

Das Programm DIS-TANZ-START (DTS) lief nicht lange, aber erhielt viel Lob von den Beteiligten. Eine evaluierende Studie zu Durchführung und Ergebnissen liegt seit dem Herbst 2023 vor. Um nun einen Schwung zu entwickeln, statt nur „schade, zuende“ zu sagen, lud der Dachverband Tanz Deutschland zu einer Tagung ein, dem „Forum Berufseinstieg #1“. So füllten am 15. November 40 Teilnehmer*innen die Seminarräume in der Philharmonie Essen. Mitten in der Spielzeit und im Wintersemester hatten sich Expert*innen und Vertreter*innen von Institutionen und Verbänden die Zeit dafür genommen.

Um den Berufseinstieg in den Bühnentanz geht es, nach Ausbildung oder Studium. Beim ersten Forum von geplanten mehreren stand das Berufsfeld Tanzkompanien im Fokus, also die Anstellung an Stadt- und Staatstheatern oder in freien Kompanien, die Festanstellungen bieten können. Man traf sich, nicht um etwas zu beschließen, sondern um das Feld abzustecken, es mal als Ganzes in den Blick zu nehmen. Jede*r kennt es: vom eigenen Standpunkt aus. Am wenigsten kennen es diejenigen, die im Programm DTS im Mittelpunkt stehen, die Absolvent*innen von Tanzausbildungen.

Warum es eine solche Tagung nicht früher gab? Der Dachverband Tanz Deutschland will den Austausch fortsetzen nach diesem Auftakt. Dieses erste Treffen sollte auch ein Meinungsbild erstellen über Bedürfnisse der Branche oder ihrer Teile, auch in Bezug auf künftige politische Aktivitäten des Dachverbands.

Nenne Faktoren für einen erfolgreichen Berufseinstieg!

Die Forumsteilnehmer*innen warfen über eine Smartphone-App Begriffe in einen Topf, was, auf Leinwand projiziert, eine Wolke (s. Bild) ergab. Über all diese Themen, ihre Bewertung oder gar Definition, könnte man stundenlang debattieren. Die Tagung ließ sie so stehen und leuchten. Fordern. Die Schwarmexpertise, gespeist aus vielerlei Erfahrungen, nützt künftigen Diskussionen.

Die Evaluation

Über die Evaluationsstudie berichtete Cornelia Dümcke. Das Förderprogramm wurde als gut bewertet, „es hat eine Lücke gefüllt“; es habe vor allem kleinen und mittleren Kompanien geholfen. Eine Fortsetzung werde gewünscht, denn diese Lücke ist nicht weg. Was bleibt: 1) Der Dachverband Tanz Deutschland wurde zur Anlaufstelle für Fragen rund um den Berufseinstieg, entwickelte Expertise und Qualifikationsangebote. 2) Der Bedarf nach Berufseinstiegsförderung ist nun nachweisbar. 3) Kooperationen zwischen Ausbildung und Kompanien sollten ausgebaut werden.

Was wird gebraucht?

Inwiefern sich Absolvent*innen gut oder ungenügend vorbereitet fühlen auf dieses Berufsleben, kam bei der Tagung mehrfach zur Sprache. Zu Maßnahmen, die das „ungenügend“ verbessern könnten, gab es unterschiedliche Vorschläge. Was zudem die Arbeitgeber*innen von Bewerber*innen erwarten und inwiefern sie diese gut oder nicht vorbereitet finden, wurde auch, aber weniger besprochen.

Natalie Wagner, die Autorin einer akademischen Abschlussarbeit über das Selbstbild von Tänzer*innen, hatte vor einigen Jahren anhand ihrer Befragungen festgestellt: Viele nun Freischaffende vermissen das Vermitteln von Karrierekompetenzen; die nun Festangestellten eher das von sozialen Kompetenzen. Psychische Komponenten, dabei das „Selbstwertgefühl“, das Empfinden von „Selbstwirksamkeit“, das Bewerten der eigenen Leistungen, führten im Berufskontext Kompanie nicht selten zu Sorgen. Deshalb empfiehlt die Autorin unter anderem: Studierende sollten in der Ausbildung nicht nur Gastchoreograph*innen treffen, sondern auch Berufstänzer*innen.

