

Alice-Salomon-Hochschule Berlin / Hochschule Coburg

Masterarbeit zur Erlangung des
Masters of Art in Klinischer Sozialarbeit

BERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG FÜR PROFESSIONELLE TÄNZERINNEN UND
TÄNZER AN DEREN KARRIEREENDE

Erstgutachterin: Prof. Dr. Brigitte Geißler-Piltz
Zweitgutachterin: Dr. Pia-Maria Wippert

Christine Bombosch
Matrikelnummer: 7051003
Zenettistr. 33, 80337 München
chrbombosch@transition-in-dance.net

Inhaltsverzeichnis

1. Abstract.....	4
2. Einleitung	5
3. Einführung in die Thematik	7
3.1. Der Beruf „Tänzer“ im Kontext der Gesellschaft.....	7
3.2. Der Beruf „Tänzer“ im Vergleich zu anderen Berufsgruppen	8
3.3. Allgemeine Entwicklung der Thematik „Karriereende von Tänzern“	10
4. Theoretische Grundlagen	12
4.1. Erkenntnisstand Karrieende	12
4.1.1. Tanzbereich	12
4.1.2. Sportwissenschaft.....	17
4.2. Beratung und Unterstützung für Tänzer am Karriereende	19
4.2.1. Bisherige Unterstützungsmöglichkeiten für Tänzer in Deutschland	19
4.3. Aktuelle Entwicklungen zur Thematik „Karriereende von Tänzern“ in Deutschland.....	21
4.3.1. Beratungsprogramm der Transitionorganisation der USA.....	23
4.3.2. Interventionsprogramm aus dem Spitzensport.....	25
5. Empirisches Vorgehen.....	28
5.1. Festlegung des Materials	28
5.2. Analyse der Entstehungssituation.....	30
5.3. Formale Charakteristika des Materials	31
5.4. Richtung der Analyse	32
5.5. Theoretische Differenzierung der Fragestellung	32
5.6. Inhaltlicher Aufbau der Interviews	33
5.7. Auswertung mit der „Zusammenfassenden Inhaltsanalyse“ (Mayring, 2008)	34
5.8. Ablaufmodell der Analyse.....	34
5.9. Gütekriterien	35

6. Ergebnisse	36
6.1. Darstellung der ausgewerteten Kategorien	36
6.2. Zusammenfassung der Ergebnisse	40
7. Diskussion.....	53
7.1. Prozesshaftigkeit des Karriereendes	53
7.2. Gründe für das Karriereende	54
7.3. Übergang	54
7.4. Abschied und Trennungskultur	55
7.5. Unterstützung	56
7.6. Veränderung der Ausbildung	57
7.7. Beratungsangebote	58
7.8. Zusammenfassung	59
8. Implikationen für die Praxis	61
8.1. Weitere Forschung	61
8.2. Klinische Sozialarbeit	62
8.3. Beratung	62
8.4. Abschluss und Ausblick	64
9. Literaturverzeichnis	65
10. Anhang.....	67
Interviewleitfaden	67

1. Abstract

Diese Arbeit verfolgt das Ziel, aus Aussagen ehemaliger professioneller Tänzerinnen und Tänzern in Deutschland Informationen abzuleiten, die Auskunft darüber geben, welche Erwartungen professionelle Tänzerinnen und Tänzer an ein Beratungs- und Unterstützungsangebot an deren Karriereende haben.

Bisherige Beratungs- und Unterstützungsleistungen für professionelle Tänzerinnen und Tänzer in Deutschland beschränken sich ausschließlich auf finanzielle Versorgung. Da momentan eine Stiftung für ein „Transitionzentrum Tanz in Deutschland“ gegründet wird, sollen die Ergebnisse dieser Arbeit Anregungen aus Sicht der Tänzerinnen und Tänzer für die Konzeption des Beratungs- und Unterstützungsangebots liefern.

Für die Befragung durch leitfadengestützte Interviews, wurden vier ehemalige Tänzerinnen und Tänzer ausgewählt, die eine Festanstellung an einem Theater hatten. Als Kriterium für das Karriereende gilt der Zeitpunkt, an dem sie ihre Festanstellung als Tänzerinnen und Tänzer aufgegeben haben. Der Ansatz dieser Arbeit ist explorativ und induktiv und soll möglichst viel Raum für nicht-standardisierte Antworten und individuelle Sichtweisen lassen. Um einen abstrahierten und generalisierten Datencorpus zu erhalten, aber gleichzeitig möglichst nah am Ausgangsmaterial zu bleiben, wurde das Material nach der Methode der „Zusammenfassenden Inhaltsanalyse“ nach Mayring (2008) ausgewertet.

Die aus der Auswertung erlangten Ergebnisse bestätigten und stärkten die schon bestehenden Erkenntnisse zum Karriereende und lieferten einige neue Aspekte:

- Anregung zu weiteren Untersuchungen zum Karriereende und zu Zusammenhängen zwischen Systembedingungen und Auswirkungen des Karriereendes speziell im Tanzbereich
- Haltung und Sichtweise der Klinischen Sozialarbeit als Ansatz in der Beratung von professionellen Tänzern
- Anregungen für die Konzeption von Beratungsangeboten:
 - Ressourcenorientierung
 - Mehrebenenmodell, angelehnt an das Outplacementprogramm aus dem Spitzensport
 - Berater aus dem Tanzbereich
 - Einbindung von Direktion in Unterstützungsangebote
 - Veränderungen der Ausbildung bezüglich Thematisierung „Karriereende“

2. Einleitung

Welche Rolle spielt der Tanz und damit Tänzerinnen und Tänzer in unserer heutigen Zeit? Laut der Zusammenfassung des Symposiums der „International Organization of the Transition of Professional Dancers“ (IOTPD) 1995 sollte man das Zwanzigste Jahrhundert, eigentlich als das Jahrhundert des Tanzes beschreiben. Das Jahrhundert in dem der Tanz in seiner „Blüte“ stand. Trotzdem bleibt der Tanz neben den anderen Kunstformen Theater und Oper immer noch die Schwächste und am Wenigsten Anerkannte; und das nicht nur innerhalb des eigenen Berufsstandes sondern auch innerhalb der Gesellschaft. Aufzeigen lässt sich das vor allem an der finanziellen Abgeltung und der Anerkennung und dem Verständnis welche/s Tänzerinnen und Tänzern zu Teil wird. Eine ehemalige kanadische Solotänzerin beschreibt ganz treffend, dass Tänzerinnen und Tänzer mit „Faszination und Geringschätzung“ behandelt werden. (vgl. Perez, 1997, S.11f) und der Tanz nicht als legitime Beschäftigung gesehen wird. (vgl. Perez, 1997, S.16) Ein großer Teil der Menschen genießt zwar den kulturellen Beitrag des Tanzes für die Gesellschaft, doch wie der Alltag von Tänzerinnen und Tänzern wirklich aussieht und was mit ihnen passiert, wenn die aktive Zeit im Tanz zu Ende geht, das sind Themen, die innerhalb der Gesellschaft in Deutschland bis jetzt wenig Aufmerksamkeit bekamen.

Was es bedeutet nach dem Tanz noch einmal einen völlig neuen Berufsanfang schaffen zu müssen, hat die Verfasserin als ehemalige professionelle Tänzerin selbst erlebt. Aus eigenen Erfahrungen und den Erfahrungen ehemaliger Kollegen wurde deutlich, dass die bisherige Unterstützung für Tänzerinnen und Tänzer in Deutschland nicht ausreichend ist, um den möglichen Auswirkungen dieses Ereignisses etwas entgegenzusetzen. Als nun fest stand, dass es in naher Zukunft ein spezielles „Transitionzentrum Tanz in Deutschland“ geben sollte, war die Möglichkeit gegeben, diesen Prozess aktiv mitzugestalten. Erste Recherchen zeigten, dass es nur wenig Informationen darüber gibt, wie das Karriereende von Tänzerinnen und Tänzern erlebt wird und mit welchen Schwierigkeiten sie während des Übergangs in ein normal-berufliches Leben konfrontiert sind. Im Spitzensportbereich existieren dazu bereits umfangreichere Erkenntnisse, die in dieser Arbeit mit einbezogen wurden. Dennoch fehlen Informationen darüber, was professionelle Tänzerinnen und Tänzer selbst als eine sinnvolle Unterstützung und Beratung erachten, komplett.

Da nun mit der Stiftungsgründung des „Transitionszentrums Tanz in Deutschland“ die Rahmenbedingungen für Unterstützung und Beratung für Tänzerinnen und Tänzer am Karriereende geschaffen werden, wird mit den Ergebnissen dieser Arbeit den Betroffenen indirekt die Möglichkeit gegeben ihre Sicht zu äußern und partizipativ an einer Beratungskonzeption mitzuwirken.

Die Arbeit ist wie folgt aufgebaut: Abschnitt 3 „Einführung in die Thematik“ soll dem Leser ein allgemeines Bild zur Berufsgruppe der professionellen Tänzerinnen und Tänzer und deren Problematik des Karriereendes vermitteln. Im Anschluss werden in Abschnitt 4 „Theoretische Grundlagen“ der aktuelle Erkenntnisstand zum Karriereende, sowie verschiedene Beratungskonzepte aus dem Tanz- und Sportbereich betrachtet, um zum wissenschaftlichen Teil der Arbeit überzuleiten. Abschnitt 5 „Empirisches Vorgehen“ beschreibt Aufbau und Methodik des Forschungsdesigns und in den Abschnitten 6 „Ergebnisse“, 7 „Diskussion“ und 8 „Implikationen für die Praxis“, werden die Ergebnisse dargestellt, diskutiert und Anregungen für die Zukunft aufgeführt.

Im Umgang mit der Form der Geschlechterbezeichnung hätte die Verfasserin ein Experimentieren mit allen Formen befürwortet, um nicht eines der Geschlechter zu bevorzugen oder zu benachteiligen. Da in der Tanzwelt selbst die Bezeichnung „Tänzer“ gang und gebe ist, obwohl ca. zwei Drittel der Ausführenden Tänzerinnen sind, hat sich die Verfasserin letztendlich im Sinne einer leichteren Lesbarkeit dafür entschieden, durchgängig die männliche Form zu verwenden. Dabei sind natürlich immer beide Geschlechter gemeint.

3. Einführung in die Thematik

Diese Arbeit befasst sich mit einer Gruppe der Gesellschaft, zu der man normalerweise nicht selbstverständlich Kontakt hat. Außerdem ist sie mit großen „Klischees“ behaftet. Es ist die Rede von professionellen Tänzern am Karriereende, d.h. Tänzern, deren einzige berufliche Hauptbeschäftigung das Tanzen ist und war. Allerdings beschränkt sich diese Arbeit hauptsächlich auf Tänzer, die an deutschen Theatern fest engagiert waren und eher aus dem Bereich „Klassischer Tanz“ kommen. Die Verfasserin ist sich im Klaren darüber, dass sie damit die Gruppe der freischaffenden Tänzer aus der Betrachtung ausschließt. Allerdings unterscheidet sich die berufliche Situation der freischaffenden Tänzer in vielerlei Hinsicht so von der, der fest angestellten, dass eine erweiterte Betrachtung den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde. Das heißt jedoch keinstenfalls, dass ihre berufliche Situation und die Thematik des Karriereendes in ihrem Bereich nicht auch Aufmerksamkeit verdient. Die nun folgenden Abschnitte dienen dazu, dem Leser einen Einstieg in das Berufsfeld der professionellen Tänzer und ihrer speziellen Thematik des Karriereendes zu ermöglichen.

3.1. Der Beruf „Tänzer“ im Kontext der Gesellschaft

„In every culture and in every time people have danced – to celebrate and to mourn, to entertain and to enlighten, to affirm the spirit and the body, and to create moments of transcendent beauty and transformation. Temporal and fleeting, dance communicates powerful messages that resonate across language and cultural barriers. Reaching beyond words, dancers embody powerful messages about the central dramas of human life – be they spiritual, intellectual, aesthetic, or political“ (Mindy N. Levine)

Im Allgemeinen ist es schwierig ohne Bezug zur Tanzwelt eine Ahnung davon zu haben, was es bedeutet „Tänzerin oder Tänzer“ zu sein. Man kann von außen schwer einschätzen, was die Anforderungen, die Besonderheiten und die Schwierigkeiten sind, die sich hinter diesem Berufsbild verbergen. Viele stellen sogar die Frage, inwiefern man hier überhaupt von einem „richtigen“ Beruf sprechen kann. Fallen Tänzer nicht viel mehr unter den Oberbegriff der „Künstler“? Menschen, die innerhalb der Gesellschaft immer noch so gesehen werden, dass sie, durch Hingabe, ihre Kunst höher bewerten, als den finanziellen Zugewinn? Sogar finanzielles Desinteresse zeigen und dadurch gar zu „Hobbytreibenden“ werden? Dass sie im eigentlichen Sinne gar keinen richtigen Beruf ausüben? (vgl. Leach, 1997, S.34) Jugendlicher Idealismus, der sie fast blind für Anderes macht, das Image der Leichtigkeit und des Überflüssigen, niedriges Einkommen, hohe

Arbeitslosigkeit in diesem Berufsfeld sind nur einige Merkmale, die dieses Bild verstärken. (vgl. Leach, 1997, S.7,52; Dossier IOTPD, 1995, S.3) Andere fragen sich wiederum, ob der Tanz nicht vielleicht eine Berufung ist, etwas zu dem die Ausführenden gerufen werden? (vgl. Roncaglia, 2006, S.185) Dass man sozusagen gar nicht anders kann?

Auf jeden Fall leisten Tänzer einen wichtigen Beitrag zur kulturellen Vielfalt ihres Landes. Dieser wird allerdings in der Regel nur geachtet, solange sie auf der Bühne aktiv sind. In dem Moment, in dem die aktive Zeit auf der Bühne aufhört und eine Integration in die normal-berufliche Gesellschaft ansteht, finden Tänzer strukturell in der Gesellschaft eine Situation vor, in der ihr Beruf, wie schon angedeutet, größtenteils nicht anerkannt ist (vgl. Leach, 1997, S.7,52; Dossier IOTPD, 1995, S.3) Trotz dieser schwierigen Umstände und den Belastungen des Ereignisses „Karriereende“ schaffen die meisten Tänzer den Übergang in die normal-berufliche Gesellschaft im Grunde schnell und erfolgreich. Dennoch gibt es immer wieder Einzelne, die diesen Übergang aus sich selbst heraus nicht meistern können, deren weiterer Lebensverlauf schwer mit den Menschen zu verbinden ist, die jahrelang auf der Bühne bewundert wurden. Ihrem Schicksal überlassen verliert die Gesellschaft dann motivierte und gut ausgebildete Menschen, die auch nach der Tänzerkarriere weiterhin einen wichtigen Beitrag leisten könnten. (vgl. Jeffri & Throsby, 2004, S.6)

3.2. Der Beruf „Tänzer“ im Vergleich zu anderen Berufsgruppen

„Blinder phenomenon’, a kind of almost hysterical concentration on technique that begins at a very, very young age where you stay in that studio and polish your steps and systematically disqualify yourself from learning anything else in the outside world“ (Richard LeBlond, President San Francisco Ballet Association)

Der Tänzerberuf zeigt bei genauerer Betrachtung Merkmale, die ihn von anderen Berufsbildern unterscheidet. Ein offensichtlicher Unterschied zu den meisten anderen Berufen besteht darin, dass Tänzer in sehr jungen Jahren, oftmals im Alter von fünf bis sechs, eine intensive und hochspezialisierte Ausbildung beginnen. Diese kann im Zeitaufwand mit kaum einem anderen Beruf verglichen werden, mit der möglichen Ausnahme von Fachleuten der Medizin. (vgl. Leach, 1997, S.50; Pickman, 1987, S.201) Typische Anforderungen dieser Ausbildung sind Disziplin, Hingabe, Ausdauer, Willenskraft und Konzentrationsfähigkeit. Zusätzlich wird von jungen Tänzern ein einseitig zielgerichteter Einsatz erwartet und durch Ausbildungsmethoden verstärkt, was dazu führt, dass zum Beispiel eine fundierte Schulbildung und die Entwicklung von sonstigen praktischen Fertigkeiten und Interessen in den Hintergrund rücken. (vgl. Pickman, 1987, S.201; Jeffri & Throsby, 2004, S.2; Leach, 1997, S.50; Dossier IOTPD, 1995, S.3) Tänzer

sozialisieren sich somit von Beginn an in einer gesellschaftlichen Randgruppe. Während sich ihre „Peers“ in verschiedenen Bereichen ausprobieren, arbeiten sie hochfokussiert viele Stunden am Tag. (Leach, 1997, S.24) Das „professionelle“ Leben von Tänzern findet auch nach der Ausbildung in einem abgeschlossen System statt. Es ist das Leben in einer familienähnlichen Gemeinschaft, in der man sehr eng miteinander arbeitet und lebt, ständigen Körperkontakt hat, auf engem Raum in Garderoben oder auf Tourneen im Hotel „zusammenhockt“, durch ungewöhnliche Arbeitszeiten auch die Freizeit hauptsächlich mit den Kollegen verbringt und wenig Kontakt zu Menschen außerhalb des Systems aufbaut. (vgl. Leach, 1997, S.51) Damit bleibt auch im späteren beruflichen Alltag dieses „Inseldasein“ bestehen.

Ein weiterer wichtiger Unterschied ist das frühzeitige „naturgemäße“ Ende der beruflichen Karriere. Nur wenige Berufsgruppen, ausgenommen vielleicht Feuerwehrmänner, Soldaten und Spitzensportler beenden ihre beruflichen Karrieren so früh wie professionelle Tänzer. Das durchschnittliche Alter, in dem Tänzer ihre aktive Bühnenlaufbahn beenden, bzw. beenden müssen, sozusagen in „Rente“ gehen, liegt zwischen 35 und 40 Jahren. Das bedeutet allerdings nicht, dass sie die Absicherung einer staatlichen Rente beziehen können. Viel mehr erwarten sie in den meisten Ländern noch weitere 30 Jahre, in der sie eine Vollzeitbeschäftigung benötigen, bis sie tatsächlich das staatlich festgesetzte Rentenalter erreicht haben. (vgl. Roncaglia, 2006, S.184; Jeffri & Throsby, 2004, S.2; Ijdens, 2008, S.1; Pickman, 1987, S.200; Patton & Ryan, 2000, S.173f; Deutscher Bundestag, 2007, S.317f) Nur wenige Länder ermöglichen Tänzern ab etwa 40 Jahren eine Pension, die ihnen am Karriereende zumindest die Absicherung ihrer Grundlebenshaltungskosten gewährleistet. Für die meisten bricht mit dem Karriereende die finanzielle Sicherheit weg. Obwohl sie extrem viel Zeit in ihre Ausbildung gesteckt haben, werden sie im Vergleich zu anderen Berufsgruppen schlecht entlohnt und können aufgrund dessen kaum finanzielle Rücklagen bilden. (vgl. Jeffri & Throsby, 2004, S.2; Leach, 1997, S.54) Auch eine weitere akademische Laufbahn ist für die meisten nicht möglich, bzw. meistens nur eine eingeschränkte, da in vielen Ländern der Ausbildungsabschluss von Tänzern formal nicht anerkannt ist. (vgl. Dümcke, 2008, S.13; Deutscher Bundestag, 2007, S.320; Jeffri & Throsby, 2004, S.6)

Sie sehen sich damit an einem Punkt in ihrem Leben, an dem andere Berufstätige sich gerade anfangen beruflich zu entfalten oder zu etablieren, vor die Aufgabe gestellt, sich beruflich komplett neu orientieren zu müssen. (vgl. Leach, 1997, S.7; Roncaglia, 2006, S.184) Diese Faktoren kommen zusätzlich zu den sozialen und emotionalen Herausforderungen des Karriereendes (vgl. Deutscher Bundestag, 2007, S.317f; Jeffri & Throsby, 2004, S.2).

