eckwerte‘ Quellen der Finanzierung TZTD p.a.

Positionen	Anteil an Finanzierungsquellen gesamt in %	Angaben in Euro p.a.
Ausgaben TZTD gesamt (vgl. Tab. 7)	100 %	930.000 €
Eigene Einnahmen TZTD		
<i>Erträge aus Stiftungsvermögen (Annahme: Erlös aus Tanz-Briefmarken Aktion)</i>		50.000 €
<i>Beiträge (Annahme: 500 Tänzer * 30 € p.a. im Schnitt)</i>		15.000 €
<i>Sonstige eigene Einnahmen</i>		5.000 €
Zwischensumme Eigene Einnahmen TZTD	7 %	70.000 €
Drittmittel TZTD darunter		
<i>Spenden Private und Wirtschaft</i>		100.000 €
<i>Patenschaften zusätzliche Finanzhilfen Umschulung / Weiterbildung</i>		100.000 €
<i>Erlöse zu ‚Transition‘ aus jährlicher TanzGala mit Schirmherrschaft</i>		50.000 €
Zwischensumme Drittmittel TZTD	26 %	250.000 €
Finanzierungsbedarf TZTD	67 %	610.000 €
Quelle: Zusammenstellung culture concepts		

Aus den getroffenen, in den Szenarien anspruchsvollen Annahmen resultiert ein nicht gedeckter Finanzierungsbedarf des TZTD in Höhe von ca. 610 Tsd. € p.a.

Dieser Summe sind zum einen die monetär nicht quantifizierbaren Effekte der Verbesserung des Berufslebens professioneller Tänzer sowie der Entwicklung einer ‚Kultur des Zurückgebens‘ gegenüber zu stellen.

Zum anderen sind volkswirtschaftlich die Kosten anderer Institutionen in Deutschland gegen zu rechnen, die Angebote zu Umschulung und Weiterbildung für Tänzer derzeit zwar vorhalten und finanzieren, deren Existenz aber – auch mit den Ergebnissen dieser Untersuchung - als nicht wahrnehmbar und für Tänzer in ‚Transition‘ als wenig hilfreich bewertet wird.

5.3 KLÄRUNGSBEDARF

Für die Entscheidung zur Umsetzung des Modells TZTD besteht nach Vorlage der Ergebnisse der Studie ein Klärungsbedarf in folgenden Punkten:

- Abstimmung/Koordinierung der zersplitterten Angebote zu Umschulung und Weiterbildung von Tänzern durch andere Stellen/Institutionen in Deutschland und deren Finanzierung.

Die Angebote zu Umschulung und Weiterbildung von Tänzern durch andere Stellen/Institutionen – insbesondere der Bundesagentur für Arbeit (BA) – wurden im Rahmen des Untersuchungsauftrags punktuell recherchiert. Struktur und vor allem Finanzierung der Umschulungs- und Weiterbildungsangebote der BA für Tänzer in Deutschland konnten damit jedoch nicht hinreichend erfasst werden.

Bei einer weiteren Projektqualifizierung sollte u.a. die Frage beantwortet werden, ob die bei der BA und an anderer Stelle vorhandenen finanziellen Mittel für die Umschulung und Weiterbildung arbeitsloser Tänzer und Choreografen gezielter über ein TZTD vergeben werden können.

- Wahrnehmung der Verantwortung für die Gestaltung des weiteren Prozesses.

Die SK Tanz/AG „Transition und soziale Fragen“ war bislang der entscheidende ‚Motor‘ für die Forcierung von ‚Transition‘ im Tanzberuf in Deutschland. Sie hat auch die vorliegende Studie in Auftrag gegeben. Zu klären ist, wie die Verantwortlichkeiten für den weiteren Prozess gestaltet und die Qualifizierung des Modells TZTD weiter vorangetrieben werden kann.

- Einbindung anderer Akteure/Partner in die Gestaltung des weiteren Prozesses.

In diesem Zusammenhang ist zu klären, welche zentralen Akteure und Partner in die weitere Modellentwicklung eingebunden werden müssen und welche Formate dafür zu entwickeln sind.

