

Universität Zürich
Executive Master in Arts Administration Masterarbeit

Betreuerin: Prof. Dr. Urte Scholz

Berufliche Transition von Bühnentänzerinnen und Bühnentänzern in der Schweiz

Welche Massnahmen führen zu einer nachhaltigen Umschulung (Transition) von
Bühnentänzern und Bühnentänzerinnen in der Schweiz?

Oliver Dähler
Alte Landstrasse 91
8800 Thalwil
Mobile: + 41 78 718 15 01
E-Mail: oliver.daehler@gmail.com

Thalwil, 30. September 2014

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	5
1.1. Definitionen.....	7
1.1.1. Professioneller Bühnentanz	7
1.1.2. Transition	8
1.2. Forschungsstand: Was wurde schon erreicht?.....	9
2. Theorieteil	11
2.1. Ausbildung und Karriere von Tänzerinnen und Tänzern in der Schweiz..	11
2.1.1. Klassischer und zeitgenössischer Tanz	11
2.1.2. Ausbildungsmöglichkeiten zum Bühnentanz in der Schweiz.....	12
2.1.3. Während der Tanzkarriere erworbene Kompetenzen	14
2.1.4. Laufbahnmöglichkeiten im Bereich Bühnentanz in der Schweiz.....	16
2.1.5. Jahresengagements im Bühnentanz.....	17
2.1.6. Freischaffende Tänzer und Tänzerinnen in der Schweiz	19
2.1.7. Tänzerlöhne.....	20
2.1.8. Vergleich Institution und freie Szene in Bezug auf die Transition	21
2.2. Transition.....	23
2.2.1. Gründe für Transition	23
2.2.2. Zeitpunkt der Transition.....	24
2.2.3. Transition unter finanziellen Aspekten.....	25
2.2.4. Vergleichbarkeit der Transition im Tanz und im Spitzensport?	29
2.2.5. Emotionale Problemfelder während der Transition	32
2.2.6. Bestehende Studien zur Transition-Situation in der Schweiz.....	36
2.2.7. Transition-Angebote im Tanz in der Schweiz.....	40
2.2.8. Transition-Angebote im Ausland	43
2.2.9. Berufe nach der Umschulung.....	47
2.3. Zusammenfassung des Theorieteils	50
3. Erhebung.....	52
3.1. Grundsätzliche Angaben zur Umfrage.....	52
3.2. Aufbau und Inhalt des Fragebogens	52
3.3. Übersicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.....	56
3.4. Allgemeine Resultate der Umfrage	57
3.4.1. Allgemeiner Teil der Umfrage	57
3.4.2. Aktive Tänzerinnen und Tänzer	58

3.4.3. Nicht mehr aktive Tänzerinnen und Tänzer	59
3.5. Resultate der Umfrage bezüglich „Transition-Services“	59
3.6. Resultate zur Gesundheit und zum Wohlbefinden	64
3.7. Resultate zum Einkommen und zur Zufriedenheit	66
4. Zusammenfassung der Resultate und Vorschläge zur Verbesserung der Tänzertransition.....	68
4.1. Zusammenfassung der Resultate aus dem Theorieteil	68
4.2. Vorschläge für die Ausgestaltung eines Transition-Centers für die Deutschschweiz	74
4.2.1. Allgemeine Zielsetzungen für das Transition-Center (TC)	74
4.2.2. Massnahmenübersicht.....	76
5. Literaturverzeichnis:	79
6. Anhang Fragebogen.....	84

Dank

Als erstes gilt mein herzlicher Dank Frau Prof. Dr. Urte Scholz für die Betreuung dieser Masterarbeit und das entgegengebrachte Vertrauen. Ein grosser Dank gilt auch Walter Bierbrauer, der mich bei der Erhebung der Daten tatkräftig unterstützt hat sowie allen Tänzerinnen und Tänzern, die an der Umfrage teilgenommen haben. Mein Dank richtet sich zudem an Danse Suisse, den Schweizerischen Bühnenkünstlerverband, und den Verein „Reconversion des danseurs professionnels“, die den umfangreichen Versand der Erhebung ermöglichten.

Für die zahlreichen inspirierenden Begegnungen und Module im Rahmen des EMAA Studienganges bedanke ich mich bei Frau Dr. Susanne Herrnleben und Herrn Dr. Gerhard Brunner.

Ein besonderer Dank gilt meiner Frau, Julia Szemerédy Dähler, und meinem Sohn, Benjamin Dimitri, die mich in den vergangenen Monaten geduldig unterstützt und motiviert haben, diese Arbeit zu realisieren.

„Tänzerische Karrieren beginnen sehr früh und dauern wegen der grossen körperlichen Belastung in der Regel nicht länger als 15 bis 20 Jahre. Die Umschulung ist ein inhärenter Teil der Laufbahn und muss von Anfang an mitgedacht werden“ (Bundesamt für Kultur BAK 2006, S.16).

1. Einleitung

Tänzerinnen und Tänzer müssen sich aufgrund der physischen Anforderungen in ihrem Beruf durchschnittlich mit 35 Jahren beruflich neu orientieren. Dies bedeutet, dass die aktive Bühnenlaufbahn im Vergleich zu anderen Bühnenkünstlern relativ kurz ist. Nach durchschnittlich 15 Jahren hoher körperlicher Beanspruchung werden Tänzerinnen und Tänzer somit früher oder später mit der Frage der Umschulung oder Weiterbildung konfrontiert (vgl. Definition Transition in Kap. 1.1.2. S. 7). Sofern das Ende der Laufbahn aus gesundheitlichen Gründen abrupt erfolgen muss, wird die Transition oft zu einem krisenhaften oder traumatischen Lebensabschnitt.

Diese Situation ist z.B. mit derjenigen der Spitzensportlerinnen und Spitzensportlern vergleichbar. Für die Tänzerinnen und Tänzer kommt erschwerend der Umstand hinzu, dass sie im Vergleich zu vielen Spitzensportlerinnen und Spitzensportlern finanziell schlechter gestellt sind, da sie häufig nicht über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen.

Obwohl die Bühnentänzerinnen und Bühnentänzer hochqualifizierte Berufsleute sind und im Laufe ihrer Bühnenkarriere wichtige Kompetenzen erarbeitet haben, verfügen sie meist über keine finanziellen Ressourcen, um die Umschulung einer neuen Laufbahn zu finanzieren.

Tänzerinnen und Tänzer in dieser Situation brauchen eine Standortbestimmung, eine Abklärung der eigenen Vorstellungen und Bedürfnisse sowie eine Analyse der Möglichkeiten, um einen neuen Weg für die dreissig weiteren Berufsjahre zu finden.

Die zentrale Fragestellung dieser Studie lautet daher: Welche Massnahmen führen zu einer nachhaltigen beruflichen Transition von Bühnentänzerinnen und Bühnentänzern in der Schweiz?

Trotz einiger nationaler Studien gibt es in der Schweiz bis heute keine nationale Anlaufstelle für Bühnentänzerinnen und Bühnentänzer im Hinblick auf die Transi-

tion. Während die französischsprachige Schweiz bereits auf einem guten Niveau Transition-Unterstützungen anbietet, sind die entsprechenden Angebote in der Deutschschweiz bislang sehr spärlich.

Ziel dieser Studie ist es, mit einem neuen Blick und einer gesamtschweizerischen Erhebung Massnahmen für eine nachhaltige Transition von Bühnentänzerinnen und Bühnentänzern in der Schweiz, insbesondere in der Deutschschweiz zu erarbeiten.

Diese Arbeit ist in fünf Teile gegliedert:

Im vorliegenden Einleitungsteil werden zunächst zwei wichtige Begriffe definiert. Danach folgt ein kurzer Überblick des Forschungsstandes in der Schweiz.

In einem ersten Teil wird die Ausbildungs- und Karrieresituation der Bühnentänzerinnen und -tänzern in der Schweiz beschrieben. Damit werden die im Hinblick auf die Transition entscheidenden Elemente der Karrierephase herausgearbeitet, wie z.B. Lohn, Ausbildungsabschluss, Informationsstand.

In einem zweiten Teil wird auf die Gründe und Schwierigkeiten der Transition von Bühnentänzerinnen und -tänzern eingegangen und es wird ein Vergleich der aktuellen Angebote in der Schweiz und im Ausland dargestellt.

Der dritte Teil befasst sich mit der quantitativ-empirischen Erhebung, die für diese Arbeit in Zusammenarbeit mit dem Psychologischen Institut an der Universität Zürich unter der Supervision von Frau Prof. Dr. Urte Scholz durchgeführt wurde.

Im vierten Teil werden die Resultate sowohl des theoretischen Teils als auch der Erhebung in konkrete Vorschläge für die Ausgestaltung und Verbesserung von Transition-Angeboten in der Deutschschweiz eingearbeitet.

1.1. Definitionen

Nachfolgend werden die beiden für diese Studie wichtigen Begriffe „professioneller Bühnentanz“ und „Transition“ definiert.

1.1.1. Professioneller Bühnentanz

Auf der offiziellen Website für Berufsberatung in der Schweiz wird das Berufsbild des Bühnentanzes wie folgt definiert:

„Der Begriff Bühnentanz bezeichnet den Tanz als Kunstform. Damit unterscheidet er sich von anderen Formen des Tanzes wie z.B. Volkstanz, Gesellschaftstanz oder Tanzsport. Als Bühnentänzer/innen werden Künstlerpersönlichkeiten bezeichnet, die sich mit dem Mittel des Tanzes künstlerisch ausdrücken. Innerhalb des Berufs gibt es die beiden Fachrichtungen Klassischer Tanz und Zeitgenössischer Tanz.

Bühnentänzer/innen verfügen über ein breites Repertoire an Tanzstilen und -techniken. Sie treten mit Ensembles und Kompanien auf, tanzen in Opernaufführungen, Theaterstücken, Musicals und Fernsehproduktionen oder verwirklichen eigene Projekte.

Mit stilisierten Bewegungen stellen sie geistige, seelische und sinnliche Inhalte auf der Bühne dar. Sie benützen ihren Körper als künstlerisches Instrument, um Rollen und Themen zu gestalten und dem Publikum in einer Aufführung zu vermitteln“ (vgl. Schweizer Berufsberatung 2014).

Die vorliegende Studie behandelt nur den professionellen Bühnentanz. Neuere Richtungen wie „Urban Dance“ oder „Hip-Hop“ werden nicht berücksichtigt.

Da ein grosser Teil der Tänzerinnen und Tänzer ihren Lebensunterhalt nicht ausschliesslich durch den Tanz bestreiten kann (dies gilt insbesondere für die freischaffenden Tänzerinnen und Tänzer), kann die Abgrenzung der professionellen Tänzerinnen und Tänzer von den Laientänzerinnen und -tänzern nicht alleine durch das Kriterium der Hauptberuflichkeit erfolgen.

„Professionell“ wird daher genannt, wer innerhalb des Tanzes mindestens vier der nachfolgenden sechs Kriterien erfüllt:

1. Ausbildung: Die Tänzerin, der Tänzer hat eine professionelle Ausbildung in einer von der Fachwelt anerkannten Schule erhalten.
2. Bühnenerfahrung: Die Tänzerin, der Tänzer tritt regelmässig auf der Bühne in Theatern, Festivals oder künstlerischen Events auf.
3. Vergütung: Die Tänzerin, der Tänzer erhält eine finanzielle Entschädigung in Form eines Gehaltes, einer Provision, einer Lizenzgebühr, eines Tanzstipendiums oder einer Tanzauszeichnung. Die Höhe des Betrages ist dabei nicht relevant.
4. Engagement: Die Tänzerinnen und Tänzer konzentrieren sich hauptsächlich auf ihre Karriere, auch wenn sie gleichzeitig andere Arbeiten annehmen. Sie müssen eine angemessene Zeit in Bewerbungen investieren (z.B. in Form von Vortanzen).
5. Anerkennung: Die Tänzerin, der Tänzer wird in Presseartikeln erwähnt, hat Auszeichnungen oder Stipendien erhalten.
6. Mitgliedschaft bei professionellen Organisationen: Die Tänzerin, der Tänzer ist Mitglied einer professionellen Tanz-, oder Transitionorganisation oder einer Gewerkschaft.

Diese Definition wird vom Westschweizer Transition-Center "Reconversion des Danseurs Professionnels" (RDP) verwendet (vgl. „Reconversion des danseurs professionnels“ 2010).

1.1.2. Transition

Der Begriff „Transition“ bezieht sich in dieser Arbeit auf die Periode, während der die Tänzerinnen und Tänzer ihre aktive Bühnenlaufbahn beenden und eine berufliche Neuausrichtung finden. Dies ist in vielen Fällen ein längerer Prozess und geschieht schrittweise. Die Aufnahme einer neuen Tätigkeit fügt sich somit zumeist nicht nahtlos an die Tanzkarriere an und der Übergang ist als Prozess und nicht als singuläres Ereignis zu verstehen (vgl. Braunschweig et al. 1997, S. 49-51).

Nicht als Transition wird der Wechsel verstanden aus einem institutionellen Ensemble in die freie Szene. In der vorliegenden Arbeit werden auch die Unterbrüche der Tanzlaufbahn durch Phasen ohne Anstellung nicht als Transition verstanden, soweit der Bühnentänzer oder die Bühnentänzerin noch die Voraussetzungen der Professionalität erfüllt und keinen entgegengesetzten Beschluss gefasst hat.

Die Bezeichnung „Transition“ (aus dem Englischen: Übergang, Wandel, Veränderung) bezieht sich in dieser Arbeit somit nur auf den Übergang am Ende einer Tanzlaufbahn zu einer neuen Laufbahn inner- oder ausserhalb des Tanzbereiches. Zur „Transition“ zählen sowohl die Neuorientierungen und Umschulungen als auch die Weiterbildung im Hinblick auf eine berufliche Laufbahn nach der Tanzkarriere (vgl. „Reconversion des danseurs professionnels“).

1.2. Forschungsstand: Was wurde schon erreicht?

Eine Thematisierung der Problematik der Transition von Bühnentänzerinnen und Bühnentänzern in der Schweiz wurde erstmals durch Philippe Braunschweig¹ in einem internationalen Kontext initiiert. Zeit seines Lebens war er darum bemüht, die Lebens- und Karrieresituation von Tänzerinnen und Tänzern zu verbessern.

Im Jahr 1993 wurde durch die Initiative von Philippe Braunschweig die „International Organization for the Transition of Professional Dancers“ (IOTPD) in Lausanne gegründet. Das IOTPD ist ein internationales Netzwerk von „Transition-Centers“² in acht Ländern (Deutschland, Frankreich, Grossbritannien, Holland, Schweiz, Kanada, Korea und den USA), die sich zusammengeschlossen haben, um bessere Strukturen für die Unterstützung von Bühnentänzerinnen und -tänzern während der Transition zu schaffen (vgl. „International Organization for the Transition of Professional Dancers“).

Im Mai 1995 initiierte Philippe Braunschweig mit dem Titel „Die Neuorientierung von Tänzern“ das erste internationale Symposium in Lausanne an dem über 150 anerkannte Fachleute aus 15 Ländern teilnahmen und die Ergebnisse in der Publikation „Das Tänzerschicksal“ veröffentlichten (vgl. Braunschweig et al. 1997, S. 11).

Im Jahre 2001 wurde durch die Initiative der IOPTD ein internationales Team zusammengestellt, um die Studie „Advance Project“ in elf verschiedenen Ländern (Australien, Kanada, England, Frankreich, Deutschland, Ungarn, Japan, Mexiko,

¹ Philippe Braunschweig (1928-2010) war ein Schweizer Uhrenindustrieller und Physiker. Er gründete zusammen mit seiner Frau, der Tänzerin Elvire Krémis, 1973 den „Prix de Lausanne“ und präsiidierte den „Schweizer Dachverband der Fachkräfte des künstlerischen Tanzes- SDT“ von 1991-1999 (vgl. Theaterlexikon der Schweiz, http://tls.theaterwissenschaft.ch/wiki/Philippe_Braunschweig (20.08.2014)).

² Zur Umschreibung der Aufgaben eines Transition-Centers vgl. Kap. 2.2.8 „Transition-Angebote im Ausland“.

Holland, Schweiz und USA) durchzuführen. Die Aufgabe war es, herauszufinden, welche Herausforderungen an die Transition-Prozesse gestellt werden müssen und welche Probleme Tanzkompanien, Servicezentren, öffentliche Agenturen und die Tänzer und Tänzerinnen selber beschäftigen. Die Resultate des „Advance Project“ wurden unter dem Titel „Making Changes: Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers“ im Jahr 2004 veröffentlicht und anlässlich des „Monte Carlo Dance Forum 2004“ vorgestellt.

Im Jahr 2002 wurde durch eine gemeinsame Initiative des Bundesamtes für Kultur, der Kulturstiftung Pro Helvetia, der Kantone, Städte, Tanzverbände und der Tanzszenen die Studie „Projekt Tanz“ lanciert, mit dem Ziel, die Rahmenbedingungen für professionelle Tanzschaffende in der Schweiz zu verbessern. Der Schlussbericht „Wege zu einer umfassenden Tanzförderung in der Schweiz“ wurde 2006 präsentiert (vgl. Bundesamt für Kultur BAK 2006)

In der französischen Schweiz bietet der Verein „Reconversion des Danseurs Professionnels“ Unterstützungsmassnahmen wie z.B. Beratung, Coaching, Workshops und finanzielle Unterstützung für Tänzerinnen und Tänzer an (vgl. „Reconversion des danseurs professionnels“).

In der deutschen Schweiz werden zwar einzelne Unterstützungsbeiträge durch die „Schweizerische Stiftung für die Umschulung von darstellenden Künstlerinnen und Künstlern“ (initiiert durch den Schweizerischen Bühnenkünstlerverband SBKV) gesprochen, es fehlt aber eine spezifische Anlaufstelle für Tänzerinnen und Tänzer für die Zeit vor, während und nach der beruflichen Transition (vgl. Schweizerischen Bühnenkünstlerverband SBKV).

2. Theorieteil

2.1. Ausbildung und Karriere von Tänzerinnen und Tänzern in der Schweiz

2.1.1. Klassischer und zeitgenössischer Tanz

Innerhalb des Berufs der Bühnentänzerinnen und Bühnentänzer gibt es die beiden Fachrichtungen zeitgenössischer und klassischer Tanz. Diese beiden Fachrichtungen unterscheiden sich sowohl hinsichtlich der Ausbildung als auch hinsichtlich der Karriere und der Anforderungen an die Transition grundlegend.

Die klassische Tanzausbildung beginnt im Durchschnitt bereits mit 10 Jahren. Grund hierfür sind die hohen physischen Anforderungen an die Beweglichkeit der klassischen Tänzerinnen und Tänzer. Diesen Anforderung kann nur dann Rechnung getragen werden, wenn ein professionelles Training in jungen Jahren begonnen wird. Die Auswahlkriterien sind sehr streng und es müssen körperliche Merkmale wie gute Proportionen, flexible Gelenke und wohlgeformte Füße erfüllt werden. Nach einer ca. 10-jährigen Ausbildung stehen die klassischen Tänzerinnen und Tänzer im Alter von 20 Jahren im Berufsleben. Dies bedeutet, dass sich Jugendliche, die eine Ballettlaufbahn einschlagen möchten, bereits sehr früh für ihre berufliche Zukunft entscheiden müssen, da das Tanzausbildungsprogramm mindestens fünf Stunden Training pro Tag verlangt (vgl. Braunschweig et al. 1997, S. 24).

Diese körperliche und psychische Hingabe und unbedingte Konzentration prägt zudem das soziale Leben und hat eingeschränkte Sozialkontakte und einseitige Interessen zur Folge. Auch die klassischen Tanzschulen sehen sich mit diesem Konflikt konfrontiert:

„Einerseits sollten sie [die Tanzschulen, Anm. des Verfassers] ihren Studierenden eine technisch und künstlerisch qualitativ hochstehende Ausbildung bieten, um sie so optimal auf die Tanzkarriere vorzubereiten. Eine optimale Vorbereitung beinhaltet v.a. im klassischen Tanz eine früh beginnende, intensive und früh endende Ausbildung. Andererseits sollten die Tanzschulen ihre StudentInnen auf die kurze Dauer der Karriere aufmerksam machen, resp. auf die Tatsache, dass sich die von ihnen angebotene Ausbildung bes-

tenfalls auf die erste Hälfte des Berufslebens ausgerichtet“ (Pro Helvetia 2006, S. 4).

Dazu kommen im letzten Ausbildungsjahr vorberufliche Auftrittstätigkeiten, Praktika in Kompanien sowie Vorbereitungen und Teilnahmen an Wettbewerben.

Im zeitgenössischen Tanz ist dagegen ein späterer Einstieg und eine Berufsausbildung auf Bachelorstufe möglich.

Diese unterschiedlichen Ausgangslagen legen bereits früh die Weichen für eine spätere Transition. Während bei der klassischen Ausbildung weiterführende akademische Studien in der Schweiz parallel zur Tanzausbildung aus zeitlicher Hinsicht nicht möglich sind, können zeitgenössische Tänzerinnen und Tänzer auch erst mit 20 Jahren die Berufsausbildung auf der Bachelorstufe absolvieren.

2.1.2. Ausbildungsmöglichkeiten zum Bühnentanz in der Schweiz

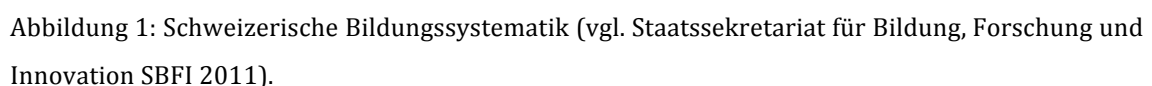
Während langer Zeit war es für keine der beiden Fachrichtungen selbstverständlich, in der Schweiz eine anerkannte Ausbildungsmöglichkeit zu haben. Im Gegensatz zu anderen Ländern, wie zum Beispiel Frankreich, England oder Russland, die auf eine jahrhundertealte Ballett-Tradition und Hofkultur zurückblicken können, absolvierten die meisten Schweizer Tanzstudenten vor 2009 ihre professionelle Ausbildung im Ausland, was mit hohen Kosten verbunden war.

„Swiss dancers often move from a pre-professional studio in Switzerland to a major European school ; and those who make a career outside the country seldom return. As a result, foreign dancers populate most Swiss dance companies“ (Baumol/Jeffri/Throsby 2004, S. 185).

Ausländische Berufsabschlüsse wurden in der Schweiz keinem eidgenössischen Fähigkeitsausweis gleichgestellt und somit nicht anerkannt. Aus diesem Grund ermöglichten diese Abschlüsse keinen direkten Zugang zu höheren Berufsausbildungen und Fachhochschulen in der Schweiz.

Erst am 1. Februar 2009 ist die Bildungsverordnung über die "Berufliche Grundbildung Bühnentänzerin/Bühnentänzer mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ)" in Kraft getreten. Damit wurde in der Schweiz erstmalig eine anerkannte Berufsausbildung im Tanz angeboten. Diese Möglichkeit ist das Resultat langer

Die Ausbildung beginnt in der Regel mit 16 Jahren, dauert drei bis vier Jahre, ist auf der Sekundarstufe II angesiedelt und kann mit einer Berufsmatur abgeschlossen werden. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Einordnung des EFZ im gesamtschweizerischen Schulsystem (vgl. Abbildung 1 zur schweizerischen Bildungssystematik S. 13).



13

weiterer Schritt in Richtung Professionalisierung und internationale Anschlussfähigkeit der Tanzausbildung in der Schweiz.

Dieser Studiengang wird an der Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK) und an der Theaterhochschule La Manufacture der Fachhochschule Westschweiz (HES-SO) angeboten (vgl. Berufsverband der Schweizer Tanzschaffenden Danse Suisse).

Trotz der heute existierenden anerkannten Tanzausbildung in Form des eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ), verfügen noch heute die wenigsten Tänzerinnen und Tänzer über anerkannte Berufsdiplome.

Für die Zukunft wird voraussichtlich immer noch gelten, dass Tanzdiplome für die Tanzlaufbahn selber keine grosse Relevanz haben, da in der Praxis die Tänzerinnen und Tänzer meist auf Grund des eingesandten Videomaterials zum Vortanzen eingeladen werden. Im Hinblick auf die bevorstehende Transition aber können anerkannte Abschlüsse Türöffner für Weiterbildungen oder Berufseinstiege sein.

Die Generation der sich heute umschulenden Tänzerinnen und Tänzer muss dagegen zuerst entweder eine Lehre, eine Berufsmatur oder eine gymnasiale Matura nachholen, bevor sie mit ihrer eigentlichen Umschulung anfangen kann (vgl. Projekt Tanz 2006 S. 21).

2.1.3. Während der Tanzkarriere erworbene Kompetenzen

Für eine zukünftige Transition sind nicht nur die in der Tanzausbildung erarbeiteten Fähigkeiten, sondern auch die während der Tanzkarriere erworbenen Kompetenzen von Bedeutung.

Dabei stellt sich nicht nur die Frage, welche der erworbenen Kompetenzen weiterentwickelt und neu eingesetzt werden können, sondern ebenso diejenige, welche Fähigkeiten während der Tanzausbildung nur marginal berücksichtigt wurden und daher in der Transition-Phase besondere Berücksichtigung finden müssen.

Im Bildungsplan Bühnentänzer EFZ werden folgende Kompetenzprofile definiert, wobei im Bühnentanz die physische Technik und deren Ausführung immer im Dienst eines bestimmten Ausdrucks steht.