3.3. Allgemeine Entwicklung der Thematik „Karriereende von Tänzern“

*„Nine millenia ago there was no need for dancers to find new careers. No one ever stopped dancing. It was too important to the community“
(Jeffri)*

Das Karriereende von Tänzern wurde Anfang der Achtziger Jahre zum Thema gemacht. In einer Konferenz 1982 im Lincoln Center in New York entstand zum ersten Mal das Bewusstsein, dass man es hier mit einem großen Tabuthema zu tun hatte, dass zwar schon immer existierte, doch niemals angesprochen wurde. Durch Erfahrungsberichte einzelner Tänzer über schwierige und problematische Karriereübergänge, wurde erkannt, welche Auswirkungen dieses Ereignis auf das Leben der Einzelnen hat, aber auch gleichzeitig, wie wenig man bisher über dieses Ereignis wusste. Literatur existierte bis dahin so gut wie keine und Veröffentlichungen bestanden hauptsächlich aus „Schicksalsbeschreibungen“ und Berichten von behandelnden Therapeuten. (vgl. Jeffri, 2004, S.13; CTFD, 2007, S.5)

Trotzdem führte der damals erkannte Handlungsbedarf zu den Gründungen der ersten Transitionszentren für Tänzer: In den USA die Organisation „Career Transition For Dancers“ (1985), in Kanada das „Dancer Transition Resource Centre“ (1985) und in den Niederlanden die „Stichting Omscholingsregeling Dansers“ (1986). In Großbritannien existierte bereits seit 1974 der „Dancers’ Resettlement Fund“, der aber nur die großen Theater und die festangestellten Tänzer erfasste. In der Erweiterung, auch freischaffende Tänzer zu versorgen, wurde im Jahr 2000 das „Dancers’ Career Development“ gegründet. (vgl. Jeffri, 2005, S.351) In der Schweiz existiert seit 1993 die „Swiss Association for Career Transition of Professional Dancers (RDP/NPT)“. (vgl. Ijdens, 2008, S.12) Diese „Transitionszentren“ kümmern sich ausschließlich um die Belange von Tänzern am Karriereende. Ihre Kerndienstleistungen entsprechen sich mehr oder weniger. Unterschiede gibt es in den Finanzierungsmodellen und den Anrechten auf Inanspruchnahme der Leistungen. (vgl. Dümcke, 2008, S.10)

Im Jahr 1993 wurde eine wichtige Organisation für den Tanzbereich gegründet, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, als Dachverband und in der Rolle des „Advokaten für den Tanz“ über Symposien vor allem international auf das Thema Karriereende von professionellen Tänzern aufmerksam zu machen: Die „International Organization for the Transition of Professional Dancers“ (IOTPD). Diese organisiert seit ihrer Gründung Symposien speziell zur Thematik des Karriereendes und des Karriereübergangs von Tänzern, sowie Studien, um fehlende Daten über die Situation von Tänzern weltweit zu erheben. (vgl. Jeffri, 2005, S.351; Dümcke, 2008, S.10) Die Ergebnisse, des ersten großen Symposiums 1995 in Lausanne wurden unter dem Titel „The dancers' destiny“ veröffentlicht. Dieses Dokument ist im Grunde immer noch die einzige Informationsquelle, wenn man sich einen generellen Überblick über die Besonderheiten des Tänzerberufs, den Auswirkungen des Tänzerberufs, sowie dem Ereignis Karriereende mit seinen Herausforderungen für den Einzelnen, verschaffen will. Die von der IOTPD in Auftrag gegebenen Studien umfassten bisher: eine globale Studie zu den „Herausforderungen und Realitäten von Tänzern am Karriereende“, deren Ergebnisse als zusammenfassender Report „The aDVANCE Report, A worldwide perspective on Career Transition of Professional Dancers“ 2004 herausgebracht wurde (vgl. Jeffri et al, 2004, S.18ff) und eine sehr aktuelle, europäische Studie „Dancers keep moving, International careers and transition“ zum Thema „Mobilität von Tänzern und die daraus entstehende Problematik der staatlichen finanziellen Unterstützungszuständigkeit an deren Karriereende“. (vgl. Ijdens, 2008, S.1) Eine wichtige Errungenschaft, die auch der IOTPD zu verdanken ist, war die Festlegung, beim UNESCO Weltkongress 1997 in Paris, durch Artikel 32 zum Status des Künstlers, der besagt, dass es im Verantwortungsbereich der Regierungen liegt, die berufliche Neuorientierung von Tänzern zu unterstützen. (vgl. Deutscher Bundestag, 2007, S.318)

4. Theoretische Grundlagen

4.1. Erkenntnisstand Karrieende

Im kommenden Abschnitt wird der Erkenntnisstand zum Thema Karriereende dargestellt. Für die Bearbeitung der Fragestellung dieser Arbeit ist es wichtig einen allgemeinen wissenschaftlichen Überblick über das Karriereende als Ereignis und seine Auswirkungen auf das Leben der Betroffenen zu bekommen. Recherchen haben ergeben, dass dieser zum Thema Karriereende speziell bei professionellen Tänzern noch sehr lückenhaft ist und bis auf wenige Ausnahmen auch teilweise veraltet. Daher wurde die Recherche auf den Bereich der Sportwissenschaft ausgeweitet, da dort bereits ein ausgeprägter Erkenntnisstand zum Thema Karriereende bei Spitzensportlern existiert. Außerdem lassen sich beide Betrachtungsgruppen gut miteinander vergleichen, da sie ähnliche Merkmale in Karriereentwicklung, Karriereverlauf und beim Karriereende aufweisen. Unter Punkt 4.1.2. wird auf diese Merkmale genauer eingegangen.

4.1.1. Tanzbereich

„For some that transit may be as easy as crossing a stream; for others, the voyage may be oceanic and stormy“ (Andersen)

Erste Berichte, hauptsächlich von behandelnden Therapeuten (vgl. Pickman, 1987, S.200f), machten in den Achtziger Jahren zuerst auf die Problematik aufmerksam. Damals kamen zum Beispiel „Überidentifikation“ und „Identitätseinengung“ zur Sprache. Tänzer, die sich seit ihrer frühen Kindheit komplett dem Tanz zugewandt hatten und sich auch später ausschließlich über den Tanz definierten, erlebten durch das Karriereende oft sehr starke Verlustgefühle. Oftmals konnten Tänzer als einziges Interesse allein den Tanz nennen. Es machte ihnen große Schwierigkeiten überhaupt andere Interessen zu nennen, bzw. wirkten sie komplett alternativenlos. Die Verlustgefühle fanden des Weiteren auf unterschiedlichen Ebenen statt:

- Verlust des eigenen Körperbildes, verbunden mit dem Verlust von Attraktivität und Schönheit
- Verlust der öffentlichen Aufmerksamkeit und des „Gefeiert-werden“ durch das Publikum
- Verlust des sozialen Umfelds der Kollegen

Damalige Beobachtungen beschrieben , dass dadurch Gefühle der Wut, Frustration und Depressionen ausgelöst werden konnten, die eventuell zu Drogen- und Alkoholmissbrauch oder Essstörungen führen konnten. Als mögliche Lösung versuchten sich manche Tänzer auf die nächstbeste Berufsmöglichkeit zu stürzen, die greifbar war. (vgl. Pickman, 1987, S.200f)

Daraufhin folgende, größer angelegte Studien in Nordamerika und Australien befassten sich hauptsächlich mit einer statistischen Erfassung bezüglich Karrieredauer, Gründe für das Karriereende und Erleben des Karriereübergangs. Damalige Ergebnisse zeigten zum Beispiel die Differenz zwischen vorausgesagtem Alter und tatsächlichem Alter für das Karriereende und, dass viele der Befragten in der Zeit des Übergangs professionelle Beratung und Unterstützung in Anspruch genommen hatten. (vgl. Patton & Ryan, 2000, S.173ff) Die Ergebnisse der Differenz zwischen vorausgesagtem Alter und tatsächlichem Alter für das Karriereende wurden von einer späteren Studie der IOTPD (2000) zusätzlich bestätigt (vgl. Jeffri, 2005, S.344) Diese Studie der IOTPD (2000) war ein weiterer Versuch einer globalen Erhebung bezüglich der Herausforderungen und Realitäten, mit denen Tänzer am Karriereende konfrontiert sind. Interessant ist die Erkenntnis von damals, dass Tänzer die Existenz von Transitionszentren als hilfreich empfanden, aber insgesamt gesehen, die meisten an deren Angeboten nicht teilgenommen hatten. (vgl. Jeffri, 2005, S.352) Leider geht aus der Studie nicht hervor, welche Gründe es dafür gab. Außerdem nannten ca. 60 % der befragten Tänzer als wichtigste Quelle der Unterstützung: Familie und Freunde. (vgl. Jeffri, 2005, S.350)

Die erste Studie, die sich genauer mit Faktoren befasste, die den Verlauf des Karriereübergangs beeinflussen, war die Dissertation von Paritzky (1995) „How dancers leave dancing: A hermeneutic investigation of the psychosocial factors in career change“. Diese Studie brachte Erkenntnisse darüber, dass für den Verlauf des Karriereübergangs verschiedene Faktoren, wie Selbstkonzept und Kontrollüberzeugung, eine Rolle spielen. Sie nehmen darauf Einfluss, ob der Übergang zum Beispiel „krisenhaft“ oder „sanft“ verläuft. In der Umfrage berichteten Tänzer von leichteren Übergängen, wenn sie sich ein „positives“ Selbstkonzept zuschrieben und es am Karriereende schafften andere Identitätsmöglichkeiten für sich in Betracht zu ziehen. Psycho-soziale Faktoren, die wiederum das Selbstkonzept beeinflussten, waren: Unterstützung aus der Familie, Rollenverständnis und ein gut entwickeltes Wertesystem. Ein weiterer wichtiger Faktor war die wahrgenommene Kontrolle darüber, das Karriereende selbst bestimmt zu haben.

Tänzer mit einer hohen Selbstbestimmung berichteten von weniger Problemen und fühlten sich vorbereiteter auf das Ereignis. Tänzer, die krisenhafte Karriereübergänge erlebten, berichteten wenig Kontrolle über das Karriereende gehabt zu haben, unvorbereitet auf das Karriereende gewesen zu sein und ein Gefühl von Unabgeschlossenheit erlebt zu haben.

Mit Auswirkungen des Karriereendes und daraus resultierenden Empfehlungen für Unterstützungsmöglichkeiten von Tänzern am Karriereende, befasste sich eine Studie von Wippert. (vgl. Wippert, 2006) Wippert zeigte unter anderem auf, dass die Übergangsphase schwierig sein und hohe Belastungsmaße für die Einzelnen erreichen kann; dass die Betroffenen institutionelle Unterstützung und Unterstützung von Seiten des Theaters vermissen (mangelnde Vorbereitung auf das Karriereende und das mangelnde Karrieremanagement durch die Ballettdirektion) und der persönliche Gesundheitszustand, sowie die Finanzlage am Karriereende eine zusätzliche Belastung darstellen. (vgl. Wippert, 2006, S.3f) Des Weiteren zeigt sich, dass „aktive“ Tänzer über ein geringes Selbstwertgefüge verfügen, was Selbstakzeptanz, Selbstwirksamkeit und Kontrollüberzeugung betrifft. (vgl. Wippert, 2006, S.5) Anders gesagt heißt das: „Tänzer sind daran gewöhnt, Anleitungen und Korrekturen anzunehmen, aber sie werden nicht dazu ermutigt, nach Erklärungen zu fragen oder Vorschläge zu machen. Im Vergleich mit anderen erfahrenen Berufstätigen haben sie bessere Lern- und Zuhörfähigkeiten, aber ein geringeres Maß an Selbstvertrauen entwickelt und neigen dazu, oder kaum eigenständige Entscheidungen zu treffen (Leach, 1995, S.51).“ Gerade diese Ergebnisse sind relevant, wenn man bedenkt, dass die Faktoren Selbstkonzept und Kontrollüberzeugung auch bei Paritzky (1995) als die Faktoren dargestellt wurden, die sehr stark auf den Verlauf und das Erleben des Karriereübergangs wirken. Aus den Ergebnissen der Studie von Wippert (2006) wurden Handlungsempfehlungen für den Umgang mit Tänzern am Karriereende entwickelt. Zum Beispiel:

- Kontinuierliche Feedbackgespräche
- Dank- und Abschlusschreiben
- Vermittlung einer Person, die das erste halbe Jahr begleitend unterstützt

Für noch aktive Tänzer:

- Verbesserung des Selbstwertgefüges, zum Beispiel durch Selbstmanagementprogramme (vgl. Wippert, 2006, S.6)

Recherchen konnten nicht aufzeigen, ob diese Empfehlungen zu Veränderungen geführt haben oder nicht.¹

Eine Studie, aus der ein Darstellungsmodell des Prozessverlaufs des Karriereendes von Tänzern entstand, ist die Dissertation von Roncaglia (2007) „The Retirement Process: A Developmental Stage in the Life Course of Ballett Dancers“. Die Analyse dieser Befragung von vierzehn ehemaligen Tänzern erfasste den Verlauf des Karriereendes und definierte fünf Hauptthemen mit verschiedenen Subkategorien, die den Verlauf bestimmen und beeinflussen:

- Gründe für das Karriereende, mit der Subkategorie „freiwillig vs. unfreiwillig“
- Art und Quelle der Unterstützung
- Emotionales Erleben
- Bewältigungsstrategien
- Ergebnis des Transitionsprozess
- Kontextuelle Faktoren, die vor, während und nach dem Karriereende direkten und indirekten Einfluss auf das persönliche Erleben nehmen
- Persönliche Ressourcen wie Werte, Erfahrungen und Glaubenssätze, auf denen die Themen basieren

(vgl. Roncaglia, 2006, S.187)

¹ Mailaustausch mit Dr. Pia-Maria Wippert vom 4. Juni 2009

Diese wurden wie folgt abgebildet:

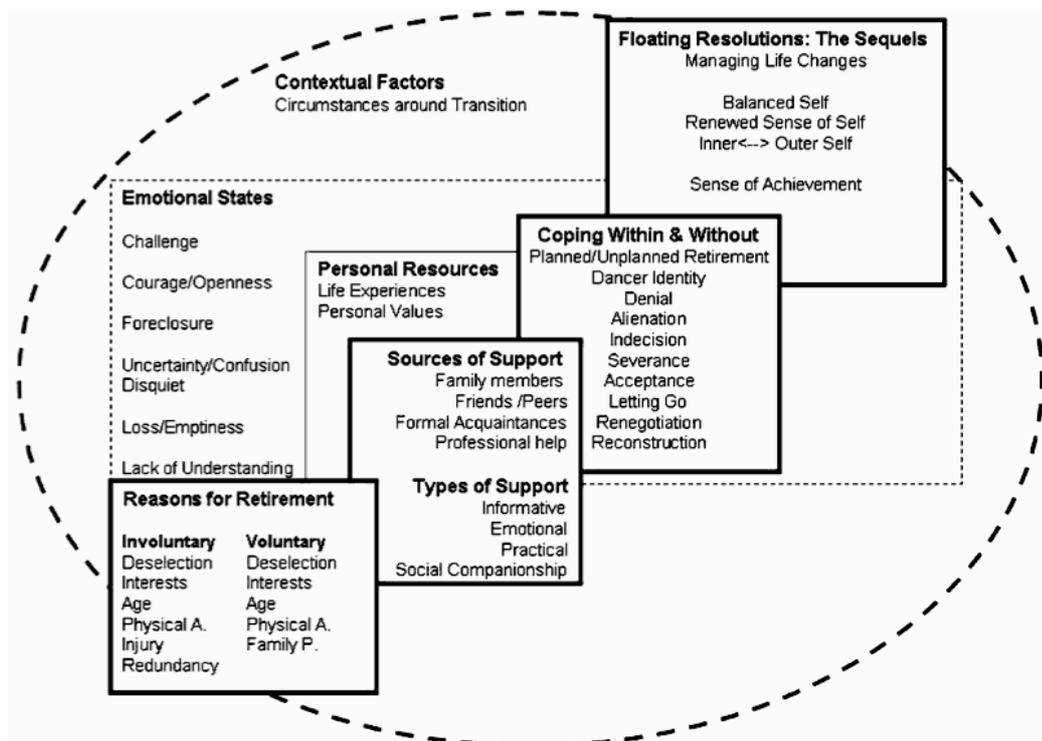


Abb. 1.: Career transition modell for ballet dancers (Roncaglia, 2006, S.188)

Allerdings erlebten einige Tänzer bei der Kategorie „Gründe für das Karrieende“ zum Teil eine Mischung aus freiwilligen und unfreiwilligen Faktoren. So gesehen kann zum Beispiel „Alter“ ein Auslöser für freiwilliges Ausscheiden sein. Zum Beispiel wenn für den Betroffenen nach und nach spürbar wird für bestimmte Rollen nicht mehr besetzt zu werden und er langsam aus der Gruppe ausscheidet, dadurch aber die Möglichkeit besteht selbstbestimmt, angekündigt und vorbereitet die Karriere zu beenden. Anders gesehen hat „Alter“ aber auch einen unfreiwilligen Aspekt, nämlich dann, wenn durch altersbedingtes körperliches Nachlassen, die Anforderungen nicht mehr erreicht werden, dieser Prozess aber für den Betroffenen unvermeidbar ist. Dadurch lassen sich nicht alle Gründe klar in „freiwillig und unfreiwillig“ einordnen, sondern können immer auch Aspekte des Gegenpols beinhalten. Dazu gehören auch die Gründe „Interessenveränderung“ und „Kontrollüberzeugung“. Es hängt immer von jedem Einzelnen ab, wie diese Wahrnehmungen und Aspekte erlebt, selbst bewertet und in die eigene Biografie eingeordnet werden und damit darüber entscheiden, wie der weitere Verlauf bewältigt wird. (vgl. Rongaglia, 2006, S. 187f) Diese Ergebnisse spiegeln anschaulich die Komplexität und Einzigartigkeit jedes Karriereendes wider.

4.1.2. Sportwissenschaft

Weitere und auch umfassendere wissenschaftliche Erkenntnisse über Karriereverlauf, Karriereende und Karriereabbruch findet man in der Betrachtung von Spitzensportlern. Allerdings zeigen sich auch hier die Ergebnisse bisher eher heterogen. Trotzdem sind diese Ergebnisse in der Betrachtung des Karriereendes von Tänzern sehr hilfreich, da sich, durch ähnliche Merkmale der Karriereentwicklung und der Karriereverläufe, Spitzensportler und Tänzer gut miteinander vergleichen lassen. Dazu gehören u.a. der hohe Einsatz, die Hingabe, die frühe Identifizierung mit ihrem Bereich und das schon in jungen Jahren beginnende intensive Training. Ein weiteres wichtiges Merkmal ist, dass beide Gruppen durch diesen hohen und stark fokussierten Einsatz in jungen Jahren für ihren Bereich, oftmals verminderte Möglichkeiten im Vergleich zu ihren Altersgenossen haben, um sich in anderen Bereichen auszuprobieren. Diese Einschränkung ist insofern ein wichtiger Punkt, als bei beiden Gruppen das frühe Karriereende sicher vorbestimmt ist und einen Berufswechsel zwingend macht. (vgl. Patton & Ryan, 2000, S.169f)

Studien, die sich vor allem mit den Auswirkungen des Ereignisses „Karriereende“ auf das Leben von Spitzensportlern auseinandersetzen, zeigen auf, wie komplex die Auswirkungen sein können. Nicht nur brechen, neben den an sich schon belastenden Aspekten, vertraute und stützende Netzwerke weg (innersystemisch, sozial, finanziell) (vgl. Wippert, 2004, S.3f; Wippert, 2005, S.205f) sondern im Normalfall bedeutet diese Veränderung auch einen „schmerzvollen Statusverlust (Wippert, 2005, S.267)“. Weiterhin wurden als Folgen des Ereignisses psychische Probleme, Drogenmissbrauch, Depressivität, bis hin zu Posttraumatischen Belastungsstörungen beobachtet. (vgl. Wippert, 2005, S.270; Franke & Boettcher, 1999, S.72; Patton & Ryan, 2000, S.174; Alfermann, 2007, S.254; Hackfort & Sinclair, 2000, S.136) Allerdings kommt es neben den zumeist belastenden und eher negativ einzuordnenden Auswirkungen auch immer wieder zu positiven Verläufen und problemlosen Übergängen. In diesen wird die Lebensveränderung durch das Karriereende z.B. als Erleichterung, Befreiung und als Chance, sich persönlich weiter zu entwickeln, beschrieben. (vgl. Franke & Boettcher, 1999, S.73; Alfermann, 2007, S.255)

Grundsätzlich zeigt sich durch die Studien, dass das Ereignis „Karriereende“ und seine Auswirkung ein komplexes Zusammenwirken und Interagieren von verschiedensten Faktoren ist. Prognosen über erfolgreiche Verläufe werden dadurch sehr erschwert. (vgl. Wippert, 2005, S.267; Franke & Boettcher, 1999, S.79) Einige Faktoren, die den Verlauf des Karriereendes und die Auswirkungen mit beeinflussen sind zum Beispiel:

➤ Systemische Voraussetzungen:

Ein System, dass als „rigide Institution“ „... das Handeln der Sportler auf eine déformation professionelle hin ausrichtet (Hackfort, 1997, S.16f).“ Damit wird „... die Rolle des Spitzensportlers ... zur zentralen Lebenslinie und beeinträchtigt ... ein paralleles Durchlaufen anderer Karrieren. Ähnlich wie in einigen Bereichen künstlerischen Schaffens wird die sportliche Tätigkeit in diesem Sinn so dominant, dass in der biographischen Fixierung des Individuums auf Erfolg und Anerkennung in diesem System die Möglichkeit von Verhaltensalternativen häufig ausgeblendet wird bzw. werden muss (Hackfort, 1997, S.16f).“

➤ Persönlichkeitsstrukturen:

○ Identitätseinengung

Ist die Einbindung in die Welt des Spitzensports von so zentraler Bedeutung und die Athletenrolle so ausschließlich, dass kaum oder wenig andere Interessen entwickelt werden, die den Spitzensport später ersetzen können, kann sich das belastend und problematisch auf das Karriereende auswirken. (vgl. Alfermann, 2007, S.250f; Franke & Boettcher, 1999, S.79; Hackfort & Sinclair, 2000, S.136)

○ Perfektionismus (vgl. Hackfort & Sinclair, 2000, S.136)

➤ Freiwillig vs. unfreiwillig ausgeschieden:

Der Umgang mit dem Ereignis „Karriereabbruch“ unterscheidet sich zwischen „ausgeschiedenen“ und „zurückgetretenen“ Athleten, nicht nur in der Form der Bewältigungsstrategien, sondern auch im Erleben und Verorten des Ereignisses in das eigene Leben. Die gefühlte Belastung ist und bleibt bei den „unfreiwillig“ Ausgeschiedenen höher als bei den „freiwillig“ Ausgeschiedenen. (vgl. Wippert, 2002, S.206; Wippert, 2005, S.270f; Sinclair & Orlick, 1994, S.45)

➤ Trennungskultur:

Der spätere Beruf ist nicht der Faktor, der einflussnehmend auf den weiteren Biografieverlauf ist, sondern die Art der Trennung und die darauf folgenden Reaktionen. (vgl. Wippert, 2005, S.270f)

➤ Kontaktabbruch zum System:

Die Betroffenen erleben einen Kontaktabbruch zum System in der Zeit des Übergangs als eher belastend und schmerzlich. Sie fühlen sich gerade zu isoliert und benutzt. Somit kann eine schlechte Trennungskultur von Seiten des Verbands, ohne Rückmeldung über Ausscheidungsgründe, zumindest in der ersten Zeit nach dem Ausscheiden, zu signifikant höheren Belastungsreaktionen führen, als wenn es diese Rückmeldung gibt. (vgl. Wippert, 2005, S.270; Hackfort, 1997, S.157; Hackfort & Sinclair, 2000, S.139; Alfermann, 2007, S.124f)

4.2. Beratung und Unterstützung für Tänzer am Karriereende

Wie unter Punkt 4.1. „Erkenntnisstand Karriereende“ aufgezeigt wurde, muss man in der Betrachtung des Karriereendes von einem Ereignis ausgehen, welches tiefgreifende Auswirkungen in den weiteren Biografieverlauf der Betroffenen haben kann. Zusätzlich werden die Auswirkungen von unterschiedlichen und vielfältigen personalen und kontextualen Faktoren beeinflusst. Da diese Arbeit das Thema Beratung und Unterstützung für professionelle Tänzer am Karriereende behandelt, scheint es an diesem Punkt notwendig einen Blick auf bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote für Tänzer in Deutschland zu werfen, um ein Bild davon zu bekommen, welche Möglichkeiten Tänzer momentan hierzulande haben, um für diesen Übergang Unterstützung und Beratung zu bekommen. Zum anderen werden bereits existierende, spezielle Beratungs- und Unterstützungsangebote dargestellt: ein Beratungsangebot für Tänzer aus den USA und ein in Deutschland entwickeltes Outplacementprogramm für Spitzensportler.

