

Verlaufsprotokoll (anonymisiert)

Aufgrund des kurzfristig angekündigten Streiks bei der Deutschen Bahn (am selben Tag ab 22:00 Uhr) musste das Programm leider gestrafft und früher beendet werden als geplant. Der ursprünglich geplante Kurzbeitrag „Überblick Berufseinstiegsprogramme anderer Branchen“ entfiel.

1 Begrüßung

Die Anwesenden werden begrüßt, der Tagesablauf wird vorgestellt und in das Thema eingeleitet. Es folgt eine kurze Vorstellungsrunde.

2 Kurzvorstellung DIS-TANZ-START und Qualifizierungsprogramm

Das im Abschluss befindliche Förderprogramm DIS-TANZ-START wird mit seinen Zielen und Förderkriterien kurz vorgestellt. Die Arbeitsschwerpunkte waren:

- ein fortlaufender umfangreicher Antragsprozess
- Vermittlungsservice
- Durchführung eines umfassendes Qualifizierungsprogramms, Beratung und Austausch
- Evaluation und Dokumentation
- Erhöhung der Sichtbarkeit
- Mittelweiterleitung und Verwendungsnachweisprüfung

Das Ergebnis in wenigen Zahlen: 32 Kompanien aus Deutschland haben 106 zusätzliche Tänzer*innen im Durchschnitt für eine Dauer von rund elf Monaten fest angestellt, mittrainieren lassen und in die Arbeitsprozesse des Ensembles integriert. Geplant ist somit jedem*r geförderten Tänzer*in im Durchschnitt ein Monats-Bruttolohn von rund 2.400 Euro (tarifliche Zuwendungen mit eingerechnet) zugeflossen.

Es werden Teil-Ergebnisse aus der Abschlussbefragung (17.08. bis 31.10.2023) der aufgenommenen Tänzer*innen präsentiert:

- Teilnahmequote an der Befragung: 58 %
- 50 % haben ein festes Folgeengagement angeboten bekommen (von derselben oder von einer anderen Kompanie), fast alle haben dieses Angebot auch angenommen
 - 37 % haben bei der gleichen Kompanie ein Folgeengagement angenommen, 10 % bei einer anderen
- 29 %, die kein Folge-Festengagement bekommen haben, haben zum Zeitpunkt der Befragung in der Spielzeit 2023/24 Gastverträge oder arbeiten projektorientiert.

Erwähnt werden darüber hinaus die beiden anderen Förderprogramme für Absolvent*innen im Tanz während der Pandemie: Absolvent*innenförderung im Rahmen von #TakeHeart (Fond Darstellende Künste) und DIS-TANZ-SOLO (Dachverband Tanz Deutschland).

Es findet eine kurze Umfrage unter den Anwesenden zu der Frage „Welche Faktoren tragen zum erfolgreichen Berufseinstieg im professionellen Bühnentanz bei?“ statt. Über das Tool Mentimeter werden die Antworten anonym gesammelt und nach Häufigkeit bei der Nennung hervorgehoben. Die Ergebnisse werden mit dem Protokoll mitgeliefert (Ergebnisse siehe separates PDF „Wortwolke“).

Die Phasen in der Durchführung des Qualifizierungsprogramm werden vorgestellt:

1. Pandemiebedingte Online-Veranstaltungen, 2. analoge Vertiefungsworkshops und auch „Career Week“ (dazu wird der Jahrestailer 2022 präsentiert) 3. Webinare mit Aufzeichnung für die neue Plattform www.emergingdanceartists.de.

Die vermittelten Themen lassen sich in vier Module kategorisieren (Karriereentwicklung, Arbeitsbedingungen, Schlüsselqualifikationen, Gesundheit).

Die neue Website wird ab Frühjahr 2024 einen Online-Guide mit vielen Webinaren und Übungen für berufseinsteigende Tänzer*innen in Deutschland enthalten.

3 Statements aus der externen Evaluierung von DIS-TANZ-START

Es wird ein Kurzvortrag zur wissenschaftlichen Evaluation und Begleitung des Förderprogramms DIS-TANZ-START über Zoom live ins Plenum übertragen.

DIS-TANZ-START wird vor dem Hintergrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Kultur sowie des sich scheinbar stetig vollziehenden Stellenabbaus in Tanz- und Ballettkompanien in Deutschland kulturpolitisch und im Vergleich zu anderen Förderprogrammen im Bereich der Darstellenden Künste eingeordnet. Im Vergleich zu anderen Förderprogrammen im Rahmen von Corona (TANZPAKT Reconnect, TANZLAND oder #TakeHeart) war DTS budgetär betrachtet ein eher kleines Förderprogramm. Viele Initiativen aus dem Bereich Tanz haben an all diesen Förderprogrammen in ihrer Arbeit profitiert.

Es wird außerdem auf die Situation hingewiesen, dass statistisch betrachtet seit ca. 30 Jahren jedes Jahr in Deutschland feste Stellen für Tänzer*innen im Umfang einer kleinen/mittleren Kompanie aus Sparzwängen wegrationalisiert werden. Die Anforderungen an die Tänzer*innen in diesen Arbeitskontext werden im Gegensatz dazu immer höher.

In der Online-Befragung ist die Einschätzung von ca. 1/3 der befragten Tänzer*innen und Kompanien auffällig, dass die Ausbildungsinstitutionen die Tänzer*innen nicht ausreichend genug für den Beruf vorbereiten. Der Abschlussbericht zu DIS-TANZ-START, gibt die außerordentlich hohe Wertschätzung der angesprochenen Zielgruppen in Bezug auf DIS-TANZ-START wieder. Vielfach wird gesagt, DIS-TANZ-START fülle eine strukturelle Lücke für den Berufseinstieg und eine Verstetigung – ggf. in veränderter Form – ist von allen Seiten aus gewünscht (siehe S. 51 f. im Abschlussbericht).

Für die Dialoge bei der Tagung wird das Hinzuziehen/Reflektieren von drei der im Bericht genannten Aspekte empfohlen: 1. Nachwuchsförderung insbesondere für/in kleinen und mittleren Ensembles, 2. Fortsetzung Qualifizierungsprogramm (Stichwort Career Center) und 3. Ausbau von Kooperationen und Verbindungen zwischen Ausbildungsinstitution und Kompanien.