Die Einbindung der BA scheint hierbei nicht nur aus Gründen der Abstimmung und Koordinierung der Beratungsangebote an erster Stelle angeraten. Zu prüfen ist, welche Optionen für eine finanzielle Unterstützung der zentralen Anlaufstelle TZTD durch die BA existieren (insbesondere im Hinblick auf die Finanzierung der Programmkosten des TZTD für Umschulung und Weiterbildung).

Neben den zum engeren ‚Tanzkreis‘ zählenden Institutionen und Netzwerken (SK Tanz/AG „Transition und soziale Aspekte“, BBTK, Tanzplan Deutschland, Landesverbände Tanz etc.) ist die Einbindung weiterer Akteure/Partner wie DBV, GDBA und ver.di voranzutreiben.

- Vermögensbildung zur Gründung einer Stiftung TZTD.

Der Umsetzungschancen des w.o. unterbreiteten Vorschlags – siehe Tanz-Briefmarken-Aktion - sind zu prüfen. Falls diesem Vorschlag nicht schwerwiegende Hinderungsgründe im Wege stehen, sind für eine solche Aktion die Voraussetzungen zu klären und eine politische Entscheidung herbeizuführen.

- Ermittlung des Umschulungs- und Weiterbildungsbedarfs.

Die Enquete-Kommission gab die Anregung, den Gesamtfinanzvolumenbedarf pro Jahr pro Tänzer für eine Weiterbildung zu berechnen. Die Autorin hat gemeinsam mit der AG „Transition und soziale Aspekte“ in einem ersten Schritt eine Hochrechnung für den Programmbedarf (Budget für Umschulungs- und Weiterbildungskosten für Tänzer und Choreografen in ‚Transition‘) vorgenommen. Diese Hochrechnung bedarf einer weiteren Präzisierung (z.B. wegen der erheblichen Spannweiten der Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung).

5.4 ‚ROADMAP‘: NÄCHSTE SCHRITTE

Als ‚Roadmap‘ für nächste Schritte werden vorgeschlagen:

- ① Veröffentlichung und Verbreitung der Ergebnisse der Studie unter Einbindung politischer Entscheidungsträger, relevanter öffentlicher Institutionen (BA, Deutsche Rentenversicherung, Künstlersozialkasse, Unfallkasse, relevante Bundesministerien sowie BKM, DBV, GDBA, ver.di), von privaten Förderern und Freunden aus Wirtschaft und Zivilgesellschaft sowie der Akteure der Tanzszene selbst.
- ② Konzeption und Organisation eines Runden Tisches/Workshops zum Vorhaben „Errichtung eines TZTD“ mit ‚Experten‘ aus den Bereichen Tanz, Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Recht sowie unter Einbezug relevanter Akteure aus den unter (1) genannten Institutionen. Die Ergebnisse der Studie können für den Runden Tisch/Workshop eine Diskussionsgrundlage bilden.
- ③ Begleitung der politischen Willensbildung für die Errichtung eines TZTD sowohl durch Akteure der Tanzszene als auch mit in der Sache engagierten Partnern außerhalb der Tanzszene. Zielgruppen dafür sind Akteure aus den Bereichen von Wirtschaft, Wissenschaft und Ausbildung.
- ④ Die zentrale Frage der Errichtung des TZTD ist seine Finanzierung. Momentan stehen weder Programmkosten (Umschulungs-/Weiterbildungsfonds sowie weitere Projektkosten) noch Ressourcen für das Programmmanagement (der laufenden Betriebskosten für eine Geschäftsstellenstruktur für die Programmabwicklung) zur Verfügung.

Hier gilt es Prioritäten für einen Stufenprozess zu setzen, parallel zur konkreten Ausarbeitung eines Finanzierungs- und Organisationsmodells TZTD als Entscheidungsgrundlage für den weiteren Prozess.

Die SK Tanz/AG „Transition und soziale Aspekte“ wird hierbei in Zusammenarbeit mit der BBTK, den Landesverbänden und dem Tanzplan Deutschland auch weiterhin eine zentrale Verantwortung übernehmen.

Sie braucht dazu Partner sowie Freunde und Förderer innerhalb und vor allem auch außerhalb des Tanzbereichs. Die Umsetzung des ambitionierten Vorhabens der Errichtung eines „Transition Zentrum Tanz in Deutschland“ wird nicht ohne ein klares politisches Votum gelingen.