Die Hochschulen: willig, aber am Limit

Was also können, wollen, müssen die Ausbildungen leisten? Lassen sich, neben vielem anderem, „Profil“ oder „Persönlichkeit“, welche die Direktor*innen beim Anstellen wollen, lehren oder schärfen? Wie? Die Anforderungen an die Lehrinhalte wachsen, belegen Äußerungen bei dieser Tagung mehrfach: Wissen zu vermitteln über Verträge, Sozialversicherung, Gewerkschaft, Anlaufstellen und Verbände, Themen anzusprechen wie „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Dazu kommt die Fürsorgepflicht der Ausbildungsinstitutionen.

Die ganz unterschiedlichen Tanzausbildungen in Deutschland schulen für unterschiedliche Berufsrealitäten. Selbst die Ausbildungsstätten für klassischen Tanz unterscheiden sich, etwa darin, ob sie schon Kinder unterrichten, in welchen Techniken und kreativen Fertigkeiten, inwiefern die Schüler*innen schon bei Profi-Bühnenstücken mitmachen und später aufs Bewerben vorbereitet werden. Die Ballettschule John Neumeier hat jährlich ca. 25 Absolvent*innen; ihren Platz in Kompanien zu finden, „wird immer schwieriger“, sagt Koordinatorin Indrani Delmaine.

Zudem, berichten Vertreter*innen anderer Hochschulen, seien deren meist kleine Teams „am Limit“. Räume fehlen, Personal, selbst in den Büros. Veränderungen werden angepackt. Berufsvorbereitende Inhalte werden in Seminare und Kurse integriert. Stundenpläne sind bis zum Anschlag voll. Verbindungen zu Kompanien werden gesucht und gepflegt. Es bräuchte mehr davon, wird gesagt. Per Pflicht oder freiwillig.

Kontakt in den Beruf hinein bieten Praktika. In Frankfurt besteht – auch wegen Raummangels – das 4. Jahr BA Tanz aus Praktika in Kompanien. In Essen denke man über ein „künstlerisches 5. Jahr“ im Berufsfeld mit Studierendenstatus nach. Zudem sollten Studierende schon in der Ausbildung beginnen, sich Netzwerke aufzubauen; hier ist viel Eigenverantwortung gefragt.

Die zunehmend wichtigere Individualisierung in der Ausbildung könnte bedeuten, nicht alle zu allen Lehrangeboten zu verpflichten, um deren Stundenpläne nicht zu überfüllen. Von Seite der Tänzer*innen wird im Nachhinein „individuelle Begleitung beim Erkennen der eigenen Stärken und Orientierung“ gewünscht. Doch um jedem/r Studierenden umfassend zu helfen, wäre mehr Personal nötig, stellt Agnès Noltenius von der Akademie des Tanzes in Mannheim fest.

Da „mental health“ wichtiger genommen wird, stellen einige Hochschulen dazu spezielles Personal an, Psycholog*innen. Zudem installierten sie sogenannte Career Center, die Studierende aller künstlerischer Fachrichtungen beraten, coachen, informieren. Was noch fehlt dem nötigen „Empowerment“?

Die Vorbereitung auf viele „Transitions“ oder auf Transition als Lebensprinzip, als Kompetenz, sagt Paul Bronkhorst von der Stichting Omscholingsregeling Dansers in Amsterdam. In den Niederlanden seien die Schulen dazu verpflichtet; es gelinge mal mehr, mal weniger gut. Da Tänzer*innen häufig in ihrer Kollegenblase leben, unter- oder überschätzten sie häufig ihre skills, Fähigkeiten. Eine wichtige ist das Entscheiden. Denn werde Tanzen seit Kindesbeinen eher als Immer-Weiter-Machen praktiziert, fehle die Erfahrung, als Erwachsene*r sich für Veränderungen zu entscheiden.

Manches all dieser erforderlichen Lehrinhalte ließe sich „outsourcen“, wird gesagt. Was? Was nicht? Wohin? Wer zahlt? Einiges wird von außen angeliefert: Beispielsweise hält die GDBA Seminare zu Vertragsrecht (und anderem) in Ausbildungsstätten ab. Oder Studierende gehen „raus“, kommen im Rahmen von Unterrichten in Kontakt zu Verbänden und Institutionen. Der Wissenstransfer von ehemaligen, Alumni, an jetzige Studierende könnte deren Übergang unterstützen, wird aber bislang wenig praktiziert, wahrscheinlich aus Personalmangel.