4 Berufliche Identität im Tanz

Im Rahmen einer Studie „Professional Identity in Dance“ (2020-2022) wurde zum Selbstbild, zu Bedürfnissen und Ansichten von (erfahrenen aktiven Tänzer*innen) geforscht. Es wurden Antworten von Tänzer*innen verglichen, die festangestellt und selbständig/hybrid arbeiten und ihr Selbstverständnis als Künstler*in hinterfragt, welches im Vergleich zu anderen kreativ Tätigen eher geringgeschätzt wurde.

Beide Teilgruppen sprechen gleichviel von der Herausforderung, die Motivation angesichts von Unsicherheiten im Beruf aufrechtzuerhalten und von der gefühlten „Ewigkeit der Casting-Schleife“. Unterschiede gab es bei den Aspekten, die während der Tanzausbildung für eine optimale Vorbereitung auf den Tanzberuf wichtig sind: Bei den festangestellten überwiegen Qualifikationen zu sogenannten Social Skills und bei den frei/hybrid arbeitenden eher Wissen/Knowhow für eine Karriere als Freischaffende*r.

Vor der „beruflichen Identität“ steht bei allen das „Gefühl zum Tanz“. Eine intrinsische Motivation und intrinsische Zielsetzungen geben die Basis für die eigene Identität, die wiederum Basis für die Selbsteinschätzung ist. Zwischen der beruflichen Identität und der persönlichen Identität im Tanz existiert oft eine Kluft, die Unzufriedenheit im Beruf hervorruft.

Der Wert und die Validierung der praktischen Fähigkeiten von Tänzer*innen hängen in hohem Maß vom Auge des Anderen („Werterichter“) und vom eigenen (vergänglichen) Körper ab.

Die Selbstbefähigung und Handlungskompetenz für Eigenverantwortung entsteht durch mangelndes Selbstwertgefühl nur schwer, teilweise gar nicht, weshalb sich Tänzer*innen oftmals in einer Opferrolle sehen.

Bei der Ausbildung/Qualifizierung von Tänzer*innen wird empfohlen:

- Klärung über die Vielfältigkeit der Rollen des Tanzberufs
- Austauschmöglichkeiten mit Berufstänzer*innen (freie Szene & Festangestellte), nicht nur Gast-Choreograf*innen
- Begriffserklärungen wie z.B. Professionalität, Arbeitsethik, Selbstverantwortung
- Workshops zum Thema Emotionale Intelligenz, Soziale Kompetenzen, Nachhaltigkeit im Tanz: z.B. präventives Training

5 Perspektiven aus Ausbildung und Arbeitswelt – kurze Inputs

Eine Sprecherin der **Ausbildungskonferenz Tanz** weist darauf hin, dass es verschiedene Realitäten der Tanzausbildung in Deutschland gibt. Dabei darf die Ausbildungsinstitution auch als Schutzraum für Schüler*innen/Studierende wahrgenommen werden. Die Berufseinstiegsphase von Tänzer*innen ist (auch deshalb) eine fragile Phase. Sie kann weder allein durch die Ausbildungsinstitutionen noch allein durch die Arbeitswelt (hier: Kompanien) gelöst werden kann. Verbindungen schaffen ist daher wichtig. Im Dialog ist es überdies wichtig, zu fragen, welche Berufsrealität fokussiert wird. Obwohl die Tanzschaffenden kulturpolitisch oftmals geschlossen – und mit großen Begriffen in der Kommunikation – auftreten (müssen), ist eine differenzierte Betrachtung (Festanstellung / freie Arbeit) der richtige Weg.

Eine Vertreterin einer **Ausbildungsinstitution im eher klassischen Bereich** berichtet: Das gemeinsame Ziel ist, z. T. sehr junge Menschen auszubilden und zu fördern. Während der Ausbildungszeit wachsen diese bereits mit den Aspekten Choreografie und Komposition auf, um im Berufsleben einer Vielzahl an choreografischen Handschriften gerecht zu werden. Bei der Vorbereitung zu Auditions werden oftmals die International Audition Pre-Selection Guidelines angewendet. Absolvent*innen von eher klassischen Ausbildungsinstitutionen beginnen ihr Berufsleben vorzugsweise in Kompanien in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen. In Anbetracht der öffentlichen Sparzwänge und dem damit einhergehenden Stellenabbau ist eine finanzielle Unterstützung für Tänzer*innen während des Berufseinstiegs weiterhin sehr gewünscht.

Eine Vertreterin einer **Ausbildungsinstitution, deren Absolvent*innen mehrheitlich in die freie Szene wechseln**, äußert folgendes:

Alle Fördermaßnahmen während der Pandemie – auch das Absolvent*innenprogramm in Kooperation mit den Produktionshäusern – sind sehr hochzuschätzen, da sie einen erheblichen Förderbedarf gedeckt haben. Es ist notwendig, diese langfristig zu implementieren. Bezogen auf DIS-TANZ-START wird darauf hingewiesen, dass die Rahmenbedingungen im freien Bereich meist nicht gegeben sind, um kurzfristig feste Stellen einzurichten. Arbeitgeber*innen sind auch im freien Bereich zu finden: z.B. freie Projektträger, Produktionshäuser.

Absolvent*innen im Tanz arbeiten auch in hybriden und wechselnden Rollen, die Übergänge sind nicht eindeutig und fließend. Körperbezogene Kompetenzen durch eine Tanzausbildung werden auch in anderen Bereichen als nur der Kunstproduktion eingebracht und reagieren damit kreativ auf gesellschaftliche Herausforderungen.

Ein besonderer Bedarf für Absolvent*innen für den freien Bereich liegt in der Vermittlung von mehr Information für die professionelle selbständige Arbeit. Ein Berufseinstieg in projektgebundenen Arbeitsstrukturen verlangt die Einbeziehung der Netzwerkstellen/Produktionsbüros. Es wird das Modell der Einstiegsförderung im Land Berlin genannt, bei dem jedoch zuletzt nur rund 10 % der Anträge bewilligt werden konnten. Der Bedarf ist also erheblich höher.

Ein anderes Beispiel des Berufseinstiegs ist das **Enhance Mentorship Programm**, das am Staatsballett Berlin mit der Unterstützung durch DIS-TANZ-START zwei Spielzeiten lang durchgeführt werden konnte. Es bestand z.B. aus einem spezifischen Curriculum für den Berufseinstieg in der eher klassisch orientierte große Ballettkompanie.

Die Impulsgeberin bemerkt die Äußerung, dass laut der Befragung in der Evaluation die Bekanntheit der ZAV Tanz massiv rückläufig ist, deren Ziele in früheren Zeiten auch (vermehrt) darin bestanden hätten, den Berufseinstieg von Tänzer*innen zu unterstützen und zu fördern.