6 ANLAGEN

6.1 LITERATURVERZEICHNIS

Bücher, Zeitschriften, Dokumente

AG Umschulung/Weiterbildung Schweiz (2006): Umschulung / Weiterbildung für Tanzschaffende: Ist-Zustand und Konzept zur Verbesserung der Situation. Schweiz. Entwurf Bericht, Stand 14.06.2006.

Baumol, William J.; Jeffri, Joan; Throsby, David (2004): Making Changes, Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers, The aDvANCE Project, Research Report, New York, 2004

BT Drucksache 16/7000 (2007): Schlussbericht der Enquete-Kommission „Kultur in Deutschland“, Deutscher Bundestag – 16. Wahlperiode, DS 16/7000 v. 11.12.2007

BT Drucksache 16/1710 (2006): Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen – Drucksache 16/1494 – zu den Auswirkungen der Hartz-Gesetze auf Künstler und Kulturschaffende.

BT Drucksache 14/6693 sowie 14/6493 (2001): Kleine Anfrage zu „Ausbildung, Umschulung und sozialer Absicherung von Tänzerinnen und Tänzern“.

BT Drucksache 15/2275 (2003): Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der Fraktion der FDP zur „Wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der künstlerischen Berufe und des Kunstbetriebs in Deutschland“.

Bundesagentur für Arbeit [Hrsg.] (2006): Kunst und Beruf. Vermittlung, Förderung und Weiterbildung. BBZ. Informationen für Künstlerinnen und Künstler. Ausgabe 2004 - geprüft 2006.

Bundesagentur für Arbeit [Hrsg.] (2006): Berufliche Umschulung. Wege in einen neuen Beruf. BBZ. Ausgabe 2005 - geprüft 2006.

Chiffaret, Anne; Michel, Maurice (2004): La Reconversion des danseurs : Une responsabilité'. Paris.

Connemann, Gitta (2008): Jeder Mensch ist ein Tänzer. Ein Plädoyer für den Tanz. Beilage zu politik & kultur. Zeitschrift des Deutschen Kulturrats. Ausgabe 14. Januar/Februar 2008.

Deutscher Bühnenverein (DBV) [Hrsg.] (diverse Jahrgänge): Theaterstatistik. Köln.

Dümcke, Cornelia (2007): Tanzkarrieren im Übergang. Ein Handlungsfeld für den Tanz in Deutschland. In: Gehm, Sabine; Husemann Pirkko; von Wilcke, Katharina [Hrsg.]: Wissen in Bewegung. Perspektiven der künstlerischen und wissenschaftlichen Forschung im Tanz. Bielefeld. 2007

Fonds Darstellende Künste [Hrsg.] (2007): Freies Theater in Deutschland. Förderstrukturen und Perspektiven. Dokumentation 65. Reihe Dokumentation der Kulturpolitischen Gesellschaft e.V., Essen.

Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA) [Hrsg.] (diverse Jahrgänge): Deutsches Bühnenjahrbuch. Das große Adressbuch für Bühne, Film, Funk, Fernsehen. Hamburg.

Jeffri, Joan; Throsby, David (2005): Life after Dance: Career Transition of Professional Dancers.

Langsdorff, Maja (2005): Ballett – und dann? Biographien von Tänzern, die nicht mehr tanzen.

Lammert, Norbert (2008): Der hat gut tanzen, dem das Glück aufspielt. In: Kultur-Kompetenz- Bildung. Beilage zu politik & kultur. Zeitschrift des Deutschen Kulturrats. Ausgabe Nr. 14. Januar/Februar 2008.

Levin, Mindy N. (2004): Beyond Performance. Building a better future for dancers and the art of dance. [Hrsg.] IOTPD. The aDVANCE Project. New York.

L’Opera Nationale de Paris (2002): Summary of the Study of Career Transition of Former Dancers from the Paris National Opera. [Hrsg.] L’Opera. Paris.

Sadowska, Sabrina (2007): Transition Zentren und Stiftungen im Ausland. Schriftlicher Beitrag zur Enquete-Kommission „Kultur in Deutschland“. Kommissionsmaterialie 16/162.

Söndermann, Michael (2004): Kulturberufe. Statistisches Kurzporträt zu den erwerbstätigen Künstlern, Publizisten, Designer, Architekten und verwandten Berufen im Kulturberufemarkt in Deutschland 1995 bis 2003. Studie im Auftrag des BKM.

