

Projekt Tanz/ Projet Danse/ Progetto Danza

**Umschulung/ Weiterbildung für Tanzschaffende:
Ist-Zustand und
Konzept zur Verbesserung der Situation**

Inhaltsangabe

1. AUSGANGSLAGE	3
2. SCHWIERIGKEITEN BEI DER UMSCHULUNG/ WEITERBILDUNG	4
2.1. Tanzausbildung: Früher Ausbildungsbeginn und Konzentration auf technische und künstlerische Fähigkeiten	4
2.2. Tiefe Löhne	4
2.3. Fehlende Sensibilisierung	5
2.4. Finanzierung der Umschulung	5
2.4.1. Kantonale Unterstützung (Erziehungsdepartemente): Kriterien des Maximalalters und des Wohnortes	5
2.4.2. Arbeitslosenversicherung: Die Hürden „Beitragszeit“ und „berufliche Anerkennung“	6
2.4.3. Invalidenversicherung: Wann ist ein Tanzschaffender zu 100% arbeitsunfähig?	6
2.4.4. Unfallversicherung: Wie lässt sich eine eindeutige Ursache für die Berufsunfähigkeit eines Tanzschaffenden feststellen?	7
2.4.5. Sozialhilfe: Stolz als Hürde	7
2.4.6. Unterstützung von Privaten: NPT und Umschulungsstiftung des SBKV	7
3. UMSCHULUNGSORGANISATIONEN IM AUSLAND	8
3.1. Kanada: The Dancer Transition Resource Centre (DTRC)	9
3.2. Holland: Dutch Retraining Program for Professional Dancers (SOD)	9
4. BERUFE NACH DER UMSCHULUNG	10
5. KONZEPT ZUR VERBESSERUNG DER SITUATION	10
5.1. Massnahmenkatalog	10
5.2. Organisation, Aufgaben und Budget des Umschulungs- und Weiterbildungsvereins	13
5.2.1. Organisation	13
5.2.2. Aufgaben	13
A) Sensibilisierung	13
Vgl. hierzu auch die sehr interessanten Broschüren der Unfallkasse Berlin zu den Tanzmedizin für Tänzer, Tanzmedizin für Ärzte und Therapeuten, Tanzmedizin für Pädagogen, Tanzmedizin für Theaterleiter und Ballettdirektoren, Tanzmedizin für Tanzschüler und Studenten (http://www.unfallkasse-berlin.de/content/artikel/488.html).	13
B) Beratung und Information	13
C) Finanzielle Beteiligung an Umschulungen/ Weiterbildungen	13
D) Bilans de compétences	13
E) Politische Lobbyarbeit und Zusammenarbeit mit internationalen Umschulungs- und Weiterbildungsorganisationen	14
5.2.3. Budget	14

1. Ausgangslage

2002 wurde das Projekt Tanz lanciert. Es hat zum Ziel, gemeinsam mit VertreterInnen der Kantone, Gemeinden, Tanzverbänden, der Tanzszene und des Bundes die Rahmenbedingungen für professionelle Tanzschaffende in der Schweiz zu verbessern.

Eine dieser Rahmenbedingungen liegt im Bereich der Umschulung/ Weiterbildung. Im Gegensatz zu anderen Berufen ist diese im Tanzberuf inhärenter Teil der Berufskarriere, da die berufliche Laufbahn durchschnittlich im 35. Lebensjahr endet. Jede und jeder Tanzschaffende wird daher früher oder später mit der Frage der Umschulung oder Weiterbildung konfrontiert. **Konkret sind es in der Schweiz jährlich rund 30 Tanzschaffende, die ihren Beruf verlassen.**¹

Die Umschulung/ Weiterbildung stellt für Tanzschaffende einen zentralen Wendepunkt dar. Deren Erfolg oder Misserfolg entscheidet über die zweite Hälfte der beruflichen Laufbahn. Zudem konnte festgestellt werden, dass eine Umschulung i.d.R. zu einer Verbesserung der Lohnsituation führt.² Diese ist umso deutlicher, je früher mit der Umschulung begonnen wird.