Sie fragt nach der Verortung der Phase des Berufseinstiegs. Müssen die Fähigkeiten, das Wissen und die Fertigkeiten nicht durch die Ausbildung mitabgedeckt werden? Ausbildung bedeutet heutzutage nicht nur das „Handwerk“ (ein Virtuosenstum) zu lehren, sondern auch „Empowerment“ und Ausbildung zu selbstständigen, mündigen tanzschaffenden Nachwuchskräften. Sie plädiert für verpflichtend wahrzunehmende Weiterbildungsangebote, nicht nur für die Leitungsebene in Kompanien und Theatern, sondern auch für die Tänzer*innen selbst. Dafür muss es permanente Angebote geben, so dass dieses in die Arbeitswelt implementiert werden kann, dann würde der Wert auch erkannt.

Ein Vertreter einer **eher kleineren Kompanie** weist darauf hin, dass es im NV Bühne bereits einen Anspruch auf Weiterbildungsurlaub gibt. Es wird verdeutlicht, dass die Arbeit trotz weniger Kompaniemitglieder über die Jahre hinweg nicht geringer geworden ist. Die Arbeitsbelastung steigt weiter. Der Auftrag einer kleinen Kompanie an einem (Stadt-) Theater ist vielfältig: Das Ensemble soll möglichst unterschiedliche Stile einem größeren Publikum vorstellen können und der Einsatz findet auch in anderen Sparten statt. Ein derart multidimensionaler künstlerischer Betrieb in kleineren Häusern bietet besonders in Krisenzeiten wie der Pandemie wenig Planungssicherheit und erzeugt(e) oft Unruhe und Frust. Das mentale Abfangen und Abfedern dieser Unwägbarkeiten in besonders unsicheren Zeiten erschwert eine gute künstlerische Ensemblearbeit (besonders während der Pandemie). Mehr Personal im Ensemble durch DTS hat das in gewissem Sinne abgemildert.

In Bezug auf die Nachwuchsarbeit wird darauf hingewiesen, dass die Berufseinstiegsphase auch Vorteile sowohl für die Tänzer*innen, als auch für die künstlerische Leitung beinhaltet, denn es ist für die künstlerische Zusammenarbeit wichtig, sich zunächst kennenzulernen und sich zu orientieren.

6 Weiterführende Impulse

Es wird die **ZAV Tanz der Agentur für Arbeit** vorgestellt: Die Abteilung Tanz ist mit aktuell drei Stellen relativ klein besetzt. Mit Änderungen im Team geht eine Neuformulierung der Arbeit einher. Das Team ist bundesweit unterwegs und versteht sich in erster Linie als Vermittlerinstanz zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitgebern. Das Ziel sei dabei, passgenau zu beraten und zu vermitteln.

Jedes Jahr werden 16-20 Audition-Tage an verschiedenen Standorten durchgeführt, an denen ca. 50 % Absolvent*innen (Berufsanfänger*innen) und 50 % eher erfahrene Tänzer*innen teilnehmen, also eine heterogene Gruppe. Viele von ihnen sind nicht in Deutschland ausgebildet worden.

Die ZAV-Audition entwickelt sich mehr und mehr zu einer „Beispiel-Audition“ – der Tag wird so gestaltet wie er in einer realen Kompanie stattfinden könnte (z.B. Workshoptag). Es ist z.B. auch der Versuch, dabei realistisches Feedback zu geben. Die Audition wird damit auch zur Austauschveranstaltung untereinander. Die Herausforderung besteht zunehmend in der Vielfalt im tanzpraktischen Bereich, obwohl die Standards überall geleert werden.

Zum Berufseinstieg verweist die Referentin auf die sogenannten Elevenverträge. Auch bei ihnen ist es nicht die Regel, dass jemand im Anschluss regulär in ein Ensemble übernommen wird. In der Beratung wird deshalb auch auf die Mitwirkung in anderen Sparten (z.B. Gastverträge in Musiktheaterproduktionen) als Berufseinstiegsweg bezuggenommen. Außerdem muss die Marktrealität bedacht werden: Der Arbeitsmarkt für Tänzer*innen ist international.

Anregungen oder Wünsche an die ZAV werden gerne mitgenommen. Es kommt dann darauf an, Änderungs- oder Verbesserungswünsche an die richtigen Stellen/Politik heranzutragen. Hilfe wird gerne angenommen.

Die Vertreterin der **Stiftung Tanz – Transition Zentrum Deutschland** beginnt mit dem Hinweis, dass der Berufseinstieg früher oftmals über den Gruppentänzer*innenvertrag im System verankert war. Die Stiftung Tanz gibt es seit 2010, gegründet wurde sie durch private Mittel und wird inzwischen durch die Länder gefördert. In der Geschäftsstelle arbeiten zwei klinische Psychologen. Die Stiftung betreibt kostenlose Beratung und Coaching von Tänzer*innen, egal welchen Alters. Außerdem bietet sie Weiterbildungsmöglichkeiten (z.B. zum Thema Leadership) und führt Informationsveranstaltungen an den Ausbildungsinstitutionen durch. Ferner vergibt sie Stipendien und versteht sich auch als Kompetenzzentrum für Studien zur Gesundheit von Tänzer*innen.

Transition findet in jeder Lebensphase statt – Transition betrifft auch die Gesellschaft und die Verhältnisse in unserer Lebenswirklichkeit. Momente, in denen sich Menschen für etwas entscheiden müssen (dürfen), das nachhaltige Auswirkungen auf ihr Leben haben wird, sind häufiger geworden. Jeder Mensch muss daher neugierig und flexibel bleiben für das, was morgen passiert. Er muss stets wachsam und achtsam sein. Life Long Learning gewinnt deshalb immer mehr an Bedeutung und wird auch von der Politik als gesellschaftliches Moment anerkannt.

Für Jugendliche oder junge Erwachsene, die den Berufswunsch Tänzer*in haben, ist die Phase des Übergangs in den Beruf daher besonders komplex, da ein Beruf ausgeübt wird, während man noch erwachsen wird. Junge Menschen haben das Recht zu träumen und auch Fehlentscheidungen zu fällen. In der Berufseinstiegsphase ist es daher wichtig, den jungen Menschen auch Zeit „zum Leben“ zu geben, die Work-Life-Balance für diese Lebensphase gesondert zu betrachten. Im Arbeitskontext gehören daher unbedingt regelmäßige Feedbackgespräche dazu.