4.2.1. Bisherige Unterstützungsmöglichkeiten für Tänzer in Deutschland

„The dancer transports us from the real world into the fantasy world; our job is to find a way where we can aid the transition of the dancer from the fantasy world into the real world. (Cohn, 1982)

Obwohl Deutschland über eine ausgeprägte und vielfältige Theaterstruktur verfügt, fand das Thema „Karriereende“ von Tänzern bisher so gut wie keine Beachtung. Im Juli 2001 gab es zwar eine „Kleine Anfrage“ des Bundestages zur besonderen beruflichen Situation von Tänzern in Deutschland. Ausbildung, Umschulung und soziale Absicherung wurden zum ersten Mal thematisiert. Allerdings blieben relevante Fragestellungen auf Grund fehlender Informationen und Datengrundlagen unbeantwortet. Das Fehlen wurde damit begründet, dass die Zuständigkeit der Thematik in den Aufgabenbereich von Ländern und Kommunen fällt. In einer „Großen Anfrage“ im Dezember 2003 zur „Wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der künstlerischen Berufe und des Kunstbetriebs in Deutschland“

wurde dann in der Fragestellung „Möglichkeiten von Umschulungsmaßnahmen für Künstler im Bereich „Tanz“, auf die „Kleine Anfrage“ von 2001 verwiesen. (vgl. Dümcke, 2008, S.11)

In der Zwischenzeit hat sich die Situation für Tänzer in Deutschland strukturell auf institutioneller Ebene nicht verbessert. Veränderte Rahmenbedingungen zum 1.5.2007 in den Arbeits- und Ausbildungsförderungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) führte dazu, dass die Zentrale Bühnen-, Fernseh- und Filmvermittlung (ZBF) und die Künstlerdienste (Kd) zu einer Künstlervermittlung und dem Dach der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit zusammengefasst wurden. Damit ist innerhalb der Bundesagentur für Arbeit eine zuständige Abteilung für Tänzer am Karriereende kaum noch zu erkennen. Dazu kamen Einschränkungen der sozialen Leistungen, sowie der Beratungs- und Vermittlungsangebote im Zuge der Sparmaßnahmen. (vgl. Dümcke, 2008, S.12)

Bedenkt man nun, dass in Deutschland der Beruf des Tänzers kein anerkannter Ausbildungsberuf ist, damit Tänzer bei der Bundesagentur für Arbeit als „ungelernt“ und „schwer vermittelbar“ gelten, werden damit, neben den strukturellen Veränderungen, zusätzlich noch die Zugänge zu staatlichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erschwert. Zusätzlich verfügen nur wenige Tänzer durch die Angliederung der Ausbildungsstätte an eine Hochschule, über einen anerkannten Fachhochschulabschluss, der ihnen wenigstens die Möglichkeit einer akademischen Weiterbildung ermöglicht. Anhand dieser Fakten wird die prekäre Lage von Tänzern am Karriereende sehr deutlich. (vgl. Deutscher Bundestag, 2007, S.320)

Staatlich festangestellte Tänzer haben am Ende ihrer Karriere einen großen Vorteil gegenüber ihren freischaffenden Kollegen. Für sie besteht die Möglichkeit, die Versicherungssumme der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (Bayerische Versorgungskammer), einer Pflichtversicherung, bei Beendigung der Bühnenlaufbahn vor dem 42. Lebensjahr, ausbezahlt zu bekommen. (vgl. Deutscher Bundestag, 2007, S.320) Vielen ermöglicht das, eine von Strukturen und staatlichen Institutionen unabhängige, selbstbestimmte Möglichkeit die eigene Zukunft gestalten zu können und sich eine selbstgewählte Umschulung oder Weiterbildung zu ermöglichen. Das wird vor allem dann wichtig, wenn die neu gewählten Berufsziele zum Beispiel nicht dem Umschulungskatalog der Bundesagentur für Arbeit entsprechen. Aktuelle Entwicklungen zeigen, dass es auch dort Modifikationen in den Regelungen geben wird, die den Zugang von Tänzern zu

dieser Versicherungssumme und die Verwendung des Geldes konkreter steuern.² Auf Grund dieser Beschreibung wird deutlich, dass Tänzern am Karriereende zwar eine finanzielle Unterstützung zusteht, diese jedoch sehr schwer zugänglich ist und die emotionalen und sozialen Herausforderungen komplett unberücksichtigt lässt.

4.3. Aktuelle Entwicklungen zur Thematik „Karriereende von Tänzern“ in Deutschland

In den letzten Jahren bekam das Thema „Karriereende“ in Deutschland vermehrt Raum in tanzspezifischen Veranstaltungen. Auf verschiedenen Symposien des Tanzmedizinischen Vereins Deutschland (TaMed e.V.) wurden Arbeitskreise zu dieser Thematik veranstaltet. Beim Tanzkongress 2006 in Berlin wurde im Rahmen einer Paneldiskussion das Thema zur Sprache gebracht. Dabei wurden internationale Erfahrungen und Modelle vorgestellt, sowie ein Handlungsbedarf für Deutschland aufgedeckt. Direkt im Anschluss an den Tanzkongress bildete sich die Arbeitsgruppe „Transition³ und soziale Aspekte“ der Ständigen Konferenz Tanz e.V. (SK Tanz), um konkrete Schritte und Handlungsmöglichkeiten zu besprechen. Die SK Tanz fungiert als Netzwerk von Verbänden, Institutionen, Vereinen und einzelnen Persönlichkeiten aus dem Bereich Tanz und setzt sich als Lobby für die Belange des Tanz in Deutschland auf politischer Ebene und im Verwaltungsbereich ein. (vgl. Dümcke, 2008, S.4,11) Außerdem wurde etwa zu dieser Zeit die Initiative der Kulturstiftung des Bundes, der „Tanzplan Deutschland“, ins Leben gerufen. Dieser hat das Ziel, im Zeitraum von 2005 bis 2010, durch Projektfinanzierungen dem Tanz in Deutschland mehr Anerkennung zu verschaffen, damit der Tanz in Deutschland als gleichwertige Kunstform neben Oper und Theater existieren kann. Durch die Initiative der AG „Transition und soziale Aspekte“ der SK Tanz bewilligte 2007 der „Fonds Darstellende Künste“ den Projektantrag zu einer Studie „Modellentwicklung für ein Transition Zentrum Tanz in Deutschland“. Aufgabe dieser Studie sollte sein, die Tanzszene statistisch zu erfassen, einen Finanzierungsplan für eine mögliche Stiftung zu entwickeln, ein mögliches Modell juristisch zu prüfen, sowie eine Organisationsstruktur der Stiftung zu erarbeiten. Ziel ist es, Tänzern eine langfristige Perspektive zu geben und in Erwägung zu ziehen, dass Tänzer bereits während ihrer

² Persönliches Gespräch am 2. Mai 2009 mit Sabrina Sadowska, Leiterin der „AG Transition und soziale Aspekte“

³ Im Tanzbereich wird der Begriff „Transition“ äquivalent für Karriereende, Karriereübergang verwendet.

Laufbahn die Möglichkeit haben sollen, sich frühzeitig mit dem Gedanken des Karriereendes auseinanderzusetzen. (vgl. Deutscher Bundestag, 2007, S.320f). Durch die Studie konnten die Vermutungen negativer Rahmenbedingungen für Hilfestellung am Karriereende von Tänzern größtenteils bestätigt werden. (vgl. Dümcke, 2008, S.6)

Dazu passend hat die Enquete Kommission „Kultur in Deutschland“ in ihrem Schlussbericht eine Sondersituation „Tanz“ definiert und Empfehlungen ausgesprochen, laut derer Tänzern Unterstützung und Beratung am Karriereende zusteht. (vgl. Dümcke, 2008, S.4f) Diese lauten wie folgt:

- „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.
- 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.
- 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 (Deutscher Bundestag, 2007, S.321).

Insbesondere durch die Ergebnisse dieser Studie konnten die Argumente gestärkt werden, um notwendige kulturpolitische Entscheidungen zur Errichtung eines „Transition Zentrum Tanz in Deutschland“ zu unterstützen. (vgl. Dümcke, 2008, S.5) Dieses Zusammenwirken hat nun erreicht, dass der Weg für ein Transitionzentrum in Deutschland geebnet und bereits erste Schritte auf dem Weg zu einer Stiftungsgründung gegangen wurden. Aktuelle Informationen sagen, dass es noch im Sommer 2009 zu einer Stiftungsgründung kommen soll.⁴

⁴ Persönliches Gespräch am 2. Mai 2009 mit Sabrina Sadowska, Leiterin der „AG Transition und soziale Aspekte“

4.3.1. Beratungsprogramm der Transitionorganisation der USA

Unter diesem Punkt wird ein Teil des Beratungsprogramms des Transitionzentrums der USA vorgestellt, um aufzuzeigen nach welchen Ansätzen eine bereits etablierte Transitionorganisation arbeitet.

Die Organisation „Career Transition for Dancers“ (CTFD) existiert seit 1985 und ist damit eine seit fast 25 Jahre bestehende Anlaufstelle speziell für Tänzer am Karriereende. Zu Beginn wurde diese Anlaufstelle mit Geldern der Gewerkschaften finanziert. Heute ist es eine national anerkannte Servicestelle für Künstler. Sie betreibt Büros in New York und Los Angeles und bietet grundsätzlich Karriereberatung und finanzielle Unterstützung an. (vgl. Newsletter CTFD, 2007, S.6) Die Organisation finanziert sich in der Zwischenzeit durch Fundraising, Spenden und den Einnahmen aus Benefiz-Vorstellungen. Tänzer müssen im Gegensatz zu den Transitionzentren in Kanada und den Niederlanden kein Mitglied sein oder Beiträge zahlen. Nachgewiesen werden müssen eine Mindestanzahl an professionellen Berufsjahren und ein Mindestbrutto-Einkommen. (vgl. Dümcke, 2008, S.35)

Aus dem Newsletter des CTFD (2007, S.4f) wird ersichtlich, dass in der Beratung von Tänzern am Karriereende eine bestimmte Haltung vertreten wird: Das Karriereende ist ein sehr individueller Prozess, auf den in der Beratung individuell unterschiedlich reagiert und eingegangen werden muss. Außerdem sieht das CTFD seine Aufgabe darin, Tänzer darin zu bestärken und zu unterstützen, ihr Leben selbstbestimmt in die Hand zu nehmen und ihnen zu vermitteln, dass sie das auch können. Das Ziel soll sein, Tänzer darin zu unterstützen ihre eigene Persönlichkeit und Identität auszubauen und zu entwickeln. Durch das Erkennen der eigenen Stärken und Fähigkeiten soll ihnen ermöglicht werden, langfristig passende Berufsalternativen zu entwickeln. Ziel soll nicht sein, Tänzer lediglich schnell in „Überlebensjobs“ zu vermitteln. Für die Tänzer ist die Organisation über eine kostenfreie Telefonhotline erreichbar. Andersherum versucht die Organisation durch „National Outreach Projects (NOP)“ Tänzer vor Ort, durch Workshopangebote direkt in den Theatern zu erreichen. Dies geschieht mit Unterstützung durch die Ballettdirektionen. (vgl. Newsletter CTFD, 2007, S.6)

In den angebotenen Workshops wird in Gruppen und mit Methoden gearbeitet, die die Tänzer aktivieren. Ihnen soll dadurch der Transitionprozess erlebbar und in seiner Komplexität sichtbar gemacht werden. Durch das Aufzeigen und Erleben bekommt der Transitionprozess Struktur und verschiedene Phasen werden ersichtlich. Dadurch können sich die Betroffenen leichter in ihrem Transitionprozess verorten und Unsicherheiten vor dem Unbekannten werden abgebaut. Außerdem wirkt das Arbeiten in einer Gruppe mit Gleichgesinnten unterstützend, normalisierend und öffnend. Danach folgen fünf konkrete Arbeitsschritte:

- Explorieren und Erarbeiten von persönlichen Interessen, Fähigkeiten, Werten, Stärken und Qualitäten. Visualisierung der Ergebnisse in einer „Persönlichen Karrierelandkarte“. Brainstorming in der Gruppe über mögliche Verknüpfungen der erarbeiteten Fähigkeiten und eine anschließende Visionsentwicklung.
- In einem zweiten Schritt, der für Tänzer oftmals das Verlassen der Komfortzone bedeutet, geht es um Vernetzung und Kontaktaufnahme zu Menschen aus anderen Berufsbereichen
- Ziel fokussieren und Ziel festlegen
- Konkrete Bewerbungs- und Stellensuche
- Karrieremanagement

Wichtig ist, dass während des gesamten Arbeitsprozess 1zu1-Gespräche möglich sind und nie die individuellen Prioritäten aus den Augen verloren werden. (vgl. Newsletter CTFD, 2007, S.3f)

4.3.2. Interventionsprogramm aus dem Spitzensport

Für Spitzensportler existiert dagegen ein spezielles „Outplacementprogramm“, welches aus den Ergebnissen einer aufwendig angelegten Studie entwickelt wurde und bisher erfolgreich in Österreich und in der Schweiz eingesetzt wird.⁵

Diese Studie bestand aus zwei Projekt- bzw. Studienabschnitten. Themenschwerpunkte des ersten Studienabschnitts waren:

- Veränderungen von Person-, Gesundheits- und Kontextmerkmalen nach dem Life-Event „Karriereabbruch“
- Analyse relevanter Faktoren hinsichtlich des Ereigniseintritts und der Ereignisbelastung
- Analyse der Bedingungen und Auswirkungen des Bewältigungsverhaltens in der Ereignisauseinandersetzung

(vgl. Wippert, 2007, S.65)

Ausgangslage für diese Studie waren zum einen noch fehlende Erkenntnisse über die Zusammenhänge von einzelnen Krisenphasen, ihrer zeitlichen Überlagerung und der gegenseitigen Abhängigkeit der Krisenfaktoren und zum anderen der Mangel an sozialen Unterstützungssystemen und Interventionsstrategien für die zügige Überwindung dieses kritischen Lebensereignis „Karriereabbruch“ bei Spitzensportlern. (vgl. Wippert, 2007, S.7)

Die Ergebnisse der Studie I ergaben unter anderem:

- Je höher die anfänglich erlebte Belastungshöhe war, desto länger war die zeitliche Verarbeitungsdauer
- Je ungünstiger und fremdbestimmter der Ereigniseintritt, z.B. die Art der Mitteilung verlief, desto höher war die Ereignisbelastung (vgl. Wippert, 2007, S.10)

Diese Ergebnisse sprachen vor allem dafür, ein Outplacementprogramm mit Interventionsprogramm zu entwickeln, dass die Ausscheidenden vor einem belastenden Trennungsprozess schützt. Außerdem lag der Fokus darin, die Betroffenen und ihre Bewältigungskompetenz im Umgang mit dem Krisenerlebnis zu aktivieren und zu schulen, damit es durch die Betreuung nicht zu einer (erneuten) Abhängigkeit kommt, sondern die Betroffenen, auch im Umgang mit zukünftig auftretenden Krisenphasen kompetent sind. (vgl. Wippert, 2007, S.141)

⁵ Mailaustausch vom 19. August 2009 mit Dr. Pia-Maria Wippert

Des Weiteren wurden Handlungsempfehlungen an die Verbände für ein optimales Trennungsmanagement herausgegeben und es wurden diese weiterhin über Konsequenzen schlechter Trennungsverläufe aufgeklärt. (vgl. Wippert, 2007, S.142f).

Weitere Erkenntnisse ergaben, dass in der Erreichbarkeit, gerade die am schwersten Betroffenen, sich der Hilfe durch Fachpersonen verweigerten. Hilfe wurde am ehesten von Menschen angenommen, die selbst aus dem Spitzensport kamen oder zumindest einen engen Bezug dazu hatten. Dies führte wiederum zur Entwicklung eines Mentorenprogramms. Für dieses wurden ehemalige Personen aus dem Spitzensport, die sich beruflich etabliert hatten, als Mentoren gewonnen. Das sollte gewährleisten, dass den Betroffenen ein weitestgehend unbelasteter und niedrighschwelliger Kontakt- und Austausch möglich ist. (vgl. Wippert, 2007, S.153f) Das entwickelte Interventionsprogramm, das zum Beispiel mit den Mentoren durchgearbeitet werden konnte, umfasst drei Bereiche:

- Soziales Umfeld
- Gesundheitsmanagement
- Persönlichkeitsentwicklung

(vgl. Wippert, 2007, S.145)

Dieses Interventionsprogramm lag als Buch vor und vermittelte den Betroffenen zu jedem Baustein theoretische Grundlagen, Arbeitsmaterialien, praktische Übungen und Wochenaufgaben.

Diese Bausteine waren wie folgt:

- Soziales Umfeld
 - Soziales Netzwerk
 - Soziale Unterstützung
 - Beratung im sozialen Kontext
 - Umgang mit Medien
 - Umgang mit Sponsoren
 - Stil und Etikette
- Gesundheitsmanagement
 - Ernährung
 - Abtrainieren
 - Rehabilitation

- Persönlichkeitsentwicklung
 - Berufliche Neuorientierung
 - Zielsetzung
 - Zeitmanagement
 - Belastungsstörungen
 - Kommunikation
 - Sinnfindung

(vgl. Wippert, 2007, S.146)

Aus diesen verschiedenen Ebenen ergibt sich dann zum Beispiel folgender Ablauf:

- Orientierungsphase:
Nachdem der Betroffene über die Trennung informiert wurde, kann er auf eigene Entscheidung hin einen Mentor zu Rate ziehen
- Beratungsphase:
Nach der Durchführung einer Problem- und Situationsanalyse durch den Mentor, werden konkrete Bewältigungs- und Handlungsstrategien mit dem Betroffenen erarbeitet
- Abschlussphase:
Der Mentor begleitet den Betroffenen bis in den Bewerbungsprozess

(vgl. Wippert, 2007, S.1)

5. Empirisches Vorgehen

Da der Fokus dieser Arbeit auf der Exploration der Erwartungen von Tänzern am Karriereende bezüglich der Beratungsangebote eines zukünftigen „Transition Zentrums Tanz in Deutschland“ liegt, wird die Herangehensweise dieser Erhebung eine induktiv-qualitative sein. Dies erfolgt aus dem Anliegen, wie Mayring (2008) es treffend formuliert, „einer möglichst naturalistischen gegenstandsnahen Abbildung des Materials ohne Verzerrungen durch Vorannahmen des Forschers, eine Erfassung des Gegenstandes in der Sprache des Materials (S.75)“.

Die im Folgenden beschriebenen Schritte der Entwicklung des Forschungsdesigns orientieren sich an das von Mayring vorgestellte, allgemeine inhaltsanalytische Ablaufmodell. (vgl. Mayring, 2008, S.54)

5.1. Festlegung des Materials

Das auszuwertende Material umfasst insgesamt vier Interviews mit ehemaligen, professionellen Tänzern. Als professionell galten Tänzer, deren einzige berufliche Hauptbeschäftigung das Tanzen war und die eine Mindestdauer von acht Jahren an einem Theater festangestellt beschäftigt waren. Die Mindestdauer von acht Jahren ergab sich aus einem durchschnittlichen Wert der Zugangsvoraussetzungen für finanzielle Unterstützung der vier, bereits existierenden Transitionszentren. (vgl. Dümcke, 2008, S.33ff)

Das Karriereende als Ereignis wurde auf den Zeitpunkt festgelegt, an dem das Theatersystem als Tänzer endgültig verlassen wurde. Damit war es möglich Tänzer, die im Anschluss an ihr Karriereende als „Freischaffende“ in tanznahen Berufen geblieben sind, z.b. als Choreografen oder während des Übergangs zwischendurch freischaffend als Tänzer „jobben“, grundsätzlich in die Befragung mit einzuschließen. Das Karriereende sollte zum Zeitpunkt der Befragung nicht länger als 6 Jahre zurück liegen, so dass das Ereignis zwar mit innerem Abstand, aber noch mit Bezug dazu betrachtet werden konnte. Da sich diese Arbeit inhaltlich mit der Situation für Tänzer am Karriereende in Deutschland beschäftigt, sollten die Befragten, egal welcher Nationalität, ihren Hauptwohnsitz in Deutschland haben.

Neben diesen Kriterien, die alle Interviewpartner erfüllen sollten, wurde versucht Interviewpartner auszusuchen, die möglichst unterschiedliche Verläufe von Karriereenden erlebt haben. Ausgesucht wurden zwei Tänzerinnen und zwei Tänzer: Eine Tänzerin und ein Tänzer waren an einem großen Staatstheater (ca. 70 Personen) mit eher klassisch ausgerichteten Repertoire beschäftigt; die anderen Interviewpartner an einem mittelgroßen Staatstheater (ca. 25 Personen) mit zeitgenössischem Repertoire. Zwei Interviewpartner hatten ein unfreiwilliges Karriereende erlebt, zum einen durch Intendantenwechsel, zum anderen durch Verletzung; die anderen Interviewpartner ein selbst bestimmtes Karriereende mit fließendem Übergang, zum einen in eine Festanstellung in einen tanzfremden Beruf, zum anderen in das reischaftende Dasein in einem tanznahen Beruf.