Doch wird eine Umschulung aus einer Kombination verschiedenerer Gründe wie früher Ausbildungs- und Karrierebeginn, keine anerkannten Diplome, tiefe Löhne, mangelnde Sensibilität der Sozialstellen stark erschwert. Der Bedarf nach professioneller Beratung und nach Finanzierungshilfen ist deshalb im Vergleich zu anderen Kultursparten sehr gross.

Um eine **Gleichbehandlung der Tanzschaffenden mit anderen Berufsgruppen** zu erreichen, hat die Arbeitsgruppe Umschulung/ Weiterbildung nachstehendes Konzept erarbeitet, das über die alleinige Finanzierung von Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen hinausgeht und insbesondere auf Sensibilisierungsmassnahmen fokussiert.

Mitglieder der AG sind:

- Géraldine Basler Chollet (zur Zeit in Umschulung)
- Oliver Dähler (dancesuisse)
- Prof. Marc Durand (Professeur ordinaire Universität Genf)
- Andrew Holland (Projekt Tanz, Pro Helvetia)
- Susanne Jaillet (Association reconversion des danseurs professionnels RDP)
- Katrin Kolo (ehemalige zeitgenössische Tanzschaffende)
- Lara Menghini (RDP)
- Annemarie Parekh (Advance Project)
- François Passard (Ballett Grand Théâtre Genève)
- Shonach Mirk Robles (ehemalige klassische Tanzschaffende)
- Rolf Simmen (SBKV)
- Regula Wolf (Projekt Tanz, Bundesamt für Kultur)

Wir danken diesen Fachpersonen bei dieser Gelegenheit für Ihre wertvolle Mitarbeit!

Im ersten Teil des Berichts wird der Ist-Zustand in der Schweiz zusammengefasst, im zweiten Teil wird das Konzept der AG Umschulung/ Weiterbildung vorgestellt.³

¹ Die vom Projekt Tanz in Auftrag gegebene Studie der Universität Genf kommt auf jährlich 8 Genfer TänzerInnen, die ihren Beruf verlassen („*Danser, et après...?*“ *Rapport final adressé à l'Office fédéral de la Culture*, Université de Genève, 2006; die Studie ist abrufbar unter www.bak.admin.ch/bak/themen/kulturfoerderung oder www.prohelvetia.ch/Tanz). Rechnet man diese Zahlen auf die ganze Schweiz hoch, so kommt man auf jährlich rund 30 TänzerInnen. Dieses Resultat stimmt mit Zahlen aus Frankreich überein: Eine 2004 veröffentlichte Studie der französischen Verwaltung schliesst auf der Grundlage einer Umfrage, dass von 5000 aktiven Tanzschaffenden jährlich zwischen 150 und 250 die Szene verlassen (Chifferet Anne, Ministère de la culture et de la communication, Michel Maurice, Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, *La Reconversion des danseurs: Une responsabilité collective*, 2004, S. 12-13). Übernimmt man diese Proportionen für die Schweiz, so kommt man bei ca. 800 aktiven TänzerInnen (gemäss Schätzungen von Dancesuisse) ebenfalls auf jährlich rund 30 TänzerInnen, die ihren Beruf verlassen.

² Zwei von drei Tanzschaffenden verdienen nach der Umschulung/ Weiterbildung mehr als während ihrer Tanzkarriere, jeder fünfte gibt an, weniger als früher zu verdienen (Baumol William J., Jeffri Joan, Throsby David, Making Changes. Facilitating the transition of dancers to post-performance careers. Research Report, Published by The aDvANCE Project, New York, 2004, S. 273).

³ Das Thema des vorliegenden Berichts interessiert auch die Wissenschaft. So gibt es zahlreiche Publikationen dazu. Wir haben insbesondere mit den folgenden beiden Studien gearbeitet:

- Baumol William J., Jeffri Joan, Throsby David, Making Changes. Facilitating the transition of dancers to post-performance careers. Research Report, Published by The aDvANCE Project, New York, 2004, S. 246.

Die Studie wurde im Auftrag der „International Organization for the Transition of Professional Dancers“ (IPOTPD) erarbeitet. Sie untersucht

2. Schwierigkeiten bei der Umschulung/ Weiterbildung

In diesem Kapitel sollen die wichtigsten Gründe, die eine Umschulung/ Weiterbildung von Tanzschaffenden erschweren, kurz dargelegt werden.