Doch sollte den Studierenden nicht eher, statt sie mit vielem Vereinzelttem zu füttern, der Blick für größere Zusammenhänge geöffnet werden? So sollen sie „wissen WOLLEN“ und sich kundig machen, fordert Constanze Schellow. An der Kölner Hochschule geschehe dies bei Projekten (als „Module“ ins Curriculum integriert), die Studierende selber bearbeiten.

So viele Erwartungen an junge Tänzer*innen, auch von ihnen selbst! Doch sollten sie auch das Recht haben, „nicht zu wissen“, sollten auch träumen dürfen. „Fallen, leben, Quatsch machen, sich entwickeln“, im „Schutzraum“ der Ausbildungsstätte, aber auch danach. Sie zu engagieren, heißt, ihr Potenzial zu sehen und ihre Ausbildung fortzusetzen, lauten Ratschläge bei der Tagung.

Mehr lernen, immer wieder: Weiterbildungen

Aufgrund ihrer Erfahrungen, auch mit einem Mentorenprogramm am Staatsballett Berlin, plädiert Christiane Theobald für verpflichtende Fortbildungen: für Lehrende in den Ausbildungsstätten, aber auch, in den Kompanien, für Ballettmeister*innen, Direktor*innen und für Tänzer*innen. Gesetzlich stehen letzteren in Anstellung drei Tage pro Spielzeit für Weiterbildung zu.

Oder lieber freiwillig? Die Interessen an bestimmten Informationen seien bei jeder/jedem anders und wandeln sich im Laufe einer Karriere, so Jörg Löwer von der GDBA. Wichtig sei, dran-zubleiben über Jahre, zu begleiten, also nicht nur „in einen 20-jährigen Tänzer alles reinzustoßen“. Dann gelinge später auch die Transition besser.

Kompanien ächzen

Laut Statistik sinkt in Deutschland die Zahl der Tänzerstellen jedes Jahr um bis zu 20 Positionen. Die Arbeit aber wird nicht weniger. Es folgt: steigende Belastung, Druck, vor allem in kleinen und mittelgroßen Kompanien. An vielen Häusern werden mehrere Stile getanzt, plus Einsätze in Opern und Operetten als „Beiwerk“, fasst Steffen Fuchs, Ballettdirektor in Koblenz, warnend zusammen. Wegen der Anhebung des Mindestgage sind nun auch kleine Kompanien attraktiv für erfahrene Tänzer*innen.

Diese Konkurrenz könnte die Anfänger*innen verdrängen, die traditionell eher bei solchen Ensembles den Einstieg fanden. Nicht gewollt ist das Streichen regulärer Stellen, um mehrere „billige“ einzurichten. Um die Anfänger*innen zu fördern – statt zu überfordern – könnte man sie beispielsweise nicht in der Premierenvorstellung eines Stückes einsetzen, sondern später. Und immer neben den erfahrenen Tänzer*innen. So lauten Erfahrungen aus einigen Kompanien.

Dazwischen: Vermittler, Berater, Kooperationen

„Den Flaschenhals wird es immer geben“, mehr Bewerber*innen als freie Stellen, sagt Grit Hartwig von der ZAV. Das solle man nie verschweigen. Auch weil nicht nur in Deutschland Ausgebildete an deutsche Kompanien streben. Viele.

Die ZAV-Künstlervermittlung, Unterbereich Tanz, wurde teilweise neu aufgestellt. Das Team arbeitet für Tänzer*innen und für die Arbeitgeber. Es wolle „passgenau beraten“, alle persönlich kennen, dafür setzt es bundesweit jährlich 16 bis 20 Auditionstage an. Diese sind wie Workshops in Form einer Beispiel-Audition „im geschützten Raum“. Die Hälfte der Vortanzenden komme von Schulen; das Nebeneinander mit Erfahrenen helfe. Falls gewünscht, gibt es ein „realistisches Feedback“; es kann auch aus dem Empfehlen einer Weiterbildung bestehen oder anderen Hilfestellungen und Hinweisen etwa auf Gastverträge in Opern.

Auf Landesebene, so auch finanziert, agiert das Landesbüro Tanz NRW, als „Schnittstelle zwischen Ausbildungen und Ensembles und Freier Szene“ bietet es Informationen, Seminare, Beratungen an. Besonders wichtig und fruchtbar für Absolvent*innen ist es, sagt die Leiterin Heike Lehmke, in Kontakt zu kommen mit Häusern, Kompanien, Veranstaltern.