Interview	Alter	Ausbildung	Karriere dauer	Engagements	Alter Karriere ende	Jetzige Beschäftigung
280409_ CHGA	31	Hochschule für Musik München (Heinz-Bosl- Stiftung); Ballettschule für das Opernhaus Zürich	9 Jahre	Bayrisches Staatsballett, München	26	Musik- und Tonstudio
230609_ OLWE	42	Hochschule für Musik München (Heinz-Bosl- Stiftung); Ballettschule für das Opernhaus Zürich	16 Jahre	Basler Ballett; Bayrisches Staatsballett, München	37	Ausbildung Gyrotonic
290709_ ANGO	33	Staatliche Ballettschule Berlin	11 Jahre	Staatstheater am Gärtnerplatz; Städtisches Theater Chemnitz; Deutsche Oper Berlin;	29	Freischaffend, Choreograf
010809_ ARDE	37	Staatliche Akademie Budapest, Ungarn; Staatliche Akademie Klausenburg, Rumänien	15 Jahre	Staatstheater am Gärtnerplatz; Staatsoper Budapest, Ungarn	35	Sales Associate

Abb. 2.: Fakten der Interviewpartner

5.2. Analyse der Entstehungssituation

Die Verfasserin hat auf Grund ihres eigenen beruflichen Hintergrunds als professionelle Tänzerin selbst persönliche Erfahrungen mit dem Ereignis „Karriereende“ und dessen Auswirkungen gemacht. Zusätzliche Erfahrungen und Eindrücke aus Gesprächen mit ehemaligen Tänzern, ließen die Vermutung aufkommen, dass in vielen Fällen die Beratung und Unterstützung von Tänzern am Karriereende mehr leisten muss, als die bisher zugängliche rein praktisch-finanzielle Unterstützung von staatlichen Institutionen, wie der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Rentenversicherung und der Versorgungsanstalt der Deutschen Bühnen (Bayerische Versorgungskammer). (vgl. Ijdens, 2008, S.32)

Jetzt wird in Deutschland an der Planung eines Transitionszentrums für Tänzer am Karriereende in Form einer Stiftung (vgl. Dümcke, 2008, S.6) gearbeitet, mit dem momentanen Hauptfokus auf der Entwicklung der zukünftigen Organisationsstrukturen und dem Akquirieren von Finanzierungsmitteln. (vgl. Dümcke, 2008, S.45) Dass überhaupt ein Transitionszentrum für Tänzer am Karriereende ins Leben gerufen wird, ist zum einen überfällig, aber höchst erfreulich, zum anderen bietet es die Chance den Moment des Entwicklungsprozess der dort beabsichtigten Angebote aufzugreifen und mitzugestalten. Dabei ist es der Verfasserin wichtig, mit Neugier die Sicht der Betroffenen über mögliche Erwartungen an ein Beratungsangebot zu analysieren.

Mit den Ergebnissen dieser Forschungsarbeit besteht dann die Möglichkeit, den zuständigen Verantwortlichen für die Entwicklung eines Beratungs- und Unterstützungsangebotes dieses Transitionszentrums wissenschaftlich fundierte Informationen zur Verfügung zu stellen.

Die Erhebung des Datenmaterials erfolgte über leitfadengestützte Interviews. Diese wurden mit einem digitalen Aufnahmegerät festgehalten. Um Anonymität zu gewährleisten wurden lediglich das Aufnahmedatum und die Uhrzeit zu Beginn der Aufnahme festgehalten. Die Teilnahme an den Interviews war freiwillig und fand an den von den Interviewpartnern ausgewählten Orten statt, um eine möglichst entspannte Atmosphäre zu gewährleisten.

Die Interviews wurden von der Verfasserin selber durchgeführt. Die Tatsache, dass diese ihren beruflichen Hintergrund mit den Interviewpartnern teilte, bedeutete eine große Nähe zur Thematik. Dadurch bestand zum einen der Vorteil des leichten Zugangs zu den Interviewpartnern und der Möglichkeit einer offenen und vertrauten Interviewsituation, die mit einer systemfremden Person eventuell nicht gegeben gewesen wäre. Zum anderen bestand die Gefahr der Distanzlosigkeit und Voreingenommenheit gegenüber der Thematik und dem Ausgang der Interviews. Um diese Gefahr so weit wie möglich einzuschränken, hat sich die Verfasserin sehr intensiv mit ihrer eigenen Haltung gegenüber dem Thema „Karriereende“ auseinandergesetzt, sowie das eigene Erleben während ihres Karriereendes und mögliche versteckte Zielwünsche, diese Arbeit betreffend, reflektiert. Dies erfolgte durch Gespräche und einer Auseinandersetzung mit den Anforderungen an die Rolle und Haltung einer Person, die eine wissenschaftliche Arbeit durchführt.

5.3. Formale Charakteristika des Materials

Die Interviews liegen in transkribierter Form vor. Sie wurden anonym abgespeichert, mit der Nennung des Aufnahmedatums und den beiden Anfangsbuchstaben, jeweils des Vor- und Nachnamens. Der Fokus der Transkriptionen lag, wie bei Mayring (2008, S.91) erwähnt, für diese Analyse hauptsächlich auf dem Inhalt der Interviews. Die Transkriptionsregeln lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: wörtliche Transkription, ohne Berücksichtigung von Gesprächspausen, „Äh's“ und „Mmh's“ und nonverbalen Merkmalen. Die Aufnahmen wurden komplett transkribiert, bis auf Inhalte, die keinerlei Verbindung zu den Fragen hatten, z.B. Einführung, Abschweifungen während des Interviews. Unverstandene Passagen wurden mit (...) gekennzeichnet und Zeilennummern eingefügt. Die Befragten wurden im Transkript mit dem Anfangsbuchstaben ihres Vornamen dargestellt, die Interviewerin mit einem großgeschriebenen (I). Im Interview genannte Namen wurden zur Wahrung der Anonymität grundsätzlich mit dem Anfangsbuchstaben abgekürzt. Als Vorbereitung für das Paraphrasieren wurden in einem zweiten Durchgang Dialektfärbungen und umgangssprachliche Formulierungen ausgeglichen, sowie Doppelungen, Wiederholungen und Füllwörter gestrichen.

5.4. Richtung der Analyse

Die Interviewpartner sollten durch offene Fragen über ihr eigenes Karriereende und ihr subjektives Erleben berichten. Durch das nicht nur faktische, sondern emotionale Erinnern sollte ein Reflektionsprozess über selber erlebte Unterstützung und nicht erlebte Unterstützung angeregt werden. Gleichzeitig sollte Raum bestehen um subjektive Ansichten, Ideen und Erkenntnisse bezüglich möglicher Beratungsangebote zu generieren, die sowohl auf eigenen Erfahrungen beruhen, als auch rein hypothetisch sein durften. Die Richtung der Analyse ist die, über die subjektive Darstellung des eigenen Karriereendes und den reflektierten Aussagen, Erwartungen an ein mögliches Unterstützungs- und Beratungsangebot für Tänzer am Karriereende abzuleiten.

5.5. Theoretische Differenzierung der Fragestellung

Betrachtet man die im Theorieteil beschriebenen Erkenntnisse zum Karriereende, wird deutlich, wie stark die Auswirkungen dieses Ereignisses auf die Biografieverläufe der Einzelnen sein können. (vgl. Wippert, 2004, S.3f; Wippert, 2005, S.205f, 267; Pickman, 1987, S.200) Viel mehr noch wird ersichtlich, dass es sich nicht nur um ein punktuales Ereignis handelt, sondern um einen komplexen Prozess. Dieser Prozess wird bestimmt vom Interagieren verschiedener Faktoren; persönlichen, situativen und kontextualen. (vgl. Roncaglia, 2006, S.182; Wippert, 2005, S.267; Franke & Boettcher, 1999, S.79) Dieses Interagieren ist mitbestimmend dafür, wie der Verlauf des Karriereendes von den Einzelnen erlebt, verarbeitet und in die eigene Biografie integriert werden kann und wie schnell der Übergang in die normal-berufliche Gesellschaft geschafft wird.

Aus der Studie von Wippert (2007, S.181) wird ersichtlich, inwiefern Beratung und Unterstützung den zeitlichen Verlauf des Übergangs verkürzen und erleichtern kann. Gleichzeitig zeigt sich, dass ein Unterstützungsprogramm für diesen Übergangsprozess komplex angelegt und auf verschiedenen Ebenen wirken muss. (Wippert, 2007, S.11,141ff) Wie Wippert es sehr deutlich formuliert, stellt sich die Herausforderung einer Unterstützung im Grunde bereits in den Strukturen vor dem Karriereende. Weiterhin können die Probleme des Menschen „ehemaliger Athlet“ und erweitert, des Menschen „ehemaliger Tänzer“, nicht durch kurzfristig angelegte Bewerbungstrainings angegangen werden. Der spätere Beruf ist nicht der Faktor, der einflussnehmend auf den weiteren Biografieverlauf ist, sondern die Art der Trennung und die darauf folgenden Reaktionen. Es sind die Verletzungen des Selbstbildes und der Identität durch das Ereignis, messbare Persönlichkeitsveränderungen, die die Personen in ihrer individuellen Weiterentwicklung und Leistungsfähigkeit entweder hemmen oder fördern, sich aber dadurch, dass sie auf

die Person gewirkt haben, nicht mehr äußerlich an der weiteren Berufsbiografie zeigen. (vgl. Wippert, 2005, S.271) Bisher gab es in Deutschland keine Unterstützung die diese Komplexität berücksichtigte, sondern „nur“ die finanzielle Unterstützung durch staatliche Institutionen für Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen. (vgl. Deutscher Bundestag, 2007, S.320; Dümcke, 2008, S.12f) Die Tatsache, dass für Deutschland auch von politischer Seite ein eigenes Transitionzentrum empfohlen wird, zeigt, dass diesem Ereignis grundsätzlich mehr Aufmerksamkeit zukommen soll. Dennoch bleibt die Frage, wie die Beratungsangebote konkret konzipiert werden sollen, mit welchen Schwerpunkten, Inhalten, Herangehensweisen und von welchen Personen. Viele hilfreiche Informationen findet man selbstverständlich in den bereits existierenden Unterstützungsprogrammen. (vgl. Newsletter CTFD, 2007, S.3) Was aber bisher in Deutschland für den Tanzbereich fehlt, ist die Herangehensweise, die Betroffenen partizipativ in diesen Entwicklungsprozess zu integrieren und direkt nach den Erwartungen von Beratung und Unterstützung am Karriereende zu befragen. Dafür sollen ehemalige Tänzer befragt werden, die ihr Karriereende schon durchlaufen haben. Sie können rückblickend und mit Abstand Aussagen treffen, was ihnen an möglichen Angeboten und Unterstützung geholfen hat und wo es Lücken und Defizite gab. Daraus ergibt sich für die Analyse folgende Hauptfrage mit weiteren Unterfragen:

Welche Erwartungen an ein Beratungs- und Unterstützungsangebot für Tänzer am Karriereende lassen sich aus den Aussagen ehemaliger Tänzer ableiten?

- *Von wem sollte diese Beratung angeboten werden und welche Voraussetzungen sollten die Berater mitbringen?*
- *Zu welchem Zeitpunkt wäre Beratung hilfreich?*
- *Welche Angebote sollte es geben?*

5.6. Inhaltlicher Aufbau der Interviews

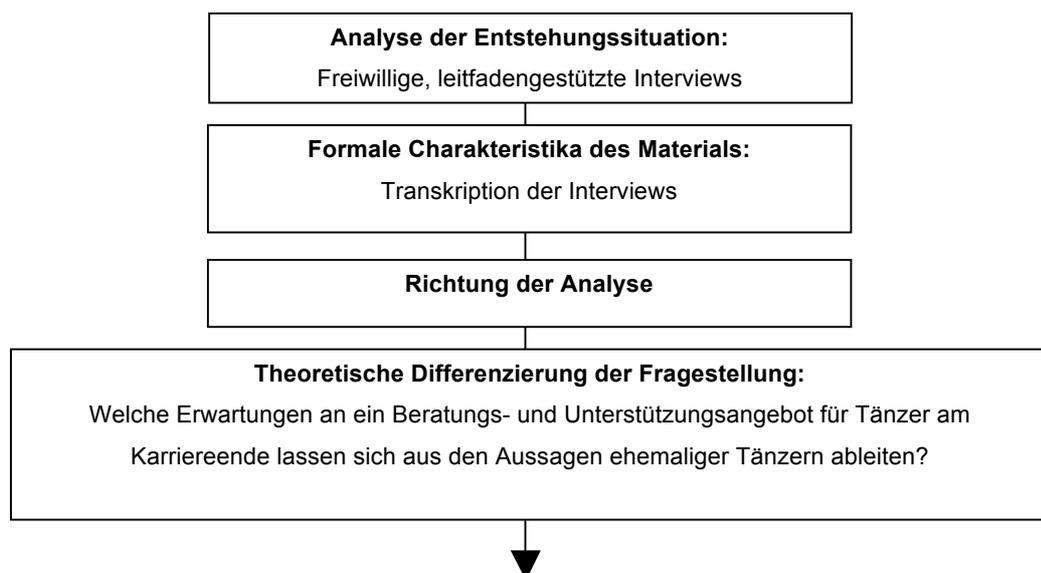
Am Anfang, vor den eigentlichen inhaltlichen Fragen des Interviews wurde eine Reihe von faktischen Eingangsfragen gestellt, um zu gewährleisten und gleichzeitig festzuhalten, dass die Befragten die vorher bestimmten Kriterien als Interviewpartner erfüllten. Um den persönlichen Beschreibungen und Sichtweisen der Befragten möglichst viel Raum zu geben, wurden in den kommenden Abschnitten offene Fragen gestellt. Zu Beginn wurde nach dem Hergang des eigenen Karriereendes gefragt, einerseits um in das Thema einzuführen, andererseits um nach den Umständen und Gründen für das Karriereende zu fragen. Außerdem, um eventuelle Unterschiede in den Aussagen festzuhalten, die auf Zusammenhänge zwischen Art und Umstand des Karriereendes und den Erwartungen an ein Unterstützungs- und Beratungsangebot hindeuten. Die dann folgenden Fragen gingen

um den Ablauf des konkreten Abschieds vom Theater, um durch die Aussagen systemimmanente Unterstützungsmöglichkeiten im Prozess Karriereende herausfiltern zu können. Darauf folgte ein Teil, an dem konkret das Thema Unterstützung im Fokus stand, mit den Unterteilungen: hilfreiche/weniger hilfreiche Unterstützung, fehlende Unterstützung und gewünschte Unterstützung. Im letzten Abschnitt ging es um subjektiv formulierte Ansprüche an eine zukünftige Beratungsstelle und deren Berater, den Zeitpunkt an dem Beratung und Unterstützung angeboten werden soll und um mögliche konkrete Angebotsideen; außerdem um eine persönliche Erkenntnis aus dem Übergang, die der noch „aktiven“ Tanzwelt hinterlassen werden soll.

5.7. Auswertung mit der „Zusammenfassenden Inhaltsanalyse“ (Mayring, 2008)

Um in der Auswertung einen überschaubaren Datencorpus zu erhalten, aber trotzdem möglichst nah an der Aussagekraft des erhobenen Datenmaterials zu bleiben, wird mit der Technik der „Zusammenfassenden Inhaltsanalyse“ nach Mayring (2008) ausgewertet. Passend zur induktiven Herangehensweise ermöglicht dies, „... die Kategorien direkt aus dem Material in einem Verallgemeinerungsprozess [abzuleiten], ohne sich auf vorab formulierte Theorienkonzepte zu beziehen (Mayring, 2008, S.75)“.

5.8. Ablaufmodell der Analyse



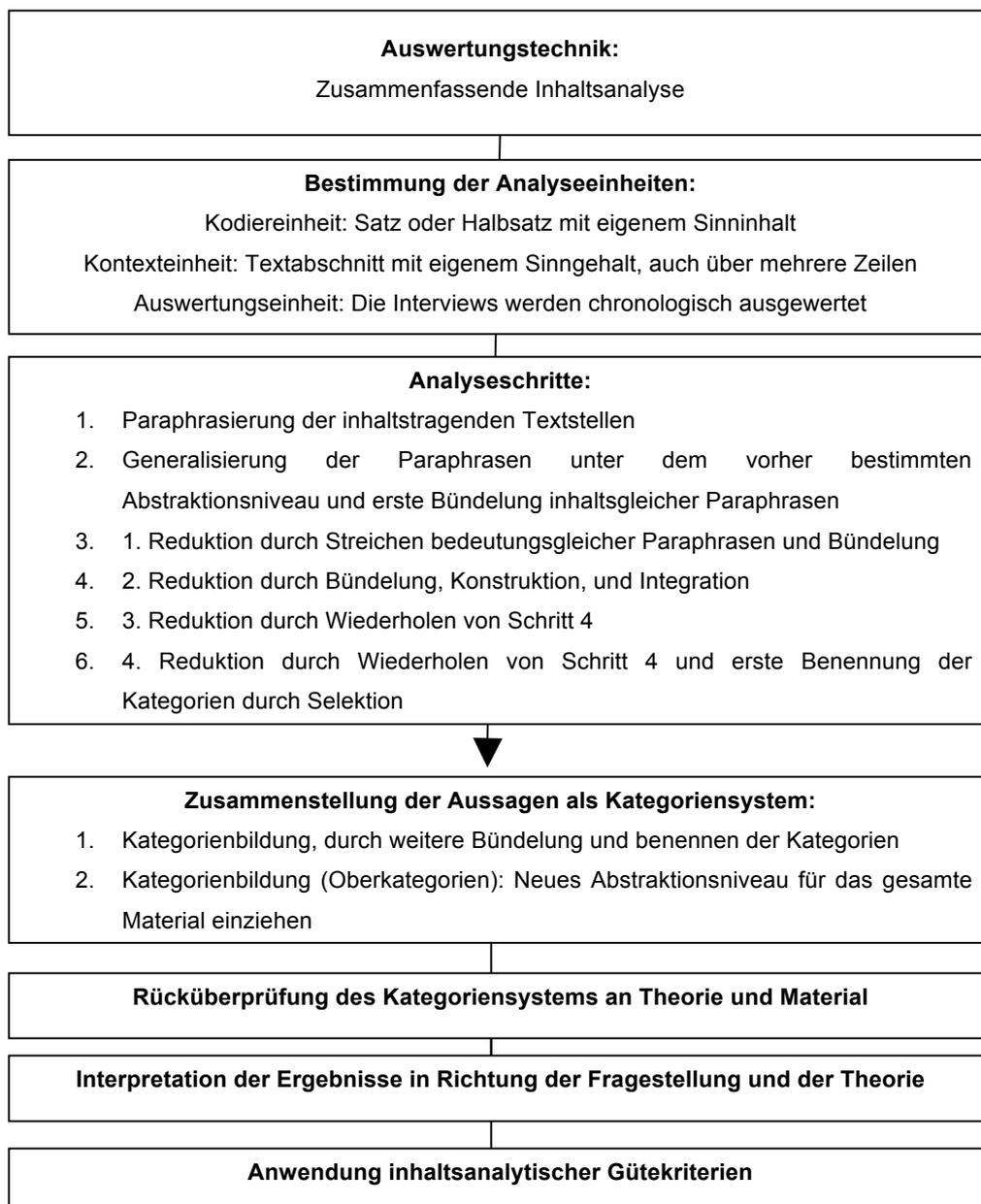


Abb. 3.: Ablaufmodell der Analyse nach Mayring (2008)

5.9. Gütekriterien

Im Rahmen dieser Arbeit konnten nur einige Gütekriterien erfüllt werden: genaue Verfahrensdokumentation, Nähe zum Gegenstand und Regelgeleitetheit. Dies ist eine Schwäche dieser Analyse. (vgl. Mayring, 2008, S.111) Im Auswertungsverfahren wäre es in bestimmten Fällen hilfreich gewesen im Team zu arbeiten. Entscheidungen bezüglich Paraphrasierung, Generalisierung, Reduktion und das Benennen der Kategorien wären im Austausch leichter überprüfbar gewesen, bzw. es hätte eine Durchführung der Intercoderreliabilität ermöglicht.