„Der Beruf des Bühnentänzers / der Bühnentänzerin erfordert die Entwick-

lung von Kompetenzen, die den spezifischen Erfordernissen einer künstlerischen Tätigkeit und eines heterogenen Berufsumfeldes entsprechen. Diese Kompetenzen basieren auf einer Entwicklung der persönlichen Ressourcen auf hohem Niveau. Das ständige Streben nach Exzellenz, die künstlerische Sensibilität, die Offenheit gegenüber Anderem, der Umgang mit einer grossen Arbeitsbelastung, die Beherrschung von Fremdsprachen, die Selbstreflexion und kritische Selbstbetrachtung, schliesslich die Arbeit im Kollektiv sind Elemente, die ein grosses persönliches Engagement zusätzlich zum Erwerb praktischer und theoretischer Kenntnisse erfordern. Der Akzent auf der Entwicklung dieser Ressourcen charakterisiert den künstlerischen Beruf und verlangt eine grosse Fähigkeit zur Persönlichkeitsentwicklung“ (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation 2008, S. 7).

Wenn man diese Beschreibung in den Arbeitsalltag übersetzt, können folgende Kompetenzen herauskristallisiert werden:

Bühnentänzerinnen und -tänzer müssen in der Lage sein, den choreographischen Anforderungen zu entsprechen. Anders als in vielen Sportarten gibt es im Tanz kein definiertes Regelwerk für Choreografien. Die Variabilität ist grenzenlos. Deren Umsetzung führt nicht selten über die Grenzen der physischen Belastbarkeit der Tänzerinnen und Tänzer hinaus.

Das Erlernen und Memorieren von komplexen Tanzelementen erfordert eine kinästhetische Intelligenz, womit gleichzeitig ein besonderes Erinnerungsvermögen für Bewegungsabläufe geschult wird. Dieses wird meist wortlos täglich während Stunden am eigenen Körper perfektioniert.

Neben den physischen Belastungen ist ein wichtiges Merkmal der Tanzlaufbahn der Umgang mit der internationalen Konkurrenz, die nicht nur auf dem Arbeitsmarkt herrscht, sondern auch innerhalb der Tanzensembles. Dem Konkurrenzkampf sind Tänzerinnen und Tänzer insbesondere in den grossen institutionellen Tanzensembles ausgesetzt. Dabei nehmen Tänzerinnen und Tänzer nicht selten körperliche Risiken auf sich, da bei häufigem Aussetzen oder Pausieren ein Verlust der Stelle oder zumindest der Rolle droht. Dieser Druck erhöht das Verletzungsrisiko der Tänzerinnen und Tänzer (vgl. Wanke 2008, S. 72 und Braunschweig et al. 1997, S. 41). Die Motivation, trotz dieser Umstände weiterzumachen, liegt oftmals

im Auftritt, im Tanzen selber sowie darin, einer anspruchsvollen Choreografie eigenen Ausdruck zu verleihen.

Die Benutzung des eigenen Körpers als Instrument, die nachhaltige Entwicklung des physischen und mentalen Potenzials, der Umgang mit anderen Kulturen und Mentalitäten, die Kommunikationsfähigkeit und das autonome und verantwortungsbewusste Handeln sowie die Offenheit für Neuerungen und die kritische und realistische Selbsteinschätzung sind alles Kompetenzen, die zu einem „lebenslangen Lernen“ beitragen und den Tänzerinnen und Tänzern in verschiedensten Berufen nach der Tanzlaufbahn zugute kommen können.

Zusammenfassend sind somit dies die wichtigsten Kompetenzen, die Tänzerinnen und Tänzer nach ihrer Karriere vorzuweisen haben:

- Kinästhetische Intelligenz (Erinnerungsvermögen für Bewegungsabläufe) und Körperbewusstsein (wobei gerade dieses altersbedingt abnimmt),
- Künstlerische Sensibilität und Musikalität,
- Konzentrationsfähigkeit und Disziplin,
- Frühe Selbständigkeit und Teamfähigkeit,
- Erlernen der perfekten Umsetzung von Anweisungen,
- Schnelles Reaktionsvermögen und die Fähigkeit zu Improvisieren,
- Umgang mit Stresssituationen, einer grossen Arbeitsbelastung und unregelmässigen Arbeitszeiten,
- Zusammenarbeit mit anderen Kulturen und Mentalitäten.

Defizite bestehen dagegen im verbalen und schriftlichen Ausdruck. Im Sinne einer Weiterentwicklung der professionellen Tanzausbildung und im Hinblick auf die Verbesserung der Chancen, nach der Transition eine Anstellung zu finden, sollte bereits während der Tanzausbildung auch auf die Förderung dieser Aspekte ein besonderes Augenmerk gelegt werden (so auch Braunschweig et al. 1997, S. 29).

2.1.4. Laufbahnmöglichkeiten im Bereich Bühnentanz in der Schweiz

Der Tanzmarkt in der Schweiz ist international geprägt. Offene Stellen an institutionellen Stadttheatern und in Tanz- oder Ballettensembles sind rar. Auf eine ausgeschriebene Stelle bewerben sich Hunderte aus aller Welt. Diese internationale

Konkurrenz spiegelt sich auch in der Studie des „Advance Project“ wider, die hervorhebt, dass im Jahr 2004 nur zwei Schweizer Tänzer in den vier grössten Schweizer Tanzensembles vertreten waren (vgl. Levine 2004, Beyond Performance S. 10).

In dieser Arbeit wird zwischen zwei Arten von Laufbahnmöglichkeiten unterschieden. Erstens wird auf die Tänzerinnen und Tänzer, die in einem Jahresengagement an einem subventionierten Mehrspartentheater (Stadttheater oder Opernhaus) in einem Tanz- oder Ballettensemble engagiert sind, eingegangen. In dieser Kategorie wird auch auf die Unterschiede in Bezug zu den Gesamtarbeitsverträgen in der französischen und deutschen Schweiz hingewiesen. Zweitens wird die Situation der freischaffenden Tänzerinnen und Tänzer aufgezeigt. Anschliessend werden die Tänzerlöhne erörtert. Abschliessend werden die beiden Hauptkategorien einer Tanzlaufbahn verglichen und es wird aufgezeigt, welche Konsequenzen die Unterschiede auf die Transition haben.

2.1.5. Jahresengagements im Bühnentanz

Die Mehrspartenstadttheater entwickelten sich im späten 19. Jahrhundert in Deutschland und hatten daher einen grossen Einfluss auf den deutschsprachigen Raum in der Schweiz. Dies hatte zur Folge, dass in den meisten grösseren Städten wie Zürich, Basel, Bern, Luzern und St. Gallen ein in der Stadt zentral gelegenes Theater errichtet wurde, dem sich ein Opern-, Schauspiel- und Tanz- oder Ballettensemble angliederte.

An den Deutschschweizer Stadttheatern bestehen Gesamtarbeitsverträge (GAV) für Solisten- und Ensemblemitglieder³, die durch die Sozialpartner ausgehandelt werden. Der GAV bietet hauptsächlich einen gewissen Schutz, sowohl was die Mindestgagen (vgl. Tänzerlöhne Kapitel 2.1.7., S. 22), Arbeits-, Ferien- und Ruhezeiten wie auch die Regelung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses anbelangt (vgl. Schweizerischer Bühnenkünstlerverband 2014). Die Gesamtarbeitsverträge sind je auf eine Spielzeit befristet und können jeweils auf die nächste Spielzeit von beiden Vertragsparteien verlängert werden. Die Nichtverlängerung muss bis spätestens

³ Zur Zeit der Publikation ist unklar, ob beim GAV Chor und Ballett, den der Bühnenverband gekündigt hat, ab Spielzeit 2014/15 ein vertragsloser Zustand eintritt. Vgl. http://www.sbkv.com/fileadmin/user_upload/dateien/Mindestgagen_2014-15.pdf (26.08.2014).

31. Oktober der laufenden Spielzeit und im ersten Vertragsjahr spätestens bis zum 31. Januar ausgesprochen werden.

In der französischen Schweiz werden am Béjart Ballet Lausanne und am Ballet du Grand Théâtre de Genève auch unbefristete Verträge ausgestellt, die auf jede neue Spielzeit beidseitig gekündigt werden können. Keine der beiden Tanzensembles ist aber einem GAV unterstellt (vgl. Grasset 2008, S. 11).

Auf der Arbeitgeberseite werden, mit Ausnahme des Béjart Ballettes in Lausanne, alle Bühnen durch den Schweizerischen Bühnenverband (SBV) vertreten (vgl. Schweizerischer Bühnenverband SBV). In der Deutschschweiz wird die Arbeitnehmerseite durch den Schweizerischen Bühnenkünstlerverband (SBKV) und in der französischen Schweiz durch das Syndicat Suisse Romand du Spectacle (SSRS) repräsentiert. Beide Verbände setzen sich gewerkschaftlich für die Interessen der Bühnenkünstlerinnen und -künstler ein.

In der Schweiz gibt es sechs offizielle Tanz- und Ballettensembles, die Teil eines Stadttheaters oder Opernhauses sind (Basel, Bern, Genf, Luzern, St. Gallen und Zürich). Eine Ausnahme bildet das Béjart Ballett in Lausanne, das zwar als Institution gilt, aber keinem Stadttheater oder Opernhaus angeschlossen ist.

Tanzinstitutionen in der Schweiz	Anzahl Jahresverträge
Ballett Theater Basel:	25
Béjart Ballet Lausanne:	40
Tanzcompagnie Konzert Theater Bern:	15
Ballet du Grand Théâtre de Genève:	22
Tanz Luzerner Theater:	15 (inkl. 4 Hospitanten)
Tanz-Theater St. Gallen:	13
Ballett Zürich:	49 (inkl. 14 Junior Ballett)
Total:	179

Tabelle 1: Überblick der Anzahl Tänzerinnen und Tänzer mit Jahresverträgen

Die gesamte Anzahl Tänzerinnen und Tänzer in Jahresverträgen beträgt 179, wovon 62 (34.63%) in der französischen Schweiz und 117 (65.36%) in der Deutschschweiz engagiert sind.⁴

⁴ Die Zahlen basieren auf den Angaben der Spielzeit 2013/ 2014 (vgl. www.dansesuisse.ch 18.08.20014).

2.1.6. Freischaffende Tänzer und Tänzerinnen in der Schweiz

Freischaffende Tänzerinnen und Tänzer sind – im Gegensatz zu Ensemblemitgliedern eines institutionellen Stadttheaters – typischerweise in kleineren, von privaten Trägern organisierten Tanzensembles tätig. Bei den freischaffenden Tänzerinnen und Tänzern sind die Karriereverläufe von verschiedenen Kurzzeitanstellungen geprägt, entweder nacheinander oder gleichzeitig.

Die freie Tanzszene in der Schweiz ist vielfältig und es gibt mehr als 100 neue Tanzproduktionen pro Jahr. In ihnen sind durchschnittlich 3 Tänzerinnen und Tänzer engagiert. Für die freien Tanzensembles mit internationalem Renommée steht seit 2006 ein von Städten, Kantonen und der Schweizer Kulturstiftung Pro Helvetia gemeinsam finanziertes Förderinstrument zur Verfügung, die kooperative Fördervereinbarung. Die kooperativen Fördervereinbarungen⁵ sind ein Resultat des „Projekts Tanz“ und sollen den Tanzensembles ermöglichen, „ihre Arbeit zu professionellen Bedingungen langfristig zu planen, Tourneen teilweise zu finanzieren und bessere Anstellungsmöglichkeiten für Tänzerinnen und Tänzer anzubieten“ (vgl. Berufsverband der Schweizer Tanzschaffenden 2014).

Zwischen 2012 und 2014 wurden 13 kooperative Fördervereinbarungen mit Tanzensembles unterzeichnet, davon 3 aus Zürich, 6 aus Genf, 1 aus Freiburg und 3 aus dem Kanton Waadt. Die Aufteilung auf 9 Ensembles aus der französischen und 4 aus der deutschen Schweiz zeigt deutlich, dass die freie Tanzszene in der Westschweiz grösser ist (vgl. Pro Helvetia 2012).

Diese 13 Ensembles bilden eine Ausnahme in der freien Tanzszene. Die meisten unabhängigen Tanzensembles können nur einmalige Projekte verwirklichen. Die freien Tanzensembles können somit auch nur kurze, befristeten Arbeitsverträge für Tänzerinnen und Tänzer ausstellen, die in der Regel zwischen ein bis maximal zwei Monate dauern. Dies bedeutet, dass die freischaffenden Tänzerinnen und Tänzer von einem zum nächsten Projekt springen und dass die meisten daneben auf einen Nebenverdienst angewiesen sind, der wiederum die Verfügbarkeit für freie, unregelmässige Tanzprojekte einschränkt.

⁵ Die Kooperativen Fördervereinbarungen werden in Übereinkunft der drei Förderebenen Gemeinde (Stadt), Kanton und Bund (Pro Helvetia) mit den Kompanien über drei Jahre abgeschlossen: vgl. Projekt Tanz: http://www.dansesuisse.ch/fileadmin/Dokumente_allgemein/projektTanz_Schlussbericht.pdf (20.08.2014).

2.1.7. Tänzerlöhne

„We know of no other occupation that requires such extensive training, that is held in such esteem as a contribution to culture, and that pays so little. Even other performers, including actors and musicians, are better paid“ (Baumol/Jeffri/Throsby 2004, S. 15).

Diese Aussage trifft sowohl für diejenigen Tänzerinnen und Tänzer zu, die an einem institutionellen Theater arbeiten als auch für diejenigen, die in der freien Tanzszene tätig sind.

Betrachtet man die Situation in der freien Szene, wird deutlich, dass die wenigsten Tänzerinnen und Tänzer genug verdienen, um ausschliesslich vom Tanz zu leben.

Nach den Informationen von „Projekt Tanz“ aus dem Jahr 2006 verdienen sogar nur 40% der Tänzerinnen und Tänzer die Hälfte ihres Einkommens durch den Tanz. Selbst in Tanzkompanien mit internationaler Ausstrahlung verdienen die Tänzerinnen und Tänzer im Durchschnitt lediglich CHF 3'200 brutto. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den meisten Engagements um kurze und befristete Stückverträge handelt und somit der tatsächliche Lohn noch tiefer liegt (vgl. „Projekt Tanz“ 2006, S. 17).

Im „Advance Project“ werden für die Freischaffenden, die an Kurzprojekten beteiligt sind, sogar nur CHF 2'500 pro Monat angegeben (vgl. Baumol/Jeffri/Throsby 2004, S. 188).

In den institutionellen Tanzensembles der Stadttheater und Opernhäuser sind die Löhne zwar etwas höher als in der freien Szene, in der Regel jedoch niedriger als bei vergleichbaren Positionen in anderen Sparten (z.B. Chor oder Schauspiel).

Der Schweizerische Bühnenkünstlerverband SBKV handelt mit den GAV-Theatern jährlich eine Mindestgage aus. Der GAV verpflichtet die ihm angeschlossenen Theater nicht, einen 13. Monatslohn auszus zahlen. Nachfolgend werden die Mindestgagen der fünf GAV Theater in der deutschen Schweiz für die Spielzeit 20014/15 im Überblick dargestellt (vgl. Schweizerischer Bühnenkünstlerverein, Mindestgage 2014/2015)

Mindestgagen	Spielzeit 2014/15
Theater Basel	CHF 3'800
Konzert Theater Bern	CHF 3'800
Luzerner Theater	CHF 3'500
Konzert und Theater St. Gallen	CHF 3'800
Opernhaus Zürich	CHF 4'050

Tabelle 2

Diese Jahregagen sind zwar auf alle Sparten am Theater anwendbar und verstehen sich als absolutes Minimum. Erfahrungsgemäss bleiben die Tänzerlöhne aber in diesem Minimalbereich. Die Gründe hierfür liegen in der kürzeren Anstellungsdauer der Tänzerinnen und Tänzer (z.B. bleiben Chorsänger manchmal bis zur Pensionierung am gleichen Haus) und in deren mangelndem gewerkschaftlichen Engagement.

2.1.8. Vergleich Institution und freie Szene in Bezug auf die Transition

In der Schweiz sind ca. 35% aller Tänzerinnen und Tänzer an einer Institution verpflichtet und 65% tanzen freischaffend in einer unabhängigen Tanzkompanie.

Für Tänzerinnen und Tänzer gibt es keine standardisierten Karriereverläufe und es ist zu berücksichtigen, dass es verschiedene Mischformen in den Tänzerlaufbahnen gibt. Das heisst, die meisten Tänzerinnen und Tänzer arbeiten während ihrer Karriere sowohl an institutionellen Theatern als auch in der freien Szene.

Ein häufiger Karriereverlauf besteht aus regelmässigen Kurzverträgen oder Einzelproduktionen. Die Tendenz an den institutionellen Mehrspartentheatern zeigt, dass immer weniger Ganzjahresverträge für Tänzerinnen und Tänzer angeboten werden. Für die Theater bedeutet dies ein Sparpotential, da sie nicht länger die Fixkosten der Jahresgehälter im Budget haben und ihre Kosten durch Gast-Verträge variabler gestalten können (vgl. Braunschweig et al. 1997, S. 33).

Diese Entwicklungen auf dem immer schneller agierenden internationalen Tanzmarkt müssen sowohl während der Tanzlaufbahn als auch für die Transition berücksichtigt werden. Eine Folge dieser Entwicklung ist, dass Tänzerinnen und Tänzer bereits während ihrer Laufbahn oft Schwierigkeiten haben, die Phasen zwischen zwei Anstellungsverhältnissen finanziell zu überbrücken, da sie zumeist eine

unzureichende Anzahl an Arbeitstagen pro Jahr verzeichnen können, um Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beanspruchen zu können.

Freiberufliche Tänzerinnen und Tänzer sind vielseitiger und unabhängiger als diejenigen, die über längere Zeiträume hinweg in einer institutionellen Kompanie verpflichtet sind. Durch den ständigen Druck, sich für neue Tanz-Projekte bewerben zu müssen, sowie die Notwendigkeit, sich schon während der Tanzlaufbahn mit anderen „Brotjobs“ über Wasser halten zu müssen, müssen sie sich frühzeitig mit organisatorischen wie auch arbeitsmarktlichen Belangen auseinandersetzen (vgl. Braunschweig et al. 1997, S. 51 und Kapitel 3.3.4. „Transition unter finanziellen Aspekten“).

Dies bestätigt auch die Studie von Silvester Kiunka⁶ „Transition-, Beratungs- und Betreuungsbedarf von selbständigen Tänzerinnen und Tänzern am Ende ihrer Karriere“:

„Freie Tänzer sind möglicherweise besser gerüstet für das Ende ihrer Tanzkarriere. Aufgrund der Not, sich ständig um neue Arbeitsaufträge zu kümmern, ist der Schritt in eine andere Karriere möglicherweise einfacher und die anfallenden Belastungen sind besser zu ertragen. Sie haben von Grund auf mehr Selbstbestimmtheit in ihrer beruflichen Laufbahn. Von zentraler Wichtigkeit ist und bleibt allerdings auch ihr Qualifikationsniveau, welches die Weichen für die weitere berufliche Laufbahn stellt“ (Kiunka, 2012, S. 3).

Das bedeutet, dass entsprechende frühzeitige Unterstützungsarbeit – insbesondere bei den Tänzerinnen und Tänzern, die an Institutionen tanzen – geleistet werden muss. Dabei gilt es, im Rahmen einer Transition die Eigeninitiative anzuregen und neue Interessenbereiche auch abseits der tänzerischen Tätigkeit zu verfolgen.

⁶ Silvester Kiunka ist Tänzer und Sportberater. Er befasst sich hauptsächlich mit urbanen Tanzstilen.

2.2. Transition

2.2.1. Gründe für Transition

Die Hauptursachen des Laufbahnendes von Tänzerinnen und Tänzern lassen sich in die drei Kategorien „Alter“, „äussere Umstände“ und „Verletzungen“ gliedern:

Alter

Ein besonderes Merkmal der Tanzlaufbahn sind die physischen Grenzen der Leistungsfähigkeit nach einem bestimmten Alter. Im Vergleich zu anderen Künstlern wie z.B. Musikern, die ihre Tätigkeit bis zum AHV-Alter ausführen können, gelingt es den Tänzerinnen und Tänzern nur während durchschnittlich 12 Jahren, sich auf dem höchsten Niveau zu halten. Mit zunehmendem Alter wird es immer schwieriger, die physischen Höchstleistungen zu erbringen und im Konkurrenzdruck zu bestehen.

Michael Byars⁷ beschreibt die Schwierigkeit im Bereich des „Resource Management“ beim Prozess des alternden Tänzers wie folgt:

„Wenn ein Tänzer älter wird, steigt der ohnehin schon hohe Zeit- und Geldaufwand, um höchste physische Leistungsfähigkeit zu erhalten. Da für den älter werdenden Tänzer der Berufswechsel immer deutlicher und immer in näherer Zukunft lauert, nehmen die Zeit- und Geldforderungen zur Vorbereitung einer zweiten Karriere ebenfalls zu. Ab einem gewissen Punkt wird es unmöglich, die Forderungen sowohl des momentanen Berufes als auch des zukünftigen Berufswechsels zu vereinbaren“ (Braunschweig et al. 1997, S.42).

Äussere Umstände

Je nach Lebensabschnitt und familiären Verpflichtungen können sich Tänzerinnen und Tänzer auch aufgrund von äusseren Umständen gezwungen sehen, die Tanzlaufbahn infolge von finanziellen Schwierigkeiten aufzugeben. Die ständige Unsicherheit des Arbeitsplatzes in der freien Szene sowie die periodisch wiederkehrende Frage, ob der Jahresvertrag verlängert würde, sind ebenfalls belastende Umstände, die zu einem beruflichen Wechsel führen können.

⁷ Michael Byars, war Solotänzer des „NYC Ballet“ und stellvertretender Vorsitzender der „American Guild of Musical Artists“. Vgl. Upper, Nancy (2004) Ballet Dancers in Career Transition. McFarland & Company: Jefferson, North Carolina S 103-110).

Verletzungen

Verletzungen gehören zum Alltag von Tänzerinnen und Tänzern und haben zum Teil lange Trainingspausen zur Folge. Während einer Verletzungspause überprüfen viele Tänzerinnen und Tänzer ihre Ziele. Schwere Verletzungen führen meist zu einem abrupten Ende der Tanzlaufbahn.

Diese drei Hauptgründe können sowohl einzeln wie auch in Kombination auftreten. Je nachdem, wie plötzlich und mit welcher Stärke diese Gründe auftreten, kann der Zeitpunkt der Transition entweder prophylaktisch frei gewählt oder muss als Notwendigkeit akzeptiert werden.

2.2.2. Zeitpunkt der Transition

Sofern eine Tanzlaufbahn nicht verletzungsbedingt beendet wird, stellt sich die Frage nach dem richtigen Zeitpunkt. In diesen Fällen kann der Zeitpunkt der Transition innerhalb der gegebenen Umstände vorbereitet werden.

Falls die Transition unfreiwillig geschieht, stellen sich ganz andere Fragen. Hier gilt es nicht nur innert kurzer Zeit die Transitionphase finanziell und organisatorisch vorzubereiten, sondern vielfach auch ein krisenhaftes Ereignis zu bewältigen.

Im Spitzensport wird die Beendigung der Laufbahn mit „retirement“ und „drop-out“ bezeichnet. Unter „retirement“ versteht man in diesem Zusammenhang einen freiwilligen Rückzug des Athleten nachdem er seinen Leistungshöhepunkt erreicht hat. Im Gegensatz dazu zieht sich beim „drop-out“ der Sportler zwangsweise zurück, bevor der leistungssportliche Höhepunkt stattfand. Das Phänomen des „drop-out“ kann für die Athleten ein einschneidendes, krisenhaftes Erlebnis sein und sich über Wochen, Monate und sogar Jahre hinausziehen (vgl. Digel, 1998 S.15).

Das Phänomen des „drop-outs“ kann man auch auf die Beendigung der Tanzlaufbahn übertragen und es ist relevant für die Laufbahn danach, ob der Rückzug von der Bühne freiwillig erfolgt oder nicht. Es besteht die Gefahr, dass der Zeitpunkt des Tanzlaufbahnendes verdrängt und hinauszögert wird, was ein „drop-out“ provozieren kann.

Neben den hier aufgeführten Problemen ist aber auch festzuhalten, dass Tänzerinnen und Tänzer beim durchschnittlichen Rücktrittsalter von 35 Jahren immer noch

verhältnismässig jung sind. Je früher somit eine aktive Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten einer zweiten Karriere begonnen wird, umso höher sind die Chancen einer nachhaltigen Reintegration in die Berufswelt.

2.2.3. Transition unter finanziellen Aspekten

Der Abschied von der Tanzlaufbahn verschärft in der Mehrzahl der Fälle die ohnehin prekäre finanzielle Situation. Die wenigsten Tänzerinnen und Tänzer können am Ende ihrer Laufbahn auf genügend hohe Ersparnisse zurückgreifen, um die anstehende Transitionphase selber zu finanzieren.

Während der durchschnittlichen Umschulungszeit von drei Jahren besteht zumeist nur die Möglichkeit, einer Teilzeitarbeit nachzugehen, womit die finanzielle Situation verschlechtert wird (vgl. Pro Helvetia 2006, S. 5).

Laut der Studie „Projekt Tanz“ aus dem Jahr 2006 betragen die durchschnittlichen Umschulungs- und Weiterbildungskosten CHF 22'500. Das entspricht bei einer durchschnittlichen Weiterbildungszeit von drei Jahren und monatlichen Lebenskosten von CHF 1'980 (Norm der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe SKOS) einem Gesamtaufwand von rund CHF 100'000.