Simmel, Liane (2005): Tanzmedizin. Ausbildung Tanz. Eine Einführung für Tanzschüler und Tanzstudenten. [Hrsg.] Unfallkasse Berlin.

Simmel, Liane (2005): Tanzmedizin. Arbeitsplatz Tanz. Eine Einführung für Bühnentänzerinnen und Tänzer. [Hrsg.] Unfallkasse Berlin.

Simmel, Liane (2005): Tanzmedizin. Ausbildung und Arbeitsplatz Tanz. Eine Einführung für Tanzpädagogen und Trainingsleiter. [Hrsg.] Unfallkasse Berlin.

Wandtke, Artur (1992): Der rechtliche Status der Künstlerinnen und Künstler in den Gebieten der ehemaligen DDR. In: Fischer, Hermann Josef; Reich, Steven A. [Hrsg.] Der Künstler und sein Recht. München. 1992

Wanke, Eileen M. (2007): Zu Risiken und ‚Nebenwirkungen‘ des Tanzens. Tanzmedizin in Ausbildung und Beruf. In: Gehm, Sabine; Husemann Pirkko; von Wilcke, Katharina [Hrsg.]: Wissen in Bewegung. Perspektiven der künstlerischen und wissenschaftlichen Forschung im Tanz. Bielefeld. 2007

Zimmermann, Olaf; Schulz, Gabriele (2007): Künstlersozialversicherungsgesetz. Hintergründe und aktuelle Anforderungen. [Hrsg.] Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Bonn.

Relevante Websites

www.dtrc.ca

www.kunstcultuur.nl

www.thedcd.org.uk

www.careertransition.org

www.tanzplan-deutschland.de

www.dance.org

www.tanznetz.de

www.dance-germany.com

www.tamed.de

www.transition-in-dance.net

6.2 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abkürzung	
BA	Bundesagentur für Arbeit
BBTK	Bundesdeutsche Ballett- und Tanztheaterdirektoren Konferenz
DBV	Deutscher Bühnenverein. Bundesverband der Theater und Orchester
DBfT	Deutscher Berufsverband für Tanzpädagogik e.V.
DS	Drucksache
e.V.	Eingetragener Verein
GDBA	Genossenschaft Deutscher Bühnenangehöriger
ges.	gesamt
IOTPD	International Organisation for the Transition of Professional Dancers
JAE	Jahresarbeitsentgelt
KSK	Künstlersozialkasse
TZTD	Transition Zentrum Tanz in Deutschland
m.	männlich
NV Bühne	Normalvertrag Bühne
p.a.	pro anno
SK	Ständige Kommission
vgl.	vergleiche
w.	weiblich
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung / Zentralstelle für Arbeitsvermittlung
ZBF	Zentrale Bühnen-, Fernseh- und Filmvermittlung

6.3 TABELLEN

Tabelle 1 Entwicklung der Anzahl Ballettvorstände und Tänzer an den Staats- und Stadttheatern in Deutschland

Quelle: GDBA – Bühnenjahrbuch sowie Theaterstatistik DBV

Spielzeit	Ballettvorstände ¹			Tänzer			Gesamt			Tänzer ²
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	ges.
	Quelle: GDBA - Bühnenjahrbuch									Quelle: Theaterstatistik DBV
1991/92	198	132	330	751	976	1.727	949	1.108	2.057	1.932
1992/93	192	134	326	762	970	1.732	954	1.104	2.058	1.887
1993/94	182	132	314	814	1.030	1.844	996	1.162	2.158	1.872
1994/95	177	128	305	802	1.018	1.820	979	1.146	2.125	1.923
1995/96	165	122	287	792	1.007	1.799	957	1.129	2.086	1.805
1996/97	175	134	309	790	991	1.781	965	1.125	2.090	1.698
1997/98	169	128	297	734	972	1.706	903	1.100	2.003	1.624
1998/99	152	104	256	685	892	1.577	837	996	1.833	1.604
1999/00	148	98	246	681	889	1.570	829	987	1.816	1.631
2000/01	144	106	250	722	874	1.596	866	980	1.846	1.576
2001/02	138	108	246	751	886	1.637	889	994	1.883	1.550
2002/03	127	106	233	697	820	1.517	824	926	1.750	1.511
2003/04	118	115	233	708	797	1.505	826	912	1.738	1.493
2004/05	124	112	236	625	729	1.354	749	841	1.590	1.434
2005/06	126	115	241	645	758	1.403	771	873	1.644	1.433
2006/07	124	114	238	615	745	1.360	739	859	1.598	
2007/08	120	111	231	581	721	1.302	701	832	1.533	