Durch die staatlich organisierte oder geförderte Ausbildung investiert der Staat viel in diese Menschen hinein und er profitiert von ihnen immens. Anders als früher haben heute die Hälfte der Nachwuchstänzer*innen Abitur, was ihnen für die Karriere nach der aktiven Tanzlaufbahn neue Arbeitschancen eröffnet. Das Tanzschaffen gehört zu den wertvollsten Qualitäten eines Menschen.

Eine internationale Perspektive präsentiert ein Vertreter von **Omscholing Dansers Nederland**. Die Initiative arbeitet ähnlich wie die Stiftung Tanz in Deutschland. Der Schwerpunkt liegt auf der Beratung von Tänzer*innen am Ende der aktiven Tanzlaufbahn, um herauszufinden, welche berufliche Veränderung sie wünschen, und welche Wege es gibt, diese Phase finanziell abzusichern. Für eine*in Berater*in oder Coach*in, der*die nicht selbst professionell getanzt hat, sind die Ergebnisse der oben genannten Studie von besonderer Tragweite.

Die Dachorganisation IOTPD (International Organisation for the Transition of Professional Dancers), in der sie Mitglied sind, diskutiert den Transition-Begriff offener. Tänzer*innen sind scheinbar die Menschen auf der Welt, die am meisten mit Transition (zu unterschiedlichen Zeiten, in unterschiedliche Arbeitszusammenhänge, andere Arbeitsbeziehungen) umgehen müssen. Ein Schlüssel für einen guten Umgang mit Transition liegt daher in der Art und Weise wie für den Beruf der*des Tänzer*in ausgebildet wird.

Nach seiner Erfahrung adressiert die Tanzausbildung in den Niederlanden neben dem Lernen von Techniken und tänzerisch-künstlerischen Fähigkeiten auch die dazugehörigen Soft Skills, um eine Karriere erfolgreich zu gestalten.

Tänzer*innen leben zumeist in einer Art „Blase“. Das Risiko seine eigenen Fähigkeiten zu über- oder unterschätzen ist hoch. Unterstützung bei Selbstreflektion und beim Finden von Entwicklungspotenzialen ist daher sehr wichtig. Tänzer*innen treffen meist nicht bewusst und reflektiert die Entscheidung, diesen Beruf zu erlernen, sondern es passiert oft automatisch über die Talentförderung im jungen Alter durch Eltern oder andere außenstehende Personen. Wenn die Kompetenz der individuellen Entscheidungsfindung vor oder während der Ausbildung nicht trainiert wird, ist die Gefahr groß, dass die „(natürlich) auftretende Notwendigkeit“ zur Transition nach der aktiven Bühnenlaufbahn als besonders beängstigend erlebt wird und gesundheitliche Auswirkungen hat. Es wird außerdem angemerkt, dass die Diskussion über eine verbesserte und den aktuellen Anforderungen angepasste Tanzausbildung bereits 1999 international geführt wurde. Die Eigenheit der Tanz-Industrie mit oftmals vielen fließenden Wechseln in der Branche und die Kürze der Karriere sind möglicherweise Ursachen dafür, dass wichtige Entwicklungen immer sehr viel Zeit in Anspruch nehmen.

Ein Vertreter des Theater Dortmund/Ballett Dortmund berichtet von zwei Projekten der Nachwuchsarbeit, die so konzipiert sind, dass deren Existenz nicht unmittelbar auf die Zukunftssicherheit (Auslastung/Personalstruktur) der Ensembles abzielen: Das Projekt **Opernstudio NRW** ist eine Kooperation von 4 Opernhäusern in Nachbarschaft (Dortmund, Essen, Gelsenkirchen, Wuppertal) und bündelt unterschiedliche Teilbereiche des Projekts an unterschiedlichen Orten. Neben der Mitwirkung in Produktionen und Meisterkursen ist auch der Vermittlungsaspekt ein Schwerpunkt. Das Spezifikum des **NRW Juniorballetts** ist, dass es im Repertoirebetrieb des Theater Dortmund integriert ist. Teilnehmer*innen werden für i.d.R. zwei, manchmal ein oder drei Jahre in Anlehnung an den NV Bühne engagiert, wobei die Hälfte der Arbeitszeit als Pflichtzeit definiert wird. Die Teilnehmer*innen erhalten Berufspraxis durch die Mitwirkung in zwei Produktionen des großen Repertoires pro Spielzeit (Säule 1). Wissensvermittlung (diverse Weiterbildungsworkshops, Vermittlung der Strukturen in Theaterbetrieben, Deutschkurs, Tanzlandschaft etc.) bildet die 2. Säule. Und eine eigene Produktion mit Gastspieltätigkeit, in der besonders solistisch gearbeitet und begleitet werden kann, bildet die 3. Säule. Ein weiterer Fokus liegt auf Vermittlungsarbeit, z.B. bei der Durchführung von Projekten mit Schulen.

Der Vorteil dieser Trennung vom eigentlichen Kultur-/Kunstbetrieb liegt darin, Vermittlungs- und Tanz-/Theaterpädagogische Aktivitäten auslagern zu können. Die Dauer dieser Maßnahmen von zwei Jahren bietet die Möglichkeit, währenddessen als Künstlerpersönlichkeiten zu reifen und einen Perspektivwechsel vorzunehmen und gesundheitliche Risiken wegen Überlastung oder Leistungsdruck im eigentlichen Ensemble zu minimieren.

Eine Verzahnung dieses mit zwei Jahren definierten Übergangs mit den Ausbildungsinstitutionen wäre eine Verbesserungsoption, z.B. könnte das erste Jahr als Auszubildende*r und das zweite Jahr als reguläre*r Arbeitnehmer*in „gearbeitet“ werden.