In der Studie des „Advance Projects“ ist aus Umfragen zu erkennen, dass nur die Hälfte der Tänzerinnen und Tänzer die Kosten ihrer Umschulung und Weiterbildung selber finanzieren können. Das heisst, dass die restlichen 50% auf finanzielle Unterstützung angewiesen sind. Beiträge von der Familie und aus dem Freundeskreis machen den grössten Anteil aus. Die anderen Hauptfinanzierungsquellen sind die öffentliche Hand und Darlehen, zum Beispiel von den besuchten Weiterbildungsstätten selbst (Baumol/Jeffri/Throsby 2004, S. 268).

Daneben besteht die Möglichkeit, finanzielle Unterstützung von den Kantonen oder den Sozialversicherungseinrichtungen, wie Arbeitslosen-, Invaliden- oder Unfallversicherung zu beantragen. Nachfolgend werden diese Möglichkeiten kurz im Hinblick auf die Transition von Tänzerinnen und Tänzern dargestellt.

Kantonale Unterstützung (Erziehungsdepartemente)

Die Bildung in der Schweiz fällt in die Zuständigkeit der Kantone. Die Kantone sind grundsätzlich die erste öffentliche Adresse für Umschulungsfinanzierungen. Die

meisten der 26 Kantone bieten Weiterbildungsbeiträge an. Diese sind an unterschiedliche Kriterien geknüpft. In der Regel müssen die Gesuchsteller aber während fünf Jahren im Kanton gewohnt haben und dürfen beim Einreichen des Gesuches das Maximalalter von 39 Jahren nicht überschritten haben. Nur die wenigsten Tänzerinnen und Tänzer erfüllen beide Kriterien. Da beim Tanzberuf der Aufenthaltsort regelmässig gewechselt wird und viele Schweizer Tanzschaffende im Ausland arbeiten, kann oft das Kriterium des Wohnortes nicht erfüllt werden (vgl. Pro Helvetia 2006, S. 5).

Arbeitslosenversicherung:

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz AVIG schreibt generell eine Rahmenfrist von 24 Monaten vor, innerhalb derer mindestens 18 Arbeitsmonate nachgewiesen werden müssen, um einen Anspruch auf Entschädigung durch die Arbeitslosenversicherung erstmals geltend machen oder erneuern zu können.

Am 1. April 2011 ist die Revision des Gesetzes über die Arbeitslosenversicherung und die dazugehörige Verordnung in Kraft getreten. Diese beinhaltet eine Erhöhung der Mindestbeitragszeit von 12 auf 18 Monate. Dank dem Engagement der Berufsverbände von Theater- und Filmschaffenden konnte bei der Berechnung der Mindestbeitragszeit für freischaffende Künstler eine Sonderregelung implementiert werden, die den besonderen Arbeitsbedingungen Rechnung trägt.⁸

Somit wird gemäss Artikel 12a AVIG Versicherten in Berufen mit häufig wechselnden oder befristeten Anstellungen (Art 8) die nach Artikel 13 Absatz 1 AVIG ermittelte Beitragszeit für die ersten 60 Kalendertage eines befristeten Arbeitsverhältnisses verdoppelt. Auch wenn die Beitragszeit nicht erfüllt ist, sieht das Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) Möglichkeiten zur Finanzierung von Umschulungen und Weiterbildungen vor (vgl. AVIG Art. 59d Abs. 1). Dabei tragen die Versicherung und die Kantone die Kosten der Bildungsmassnahmen zu gleichen Teilen.

„Die Bestimmungen werden aber in der Praxis so ausgelegt, dass sie nur im Falle von ‚arbeitsmarktlichen‘ Gründen zum Tragen kommen. Ein solcher Grund wäre z.B. die Schliessung von Aufführungsorten für den Tanz mit der Folge eines Abbaus von Arbeitsplätzen. Dementsprechend sieht das Staats-

⁸ Bei der Revision des Gesetzes über die Arbeitslosenversicherung konnte u.a. dank dem SSFV « Syndicat Film et Video Suisse » eine Sonderregelung verankert werden : <http://www.ssfv.ch/content/service-ac> (30.08.2014).

sekretariat für Wirtschaft (SECO) keinen Handlungsspielraum zu Gunsten der Tanz- und/oder Kulturschaffenden vor“ (vgl. Pro Helvetia 2006, S. 6).

Für Tänzerinnen und Tänzer, die bei der Arbeitslosenkasse angemeldet sind, sind Zwischenverdienste kaum möglich. Das notwendige tägliche Training lässt ihnen wenig Zeit und mit ihrer Ausbildung haben sie nicht viele Möglichkeiten.

Da das Arbeitslosengesetz in der Schweiz wie auch in den meisten europäischen Ländern vorschreibt, dass der Versicherte „so schnell als möglich wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert wird“, wird ehemaligen Tänzerinnen und Tänzern wenig Zeit gegeben, neue berufliche Fähigkeiten zu erlangen (Braunschweig et al. 1997, S. 60).

So erhalten Tänzerinnen und Tänzer in den seltensten Fällen von der Arbeitslosenkasse eine vollumfängliche Unterstützung für die Umschulung. Normalerweise werden nur kleine Kurse wie zum Beispiel Sprach- oder PC-Kurse entgolten.

Weiter ist zu berücksichtigen, dass die meisten Tänzerinnen und Tänzer, die in der Schweiz arbeiten aus dem Ausland stammen. Somit hat der Aufenthaltsbewilligungsstatus einen entscheidenden Einfluss, ob ein Anrecht auf Arbeitslosenentschädigung besteht oder nicht. Bei Jahresengagements erhalten die Tänzerinnen und Tänzer in der Regel eine B-Bewilligung, die jährlich verlängert werden kann. Abhängig von der Nationalität kann nach mindestens fünf Jahren Arbeitstätigkeit in der Schweiz eine C-Bewilligung beantragt werden. Bei B- und C-Bewilligungen besteht das Anrecht auf Arbeitslosenentschädigung (vgl. Baumol/Jeffri/Throsby 2004, S.186).

Die heutige Form der Arbeitslosenversicherung und die Praxis sind demnach wenig geeignet, Umschulungen und Weiterbildungen von Tanzschaffenden zu finanzieren.

Invalidenversicherung

Theoretisch würde sich von den Sozialversicherungsgesetzgebungen die IV am ehesten für die Finanzierung der Umschulung von Tänzerinnen und Tänzern eignen, da Berufsunfälle und daraus hervorgehende Abnützungen des Körpers im Tanz deutlich häufiger anzutreffen sind als in anderen Berufsgruppen.

Gemäss Art. 17 des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung haben Versi-

cherte Anspruch auf Umschulung, wenn eine solche Umschulung infolge Invalidität notwendig ist. Dies ist dann der Fall, wenn der angestammte Beruf überhaupt nicht mehr ausgeübt werden kann. Bei Tänzerinnen und Tänzern ist es jedoch schwierig festzustellen, ab wann eine hundertprozentige Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Zudem fielen in vielen Fällen die Beiträge aus der IV-Kasse relativ gering aus, da sie auf den Einkommen der letzten beiden Jahre basieren.

Eine zusätzliche Hürde liegt bei den Tänzerinnen und Tänzern selber, da die wenigsten Kenntnis von den Finanzierungsmöglichkeiten durch die IV haben. Zudem ist die psychologische Hemmschwelle hoch, sich von der Invalidenversicherung finanzieren zu lassen (vgl. Pro Helvetia 2006, S. 6).

Unfallversicherung

Die Unfallversicherung bezahlt nicht bei Berufsabnützung.

„Sie übernimmt lediglich dann die Weiterbildungs- und Lebenskosten, wenn eine Berufsunfähigkeit auf eine plötzliche, nicht beabsichtigte und schädigende Einwirkung eines ungewöhnlichen äusseren Faktors auf den Körper zurückzuführen ist. Den bei Tanzschaffenden häufig diffusen und diversen Ursachen (z.B. nie richtig ausgeheilte Beinbrüche) trägt die Unfallversicherung damit keine Rechnung“ (vgl. Pro Helvetia 2006, S. 7).

Unfallversicherungen sind aber interessant im Bereich der Unfallprävention (vgl. Wanke 2008). So übernimmt die Unfallversicherung des Genfer Balletts die Kosten für eine 50%-Stelle eines Physiotherapeuten und eines Arztes, der die Tänzerinnen und Tänzer einmal pro Woche untersucht (vgl. Pro Helvetia 2006, S. 7).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Finanzierung einer Umschulung von Tänzerinnen und Tänzern durch die erwähnten Institutionen eher schwierig ist. Bei den Kantonen sind die Wohnsitzerfordernisse problematisch. Bei der Arbeitslosenversicherung werden meist die „arbeitsmarktlichen“ Gründe nicht erfüllt. Bei der Unfallversicherung liegt die Schwierigkeit im Nachweis, dass ein bestimmter Unfall die Ursache für die Laufbahnbeendigung war. Und bei der Invalidenversicherung ist der Nachweis der 100% Arbeitsunfähigkeit schwierig. Zudem besteht hier eine hohe psychologische Hemmschwelle. Ein einfacher und unbürokratischer Weg für die Finanzierung der Transition von Tänzerinnen und

Tänzern mittels Unterstützung durch die Sozialversicherungen in der Deutschschweiz ist somit nicht gegeben.

2.2.4. Vergleichbarkeit der Transition im Tanz und im Spitzensport?

„Professionelle Tänzer und Tänzerinnen sind die Hochleistungssportler unter den darstellenden Künstlern oder Künstlerinnen. Die Ausbildungsdauer ist sehr lang, die Zeit der Berufsausübung extrem kurz“ (vgl. Wanke, 2008).

Besondere Merkmale sowohl der Spitzensport- als auch der Tanzlaufbahn sind ihre Kürze und Intensität. Beide Lebenswelten sind geprägt von ständigen Herausforderungen um die eigenen Möglichkeiten sowie das Ausloten von Grenzen. Die erfolgreiche Überwindung dieser Grenzen löst tiefe Glücksgefühle aus. Erfolgserlebnisse bei Spitzensportlerinnen und -sportlern sind einzigartig, machen sie authentisch und verleihen ihnen eine spezifische Form der Ich-Erfahrung. Diese Identität verleiht öffentliche Bedeutung und soziale Anerkennung (vgl. Digel, 1998 S.10).

„Anders als Hochleistungssportler, werden Tänzer dazu ausgebildet, ihre Auftritte frei von jeglicher Anstrengung wirken zu lassen. Unbehagen wird mit einem Lächeln maskiert; Schmerz mit stoischem Gleichmut ertragen. Von Tänzern wird erwartet, dass sie in Bestform sind. Wie von Sportlern wird von ihnen verlangt, dass sie ihre Möglichkeiten voll ausschöpfen und vorausgegangene technische Leistungen übertreffen. Was Tänzer von Athleten unterscheidet, ist der Umstand, dass sie nicht nur einen ausserordentlichen Grad an körperlicher Geschicklichkeit erreichen, sondern darüber hinaus einem bestimmten ästhetischen Ideal entsprechen müssen. Eine Unzahl verschiedener choreographischer Phrasen auszuführen, erfordert zudem einen höheren Grad an mentaler Flexibilität und physischer Fitness, als von den meisten Sportlern verlangt wird“ (vgl. Braunschweig et al. 1997, S. 40).

Vergleichbar sind dagegen die frühe Fokussierung auf die angehende Karriere bereits während der Schul- und Ausbildungszeit und das gemeinsame Erfordernis eines sehr hohen zeitlichen Aufwands. Im Gegensatz zum Tanz wird in den Untersuchungen zum Spitzensport diese zunehmende Totalisierung der Karriereverfolgung explizit thematisiert:

„In sachlicher Hinsicht entspricht dieser zunehmenden und immer früher ansetzenden zeitlichen Beanspruchung durch die Sportlerrolle eine sich rasch vollziehende Prioritätensetzung für den Sport, gegenüber allen anderen Aktivitäten. Schule, später Beruf, Familie, Bekannte und Freunde, sowie Freizeitaktivitäten verlieren an Bedeutung und werden dem absoluten Vorrang des Sports unterworfen“ (Bette und Schimank 1995, S. 113).

Im Gegensatz zum Tanz, der in den letzten Jahrzehnten auch in der Schweiz offiziell als Beruf anerkannt wurde (vgl. Kap. 2.1.1.), geht die Literatur zum Spitzensport vermehrt davon aus, dass die Sportler stets eine duale Karriere verfolgen.

„Spitzensportler benötigen in der Regel viel länger, um ihr Studium zu beenden. Kommt dann zu der ohnehin schon vorhandenen Doppelbelastung auch noch finanzielle Unsicherheit, mithin die Notwendigkeit hinzu, für den eigenen Lebensunterhalt sorgen zu müssen, verwundert es schliesslich auch nicht, dass viele Athleten an die Grenzen stossen und sich die Entweder- oder- Frage stellen: Spitzensport oder nicht?“ (Borggreve et. al. 2009, S. 8).

In manchen Sportarten ist es nicht möglich, parallel zum Hochleistungssport eine individuell ansprechende berufliche Ausbildung zu absolvieren oder eine Nebenbeschäftigung neben dem Leistungssport anzunehmen, um sich für „das Leben danach“ vorzubereiten (vgl. Wippert 2002, S. 39).

Den Unterschied zwischen Tanz und Spitzensport beleuchtet insbesondere auch die Darstellung von Chancen und Nachteilen in der Berufslaufbahn nach der Transition. Während im Tanz hauptsächlich die durch die Tanzkarriere erworbenen Kompetenzen beschrieben werden, betont die Spitzensportliteratur den Karriere nachteil der Spitzensportlerinnen und -sportler durch den verspäteten Eintritt in die zweite Karriere, den sogenannten „occupational delay“ (vgl. Engel 2014, S. 37).

Dies bedeutet, dass die Spitzensportlerinnen und -sportler in der Regel von der Möglichkeit einer konsequenten Verfolgung der dualen Laufbahn ausgehen, wenn dies auch mit grossen Opfern und Schwierigkeiten verbunden ist. Im Gegensatz hierzu schliessen die Tänzerinnen und Tänzer in der Regel eine Ausbildung, nämlich die Tanzausbildung ab und stehen damit am Ende ihrer Laufbahn nicht nur vor einem Karrierenachteil durch verspäteten Arbeitseintritt, sondern vielmehr auch

vor der Notwendigkeit, diese zweite Existenz von Grund auf neu zu erfinden. Trotz dieses Umstandes nehmen sich die Mittel im Tanz sehr bescheiden aus, sofern sie mit den Möglichkeiten in der Welt des Spitzensportes verglichen werden.

Die Sportler werden gezielt auf ihr frühzeitiges Karriereende vorbereitet. So führt Swiss Olympic, die Dachorganisation der Schweizer Sportverbände, eine Beratungsstelle, die sowohl individuelle Beratungsgespräche als auch Angebote in den kantonalen Berufsinformationszentren durchführt.

Zur Unterstützung bietet Swiss Olympic zudem ein „Athlet Career Program“ an, das zur Koordination zwischen Schule, Beruf und Sport sowie professioneller Karriereplanung und -beratung beiträgt. Dazu gehören Hilfestellungen zur Eingliederung in die Berufswelt nach der Spitzensportkarriere, Hilfestellung bei der Stellenvermittlung und Beratung in allen Bereichen des Umfeldmanagements (vgl. Swiss Olympic, 2014).

Des Weiteren gibt es unzählige private Stiftungen, die den Sportlern bei der Finanzierung der Umschulung zur Seite stehen. Dank dieser guten gesamtschweizerischen Organisation konnte das Problem der Umschulung laut Swiss Olympic für den Bereich des Spitzensports gelöst werden.

Diese grossen finanziellen und infrastrukturellen Unterschiede lassen sich unter anderem mit der grossen medialen Breitenwirkung des Spitzensportes im Vergleich zum marginalen Interesse der Bevölkerungsmehrheit am Tanz erklären. Dieser Umstand ist auch im Kontext mit dem insbesondere zum zeitgenössischen Tanz erschwerten Zugang des Publikums zu erklären.

Angesichts dieser Umstände muss das eingangs dieses Abschnittes erwähnte Zitat dahingehend relativiert werden, dass zwar sowohl im Tanz wie auch im Spitzensport ähnliche Probleme am Ende einer aktiven Karriere vorhanden sind, dass aber die Rahmenbedingungen hinsichtlich einer Transition sehr unterschiedlich sind.

2.2.5. Emotionale Problemfelder während der Transition

Das Ende der Tänzerlaufbahn ist ein Verlust der eigenen Identität und stellvertretend fasst Monica Mason⁹ die psychologische Verfassung der Tänzerinnen und Tänzer folgendermassen zusammen: „Ich wusste nicht mehr, wer ich bin, weil ich nicht länger Tänzer war“ (Braunschweig et al. 1997, S. 53).

Neben dem beruflichen Ausstieg stellt auch die Auseinandersetzung mit dem Alterungsprozess des Körpers für die Tänzerinnen und Tänzer eine zusätzliche Schwierigkeit dar. Dieser Prozess ist auch deshalb schmerzhaft, da Identität und Selbstwert bei Tänzerinnen und Tänzern oftmals hauptsächlich auf die körperlichen Fähigkeiten aufgebaut sind (vgl. Wippert 2011, S. 27)¹⁰.

Insbesondere ein abruptes Ende der Tanzlaufbahn, z.B. durch eine schwere Verletzung oder einen Unfall, kann ein traumatischer Einstieg in die Transitionphase und die berufliche Neuorientierung sein:

„Erzwungene Bewegungslosigkeit, der plötzliche Verlust der vertrauten Umgebung, plötzlicher und vollkommener Verlust der Fähigkeit zu tanzen und finanzielle Schwierigkeiten tragen allesamt dazu bei, eine vernünftige Einstellung zu Übergangs- und Zukunftsperspektiven besonders zu erschweren. Psychologische Hilfe und Berufsberatung sind dann oft eine Notwendigkeit“ (Braunschweig et al. 1997, S. 46).

Aber auch bei der freiwilligen Beendigung der Tanzlaufbahn sind Identitätskrisen zumeist Teil der Transition.

Sowohl bei der freiwilligen wie auch bei der unfreiwilligen Transition können die folgenden drei „Stadien der Trauer“ beobachtet werden (vgl. Braunschweig et al. 1997, S. 54):

- 1) Die Vergangenheit wird bewertet und es wird versucht, einen Weg zu finden, zeitweise auch Verzweiflung zuzulassen, um mit den selbstaufgelegten Einschränkungen des Lebens fertig zu werden.

⁹ Monica Mason, war erste Solistin und ehemalige Direktorin des „Royal Ballet“ in London (vgl. <http://www.roh.org.uk/people/monica-mason> 10.08.2014).

¹⁰ Vgl. dort auch weiterführende Literaturhinweise.

- 2) Periode des Loslösens von der Vergangenheit, des Erforschens neuer Interessen und des Experimentierens.
- 3) Erholungsphase und Neugestaltung der nächsten Lebenszeit.

Neben der Schwierigkeit, mit der Tatsache der Transition an sich und den finanziellen Problemen fertig zu werden, sehen sich Tänzerinnen und Tänzer während der Transition-Phase noch mit anderen Problemen konfrontiert: Der Rückzug von der aktiven Bühnentätigkeit ist in einem Alter, in dem andere Berufstätige gerade beginnen, sich vollständig zu entfalten. Dies bedeutet, dass nicht mehr aktive Tänzerinnen und Tänzer zumeist einen Konkurrenznachteil erleiden durch den verspäteten Eintritt (sog. „occupational delay“) in die Berufswelt (vgl. Engel 2014, S. 37).

Zu beachten sind dabei auch die sozialen Auswirkungen der Beendigung der Laufbahn. Während der Transitionphase verändern sich Lebensstil und Umfeld, und es ist in der Umschulungszeit mit Einbussen beim Lebensstandard zu rechnen. In diesem Zusammenhang spricht sowohl die Literatur zur Beendigung der Spitzensportlaufbahn¹¹ wie auch die Forschung zur Transition im Tanz nicht von einem einzelnen „krisenhaften Ereignis“, sondern der berufliche Wechsel wird in einen Kontext zu anderen Elementen gesetzt. Explizit betont dies Engel in seiner Untersuchung zur Beendigung der Spitzensportlaufbahn. Der sogenannte „whole-person“-Ansatz versteht die Transition als einen von verschiedenen Übergängen in einem Lebensentwurf (vgl. Engel, S. 32-36).

Dieser Ansatz wird verdeutlicht in der nachfolgenden Abbildung, bei der die berufliche Ebene verschiedenen anderen Entwicklungsebenen entgegengestellt wird, wie z.B. der psychologischen, der psychosozialen und der akademischen Entwicklung. Diese Ebenen beinhalten jeweils auch verschiedene Transitionphasen.

¹¹ So z.B. explizit bei Robertino Engel. Engel ist Doktorand bei Prof. Roland Seiler am Institut für Sportwissenschaft der Universität Bern.

Age	10	15	20	25	30	35
Athletic Level	Initiation	Development	Mastery	Discontinuation		
Psychological Level	Childhood	Adolescence	Adulthood			
Psychosocial Level	Parents Siblings Peers	Peers Coach Parents	Partner Coach	Family (Coach)		
Academic Vocational Level	Primary education	Secondary education	Higher education	Vocational training Professional occupation		

Abbildung 2: „Developmental Model on Career Transitions Faced by Athletes“ (vgl. Engel 2014, S. 35 nach Wylleman & Lavallee, 2004).

An diese Sicht knüpft die Studie von Irina Roncaglia¹² an, explizit auf die Situation im Bühnentanz bezogen. So zeigt sie in der nachfolgenden Abbildung 3 die wichtigsten Elemente auf, die nicht nur die vordergründig mit der Transition assoziierten Bereiche, wie finanzielle Unterstützung oder Berufsberatung beinhalten, sondern die ganze Transitionsituation im Sinne eines „whole-person“ Ansatzes abdecken.

Damit werden nicht nur die einzelnen emotionalen Problemfelder in ihren Facetten aufgezeigt, sondern es wird auch ihr Ineinandergreifen sichtbar gemacht: Die unterschiedlichen Gründe für die Beendigung der Laufbahn beeinflussen auch die emotionale Situation. Je nachdem, ob es eine von innen gewollte oder von aussen aufgezwungene Transition ist, kann die Situation schneller („acceptance“) oder weniger schnell („denial“) akzeptiert werden. Je nachdem wird eine breitere oder weniger breite Auswahl an Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten in Anspruch genommen. Im Einzelnen kann man die folgenden Elemente unterscheiden (vgl. Irina Roncaglia 2006, S. 181-182):

1. Die Gründe für das Karrierenende: Freiwilligkeit und Unfreiwilligkeit (Reasons for Retirement – Involuntary/Voluntary) (vgl. hierzu auch Gründe für Transition Kap. 2.2.1);

¹² Irina Roncaglia ist ehemalige Tänzerin mit dem English National Ballett in London und arbeitet heute als Psychologin spezialisiert für Tanz und Sport (vgl. <http://www.roncaglia.co.uk> 10.08.2014).

2. Die Quellen und Arten von Unterstützung (Sources of support / Types of support): Die Unterstützung kann von privater oder staatlicher Seite kommen, die Art der Unterstützung kann dann je nachdem mehr auf der informativen, emotionalen, praktischen oder sozialen Ebene liegen.
3. Die Bewältigungsstrategien können den Tanz ein- oder ausschliessen (Coping within & without). Diese Bewältigung wird beeinflusst durch die Art des Laufbahnendes (geplant oder nicht geplant) sowie die Identität als Tänzer oder Tänzerin und den Umgang wie z.B. Verdrängung, Distanzierung, Anerkennung oder Loslassen.
4. Unter „Floating Resolutions“ wird auf die zeitliche Sequenz hingewiesen, während der dieser Lebenswandel gemeistert wird.
5. All diese Elemente werden vom emotionalen Status eingerahmt. Ziel ist es, am Ende der Transition, die „Personal Resources“ auszuschöpfen.

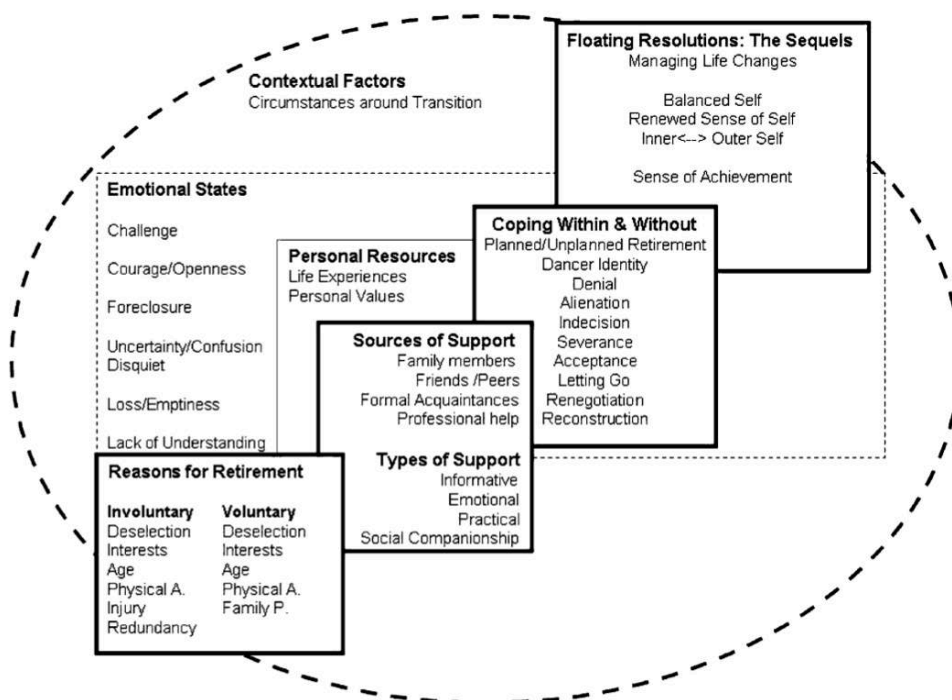


Fig. 1 Career transition model for ballet dancers

Abbildung 3: Laufbahn Transition für Balletttänzer (vgl. Roncaglia 2006, S. 181-182).