Zusammenstellung culture concepts

1 Ballettmeister und Choreografen

2 Abhängig beschäftigtes Personal jeweils zum 1. Januar der Spielzeit; ohne künstlerische Vorstände Tanz

Anmerkung: Die Differenzen zur Zahl der abhängig beschäftigten Tänzer pro Spielzeit, die zwischen der offiziellen Statistik der GDBA sowie des DBV existieren, mögen auf unterschiedliche ‚Stichtage‘ bzw. Erfassungsmethoden zurückzuführen sein.

Tabelle 2 Gemeldete Personen (differenziert nach künstlerischen Genre) bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV), Stand April 2006

Quelle: BT Drucksache 16/1710 (2006:3)

Ziel BKZ	SGB II		SGB III	
	Gesamtzahl Kunden		Gesamtzahl Kunden	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Instrumental-, Orchestermusiker	1.120	294	346	229
Toningenieure, -techniker	1.120	89	985	100
Schauspieler	892	834	553	493
Redakteure	715	495	1.330	1.429
Media-Fachleute	535	317	286	329
Bildingenieure, -techniker	499	138	411	130
Kameraleute	380	60	390	98
Direktionsassistenten	323	588	484	2.301
Technische Bühnenleiter, -inspektoren	381	141	419	256
Regisseure	315	216	199	197
Beleuchter	239	12	231	12
Produktionsleiter	151	26	791	90
Sänger	187	293	135	205
Filmvorführer	164	14	81	7
Cutter	166	109	140	170
Bühnen-, Filmausstatter	158	183	101	152
Vortragskünstler	147	15	38	6
Tänzer	138	246	94	200
Technische Bühnen- und Studiohilfsberufe	102	10	34	3
Dirigenten	74	37	40	14
Komponisten	69	5	8	3
Kreativ-Fachleute	44	23	147	131
Andere technische Bühnen- und Studioberufe	46	275	54	372
Ballettvorstände	32	88	16	51
Bildberichterstatter	34	2	14	8
Kleindarsteller, Statisten, Komparsen	34	20	10	0
Andere darstellende Künstler	24	28	19	15
Künstlerische Bühnen- und Studiohilfsberufe	23	14	9	16
Andere Musiker	21	3	9	2
Andere künstlerische Hilfsberufe	11	10	3	4
Mannequins, Dressmen, Photomodelle	7	10	1	4
Bühnenleiter	5	4	18	2
Tänzer und Ballettvorstände gesamt	170	343	110	251

Tabelle 3 Durchschnittseinkommen der aktiv Versicherten auf Bundesebene nach Berufsgruppen, Geschlecht und Alter zum 01.01.2007

Quelle: Angaben KSK, Abruf Internet 15.07.2007

Bereich und Geschlecht	unter 30	30-40	40-50	50-60	über 60	gesamt
Wort						
männlich	10.699	12.665	15.381	17.788	19.485	15.727
weiblich	10.426	10.241	11.442	13.233	13.673	11.549
insgesamt	10.529	11.331	13.315	15.836	17.519	13.651
Bildende Kunst						
männlich	8.184	9.938	12.673	12.948	12.810	12.041
weiblich	7.749	8.087	9.273	9.110	9.149	8.804
insgesamt	7.920	8.911	11.005	11.485	11.641	10.510
Musik						
männlich	7.409	8.999	10.660	11.561	13.351	10.378
weiblich	7.621	7.822	8.630	9.888	9.173	8.544
insgesamt	7.504	8.529	9.902	11.027	12.093	9.698
Darstellende Kunst*						
männlich	7.158	9.973	12.985	16.014	15.606	12.656
weiblich	6.999	7.578	9.047	10.637	11.351	8.702
insgesamt	7.055	8.615	10.950	13.640	14.010	10.599
Alle Bereiche						
männlich	7.988	10.187	12.704	14.084	15.013	12.452
weiblich	7.970	8.483	9.732	10.707	10.714	9.483
insgesamt	7.978	9.316	11.303	12.784	13.610	11.094