7 Raum für Nachfragen (weitere Perspektiven und Ergänzungen)

- Ein Vertreter der Vereinigung deutscher Opernchöre und Tanzensembles (VdO) berichtet aus der Beratungs- und Unterstützungstätigkeit der VdO: Tänzer*innen müssen als individuelle Persönlichkeiten in unterschiedlichen Lebenssituationen anerkannt werden.
Es wird außerdem zunehmend wichtig, stetiges und konstante Beratung und Unterstützung in jedem Altersstadium zu ermöglichen. Er plädiert daher für ein nachhaltiges und überjähriges Konzept für Beratung und Qualifizierung. Eine erfolgreiche Transition am Ende der Bühnenkarriere kann nur geschehen, wenn das Bewusstsein und die Fertigkeiten für Übergänge auch davor schon erfolgreich erlangt und praktiziert wurden.
- Ziele sollten sein, mehr Dialog und Sichtbarkeit zwischen/von Ausbildungseinrichtungen und Kompanien (Direktor*innen) herzustellen. Dadurch könnten die Ausbildungsinstitutionen auf die Herausforderungen in der Arbeitswelt von selbst reagieren und Veränderungen im Curriculum anstoßen. Dabei darf die Internationalität auf dem Markt für Tänzer*innen nicht ignoriert werden. Es herrscht der Eindruck, dass die Bekanntheit der ZAV Tanz bei im Ausland ausgebildeten Tänzer*innen scheinbar höher ist als bei im Inland ausgebildeten.
- Die Ressourcen und die Ausstattung der Ausbildungseinrichtungen müssen hierbei berücksichtigt werden. Diese sind vielfach nicht ausreichend. Eine Verknüpfung von Ausbildungsinstitutionen und Kompanien wäre daher synergetisch besser. Außerdem muss auch die Ausbildung für Lehrkräfte im Hinblick auf die besonderen Bedarfe und Bedürfnisse während des Berufseinstiegs angepasst werden.
- In den Beruf steigen auch Tänzer*innen ohne formale Ausbildung in den Beruf ein. Es wird gewürdigt, dass dieser Aspekt beim Förderprogramm DIS-TANZ-START berücksichtigt wurde. Für Berufseinstiegswege im freien Bereich ist dieser Modus nochmal stärker zu berücksichtigen.
- Es werden die Auswirkungen der deutlichen Erhöhung der Mindestgage an den Theatern in 2022/23 erläutert: Es hat zu Verschiebungen im vormaligen Gagengefüge geführt. Bei nun höheren Gagen bewerben sich zunehmend auch erfahrenere Tänzer*innen an kleineren Häusern, die vormalig oft als „Sprungbrett-Kompanien“ für Nachwuchstänzer*innen angesehen wurden. Nachwuchstänzer*innen von heute haben es daher tatsächlich schwerer, ein Erstengagement zu bekommen, wenn die Leitung nicht explizit Nachwuchstänzer*innen für das Ensemble sucht.
- Von einer anderen (klassisch orientierten) Ausbildungsinstitution wird bestätigt, dass die Tänzer*innen in den Abschlussklassen sich oftmals nicht ausreichend auf den Berufsalltag vorbereitet fühlen. Dieses muss ohne Zweifel im Bereich der Ausbildung verbessert werden, allerdings nicht abgekoppelt von der Arbeitswelt (den Kompanien/Theatern). Es wird bestätigt, dass es einen erheblichen Praxisanteil innerhalb der Ausbildung vor dem offiziellen Abschluss geben sollte. Tanzausbildung befindet sich im stetigen Wandel und muss an die Anforderungen an das jeweilige Berufsbild „Tänzer*in“ angepasst werden.
Es wird für eine Fortsetzung dieses Austausches mit dem Fokus auf das Verbinden/Vernetzen von Ausbildungsinstitutionen und Kompanien plädiert, damit man sich gegenseitig besser kennenlernen kann.

- Es wird dafür plädiert, die Länder und auch die Kommunen für die Unterstützung zu gewinnen, denn die Länder statten die Hochschulen mit Geldern aus, damit die „freiwilligen Leistungen“ im Stadttheater erbracht werden können.
Außerdem sollte ein praktisches Jahr im Theaterkontext in allen Curricula verpflichtend sein, um den für Deutschland so spezifischen Bereich kennenzulernen und entscheiden zu können, ob man dort oder woanders nach der Ausbildung arbeiten möchte.
Ein positives Beispiel sind begleitete Vorstellungsbesuche von Studierenden in den Häusern. Viele Nachwuchstänzer*innen müsse man zunehmend motivieren, sich selbständig über die Tanzszene und Arbeitsmöglichkeiten kundig zu machen. Ein Wissenstransfer von älteren/erfahrenen Tänzer*innen zu diesem Aspekt zu Nachwuchstänzer*innen kann dabei helfen.
- Es gibt aber auch individuelle Erwartungen und Zielvorstellungen der Studierenden im Zeitgenössischen Bereich. Es ist immer eine Gratwanderung, wo und wann man die Studierenden für Qualifizierung oder praxis-orientierte Beratung „abholt“. Die oftmals vorherrschende Orientierungslosigkeit spricht für ein gestaltetes „Übergangsjahr“. Das Career Center der UDK z.B. bietet Beratung und Lehrveranstaltungen auch nach dem Studium an, dessen Finanzierung sei aber leider nicht langfristig gesichert.
- Es wird der Personalmangel in eher kleineren Ausbildungsinstitutionen verdeutlicht, wo oftmals mit nur einem kleinen Team gearbeitet und gelehrt wird. Das Coaching von Lehrpersonal kommt als Herausforderung dazu. Ein schon länger erfolgreich praktizierter Ansatz in der Ausbildung ist es, unterschiedliche Choreograf*innen einzuladen, damit die Studierenden unterschiedliche Stile und Ästhetiken kennenlernen, um herauszufinden, bei welcher Kompanie man sich später bewirbt. Dennoch ist es ein Unterschied, ob man sich über YouTube-Videos in der Szene orientiert oder über eine Mitarbeit in einem bestimmten Ensemble.
- Aus Sicht der Kompanien wird der globale Aspekt fokussiert: Entscheidend bei einer Stellenbesetzung ist zumeist die Qualität eines*r Tänzers*in und nicht die Herkunft. Ausbildungsinstitutionen stehen in einem internationalen Wettbewerb. Deshalb sollte bei Überlegungen für eine Fortsetzung des Förderprogramms der internationale Kontext viel stärker berücksichtigt werden.
- Das Konzept der Juniorkompanie wird immer wieder von Ausbildungseinrichtungen thematisiert oder umgesetzt (z.B. Folkwang Tanzstudio, Palucca Tanzstudio etc.). Das Konzept sollte im Dialog nicht vergessen werden.
- Von einer weiteren Ausbildungsinstitution wird bestätigt, dass das Team des Instituts klein ist und immer gut überlegt wird, wie das zur Verfügung stehende Geld investiert wird (z.B. Einladung von Gastchoreograf*innen für die Lehre oder Eigenproduktion?). Ein Praktikums- / „Elevenjahr“ ist noch nicht im Curriculum enthalten; dabei ist zu beachten, wie dieses gestaltet wird, damit es nicht „zu viel“ ist und angemessen für die besondere Situation bleibt. Die Frage ist, ob ein „künstliches 5. Jahr“ im Bachelor-Programm bildungspolitisch überzeugen kann. DTS hatte die Möglichkeit gegeben, als Absolvent*in (nach der Regelstudienzeit im B.A. Tanz von 4 Jahren) als vollwertiges Ensemblemitglied in den Beruf zu wechseln. Das Format des Praktikums stellt diesbezüglich Fragen an den Status als Student*in und ist eine Kostenfrage für die Häuser.