Dieses Modell ist Ausgangspunkt für die nachfolgende Erhebung (vgl. Kap. 3), die diese Elemente in der Umfrage aufgreift, um die Gesamtsituation der Tänzerinnen und Tänzer zu verstehen. Dieses Grundverständnis sollte bei der Analyse der Transition-Unterstützung, die selbstverständlich nur im Rahmen von „professional help“ angeboten werden kann, nicht vergessen werden.

Bevor die erwähnte Erhebung präsentiert wird, erfolgt eine Analyse der bereits bestehenden Studien, die im Zusammenhang mit der Tänzertransition in der Schweiz durchgeführt wurden.

2.2.6. Bestehende Studien zur Transition-Situation in der Schweiz

„Society owes a substantial debt to those who contribute to its culture and its art in general, and to dance and its practitioners in particular. Career transition is an evident opportunity to begin repayment of that debt“ (vgl. Baumol/Jeffri/Throsby 2004, S. 11).

Die Situation der Tänzerinnen und Tänzer vor, während und nach der Transition war bereits mehrfach das Thema von Studien. Die erste Studie in diesem Zusammenhang, das im Jahr 1995 von Philippe Braunschwig initiierte internationale Symposium in Lausanne zum Thema „Die Neuorientierung von Tänzern“, wurde in der Einleitung erwähnt. Die ebenfalls wichtige Studie „Projekt Tanz“ war Basis für die Ausführungen im Kap. 2.2.3 und wird im Anschluss an die Beschreibung der Resultate der Studie „Advance Project 2004“ kurz zusammengefasst.

Advance Project 2004

Auf Initiative der „International Organization of the Transition of Professional Dancers“ (IOPTD) hin untersuchten internationale Teams im Jahr 2001 die Transitionssituation von Tänzerinnen und Tänzern in elf verschiedenen Ländern nämlich in Australien, Kanada, England, Frankreich, Deutschland, Ungarn, Japan, Mexiko, Holland, der Schweiz und den USA.

Ziel der Untersuchung war es, ein Profil der sozialen und ökonomischen Eigenschaften des Tanzes zu erstellen. Dabei wurden die bereits bestehenden Transition-Center dokumentiert (in Kanada, Holland, Grossbritannien und den USA). In den übrigen Ländern lag der Hauptfokus auf der Erfassung der Probleme von Tanzkompanien, Servicezentren, öffentliche Agenturen und der Tänzerinnen und Tän-

zer selber während des Transitionzeitraumes.

Abschliessend wurde eine Umfrage von Tänzerinnen und Tänzern in Australien, der Schweiz und den USA durchgeführt, um eine Einsicht in die Herausforderungen von Umschulungen und Neuorientierungen zu erhalten. Die Resultate dieser Untersuchungen wurden 2004 unter dem Titel „The aDvANCE Project: Makeing Changes: Facilitating the Transition of Dancers to Post-Performance Careers“ veröffentlicht und anlässlich des „Monte Carlo Dance Forum 2004“ präsentiert (vgl. Baumol/Jeffri/Throsby 2004, S. 1-2).

Nachfolgend wird beschrieben, welche Resultate durch das „Advance Project“ erzielt wurden und inwieweit diese Studie für die heutige Transition-Situation der Tänzerinnen und Tänzer in der Schweiz relevant ist. Dabei werden die wichtigsten Themen chronologisch gegliedert, je nachdem, ob sie die Zeit vor, während oder nach der aktiven Tanzlaufbahn betreffen (vgl. Baumol/Jeffri/Throsby 2004, S. 4-17):

Vor der Tanzlaufbahn

Angehende Tänzerinnen und Tänzer überschätzen zumeist ihr zukünftiges Einkommen während ihrer gesamten Karriere. Dies insbesondere auch, da sie ihr Austrittsalter höher einschätzen, als dies durchschnittlich in der Praxis der Fall ist. Aus diesem Grund wird auch die Vorbereitung auf die Transition zumeist auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Ein grosser Arbeitsaufwand der Transition-Center fokussiert sich somit auf die Tänzerinnen und Tänzer während der Ausbildung und Bühnenlaufbahn.

Während der Tanzlaufbahn

Auch die aktiven Tänzerinnen und Tänzer verschätzen sich häufig hinsichtlich der Dauer ihrer Tanzlaufbahn: Die meisten Befragten schätzten, dass sie durchschnittlich bis zu ihrem 40. Lebensjahr tanzen könnten. Die Durchschnittswerte zeigen dagegen, dass die meisten Tänzerinnen und Tänzer sich schon zwischen dem 30. und 35. Lebensjahr von der aktiven Tanzlaufbahn zurückziehen mussten.

Die Untersuchung zeigte zudem, dass eine Umschulung und Weiterbildung zu einer zweiten Karriere während der aktiven Tanzlaufbahn meist nicht realistisch ist. Dies insbesondere deshalb, weil vor allem die klassischen Ballettkompanien wäh-

rend der Theatersaison den Tänzerinnen und Tänzern wenig freie Zeit lassen. Da zudem die meisten Befragten angaben, das Transition-Thema hinauszuzögern und zu verdrängen, wünschten die Tänzerinnen und Tänzer eine Auseinandersetzung des Transition-Themas bereits innerhalb der Tanzkompanie. Manager oder Direktoren sollten den Laufbahnwechsel als normalen Teil des Tanzberufes thematisieren. Somit müssten die Kompanien zumindest Informationen zu Transition-Möglichkeiten anbieten. Wichtig ist dabei die Gewährleistung der Vertraulichkeit, da die Angst besteht, dass Tänzerinnen und Tänzern, die sich für Laufbahnmöglichkeiten ausserhalb des Tanzes interessierten, ein Mangel an Engagement in der Kompanie vorgeworfen werde.

Nach der Tanzlaufbahn

Die Hypothese, dass die Einkommenssubventionierung für die ehemaligen Tänzerinnen und Tänzer eine wichtige Rolle bei der Bewältigung der Umschulung spielt, wurde in den drei Ländern bestätigt. Die durchschnittliche Einkommensunterstützung nach der Tanzlaufbahn beträgt nur 5% der gesamten im Zusammenhang mit der Transition entstehenden Kosten. Dieser Prozentsatz ist sehr gering, die Beiträge erfolgen durch die Arbeitslosenkasse, Stipendien und weitere Unterstützungen. Ohne eine zusätzliche Unterstützung von aussen ist es den Tänzerinnen und Tänzern meist nicht möglich, eine langfristige Lösung zu finden. Bei der Umfrage gaben 60% in den drei befragten Ländern die Familie und Freunde als die wichtigste Unterstützungsquelle an.

Als Ursache des Laufbahnendes gaben 35% der Tänzerinnen und Tänzer in der Schweiz gesundheitliche Probleme oder Verletzungen an. 51% der Befragten in der Schweiz blieben nach der Transition in Tanzberufen aktiv (in mehr als 50% der Fälle als Tanzpädagogen). Die Anzahl der Befragten, die in Tanzberufen blieben, war viel kleiner an Orten, an denen ein Transition-Center im Bereich Tanz vorhanden war. Die Untersuchungen der Transition-Centers belegen, dass sich nur noch zwischen 10-15% der ehemaligen Tänzerinnen und Tänzer für eine tanzverwandte zweite Laufbahn entschieden, während die restlichen Befragten einen vom Tanz unabhängigen Beruf wählten.

Zusammenfassung der Resultate

Abschliessend fasst das Advance Project die wichtigsten Unterstützungsmassnahmen für eine erfolgreiche Transition wie folgt zusammen (vgl. Baumol/ Jeffri/ Throsby 2004, S. 4):

- Direkt subventioniertes Einkommen für eine begrenzte Zeit nach dem Laufbahnende.
- Unterstützung bei den Umschulungskosten an die Ausbildungsstätte.
- Fortlaufende Laufbahnberatung, die schon früh vor Laufbahnende einsetzt.
- Die Gründung einer Arbeitsvermittlungs-Anlaufstelle, die Tänzerinnen und Tänzer sowohl vor wie auch nach der Aufnahme einer neuen Tätigkeit unterstützt.

„Projekt Tanz“ Wege zu einer umfassenden Tanzförderung in der Schweiz (2006)

Im Jahr 2002 wurde durch eine gemeinsame Initiative des Bundesamtes für Kultur, der Kulturstiftung Pro Helvetia, den Kantonen, Städten, Tanzverbänden und der Tanzszene die Studie „Projekt Tanz“ lanciert mit dem Ziel, die Rahmenbedingungen für professionelle Tanzschaffende in der Schweiz zu verbessern. Der Schlussbericht „Wege zu einer umfassenden Tanzförderung in der Schweiz“ wurde 2006 präsentiert (vgl. Bundesamt für Kultur BAK 2006).

Zum Thema Umschulung/Weiterbildung wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die ein Konzept erarbeitet hat, das nicht nur die Frage der Finanzierung, sondern auch diejenige der möglichen Sensibilisierungsmassnahmen prüfte (vgl. Bundesamt für Kultur BAK 2006).

Im Abschlussbericht des „Projekt Tanz“ wurde ein Massnahmenkatalog erarbeitet, der die folgenden Umsetzungsziele beinhaltet:

Die Umschulungs- und Weiterbildungsthematik muss frühzeitig thematisiert werden. Dies bedingt die Zusammenarbeit mit den Tanzausbildungsstätten. Die Subventionen an die Tanzinstitutionen sollten an die Bedingung geknüpft werden, dass Massnahmen zur Umschulung und Weiterbildung getroffen würden (z.B. die Gründung eines Umschulungsfonds). Erforderlich sei zudem der Aufbau einer permanenten Anlaufstelle (Transition-Center) für die Umschulung und Weiterbildung von Tänzerinnen und Tänzern. Diese Anlaufstelle soll die Tänzerinnen und

Tänzer unter anderem über die Möglichkeiten von Umschulungsfinanzierungen informieren (so z.B. im Rahmen der bestehenden Sozialversicherungsgesetzgebung wie AHV, IV, etc.). Erforderlich sei zudem die Erschaffung gesetzlicher Grundlagen zur Finanzierung von Umschulungs- und Weiterbildungsmassnahmen (z.B. im Rahmen der Sozialversicherungen) sowie die Anpassung der Praxis der Sozialversicherungen an die spezifischen Bedürfnisse von Tänzerinnen und Tänzern (vgl. Pro Helvetia 2006, S. 10-12).

Nicht explizit thematisiert wird dabei die Frage, welche Dienstleistungen die zukünftige Anlaufstelle, neben den Informationen zur Umschulungsfinanzierung, anbieten sollte.

Im Kapitel 4.2.2 wird der im Zusammenhang mit der Studie „Projekt Tanz“ erarbeitete Massnahmenkatalog, zusammen mit den Ergebnissen aus der Studie „Advance Project“, den Erfahrungen der Schweizer Transition-Angebote sowie der internationalen Transition-Centers sowie den Erkenntnissen der vorliegend durchgeführten Erhebung (vgl. Kap. 3) präsentiert. Die dabei entstandene Übersicht soll der Ausgangspunkt für ein neu zu gründendes Transition-Center in der Deutschschweiz werden.

2.2.7. Transition-Angebote im Tanz in der Schweiz

In der Schweiz gibt es gegenwärtig zwei Organisationen, die auf privater Basis die berufliche Transition Tanzschaffender unterstützen¹³. Erstens bietet in der französischen Schweiz der Verein „Reconversion des Danseurs Professionnels“ Unterstützungsangebote wie z.B. Beratung, Coaching, Workshops und finanzielle Unterstützung an. Zweitens wurde im Jahr 1993 durch den Schweizerischen Bühnenkünstler Verband SBKV die Umschulungstiftung für Bühnenkünstler gegründet (vgl. Schweizerischer Bühnenkünstler Verband SBKV). 1997 öffnete sie sich auch für Nichtmitglieder. Sie bietet punktuelle finanzielle Unterstützung bei einem alters- oder gesundheitsbedingten Berufswechsel nach langjähriger hauptberuflicher Tätigkeit als Bühnenkünstlerin oder Bühnenkünstler. Seit 2013 firmiert sie unter dem Namen "Schweizerische Stiftung für die Umschulung von darstellenden Künstlerinnen und Künstlern". Die Stiftung muss die Bedürfnisse aller Bühnen-

¹³ Auf nicht tanzspezifische private Stiftungen in der Schweiz wird in dieser Arbeit nicht eingegangen.

künstlerinnen und Bühnenkünstler abdecken und fokussiert deshalb nicht nur auf die Situation im Tanz. Nachfolgend werden die Angebote dieser beiden Organisationen vorgestellt.

„Reconversion des Danseurs Professionnels“

Die einzige Organisation, die in der Schweiz ausschliesslich Tänzerinnen und Tänzer bei der Transition begleitet, ist der ursprünglich im Jahr 1993 in Genf gegründete und später weiterentwickelte Verein „Reconversion des Danseurs Professionnels“. Der RDP hat seinen Sitz sowie seine Geschäftsstelle in Lausanne. Ziel des Vereins ist die Unterstützung von Tänzerinnen und Tänzern am Ende ihrer Laufbahn sowie bei der beruflichen Neuorientierung.

Voraussetzung zur Nutzung dieses Angebots sind die folgenden Kriterien (vgl. „Reconversion des Danseurs Professionnels“ 2010).

1. Professionelle Tanzlaufbahn während mindestens 10 Jahren, davon mindestens 5 Jahre in der französischsprachigen Schweiz.
2. Das Ende der Tanzlaufbahn darf im Zeitpunkt des Unterstützungsgesuchs nicht länger als 2 Jahre zurückliegen.
3. Im Zeitpunkt des Unterstützungsgesuches muss ein Mindestalter von 30 Jahren erreicht worden sein.
4. Freischaffende Tänzerinnen und Tänzer müssen einen Nachweis erbringen, dass sie während der erforderlichen Zeit hauptberuflich getanzt haben.
5. Schweizer Staatsbürgerschaft oder mindestens 5 Jahre wohnhaft in der Schweiz.
6. RDP-Mitgliedschaft.

Der RDP bietet die folgenden Dienstleistungen an:

1. Individuelle Beratung: Diese Dienstleistung wird allen Tänzerinnen und Tänzern angeboten, die in der französischen Schweiz arbeiten. Das Angebot soll Türen zur Laufbahntransition oder zu einem „Mentorship“ öffnen.
2. Kompetenzeinschätzung („skills assessment“): Das Ziel dieser Dienstleistung ist es, das Potenzial für die berufliche Transition zu eruieren. Dazu wird die Unterstützung eines Psychologen aus dem Bereich Be-

rufsberatung herangezogen.

3. Stipendien: Als Teil der Laufbahntransition schlägt der RDP zwei Arten von Stipendien vor: Das „Studium-Stipendium“ beinhaltet alle Kosten, die eine Umschulung mit sich bringt. Das „Lebenshaltungs-Stipendium“ kompensiert das fehlende Einkommen während der Umschulung und Laufbahntransition.
4. „Coaching“: Diese Dienstleistung beinhaltet Beratung bei der Neuorientierung und Neueingliederung ins Berufsleben. Das Ziel ist es, die Tänzerinnen und Tänzer durch die verschiedenen Stadien bis zur Realisierung ihres beruflichen Transition-Projektes zu begleiten. Das „Coaching“ wird in mehrmaligen, individuellen Treffen durchgeführt.
5. „Mentorship“: Diese Dienstleistung wird für diejenigen Tänzerinnen und Tänzer angeboten, die eine Weiterentwicklung in ihrem Beruf wünschen. Der RDP hat ein Netzwerk von ehemaligen Tanzschaffenden, die für die individuelle Beratung des Gesuchstellers zur Verfügung stehen. Je nach der spezifischen Situation wird die passende Person ausgewählt.
6. „Workshops“: Das Hauptziel der „Workshops“ ist es, die Tänzerinnen und Tänzer mit praktischem Wissen auszustatten. Diese „Workshops“ bieten auch Raum für die Erweiterung des Netzwerks und ermöglicht zudem, gemeinsame Erfahrungen auszutauschen.
7. Kurse „Einführung ins professionelle Leben“: Diese Kurse sind an junge Tänzerinnen und Tänzer gerichtet, die in der Berufs- oder vorberuflichen Ausbildung stehen. Der Kurs informiert über den Tanzberuf und die Aspekte der beruflichen Transition.

Laut dem Aktivitäten-Bericht des RDP aus dem Jahr 2013 beanspruchten 170 professionelle Tänzerinnen und Tänzer mindestens eine Dienstleistung in diesem Jahr.¹⁴ Es wurden 10 Stipendien entweder neu ausgesprochen oder verlängert, 53 individuelle Beratungen durchgeführt (davon 39 zum ersten Mal) sowie 55 Personen der Kurs „Einführung ins professionelle Leben“ angeboten.

Der Betrag aller ausbezahlter Stipendien im Jahr 2013 betrug insgesamt CHF 86'166 der totale Aufwand CHF 147'707. In dieser Summe nicht enthalten

¹⁴ Aktivitäten Bericht RDP 2013: http://www.dance-transition.ch/uploads/media/Rapport_Activites_RDP_2013.pdf (23.08.2014).

sind die Stipendien in Höhe von CHF 56'407, die von der Schweizer Stiftung Fernando & Rose Inverni Desarzens direkt an die Stipendiaten ausbezahlt wurden.

Schweizerische Stiftung für die Umschulung von darstellenden Künstlerinnen und Künstlern

Die Finanzierung der Schweizerischen Stiftung für die Umschulung von darstellenden Künstlerinnen und Künstlern erfolgt durch die Swissperform, die 10% ihrer Erträge für kulturelle und soziale Zwecke aufwendet. Diese gehen u.a. an die Schweizerische Interpretengenossenschaft (vormals Interpretienstiftung). Seit 1992 gewährt die Stiftung der Schweizerischen Interpretengenossenschaft SIS wiederum dem SBKV jährliche Beiträge (vgl. Pro Helvetia 2006, S. 7).

Durchschnittlich wendet die Schweizerische Interpretengenossenschaft pro Jahr CHF 30'000 für Umschulungszwecke auf und schüttet diese an die Umschulungstiftung für Bühnenkünstler aus. In der Regel werden Beiträge zwischen CHF 2'500 und maximal CHF 5'000 pro Stipendium gesprochen.¹⁵

Voraussetzung für finanzielle Unterstützung ist ein Mindestalter von 30 Jahren, eine Mindestberufszeit als Bühnenkünstler oder Bühnenkünstlerin von mindestens 10 Jahren (davon mindestens 5 Jahre in der Deutschschweiz, im Tessin oder in Liechtenstein). Die Beendigung der Tanzlaufbahn darf nicht länger als 2 Jahre zurückliegen. Zudem muss eine anerkannte professionelle Ausbildung ausgewiesen werden können.¹⁶

2.2.8. Transition-Angebote im Ausland

Schon die UNESCO Konvention aus dem Jahre 1997 enthält in § 32 die folgenden Vorschläge im Hinblick auf die Transition von Tänzerinnen und Tänzern:

„It is the responsibility of governments to finance on a permanent basis the training of artists, to promote its development and to support the reconversion of certain categories of artist, such as professional dancers“ (UNESCO 1997).

¹⁵ Diese Angaben stammen aus dem „Dancers' Career Transition a EuroFIA Handbook“ 2011: http://www.fnv-kiem.nl/files/contents/Item-14-FIA_simple_EN%20dans.pdf (21.08.2014).

¹⁶ Ebenda.

Im Jahr 1993 wurde auf die Initiative von Philippe Braunschweig hin die „International Organization for the Transition of Professional Dancers“ (IOTPD) in Lausanne gegründet. Das IOTPD ist ein internationales Netzwerk von „Transition-Centers“. Acht Länder (Deutschland, Frankreich, Grossbritannien, Holland, Schweiz, Kanada, Korea und die USA) haben Programme zur Unterstützung der Transition im Bereich Tanz.

Zu den Aufgaben des IOTPD zählen (vgl. „International Organization for the Transition of Professional Dancers- IOTPD“):

- Entwicklung von weltweiten Massnahmen zur Sensibilisierung des Verständnisses der Berufstransition im Tanz.
- Studien innerhalb und ausserhalb der Tanzgemeinschaft, um mögliche Lösungen für die Herausforderungen der Transition zu finden.
- Unterstützung und Beratung für Gruppen, Organisationen und Länder, die ein Transition-Programm initiieren.
- Der IOPTD vertritt die Anliegen der „Career-Transition“ in internationalen Foren, wie bei der UNESCO und der EU.

Die Problematik der Umschulung im Bereich Tanz ist international anerkannt, was sich in der Gründung von „Transition-Centers“ (Umschulungs- und Weiterbildungsorganisationen) niedergeschlagen hat. Laut der Studie des „Advance Projects“ gibt es weltweit vier grosse Organisationen, die sich ausschliesslich der Umschulung und der beruflichen Neuorientierung im Bereich Tanz widmen. Zusätzlich kam 2010 in Deutschland die Stiftung-Tanz dazu und das Angebot wird auch in weiteren Ländern vorangetrieben.

Nachfolgend werden die unterschiedlichen Aufnahmekriterien und Dienstleistungen der verschiedenen Transition-Centers tabellarisch verglichen.

Transition-Center	Aufnahmekriterien	Dienstleistungen
Kanada „The Dancer Transition Resource Centre (DTRC)“ ¹⁷ 1985 in Toronto gegründet und in sechs kanadischen Städten vertreten, hauptsächlich durch ehemalige Berufstänzerinnen und -tänzer	6 Jahre berufstätig 4 davon in Kanada, mindestens 25 Jahre alt bei Gesuch Freiberufliche Tänzerinnen und Tänzer müssen mindestens 36 Monate in einem Zeitraum von 6 Jahren gearbeitet haben und davon 4 in Kanada.	Beratung: pädagogisch, professionell, finanziell, juristisch, persönlich Finanzielle Unterstützung Kriterien für Beiträge: Dauer der Tanzkarriere, Dauer der Mitgliedschaft beim DTRC, Alter. Ausnahmen werden gemacht für Tanzschaffende, die diese Bedingungen auf Grund körperlicher Probleme nicht erfüllen können. Konferenzen und Seminare Publikationen Bibliothek
Holland ¹⁸ „Dutch Retraining Program for Professional Dancers“ ¹⁹ 1986 gegründet	10 Jahre Arbeit in einer staatlich subventionierten beitragspflichtigen Kompanie oder einem Ensemble gearbeitet. Mindestens 60 Monate die Prämien bei der Umschulungstiftung einbezahlt hat.	Beratung Finanzielle Unterstützung (Umschulungskosten und Lebenskosten, Arbeitslosengelder, Pauschalbeitrag (4 Monatslöhne plus maximal CHF 3750 Umschulungskosten jährlich).
Grossbritannien (GB) „Dancers' Career Development (DCD)“ ²⁰ 1974 gegründet Neun vom Arts Council unterstützte Tanzkompanien steuern 5% ihrer Jahreseinkommen bei. Der „Dancers Trust“ wurde 1988 gegründet und unterstützt Tänzerinnen und Tänzer, die nicht Teil einer Kompanie sind, die dem „Dance Companies Resettlement Fund“ angeschlossen sind.	8 oder mehr Jahre gearbeitet, davon 6 bei einer beitragsleistenden Kompanie in GB. 2 von 8 Jahren können im Ausland verbracht worden sein. 10 Jahre Berufstätigkeit 6 davon in GB und über 30 Jahre alt.	Eins-zu-eins Beratung Transition-Workshops Netzwerk-Angebote Profil zur Laufbahn Transition Coaching Mentoring Angebot Weiterbildung „The Clore Leadership Programme“ Stipendien für Umschulung „Dancers' Career Development-Programms“

¹⁷ „The Dancer Transition Resource Centre“: www.dtrc.ca (30.08.2014).

¹⁸ In Holland beteiligen sich an der Finanzierung neben der öffentlichen Hand auch Tanzschaffende und deren Arbeitgeber durch monatliche Lohnabzüge (vgl. „Projekt Tanz“ 2006, S. 19).

¹⁹ „Dutch Retraining Program for Professional Dancers“: www.kunst-cultuur.nl (30.8.2014).

²⁰ „Dancers' Career Development“: www.thedcd.org.uk (30.08.2014).