2.1. Tanzausbildung: Früher Ausbildungsbeginn und Konzentration auf technische und künstlerische Fähigkeiten

Bereits in der Ausbildung sollte an eine spätere Umschulung/ Weiterbildung gedacht und entsprechend Diplome verteilt werden, die den Zugang zu weiterführenden Schulen ermöglichen.

Die Tanzschulen befinden sich jedoch in einem Konflikt. Einerseits sollten sie ihren Studierenden eine technisch und künstlerisch qualitativ hochstehende Ausbildung bieten und 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 bestenfalls auf die erste Hälfte des Berufslebens ausrichtet.

Bis zum heutigen Tag haben sich die Schulen in diesem Konflikt zu Gunsten der technischen und künstlerischen Ausbildung entschieden. Als Folge davon verfügen nur wenig Tanzschaffende über Abschlüsse, die zu weiterführenden Studien auf der Tertiärstufe (Höhere Fachschulen, Fachhochschulen und Universitäten) befähigen. Das spiegelt sich in der relativ tiefen Anzahl Schweizer Tanzschaffender, die über eine Ausbildung auf Tertiärstufe verfügen. Während in der Schweiz nur jeder fünfte Tanzschaffende eine solche Ausbildung absolviert, sind es in den USA und in Australien fast jeder zweite.⁴

In Folge der angetroffenen Schwierigkeiten sind sich die Schweizer Tanzschaffenden einig, dass sie besser auf die bevorstehende Umschulung vorbereitet werden sollten.⁵ Sie befürworten deshalb klar eine Integration der Umschulungsthematik in ihre Tanzausbildung.⁶

2.2. Tiefe Löhne

Die Einkommen von Tanzschaffenden sind in der Regel tief. **In der Schweiz verdient ein Tanzschaffender bei 100%-igem Beschäftigungsgrad durchschnittlich 3200 CHF pro Monat.**⁷ Im Vergleich dazu beziffert sich am St. Galler Theater das Monatsgehalt eines Orchestermusikers auf 5802 CHF.⁸ In der freien Szene ist es jedoch selten, dass Tanzschaffende 100% arbeiten. Die tiefen Löhne verhindern Ersparnisse, mit denen die Umschulungs- und Weiterbildungskosten finanziert werden könnten.

den Moment der beruflichen Neuorientierung und der Umschulung professioneller TänzerInnen in insgesamt elf verschiedenen Ländern weltweit. In drei davon, darunter der Schweiz, macht sie tieferegehende Umfragen und liefert so ein umfassendes und repräsentatives Zahlenmaterial. Die Zahlen für die Schweiz wurden 2003 auf der Grundlage einer Befragung von 201 aktuellen und 153 ehemaligen Tanzschaffenden erhoben. Die Mehrheit der nachfolgend genannten Zahlen bezieht sich auf diese Studie.

- Chifferet Anne (Ministère de la culture et de la communication), Michel Maurice (Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale), *La Reconversion des danseurs: Une responsabilité collective*, 2004.

Seit Sommer 2005 ist zudem die Universität Genf (Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, Formation des adultes) unter der Leitung von Prof. Marc Durand und in Zusammenarbeit dem Grand Théâtre de Genève sowie mit dem Projekt Tanz daran, eine Studie zum Thema „Umschulung/ Weiterbildung“ zu erarbeiten. Prof. Marc Durand ist Mitglied der AG Umschulung/ Weiterbildung.

⁴ Baumol William J., Jeffri Joan, Throsby David (2004), S. 268.

⁵ ebd., S. 278.

⁶ ebd., S. 279.

⁷ Angabe gilt für die freie Tanzszene und bezieht sich auf die Jahre 2003 und 2004; an festen Institutionen sind die Löhne durchschnittlich um 1000 CHF/ Mt. höher. Zahlen aus „Erstes Manifest für den Schweizer Tanz“ vom November 2004, abrufbar auf www.dansesuisse.ch.