Verlaufsprotokoll (anonymisiert)

Als weiteres Beispiel wird das Unterrichtsformat „Tanz aktuell“ im Curriculum (geleitet von einer Tanzjournalistin) genannt. Ein weiterer Fokus in der Ausbildung sollte das Erkennen und Schulen von Eigenverantwortung bei den Tänzer*innen sein.

- Eine erfahrene Tänzerin ergänzt, dass Tanzen oft nicht gleich als Beruf wahrgenommen wird, und dass es dafür auch einen Markt gibt. Im Selbstverständnis bei besonders jungen Nachwuchstänzer*innen fehlen diese Erkenntnisse. Oftmals lernt man während der Ausbildung zwar tanzen, aber nicht wirklich die Ausübung des Berufes, der physisch und mental extrem fordernd ist. Dies sollten die Lehrpläne abbilden. Ebenfalls müssten Ausbildungsinstitutionen sich darüber klar werden, für welchen Arbeitsmarkt sie tatsächlich ausbilden. Die freie Szene als Arbeitsmarkt ist für Tänzer*innen in jüngerer Zeit dazugekommen und muss in der Ausbildung berücksichtigt werden.
- Es wird festgestellt, dass auch kleine Kompanien wichtige Nachwuchsarbeit anbieten und leisten. Es wird von einer negativen Erfahrung mit einer Ausbildungsinstitution berichtet trotz Eigeninitiative der Kompanieleitung. Oftmals versuchten Ausbildungsinstitutionen ihre Absolvent*innen in großen, renommierten Kompanien unterzubringen, um das eigene Renommee zu sichern. Dies ist ein falscher Ansatz.
- Landesbüros/Tanzbüros fungieren (auch) als Schnittstellen zwischen Ausbildung und Berufswelt/Projektarbeit. Studierende und Absolvent*innen suchen z. B. gerne das nrw landesbüro tanz auf und nehmen deren Beratung wahr (Visa, Erst-Kontakte in die Szene hinein). Selbst initiierte Austauschveranstaltungen sind immer sehr fruchtbar. Denkbar wären deshalb auch Kooperationen der Ausbildungsinstitutionen mit den Landesbüros für Tanz/Netzwerken.
- Es herrscht Klarheit darüber, dass vermieden werden muss, dass Kompanien ein Förderprogramm (ähnlich wie DTS) dafür nutzen, um die Personalstärke einfach unüberlegt aufzustocken und „billige Arbeitskräfte“ zu bekommen. Eine Ensemblepolitik muss vor dem Hintergrund der Qualitätsansprüche der künstlerischen Leitung bewusst gesteuert werden: Es macht einen Unterschied, ob man 2 erfahrene Tänzerpersönlichkeiten engagiert oder 8 Absolvent*innen. Es wird außerdem bestätigt, dass in die Marktmechanismen und die Auswahlkriterien bei einer Stellenbesetzung nicht von außen eingegriffen werden darf, um die Kunstfreiheit zu bewahren. Überzeugungsarbeit muss ferner bei den Trägern der öffentlichen Häuser (Kommunen etc.) geleistet werden, um Mittel und Ressourcen für Nachwuchsarbeit zu bekommen.
- Nochmals wird die Ressourcenknappheit in einer Ausbildungsinstitution bestätigt, nämlich den Mangel an Räumlichkeiten. Als anderes hilfreiches Instrument wird die „Apprenticeship Toolbox for Artists“ erwähnt. Ferner wird auf die Verantwortung der Personen verwiesen, welche die Nachwuchstänzer*innen anstellen, um sich in der Arbeit Raum zu geben, um deren besonderen Potenziale, Erwartungen und Wünsche zu erkennen und gezielter zu entwickeln; und damit anzuerkennen, dass das Erstengagement zu einem gewissen Teil eine Art Fortsetzung der Ausbildung ist.
- Als Beispiele für weitere existierende Förderprogramme werden das Deutschlandstipendium oder z. T. etablierte Förderstrukturen an größeren Universitäten zur finanziellen oder Fortbildungs-Unterstützung von Studierenden ins Spiel gebracht.

Stipendienverantwortliche der Hochschulen sollten involviert werden, um Strukturen zu verbessern und auszubauen. Das EU-weite Förderprogramm Erasmus+ z.B. kann Tänzer*innen finanziell fördern, die im EU-Ausland ihre Ausbildung machen, wenn sie ein Praxisjahr/Praktikum in einer deutschen Kompanie absolvieren.

Außerdem schlägt sie vor, Kompetenzen von Alumni*ae an die ehemalige Ausbildungsinstitution im Sinne des Wissenstransfers aus der Szene zurückzubinden, sie könnten länger mit der eigenen Ausbildungsinstitution verbunden bleiben.

Wie können die Ergebnisse der Tagung(en) politisch gebündelt werden? Sie schlägt vor, die Situation im Tanz mit anderen Disziplinen zu vergleichen (z.B. Meisterkurs-Formate in der Musik, oder Wissenschaftsformate) und diese „Ungleichbehandlung“ als Argument für neue oder mehr Mittel zu verwenden.

- Eine Vertreterin einer anderen Hochschule berichtet, dass sich die Wirklichkeiten in der Lehre durch die Individualisierung der Studierenden verändert haben. Dies muss sich in der Gestaltung der Lehrpläne widerspiegeln (Technik und weitere Skills/Kompetenzen). Dabei spielt die Ressource Zeit im Lehrplan eine entscheidende Rolle. Beim Bereich Mental Health profitiert die betreffende Hochschule darüber hinaus von bereits eingeführten Formaten und Wissen aus anderen Disziplinen, z.B. der Musik. Hier könnten Synergien stärker ausgebaut und neue Netzwerke hergestellt zu werden.

Zum Thema Alumni-*ae-Netzwerke merkt sie an, dass der Mikrokosmos Hochschule/Ausbildungs-institut mit vielerlei Regularien zu tun hat (Stichwort Datenschutz; Fürsorgeverpflichtung). Das Outsourcing von gewissen Inhalten oder Maßnahmen zum gelingenden Berufseinstieg hin zu externen Anbietern kann da eine Alternative sein.