* inkl. Tänzer

Tabelle 4 **Versicherte je Tätigkeitsbereich mit Schätzeinkommen für 2005 im Bereich darstellende Kunst**

Quelle: Angaben der KSK, Stand 29.03.2006, Übermittlung der Informationen September 2007

Tätigkeitsbereiche	Anzahl der Künstler nach Bereichen	JAE in EURO Tätigkeitsbereich	JAE in EURO pro Versicherten
Ballett-Tänzer, Ballett-Meister	1.071	9.542.000	8.909
Schauspieler, Sprecher, Kabarettist	3.437	38.672.000	11.252
Moderator, Rezitator	507	9.752.000	19.235
Puppen-, Marionetten-, Figurenspieler	924	7.633.000	8.261
Conferencier, Entertainer, Quizmaster	167	3.134.000	18.766
Unterhaltungskünstler/Artist	2.279	18.663.000	8.189
Regisseur (Filmemacher), Choreograf	3.884	44.080.000	11.349
Dramaturg	221	2.227.000	10.077
Bühnen-, Film-, Kostüm-, Maskenbildner	2.038	18.949.000	9.298
Regieassistent	63	503.000	7.984
Künstlerisch-technischer Mitarbeiter im Bereich darstellende Kunst	465	5.586.000	12.013
Pädagoge, Ausbilder im Bereich Darstellende Kunst	2.082	20.566.000	9.878
Theaterpädagogin	511	3.695.000	7.231
Ähnliche selbständige künstlerische Tätigkeit im Bereich darstellende Kunst	1.308	12.269.000	9.380
Bereich Darstellende Kunst insgesamt	18.957	195.271.000	10.301

JAE = Jahresarbeitseinkommen

Tabelle 5 Studienabgänger an Hoch- und Fachschulen im Bereich Professioneller Tanz

Quelle: unveröffentlichtes Papier BMBF ** (verm. Stand 2006/2007)

Ausbildungseinrichtung	Status	Zahl der Abschlüsse p.a. zwischen ...	Schnittwert Studienabgänger p.a.
Folkwang-Schule Essen	HS	18 - 26	22
Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt	HS	11 - 17	14
Palucca Schule Dresden	HS	10 - 31	20
Ballett - Akademie München der Heinz Bosl Stiftung	HS	17 - 17	17
Staatliche Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Mannheim	HS	44 – 62*	15
Ballettzentrum Hamburg	BFS	14 - 18	17
John Cranko-Schule Stuttgart	BFS	20 - 20	20
Staatliche Ballettschule Berlin	BFS	k. A.	k. A.
Studienabgänger gesamt p.a.		110 - 149	125
Zusammenstellung culture concepts			

* hier: Angaben zur Zahl der Studierenden gesamt

** Papier des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Ausbildungssituation an den deutschen Ausbildungsinstituten für Tanz (vermutlich 2006/2007)

Anmerkung: Der Anteil der ausländischen Studierenden beträgt zum Teil bis zu 60 bis 70 %, wobei die Tendenz steigend ist.

DANKSAGUNG

Das Projekt „Transition Zentrum Tanz in Deutschland“ (TZTD) wurde ermöglicht durch freundliche Unterstützung von:

Fonds Darstellende Künste e.V.



Ständige Konferenz Tanz e.V.

Bundesdeutsche Ballett- und Tanztheaterdirektorenkonferenz (BBTK)

Dionysos e.V. Berlin, Inka Atassi

Deutsche Bank AG Hamburg, Rolf Hunck

Freunde und Förderer des Staatsballetts Berlin e.V.

Freundeskreis des Bayerischen Staatsballetts

Gesellschaft der Freunde des Badischen Staatstheaters Karlsruhe e.V.

Künstler in Not e.V., Dortmund

Theaterförderverein Hebebühne e.V.

Bayerischer Landesverband für Zeitgenössischen Tanz e.V. (BLZT)

Dachverband für zeitgenössischen Tanz Berlin e.V. (ZTB)

Tanznetz.de, Nina Hümpel

Dance-Germany.de, Anne Neumann-Schultheis

Dortmunder Ballett, Xin Peng und Tobias Ehinger