6. Ergebnisse

6.1. Darstellung der ausgewerteten Kategorien

Die im Ablaufmodell der Analyse beschriebenen Analyseschritte wurden gewissenhaft durchgeführt und ergaben 11 Oberkategorien, mit einzelnen Unterkategorien:

OK“1: Charakteristika „Karriereende“
UK“1: Karriereende ist ein individueller (CHGA; ARDE), längerer Prozess (ANGO)
UK“2: Karriereende; <ul style="list-style-type: none">➤ löst Angst und Verzweiflung aus, durch: Perspektivenlosigkeit (ARDE) mangelnde institutionelle Unterstützung (ARDE)➤ kommt unvorbereitet und überraschend (ANGO; OLWE)
UK“ 3: Zum Karriereende führen mehrere Faktoren: <ul style="list-style-type: none">➤ Karrieresättigung (CHGA; OLWE; ARDE)➤ Burn-Out-Symptome (CHGA; OLWE; ARDE)➤ Verletzung (CHGA; OLWE)➤ Schmerzen (OLWE; ARDE)➤ Alter (CHGA; ARDE)➤ Persönliche Weiterentwicklung (ANGO; ARDE)➤ Intendantenwechsel (ARDE)➤ Routine (CHGA)➤ Wissensdrang (CHGA)➤ Unzufriedenheit (CHGA)➤ Mobbing (OLWE)
OK“2: Umgang, Konsequenzen und Erleben „Karriereende“
UK“1: Umgang: <p>Vermeidung, Verdrängung (ANGO):</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Fragen werden belächelt (CHGA)➤ keine Gedanken gemacht (CHGA)➤ selten Zukunftsplanung noch während dem Tanzen (CHGA)➤ am Theater verharren (CHGA)➤ Auf Fragen werden sozial erwünschte Antworten gegeben (OLWE)➤ Karriereende wird nicht Ernst genommen (OLWE)➤ Weitertanzen, obwohl schon das Bedürfnis nach dem Karriereende da ist (OLWE) <p>Auseinandersetzung:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Aktivierung früherer Ideen (CHGA)➤ Zukunftspläne wurden mit Freunden ausgetauscht (CHGA)➤ Hospitieren in verschiedenen Berufsfeldern (CHGA)➤ Mobilisierung von Kontakten (CHGA)➤ Kontaktieren und Informieren bei der Arbeitsagentur (ARDE)

UK"2: Konsequenzen durch Verdrängung:

- Aus Alternativenlosigkeit weitergetanzt (OLWE)
- Karriereende kommt überraschend (OLWE)
- keinen Mut aufzuhören (OLWE)
- Gedanken lösen Panik aus (OLWE)
- einzige Perspektive „Jobben“ (OLWE)
- ermöglicht unbeschwertes Tänzerleben, da keine belastenden Gedanken da sind (ANGO)

UK"3: Erleben:

- Erleichterung Entscheidung getroffen zu haben (OLWE)
- gutes Gefühl (ANGO)
- anhaltende Euphorie, ca. 6 Monate, dann Krise (OLWE)
- Krise (OLWE; ANGO) zeitweise mit Partner (ARDE)
- Emotionaler Stress (ANGO)
- Instabile Befindlichkeit, depressive Gedanken (ANGO)
- Verlust der Arbeitsstruktur (ANGO) und der selbstverständlichen sozialen Kontakt- und Austauschmöglichkeiten (ANGO)
- Redebedarf (ANGO)
- Gefühl der Isoliertheit mit den eigenen Problemen (ANGO)
- Nostalgie, Wehmut (ANGO)
- Vermissen von Bewegung und Bühnengefühl (ARDE)
- Großer Schritt und Umbruch (ANGO)

OK"3: Selbstkonzept**UK"1: Ressourcen:**

- Erkennen und Durchsetzen eigener Bedürfnisse (CHGA; ANGO; ARDE), bei hohem Leidendruck (OLWE)
- positive Verknüpfung mit Tänzeridentität (CHGA; ANGO; ARDE)
- Kommunikationsfähigkeit (CHGA)
- Selbstverantwortlichkeit (CHGA)
- Selbstvertrauen, Bewusstsein über eigene Fähigkeiten (ARDE)
- Persönliche Erfahrungen und Tanz als Ressourcen erleben (ANGO; ARDE)
- Karriereende als Chance sehen, nicht nur als „Desaster“ (ANGO)

UK"2: Schwächen:

- Überidentifikation mit dem Tanz (OLWE)
- Mangelndes Selbstvertrauen (Fähigkeiten reichen nicht) (OLWE)

UK"3: Innere Annahmen:

- Entscheidungen müssen konsequent durchgezogen werden (CHGA)
- Dinge macht man mit sich selber aus (CHGA)
- Es gibt keine 100%ige Zufriedenheit (CHGA)
- Keine Beratung in Anspruch nehmen (CHGA)
- Keine Schwächen haben dürfen (ARDE)
- Hoher Anspruch an die eigene Person (ARDE; ANGO)

UK"4: Copingstrategien:

- Verdrängung und Vermeidung der Realität (OLWE)
- Rückzug und Isolieren (Vermeidung von Austausch und Ablehnen von Unterstützungsangeboten) (OLWE)

OK“4: Übergang:

UK“1 Unterschiede im Verlauf:

Direkt in eine neue Ausbildung:

- - große Erschöpfung (CHGA)
- - Extrem schneller Kontaktverlust zum ehemaligen Tänzerumfeld (CHGA)
- + Vorfreude durch Absehbarkeit (CHGA)

Nicht direkt in eine neue Ausbildung:

- Regeneration, ca. 6 Monate, dann Beginn Berufsbereiche auszuprobieren (ARDE)
- Abstand zum Tanz bekommen (ARDE)
- Zeit nehmen für neue Berufswünsche (neue Ausbildung muss Sinn machen, keine schnellen Entscheidungen) (ARDE)

OK“5: Besonderheiten des Tänzerberufs am Theater

UK“1: Merkmale:

- Tänzer werden ausgenutzt (OLWE)
- Nach dem Karriereende wartet noch das halbe Leben (OLWE)
- Absolute Hingabe (ANGO)
- Seit der Kindheit in einem geschlossenen System und in festen, vorgegebenen Strukturen (ANGO)
- Fokussierung ausschließlich auf den Tanz (Inseldasein) (ANGO)
- sozialer Verband, Familie (ANGO) Gemeinschaft, Kollektives (CHGA)
- Spezielle Anforderungen an die Persönlichkeit (Ego für Bühnenberuf) (ANGO)
- Perfektionismus (ARDE)
- Disziplin (ARDE)
- Tänzeridentität bleibt auch nach dem Karriereende (ARDE)
- Identifikation mit dem Beruf (CHGA)
- Zeitliche Begrenzung (CHGA), Karriereende (ANGO)

OK“6: Erlebte Unterstützung

UK“1: Abschied:

- Abschied war ein wichtiger Prozess (CHGA), bewusst geplant (ANGO; ARDE), emotional positives und starkes Erlebnis (ARDE; ANGO)
- Abschied ermöglichte Abschließen des Lebensabschnitts „Tanz“ (ARDE; ANGO)
- Abschied war eine große emotionale Belastung, wurde aber bewusst genutzt (OLWE)

UK“2: soziales Umfeld

- ausreichend und selbst gewählt (CHGA; ARDE; ANGO)
- Austausch mit Partner, Familie (ANGO), Freundeskreis (ARDE), andere Betroffene (CHGA)
- Bedingter Austausch mit Eltern, einer Freundin (OLWE)
- Verbundenheit mit anderen Betroffenen (CHGA; ANGO) durch Stammtisch für ehemalige Tänzer (OLWE)
- Unterstützung aus dem neuen Ausbildungsumfeld (CHGA)
- positiver Kontakt und Austausch mit Direktor (Verabschiedung, Arbeitsangebote) (ANGO) (regelmäßige Gespräche) (ARDE)

UK“3: Wenig hilfreiche Unterstützung:

- Wunsch nach letzter Vorstellung wurde nicht ermöglicht (OLWE)
- Wenig hilfreiche Gespräche mit Direktorin über Zukunftsideen (OLWE)
- Arbeitsagentur (erniedrigend, kennt sich mit Tänzern nicht aus) (OLWE; ARDE)
- Arbeitsagentur hat keine hilfreichen Informationen (ARDE)
- Arbeitsagentur verweist nur auf tanznahe Berufe und ignoriert Wunsch in tanzfremden Beruf zu wechseln (ARDE)

OK“7: Erwartungen an Beratung
UK“1: Voraussetzungen: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Wird eher genutzt, wenn den Betroffenen schon vertraut (CHGA) ➤ Nach einem gewissen Abstand zum Tanz (ARDE) ➤ Akzeptieren, wenn manche Tänzer keine Beratung wollen (ARDE)
UK“2: Zeitpunkt: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Zeitpunkt im Findungsprozess, nicht am Anfang des Engagements (CHGA) ➤ Zeitpunkt Mitte bis Ende Zwanzig (ANGO) ➤ Zeitpunkt Anfang Dreißig (ARDE)
UK“3: Berater: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Berater sollten ehemalige Tänzer sein (CHGA; ANGO; ARDE) und Ahnung vom Tanz (OLWE) ➤ Nicht vom Fach (OLWE) ➤ Empathie (OLWE; ANGO) ➤ Vertrauen geben (OLWE) ➤ Keinen Druck ausüben (OLWE) ➤ Inspirieren/Motivieren können (OLWE) ➤ Perspektiven entwickeln (OLWE) ➤ Beraterisch ausgebildet (CHGA; ANGO) ➤ Kenntnisse über den Arbeitsmarkt (ARDE) ➤ Ahnung über Einsetzbarkeit des Tänzerwissens und der Fähigkeiten in anderen Berufsbereichen (ARDE)
UK“4: Unterstützung: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Abschied feiern, zelebrieren (CHGA) ➤ Abtrainieren (CHGA) ➤ Tipp, Ende der Karriere zu genießen (CHGA) ➤ Bewusstsein vermitteln, über Tänzeridentität auch über das Karriereende hinaus (CHGA) ➤ Auseinandersetzung mit dem Karriereende ermöglichen („Junge Choreografen⁶“) (CHGA) ➤ Informationsseminare über Karriereende für junge Tänzer (OLWE) ➤ Mehr Unterstützungsangebote deutschlandweit (OLWE) ➤ Stammtisch für ehemalige Tänzer (OLWE) ➤ Ausbildungsmöglichkeiten (OLWE) ➤ praktische Unterstützung (Behördengänge) (OLWE; ANGO) ➤ Direktoren können Unterstützung am Karriereende bieten (Weiterentwicklung, Austausch) (OLWE; ARDE)
OK“8: Erwartungen an das System: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Karriereende sollte thematisiert werden, am besten schon in der Ausbildung (CHGA; OLWE; ANGO) ➤ Motivation von Studenten eigene Interessen und Berufsmöglichkeiten zu entdecken (CHGA; OLWE) ➤ Vermitteln, dass jeder Mensch individuelle Qualitäten hat (CHGA) ➤ Tänzer brauchen mehr Selbstbewusstsein, Durchsetzungsvermögen (OLWE) ➤ Thema Karriereende gehört in die Öffentlichkeit (OLWE)

⁶ „Junge Choreografen“ bedeutet, dass ein Vorstellungsprogramm von den Tänzern selbst erarbeitet wird. Dazu gehören selbst kreierte Choreografien und zum Teil weitere Organisationsaufgaben (Lichtdesign, Kommunikation mit verschiedenen Abteilungen, Probenplanerstellung)

OK"9: Nutzung Beratungsangebote
UK1": Beratungsangebote werden genutzt (ANGO; ARDE; OLWE) für: <ul style="list-style-type: none"> ➤ nach einiger Zeit (OLWE) ➤ für praktische Tipps (ANGO)
UK"2: Beratungsangebote werden nicht genutzt, durch: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Vorannahmen, nicht das passende Hilfsangebot (CHGA) ➤ Erziehung, Dinge mit sich selber auszumachen und keine Hilfe zu brauchen (CHGA) ➤ Tabuisierung (OLWE)
OK"10: Positive Aspekte von Beratung: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Möglichkeit der Außensicht auf die eigene Situation (OLWE) ➤ Andere Alternativen entwickeln (OLWE) ➤ Verarbeitungsprozess beschleunigen (OLWE) ➤ eventuell weniger Dramatik am Karriereende (ANGO) ➤ sanfteren Übergang (ANGO) ➤ Mehr Interesse für das Karriereende (ANGO) ➤ Bessere Erreichbarkeit der Tänzer (ANGO)
OK"11: Persönliche Ansichten: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Beratung ist sehr wichtig (ARDE) ➤ Verständnis für den Tänzerberuf zu haben, ist nicht möglich, wenn man nicht aus dem Tanzbereich kommt (CHGA) ➤ Tänzer lassen sich erreichen, wenn sie erreicht werden wollen (ANGO) ➤ Tänzer die aufgehört haben verstehen sich ohne Erklärungen (ANGO) ➤ Kontakt im Training zwischen „Aktiven“ und „Aufgehörten“ gestaltet sich ambivalent (ANGO)

6.2. Zusammenfassung der Ergebnisse

In der Betrachtung der Ergebnisse zeigt sich, dass die Befragten das Karriereende nicht als punktuelles Ereignis, sondern als Prozess sehen.

„ ... also das war ein längerer Prozess, das war jetzt nicht so plötzlich, ich glaube das ging bestimmt so ein, bis anderthalb Jahre ... (ANGO)“

„ ... ich hab schon ein paar Jahren davor ... nachgedacht, ... dass ich aufhören wollte, jetzt zwei drei Jahren vielleicht, bevor ich aufgehört hab ... (ARDE)“

Ein Prozess, an dem mehrere Faktoren zusammen wirken, die schließlich zur eigentlichen Entscheidung führen, die Karriere zu beenden. Für zwei Befragte kommt das Karriereende laut ihrer Aussage unvorbereitet und überraschend.

„ ... und früher, das war ja so, ach ich bin ja noch jung, ich hab ja noch so viel Zeit vor mir und die Karriere ist ja ewig lang, also, was soll das Geschwafel, die Karriere ist kurz, ich bin jung, und plötzlich ist man nicht mehr jung, plötzlich ist man alt ... (OLWE)“

„ ... dachte man, man wird nie 35 ... und dann plötzlich ist man es doch geworden ... (CHGA)“

Alle Befragten sprachen davon „ausgebrannt“ zu sein, jeweils Gefühle der „Müdigkeit“, „Routine“ oder „Lust- und Sinnlosigkeit“ empfunden zu haben.

„ ... ich hab grade im meinem letzten Jahr, sehr viele Dinge zu Tanzen gekriegt, die ich auch nie gedacht hätte, dass ich sie je kriegen würde, also eigentlich war's perfekt, ja also im Grunde genommen war's da, wo ich immer hin wollte, ... ich war einfach ein bisschen ausgebrannt, also es war wirklich so, wo ich gesagt hab, eigentlich hab ich kein Bock mehr drauf, und hab Dinge gekriegt und mich dafür gar nicht mehr eingesetzt, ja, also wo ich sag, eigentlich bin ich an dem Punkt angekommen wo ich immer hinwollte, und als ich da war, war ich so, ich kann nicht mehr, irgendwie ist es durch ... (CHGA)“

„ ... das andere war, dass nach 9 Jahren sehr viel Routine da ist ... (CHGA)“

„ ... ich war auch irgendwie mental und körperlich sehr müde, irgendwie, ich fühlte mich so ein bisschen ausgebrannt auch als Tänzerin ... (ANGO)“

„ ... nach 15 Jahren tanzen, das hat gereicht ... ich war ein bisschen wie ausgebrannt ... (ARDE)“

Dazu kommt der Aspekt bei drei Befragten von andauernden „Schmerzen“, entweder in oder ohne Zusammenhang mit einer Verletzung.

„ ... ja ich hab eben seit Jahren mit Achillessehenschmerzen getanzt schon also sehr schlimm, ... ich bin auf die Bühne gehumpelt und auch in der Pause gehumpelt und auf'm Heimweg sowieso, keine Ahnung wie ich das geschafft habe ... (OLWE)“

Ein Befragter erwähnte, dass die Schmerzen zu großem Druck und Stress und der Angst führten, die Anforderungen der Vorstellungen nicht mehr zu schaffen.

„ ... also ich hatte sehr viele Schmerzen, zum Beispiel Rückenschmerzen .. und am Ende es war so schlimm, das war auch schon psychisch, nicht nur körperlich, sondern auch noch psychisch, wenn eine schwere Vorstellung kam, dann habe ich schon fast gebetet ... ein paar Tage ... vor der Vorstellung, dass ich hoffe, ... dass das nicht ... wieder passieren wird ... (ARDE)“

Des weiteren beschrieben alle ein Gefühl der „Karrieresättigung“. Karrieresättigung bedeutet hier, dass man in seiner Karriere für sich alles erreicht hat und entweder hierarchisch oder in Form von neuen Rollen keine weitere Entwicklung mehr möglich war.

„Also ich war an so nem Punkt, wo ich eigentlich auch schon alles getanzt hatte und mich auch schon oft gefragt habe, was kommt jetzt überhaupt noch ... (CHGA)“

„ ... da hat ich auch schon so, ich weiß nicht entweder überfüttert oder ich hatte keine Lust mehr ich konnte nicht mehr, ich war so warum und wieso, es hat alles keinen Sinn mehr gemacht, und da war schon so ein Punkt gewesen, wo ich dachte jetzt, ich mag eigentlich nicht mehr, ich kann nicht mehr, ich will nicht mehr, warum quäl ich mich überhaupt, ich bin aber an nem Punkt, wo ich alles habe, weiter geht's nicht und Endstation hier im ...ballett oder? ... (OLWE)“

Dazu kommt das Bedürfnis nach „persönlicher Weiterentwicklung“ und „Wissensdrang“.

„ ... also ich war da sehr hungrig nach irgendwie anderen Inhalten, weil mir einfach so ein bisschen die Kopfarbeit gefehlt hat und hab dann grade am Ende sehr viel Bücher gelesen ... ich war ganz hungrig danach einfach erst mal wieder so ein bisschen ... sich was, was Neues aneignen ... (CHGA)“

In dem Fall OLWE, bei dem durch andauernde Schmerzen die Freude am Tanz sehr beeinträchtigt war, kam es zusätzlich zu „Mobbing“ durch den Direktor, was aus Sicht des Tänzers schließlich zu einer gravierenden Verletzung führte. In diesem Fall war der weitere Übergang krisenhaft.

Aus dem Zusammenwirken dieser einzelnen Faktoren heraus bildeten sich bei allen Befragten die Entscheidung ihre Karriere zu beenden. Karriereende heißt dabei vor allem, das Verlassen des Theatersystems. Ein „Inseldasein“ mit festen und vorgegebenen Strukturen und einem gemeinschaftlichen, kollektiven, familienähnlichen Verband. (vgl. Leach, 1997, S.51) Hinzu kommt, dass im Anschluss noch das halbe Leben auf einen wartet und man diesem System in manchen Fällen mit absoluter Hingabe zugewandt war. (vgl. Roncaglia, 2006, S.184; Ijdens, 2008, S.1; Pickman, 1987, S.200f; Patton & Ryan, 2000, S.173f; Deutscher Bundestag, 2007, S.317f; Jeffri & Throsby, 2004, S.2; Leach, 1997, S.50; Dossier IOTPD, 1995, S.3

Betrachtet man den Umgang mit dem Ereignis „Karriereende“ während der aktiven Zeit, so präsentieren sich unterschiedliche Möglichkeiten:

„Vermeidung und Verdrängung“:

Das Ereignis wird nicht Ernst genommen und ignoriert, Fragen von außen belächelt und durch sozial erwünschte Antworten beendet.

„ ... ich hab halt so gesagt, von was man so kennt, dann gehste halt zu ner Luftlinie oder bist Physiotherapeut oder Choreograf oder Trainer oder sonst so was, weil ich hatte ja keine Antworten für mich, keine Ahnung, aber das war genau das was ich eigentlich nie machen wollte ... ich hab die einfach mal so abgefüttert ... (OLWE)“

„ ... was machst du nach dem Tanzen, und das habe ich dann immer so ein bisschen belächelt, und gesagt, ach was weiß ich ... (CHGA)“

Man verharrt am Theater und tanzt weiter, obwohl schon das Bedürfnis, mit dem Tanzen aufzuhören spürbar ist.

„ ... aber gleichzeitig im Hinterkopf, du kannst nicht aufhören, du hast nichts anderes, du kannst nichts anderes ... (OLWE)“

„Auseinandersetzung“:

Es wurden bei der Bundesagentur für Arbeit Informationen über weitere berufliche Möglichkeiten eingeholt oder Kontakte mobilisiert, in anderen Berufsbereichen hospitiert und sich aktiv im Freundeskreis ausgetauscht.

„ ... ich hab mir dann schon Gedanken gemacht, in welche Richtung könnte es gehen, gerade zum Ende, und hab's natürlich auch so mit Freunden besprochen ... ich hab da schon versucht, einfach jegliche Kontakte, die ich hatte irgendwie zu mobilisieren und reinzuspüffern ... (CHGA)“

Durch den Umgang mit dem Ereignis „Karriereende“ zeigten sich unterschiedliche Konsequenzen:

„Verdrängung und Vermeidung“ konnten zu Gefühlen wie Panik und Angst vor dem Karriereende führen.

„ ... ich hab schon ein bisschen Angst gehabt von dem Karriereende und ich wusste ... zu 100% nicht, was ich machen will ... (ARDE)“

In einem Fall wurde gesagt, dass der Mut für den Schritt zur Beendigung der Karriere nicht aufgebracht werden konnte und aus Perspektiven- und Alternativenlosigkeit weitergetanzt wurde.

„ ... ich hatte eigentlich mehr Panik irgendwie, und wollte dem Ganzen irgendwie aus dem Weg gehen und hab's verdrängt irgendwie und ich hatte schon panische Zustände muss ich sagen irgendwie, weil ich nicht wusste wie's weiterging ... aber gleichzeitig im Hinterkopf, du kannst nicht aufhören, du hast nichts anderes, du kannst nichts anderes ... weil im Grunde ich wollt ja eigentlich schon gar nicht mehr tanzen, ... ich hätte ja eigentlich schon viel früher abdanken können oder weggehen können, ich hab's mich nicht getraut ... (OLWE)“

Auch kommt es selten zu einer Zukunftsplanung noch während der Tänzerkarriere. Andererseits konnten „Verdrängung und Vermeidung“ die Möglichkeit eröffnen, die Karriere unbeschwert genießen zu können.

„ ... und auf der anderen Seite bin ich aber auch irgendwie froh, also dadurch war das so wahnsinnig unbeschwert ... (ANGO)“

„Auseinandersetzung“ führte dazu, dass der Berufswechsel ausreichend geplant war und einen fließenden Wechsel mit Vorfreude auf das Neue möglich machte.

„ ...ich war so happy, und ... hab mich so gefreut auf das Neue ... (CHGA)“

In einem Fall führte „Auseinandersetzung“ dazu, dass die Angst vor dem Karriereende größer wurde, da der Kontakt zur Bundesagentur für Arbeit nicht als hilfreich empfunden wurde. Der Eindruck war, dass die Sachbearbeiter der Arbeitsagentur keine Ahnung vom Tänzerberuf hatten und auch den Wunsch des Befragten ignorierten, in einen tanzfremden Beruf zu wechseln. Damit war das Vertrauen am Ende der Karriere Unterstützung durch Institutionen zu bekommen nicht mehr vorhanden.