⁸ Aus „Erstes Manifest für den Schweizer Tanz“

2.3. Fehlende Sensibilisierung

Eine gute Vorbereitung auf den Moment der Umschulung/ Weiterbildung bedingt eine aktive Sensibilisierung. Die wird jedoch nur in wenigen Fällen gemacht. Lehrpersonen an Ausbildungsstätten für den Tanz als auch ArbeitgeberInnen (BallettdirektorInnen, ChoreographInnen) sprechen dieses Thema ungerne an. Einige TänzerInnen und KennerInnen der Szene reden gar von einer Tabuisierung des Themas.

Der Grund hierfür liegt laut obgenannter Studie aus Frankreich darin, dass die Meinung vorherrscht, der Gedanke an eine baldige Umschulung könnte die TänzerInnen in ihrem künstlerischen Elan bremsen.⁹ Dieselbe Studie stellt die Hypothese auf, dass in der Ausbildung und während der beruflichen Karriere nicht nur ein grosser Leistungsdruck herrscht, sondern dass das Motiv der „Leidenschaft“ für den Tanz systematisch bemüht werde, um so indirekt Druck auf die TänzerInnen auszuüben. Tatsächlich fällt es den meisten Tanzschaffenden schwer, diese intensive und relativ stark auf sich selbst bezogene Welt nach durchschnittlich 15 Jahren professioneller und 10 Jahren schulischer Beschäftigung plötzlich und ohne Vorbereitung zu verlassen.¹⁰

2.4. Finanzierung der Umschulung

Vielen Tanzschaffenden ist es in Folge der tiefen Löhne und nicht zuletzt auch wegen der fehlenden Sensibilisierung nur schwer möglich, eine Umschulung zu finanzieren und gleichzeitig eine (meist teilszeitliche) Lohneinbusse während durchschnittlich drei Jahren in Kauf zu nehmen.

Die Kosten für eine Umschulung/ Weiterbildung betragen durchschnittlich **22'500 CHF**.¹¹ Das entspricht bei vollzeitlicher, dreijähriger Weiterbildung (so die Durchschnittsdauer einer Umschulung) und monatlichen Lebenskosten von 1980 CHF (Norm der SKOS) einem Kostenaufwand von rund **100'000 CHF**.

Laut Studie des Advance Projects können Tanzschaffende die Kosten ihrer Umschulung/ Weiterbildung lediglich zur Hälfte selber finanzieren. **Bei den restlichen 50% sind sie auf zusätzliche finanzielle Unterstützung angewiesen.** Hierbei machen Beiträge von der Familie und aus dem Freundeskreis den grössten Anteil aus. Die anderen Hauptfinanzierungsquellen sind die öffentliche Hand und Darlehen (z.B. von den besuchten Weiterbildungsstätten).¹²

Im Folgenden werden die Möglichkeiten der Finanzierung durch die öffentliche Hand untersucht.

2.4.1. Kantonale Unterstützung (Erziehungsdepartemente): Kriterien des Maximalalters und des Wohnortes

Die Bildung fällt in die Zuständigkeit der Kantone. Damit sind die Kantone grundsätzlich die erste Adresse, an die sich Tanzschaffende für die Finanzierung ihrer Umschulung wenden können. Doch die meisten der 26 Kantone kennen bei Weiterbildungsbeiträgen ein **Maximalalter von 39 Jahren**. Zudem müssen die Gesuchsteller i.d.R. während **fünf Jahren** im Kanton gewohnt haben. Nur wenige TänzerInnen erfüllen beide Kriterien. Insbesondere das Kriterium des Wohnortes wird der spezifischen Situation der Tanzschaffenden nicht gerecht: Es ein Charakteristium des Tanzberufes, dass der Aufenthaltsort regelmässig gewechselt wird. Zudem arbeiten viele Schweizer Tanzschaffende im Ausland.

⁹ Chifferet Anne, Michel Maurice (2004), S. 9.

¹⁰ Baumol William J., Jeffri Joan, Throsby David (2004), S. 46 und 256.

¹¹ Der Median liegt bei 12'500 CHF. Aus Baumol William J., Jeffri Joan, Throsby David (2004), S. 269.