Transition-Center	Aufnahmekriterien	Dienstleistungen
USA „Career Transition For Dancers“ ²¹ 1985 von den Gewerkschaften als Pilotprojekt des „Actors’ Fund of America“ gegründet und hat je ein Büro in New York und Los Angeles.	100 Wochen einer bezahlten, professionellen Arbeit als Tänzerinnen und Tänzer nachgekommen. 7 oder mehr Jahre in einer etablierten Tanzkompanie gearbeitet; bei der Gesuchstellung mindestens 27 Jahre alt (Ausnahmen bei Verletzungen möglich)	Workshops Laufbahnberatung nationale und lokale Vernetzung Umschulungsstipendien und Darlehen.
Deutschland Stiftung TANZ – Transition ²² 2010 mit privaten Mitteln in Berlin durch Sabrina Sadowska (Vorstandsvorsitzende und Stifterin) errichtet.	Mindestens sieben jährige Berufstätigkeit als Festangestellter oder Freischaffender. Nachweis von mindestens fünf Jahren Berufstätigkeit in Deutschland, Nicht EU- oder Schengen-Bürger benötigen eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung.	Information am Telefon Möglichkeit einer Stärken-Schwächen-Analyse; gemeinsam wird ein konkreter Zeit- und Finanzplanung für die berufliche Umorientierung erarbeitet. Beratung ist kostenfrei und bleibt vertraulich. Stipendien an Tanzschaffende Workshops zum Thema „Wie pack ich’s an?“

Tabelle 3

Diese Übersicht zeigt, dass die Transition-Centers im Hinblick auf die Aufnahmekriterien vergleichbare Lösungen gefunden haben (Abstellen auf Anzahl Jahre Tätigkeit, zumeist verbunden mit einer Auflage, auch im Land des Transition-Centers während einer Mindestzeit tätig gewesen zu sein). Hinsichtlich der angebotenen Dienstleistungen besteht eine grössere Vielzahl. Während die finanzielle Unterstützung einhellig angeboten wird, unterscheiden sich die Unterstützungen im Bereich Beratung oder Mentoring. Im Hinblick auf ein neues Transition-Center können aus dieser Vielfalt unterschiedliche Ansätze übernommen werden. Hierbei sollten auch die Aussagen der Tänzerinnen und Tänzer im Rahmen der Erhebung (vgl. nachfolgend Kap. 3) berücksichtigt werden.

Eine Sonderregelung in Deutschland stellt die Versicherung bei der Bayerischen Versorgungsanstalt dar. Sie ist eine zusätzliche Renten-Pflichtversicherung für alle Künstler die an städtischen Theatern in Deutschland angestellt sind. Damit verhindern die Theater, dass ihre Künstler in die Altersarmut rutschen.²³

In einigen wenigen nationalen Tanzkompanien, wie zum Beispiel an der Pariser Oper, an den österreichischen Bundestheatern oder am finnischen Nationalballett,

²¹ „Career Transition For Dancers“: www.careertransition.org (30.08.2014).

²² Stiftung Tanz: www.stiftung-tanz.com (30.08.2014).

²³ Stiftung Tanz, Versicherungen: www.stiftung-tanz.com/versicherungen (22.08.2014).

gibt es ein festgesetztes Rentenalter von etwa 40 Jahren. Dieses System hat, neben den offensichtlichen Vorteilen einer finanziellen Absicherung, auch Nachteile:

Die Tänzerinnen und Tänzer behalten ihre Stelle oft nur sicherheitshalber, was sich sowohl auf die künstlerische Qualität des Ensembles als auch auf die Flexibilität der eigenen Laufbahnplanung negativ auswirken kann. Zudem lässt bei solchen Regeln oft beobachten, dass die Mitarbeiter vor dem Erhalt der Rente vom Arbeitgeber gekündigt werden (vgl. Braunschweig et al. 1997, S. 46-47).

Beispielhaft und vorbildlich ist, dass seit 2014 die „Royal Ballet School“²⁴ in Kooperation mit dem „Dancers' Career Development“, dem britischen Transition-Zentrum, das Thema „Transition“ in ihr ständiges Schulcurriculum für die letzten drei Studienjahren aufgenommen hat (im Alter von 16 bis 19 Jahren).

Im 1. Jahr erhalten die Studenten eine Einführung in das Thema Transition. Im 2. Jahr wird die Klasse von Teilnehmern des Dancers' Career Development-Programms besucht, die mittlerweile unterschiedlichen Berufen nachgehen. Sie erhalten Gelegenheit, sich mit derzeitigen und früheren professionellen Tänzerinnen und Tänzern zu treffen und sich zu vernetzen. Unter den Teilnehmenden sind auch einige der 1'800 Empfänger von Dancers' Career Development-Leistungen.

Im 3. Abschlussjahr lernen die Studenten den praktischen Ablauf des Übergangs in einen neuen Beruf kennen und werden über die möglichen Unterstützungsleistungen informiert, die das Dancers' Career Development zur Verfügung stellen kann.

2.2.9. Berufe nach der Umschulung

Tanzschaffende eignen sich während ihrer Ausbildung und beruflichen Laufbahn zentrale Kompetenzen an wie z.B. Disziplin, Ausdauer, Teamfähigkeit und Sprachkenntnisse (vgl. zu den Kompetenzen von professionellen Bühnentänzern Kap. 2.1.3). Diese lassen sich auch auf andere Berufsfelder übertragen.

Trotzdem orientieren sich lediglich 17% der Schweizer Tanzschaffenden gänzlich neu. 71% arbeiten nach dem Ende der tänzerischen Laufbahn in einem tanzverwandten Beruf. Etwa ein Drittel davon war im Bereich Choreographie und etwa die

²⁴ ROYAL BALLET SCHOOL: <http://www.royalballetschool.org.uk/2014/05/dancers-career-development> (22.08.2014).

Hälfte im Bereich der Tanzausbildung tätig. 10% gehen einer Beschäftigung in einem anderen Kunstbereich nach. 13% bewegen sich im Gesundheit- und Fitnessbereich, 9% sind Hausfrau oder -mann, 5 % sind Studenten, 2% sind in der Verwaltung und im Management tätig. Die Restlichen sind pensioniert oder arbeitsunfähig (vgl. Baumol/Jeffri/Throsby 2004, S. 254).

Im Jahr 2002 wurde an der Pariser Oper eine Studie durchgeführt, die zum Ergebnis kam, dass 85% der ehemaligen Tänzerinnen und Tänzer in tanzverwandten Berufen blieben und von denen 65% in der Tanzausbildung tätig waren (vgl. Baumol/Jeffri/Throsby 2004, S.6).

Dementgegen wird in Grossbritannien beobachtet, dass sich immer mehr Tänzerinnen und Tänzer für Arbeitsgebiete entscheiden, die nichts mit Tanz zu tun hatten und eine Studie im selben Land zeigt, dass nur noch 30% einen tanzverwandten Beruf wählen (Braunschweig et al. 1997, S.62).

„Das Verbleiben in einer tanzverwandten Beschäftigung ist höchst wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass den Tanzschaffenden die Alternativen nicht genügend bekannt sind. In Holland, wo seit nunmehr über 20 Jahren eine Umschulungsorganisation tätig ist, gehen prozentual deutlich mehr ehemalige Tanzschaffenden einer „tanzfremden“ Beschäftigung nach“ (vgl. Pro Helvetia 2006, S. 10).

Aus der erwähnten holländischen Studie stammt die nachfolgende Auflistung der von ehemaligen Tänzerinnen und Tänzern gewählten Berufe, nachdem sie durch ein Transition-Center beraten wurden (vgl. „Projekt Tanz“, Arbeitsdokumente²⁵):

²⁵ Die Liste stammt von Paul Bronkhorst, dem Leiter des „Dutch Retraining Program for Professional Dancers“: <http://www.bak.admin.ch/kulturschaffen/04237/04306/index.html> (26.08.2014).

Mit Bezug zu Tanz (Tanztechniken) / Theater	Ohne Bezug zu Tanz / Theater	
Alexander_Technik-Instruktor Balletmeister* Choreograph* Choreologist (Laban) Gyrotonic-Instruktor* Licht-Designer Musiker* Operndirektor Pilates-Trainer* Schauspieler* Tanzlehrer* Theaterregisseur Theatertechniker* Yogalehrer*	Assistent Auktionator Ayurveda-Instruktor Berufsberater Bewegungstherapeut Buchhalter Coiffeur Delphintrainer Eventmanager Fahrlehrer Filmregisseur* Fotograf* Gallerist* Gärtner Goldschmid / Juwelier* Helikopterpilot Human Resource Manager Immobilienverwalter Innendorateur IT-Mitarbeiter* Journalist Kameramann Kleinkindererzieher Koch Kosmetiker* Kunsthistoriker Masseur Medizinisches Fachpersonal	Möbeldesigner Lastwagenfahrer Modedesigner Grafikdesigner* Multi Media Veranstalter Museumswärter Naturheiler* Optiker Osteopath Physiotherapeut* Pilot Podologe Primarlehrer* Psychologe* Rechtsanwalt* Reitlehrer Rezeptionist Schneider Schreiner* Segellehrer Sprachlehrer Taxifahrer Turnlehrer Übersetzer Verkäufer Webdesigner* Weinhändler Werbetechniker

Tabelle 4: * mehr als von einem Tänzer oder einer Tänzerin gewählt.

Diese Studien zeigen, dass Tänzerinnen und Tänzer beim Vorliegen entsprechender Möglichkeiten durchaus den Schritt weg aus dem Tanzumfeld wagen. Das Verbleiben im gewohnten Tanz- oder Theaterumfeld erleichtert zwar vordergründig die Transition, erschwert dann aber im Laufe der Jahre die Arbeitsplatzsuche (v.a. im Hinblick auf die ständigen Spartendenzen der Theater und die sowieso in diesem Umfeld begrenzten Arbeitsplatzmöglichkeiten).

2.3. Zusammenfassung des Theorieteils

Ausgangspunkt des Theorieteils war eine Untersuchung der beiden Richtungen zeitgenössischer und klassischer Tanz im Hinblick auf die Ausbildungs- und Laufbahnmöglichkeiten in der Schweiz. Dabei wurde ein besonderes Augenmerk auf die finanzielle Situation der Tänzerinnen und Tänzer gerichtet. In diesem Zusammenhang muss man zwischen den freischaffenden Tänzerinnen und Tänzern und denjenigen im Jahresengagement unterscheiden. Während sich die Tänzerlöhne in den Theaterensembles im Vergleich zu anderen Sparten desselben Theaters im Niedrigstbereich bewegen, besteht das finanzielle Hauptproblem bei einer freischaffenden Tanztätigkeit in der Unsicherheit einer projektbezogenen und damit ständig wechselnden Einkommensstruktur.

Im Zusammenhang mit der unvermeidlichen Transition, die durchschnittlich mit 35 Jahren erfolgt, stellen sich nicht nur finanzielle, sondern auch emotionale und soziale Probleme. Um diese bestmöglichst zu lösen, stellt sich die Frage, wann mit Unterstützungsleistungen begonnen werden soll, von wem diese anzubieten sind und welche Massnahmen diese beinhalten sollen.

Hierzu existieren verschiedene Studien, die sowohl die internationale Situation als auch diejenige in der Schweiz untersucht haben. Die beiden wichtigsten Schweizer Studien in diesem Zusammenhang sind das Advance Project und das Projekt Tanz.

Gemäss heutiger Situation besteht in der Deutschschweiz keine solche Möglichkeit. Somit sind Beratungsleistungen für Tänzerinnen und Tänzer nur in geringem Masse verfügbar und die finanzielle Situation muss entweder durch Unterstützung einer Sozialversicherungseinrichtung oder durch, zumeist nicht auf die Situation der Tänzerinnen und Tänzer abgestimmte, Stipendien der Ausbildungsstätten oder der Kantone erfolgen. Punktuelle finanzielle Unterstützung bietet die Schweizerische Stiftung für die Umschulung von darstellenden Künstlerinnen und Künstlern. Im Gegensatz zur Deutschschweiz besteht in der französischsprachigen Schweiz bereits ein Transition-Center, das sowohl finanzielle Unterstützung wie auch Beratung anbietet.

Fasst man die Resultate der Studien sowie die Aussagen der Transition-Forschung zusammen, so wird ersichtlich, dass die finanzielle Unterstützung zwar wichtig, doch alleine nicht ausreichend ist. Es zeigt sich, dass oftmals erst eine begleitende

Beratung dazu führt, dass Tänzerinnen und Tänzer für ihre zweite Laufbahn ausserhalb des Tanzumfeldes wählen. Wichtig ist dabei, dass die Tänzerinnen und Tänzer möglichst früh auf die Transition-Thematik sensibilisiert werden, um eine Verdrängung dieses Themas zu vermeiden. Erste Informationen können dabei durchaus von den Leitern der Kompanies kommen. Eine weitergehende, persönliche Beratung sollte aber von einer unabhängigen Stelle erfolgen, um die Vertraulichkeit zu wahren.

Nachfolgend wird die im Zusammenhang mit dieser Studie durchgeführte Erhebung vorgestellt, um, basierend auf den Erkenntnissen aus dem Theorieteil und den Resultaten der Erhebung, ein mögliches Unterstützungskonzept durch ein Deutschschweizer Transition-Center vorzustellen.

3. Erhebung

3.1. Grundsätzliche Angaben zur Umfrage

Die Umfrage „Dancers' Career transition“ wurde als quantitativ-empirische Erhebung in englischer Sprache in Zusammenarbeit mit dem Psychologischen Institut an der Universität Zürich unter der Supervision von Frau Prof. Dr. Urte Scholz durchgeführt. Der Fragebogen richtete sich sowohl an aktive wie auch an nicht mehr aktive professionelle Bühnentänzerinnen und -tänzer, die während ihrer aktiven Laufbahn einen Bezug zur Schweiz hatten.

Die Studie wurde mit der Collector-Software für online-Umfragen „Survalyzer“ (www.survalyzer.com) aufgeschaltet. Der Fragebogen wurde mittels eines „Newsletters“ an die Mitglieder des Berufsverbandes der Schweizer Tanzschafterinnen und Tänzer Danse Suisse, des Schweizerischen Bühnenkünstlerverbandes SBKV sowie des Vereins „Reconversion des Danseurs Professionnels“ versandt. Der Link wurde zusätzlich auf Facebook aufgeschaltet. Eine Teilnahme an der Umfrage war vom 11. Juli bis zum 10. August 2014 online möglich (vgl. Anhang Fragebogen).

3.2. Aufbau und Inhalt des Fragebogens

Der Fragebogen ist in die beiden Kategorien „aktive“ und „nicht mehr aktive“ Tänzerinnen und Tänzer gegliedert.

Der erste Teil des Fragebogens ist für beide Kategorien identisch und bildet den „allgemeinen Teil der Umfrage“ A1 bis A6 (vgl. Aufbau Fragebogen Tabelle 5). Der zweite Teil bildet für die aktiven Tänzerinnen und Tänzer die Fragebogen B1 und B2 und endet mit offenen Abschlussfragen. Für die nicht mehr aktiven Tänzerinnen und Tänzer mussten die Fragebogen C1 bis C6 beantwortet werden. Das Ende bildeten auch hier drei offene Fragen.

Hierzu in der Übersicht der Aufbau des Fragebogens in der Tabell 5:

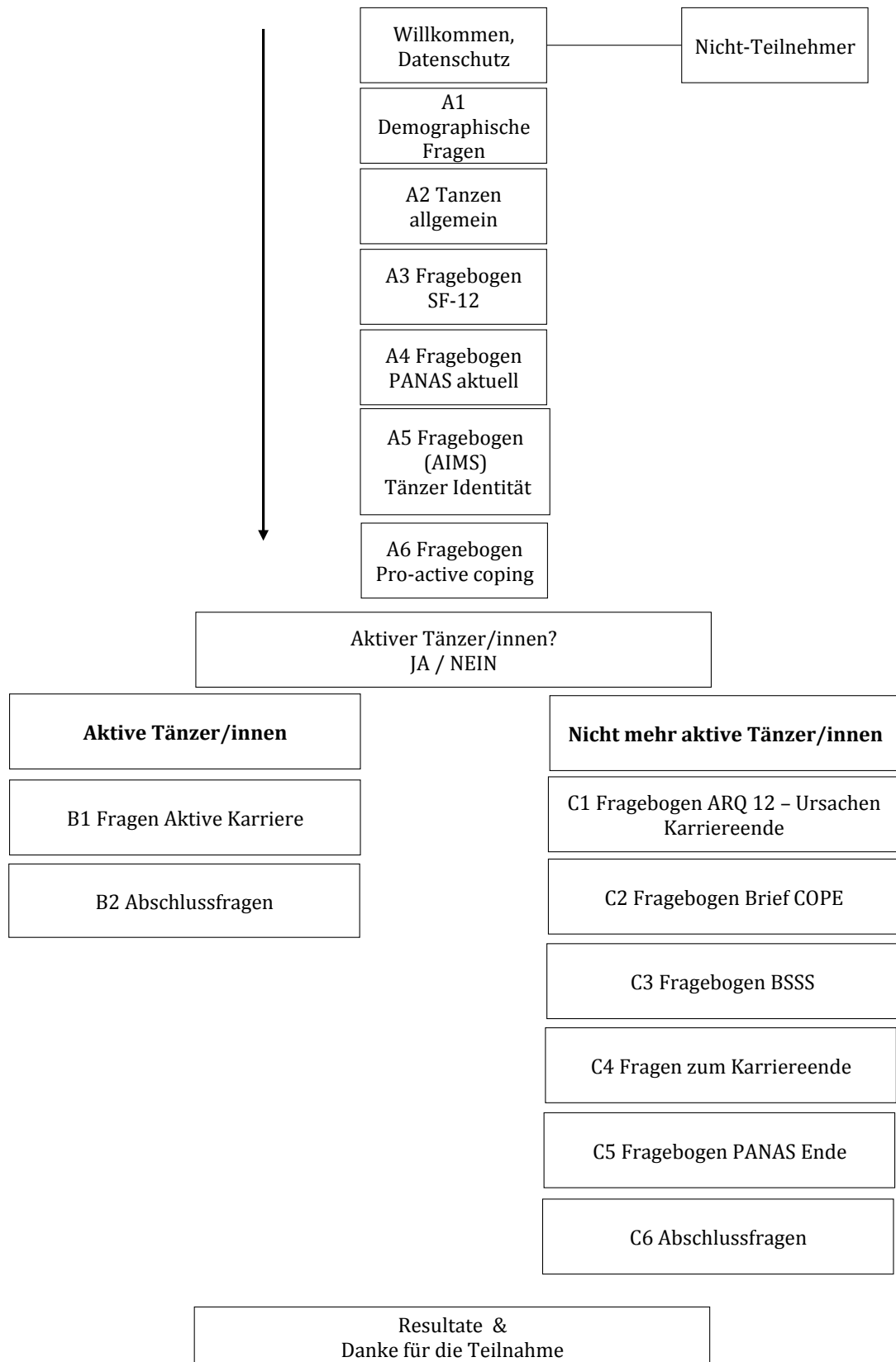


Tabelle 5

Alle Tänzerinnen und Tänzer

- A1 Demografischer Fragebogen: beinhaltet Fragen u.a. zum Alter, zur Herkunft, Ausbildung, Anstellung und zum Verdienst (vgl. Anhang S. 86-87).
- A2 beinhaltet Fragen zur Tanzlaufbahn (vgl. Anhang S. 88).
- A3 beinhaltet Fragen zum gesundheitlichen Zustand (physische und psychische Verfassung der vergangenen vier Wochen). Für die gesundheitsrelevanten Fragen wurde der Fragebogen „SF-12 Health Survey“ beigezogen (vgl. Ware 1994). Er diente zur Erhebung der gesundheitsbezogenen Lebensqualität. Er wird häufig in der Medizin für Therapiekontrolle oder Verlaufsmessung eingesetzt (vgl. Anhang S. 89-90).
- A4 beinhaltet Fragen zur momentanen emotionalen Verfassung. Es wurde der Fragebogen PANAS „Positive and Negative Affect Schedule“ verwendet (vgl. Watson/Clark 1994), wobei die möglichen zwanzig Fragen auf zehn für diese Arbeit relevanten Fragen reduziert wurden (vgl. Anhang S. 91).
- A5 bezog sich auf Fragen zur Identität der Tänzerinnen und Tänzer und es wurde der Fragebogen AIMS „Athletic Identity Measurement Scale“ (vgl. Brewer/Van Raalte/Linder 1993) als Grundlage verwendet und angepasst (vgl. Anhang S. 92).
- A6 der „Proactive Coping Scale“ (vgl. Greenglass/Schwarzer/Taubert 1999) bezog sich auf die Reaktionen der Tänzerinnen und Tänzer auf verschiedene Situationen. (Vgl. Anhang S. 93).

Aktive Tänzerinnen und Tänzer

- B1 beinhaltete folgende Fragen zur aktiven Tanzlaufbahn: Tanz als Haupt- oder Nebenberuf, Fragen nach dem Arbeitsplatz (Institution oder unabhängige Kompanie), nach der Zufriedenheit mit der Tanzlaufbahn und Fragen, ob Gedanken an Transition vorhanden sind und ob schon eine Weiterbildung angegangen oder abgeschlossen wurde. Weiter wurden Fragen zu Dienstleistungen, die in Bezug auf die Transition in Anspruch genommen werden möchten, gestellt (vgl. Anhang S. 95-97).
- B2 beinhaltete drei offene Fragen: 1) Welche Schwierigkeit in Bezug auf die Transition gesehen werden, 2) ob es längere Unterbrüche während der Tanzlaufbahn in Folge von Verletzung oder Arbeitslosigkeit gegeben habe

und 3) wie ein ideales Transition-Center aussehen müsste (vgl. Anhang S. 98).

Nicht mehr aktive Tänzerinnen und Tänzer

- C1 beinhaltet Fragen zur Ursache des Laufbahnendes (vgl. Anhang S. 103).
- C2 beinhaltet Fragen zum Umgang mit Problemen während der Transition. Hierzu wurde der Fragebogen „Brief COPE“ (vgl. Carver 1997) als Grundlage verwendet (Vgl. Anhang S. 104-106).
- C3 beinhaltet Fragen zum sozialen Netzwerk und der Reaktion der wichtigsten Bezugspersonen auf den Berufswechsel. Für diese Fragestellungen wurde der BSSS „Berlin Social Support Scales“ Fragebogen (vgl. Schwarzer 2003) beigezogen (vgl. Anhang S. 108).
- C4 beinhaltet Fragen zur Laufbahn und zum Laufbahnende (Alter, Länge der Laufbahn, Arbeitslosenunterstützung, Arbeitgeber, Fragen zur Zufriedenheit mit der Tanzlaufbahn, Fragen zu Dienstleistungen, die im Zusammenhang mit der Transition beansprucht wurden und welche gewünscht sind sowie Fragen zur Art und Dauer der Transition (vgl. Anhang S. 99-102).
- C5 stellte Fragen zur emotionalen Verfassung während der Transition. Hierzu wurde der PANAS-Fragebogen (vgl. 1. Teil A4) verwendet (vgl. Anhang S. 107).
- C6 beinhaltet drei offene Fragen: 1) Welche Schwierigkeiten während der Transition aufgetreten sind, 2) welche Ratschläge aktiven Tänzerinnen und Tänzern bezüglich der Transition erteilt werden sollen und 3) wie ein ideales Transition-Center aussehen müsste (vgl. Anhang S. 109).

Die standardisierten Fragebogen beinhalten mehr Fragen als in dieser Arbeit verwendet werden konnte. Die Auswahl wurde in Bezug auf die spezifischen Merkmale der Tanzlaufbahn getroffen und entsprechend angepasst.

3.3. Übersicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Insgesamt nahmen 240 Personen an der Umfrage teil. 120 Personen beantworteten den Fragebogen vollständig und konnten für die Evaluation berücksichtigt werden. Zu den Auswahlkriterien zählte, ob die Teilnehmer und Teilnehmerinnen professionell in der Schweiz getanzt hatten oder nicht.

Von den 120 ausgewerteten Fragebögen wurden 91 von Frauen (75,8%) und 29 von Männern (24,2%) ausgefüllt. Der Anteil der Männer liegt somit knapp unter einem Viertel. Dies entspricht in etwa den Resultaten, die im „Advance Project“ zur geschlechterspezifischen Aufteilung im Tanz gemacht wurden (73.7% Frauen und 26.3% Männer).

Das mittlere Alter aller Befragten liegt bei 39 Jahren, wobei der jüngste Teilnehmer 22 Jahre und der älteste 66 Jahre alt ist. Auch dies korrespondiert mit dem durchschnittlichen Alter (38.5 Jahre) der Befragten des „Advance Project“.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer stammen aus 25 unterschiedlichen Ländern:

Argentinien	2	Nicaragua	1
Australien	1	Norwegen	1
Belgien	2	Polen	1
Brasilien	4	Polen/ Israel	1
Deutschland	2	Portugal	1
Frankreich	7	Schweden	2
Griechenland	1	Schweiz*	54
Holland	2	Spanien	4
Island	3	Südafrika	1
Italien	4	Grossbritannien	4
Kanada	2	Ungarn	2
Kolumbien	1	USA	3
Neuseeland	1		

Tabelle 6

*(davon 11 Schweizer Doppelbürger)

Obwohl 54.1% Schweizer sind, davon 9.1% mit einer Schweizer Doppelbürgerschaft, bestätigt die Umfrage klar, dass die Transition von Tänzerinnen und Tänzern in einem internationalen Kontext betrachtet werden muss. Dies sowohl im Hinblick auf die ausländischen Tänzerinnen und Tänzer, die für ihre Transition in

ihr Heimatland zurückziehen als auch für die Schweizer Tänzerinnen und Tänzer, die nach ihrem Laufbahnende im Ausland für die Transition zurück in die Schweiz kehren (vgl. Kapitel: 2.2.8. Transitionangebote im Ausland).

3.4. Allgemeine Resultate der Umfrage

3.4.1. Allgemeiner Teil der Umfrage

Von allen befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmern wohnen 26 Personen (21.7%) in der französischen Schweiz, 66 Personen (55%) in der deutschen Schweiz und 1 Person (0,8%) im Tessin. Die restlichen 27 Personen (22.5%) wohnen im Ausland. Bei der Frage nach einer Tanzausbildung wurden folgende Angaben gemacht:

Ausbildung:	Häufigkeit:	Prozent:
gar kein Abschluss	34	(28,3%)
Bachelor	25	(20,8%)
Master	8	(6,7%)
EFZ Bühnentänzer/in	8	(6,7%)
Andere (d.h. kein anerkannter Abschluss, da z.B. von privater Institution ausgestellt)	45	(37,5%)

Tabelle 7

Das bedeutet, dass nur 41 der befragten Personen (34.1%) über einen anerkannten Abschluss im Bereich Tanz verfügen.