„ ... und damals bin ich auch zum Arbeitsamt gegangen und ... die haben mich überhaupt nicht unterstützt, also ich hab auch nach Ausbildung gefragt, was für Ausbildung ich machen könnte, die haben gesagt, ja, ich soll ZBF gehen, und vielleicht weiter tanzen, die haben gesagt, warum mache ich nicht ... zum Beispiel, Musicaldarsteller oder warum fange ich nicht an zum singen und total was Blödes, ... es war eigentlich blöd, man konnte sehen, dass die kennen sich damit überhaupt ... nicht aus und ich hatte davor deswegen auch ein bisschen Angst, weil ich diese Unterstützung zum Beispiel nicht gespürt habe ... von Arbeitsamt ... (ARDE)“

Das Erleben für die Betroffenen, als die Entscheidung getroffen war, zeigte folgende Aspekte:

Zwei Fälle, die nach dem Karriereende noch keine klare Vorstellung hatten, wie es beruflich weitergehen sollte, erlebten beide für ca. 6 Monate eine Zeit in der ein positives Gefühl überwiegte.

Zum einen eine Euphorie über die Tatsache, die Entscheidung endlich geschafft zu haben.

„ ... ich muss dazu sagen, ich war erstmal erleichtert, eigentlich, als ich dann nicht mehr da rein musste ... und danach ging's mir erstmal gut, ... halbes Jahr vielleicht ... weil ich diesen Schritt gemacht hab und hab dann so n bisschen, so das Leben genossen, ja und dann ist des dann irgendwie umgekippt ... (OLWE)“

Zum anderen eine Phase der Regeneration und des Nichts-Tuns. Die Phase der Regeneration sollte auch dazu dienen, Abstand zum Tanz zu bekommen und nicht überstürzt eine Ausbildung zu beginnen, die sich eventuell nach kurzer Zeit als nicht passend herausstellt.

“ ... ich wollte einfach mir Zeit geben, in Ruhe zu überlegen was ich wirklich machen will ... einfach entspannt, und nichts gemacht ... ja 6 Monate circa, dass ich nichts gemacht habe und dann habe ich mich vorbereitet ... also es war mehr, bisschen mehr wie ein Zwang, weil ich immer noch nicht wusste was ich machen will ... (ARDE)“

Jeweils nach 6 Monaten trat in beiden Fällen eine Veränderung auf. Die Euphorie schlug in eine Krise um und die reine Regenerationsphase endete und es entstand der Druck erste Berufsalternativen ausprobieren zu müssen.

Zwei Fälle, die nach dem Karriereende klare berufliche Vorstellungen hatten und einen fließenden Übergang schafften, beschreiben neben den positiven Gefühlen auch belastende Faktoren:

In einem Fall wurde der nahtlose Anschluss in eine Ausbildung als sehr anstrengend erlebt und war mit großer Erschöpfung verbunden und der Kontakt zum ehemaligen sozialen Umfeld im Theater wurde oder musste auf Grund der neuen Aufgaben abrupt abgebrochen werden. Der Austausch mit dem ehemaligen Tänzerumfeld wurde zusätzlich dadurch erschwert, dass nicht mehr die gleichen Themen von Interesse waren.

„ ... klar so die ersten Monate ist halt, war wahnsinnig schwierig, weil wahnsinnig viel neu ist, und ich war brutal müde, also ich bin um 6 nach Hause, ich hab mich hingelegt, ich hab geschlafen, ich war wahnsinnig erschöpft, weil du einfach mit so vielen neuen Dingen konfrontiert bist ... ich hab sehr extrem gebrochen mit dem Tanzen, ja, wirklich von einem Moment auf den anderen, im Grunde genommen und eigentlich auch mehr oder weniger mit dem Umfeld, also ich hatte nur noch mit sehr wenigen, aktiven, aus der ehemaligen Compagnie Kontakt, was ich eigentlich auch erschreckend fand ... man hat nicht mehr die gleichen Themen, man entwickelt sich weiter oder auseinander ... das ist so der Sprung ins kalte Wasser, und da versuchst du erstmal zu schwimmen und dann überlegst du dir nicht, was hast du vorher gemacht, sondern dann kuckst du erstmal, dass du irgendwie dich im neuen Umfeld

zurecht findest ... und natürlich einfach auch, um diesen Schritt überhaupt gehen zu können ...
(CHGA)“

In dem anderen Fall, wurde trotz guter beruflicher Situation, der Schritt als großer Umbruch erlebt. Vor allem der Verlust der Arbeitsstruktur und der selbstverständliche Zugang zum sozialen Umfeld durch das enge Zusammenarbeiten im Theater wurden als emotional sehr belastend empfunden. Diese Faktoren äußerten sich in instabiler Befindlichkeit und vermehrten depressiven Stimmungen.

„ ... also nicht, dass ich das nicht gemacht hätte die Strukturen, aber es fiel mir irgendwie alles so schwer, und war, war wahnsinnig gestresst ... aber diese strukturellen Umwandlungen haben mich auch emotional halt ziemlich mitgenommen ... ich bin schneller deprimiert ... dass plötzlich selbst soziale Kontakte ganz anders Arbeit geworden sind, als sie es jemals vorher waren, weil man halt jahrelang in einer Familie, in einem Verband drin war, man musste sich nicht mit seinen Freunden verabreden, man hat sie eh jeden Tag gesehen, stundenlang, und plötzlich war das auch so Arbeit Freunde zu treffen ... (ANGO)“

Dazu wurde noch genannt, dass nach dem Karriereende Gefühle der „Wehmut“ und „Nostalgie“ auftraten und das Gefühl auf der Bühne vermisst wurde.

„ ... was mir gefehlt hat, dass ich auf der Bühne stehe, der Applaus, die Bewegung auf der Bühne, diese gute Gefühl auf der Bühne zu haben, dass ich etwas Schönes mache, für die Menschen natürlich ... (ARDE)“

Vergleicht man die Übergangsverläufe mit den Aussagen, die das Selbstkonzept betreffen, dann spielte in dem Fall, in dem der Übergang krisenhaft verlief, der Tanz eine ausschließliche Rolle.

„ ... das ist halt so, wenn du da Ballett machst, was willst du, tanzen, tanzen, tanzen, tanzen, den ganzen, von morgens bis abends, in der Nacht wenn's geht noch, das ist alles was du willst ... (OLWE)“

Zusätzlich war bei diesem Befragten kaum Selbstvertrauen vorhanden, etwas anderes tun zu können, als nur zu tanzen.

„ ... mich auch schon oft gefragt habe, was kommt jetzt überhaupt noch, habe aber trotzdem weiter getanzt, weil ich irgendwie keine Perspektiven gesehen habe und ich dachte nur, alles was ich kann ist nur tanzen, für was anderes anderes reicht's nicht ... (OLWE)“

In diesem Fall waren die Copingstrategien „Realitätsvermeidung“ und „Rückzug und Isolieren“.

„ ... des hat auch ne Zeit lang gebraucht, bis ich darüber sprechen konnte überhaupt, ich hab's ja irgendwie verdrängt oder ich hab, weiß ich nicht verschlafen, oder mich eingebunkert ... ich zieh mich zurück, ich will gar nichts wissen von der Welt da draußen ... ich verkriech mich gern, wie n Eichhörnchen, ja, oder ne Schnecke ... ich wollte meine Ruhe haben ... (OLWE)“

In den drei anderen Fällen, wurde deutlich eine positive Verknüpfung mit der Tänzeridentität beschrieben.

„ ... wenn man einmal Tänzer oder Tänzerin ist, dass man immer Tänzer oder Tänzerin ist, insofern glaube ich, dass sich das nicht ändert, egal, ob ich aktiv tanze oder nicht, das ist ein ganz wichtiger Punkt ... (ANGO)“

„ ... wenn man Tänzer ist, wird das immer ein Teil von dir sein ... (CHGA)“

„ ... weil irgendwo bleiben wir immer Tänzer, wir bleiben immer Tänzer, ... ich arbeite jetzt bei L. V. und trotzdem ich fühle mich als Tänzer ... (ARDE)“

Der Tanz wurde als Ressource empfunden, die auch in den neuen Beruf hineinwirken kann. Die durch den Tanz erworbenen Fähigkeiten wurden von einem Befragten dann auch bewusst im Bewerbungsprozess genannt.

„ ... die haben mich angerufen, du sprichst 6 Sprachen, toll, Tänzer, Disziplin, du bist Maximalist, du bist gewohnt ... immer Höchstleistung zu bringen, das habe ich natürlich denen auch alles erzählt und ... das hat denen sehr gut gefallen ... und das habe ich denen auch erzählt, dass ich ... wirklich sehr viel und sehr belastbar bin und das hat denen auch sehr gut gefallen ... (ARDE)“

Weiterhin zeigte sich in einem Fall das Gefühl der „Selbstverantwortlichkeit“. Dies äußerte sich darin, dass trotz Identifikation mit dem Tänzerberuf, immer klar war, dass es sich um eine zeitlich begrenzte Beschäftigung handelt und während des Karriereendes hauptsächlich aktive Copingstrategien eingesetzt wurden:

- bewusster Austausch mit Freunden,
- Ausprobieren von anderen Berufsfeldern
- ein selbstorganisierter Abschied

Sehr deutlich wurde in allen Aussagen, die Unterstützung aus dem sozialen Umfeld, zum Beispiel durch Partner, Familie und Freunde. In drei von vier Fällen, bei CHGA, ANGO und ARDE wurde diese Unterstützung auch als ausreichend empfunden.

„ ... dennoch denk ich, dass eigentlich so wie's gelaufen ist, es gut gelaufen ist ...“

In zwei Fällen gab es zusätzlich von Seiten der Direktion Unterstützung, durch:

- jährlich stattfindende Gespräche noch während der aktiven Zeit
 - „ ... als ich mit ihm gesprochen habe, am Ende des Jahres ... wir haben immer diese Gespräche gehabt, und ... dass war auch ein gutes Gefühl um bestätigt zu haben, von mein Ballettdirektor, ... er war total nett, das hab ich sehr geschätzt bei ihm ... (ARDE)“
- am Saisonende stattfindende Verabschiedung von allen Tänzern, die das Ensemble verlassen

- Arbeitsangebote von Seiten der Direktion für Tänzer, die ihre Karriere beendet haben

„ ... also der Direktor, bei dem ich getanzt hab, hat mich halt immer mal wieder eingeladen ein neues Stück, eine neue Kreation zu machen für sein Ensemble und das war natürlich toll für mich, also das hat natürlich auch diesen Übergang total erleichtert, man, ich musste nicht gleich von null auf hundert mir alles allein organisieren, eigentlich ... (ANGO)“

Zudem wurde von drei Befragten genannt, dass der Austausch mit anderen ehemaligen Tänzern hilfreich war. Gründe dafür waren:

- Verbundenheit
- Möglichkeit des Austauschs ohne viel erklären zu müssen
- Verstehen ohne Worte

„ ... die des selber schon erlebt haben oder erleben, die finden sich halt ... ich glaube schon, dass man da dann wieder neue Bezugspunkte auch zueinander findet und dass es da ein Verstehen gibt ohne Worte, wo man sich auch nicht erklären muss ... (ANGO)“

Es wurden einige Erlebnisse und Erfahrungen genannt, die als wenig hilfreich und unterstützend empfunden wurden:

- der Wunsch nach einer letzten Vorstellung wurde nicht ermöglicht
 - „ich konnte zum Beispiel keine letzte Vorstellung tanzen, ... das hätte ich gerne gemacht ... (OLWE)“
- Gespräche mit der Direktion, über Zukunftsideen, die wenig mit der Person des Tänzers zu tun hatten
- der Kontakt zwischen „aktiven“ Tänzern und „ehemaligen“ Tänzern, z.B. beim weiteren Trainieren im Theater, wurde zum Teil als sehr bewertend empfunden
 - „ ... wenn ich nach langer Zeit mal wieder ins Training gegangen bin irgendwo ... und das alles nicht mehr geklappt hat ... also man wird schon immer noch wahnsinnig bewertet ... habe mich eigentlich dann immer wahnsinnig schrecklich gefühlt ... (ANGO)“
- der Gang zur Arbeitsagentur löst ein erniedrigendes Gefühl aus
 - „ ... zum Arbeitsamt zu gehen, zum Beispiel, das ist Horror, nein, das ist ganz schlimm, find ich, das ist sehr erniedrigend ... (OLWE)“
- konkrete Erfahrungen mit der Arbeitsagentur waren zum Teil geprägt von:
 - wenig hilfreichen Informationen
 - Unwissen den Tänzerberuf betreffend
 - Festhalten von Seiten der Arbeitsagentur an der Idee, den Tänzer wieder in tanznahe Berufe zu vermitteln

- Ignorieren des ausdrücklichen Wunsches in einen tanzfremden Beruf zu wechseln

„ ... beim Arbeitsamt, die nicht viel Ahnung, die nicht viel wissen, wohin mit einem, was soll ich Ihnen raten, schauns selber, so des macht die Kollegin, wirst du weiter geschoben ... (CHGA)“

„ ... die haben mir immer geraten, dass ich zurück in ... die Tanzwelt gehe, weil damit kenne ich mich gut aus, ... obwohl ich das nicht wollte, ich habe klipp und klar gesagt, ich will das nicht mehr, ich will nichts mit Tanz zu tun haben, ... aber die haben das nicht verstanden und die haben gesagt, nein, nein, du sollst Musicaldarsteller werden, weil ... viele die aufhören, die werden Musicaldarsteller oder sei Choreograf oder sei Ballettlehrer, ... ich will das nicht ... (ARDE)“

Ein weiterer wichtiger Aspekt im Verlauf des Karriereendes ist der Abschied vom Theater. Alle Befragten beschrieben diesen als ein wichtiges Erlebnis, was nicht zwingend ein positives Erlebnis meint. In drei Fällen, war der Abschied bewusst geplant und vorbereitet. Alle wählten bestimmte Vorstellungen aus, die als Abschied dienten. Zwei berichteten davon, dass es ein emotional positives und starkes Erlebnis war und dass damit das Kapitel Tanz mit einem guten Gefühl abgeschlossen werden konnte.

In dem anderen Fall fand der Abschied zusätzlich in Form einer selbstorganisierten Feier statt.

„ ... ein ganz wichtiges Erlebnis war unsere Abschlussfeier ... das war für mich ein ganz wichtiger Moment, also die Vorstellung nicht mehr, da hat ich ne schönere Vorstellung davor, mit der ich irgendwie abschließen konnte, für mich das Tanzen auf der Bühne, aber so einfach diesen Lebensabschnitt eigentlich ... (CHGA)“

„ ... ich fand ich hatte ein sehr schönen Abschied, weil ich mir meinen Abschied ja auch irgendwie selber gemacht hab ... und von der Direktion wurde man ja damals ohnehin, wenn man das Ensemble verlassen hat ... durchaus immer angemessen verabschiedet ... (ANGO)“

„ ... es war so schön, weil ich ... muss sagen, ich habe die letzte Vorstellung gehabt ... und dann habe ich mich wirklich gut darauf auch ... vorbereitet, ... ich war in Shape und dann habe ich sehr, sehr viele Leute eingeladen ... und dann habe ich vom Gefühl her, war super schönes Gefühl ... und ... ich habe geweint, wirklich sehr viel geweint beim Applaus, ich konnte nicht aufhören zu weinen ... und damit ging alles raus irgendwie, ... diese ganze Gefühl ... loszulassen und das war superschön, ... ich konnte wirklich sagen, wo ich raus gegangen bin, ich konnte sagen, dass ein Kapitel, was ist abgeschlossen ist ... (ARDE)“

Außerdem berichtete in einem Fall der Befragte, dass der Abschied ein Prozess ist, währenddessen man sich nach und nach von seinen Rollen verabschieden kann.

„ ... des war so ein Prozess wie man sich wirklich dann vorstellungsweise ... ich hab sehr früh gekündigt, und so konnte mir das dann auch so einteilen, wirklich auch so, was eben noch anstand, des auch wirklich dann zu genießen ... (CHGA)“

In einem Fall war der Abschied zwar ein wichtiges Erlebnis, aber durch große emotionale Belastung geprägt. Nach einer Verletzung und anschließender Rehabilitation äußerte der Befragte konkret den Wunsch nach einer letzten Vorstellung. Diesem Wunsch wurde nicht nachgekommen.

„ ... nach dem Achillessehnenriss hab ich noch mal angefangen zu trainieren, weil ich dachte, ich krieg vielleicht noch ne letzte Vorstellung, war eigentlich relativ fit wieder, aber ne letzte Vorstellung wurde mir nicht gegeben ... ich konnte mich auf der Bühne verabschieden, ja, aber ich konnte zum Beispiel keine letzte Vorstellung tanzen, und das hätte ich gerne gemacht ... (OLWE)“

Stattdessen kam es im Anschluss an eine Vorstellung zu einem Abschiedsprozedere auf der Bühne, bei dem der Direktor ein paar Worte sprach und ein Geschenk überreicht wurde. Der Befragte nutzte dabei die Möglichkeit, sich durch Dankesworte zu verabschieden, erlebte das Prozedere aber als sehr belastend.

„ ... des war schon sehr emotional muss ich sagen, also das hat mich schon sehr gebeutelt irgendwie, als ich da auf der Bühne stand, ... meine Knie und die ganzen Beine ham gezittert ... und ich hab ziemlich langsam geredet ... und es hat alles gezittert, und es war ziemlich heftig ... das ist ein Einschnitt, des ist Harakiri ... (OLWE)“

Die Befragten machten bezüglich „positiver Aspekte“ und „Vorteile“ von Beratung verschiedene Aussagen. Durch Beratung bestünde die Möglichkeit:

- die eigene Situation von außen zu betrachten
- Zukunftsalternativen zu entwickeln
- den Verarbeitungsprozess zu beschleunigen und einen sanfteren Übergang, mit weniger Dramatik zu ermöglichen

Beratung wird nicht genutzt, weil:

- das Thema Karriereende zu sehr tabuisiert wird
- Vorannahmen, z.B. dass die Hilfsangebote nicht passend sind
- die Erziehung von Tänzern darauf ausgerichtet ist, Dinge mit sich selbst auszumachen und keine Hilfe zu brauchen

„ ... weil man dazu trainiert wird die Dinge mit sich selber auszumachen und erstmal zu schlucken ... weil, wozu brauch man Hilfe man muss ja alles alleine durchstehen können ... (CHGA)“

Hinsichtlich der Frage, wer Beratung anbieten sollte, lassen sich keine konkreten Aussagen zusammenfassen. Allerdings wurden in zwei Fällen die Unterstützungsmöglichkeiten durch die Direktion hervorgehoben, bzw. darauf hingewiesen, dass die Direktion sich nicht allein auf die Aufgaben der laufenden Vorstellungen konzentrieren könne, sondern auch Mitverantwortung für den Mensch hinter dem Tänzer habe.

„ ... dass die halt nicht nur an ihre Vorstellung denken, sondern auch das sind hier ... Menschen, ... wo man vielleicht so verhindern könnte, dass sie in irgendein Schicksal rein rennen, oder danach da stehen und nichts haben ... (OLWE)“

„ ... das finde ich zum Beispiel auch ein Punkt, ... wo aktiv auch etwas gemacht werden könnte, dass die Direktoren zum Beispiel, ... wenn jemand aufhört oder aufhören will, dass die vielleicht aktiv Unterstützung ... geben können vielleicht für die Zukunft ... (ARDE)“

In den zwei Fällen, die Unterstützung durch die Direktion erfahren haben, wurde diese auch als hilfreich empfunden.

Die Ergebnisse bezüglich der Voraussetzungen an Berater ergaben in drei Fällen, dass diese selbst ehemalige Tänzer sein sollten.

„ ... dass die irgendwo hingehen können, wo halt ehemalige Tänzer arbeiten, wo die sich halt einfach verstanden fühlen, ohne, dass sie groß was erklären müssen ... (ANGO)“

„ ... des hätte jemand sein müssen, der natürlich sich auskennt, der das schon gemacht hat ... (CHGA)“

„ ... also am Schönsten wäre natürlich, ... wenn Menschen da arbeiten würden, die selber Tänzer waren ... oder ... zumindest ein paar Jahre getanzt haben, ... weil die wüssten am besten ... was ein Tänzer braucht ... (ARDE)“

Als Begründung dafür wurde einmal genannt, dass es nicht möglich ist, Verständnis für den Tänzerberuf zu haben, wenn man nicht aus dem Tanzbereich kommt.

„ ... aber natürlich jetzt nichts, was du wirklich, in der Tiefe was mit dir passiert teilen kannst, weil einfach das Verständnis dafür nicht da ist, weil sie nicht aus dem Tanzbereich kommt, und nicht am Umschulen ist ... (CHGA)“

Ein Befragter machte erst einmal die Aussage, dass Berater nicht vom Fach sein sollen, änderte aber im weiteren Verlauf des Interviews diese Aussage und sagte, dass Berater zumindest Ahnung vom Tanz und dem Tänzerberuf haben müssten.