¹² Baumol William J., Jeffri Joan, Throsby David (2004), S. 268.

2.4.2. Arbeitslosenversicherung: Die Hürden „Beitragszeit“ und „berufliche Anerkennung“

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) sieht Möglichkeiten zur Finanzierung von Umschulungen und Weiterbildungen vor, auch wenn die Beitragszeit nicht erfüllt wird.¹³ 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 Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) keinen Handlungsspielraum zu Gunsten der Tanz- und/ oder der Kulturschaffenden.

Eine zweite grosse Hürde ist die fehlende Anerkennung des Tanzberufes. Verantwortliche von Arbeitslosenämtern legen den TänzerInnen häufig nahe, einen „richtigen“ Beruf zu erlernen. Auch tragen die Arbeitslosenämter den für den Tanzberuf charakteristischen kurzfristigen Engagements zu wenig Rechnung. So wird einer Tänzerin, die in sechs Monaten ein Engagement vereinbart hat, die Vermittlungsfähigkeit und damit der Status der Arbeitslosigkeit abgesprochen.

Wenn in seltenen Fällen ein Tanzschaffender die Kriterien des AVIG erfüllt, so bedeutet dies aber nicht, dass ihm eine vollumfängliche Umschulung finanziert wird. Normalerweise gehen von Arbeitslosenkassen finanzierte Weiterbildungen selten über kleine Kurse wie z.B. Sprach- oder PC-Kurse hinaus.

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

2.4.3. Invalidenversicherung: Wann ist ein Tanzschaffender zu 100% arbeitsunfähig?

Berufsunfälle und daraus hervorgehende Abnützung des Körpers sind im Tanz deutlich häufiger anzutreffen als in anderen Berufsgruppen. Das IV-Gesetz sieht die Finanzierung einer Umschulung/ Weiterbildung bei Invalidität zwar vor (Art. 17), doch wird diese nur ausbezahlt, wenn ein anerkannter Beruf nicht mehr, auch nicht teilzeitlich, ausgeführt werden kann. Bei Tanzschaffenden wie auch bei anderen Berufen, in denen körperliche Arbeit geleistet wird, ist es jedoch schwierig festzustellen, ab wann eine 100%ige Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Viel eher sollte deshalb im Falle von Tanzschaffenden von einer „Berufsabnützung“ gesprochen werden. Diese wird jedoch in der IV-Praxis nur in seltenen Fällen als 100%ige Berufsunfähigkeit anerkannt. Wenn doch, so fällt der Beitrag aus der IV-Kasse relativ gering aus, da die Beiträge auf der Grundlage des Einkommens der letzten beiden Jahre basieren.

Unter den Sozialversicherungsgesetzgebungen würde sich theoretisch die IV am ehesten für die Finanzierung der Umschulung/ Weiterbildung von Tanzschaffenden eignen. Doch tragen die Behörden den tanzspezifischen Berufsrisiken von TänzerInnen zu wenig Rechnung.

Eine nicht zu unterschätzende Hürde liegt auch bei den Tanzschaffenden selber. Zum einen haben viele wenig Kenntnis der Finanzierungsmöglichkeiten durch die IV. Zum anderen stellt es für sie wie für viele andere auch eine mentale Schwierigkeit dar, sich von der Invalidenversicherung zu finanzieren. Für sie gehen Invalidität und die weiter oben erwähnte Identifikation mit dem Tanz/ der Bewegung nur schlecht zusammen.

¹³ Art. 59d Abs. 1 AVIG: „Personen, die weder die Beitragszeit erfüllen noch von der Erfüllung der Beitragszeit befreit sind noch den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung erschöpft haben, können innerhalb einer zweijährigen Frist während längstens 260 Tagen Leistungen nach Artikel 62 Absatz 2 beanspruchen [Versicherung übernimmt Kosten der Bildungsmassnahmen wie Umschulung und Weiterbildung], wenn sie auf Grund eines Entscheides der zuständigen Amtsstelle an einer Bildungs- oder Beschäftigungsmassnahme teilnehmen, die sie zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit als Arbeitnehmer befähigt.“

Als Beispiel für eine funktionierende Zusammenarbeit zwischen der Tanzszene und den IV-Verantwortlichen sei hier das Beispiel Genfs erwähnt. In den 1990ern konnten die Umschulungs- und Weiterbildungskosten von TänzerInnen vollumfänglich durch die IV finanziert werden. Dabei wurde für jeden einzelnen Gesuchsteller eine bis in die Kindheit zurückreichende Anamnese verfasst. Diese diente als Nachweis für die Berufsunfähigkeit. Heute ist das leider nicht mehr möglich (Stichwort Finanzierungsprobleme der IV).