- Eine Ballettdirektorin bestätigt, dass das Absolvieren eines Erstengagements in einer Kompanie (wie es bei DIS-TANZ-START war) ein Qualitätssiegel für die Weiterbeschäftigung von Tänzer*innen ist. Außerdem gibt sie zu bedenken, dass die professionelle Unterhaltungsbranche (Showbusiness) auch Arbeitgeberin für (Nachwuchs-) Tänzer*innen sein kann. Die Transition von der Ausbildungsinstitution in eine Kompanie muss daher gezielt betrachtet werden: Was braucht eine Kompanie und was möchte der*die Tänzer*in? Sie plädiert anschließend für die Fortsetzung des Netzwerkgedankens.

8 Dialog in Gruppen

Vier Gruppen zu den Bereichen Ausbildung, Arbeitgeber*innen (Ensembles), Tanzpraxis (Tänzer*innen) und Postgraduale Qualifizierung/Weitere Akteure treten untereinander mit folgenden Fragen in den Dialog:

1. Wie kann das Zusammenwirken gestärkt werden?
2. Wo braucht es Unterstützung?
3. Wie/wo geht es darum, Systeme zu verändern?

9 Dialog im Plenum

Die vier Gruppen stellen zunächst ihre Ergebnisse vor:

Ausbildungsinstitutionen

Ausbildungsinstitutionen bieten die Grundlagen für den Beruf (an Theatern), haben aber mit verschiedenen und vielfältigen Altersstufen und Erwartungen der Lernenden zu tun.

Verlaufsprotokoll (anonymisiert)

Die Ausbildungsinstitution hat einer absoluten Fürsorgepflicht für die Menschen (besonders im Kindesalter) nachzukommen. Alters- und Entwicklungsprofile sind verschieden.

Es muss stets reflektiert werden, wie viel die jungen Menschen leisten und was sie aufnehmen können. Das zeitliche Pensum ist mit teilweise bis zu 52/53 Stunden pro Woche enorm (siehe allgemeinbildende- und Tanzausbildung parallel). Um die jungen Menschen nicht zu überfordern und eine stressfreie Lehre zu gewährleisten, braucht es eine weitere Instanz, die bei Bedarf in Aktion treten kann.

Darüber hinaus ist der Bedarf hoch, in einen direkten persönlichen Austausch mit der Vielfalt der Kompanielandschaft zu kommen und dabei zu erfahren, welche Kompetenzen und Fertigkeiten in den Kompanien gebraucht werden und welche künstlerischen Entwicklungen es im Feld gibt.

Bemühungen, um Strukturen und Kooperationen für den Berufseinstieg aufzubauen (z.B. Kooperationen mit Theatern oder der Aufbau von Juniorkompanien) sind vorhanden und motivieren, dennoch ist es offiziell kein Auftrag der Ausbildungsinstitution, weshalb sich hier Barrieren zeigen.

Ensembles

Es wird nach einer Form gefragt, in der sich die Ausbildungsinstitutionen und Ensembles regelmäßiger zusammensetzen und Bedarfe und Grundlagen für das (oder in dem) Arbeitsumfeld diskutieren könnten.

Es wird verdeutlicht, dass es bei neuen Ensemblemitgliedern, deren erstes Engagement es ist, Zeit braucht, damit die künstlerische Leitung den Einsatz des Mitglieds beurteilen kann, um die künstlerische Entwicklung gezielt zu begleiten. Das Begleiten eines Produktionsprozesses „als Ersatztänzer*in“ oder B-Besetzung hat z.B. den Vorteil, noch nicht unter so hohem Leistungsdruck zu stehen und Strukturen, Arbeitsweisen und -abläufe in einer Kompanie kennenzulernen.

Die erste Zeit ist durch gegenseitiges Kennenlernen und Ausprobieren gekennzeichnet. Künstlerische Entwicklung geschieht jedoch auch durch die unmittelbare Arbeit mit unterschiedlichen Choreograf*innen in den künstlerischen Prozessen.

Es wird bestätigt, dass die Orientierungszeit als Mitglied in einem festen Ensembles nach einem Jahr i.d.R. nicht abgeschlossen ist.

Tänzer*innen

Es wird die Bedeutung einer ganzheitlichen Tanzausbildung unterstrichen. Neben dem „Handwerk“ (Tanztechnik, Ausdauer, künstlerisches Verständnis etc.) müssen auch die weiteren Komponenten der Arbeitswelt gelehrt werden (z.B. auch Arbeitsbereiche abseits der Bühnenperformance, Arbeitsbedingungen, soziale Absicherung, Knowhow über die Tanz-Industrie im Allgemeinen etc.). Dazu gehören auch die begleitete Vernetzung mit Anlaufstellen/ Expert*innen und Ansprechpartner*innen und die Schlüsselkompetenz/ Befähigung zur deutschen Sprache. Es wird daher eine individuelle, konstante Begleitung der Nachwuchstänzer*innen in der Berufseinstiegsphase gewünscht.

Die Tänzer*innen sehen selbst, dass sie eine Eigenverantwortung haben, sich zu informieren, dazu müssen sie während der Ausbildung sensibilisiert und ermächtigt werden. Der Aufbau und die Pflege von Netzwerken (meist zuerst über die Ausbildungsinstitution) können wichtige Orientierungshilfe leisten und in einer Krisensituation Auffangmöglichkeiten bieten. Das Angebot an Informations- und Orientierungsmöglichkeiten sollte daher erhöht werden.

Es ist der Wunsch an die Ausbildungsinstitutionen, selbstbewusste Nachwuchstänzer*innen in den Arbeitsmarkt zu entlassen. Dazu bedarf es der ethischen Verpflichtung von Lehrpersonal und Curricula zu mehr Empowerment, zum Fördern von individuellen Stärken und gezieltem Einsatz von Training. Nicht von jeder*m Studierenden wird die Ausbildungsinstitution auch als Schutzraum empfunden.

Das Thema Qualifizierung endet jedoch nicht bei der Gruppe der Tänzer*innen, sondern gilt ebenso für Führungskräfte und Kompanieleiter*innen sowie Lehrpersonal.

Darüber hinaus muss das strukturelle Problem gelöst werden, dass viele Abschlüsse/Zugänge aus dem Ausland von deutschen Behörden nicht anerkannt werden, damit Absolvent*innen aus dem Ausland Zugänge zur deutschen Tanzszene und zum Arbeitsmarkt für Tänzer*innen erhalten können.