Weitere Fähigkeiten, die Berater laut Aussage der Befragten mitbringen sollen sind grundsätzlich:

- beraterische Kompetenzen

und im Einzelnen:

- Empathie
- Vertrauen geben können
- keinen Druck ausüben und ohne Druck arbeiten
- Empowerment
- in Zusammenarbeit Perspektiven entwickeln können
- Kenntnisse über den Arbeitsmarkt haben
- Kenntnisse über Einsetzbarkeit der Fähigkeiten von Tänzern und des Tänzerwissens in anderen Berufsbereichen

Ideen bezüglich der Informationen oder Leistungen, die eine Beratungsstelle bieten sollte waren vielfältig und unterschiedlich. Es wurden hilfreiche Informationen und Angebote genannt, die im Grunde noch vor dem Karriereende gegeben werden müssten, wie:

- das Ende der Karriere noch einmal richtig zu genießen
- den Abschied zu zelebrieren
- eine Auseinandersetzung mit dem Karriereende zum Beispiel mit dem Angebot der „Jungen Choreografen“ zu fördern, da dort Tänzer die Möglichkeit haben einen Einblick in tanznahe, aber andere Arbeitsbereiche zu bekommen
- Unterstützung durch Direktion, z.B. durch Zeit für Fortbildungen für Tänzer, regelmäßiger Austausch
- Informationsseminare das Karriereende betreffend, noch während der Tanzkarriere

Andere Informationen und Angebote waren, zum Beispiel:

- Abtrainieren
- Vermitteln, dass das Karriereende auch eine Chance ist
 - „ ... das ist ja auch eine Chance, so ein Karriereende zu haben, also dass man den Leuten auch klar macht, dass es nicht nur ein Desaster ist, sondern auch eine Chance ... (ANGO)“
- Bewusstsein darüber vermitteln, dass die Tänzeridentität nach dem Karriereende Teil der Person bleibt, egal welche berufliche Richtung man einschlägt
 - „ ... dass muss man den Leuten glaube ich auch bewusst machen, ... dass man niemals aufhört Tänzer zu sein ... (ANGO)“
- praktische Unterstützung, z.B. bei Behördengängen
- Anbieten von Ausbildungsmöglichkeiten
- Stammtisch für ehemalige Tänzer
- Grundsätzlich sollte es mehr Unterstützungsmöglichkeiten deutschlandweit für Tänzer geben
- Das Thema Karriereende von Tänzern sollte mehr in die Öffentlichkeit gebracht werden

Betrachtet man weiterhin den Zeitpunkt, an dem Beratung für Tänzer angeboten werden könnte, dann zeigt sich aus den Aussagen, dass am Anfang des Engagements Tänzer dafür wahrscheinlich nicht offen sind, aber in einem Zeitraum von Ende Zwanzig bis Anfang/Mitte Dreißig Tänzer anfangen über das Karriereende nachzudenken. Dies wäre dann der Zeitpunkt, an dem man mit Beratungsangeboten an Tänzer herantreten könnte, sowie im Findungsprozess nach dem Karriereende. Weiterhin beschreibt eine Aussage, dass man Tänzer grundsätzlich erreichen kann, wenn sie erreicht werden wollen.

„ ... man kann Leute, unabhängig davon, ob sie Tänzer sind oder nicht, grundsätzlich gut erreichen, wenn sie erreicht werden wollen ... (ANGO)“

Generell wurden von den Befragten auch bestimmte Voraussetzungen genannt, die für Tänzer und die Nutzung von Beratungsangeboten wichtig sein könnten:

- Ist Beratung für Tänzer schon vertraut, wird sie wahrscheinlich eher in Anspruch genommen
- Tänzer suchen eine Beratungsstelle eventuell erst nach einiger Zeit auf, z.B. nach einem gewissen Abstand zum Tanz
- Tänzer brauchen Akzeptanz, wenn z.B. keine Beratung gewünscht ist
 - „ ... dass ich bevor ich schon aufhöre, ... da schon Beratung ... stattfinden und ... wenn manche Tänzer das überhaupt nicht wollen, ist ok, vielleicht manche Tänzer sagen, nein, ich möchte halbes Jahr haben und bisschen Abstand zu haben und dann Beratung zu haben, aber für mich ... hätte es gut getan schon ... Beratung davor zu haben ... (ARDE)“

Neben diesen Ergebnissen, die konkret das Thema Beratung und Beratungsangebote betreffen, zeichnete sich in den sonstigen Aussagen stark die Anregung nach generellen Systemveränderungen ab. Dabei ging es vor allem darum, wie im Tanzsystem mit dem Karriereende umgegangen wird. Drei von vier Aussagen plädierten zum einen dafür, dass grundsätzlich das Karriereende während der Tanzlaufbahn thematisiert werden sollte, zum anderen, dass das Thema „Karriereende“ im Grunde schon in die Ausbildungsinhalte gehört. Dabei wird in einer Aussage deutlich angesprochen, dass eine Erziehung im Sinne einer ausschließlichen Fokussierung auf den Tanz eine Auseinandersetzung mit dem Thema Karriereende hemmt.

„ ... also schon in der Ballettschule wird ja alles unternommen, dass man überhaupt kein bisschen daran denkt, also man darf ja außer des Tanzens weder Hobbys haben, noch, also ein Freund eh nicht, also, also nichts was darauf hinweist, dass man ein Leben hat, außerhalb des Tanzbereiches oder auch ein Leben was, auf das man zurückgreifen könnte, wenn das Tanzen mal vorbei ist, und in diesem Bewusstsein bin ich da irgendwie erzogen und aufgewachsen ... (ANGO)“

Aber auch in den anderen Aussagen wurde klar angesprochen, dass während der Ausbildung die individuellen Qualitäten und Interessen der Studenten mehr im Fokus sein sollten. Auch, dass diese dahingehend unterstützt werden sollten, eigene Interessen und alternative Berufsmöglichkeiten schon in der Ausbildung zu entdecken. Des Weiteren wurde genannt, dass Tänzer grundsätzlich in den Bereichen „Selbstvertrauen“ und „Durchsetzungsvermögen“ Unterstützung brauchen.

7. Diskussion

Betrachtet man die relevanten und zentralen Ergebnisse der Analyse im Bezug zu den theoretischen Grundlagen, dann ergibt sich folgendes Bild:

Es lässt sich sagen, dass sich die Ergebnisse dieser Analyse allgemein gut in den Erkenntnisstand zum Karriereende aus dem Tanz- und Sportbereich einfügen. Allerdings lassen sich keine präzisen Aussagen zum Karriereende als Lebensereignis, mit dessen Auswirkungen auf das Leben der Einzelnen machen, da dies in dieser Analyse nur am Rande eine Rolle spielte und in der Befragung nicht im Hauptfokus lag. Auch ist zu berücksichtigen, dass die Stichprobenzahl von vier Interviews zu gering ist, um wirklich stichhaltige Aussagen über das Karriereende an sich zu treffen. Dennoch lassen sich einige Aspekte aus den Aussagen der Befragten über das Erleben und den Hergang des Karriereendes herausarbeiten, die in den theoretischen Grundlagen bisher keine Erwähnung finden und als Anregungen für die Beratung von Tänzern am Karriereende auf jeden Fall relevant sind. Daraus lassen sich wichtige Informationen ableiten, welche Aspekte in der Entwicklung eines Unterstützungs- und Beratungsangebots mit berücksichtigt werden sollten.

7.1. Prozesshaftigkeit des Karriereendes

Ein Aspekt betrifft die Aussagen von zwei Befragten, die das Karriereende als Prozess beschrieben, der sich über einen Zeitraum zwischen 1-3 Jahre vor dem eigentlichen Karriereende hinzog und den Aussagen, dass bei aktiven Tänzern vermutlich zwischen Ende Zwanzig und Anfang bis Mitte Dreißig die ersten Gedanken an das Karriereende auftauchen. Dass das Karriereende nicht nur ein punktuales Ereignis ist, sondern ein komplexer Prozess, der zusätzlich von verschiedenen Faktoren beeinflusst wird, findet sich schon bei Roncaglia (2006, S.187f), genauso wie Angaben über das durchschnittliche Alter an dem Tänzer ihre Karriere beenden. (vgl. Roncaglia, 2006, S.184; Jeffri & Throsby, 2004, S.2; Ijdens, 2008, S.1; Pickman, 1987, S.200; Patton & Ryan, 2000, S.173f; Deutscher Bundestag, 2007, S.317f) Allerdings wurde nicht aufgezeigt, ab wann, bzw. ab welchem Alter dieser Prozess möglicherweise beginnt. Diese Informationen sind dahingehend wichtig, dass sie einen Anhaltspunkt liefern, ab welchem Zeitpunkt man beginnen könnte, Tänzer auf das Karriereende entweder vorzubereiten oder sie mit Beratung zu erreichen, bzw., dass Beratung nicht erst am eigentlichen Ereignis ansetzen könnte, in diesem Fall der Zeitpunkt der Entscheidung, sondern schon zum Zeitpunkt, an dem die ersten Gedanken dazu auftauchen. Allerdings bleibt weiterhin die Frage bestehen, wie man Tänzer während dieser Zeit erreicht und wie

man mit den Fällen umgeht, für die das Karriereende tatsächlich unfreiwillig und überraschend kommt, z.B. auf Grund von Verletzung oder durch von außen bestimmten Faktoren.

7.2. Gründe für das Karriereende

Ein weiterer Aspekt betrifft die Aussagen über Gründe, die zum Karriereende führten. Dabei zeigte sich der Grund „Ausgebrannt sein“ in allen Aussagen der Befragten. In zwei Fällen wurde dazu noch der Grund „Wissensdrang“, bzw. „Persönliche Weiterentwicklung“ genannt. Hinzu kommt bei drei von vier Fällen, der Grund „Karrieresättigung“. Diese Gründe deuten darauf hin, dass es sozusagen ein natürliches Ende im Tanzbereich, durch „Karrieresättigung“ und dem Drang nach Weiterentwicklung, bzw. „Interessenveränderung“ (vgl. Roncaglia, 2006, S.187f) geben kann und das Karriereende erst einmal als Entlastung und Befreiung empfunden wird. Das deckt sich wiederum mit einigen Erkenntnissen von Franke & Boettcher (1999, S.73) und Alfermann (2007, S. 255) in denen das Karriereende als „Befreiung“, „Chance“ und „Möglichkeit nach persönlicher Weiterentwicklung“ gesehen wurde. Hier stellt sich nun die Frage, ob es nicht eine Art positiven Moment in der Beendigung der Karriere von Tänzern gibt, der innerhalb eines Beratungs- und Unterstützungsprozess aufgegriffen werden kann. Gleichzeitig stellt sich auch die Frage, welche Faktoren im Tanzbereich das Karriereende tatsächlich zu einem belastenden Lebensereignis machen. Da bisher kaum Erkenntnisse speziell für den Tanzbereich selbst existieren und meistens auf Erkenntnisse aus dem Spitzensportbereich zurückgegriffen wird, sollte überlegt werden, hier weitere Studien folgen zu lassen, die Zusammenhänge zwischen Gründen für das Karriereende und Auswirkungen des Karriereendes näher betrachten.

7.3. Übergang

Für die Zeit des Übergangs lässt sich festhalten, dass zwei der vier Befragten, die Zeit nach dem Karriereende, trotz fehlender konkreter Zukunftsvorstellungen, für eine Dauer von ca. 6 Monaten als positive Phase beschreiben. Sie war angefüllt mit der Euphorie, endlich diese Entscheidung getroffen zu haben oder dem Bedürfnis nach Ruhe, Erholung und Entspannung. Dies ist insofern interessant, als dass es nahelegt, dass Tänzer trotz möglicher Schwierigkeiten, auch mit einer gewissen Erleichterung ihre Karriere beenden können, sogar beenden wollen und diese Haltung auch einige Zeit anhalten kann. Es gibt anscheinend im Tanz diesen möglichen Punkt, an dem die Karriere „angekommen“ ist; an dem keine weitere Entwicklungsmöglichkeit durch das vorgegebene Repertoire und durch vorgeschriebene Rollen besteht. Dies stellt einen möglichen Unterschied zu den aus dem

Sportbereich bekannten Erkenntnissen dar. Hier entsteht die Frage, ob es für den Tanzbereich nicht denkbar sein könnte, diese Möglichkeit eines gewollten Karriereendes mehr in den Fokus zu rücken? Des Weiteren wirft es die Frage auf, ob sich der Tanzbereich in manchen Aspekten, das Karriereende betreffend, doch anders darstellt als der Sportbereich? Hier wäre weitere Forschung hilfreich und nötig.

Betrachtet man weiterhin die zwei anderen Fällen, die trotz konkreter Zukunftspläne und fließendem Übergang dennoch belastende Phasen und Momente erlebten, kann man zu der Ansicht gelangen, dass eine berufliche Klarheit und gute Auseinandersetzung mit dem Karriereende nicht zwingend vor Belastung schützen, bzw. die Frage entsteht, welche weitere Unterstützung für Tänzer angeboten werden könnte, die schon mit klaren Vorstellungen, selbstverantwortlich und gut organisiert den Karriereübergang antreten? Außerdem stellt sich die Frage, ob und wieweit diese Regenerations- und Findungszeit eine Rolle für den Übergang spielt, die in der Beratung mit berücksichtigt werden sollte?

7.4. Abschied und Trennungskultur

Ein weiterer wichtiger Aspekt, ist das Ereignis des konkreten Abschieds vom Theater. In den Aussagen aller Befragten wird deutlich, welche zentrale Rolle der Abschied vom Theater spielt. Im positiven Verlauf (selbst organisiert, durch Direktion organisiert und unterstützt) ermöglichte er den Befragten das Lebenskapitel „Tanz“ emotional ausreichend abzuschließen. Im negativen Verlauf (unerfülltes Bedürfnis nach letzter Vorstellung, Verletzung) wurde er zu einem stark belastenden Ereignis. Betrachtet man nun die Erkenntnisse von Wippert (2002, S.206; 2005, S.270f; 2007, S.141) und Sinclair & Orlick (1994, S.45) über die Wichtigkeit einer guten „Trennungskultur“ und den Erkenntnissen, dass die Art der Trennung mehr Einfluss auf den weiteren Biografieverlauf hat, als z.B. die spätere Berufswahl, dann kann eine Konsequenz für Beratung und Unterstützung am Karriereende sein, den konkreten Abschied bewusst in den Fokus des Karriereendes zu rücken. Das würde aber wiederum bedeuten, dass die Systembeteiligten, namentlich die Direktion, in den Unterstützungsprozess für Tänzer am Karriereende mit integriert werden müssen, da der Abschied und die Trennung sozusagen in ihr Ressort fällt. Wie das funktionieren kann und dass es funktionieren kann, hat sich in der Studie von Wippert (2007) und dem daraus entwickelten Outplacementprogramm für Spitzensportler bestätigt. Hier können sicherlich viele Anregungen für den Tanzbereich gewonnen werden. Es stellt sich die Frage, ob eine modifizierte Form des Outplacementprogramms nicht auch auf den Tanzbereich angewendet werden kann?

7.5. Unterstützung

Durch die Aussagen der Befragten zu den aktuellen Möglichkeiten für Unterstützung, bestätigt sich die Tatsache, dass es bisher keine adäquate Unterstützung in Deutschland für Tänzer am Karriereende gibt. Dies zeigen Aussagen der Analyse, in der die Institution „Bundesagentur für Arbeit“ von zwei Befragten aus unterschiedlichen Gründen nicht als hilfreiche Unterstützung empfunden wurde. In einer Aussage der Analyse wird zum Beispiel die Angst vor dem Karriereende klar darauf bezogen, im Anschluss an das Karriereende keine adäquate und hilfreiche Unterstützung erwarten zu können. Des Weiteren, dass der Befragte aus „Alternativen- und Perspektivenlosigkeit“ am Theater geblieben ist, obwohl der Wunsch die Karriere zu beenden schon gereift war. Die Beschreibung von Dümcke (2008, S.10ff) und dem Deutschen Bundestag (2007, S.320) über die Möglichkeiten für Tänzer am Karriereende stärken diese Aussagen über mangelnde Unterstützung, zeigen aber auch, dass in der Politik ein Bewusstsein dafür entstanden ist und die Gründung eines speziellen Zentrums für Tänzer am Karriereende in Deutschland unterstützt wird.

Von den Befragten genannte hilfreiche Unterstützung waren das soziale Umfeld: „Freunde, Familie und Partner“. Diese Ressource findet sich auch in den Ergebnissen von Jeffri (2005, S.350) und Paritzky (1995) wieder. Für die Überlegungen eines Beratungskonzepts speziell für Tänzer ist es insofern relevant, als dass Betroffene nicht losgelöst von ihrem sozialen Umfeld betrachtet werden sollten. Das soziale Umfeld kann eine wichtige Ressource im Übergangsverlauf sein und sollte damit innerhalb der Beratung genauso mit berücksichtigt werden.

Eine weitere wichtige Unterstützung könnte die Direktion durch jährlich stattfindenden Austausch, durch Möglichkeiten eines angemessenen Abschieds und durch Anbieten von Arbeitsmöglichkeiten im Anschluss an das Karriereende bieten. Diese positiven Beschreibungen der Unterstützung durch die Direktion bestätigen und stärken die aus der Studie von Wippert (2006, S.6) entwickelten Handlungsempfehlungen. Sie hatte damals schon angeraten, dass kontinuierliche Feedbackgespräche und Dankes- und Abschlusschreiben für die Betroffenen eine wichtige Unterstützung sein können. Natürlich ist es wichtig, dass diese Gespräche zwischen Direktion und Tänzer über dessen Zukunft auch auf den Einzelnen abgestimmt sind, da ansonsten, wie es in der Aussage eines Befragten beschrieben wurde, Gespräche eher als belastend und irrelevant empfunden werden können. Dazu müsste wiederum über Aufklärung und Informationen für Direktionen nachgedacht werden, damit auch auf dieser Ebene Wissen und Verständnis entwickelt werden können und Handlungswerkzeug entstehen kann.

Auch hier wird wiederum auf Wippert (2007) und das Outplacementprogramm für Spitzensportler verwiesen.

Deutlich war bei drei Befragten, dass die „Tänzeridentität“ als ein positiver Teil der eigenen Person gesehen wurde. Ein Teil, der auch nach dem Tanz bestehen bleibt und eine Ressource darstellt. Nur in der Beschreibung eines Befragten, schien die Tänzeridentität dafür zu stehen nur eine Fähigkeit zu besitzen, nämlich „Tanzen“. Betrachtet man die Ergebnisse von Wippert, dass Tänzer eher über ein geringes Selbstwertgefüge verfügen, dann könnte eine Verbesserung dieses Selbstwertgefüges mit dafür sorgen, dass Tänzer am Karriereende über eine wichtige und hilfreiche Ressource verfügen.

7.6. Veränderung der Ausbildung

Auf die Frage, warum Beratungsangebote von Tänzern nicht genutzt werden könnten, lassen sich zwei Aussagen zusammenfassen:

- Erziehung während der Ausbildung, keine Hilfe zu benötigen und in Anspruch zu nehmen
- Tabuisierung der Thematik „Karriereende“

Betrachtet man die bei Jeffri (2005, S.352) dargestellten Ergebnisse, dass einige Tänzer trotz existierender Transitionorganisationen die Hilfsangebote nicht nutzten, dann scheinen diese Aussagen einen Hinweis zu geben darauf, dass man hier verstärkt den Blick auch auf die Ausbildung und deren Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung der Tänzer richten sollte. Dies deckt sich stark mit Aussagen der Befragten, die sich in drei von vier Fällen dafür aussprachen, dass das Thema „Karriereende“ während der Tanzlaufbahn mehr thematisiert werden und im Grunde schon Teil der Ausbildung sein sollte; des Weiteren, dass in der Ausbildung individuelle Qualitäten, Selbstvertrauen und Durchsetzungsvermögen verstärkt gefördert werden sollten, (vergleiche auch Wippert, 2006, S.6), genauso wie die Erforschung von eigenen Interessen und alternativen Berufsmöglichkeiten. Dass während der Ausbildung eine ausschließliche Fokussierung auf den Tanz stattfindet, wurde sehr anschaulich in einer Aussage der Analyse beschrieben. Die dadurch möglicherweise entstehenden Schwierigkeiten für den Karriereübergang wurden bei Hackfort (1997, S.16f) („totale Rolle“) und Alfermann (2007, S.250f), Franke & Boettcher (1999, S.79) und Hackfort & Sinclair (2000, S.136) (Identitätseinengung) dargestellt. Allerdings bleibt die Frage, wie Veränderungen im Ausbildungssystem bewirkt werden können?

7.7. Beratungsangebote

Betrachtet man die existierenden Beratungsangebote aus dem Sport- und Tanzbereich, dann finden sich immer wieder Überschneidungen in der Haltung, im Ansatz und den Zielen. Diese werden in den nächsten Abschnitten genauer dargestellt.

Die Individualität, die im Beratungskonzept des CTFD (2007, S.4f) eine große Rolle spielt, zeigt sich auch in den Ergebnissen von Roncaglia (2006, S.187f). Anhand dieser wird deutlich, dass trotz ähnlicher Gründe, die das Karriereende auslösen, immer noch die Wahrnehmung und Einschätzung der Betroffenen eine Rolle spielt, ob das Karriereende als schwierig oder leicht empfunden wird. Auch bei Wippert (2005, S.267) und Franke & Boettcher (1999, S.79) wird deutlich, dass beim Karriereende verschiedene Faktoren zusammenwirken und interagieren und dadurch eine Voraussage und das Prognostizieren des Erlebens äußerst schwierig ist. Aus diesen Gründen scheint es fast unumstößlich, in der Beratung sehr stark die Individualität im Blick zu haben. Außerdem sollte, wie im Outplacementprogramm für Spitzensportler die Unterstützung auf verschiedenen Ebenen (Soziales Umfeld, Gesundheitsmanagement, Persönlichkeitsentwicklung) ansetzen, um der Komplexität des Karriereendes zu begegnen. (vgl. Wippert, 2007, S.145) Dies deckt sich auch mit der weiter oben gemachten Aussage, dass das soziale Umfeld innerhalb der Beratung mit betrachtet werden sollte. Zudem sollte mit bedacht werden, wie lange der Beratungsprozess dauern soll. Hier wird auf eine Überschneidung in den Ansätzen aus dem Sport- und Tanzbereich verwiesen: Beide Beratungsprogramme begleiten die Betroffenen bis in den Bewerbungsprozess hinein. (vgl. Newsletter CTFD, 2007, S.3f; Wippert, 2007, S.153)

Das Ziel des Beratungsprogramms des CTFD (2007, S.6), die Betroffenen darin zu unterstützen, langfristig gültige Berufsmöglichkeiten zu finden anstatt sie in „Überlebensjobs“ zu vermitteln, findet sich auch indirekt bei Pickman (1987, S.200f). Dieser beschreibt, dass manche Tänzer dahin tendieren, als schnelle Lösung für den Übergang den nächstbesten Beruf aufzugreifen. Auch in der Analyse der geführten Interviews findet sich eine Aussage, in der der Befragte sich mit der Berufsfindung bewusst Zeit gelassen hat, damit die Entscheidung für eine neue Ausbildung oder Berufswahl auch wirklich gewollt ist.