Bei der Frage nach einem Abschluss ausserhalb des Tanzbereiches antworteten 62 Personen (51.6%) mit ja und 58 Personen (48.4%) mit nein. Konkret gaben 30 Personen (25%) an, über einen Universitätsabschluss und 19 Personen (51.6%) über einen Berufsabschluss zu verfügen. Durchschnittlich begannen alle Befragten mit ihrer professionellen Tanzlaufbahn mit 20,5 Jahren. Die Arbeitssituation aller Befragten präsentiert sich wie folgt:

Arbeitssituation:	Häufigkeit:	Prozent:
angestellt	63	(52.5 %)
arbeitslos	9	(7.5%)
selbstständig erwerbstätig	40	(33,3%)
in Ausbildung	5	(4.2%)
pensioniert	1	(0,8%)
Hausfrau/-mann	2	(1,7%)

Tabelle 8

Von den 120 Befragten sind 64 (53,4%) aktiv und 56 (46.6%) nicht mehr aktiv. Die Abweichung von nur 6.8% der noch aktiven von den nicht mehr aktiven Tänzerinnen und Tänzern ermöglicht eine gute Grundlage für Vergleichsmöglichkeiten. Obwohl die Frage in der Umfrage mit der Abgrenzung „if you are a choreographer, ballet master, coach or teacher you are considered as retired from your active dance career“ spezifiziert wurde, bestätigten die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Schwierigkeiten mit einer klaren Abgrenzung zwischen Laufbahnende und Transition.

3.4.2. Aktive Tänzerinnen und Tänzer

Die folgenden Ergebnisse der 64 aktiven Tänzerinnen und Tänzer geben Auskunft über ihren Wohnort und darüber, ob sie den Tanzberuf hauptsächlich an einer Institution oder freischaffend ausüben.

Wohnort	Häufigkeit:	Prozent:
Deutschschweiz	26	(40.6%)
Französische Schweiz	16	(25%)
Italienische Schweiz	1	(1.6%)
Ausland	21	(32.8%)

Tabelle 9: Angaben zum Wohnort

13 Personen (20.3%) sind hauptsächlich an einer Institution engagiert (davon 1 Person mit Schweizer Nationalität); 51 Personen (79.7 %) sind freischaffend. Von den 13 Befragten (20,3%), die hauptsächlich an einer Institution tanzen, wohnen 8 Personen (61.5%) in der Deutschschweiz, 2 Personen (15.4%) in der französischen Schweiz und 3 Personen (23.1%) im Ausland.

Von den befragten aktiven Tänzerinnen und Tänzern gaben 41 (64,1 %) an, dass 50% oder mehr ihrer Hauptbeschäftigung im professionellen Tanz liege. Das heisst, dass für 23 aktive Tänzerinnen und Tänzer (35.9%), also für mehr als ein Drittel, das Haupteinkommen ausserhalb des Tanzes liegt und dass weniger als 50% die Hauptbeschäftigung im Tanz findet.

Genau die Hälfte, also 31 aktive Tänzerinnen und Tänzer, gab an, dass sie eine Weiterbildung oder Umschulung schon während der aktiven Tanzlaufbahn besucht haben. 47 (75.8%) der befragten aktiven Tänzerinnen und Tänzer gaben an, dass sie sich schon Gedanken zur Transition gemacht haben. 15 Personen (24.2%) verneinten solche Gedanken.

3.4.3. Nicht mehr aktive Tänzerinnen und Tänzer

Bei den 56 nicht mehr aktiven Tänzerinnen und Tänzern wurden zusätzlich Ergebnisse zur Laufbahnlänge und zur Frage, ob sie Arbeitslosenunterstützung am Ende ihrer Laufbahn bezogen, erzielt.

Angaben zum Wohnort:

Wohnort	Häufigkeit:	Prozent:
Deutschschweiz	38	(67.9%)
Französische Schweiz	9	(16.1%)
Ausland	9	(16.1%)

Tabelle 10

Die Umfrage ergab, dass die nicht mehr aktiven Tänzerinnen und Tänzer durchschnittlich 14 Jahre (davon 9.3 Jahre in der Schweiz) getanzt und sich mit durchschnittlich 34.9 Jahren von der aktiven Tanzlaufbahn verabschiedet haben. Während ihrer Laufbahn waren 18 Personen (32.1%) hauptsächlich an einer Institution engagiert (12 Schweizer davon 4 mit Doppelbürgerschaft). 38 Personen (67.9%) waren hauptsächlich freischaffend. Von den 18 nicht mehr aktiven Tänzerinnen und Tänzern, die hauptsächlich an einer Institution gearbeitet haben, waren 14 Personen (77.8%) in der Deutschschweiz und 4 Personen (22.2%) im Ausland tätig. 12 Personen (21.4%) erhielten Arbeitslosenunterstützung am Ende ihrer Laufbahn und 44 Personen (78.6%) beanspruchten keine Arbeitslosenversicherungsleistungen. Von den 56 Personen sind lediglich 16.1% nicht mehr im Tanzumfeld tätig.

3.5. Resultate der Umfrage bezüglich „Transition-Services“

Die beiden nachfolgenden Tabellen 11 und 12 zeigen einerseits auf, welche Dienstleistungen die aktiven Tänzerinnen und Tänzer (vgl. Fragebogen 2. Teil B1) während und nach der Transition beanspruchen möchten und andererseits, welche Dienstleistungen die ehemaligen Tänzerinnen und Tänzer beansprucht haben (Tabelle 12).²⁶ Zusätzlich wurde von den ehemaligen Tänzerinnen und Tänzern erfragt, welche Dienstleistungen sie idealerweise während und nach der Transition hätten beanspruchen wollen.

In den nachfolgenden Übersichten werden die folgenden Abkürzungen verwendet: R: Rating (Rangliste nach den meist angeklickten gewünschten Dienstleistungen); T: Anzahl Teilnehmer; fett gedruckt sind jeweils die drei ersten Prioritäten.

A) Aktive Tänzerinnen und Tänzer²⁷

	Interested during career	Interested after career	Overall rating
Support in finding a new career or interest	R: 3 T: 43 (69.4%)	R: 8 T: 21 (33.9%)	R: 6 (51.6%)
Support by the employer	R: 4 T: 42 (67.7%)	R: 7 T: 22 (35.5%)	R: 6 (51.6%)
Financial assistance	R: 5 T: 35 (56.5%)	R: 1 T: 30 (48.4%)	R: 5 (52.4%)
Information on job and educational opportunities	R: 1 T: 50 (80.6%)	R: 3 T: 27 (43.5%)	R: 1 (62%)
Information on how other dancers have dealt with retirement	R: 3 T: 43 (69.4%)	R: 4 T: 25 (40.3%)	R: 3 (54.8%)
Workshops concerning transition and career development	R: 2 T: 44 (71.0%)	R: 6 T: 23 (37.1%)	R: 4 (54%)
Psychological support	R: 6 T: 32 (51.6%)	R: 5 T: 24 (38.7%)	R: 7 (45.1%)
Information on social security, unemployment and insurances	R: 3 T: 43 (69.4%)	R: 2 T: 28 (45.2%)	R: 2 (57.3%)

Tabelle 11

²⁷ Bei den aktiven Tänzerinnen und Tänzern konnten aus technischen Gründen zwei Fragebogen nicht berücksichtigt werden. D.h. die Prozentzahlen beziehen sich auf 62 Teilnehmerinnen und Teilnehmer und nicht auf 64.

B) Nicht mehr aktive Tänzerinnen und Tänzer („retired“)

	Interested during career	Interested after career	Actually used this service	Overall rating (ohne „used service“)
Support in finding a new career or interest	R: 3 T: 33 (58.9%)	R:2 T: 26 (46.4%)	R: 2 T: 13 (23.2%)	R: 2 (52.6%)
Support by the employer	R: 6 T: 25 (44.6%)	R: 5 T: 20 (35.7%)	R: 7 T: 3 (5.4%)	R: 7 (40.1%)
Financial assistance	R: 7 T: 24 (42.9%)	R:1 T: 28 (50.0%)	R: 5 T: 6 (10.7%)	R: 5 (46.4%)
Information on job and educational opportunities	R: 2 T: 34 (60.7%)	R:4 T: 21 (37.5%)	R: 1 T: 15 (26.8%)	R: 4 (49.1%)
Information on how other dancers have dealt with retirement	R: 5 T: 30 (53.6%)	R: 5 T: 20 (35.7%)	R: 5 T: 6 (10.7%)	R: 6 (44.6%)
Workshops concerning transition and career development	R: 4 T: 31 (55.4%)	R:2 T: 26 (46.4%)	R:6 T: 5 (8.9%)	R: 3 (50.9%)
Workshops concerning transition and career development	R: 8 T: 23 (41.1%)	R: 6 T: 19 (33.9%)	R: 3 T: 9 (16.1%)	R: 8 (37.5%)
Information on social security, unemployment and insurances	R:1 T: 35 (62.5%)	R:3 T: 25 (44.6%)	R: 4 T: 8 (14.3%)	R: 1 (53.5%)

Tabelle 12

Auswertung bezüglich Priorität der „Transition-Services“

Die aktiven Tänzerinnen und Tänzer (Tabelle 11) haben den Transition-Services, die sie bereits während der Laufbahn beanspruchen möchten, folgende Prioritäten zugeordnet:

1. „Information on job and educational opportunities“ (80.6%)
2. „Workshops concerning transition and career development“ (71.0%)
3. je 69.4%: „Support in finding a new career or interest“, „Information on social security, unemployment and insurances“ sowie „Information on how other dancers have dealt with retirement“.

Am wenigsten Interesse erhielt die Dienstleistung „Psychological support“. Diese wurde durch 32 Personen priorisiert, d.h. von 51.6%.

Die aktiven Tänzerinnen und Tänzer wünschen sich für die Zeit nach Beendigung der Laufbahn die folgenden „Transition-Services“:

1. Financial assistance (48.4%),
2. Information on social security, unemployment and insurances (45.2%),
3. Information on job and educational opportunities (43.5%).

In der zusammenfassenden Schlussbewertung für die Zeit während- und nach dem Laufbahnende setzten die aktiven Tänzerinnen und Tänzer folgende Prioritäten:

1. „Information on job and educational opportunities“ (62%),
2. „Information on social security, unemployment and insurances“ (57.3%),
3. „Information on how other dancers have dealt with retirement“ (54.8%).

Als letzte Priorität nannten die aktiven Tänzerinnen und Tänzer „Support in finding a new career or interest“, „Support by the employer“ und „Psychological support“. Dies macht deutlich, dass die aktiven Tänzerinnen und Tänzer als erste Priorität Informationen und Beratung wünschen. Den eigentlichen Prozess der Auswahl einer neuen Laufbahn erachten die noch aktiven Tänzerinnen und Tänzer nicht als unterstützungswürdig, haben also keine oder wenig Bedenken, diesen Schritt eigenständig anzugehen.

Die nicht mehr aktiven Tänzerinnen und Tänzer gaben an, rückblickend die folgenden „Transition-Services“ während der Laufbahn gewünscht zu haben:

1. „Information on social security, unemployment and insurances“ (62.5%),
2. „Information on job and educational opportunities“ (60.7%),
3. „Support in finding a new career or interest“ (58.9%).

Der Vergleich zu den aktiven Tänzerinnen und Tänzern zeigt, dass beide Gruppen die Informationen bezüglich möglichen Sozialversicherungsleistungen und Job- und Ausbildungsmöglichkeiten als hoch einschätzen. Während die aktiven Tänzerinnen und Tänzer aber ziemlich eindeutig das Hauptaugenmerk auf die Informationen zu den Weiterbildungsmöglichkeiten richten, priorisieren die nicht mehr aktiven Tänzerinnen und Tänzer die Informationen zu den Sozialversicherungsleistungen eindeutig höher.

Ein eindeutiger Unterschied liegt in der Gewichtung der Unterstützung bei der Wahl einer neuen Laufbahnrichtung. Während die aktiven Tänzerinnen und Tänzer diesen „Transition-Service“ als eher unbedeutend einschätzen, fungiert er bei

den nicht mehr aktiven Tänzerinnen und Tänzern als drittwichtigste Dienstleistung.

Obwohl während der Laufbahn immerhin 41.1% die Dienstleistung „psychological support“ beanspruchen möchten, wurde hierzu am wenigsten Interesse bekundet. In dieser Hinsicht sind die Einschätzungen der aktiven und der nicht mehr aktiven Tänzerinnen und Tänzer deckungsgleich.

Die nicht mehr aktiven Tänzerinnen und Tänzer priorisierten die „Transition-Services“ für die Zeit nach Beendigung der Laufbahn wie folgt:

1. Financial assistance (50.0%)
2. „Workshops concerning transition and career development“ und „Support in finding a new career or interest“ je 46.4%
3. „Information on social security, unemployment and insurances“ (44.6%)

Dies bedeutet, dass das Hauptaugenmerk nach Beendigung der Laufbahn auf der finanziellen Unterstützung liegt. Der „Psychological support“ lag mit 33.9% wiederum am Ende der Prioritätenliste.

In der zusammenfassenden Schlussbewertung wurden folgende Angaben gemacht:

1. „Information on social security, unemployment and insurances“ (53.5%)
2. „Support in finding a new career or interest“ (52.6%)
3. „Workshops concerning transition and career development“ (50.9%)

Auch hier liegt der „Psychological support“ am tiefsten mit (37.5%).

Die nicht mehr aktiven Tänzerinnen und Tänzer gaben an, die folgenden „Transition-Services“ effektiv in Anspruch genommen zu haben:

1. „Information on job and educational opportunities“ (26.8%)
2. „Support in finding a new career or interest“ (23.2%)
3. „Psychological support“ (16.1%)
4. „Information on social security, unemployment and insurances“ (14.3%)
5. „Financial assistance“ und „Information on how other dancers have dealt with retirement“, (je 10.7%)
6. „Workshops concerning transition and career development“ (8.9%)

7. „Support by the employer“ (5.4%)

Auffallend ist hier, dass die als relativ unwichtig eingeschätzte psychologische Unterstützung an dritter Stelle bei den tatsächlich beanspruchten Transition-Services liegt.

Bei den beanspruchten Dienstleistungen lag die Unterstützung durch den Arbeitgeber am tiefsten. Hier stellt sich wiederum das zuvor erwähnte Problem, nämlich die Frage, ob die Arbeitgeber die Unterstützung nicht anbieten oder ob die Tänzerinnen und Tänzer diese Dienstleistung nicht wünschten.

3.6. Resultate zur Gesundheit und zum Wohlbefinden

Gesundheit

In der Tabelle 13 werden die ersten Fragen aus dem Fragebogen „SF-12 Health Survey“ ausgewertet (vgl. Fragebogen 1. Teil A3). Dabei wurden die aktiven Tänzerinnen und Tänzer mit den nicht mehr aktiven Tänzerinnen und Tänzern verglichen, die entweder mindestens eine Dienstleistung „Transition-Services“ oder gar keine beansprucht hatten.

In general, would you say your health is ... ?	Aktive Tänzerinnen und Tänzer	Nicht mehr aktive Tänzerinnen und Tänzer, ohne Transition-Services	Nicht mehr aktive Tänzerinnen und Tänzer, mit Transition-Services
excellent	21 (32.8 %)	5 (16.1%)	3 (12%)
very good	27 (42.2 %)	12 (38.7%)	9 (36%)
good	12 (18.8 %)	10 (32.3 %)	11 (44%)
fair	3 (4.7%)	3 (9.7%)	2 (8%)
poor	1 (1.6%)	1 (3.2%)	0

Tabelle 13

Bezüglich der Gesundheit stehen die noch aktiven Tänzerinnen und Tänzer am besten da. Interessant ist dabei, dass der prozentuale Anteil der nicht mehr aktiven Tänzerinnen und Tänzer, die ihren Gesundheitszustand als „excellent“ oder „very good“ einstufen in derjenigen Kategorie höher liegt, die keine „Transition-Services“ in Anspruch genommen hat.

Andererseits ist im mittleren Bereich („good“) der prozentuale Anteil derjenigen ehemaligen Tänzerinnen und Tänzern, die „Transition-Services“ beansprucht haben eindeutig höher. In den untersten Bereichen, die ihre Gesundheit als „fair“ oder „poor“ einstufen, ist der prozentuale Anteil derjenigen Tänzerinnen und Tänzern niedriger, die „Transition-Services“ in Anspruch genommen haben.

Dies führt zur Frage, ob die Dienstleistungen tatsächlich als Vorbeugung genutzt wurden oder erst nachdem schon eine gesundheitliche Beschwerde eingetreten war.

Wohlbefinden

In der Tabelle 14 wird nach depressiven Stimmungen in den vergangenen vier Wochen gefragt. Im Fragebogen „SF-12 Health Survey“ (vgl. Fragebogen 1.Teil A3) lautete die Frage „Have you felt downhearted and blue?“. Im Vergleich werden wiederum die aktiven Tänzerinnen und Tänzer mit den nicht mehr aktiven Teilnehmerinnen und Teilnehmern verglichen, die entweder mindestens eine Dienstleistung „Transition-Services“ oder gar keine beansprucht hatten.

	Aktive Tänzerinnen und Tänzer	Nicht mehr aktive Tänzerinnen und Tänzer, ohne Transition-Services	Nicht mehr aktive Tänzerinnen und Tänzer, mit Transition-Services
none of the time	17 (26.6%)	14 (45.2%)	5 (20%)
a little of the time	22 (34.4 %)	8 (25.8%)	13 (52%)
some of the time	15 (23.4%)	8 (25.8%)	6 (24%)
a good bit of the time	7 (10.9%)	1 3.2%	1(4%)
most of the time	2 (3.1%)	1 3.2%	0
all of the time	1 (1.6%)	0	0

Tabelle 14

Diese Antworten deuten darauf hin, dass die aktiven Tänzerinnen und Tänzer weniger zu depressiven Stimmungsschwankungen neigen als die nicht mehr aktiven.

3.7. Resultate zum Einkommen und zur Zufriedenheit

Einkommen

Die Antworten zum aktuellen Haushaltseinkommen Netto pro Kopf (nach Steuern) ergaben die nachfolgenden Ergebnisse (vgl. Fragebogen 1. Teil A1). Diese Antworten werden mit den Resultaten verglichen, die sich aus den Fragen ergaben, ob „Transition-Services“ beansprucht wurden.

	Aktive Tänzerinnen und Tänzer	Nicht mehr aktive Tänzerinnen und Tänzer, ohne Transition-Services	Nicht mehr aktive Tänzerinnen und Tänzer, mit Transition-Services
CHF < 2'000.	22 (31.3%)	6 (19.4%)	3 (12%)
from CHF 2'001 to CHF 4'000	22 (34.4%)	9 (29%)	10 (40%)
from CHF 4'001 to CHF 6'000	11 (17.2%)	8 (25.8%)	4 (16%)
from CHF 6'001 to CHF 8'000	4 (6.3%)	2 (6.5%)	3 (12%)
from CHF 8'001 to CHF 10'000	2 (3%) ¹	1 (3.2%)	1 (4%)
> CHF 10'000	1 (1.6%)	0	2 (8%)
Would rather not say	4 (6.3%)	5 (16.1%)	2 (8%)

Tabelle 15

Die Analyse zeigt klar, dass die aktiven Tänzerinnen und Tänzer weniger verdienen als die nicht mehr aktiven. Alarmierend ist dabei, dass rund ein Drittel der aktiven Tänzerinnen und Tänzer angab, weniger als CHF 2'000 zu verdienen. Bei den nicht mehr aktiven Tänzerinnen und Tänzern, die Dienstleistungen beansprucht hatten, ist das Einkommen höher. Bei dieser Gruppe gaben 48% an, über CHF 4'000 zu verdienen. Bei denjenigen, die keine „Transition-Services“ in Anspruch genommen hatten, lag dieser Wert nur bei 35.5%.

Zufriedenheit

In der Tabelle 16 wird auf die Zufriedenheit mit der finanziellen Situation ausgewertet (vgl. Fragebogen 2. Teil B1 und C4). Für die aktiven Tänzerinnen und Tänzer lautet die Frage: „Thinking of your active career. How satisfied are you with your financial situation?“ und für die nicht mehr aktiven „Thinking of your active career. How satisfied were you with your financial situation?“.

	Aktive Tänzerinnen und Tänzer	Nicht mehr aktive Tänzerinnen und Tänzer, ohne Transition-Services	Nicht mehr aktive Tänzerinnen und Tänzer, mit Transition-Services
very dissatisfied	14 (21.9%)	9 (29%)	11 (44%)
rather dissatisfied	25 (39.1 %)	12 (38.7 %)	11 (44 %)
rather satisfied	20 (31.3 %)	9 (29%)	3 (12%)
very satisfied	5 (7.8%)	1 (3.2%)	0

Tabelle 16

Diejenigen ehemaligen Tänzerinnen und Tänzer, die eine Dienstleistung beansprucht haben, hatten die grössten Erwartungen an ein besseres Einkommen. 11 Personen (44%) gaben sogar an, dass sie sehr unzufrieden seien. Im Vergleich hierzu gaben von denjenigen, die keine „Transition-Services“ beansprucht hatten nur 9 Personen (29%) an, sehr unzufrieden zu sein. Zudem gab von den nicht mehr aktiven Tänzerinnen und Tänzer an, die Transition-Services in Anspruch genommen hatten, kein einziger an, mit der finanziellen Situation „very satisfied“ zu sein. Von den aktiven Tänzerinnen und Tänzern, die – wie aus der vorhergehenden Tabelle ersichtlich ist – im Durchschnitt weniger als die ehemaligen Tänzerinnen und Tänzer verdienen, waren 7.8% mit ihrer finanziellen Situation „very satisfied“.

4. Zusammenfassung der Resultate und Vorschläge zur Verbesserung der Tänzertransition

In diesem Teil werden die Resultate sowohl des theoretischen Teils als auch der Erhebung in konkrete Vorschläge für die Ausgestaltung und Verbesserung von Transition-Angeboten eingearbeitet.

4.1. Zusammenfassung der Resultate aus dem Theorieteil

Die Analyse der Ausbildungssituation für Bühnentänzerinnen und -tänzern in der Schweiz hat gezeigt, dass die klassische Tanzausbildung bereits sehr früh, also noch innerhalb der obligatorischen Schulzeit beginnen muss. Im Gegensatz dazu ist beim zeitgenössischen Tanz auch ein späterer Einstieg denkbar. Das Ende der Tanzlaufbahn liegt in beiden Fällen bei durchschnittlich 35 Jahren, womit die Tänzerinnen und Tänzer einen Weg finden müssen, die restlichen 30 Jahre einem sinnvollen Lohnerwerb nachzukommen. Dies bedingt in den meisten Fällen eine Transition, entweder innerhalb des Tanzberufes oder in einen tanzfernen Beruf.

Vor allem im zweiten Fall ist die schulische Vorbildung entscheidend. Seit 2009 können Tanzstudenten in der Schweiz einen Berufsabschluss (Eidgenössisches Fähigkeitszeugnisses EFZ) erwerben. Dieser beginnt mit 16 Jahren und knüpft an die Sekundarstufe II an. Seit 2014 ist es ebenfalls möglich, einen Studiengang „Contemporary Dance“ auf Bachelorstufe zu absolvieren.

Problematisch ist, dass die Generation der sich heute umschulenden Tänzerinnen und Tänzer zumeist noch nicht über einen anerkannten Abschluss verfügt. Inwiefern sich die beiden vorgesehenen Abschlüsse in der Praxis etablieren werden und welchen Stellenwert sie erreichen, muss sich in der Zukunft erst noch zeigen.

Im Hinblick auf eine Transition müssen die betreffenden Tänzerinnen und Tänzer die bereits während der Ausbildung und der beruflichen Karriere erworbenen Kompetenzen analysieren und sich die Frage stellen, inwiefern sie diese weiterhin nachhaltig einsetzen können.

Das Hauptproblem bei den erworbenen tanzspezifischen Fertigkeiten ist, dass gerade diese mit fortschreitendem Alter weniger beinhalten werden können, was ja zumeist auch der Grund für die Notwendigkeit einer Transition ist. Darum ist zu

fragen, auf welche nachhaltigen Fähigkeiten die Tänzerinnen und Tänzer aufbauen können. Dabei sind vor allem die folgenden Kompetenzen zu erwähnen:

- Künstlerische Sensibilität und Musikalität
- Konzentrationsfähigkeit und Disziplin
- Frühe Selbständigkeit und Teamfähigkeit
- Erlernen der perfekten Umsetzung von Anweisungen
- Schnelles Reaktionsvermögen und die Fähigkeit zu improvisieren
- Umgang mit Stresssituationen, einer grossen Arbeitsbelastung und unregelmässigen Arbeitszeiten
- Zusammenarbeit mit anderen Kulturen und Mentalitäten

Die Analyse der Tanzlaufbahn in der Schweiz hat gezeigt, dass zwischen den beiden Hauptmöglichkeiten, freischaffend und festangestellt zu unterscheiden ist. Dabei wurde ersichtlich, dass die Tanzlaufbahn selten kontinuierlich verläuft und zumeist Unterbrüche von anstellungslosen Phasen aufzeigt sowie in vielen Fällen auch Wechsel zwischen den beiden Laufbahnen erfolgen. Tendenziell ist aber festzuhalten, dass im Vergleich zur französischsprachigen Schweiz die höhere Anzahl institutioneller Theater in der Deutschschweiz auch mehr Tänzerinnen und Tänzer im Jahresengagement zur Folge hat.