Postgraduale Qualifizierung / Weitere Akteure

Externe Anbieter postgradualer Qualifizierung verstehen sich als Anlaufstellen, Dienstleister und Unterstützer von Personen, die eine Tanzausbildungsinstitution verlassen haben, denn meist erst in diesem Stadium stellt sich die Erkenntnis ein, zusätzliche Qualifizierung zu brauchen.

Neben Beratungs- und Qualifizierungsangeboten betreiben diese Stellen auch Lobbyarbeit, weshalb sich hier die Frage stellt, wie man gemeinsam mehr Geld akquirieren kann, um die Berufseinstiegsphase langfristig zu verbessern.

Der Vorschlag eines überregionalen Career Centers für Wissenstransfer und Beratung (z.B. zu Arbeitsbedingungen und nicht-künstlerischer Tätigkeitsfelder der eigenen Arbeit) wirft Fragen auf: Was soll es darstellen? Ist es in freier Trägerschaft oder muss es in ein System/eine vorhandene Struktur hineingedacht werden? Ziel muss eine langfristige Struktur und permanentes Angebot sein. Aspekte der Zugänglichkeit und Sichtbarkeit müssen dabei ergänzend berücksichtigt werden.

Es wird deshalb vorgeschlagen, jemanden einzuladen, der*die aus der Arbeit eines existierenden Career Centers berichtet. Man ist sich ferner darin einig, dass eine länderübergreifende Struktur für „gelingende Transitionphasen“ für Tänzer*innen notwendig ist. Es macht keinen Sinn, die Lehrpläne noch voller zu packen als sie eh schon sind.

- Es wird festgestellt, dass von vielen die Verantwortungsbereiche anerkannt wurden, doch die Umsetzung in der Praxis/Realität gestaltet sich oft schwieriger, weshalb die Idee der Stärkung in der postgradualen Phase ein Hebel sein kann. Eine Förderung der Berufseinstiegsphase im externen/ postgradualen Bereich ist dabei mit zu gewinnenden finanziellen Mitteln verbunden, wobei die finanzielle Lage gerade der Kompanien und Kommunen berücksichtigt werden muss. Trotzdem sollen das System „Berufseinstieg Tanz“ stark gemacht und außenstehende Player dafür langfristig gewonnen werden.
- Es wird ergänzt, dass es massive Überzeugungsarbeit braucht, um für all das (Produzieren und Ausbilden) eine ausreichende Finanzierung zu gewährleisten. Der Dialog mit der Gesellschaft und Entscheidungsträgern darf nicht vernachlässigt werden.
- Diesbezüglich wird die Arbeit z.B. des Dt. Kulturrates oder anderer etablierter Akteur*innen/Verbände erwähnt, die über gewachsene und etablierte Strukturen in die Politik verfügen. Der DTD versucht hier einzuwirken.
- Es wird die Frage aufgeworfen, welche weiteren Ressourcen für die Initiative wo vorhanden sind: Nicht nur im Kulturetat, sondern auch im Bildungssektor. Es wird die Notwendigkeit unterstrichen, in den Austausch mit den Ländern zu gehen und das Duale System in der Berufsausbildung auch für den Tanz zu überprüfen. Der Dialog Stadt-Land-Bund, den der DTD betreibt ist hierfür ein richtiger Weg. Argumentationshilfen gegenüber Politik und Entscheidungsträgern sollten ferner Vergleiche und das Veranschaulichen von spezifischen Situationen sein.

Verlaufsprotokoll (anonymisiert)

10 Resümee und Abschluss

Der DTD wird weiterhin gemeinsam mit den Institutionen und weiteren Akteuren im Feld Bedarfe formulieren und Argumentationen liefern.

Mit den Ergebnissen des Tages lässt sich der Bedarf der Tagung in folgende Bereiche aufschlüsseln:

- Ermöglichen und Stärkung des Zusammenwirkens der einzelnen Bereiche und Akteure, Netzwerke entwickeln und pflegen (kurzfristiges Anliegen)
- Akquise ausreichender finanzieller Mittel (durch Überzeugungsarbeit in Politik und Gesellschaft), um auch finanziell zu fördern und zu unterstützen. (mittelfristiges Anliegen)
- Systeme weiterentwickeln: Z.B. Impulse liefern bei Tarifvertragsverhandlungen oder gesetzlicher Sozialhilfe (KSK; Arbeitslosenhilfe), damit Überbrückungsphasen bzw. Orientierungsphasen einen sicheren Rahmen erhalten (langfristiges Anliegen)

An den DTD wird die Aufgabe gerichtet, das Netzwerk, das heute gestartet hat, in gewisser Art weiterzubetreiben. Aus dem Förderprogramm DIS-TANZ-START heraus wird der Aspekt des Wissenstransfers/Qualifizierung langfristig im DTD verortet (siehe oben www.emergingdanceartists.de). Davon ausgehend soll mit Politik und Entscheidungsträgern, ähnlicher Anbieter und Agenturen ins Gespräch gegangen werden, um weitere Unterstützung und Fördermittel zu erlangen.

Der Gedanke, DIS-TANZ-START als Förderprogramm fortzusetzen, das explizit Stellen für Nachwuchstänzer*innen in Ensembles schafft, wird zunächst nicht mehr weiterverfolgt. Während der Pandemie war das Programm ein gutes, erfolgreiches Instrument, um kurzfristig den Nöten im Ausbildungs- und Arbeitsfeld zu begegnen. Doch unter nicht-pandemischen Rahmenbedingungen erzeugt es Verschiebungen und Ungleichbehandlung z. B. auch im Kontext eines globalen Arbeitsmarktes.

Abschließend wird vorgeschlagen, für diese Bestrebungen Mitstreiter aus anderen Disziplinen zu gewinnen (z.B. aus dem Musikbereich). Die Verortung einer Kompanie im „Mikrokosmos Repertoiretheater“ impliziert das Zusammenwirken und den Zusammenhalt der verschiedenen Sparten und sollte theaterpolitisch gleichermaßen auch eine Gleichbehandlung implizieren.

Protokoll: Johannes Bergmann
Projektleitung DIS-TANZ-START

Dachverband Tanz
Deutschland

Copyright: Dachverband Tanz Deutschland e.V.
Mariannenplatz 2
10997 Berlin

Januar 2024



Das Förderprogramm DIS-TANZ-START in der Trägerschaft des Dachverband Tanz Deutschland ist Teil von NEUSTART KULTUR, einer Initiative der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien.