Auch die Stiftung Tanz – Transition Zentrum Deutschland geht in Hochschulen. Sie berät Tänzer*innen in jedem Alter. Bietet per App unterstützende Angebote, Treffen, Workshops, Vorträge und mehr, bietet Stipendien, ein nationales und internationales Netzwerk, Begleitung durch Psychologinnen. „Transition findet immer statt. Und immer ist die Angst vor dem nächsten Schritt dabei“, sagt die Gründerin Sabrina Sadowska. Entscheidungen zu treffen.

Gemeinsamer Übergang: Juniorkompanien

Ensembles eigens für Berufsanfänger*innen gibt es für Orchestermusiker*innen und Opernsänger*innen („Opernstudios“) und im Tanz. Etwa das Folkwang Tanzstudio, FTS, das (unter anderem Namen) schon 1928 gegründet wurde. Heute ist das 10-köpfige Ensemble angegliedert an die Folkwang Universität der Künste in Essen und besteht hauptsächlich, aber nicht ausschließlich aus Absolvent*innen der dortigen Tanzstudiengänge.

Neben Kompanien an Ausbildungsstätten gibt es Ensembles in Nachbarschaft zu Ballett-Kompanien. Als Beispiel erläutert Tobias Ehinger das NRW-Juniorballett. Gegründet 2014, am Ballett Dortmund angesiedelt, sei es am Ort so gut verankert, dass es nur schwerlich zu streichen wäre. Es stellt Tänzer*innen meist direkt nach der Ausbildung an für maximal zwei Jahre, mit NV-Bühne-Arbeitsvertrag. Mindestgage, sagt er, sei in diesem Alter genug. Die Mitglieder sind in zwei Produktionen pro Spielzeit samt Trainings beim Haus-Ballett involviert und gestalten eine eigene Produktion, die 12 bis 15 Mal an INTHEGA-Häusern spielt.

Man bietet ihnen Weiterbildungsworkshops in Richtung Berufsfähigkeit: mit Dirigenten, Verwaltungsexperten, in Finanzfragen und Deutsch. Bei Vermittlungsarbeit an Schulen lernen sie Perspektivwechsel und social skills. „Das bringt Persönlichkeit“. Anschließend erhalten alle ein weiteres Engagement – in Kompanien. Ließe sich, überlegt Ehinger, das Engagement im Juniorballett sogar schon in das letzte Studienjahr integrieren?

Abschluss – was folgt?

Wo es klemmt, wo was fehlt und was, was getan werden könne und müsse in Zukunft, das kam beim Forum zur Sprache. „Wo können wir das Zusammenwirken, wie hier, stärken? Erfahrungen austauschen, aber auch konkrete Themen bearbeiten?“, fragt Michael Freundt, der Geschäftsführer des Dachverband Tanz Deutschland, abschließend. Lassen sich verschiedene „Player“, die an der Post-Graduation-Phase beteiligt sind, zusammenschließen? Was braucht es dafür? Wegen der Finanzen müsse man die Länder und Kommunen langfristig „traktieren“.

Das Förderprogramm DTS ließe sich nicht unverändert fortsetzen, ist er überzeugt. Es konnte nur in der Zeit installiert werden, als der „Markt“ in einer Ausnahmesituation war. Was DTS an Qualifikationsveranstaltungen entwickelt hat, werde jedoch fortgeführt und was gut daran ist, weiterentwickelt.

Was Aus- und Weiterbildung betrifft, die in anderen Gebieten selbstverständlicher ist (wegen deren stärkerer Lobby?), müsste der Bildungssektor mit ins Boot geholt werden, auch was die entsprechend finanzierenden Länder angeht. Braucht es „Career Center“ zusätzlich zu denen innerhalb der Institutionen und bei vorhandenen Verbänden und Stiftungen? Wie zugänglich und sichtbar sind die Angebote?

Sollte ein nächstes Förderprogramm entwickelt und beantragt werden, oder müssten doch eher auf politischem Wege die Strukturen geändert oder neu geschaffen werden? Das wäre, im großen Stil, auch eine gesellschaftliche Debatte über die Finanzierung der Theater. Und der Hochschulen.

Das vorläufige Fazit lautet: Das Zusammenwirken der Akteur*innen sollte gestärkt werden, sprich, das von Tänzer*innen und Institutionen. Mittelfristig wird der Dachverband Tanz Deutschland Politik und Finanzen angehen, um längerfristig Systeme zu verändern: Theater müssen extra motiviert werden, Absolvent*innen anzustellen.

Weitere Treffen dieser Art soll es geben.