Im Hinblick auf die Transition sind dabei insbesondere die beiden folgenden Punkte von Bedeutung:

Die Tänzerlöhne sind im Vergleich zu anderen Bühnenkünstlerlöhnen niedrig. Tänzerinnen und Tänzer mit Jahresverträgen können auf mehr Sicherheit und Einkommenskontinuität zählen als die freischaffenden. Dennoch erlauben die finanziellen Verhältnisse in keinem der beiden Fälle die Bildung von genügend Reserven, um eine mehrjährige Umschulung zu finanzieren.

Da die freischaffenden Tänzerinnen und Tänzer im Vergleich zu den Institutionen engagierten Tänzerinnen und Tänzern öfter auf Nebenverdienste angewiesen sind, sind jene auch schon während ihrer aktiven Laufbahn gezwungen, sich in einer Form in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dabei entwickeln sie eine höhere Flexibilität und sammeln Erfahrungen. Da die neben der Tanzlaufbahn ausgeübte Berufs-

tätigkeit zumeist untergeordneter Natur ist, kann sie in den wenigsten Fällen zu einer langjährigen Erwerbstätigkeit ausgebaut werden.

Will die Herausforderungen der Transition nachhaltig bewältigt werden, müssen nicht nur die einzelnen äusseren Teilaspekte, wie Finanzierung und Beratung, behandelt werden, sondern es ist die gesamte Transitionssituation im Sinne eines „whole-person“ Ansatzes abzudecken.

Dabei sind die möglichen Unterstützungsarten mit den persönlichen Kompetenzen und Stärken zu kombinieren und im Zusammenhang mit seinen individuellen Bewältigungsstrategien anzuschauen. All diese Elemente sind auch unter Berücksichtigung des emotionalen Status zu verstehen.

Eine Untersuchung der bereits bestehenden Transitionangebote in der Schweiz hat ergeben, dass diese in der französischsprachigen Schweiz bereits auf einem guten Niveau bestehen. In der deutschsprachigen Schweiz besteht trotz der hohen Anzahl von staatlich subventionierten Theatern mit Tänzerinnen und Tänzern im Jahresengagement, kein solches Angebot.

Die Angebote in der französischen Schweiz umfassen die folgenden Dienstleistungen:

1. Individuelle Beratung
2. Psychologische Kompetenzeinschätzung („skills assessment“)
3. Stipendien („Lebenshaltungs-Stipendium“ und Einkommensstipendium während der Umschulung)
4. „Coaching“ (mehrmalige, individuelle Treffen)
5. „Mentorship“ für Weiterentwicklung im Beruf
6. Workshops zu ausgewählten Themen und Networking
7. Kurse zur „Einführung ins professionelle Leben“ (für Tanzstudenten und -studentinnen).

Der Schweizer Tanzmarkt ist international geprägt und im Bezug zu einem Transition-Angebot müssen Allianzen mit anderen Ländern geschlossen werden wie z.B. mit der „International Organization of the Transition of Professional Dancers“ (OPTD).

Die im Zusammenhang mit dieser Arbeit vom 11. Juli bis zum 10. August 2014 durchgeführten online-Erhebung von aktiven und ehemaligen Tänzerinnen und Tänzern in der Schweiz hat die folgenden Resultate zutage gebracht:

Haupteinkommen durch Tanz?	35.9% der befragten aktiven Tänzerinnen und Tänzern gab an, dass ihr Haupteinkommen ausserhalb des Tanzes liege (so auch Theorieteil, vgl. Kap. 2.1.7).
Berufsabschluss?	48.4% aller befragten Tänzerinnen und Tänzer gab an, über keinen anerkannten Abschluss zu verfügen (so auch Theorieteil, vgl. Kap. 2.1.2).
Dauer aktive Tanzlaufbahn?	Die nicht mehr aktiven Tänzerinnen und Tänzer gaben an, durchschnittlich 14 Jahre (davon 9.3 Jahre in der Schweiz) getanzt zu haben. Zu erwähnen ist, dass die befragten Tänzerinnen und Tänzer damit durchschnittlich die Minimalanforderungskriterien für die Beanspruchung einer Transition Unterstützung in der französischen Schweiz erfüllen (mindestens 10 Jahre aktiv getanzt, davon mindestens 5 Jahre in der Schweiz).
Durchschnittsalter bei Beendigung der Tanzlaufbahn?	34,9 Jahre (so auch Theorieteil, vgl. Kap. 2.2.2).
Arbeitslosenunterstützung am Ende der Laufbahn?	21,4% der ehemaligen Tänzerinnen und Tänzer. Dies stützt die im Theorieteil erarbeitete Aussage, dass die Sozialversicherungsleistungen kein valabler Ersatz für ein Transition-Center seien (vgl. Kap. 2.2.3).
Tätigkeit im Tanzumfeld nach der Transition?	16,1% der ehemaligen Tänzerinnen und Tänzer sind nicht mehr im Tanzumfeld tätig. Dies erhärtet die Hypothese, dass der Schritt weg vom Tanzumfeld höhere Hürden beinhaltet als eine Weiterbildung im gewohnten Umfeld. Demzufolge müssten hierfür entsprechende Transition-Unterstützungen angeboten werden. Zudem bestätigt der Theorieteil, dass mehr Tänzerinnen und Tänzer tanzferne Berufe wählen, nachdem sie durch ein Transition-Center unterstützt wurden (vgl. Kap. 2.2.8).
Informations- und Beratungsdienstleistungen	Sowohl die aktiven wie auch die ehemaligen Tänzerinnen und Tänzer sahen dies als erste Priorität.
Unterstützung bei der Auswahl einer neuen Laufbahn?	Die aktiven Tänzerinnen und Tänzer erachteten dies als nicht unterstützungswürdig. Interessant ist, dass die ehemaligen Tänzerinnen und Tänzer dagegen diese Dienstleistung als die dritthöchste priorisierten.
Psychologische Unterstützung?	Sowohl aktive wie auch ehemalige Tänzerinnen und Tänzer zeigten sich (trotz verhältnismässigen hohen Beteiligung von 40-50%) am wenigsten am „psychological support“ interessiert. Dies widerspricht dem Theorieteil (vgl. Kap. 2.2.5).

	Möglich ist, dass sowohl bei den aktiven wie auch bei den ehemaligen Tänzerinnen und Tänzern die fehlende Erfahrung mit psychologischen Unterstützungsdiensten ein Grund für diese Aussage sein könnte. Zudem könnten aktive Tänzerinnen und Tänzer die Transitionssituation und die damit zusammenhängenden psychischen Belastungen tendenziell unterschätzen. Auffallend ist zudem, dass die psychologische Unterstützung an dritter Stelle bei den tatsächlich beanspruchten Transition-Services liegt. Das zeigt, dass bei Vorliegen eines solchen Angebotes dieses auch genutzt wird.
Transition-Unterstützung durch Arbeitgeber?	Nicht erwünscht bei den aktiven Tänzerinnen und Tänzern. Das Umfrageresultat zeigt, dass nur wenige aktive Tänzerinnen und Tänzer genügend Vertrauen in ihre Arbeitgeber haben, um die heikle Situation einer Laufbahnbeendigung anzusprechen. Dies ist verständlich aufgrund des Interessenkonfliktes zwischen Arbeitgeber und -nehmer. Einerseits sind sich die Arbeitgeber der Notwendigkeit einer solchen Transition bewusst, andererseits liegt es im Interesse des Arbeitgebers, dass die aktiven Tänzerinnen und Tänzer sich voll auf ihre Tätigkeit als Tänzer konzentrieren. Ein ideales Transition-Center muss daher unabhängig von möglichen Arbeitgebern wie z.B. Theatern sein.
Finanzielle Situation?	Ehemalige Tänzerinnen und Tänzer verdienen tendenziell mehr als aktive. Ein Drittel der aktiven Tänzerinnen und Tänzer gab an, weniger als CHF 2'000 pro Monat zu verdienen. Dies bestätigen die im Theorieteil erarbeiteten Angaben sowie die Aussage, dass Tänzerinnen und Tänzer während der Laufbahn keine finanziellen Reserven für eine Umschulung bilden können (vgl. Kap. 2.1.7). Die Tänzerinnen und Tänzer die „Transition-Services“ beanspruchten gaben 48% an, über CHF 4'000 zu verdienen. Bei denjenigen, die keine „Transition-Services“ in Anspruch genommen haben, lag dieser Wert nur bei 35.5%. Daraus kann man schliessen, dass die „Transition-Services“ möglicherweise einen positiven Effekt auf das Einkommen der nicht mehr aktiven Tänzerinnen und Tänzer hatten. Die nicht mehr aktiven Tänzerinnen und Tänzer sind gegenüber den aktiven mit ihrem Einkommen unzufriedener.
Erwartungen an Einkommen nach der Transition?	Diejenigen ehemaligen Tänzerinnen und Tänzer, die eine Transition-Dienstleistung beanspruchten, hatten die höchsten Erwartungen an ihr Einkommen nach der Transition. 44% gaben sogar

	an, dass sie sehr unzufrieden mit ihrer finanziellen Situation seien (zu ihren konkreten Verdienstmöglichkeit gaben 48% der ehemaligen Tänzerinnen und Tänzern an, mehr als CHF 4'000 pro Monat zu verdienen). Im Vergleich hierzu gaben von denjenigen, die keine Transition-Services beansprucht hatten nur 29% an, sehr unzufrieden zu sein. Dies zeigt, dass die Erwartungen an die Transition und die damit verbundenen Anstrengungen tendenziell unterschätzt werden. Ein Transition-Center hat damit auch die Aufgabe, realistisch über die Marktverhältnisse aufzuklären.
--	--

Tabelle 17

Eine Einschränkung der Befragung war, dass nicht nachvollziehbar war, ob die beanspruchten Dienstleistungen der nicht mehr aktiven Tänzerinnen und Tänzer präventiv durch ein Angebot des RDP genutzt wurden oder nicht.

Eine Limitation der Auswertung stellt die direkte Gegenüberstellung der aktiven und nicht mehr aktiven Tänzerinnen und Tänzer dar. Um ein repräsentativeres Resultat erzielen zu können, müsste eine Studie über mehrere Jahre durchgeführt werden. Dies würde eine Befragung derselben Tänzerinnen und Tänzer sowohl während der aktiven Tanzlaufbahn als auch nach der Transition erfordern.

Nachfolgend werden die Resultate des Theorieteils (vgl. Kap. 2) sowie der Erhebung in die Massnahmenübersicht eines zukünftigen Transition-Center eingearbeitet.

4.2. Vorschläge für die Ausgestaltung eines Transition-Centers für die Deutschschweiz

4.2.1. Allgemeine Zielsetzungen für das Transition-Center (TC)

Da eine Tanzlaufbahn durchschnittlich mit 35 Jahren beendet wird, ist es essentiell, die Transition so früh wie möglich anzugehen, um einen Wiedereinstieg in die Berufswelt, wenn möglich noch vor dem 40. Lebensjahr, zu ermöglichen.

Dieses Ziel wird dann erreicht, wenn das Transition-Center die Tänzerinnen und Tänzer kontinuierlich vor, während und nach der Laufbahn begleitet. Aufgrund der Internationalität der Tanzlaufbahnen wäre es ideal, wenn die verschiedenen Transition-Centers sowohl innerhalb der Schweiz wie auch international vernetzt und ähnlich aufgebaut wären. Das heisst, es müsste internationaler Standard werden, dass Tänzerinnen und Tänzer während ihrer Ausbildung bereits erste Informationen erhalten. Zu denken ist an einzelne Module eines Weiterbildungskurses, wie es z.B. seit 2014 an der „Royal Ballet School“ in Zusammenarbeit mit dem „Dancers' Career Development“ (vgl. 2.2.8. Transitionangebote im Ausland) angeboten wird.

Zudem müsste das Transition-Center vom Arbeitgeber unabhängig sein. Vor allem in den institutionellen Tanzensembles müssen die Tänzerinnen und Tänzer aktiv angesprochen werden, da sie oftmals wenig Austausch mit anderen Tänzerinnen und Tänzern und wenig Erfahrung mit dem sonstigen Arbeitsmarkt haben. Daneben müssen die Tanzinstitutionen den Tänzerinnen und Tänzern die Nutzung von Weiterbildungsangeboten zur Vorbereitung der Transition noch während der aktiven Bühnenlaufbahn ermöglichen.

Bereits im Rahmen von „Projektes Tanz“ wurde ein Massnahmenkatalog mit der Unterteilung „vor“, „während“ und „nach der Transition“ erstellt (vgl. Pro Helvetia 2006, S. 10-12). Basierend auf dieser Ausgangslage werden nachfolgend die Resultate aus der Erhebung und dem Theorieteil in einer Massnahmenübersicht dargestellt. Im Zusammenhang mit diesen Massnahmen versteht sich das Transition-Center als Initiator und Koordinator. Schon aus Kostengründen muss die Koordinationsstelle die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen suchen. Dabei geht es auch um eine Abgrenzung der Aufgaben. So haben z.B. der Schweizerischer Bühnenkünstlerverband und Danse Suisse klar umrissene Aufgabenstrukturen. Diese sollten unverändert weitergeführt werden. In diesem Sinn wird mit „verantwortli-

che Stelle“ diejenige Institution bezeichnet, die diese Aufgabe entweder bislang schon wahrgenommen hat oder aber mit Einführung des deutschschweizerischen Transition-Centers idealerweise neu wahrnehmen wird.

Die nachfolgende Übersicht fokussiert auf die inhaltlich anzubietenden Massnahmen. Nicht eingegangen wird dabei auf die Auswahlkriterien der sich bewerbenden Tänzerinnen und Tänzern in Bezug auf die Transition-Dienstleistungen sowie den Finanzierungsplan eines solchen Transition-Centers.

4.2.2. Massnahmenübersicht

Für die folgenden Tabellen 18 bis 21 gelten die folgenden Abkürzungen:

- DS: Danse Suisse
- RDP: „Reconversion des Danseurs Professionnels“
- SBKV: Schweizerischer Bühnenkünstlerverband
- SBV: Schweizerischer Bühnenverband
- SSRS: „Le Syndicat Suisse Romand du Spectacle“ (Gewerkschaft für Bühnenkünstler in der Französischen Schweiz)
- TC: Zukünftiges Transition-Center für die deutsche und italienische Schweiz sowie für Lichtenstein.

A) Vor der Tanzlaufbahn

Ziel	Massnahme	verantwortliche Stelle
Einbezug der Umschulungs- und Weiterbildungsthematik schon während der Tanzausbildung	Entwicklung entsprechender Schulungsmaterialien (Anlehnung an Angebote in der französischen Schweiz, resp. Deutschland und England möglich vgl. Kapitel 2.2.8 Transition-Angebote im Ausland). Workshops zum Thema Laufbahnentwicklung und Transition.	Pädagogen an Tanzschulen weisen auf späteren Karrierewechsel hin, entwickeln Talente/Interessen ausserhalb des Tanzes, informieren über TC.
Mentoring-Programm	Workshops mit aktiven und ehemaligen Tänzerinnen und Tänzern mit Transition-Themen. Nutzung von „Social Media“ und Vernetzungen.	Aufbau eines Mentoren-Netzwerkes durch das TC.
Informationsveranstaltungen für die Eltern der Tanzstudenten	Weiterführung der bereits durch DS durchgeführten Berufsberatungstage.	Tanzschulen und Ausbildungsstätten in Zusammenarbeit mit TC und DS.

Tabelle 18

B) Während der Tanzlaufbahn

Ziel	Massnahme	verantwortliche Stelle
Regelmässige Informationsveranstaltung zum Thema Transition. Insbesondere die Mitglieder der Tanzensembles in den Theatern müssen aktiv angesprochen werden.	Durchführen der Veranstaltungen durch das TC.	Kooperation der Arbeitgeber erforderlich (z.B. durch Information über diese Veranstaltungen und zeitliches Ermöglichen der Teilnahme).
Institutionalisierung einer periodischen Standortbeurteilung und ersten Information zu möglichen Umschulungen/Weiterbildungen.	Durchführen der Veranstaltungen durch das TC in Zusammenarbeit mit den IG-Tanz und institutionellen Ensembles. Die „Bilan de compétences“ des RDP-Angebotes kann vom TC übernommen werden. Schon während der Tanzlaufbahn können die Tänzerinnen und Tänzer psychologische Unterstützungsangebote nutzen.	Arbeitgeber (va. von institutionellen Ensembles) und IG-Tanz in Zusammenarbeit mit dem TC.

Tabelle 19

C) Nach der Tanzlaufbahn

Ziel	Massnahme	verantwortliche Stelle
Realistische Einschätzung der aktuellen Situation und der möglichen Veränderung für die Zukunft. Informationen über die damit zusammenhängenden zeitlichen und finanziellen Investitionen. Diese Beurteilung ist im Gesamtzusammenhang zur persönlichen und familiären Situation zu sehen. Basierend hierauf, wird eine Entwicklung von beruflichen Perspektiven / Alternativen aufgezeigt.	Eins-zu-eins Beratungsangebot durch das TC. Hierzu wird auch bei Bedarf psychologische Unterstützung durch Fachpersonen angeboten.	Dienstleistung durch das TC.
Individuelle Berufsberatung und Coaching, um auch Perspektiven ausserhalb des Tanzberufes zu eröffnen.	Zusammenarbeit des TC mit den Kantonalen Berufsberatungsstellen und von Swiss Olymic beauftragten Beratern.	Kantonale Berufsberatungsstellen und TC.
Information der Tanzschaffenden zu den Möglichkeiten der Umschulungsfinanzierung	Durch das TC und Arbeitgeber	Tanzorganisationen und/oder Arbeitgeber.
Administrative Unterstützung beim Erstellen von Stipendiengesuchen oder der Geltendmachung von sozialversicherungsrechtlichen Ansprüchen Übersetzungsdienstleistungen	Unterstützung und Abklärungen durch das TC.	TC
Arbeitsvermittlungsangebote, Stellenbörse für Einstiegsmöglichkeiten wie z.B. Praktika z.T. auch in den Theatern	TC ist im Kontakt mit den Theatern und den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV).	Arbeitgeber (Theater), RAV in Zusammenarbeit mit dem TC.

Tabelle 20

D) Massnahmen während allen drei Phasen sowie politische Massnahmen

Ziel	Massnahme	verantwortliche Stelle
Anpassung der Sozialversicherungsgesetzgebung und der – praxis an die spezifischen Bedürfnisse von Tanzschaffenden	Alle Akteure: TC, RDP, DS, SBKV, SSRS, SBV koordiniert durch DS und das TC.	Gesetzgeber, Bund, Kantone
Subventionsverträge mit den Theatern müssen so verhandelt werden, dass Massnahmen zur Umschulung/Weiterbildung getroffen werden (z. B. Eröffnung eines Umschulungsfonds).	Diese Massnahme muss im Einvernehmen mit den Arbeitgebern in Form einer Zielvereinbarung ausgehandelt werden. Die Ermöglichung von Weiterbildungen liegt im Verantwortungsbereich der Arbeitgeber (dies auch in Bezug auf die kurze Laufbahn und niedrigen Löhne). Politisches Engagement durch das TC, DS und SBKV.	Öffentliche Hand und Theater
Vernetzungsdienstleistungen (z.B. Mentoring)	Vernetzung von aktiven und nicht mehr aktiven Tänzerinnen und Tänzern durch die Nutzung von „Social Medias“.	Dienstleistung des TC.
Rechtliche Beratung: Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht, Ausländerrecht.	Erste Beratung und Abklärungen durch das TC. Weitere Unterstützung durch den SBKV. Das TC vergibt Mandatsaufträge bei komplexen Fällen.	TC und SBKV.
Periodische Weiterbildung der Tanzpädagogen im Hinblick auf Transition-Themen.	Das Weiterbildungsangebot für Tanzpädagogen von DS weist auf die Problematik hin und Informationen über Tätigkeit des TC.	DS in Zusammenarbeit mit dem TC.
Allgemeine medizinische Beratung, bzw. Vermittlung an entsprechende Spezialisten.	Das TC erteilt Informationen zu medizinischen Abklärungsmöglichkeiten (im Hinblick auf Zweitmeinungen, Prävention oder Beratung im Hinblick auf ein mögliches Laufbahnende oder speziellen Problemen, wie z.B. Essstörungen) sowie Psychologischer Unterstützung.	Arbeitgeber, Unfallversicherungen (Präventionsmassnahmen). Eine Anlaufstelle wird durch das TC gewährleistet

Tabelle 21

Da sich die Transitionphase erfahrungsgemäss über mehrere Jahre erstreckt, ist es entscheidend, dass nicht nur punktuelle, sondern kontinuierliche Unterstützung geboten wird.

In der heutigen Zeit, wo die Mehrzahl der Arbeitnehmer mehrfache Stellenwechsel innerhalb der Berufslaufbahn durchleben muss, könnten die im Zusammenhang mit der Tänzertransition gemachten Erfahrungen zum Vorbild und Orientierungspunkt werden.

5. Literaturverzeichnis:

Baumol, William/Jeffri, Joan/Throsby, David (2004). Making Changes: Facilitating the transition of dancers to post-performance careers. New York, NY: The Advance Project-Research report New York.

Berufsverband der Schweizer Tanzschaffenden Danse Suisse (2014). Projekt Bachelor zeitgenössischer Tanz.
http://www.dansesuisse.ch/fileadmin/who_is_who/Aktivitaeten_DS/oM2012/20120418Konzeptentwurf_Kooperationsstudiengang_BA_Tanz_für_Konsultation_de.pdf (20.08.2014).

Berufsverband der Schweizer Tanzschaffenden Danse Suisse.
<http://www.dansesuisse.ch> (16.07.2014).

Bette, Karl-Heinrich/Schimank, Uwe (1995): Doping im Hochleistungssport. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Bombosch, Christine (2013). Beratung und Unterstützung für professionelle Tänzerinnen und Tänzer an deren Karrierenende. Masterarbeit zur Erlangung des Masters of Art in Klinischer Sozialarbeit. Alice-Salomon-Hochschule Berlin / Hochschule Coburg.

Borggreffe, Carmen/Cachay, Klaus/Riedl, Lars (Hg.) (2009): Spitzensport und Studium. Eine organisationssoziologische Studie zum Problem Dualer Karrieren. Schorndorf: Hofmann.

Braunschweig, Philippe et al. (1997). Das Tänzerschicksal. In: Leach, Barbara (Hg.). The International Organization for the Transition of Professional Dancers (IOTPD), Österreich-Komitee Wien: Dolezal Druck.

Brewer, Britten W./ Van Raalte, Judy/ Linder, Darwyn E. (1993). AIMS „Athletic Identity Measurement Scale“.
<http://psycontent.metapress.com/content/5k74rq3j03q7q6n8/?p=cd910c2ad85841ae8ab5e36a5d01e65a&pi=3> (17.08.2014).

Bundesamt für Kultur BAK (2006). Das Projekt Tanz. Weg zu einer umfassenden Tanzförderung: Schlussbericht.
<http://www.bak.admin.ch/kulturschaffen/04237/04306/index.html>

(12.07.2014).

Carver, Charles (1997). Brief COPE.

<http://www.psy.miami.edu/faculty/ccarver/sclBrCOPE.html> (17.08.2014).

Digel, Helmut (1998): Lebensperspektiven nach dem Spitzensport oder: Bedarf der Spitzensport einer sozialen Absicherung? In: Seiler, Roland/Anders,

Georg/Irlinger, Paul (Hg.) (1998): Das Leben nach dem Spitzensport. Magglingen: Schriftenreihe des BASPO. S. 8–28.

Engel, Robertino (2014). Laufbahnen von ehemaligen Schweizer Nachwuchs-Elite-Athleten unter dem Aspekt des Erfolgs. Philosophisch-humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern.

Espenak, Lijan (1991). Tanztherapie – durch kreativen Selbstaussdruck zur Persönlichkeitsentwicklung. In E. Willke/G. Hölter/H. Petzold (Hg.). Tanztherapie – Theorie und Praxis. Ein Handbuch (S. 165-188). Paderborn: Junfermann.

Grasset, Karine (2008). Mémoire. Favoriser la reconversion des danseurs

professionnels an suisse. [www.dance-](http://www.dance-transition.ch/uploads/media/Memoire_Karine_Grasset_2008.pdf)

[transition.ch/uploads/media/Memoire_Karine_Grasset_2008.pdf](http://www.dance-transition.ch/uploads/media/Memoire_Karine_Grasset_2008.pdf) (24.08.2014).

Greenglass, E. R./ **Schwarzer**, R./ **Taubert**, S. (1999). The Proactive Coping Inventory (PCI): A multidimensional research instrument.

<http://www.psych.yorku.ca/greenglass/pcinven.php> (17.08.2014).

International Organization for the Transition of Professional Dancers IOTPD.

<http://www.iotpd.org/about> (24.09.2014).

Jeffri, Joan/**Throsby**, David (2004). Life after dance: career transition of professional dancers.

http://neumann.hec.ca/aimac2005/PDF_Text/Jeffri_ThrosbyD.pdf (17. 07.2012).