Ein weiterer Punkt aus der Betrachtung des Beratungsprogramms des CTFD (2007, S. 6) ist, dass das System, in dem Fall die Direktionen die Arbeit der Organisation mit unterstützen. Sie ermöglichen, dass die vom CTFD angebotenen Workshops direkt in den Theatern stattfinden. Dies könnte als Anregung mit in das „deutsche“ Tanzsystem

aufgenommen werden. Auch die Aussagen der Befragten bestätigen, dass diese eine generelle Unterstützung von Seiten der Direktion für Tänzer am Karriereende als wichtig erachten und erwarten. Auch in der Entwicklung des Outplacementprogramms für Spitzensportler wird deutlich, dass es im Grunde unerlässlich ist, dass das System, ob Verband oder Direktion den Prozess des Karriereendes mit unterstützt, um nachhaltige Verbesserungen für die Betroffenen zu ermöglichen. (vgl. Wippert, 2007, S.183)

Ein Faktor, der eine wichtige Ressource in der Konzeption eines Beratungsangebots darstellt, ist die von den Befragten erwähnte Verbundenheit zu anderen ehemaligen Tänzern, bzw. zu anderen Tänzern, die aufgehört haben. Auch in der Beschreibung der Workshops des CTFD (2007, S.3f) zeigt sich, dass der Austausch unter Gleichgesinnten als unterstützend, normalisierend und öffnend empfunden wird. Das deckt sich wiederum mit einer Aussage aus der Analyse, dass das Angebot in Form eines Stammtischs für ehemalige Tänzer als Unterstützungs- und Austauschmöglichkeit für die Zeit des Karriereübergangs hilfreich ist. Grundsätzlich ist zu überlegen, wie diese Ressource in der Konzeption eines Beratungs- und Unterstützungsangebots für Tänzer mit genutzt werden kann.

Die von allen Befragten getätigte Aussage, dass Berater aus dem Tanzbereich kommen sollten, bzw. möglichst ehemalige Tänzer sein sollten, deckt sich mit den Erkenntnissen bei Wippert (2007, S. 153f) Hier wurde das Mentorenprogramm vor allem auf Grund der Tatsache entwickelt, dass Betroffene und vor allem die am schwersten Betroffenen, sich besser durch „Ehemalige“ erreichen lassen, als durch „rein“ professionelle Helfer. (vgl. Wippert, 2007, S.183) Dieser Aspekt ist von großer Bedeutung, da darin ein möglicher Schlüssel für die Erreichbarkeit von Tänzern liegen könnte. Ob als Mentoren oder als Berater in einem Zentrum, es scheint wichtig für die Relevanz des Angebots zu sein, dass diese Berater aus dem Tanzbereich kommen, bzw. mindestens eine ausgeprägte Innensicht des Tanzbereichs haben müssen. Trotzdem müssen diese gleichzeitig über die Arbeitsmarktlage informiert sein und auch praktische Hilfestellung leisten können.

7.8. Zusammenfassung

Zusammenfassend kann man sagen, dass sich einige interessante Aspekte in der Betrachtung der Ergebnisse zeigen. Vor allem finden sich viele Hinweise, dass in der Konzeption eines Unterstützungs- und Beratungsangebots für Tänzer am Karriereende der Fokus nicht allein auf den Betroffenen bleiben darf. Betrachtet man das vom Deutschen Bundestag (2007, S.320f) für das „Transitionzentrum Tanz in Deutschland“ formulierte Ziel, Tänzern eine langfristige Perspektive zu geben und in Erwägung zu

ziehen, dass Tänzer bereits während ihrer Laufbahn die Möglichkeit haben sollen, sich frühzeitig mit dem Gedanken an das Karriereende auseinanderzusetzen, dann sollten weitere Systembeteiligte, in dem Fall die Direktion mit integriert und aktiviert werden, genauso wie Veränderungen innerhalb der Ausbildung angedacht werden sollten. Außerdem sollten folgende Faktoren mit in Betracht gezogen werden:

- die Prozesshaftigkeit des Karriereendes
- mögliche positive Aspekte des Karriereendes
- der konkrete Abschied vom Theater
- schon existente Ressourcen, wie das soziale Umfeld und die Verbundenheit zu anderen ehemaligen Tänzern
- Tänzeridentität als Ressource

Außerdem lassen sich viele Aspekte aus dem Outplacementprogramm des Spitzensports und auch des Beratungsprogramms des CTFD gut auf den Tanzbereich übertragen. Vor allem der Ansatz im Outplacementprogramm, die Trennungskultur mit zu berücksichtigen (vgl. Wippert, 2007, S.142f), deckt sich mit den Ergebnissen der Analyse. Dennoch zeigt sich auch, dass in der Betrachtung des Karriereendes bei Tänzern der Blick nicht allzu sehr beim Sportbereich verharren sollte, da sich in der Analyse andeutet, dass sich die Situation für Tänzer am Karriereende in wichtigen Aspekten eventuell anders darstellt als bei den Spitzensportlern. Zu empfehlen wäre eine genauere Überprüfung der aus dieser Analyse entwickelten Vermutungen und Fragen.

8. Implikationen für die Praxis

8.1. Weitere Forschung

Durch die Analyse konnten viele Aspekte des Erkenntnisstands zum Karriereende, sowie die Herangehensweisen in den vorgestellten Beratungsprogrammen gestärkt und bestätigt werden. Gleichzeitig tauchten Fragen auf, die zu weiteren Annahmen führten. Hier wäre es gerade für den Tanzbereich, in dem es bisher sehr wenige Erkenntnisse zum Karriereende gibt, wichtig und hilfreich weitere Studien durchzuführen. Diese könnten folgende Themen und Annahmen umfassen:

- Grundsätzlich weitere Untersuchungen speziell für den Tanzbereich, da sich das Karriereende bei Tänzern im Detail doch in manchen, für den Karriereübergang wichtigen Aspekten vom Spitzensport unterscheiden kann
- Untersuchungen zu Zusammenhängen zwischen Faktoren für das Karriereende, die Situation in der Ausbildung und während des Karriereverlaufs und den Auswirkungen des Karriereendes, mit dem Fokus auf veränderbaren Faktoren, die aus dem System gespeist sind und unveränderbaren Faktoren, die persönliche und situative Aspekte des Karriereendes betreffen. Die Vermutung dahinter ist, dass viel Belastung am Karriereende nicht mit dem Ereignis „Karriereende“ selbst zusammenhängt, sondern im Zusammenhang mit veränderbaren Faktoren im System steht.

Dieses Wissen wäre vor allem für die Beratung und Unterstützung von Tänzern am Karriereende von großer Bedeutung, da ansonsten Beratungsangebote nicht angemessen auf die Bedürfnisse von Tänzern abgestimmt werden können. Außerdem wären Erkenntnisse darüber wichtig, inwieweit die Ursachen für Belastung am Karriereende systembedingt sind, um zu sehen, ob der Auftrag an ein Transitionszentrum damit auch Aufklärungsarbeit innerhalb des Systems (Direktion und Ausbildung) einschließt, um nachhaltige Veränderung im Umgang mit dem Thema Karriereende zu erreichen.

8.2. Klinische Sozialarbeit

Betrachtet man, welche Rolle die Klinische Sozialarbeit in der Beratung von Tänzern am Karriereende spielen kann, dann ergeben sich zwei Aspekte, die hier genannt werden können:

Zum einen zeigt sich, dass in der Beratung von Tänzern nicht nur das Ereignis „Karriereende“ im Fokus stehen, sondern man das soziale Umfeld und Aspekte, die systembedingt sein können mit berücksichtigen sollte. Die Klinische Sozialarbeit hat genau diesen Ansatz, denn „weder die „innere“ psychologische Welt noch die „äußere“ Realität allein bilden ihr Feld, sondern der kritische Bereich, in dem „Inneres“ und „Äußeres“ aufeinandertreffen und zusammenwirken (Pauls, 2004, S.19).“

Zum anderen verfügt die Klinische Sozialarbeit über diagnostische Mittel, die darauf ausgerichtet sind, Komplexität zu erfassen, dabei aber beschreibend bleiben und eine Kategorisierung und Pathologisierung vermeiden. Dass es zum Beispiel hilfreich sein könnte, am Anfang eines Beratungsprozess eine Eingangsdiagnose zu erstellen, bzw. eine Einschätzung der Person und ihrer Lebenslage zu machen, wird auch bei Hackfort & Sinclair (2000, S.136) beschrieben. Hier könnten die Instrumente Klinischer Sozialarbeit, wie die „Koordinaten psycho-sozialer Behandlung und die „Eco-Map“ (vgl. Pauls, 2004, S.216f) hilfreiche Mittel darstellen. Was sich allerdings auch aus den Ergebnissen dieser Analyse und dem Outplacementprogramm für Spitzensportler ableiten lässt, ist zum einen, dass Tänzer gerne von Tänzern beraten werden wollen und zum anderen, dass die schwer Betroffenen durch professionelle Hilfe nicht zu erreichen waren. (vgl. Wippert, 2007, S.153f) Auch wenn sich hier nicht unbedingt ein Arbeitsfeld der Klinischen Sozialarbeit auftut, so können doch, in der Schulung von z.B. ehemaligen Tänzern zu Beratern, Haltung und Methoden der Klinischen Sozialarbeit eine Rolle spielen.

8.3. Beratung

Bedenkt man, dass in naher Zukunft ein spezielles Transitionszentrum für Tänzer am Karriereende neu aufgebaut wird, dann bieten sich hier enorme Chancen. Wie durch diese Analyse dargestellt, existieren schon einige Grundlagen in Form von etablierten Beratungsprogrammen, auf die ein Beratungsangebot für Tänzer aufgebaut werden kann. Eine Zusammenfassung der für den Tanzbereich relevanten und aus dem Beratungsprogramm der Transitionorganisation CTFD, bzw. dem Outplacementprogramm für Spitzensportler abgeleiteten Aspekte, sowie einiger neuer Aspekte, die aus der

Analyse hervorgehen, werden im Folgenden aufgeführt. Sie könnten den Verantwortlichen für die Beratungskonzeption als Richtlinien dienen:

- Berater sollten aus dem Tanzbereich kommen
Hier sollte überlegt werden, wie man ehemalige Tänzer so weiterqualifizieren kann, dass sie beraterisch fähig sind und praktische Hilfestellung leisten können.
- Weitere, von Tänzern formulierte Fähigkeiten, die Berater mitbringen sollten, sind:
 - Empathie
 - Empowerment
 - gemeinsame Perspektivenentwicklung
 - Kenntnisse über den Arbeitsmarkt
 - Kenntnisse über Transfermöglichkeiten des Tänzerwissens in andere Berufsbereiche
 - Informationen über Abtrainieren
 - Vermitteln positiver Aspekte des Karriereendes
- Das Beratungskonzept sollte ein Mehrebenenmodell sein, um der Komplexität des Karriereendes gerecht zu werden. Hier wird dringend empfohlen, den Aufbau des Outplacementprogramms für Spitzensportler zu berücksichtigen
- Ressourcenorientierung
Die Analyse liefert Hinweise darauf, dass Tänzer über Ressourcen verfügen und auch im Umfeld Ressourcen zur Verfügung stehen, die genutzt werden können:
 - Karriereende ist eventuell mehr gewünscht, als man zuerst annehmen könnte
 - Tänzeridentität wird als positiv empfunden
 - Soziales Umfeld wird als hilfreiche Unterstützung gesehen
 - Nutzen der Verbundenheit zwischen anderen Tänzern, die aufgehört haben
- Die Prozesshaftigkeit des Karriereendes bietet Chancen, die Tänzer nicht erst zum Zeitpunkt der Entscheidung, sondern schon früher zu diesem Thema zu erreichen
- Grundsätzlich sollte das System mehr in die Thematik „Karriereende“ und in Unterstützungsmöglichkeiten integriert werden. Direktionen und Ausbildung gehören mit in die Verantwortung geholt. Hier scheint allerdings ausgiebige Aufklärungs- und Informationsarbeit nötig zu sein, da das Thema „Karriereende“ noch stark tabuisiert ist. Hier soll die Überlegung eine Rolle spielen, inwieweit es möglich sein könnte, Tänzern das Karriereende grundsätzlich als Chance, mit positiven Aspekten zu vermitteln. Von den befragten Tänzern genannte

Unterstützung und Informationen von Seiten der Direktion, die für einen guten Übergang schon vor dem Karriereende hilfreich gewesen wären oder waren, sind:

- die Aufforderung, das Ende der Karriere noch einmal richtig zu genießen
- ein angemessener Abschied
- die Förderung einer Auseinandersetzung mit Zukunftsalternativen durch das Angebot „Junge Choreografen“
- Regelmäßiger Austausch und Gespräche mit der Direktion
- Zeit für Fort- und Weiterbildung
- Informationsseminare zum Karriereende

8.4. Abschluss und Ausblick

Die Ergebnisse dieser Arbeit werden beim nächsten Tanzkongress in Hamburg im November dieses Jahres für die Konzeption eines Informationsparcours zum Thema „Karriereende und Karriereübergang“ zur Verfügung stehen. Außerdem werden sie voraussichtlich beim nächsten Kongress des Tanzmedizinischen Vereins Deutschland (TaMeD) 2010 in Frankfurt vorgestellt. Zusätzlich besteht Interesse an der Arbeit von Seiten der britischen Transitionorganisation „Dancers Career Development“ und dem Schweizer Tanzarchiv „Archives Suisse de la Danse“.

Zum Abschluss sei ein Zitat angeführt, dass in der Konzeption eines Unterstützungs- und Beratungsangebots für Tänzer am Karriereende ein Leitsatz sein könnte:

„Man kann Leute, unabhängig davon, ob sie Tänzer sind oder nicht, grundsätzlich gut erreichen, wenn sie erreicht werden wollen (ANGO).“

9. Literaturverzeichnis

1. Alfermann, D. (2007). Der Verlust von Expertise und die Folgen: Das Ende der Karriere. In Hagemann, N., Tietjens, M., Strauß, B. (Hrsg.) *Psychologie der sportlichen Höchstleistung*, (S.243-259). Göttingen: Hogrefe.
2. Alfermann, D. (2006). Karriereübergänge. In Tietjens, M., Strauß, B. (Hrsg.) *Handbuch Sportpsychologie* (S.118-125). Schorndorf: Hofmann-Verlag.
3. Career Transition For Dancers. Newsletter (2007)
4. Deutscher Bundestag, (2007). *Schlussbericht der Enquete-Kommission – Kultur in Deutschland, 16. Wahlperiode*.
5. Dümcke, C. (2008). *Transition Zentrum Tanz in Deutschland (TZTD), Projektstudie zur Modellentwicklung*. Ständige Konferenz Tanz e.V. (Auftraggeber).
6. Franke, R., Böttcher, R. (1999). Vom Star zum Nobody. Das Karriereende von Spitzensportlern. In Breuer, F. (Hrsg.) *Abseits!?: Marginale Personen – prekäre Identitäten* (S.70-80). Münster: Lit Verlag.
7. Hackfort, D., Emrich, E., Papathanassiou, P. (1997). *Nachsportliche Karriereverläufe*. Schorndorf: Hofmann-Verlag.
8. Hackfort, D., Sinclair, D. A. (2000). The Role of the Sport Organization in the Career Transition Process. In Lavallee, D., Wylleman, P. (Hrsg.) *Career Transitions in Sport: International Perspectives* (S.131-142). Morgantown: Fitness Information Technology, Inc..
9. Ijdens, T. (2008). *Dancers keep moving. International careers and transition. Research Report*. Tilburg: IVA Policy Research and Consultancy (Hrsg.), Tilburg University
10. Jeffri, J. (2005). *After the ball is over, career transition for dancers around the world*. International Journal for Cultural Policy, Vol.11, No.3, (S.341-355).
11. Jeffri, J., Throsby, D. (2004). *Life after dance: Career Transition of Professional Dancers* (Onlineartikel).
http://neumann.hec.ca/aimac2005/PDF_Text/JeffriJ_ThrosbyD.pdf (heruntergeladen am: 29. August 2008, 9:44).
12. Jeffri, J. Throsby, D., Baumol, W. (2004). *The aDvANCE Project, A worldwide perspective on Career Transition of Professional Dancers*. Monaco Forum 2004.
13. Leach, B. (1997). *Das Tänzerschicksal*. Wien: International Organization for the Transition of Professional Dancers (Hrsg.).
14. Mayring, P. (2002). *Einführung in die Qualitative Sozialforschung*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

15. Paritzky, A. (1995). *How dancers leave dancing: A hermeneutic investigation of the psychosocial factors in career change*. Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences, Vol.56 (3-A), September 1995, S.829.
16. Patton, W., Ryan, S. (2000). Career Transitions among Dancers. In Lavallee, D., Wylleman, P. (Hrsg.). *Career Transitions in Sport: International Perspectives* (S.169-180). Morgantown: Fitness Information Technology, Inc..
17. Pauls, H. (2004). *Klinische Sozialarbeit – Grundlagen und Methoden psycho-sozialer Behandlung*. Weinheim und München: Juventa Verlag.
18. Perez, W., (1997). *Das Tänzerschicksal*. Wien: International Organization for the Transition of Professional Dancers (Hrsg.).
19. Pickman, A. (1987). *Career Transition for Dancers: A Counselor's Perspective*. Journal for Counseling & Development, Vol.66, No.4, (S.200-201).
20. Roncaglia, I. (2008). *The ballet dancing profession: a career transition model*. Australian Journal of Career Development, Vol.17, No.1, (S.50-59).
21. Roncaglia, I. (2006). *Retirement as a career transition in ballet dancers*. International Journal for Educational and Vocational Guidance, Vol.6, No.3, (S.181-193).
22. Sinclair, D. A., Orlick, T. (1994). The effects of transition on high performance sport. In Hackfort, D. (Hrsg.). *Psycho-Social Issues and Interventions in Elite Sports* (S.29-55). Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH.
23. Wippert, P.-M. (2007). *Entwicklung und Intervention in Krisensituationen bei Spitzensportlern: Aspekte zu Verlauf, Bewältigung und Gesundheit*. In Wissenschaftliche Berichte und Materialien Band 01/2007. Köln: Sportverlag Strauß.
24. Wippert, P.-M. (2006). *Karriereentwicklung, Karrierewechsel und Karriereübergang von Elitetänzern*. TU München in Kooperation mit der ETH Zürich. In TaMeD-Newsletter 07/06 (S.12-15).
25. Wippert, P.-M., Vogt, M., Schenk, S., Wippert, J., Maguire, A., Hoinacki, C., Weis, K. (2005). *Belastungsgrad, Intervention und Gesundheitsprävention beim Karriereübergang*. In Bundesinstitut für Sportwissenschaft, BISp-Jahrbuch – Forschungsförderung 2005/06. Bonn: Rudolf Strauß.
26. Wippert, P.-M. (2002). *Karriereverlust und Krise*. Schorndorf: Hofmann-Verlag.

10. Anhang

Interviewleitfaden

Eingangsfragen

1. Wie viele Jahre hast du getanzt, warst du engagiert?
2. Wo hast Du überall getanzt?
3. Wo hast Du deine Ausbildung gemacht?
4. Mit wie viel Jahren hast Du aufgehört zu tanzen?
5. Wie lange ist das her?
6. Wie alt bist Du jetzt?
7. Was machst Du jetzt?

Verlauf des eigenen Karriereendes (Hergangsbeschreibung, Umgang, persönlich/generell)

- Wie kam es dazu, dass du aufgehört hast zu Tanzen?
- Welche Gedanken hast du dir während deiner Karriere über das Karriereende gemacht?
- Wie wurde mit dem Thema Karriereende generell umgegangen? Tänzer, Direktion...
- Gab es Menschen, die dich auf das Karriereende aufmerksam gemacht haben?
- Kannst du mir deinen Abschied vom Tanz und vom Theater beschreiben? Konntest du dich verabschieden? Wenn ja, wie und warum, was waren die Umstände? Wenn nein, gab es Umstände oder persönliche Gründe, warum das nicht möglich war?

Bewältigungsstrategien, Unterstützung

- Wie hast du dein erstes Jahr nach dem Aufhören erlebt? Was hast du gemacht? Wie hast du dich gefühlt?
- Von welchen Menschen hast du in der Zeit des Übergangs am meisten Unterstützung bekommen?
- Von welchen Menschen hättest du mehr Unterstützung erwartet?
- Welche Art der Unterstützung war für dich hilfreich, bzw. weniger hilfreich?
- Welche Unterstützung hättest du dir im Nachhinein noch gewünscht? Was hat dir gefehlt? Was wäre schön gewesen? (auch im System)
- Warum ist es bei dir so gut gelaufen?

Fragen zu Erwartungen an ein Beratungsangebot

Stell dir vor, es gäbe eine spezielle Anlaufstelle, eine spezielle Beratungsmöglichkeit für Tänzer am Karriereende...

- Welche Art der Beratung (für welche Bereiche) müsste so eine Anlaufstelle anbieten, damit du sie sinnvoll finden würdest?
- Welche Voraussetzungen müssten die Berater haben?
Was muss man da können?
- Gibt es deiner Meinung nach einen Zeitpunkt an dem man Tänzer für eine unterstützende Beratung am besten erreichen könnte, bzw. einen Zeitpunkt, an dem man Tänzer für eine Beratung gar nicht erreichen kann?
- Hättest du dir vorstellen können zur damaligen Zeit des Karriereendes und Übergangs so eine Beratungsmöglichkeit in Anspruch zu nehmen?
Wenn ja, Gründe?
Wenn nein, könntest du näher auf die Gründe eingehen?

Abschließend

- Welche Rolle spielt der Tanz jetzt für dich in deinem Leben?
- Gibt es noch etwas, was du ergänzen möchtest?
- Gibt es zurückblickend eine Erkenntnis, die du den Tänzern, die das Karriereende noch vor sich haben gerne ans Herz legen würdest?