Kiunka, Silvester (2012). Transition Beratungs- und Betreuungsbedarf von selbstständigen Tänzerinnen und Tänzern am Ende ihrer Karriere. Zusammenfassung der Studie: [http://stiftung-tanz.com/wordpress/wp-](http://stiftung-tanz.com/wordpress/wp-content/uploads/2012/09/Silvester-Kiunka-Zusammenfassung-Masterarbeit.pdf)

[content/uploads/2012/09/Silvester-Kiunka-Zusammenfassung-Masterarbeit.pdf](http://stiftung-tanz.com/wordpress/wp-content/uploads/2012/09/Silvester-Kiunka-Zusammenfassung-Masterarbeit.pdf) (28.08.2014).

Levine, Mindy (2004). Beyond Performance. Building a better future for dancers

and the art of dance. The Advance Project: <http://www.iotpd.org/upl/advocacy-report-beyond-performance-pdf.pdf> (20.07.2014).

Nef, Urs (1996). Der Rücktritt aus dem Spitzensport. Laufbahnberatung für Spitzensportlerinnen und Spitzensportler. Seminar für Angewandte Psychologie am IAP. Zürich: ohne Verlag.

Pro Helvetia (2006). Projekt Tanz. Umschulung/ Weiterbildung für Tanzschaffende: Ist-Zustand und Konzept zur Verbesserung der Situation.

http://www.prohelvetia.ch/fileadmin/user_upload/customers/prohelvetia/Foerderung/Tanz_Bericht_Umschulung_Weiterbildung_de.pdf (12.07.2014).

Pro Helvetia (2012). Bessere Arbeitsbedingungen für 13 Schweizer Tanzkompanien. Medienmitteilung.
www.prohelvetia.ch/Medienmitteilungen.1466.0.html?&L=0&year=2012&action=detail&muid=975&cHash=dc63263cc25b56aecdfd78f7aab12b4a (27.08.2014).

Reconversion des danseurs professionnels (2010). „Criteria for the recognition of professional dancers“. http://www.dance transition.ch/fileadmin/user_upload/docs/Reconn_Danseur_Prof_EN.pdf (20.08.2014).

Reconversion des danseurs professionnels. <http://www.dance transition.ch/> (20.08.2014).

Roncaglia, Irina (2006). Retirement as a career transition in ballet dancers.
<http://www.choixdecariere.com/pdf/5873/52.pdf> (20.08.2014).

Schulz, Ute/Schwarze, Ralf (2003), BSSS- „Berlin Social Support Scales“
<http://userpage.fu-berlin.de/~health/bsss.htm> (17.08.2014).

Schweizer Berufsberatung (2014). Bühnentänzer/in EFZ (Grundbildung/Grundberuf). <http://www.berufsberatung.ch/dyn/1199.aspx?id=7669> (17.07.2014).

Schweizerischen Bühnenkünstlerverband SBKV (2014). Gesamtarbeitsvertrag für das künstlerische Solopersonal.
http://www.sbkv.com/fileadmin/user_upload/dateien/GAV_Solo_FINALE_Fassung_22.4.2014_.pdf (24.08.2014).

Schweizerischen Bühnenkünstlerverband SBKV

<http://www.sbkv.com/de/dienstleistungen/umschulungsstiftung.html>
(24.09.2014).

Schweizerischen Bühnenkünstlerverband SBKV. Mindestgage.

http://www.sbkv.com/fileadmin/user_upload/dateien/Mindestgagen_2014-15.pdf (24.08.2014).

Schweizerischer Bühnenverein SBV. Mitgliederbühnen des Schweizerischer Bühnenvereins.

<http://www.theaterschweiz.ch/de/sbv/mitgliederbuehnen/theater> (24.08.2014).

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2008). Berufliche Grundbildung Bühnentänzer/ Bühnentänzerin EFZ.

<http://www.sbf.admin.ch/bvz/grundbildung/index.html?detail=1&typ=EFZ&item=108&lang=de> (16.07.2014).

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2011). Das duale System der Berufsbildung in der Schweiz.

<http://www.sbf.admin.ch/berufsbildung/01606/index.html?lang=de>
(24.08.2014).

Swiss Olympic (2014). Athlete-Career-Programme:

<http://www.swissolympic.ch/Spitzen-Nachwuchssport/Athleten/Athlete-Career-Programme/Swiss-Olympic-Athlete-Career-Programme> (6.08.2014).

UNESCO 1997: World congress on the implementation of the recommendation concerning the status of artist:

<http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001090/109018e.pdf> (23.08.2013).

Wanke, Eileen (2008): Prävention von Unfällen im professionellen Bühnentanz.

Im Auftrag der Unfallkasse Berlin. <http://www.unfallkasse-berlin.de/res.php?id=10612> (5.06.2014).

Wanke, Eileen (2008). Prävention von Unfällen im professionellen Bühnentanz Rahmenempfehlungen. Im Auftrag der Unfallkasse Berlin.

<http://www.unfallkasse-berlin.de/res.php?id=10612> (26.08.2014).

Wanke, Eileen (2011). Arbeitsunfall im professionellen Bühnentanz. Trauma Be-

rufskrankheit. <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10039-010-1694-8#page-1> (5.06.2014).

Ware, John E. (1994). „SF-12 Health Survey“. Medical Outcomes Trust und Quality Metric Incorporated. <http://www.outcomes-trust.org/instruments.htm> (24.09.2014).

Watson, David (1988). PANAS „Positive and Negative Affect Schedule“. University of Iowa. <http://www2.psychology.uiowa.edu/faculty/clark/panas-x.pdf> (24.09.2014).

Wippert, Pia-Maria (2011), Kritische Lebensereignisse in Hochleistungsbiographien. Untersuchungen an Spitzensportlern, Tänzern und Musikern. Lengerich: Pabst Science Publishers.

Wolf Perez, Edith (2010). Dance and beyond, tanz.at. <http://www.tanz.at/magazin/people/131-philippe-braunschweig-1928-2010.html> (7.7.2014).

6. Anhang Fragebogen

- A1 Demografischer Fragebogen S. 86-87
- A2 Fragen zur Tanzlaufbahn S. 88
- A3 Fragen zum gesundheitlichen Zustand S. 89-90
- A4 Fragen zur emotionalen Verfassung S. 91
- A5 Fragen zur Identität der Tänzerinnen und Tänzer S. 92
- A6 Reaktionen auf verschiedene Situationen S. 93
- Aktiv oder nicht mehr aktiv als Tänzer S. 94

Aktive Tänzerinnen und Tänzer

- B1 aktive Tanzlaufbahn S. 95-97
- B2 offene Fragen S. 98

Nicht mehr aktive Tänzerinnen und Tänzer

- C1 Fragen zur Ursache des Laufbahnendes S. 103
- C2 Fragen zum Umgang mit Problemen S. 104 -106
- C3 Fragen zum sozialen Netzwerk S. 108
- C4 Fragen zur Laufbahn und zum Laufbahnende S. 99-102
- C5 Fragen zur emotionalen Verfassung S. 107
- C6 offene Fragen S. 109



Consent to participation and privacy policy

The dance career starts early and ends at an early age. Before, during and after the dance career, professional dancers are confronted with changes, adaptations and physical as well as psychological challenges. How do professional dancers deal with those changes and what measures should be taken to contribute to a sustainable transition? Finding this out, is the aim of the present survey you are invited to participate in.

The study "Dancers' career transition" is carried out in cooperation with the Department of Psychology at the University of Zurich under the supervision of Professor Urte Scholz and the master theses of Oliver Dähler (EMAA Executive Master in Arts Administration).

The survey will contain questions on your career, your physical and mental well-being, your plans for the career transition or your perceptions of the transition. We are interested in both perspectives: from dancers who are still active and from dancers who are already in the transition process or beyond.

The survey is strictly anonymous and all data is confidential. The IT program of the survey system does not allow a link between the participants and their answers.

Completing the survey will not take approximately 30 minutes of your time.

We would be very grateful if you could share with us your perceptions, needs and experiences regarding the transition of a professional dance career to another job. We kindly ask you to fill out the questionnaire by August 10th the latest. Please also help us finding as many participants as possible in order to be able to gather data representative for the professional dance community in Switzerland. Thus, please send the link of the questionnaire to your dance colleagues working in Switzerland.

If you have any questions or if you would like to get further information about this study you are very welcome to contact us anytime.

We thank you very much for your participation!

For inquiries you can reach the directors of studies here:

Oliver Dähler
Choreograf / Produzent
Alte Landstrasse 91
8800 Thalwil
Mobile: + 41 (0)78 718 15 01
oliver.daehler@gmail.com

Prof. Dr. Urte Scholz
Universität Zürich
Angewandte Sozialpsychologie
Binzmühlestrasse 14 / Box 14
CH-8050 Zürich
email: urte.scholz@psychologie.uzh.ch

Do you want to participate in this study?

☐ Yes, I want to participate.



Universität Zürich

Dancers' career transition

First, we have some general questions about yourself.

Gender

☐ female ☐ male

What is your age?

What is your nationality?

Where do you live?

City, Country (e.g. Zurich, Switzerland)

What is your current marital status?

☐ single
☐ married / cohabiting
☐ divorced
☐ widowed

How many children do you have?

For how many years did you attend school?

Please do not count any dance related school. We ask you for those later.

years

What is your highest degree of school education?

Do you have a professional education besides your dance education?

☐ Yes
☐ No

If yes, what is your highest degree?

- ☐ completed vocational training
☐ completed university degree
☐ other, namely ...

What is your current employment status?

- ☐ employed
☐ unemployed
☐ self-employed
☐ in education
☐ retired
☐ housewife / househusband

What is your current household income (after taxes) per month?
(Include total income of all adults living in your household.)

- ☐ < 2'000 Fr.
☐ from 2'001 to 4'000 Fr.
☐ from 4'001 to 6'000 Fr.
☐ from 6'001 to 8'000 Fr.
☐ from 8'001 to 10'000 Fr.
☐ > 10'000 Fr.
☐ Would rather not say

Next



Universität Zürich

Dancers' career transition

Now we would like to ask you some general questions about your dance career.

In which schools / universities did you train as a professional dancer?

For how long did you attend this professional dance education? (in years)
If there were different schools, please report total time of your professional dance education.

 years

Do you have any diploma in dance?

- ☐ No
☐ Bachelor
☐ Master
☐ BühnentänzerIn EFZ (Swiss Certificate of Competence in dance)
☐ others, namely

At what age did you start dancing professionally?

Next



Universität Zürich

Dancers' career transition

Now we would like to ask you a few questions about your health.

In general, would you say your health is:

- ☐ Poor
☐ Fair
☐ Good
☐ Very Good
☐ Excellent

The following two questions are about activities you might do during a typical day. Does your health limit you in these activities? If so, how much?

	No, Not Limited At All	Yes, Limited A Little	Yes, Limited A Lot
Moderate activities , such as moving a table, pushing a vacuum cleaner, bowling, or playing golf:	☐	☐	☐
Climbing several flights of stairs:	☐	☐	☐

During the past 4 weeks have you had any of the following problems with your work or other regular activities as a result of your physical health?

	Yes	No
Accomplished less than you would like:	☐	☐
Were limited in the kind of work or other activities:	☐	☐

During the past 4 weeks, were you limited in the kind of work you do or other regular activities as a result of any emotional problems (such as feeling depressed or anxious)?

	Yes	No
Accomplished less than you would like:	☐	☐
Didn't do work or other activities as carefully as usual:	☐	☐

During the past 4 weeks, how much did pain interfere with your normal work (including both work outside the home and housework)?

- ☐ Not At All
- ☐ A Little Bit
- ☐ Moderately
- ☐ Quite A Bit
- ☐ Extremely

The next three questions are about how you feel and how things have been during the past 4 weeks. For each question, please give the one answer that comes closest to the way you have been feeling. How much of the time during the past 4 weeks ...

	None of the Time	A Little of the Time	Some of the Time	A Good Bit of the Time	Most of the Time	All of the Time
Have you felt calm and peaceful?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Did you have a lot of energy?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Have you felt downhearted and blue?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

During the past 4 weeks, how much of the time has your physical health or emotional problems interfered with your social activities (like visiting with friends, relatives, etc.)?

- ☐ None of the Time
- ☐ A Little of the Time
- ☐ Some of the Time
- ☐ A Good Bit of the Time
- ☐ Most of the Time
- ☐ All of the Time

Next



This scale consists of a number of words that describe different feelings and emotions. Please read each adjective and indicate to what extent you felt this way during the past four weeks by checking the respective box. There are no right or wrong answers. Only your own experience is important.

Please indicate to what extent you **felt this way during the past four weeks**.

	Very Slightly or Not at All	A Little	Moderately	Quite a Bit	Extremely
Upset	☐	☐	☐	☐	☐
Hostile	☐	☐	☐	☐	☐
Alert	☐	☐	☐	☐	☐
Ashamed	☐	☐	☐	☐	☐
Inspired	☐	☐	☐	☐	☐
Nervous	☐	☐	☐	☐	☐
Determined	☐	☐	☐	☐	☐
Attentive	☐	☐	☐	☐	☐
Afraid	☐	☐	☐	☐	☐
Active	☐	☐	☐	☐	☐

[Next](#)



The next questions refer to your identity as a dancer. There are no right or wrong answers. Only your personal perspective is important.

	Strongly Disagree								Strongly Agree
I consider myself a dancer.	☐		☐		☐		☐		☐
I have many goals related to dance.	☐		☐		☐		☐		☐
Most of my friends are dancers.	☐		☐		☐		☐		☐
Dancing is the most important part of my life.	☐		☐		☐		☐		☐
I spend more time thinking about dance than anything else.	☐		☐		☐		☐		☐
I need to dance to feel good about myself.	☐		☐		☐		☐		☐
Other people see me mainly as a dancer.	☐		☐		☐		☐		☐
I feel bad about myself when I do poorly in dancing.	☐		☐		☐		☐		☐
Dancing is the only important thing in my life.	☐		☐		☐		☐		☐

[Next](#)



The following statements deal with reactions you may have to various situations. Please indicate how true each of these statements is depending on how you feel about the situation. Do this by checking the most appropriate box.

	not at all true	barely true	somewhat true	completely true
I am a "take charge" person.	☐	☐	☐	☐
I try to let things work out on their own.	☐	☐	☐	☐
After attaining a goal, I look for another, more challenging one.	☐	☐	☐	☐
I like challenges and beating the odds.	☐	☐	☐	☐
I visualise my dreams and try to achieve them.	☐	☐	☐	☐
Despite numerous setbacks, I usually succeed in getting what I want.	☐	☐	☐	☐
I try to pinpoint what I need to succeed.	☐	☐	☐	☐
I always try to find a way to work around obstacles; nothing really stops me.	☐	☐	☐	☐
I often see myself failing so I don't get my hopes up too high.	☐	☐	☐	☐
When I apply for a position, I imagine myself filling it.	☐	☐	☐	☐
I turn obstacles into positive experiences.	☐	☐	☐	☐
If someone tells me I can't do something, you can be sure I will do it.	☐	☐	☐	☐
When I experience a problem, I take the initiative in resolving it.	☐	☐	☐	☐
When I have a problem, I usually see myself in a no-win situation.	☐	☐	☐	☐

Next



Universität Zürich

Dancers' career transition

**Are you still a performing, professionell dancer on stage?
If you are a choreographer, ballet master, coach or teacher you are considered as retired from your active dance career.**

- ☐ No, I retired from my active dance career.
- ☐ Yes, I am an active dancer on stage.

Next



The following questions concern your active dance career.

Is dance your main professional occupation at the moment?

- ☐ Yes (more than 50 %)
☐ No (less than 50 %)

Where do you mainly work as a dancer?

- ☐ Institution (e.g. Stadttheater)
☐ Independent company
☐ Private company
☐ Other(s)

Thinking of your active career. How satisfied are you with your ...

... dancing abilities	☐	☐	☐	☐
... success	☐	☐	☐	☐
... achievement of goals	☐	☐	☐	☐
... social life	☐	☐	☐	☐
... financial situation	☐	☐	☐	☐
... career (as a whole)	☐	☐	☐	☐

Next



The following questions concern your active dance career.

Is dance your main professional occupation at the moment?

- ☐ Yes (more than 50 %)
☐ No (less than 50 %)

Where do you mainly work as a dancer?

- ☐ Institution (e.g. Stadttheater)
☐ Independent company
☐ Private company
☐ Other(s)

Thinking of your active career. How satisfied are you with your ...

	very dissatisfied	rather dissatisfied	rather satisfied	very satisfied
... dancing abilities	☐	☐	☐	☐
... success	☐	☐	☐	☐
... achievement of goals	☐	☐	☐	☐
... social life	☐	☐	☐	☐
... financial situation	☐	☐	☐	☐
... career (as a whole)	☐	☐	☐	☐

Next

I would be very depressed if I were injured and could not compete in dance.

Strongly Agree

☐ Yes ☐ No

In years from now.

☐ No ☐ Yes

Which of the following services would you be interested in to use during your future career transition? And when? Multiple selection possible!

	Not at all interested	Interested during career	Interested after career
Support in finding a new career or interest	☐	☐	☐
Support by the employer	☐	☐	☐
Financial assistance	☐	☐	☐
Information on job and educational opportunities	☐	☐	☐
Information on how other dancers have dealt with retirement	☐	☐	☐
Workshops concerning transition and career development	☐	☐	☐
Psychological support	☐	☐	☐
Information on social security, unemployment and insurances	☐	☐	☐
Other, please indicate _____	☐	☐	☐



To help other dancers it would be great if you comment on the following questions.

What difficulties do you see in facing transition into a new profession?

Were there any significant cuts in your dance career (e.g. injuries, unemployment) and how did you cope with it?

Imagine the perfect transition center for professional dancers. How would they help you, what would they do for you?

Next



The following questions deal with your career ending and the transition.

At what age did you retire?

How many years did you dance professionally?

 years

How many years in Switzerland?

 years

Were you receiving unemployment pay at the time you retired?

☐ No☐ Yes

Where did you mainly dance?

☐ Institution (Stadttheater)☐ Independent company☐ Private company☐ Other(s)

In which companys did you dance in Switzerland?

What other countries did you work? How long? Which company?
(e.g. Germany, 2 years; Spain, 1 year)

	Country	Years	Company

Next



Thinking of your active career. How satisfied were you with your ...

	very dissatisfied	rather dissatisfied	rather satisfied	very satisfied
... dancing abilities?	☐	☐	☐	☐
... career success?	☐	☐	☐	☐
... achievement of goals?	☐	☐	☐	☐
... social life?	☐	☐	☐	☐
... financial situation?	☐	☐	☐	☐
... career (as a whole)?	☐	☐	☐	☐

Please answer:

	Strongly Disagree									Strongly Agree
I would be very depressed if I were injured and could not dance.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Which of the following services would have been of interest to you during your dance career and when you retired?
Did you use any of these services during your career or your retirement as a professional dancer?
Multiple selection possible!

	Interested during career	Interested after career	Not at all interested	I actually used this service
Support in finding a new career or interest	☐	☐	☐	☐
Support through the employer	☐	☐	☐	☐
Financial assistance	☐	☐	☐	☐
Information on job and educational opportunities	☐	☐	☐	☐
Information on how other dancers have dealt with retirement	☐	☐	☐	☐
Workshops concerning transition and career development	☐	☐	☐	☐
Psychological support	☐	☐	☐	☐
Information on social security, unemployment and insurances	☐	☐	☐	☐
Other, please indicate	☐	☐	☐	☐

How long did it take you to feel totally adapted to your new situation out of the dance career?

- ☐ almost immediately (within 1 or 2 months)
- ☐ 6 months
- ☐ 1 year
- ☐ 2 years
- ☐ 3 years
- ☐ more than 3 years
- ☐ not totally adapted yet

Do you still work in the field of dance?

- ☐ No
- ☐ Yes, part-time
- ☐ Yes, full-time

Submit



Universität Zürich

Dancers' career transition

How important were each of the following reasons in influencing your decision to retire from the dance career?

	not important at all					extremely important
Difficulties with director / choreographer / balletmaster	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Found a new job	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lack of finances	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lack of support from family and/or friends	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Performance was declining	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Health or Injury	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tired of the lifestyle / time to move on	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Wanted more time for a personal relationship	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Submit



These items deal with ways you've been coping with the stress in your life when you retired from your active dance career.

There are many ways to try to deal with problems. These items ask what you've been doing to cope with the transition. Obviously, different people deal with things in different ways, but we are interested in how you've tried to deal with it. Each item says something about a particular way of coping. We want to know to what extent you've been doing what the item says. How much or how frequently. Don't answer on the basis of whether it seems to be working or not - just whether you have been doing it. Try to rate each item separately in your mind from the others. Make your answers as true FOR YOU as you can.

How did you cope with problems and challenges during your transition?

	I haven't been doing this at all	I've been doing this a little bit	I've been doing this a medium amount	I've been doing this a lot
I've been turning to work or other activities to take my mind off things.	☐	☐	☐	☐
I've been concentrating my efforts on doing something about the situation I'm in.	☐	☐	☐	☐
I've been saying to myself "this isn't real."	☐	☐	☐	☐
I've been getting emotional support from others.	☐	☐	☐	☐
I've been giving up trying to deal with it.	☐	☐	☐	☐
I've been taking action to try to make the situation better.	☐	☐	☐	☐
I've been refusing to believe that it has happened.	☐	☐	☐	☐
I've been saying things to let my unpleasant feelings escape.	☐	☐	☐	☐
I've been getting help and advice from other people.	☐	☐	☐	☐

Please continue

	I haven't been doing this at all	I've been doing this a little bit	I've been doing this a medium amount	I've been doing this a lot
I've been trying to see it in a different light, to make it seem more positive.	☐	☐	☐	☐
I've been criticizing myself.	☐	☐	☐	☐
I've been trying to come up with a strategy about what to do.	☐	☐	☐	☐
I've been getting comfort and understanding from someone.	☐	☐	☐	☐
I've been giving up the attempt to cope.	☐	☐	☐	☐
I've been looking for something good in what was happening.	☐	☐	☐	☐
I've been making jokes about it.	☐	☐	☐	☐
I've been doing something to think about it less, such as going to movies, watching TV, reading, daydreaming, sleeping, or shopping.	☐	☐	☐	☐
I've been accepting the reality of the fact that it has happened.	☐	☐	☐	☐

Next



... last part of this section

	I haven't been doing this at all	I've been doing this a little bit	I've been doing this a medium amount	I've been doing this a lot
I've been expressing my negative feelings.	☐	☐	☐	☐
I've been trying to find comfort in my religion or spiritual beliefs.	☐	☐	☐	☐
I've been trying to get advice or help from other people about what to do.	☐	☐	☐	☐
I've been learning to live with it.	☐	☐	☐	☐
I've been thinking hard about what steps to take.	☐	☐	☐	☐
I've been blaming myself for things that happened.	☐	☐	☐	☐
I've been praying or meditating.	☐	☐	☐	☐
I've been making fun of the situation.	☐	☐	☐	☐

Submit



Universität Zürich

Dancers' career transition

This scale consists of a number of words that describe different feelings and emotions. Please read each adjective and indicate to what extent you felt this way during the transition from your dancing career by checking the respective box. There are no right or wrong answers. Only your own experience is important.

Please indicate to what extent you felt this way during the transition from your dancing career.

	Very Slightly or Not at All	A Little	Moderately	Quite a Bit	Extremely
Upset	☐	☐	☐	☐	☐
Hostile	☐	☐	☐	☐	☐
Alert	☐	☐	☐	☐	☐
Ashamed	☐	☐	☐	☐	☐
Inspired	☐	☐	☐	☐	☐
Nervous	☐	☐	☐	☐	☐
Determined	☐	☐	☐	☐	☐
Attentive	☐	☐	☐	☐	☐
Afraid	☐	☐	☐	☐	☐
Active	☐	☐	☐	☐	☐

Submit



In the following we will ask you about your social network and how important people reacted when you were going through the retirement from your professional dance career.

Please think of your most important person you were having contact with during your career transition.

Who was this person?

- ☐ Partner/Spouse ☐ Child ☐ Working colleague
☐ Mother ☐ Close friend ☐ Sister or Brother
☐ Father ☐ Doctor ☐ Other person ...

Thinking of your career ending...

	totally disagree		totally agree
This person showed me that he/she loves and accepts me.	☐		☐
This person was there when I needed him/her.	☐		☐
This person comforted me when I was feeling bad.	☐		☐
This person left me alone.	☐		☐
This person did not show much empathy for my situation.	☐		☐
This person complained about me.	☐		☐
This person took care of many things for me.	☐		☐
This person made me feel valued and important.	☐		☐
This person expressed concern about my condition.	☐		☐
This person assured me that I can rely completely on him/her.	☐		☐
This person helped me find something positive in my situation.	☐		☐
This person suggested activities that might distract me.	☐		☐
This person encouraged me not to give up.	☐		☐
This person took care of things I could not manage on my own.	☐		☐
In general, I am very satisfied with the way this person behaved.	☐		☐

Submit



To provide more information on this support from your perspective, we would be very grateful if you could take the time to complete the following three questions.

What difficulties did you face during transition?

What advice would you give to dancers concerning career transition?

Imagine the perfect transition center for professional dancers. How would they help you, what would they do for you?

You have reached the end of the questionnaire. Thank you very much for your time and effort.
This is very much appreciated and we hope that our results will help other dancers in supporting them during their career transition.
Thank you very much.

Submit



Interested in results?

Thank you for participating in our survey. In case you are interested in the main results of my master thesis, please send an email to oliver.daehler@gmail.com with the subject "Please send me the results of the study on dancers' career transition."

After having finished my thesis, I will be happy to send an information on the study results.

Next



Universität Zürich

Dancers' career transition

Thank you very much for your time and effort!
Your participation is very much appreciated!

Do you have any questions or suggestions? Please contact me
Oliver Dähler: oliver.daehler@gmail.com