2.4.4. Unfallversicherung: Wie lässt sich eine eindeutige Ursache für die Berufsunfähigkeit eines Tanzschaffenden feststellen?

Auch 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 (z.B. bei Beinbruch). Den bei Tanzschaffenden häufig diffusen und diversen Ursachen (z.B. nie richtig ausgeheilter Beinbruch) trägt die Unfallversicherung damit keine Rechnung. Zudem besteht sie auf strenge formale Kriterien (z.B. Unfallprotokoll), die nicht immer alle erfüllt werden, dies nicht zuletzt auch auf Grund fehlender Informationen.

Wo hingegen die Chancen besser stehen, um bei den Unfallversicherungen auf offene Ohren zu stossen, ist im Bereich der Unfallprävention. So übernimmt die Unfallversicherung des Genfer Ballets seit fünf Jahren die Kosten für eine 50%-Stelle eines Physiotherapeuten und eines Arztes, der die TänzerInnen ein Mal pro Woche untersucht.

2.4.5. Sozialhilfe: Stolz als Hürde

Den Tanzschaffenden fällt, wie vielen andern auch, der Gang zum Sozialamt äusserst schwer. Dabei gibt es einige Sozialämter, insbesondere städtische, die die Finanzierung von Umschulungen/ Weiterbildungen bei körperlicher Abnützung nicht von vorneherein ausschliessen.

2.4.6. Unterstützung von Privaten: NPT und Umschulungstiftung des SBKV

In der Schweiz gibt es gegenwärtig zwei Organisationen, die auf privater Basis die berufliche Neuorientierung professioneller Tanzschaffender unterstützen: der **Schweizerische Verband zur Neuorientierung Professioneller TänzerInnen** (NPT, gegründet 1993; www.dance-transition.ch) und die **Umschulungstiftung für Bühnenkünstler des Schweizerischen Bühnenkünstlerverbandes** SBKV (gegründet 1993). NPT und SBKV arbeiten eng zusammen, wobei die Aufgabenteilung sich durch die Sprache der Gesuchsteller ergibt (deutschsprachige und italienischsprachige zum SBKV, französischsprachige zum NPT). Beide bieten Beratung sowie finanzielle Unterstützung an.

Zeitliche Ressourcen

NPT: von Jahr zu Jahr unterschiedlich, durchschnittlich 4h/W (Lohnkosten von der Schweizerischen Interpretengesellschaft SIG übernommen)

SBKV: von Jahr zu Jahr unterschiedlich, durchschnittlich 2h/W (bezahlt von SBKV)

Dieser zeitliche Aufwand ist viel zu gering, weshalb beide Organisationen keine Werbung für ihre Dienstleistung machen und diese in der Folge davon nur wenigen Tanzschaffenden bekannt sind. Es muss deshalb davon ausgegangen werden, dass sich nicht alle potentiell Interessierten bei den Organisationen melden.

Finanzielle Ressourcen

Swissperform wendet 10% ihrer Erträge für kulturelle und soziale Zwecke auf. Diese gehen u.a. an die SIG. Seit 1992 gewährt die SIG dem NPT und dem SBKV jährlich Beiträge. Diese müssen

ausschliesslich an Tanzschaffende weitergegeben werden; Infrastruktur- und Personalkosten können damit nicht abgedeckt werden. Die SIG entscheidet von Jahr zu Jahr neu, ob die beiden Organisationen weiterhin berücksichtigt werden oder nicht.

- **NPT** : von Jahr zu Jahr unterschiedlich; 2004 : 15'000 CHF
- **SBKV** : von Jahr zu Jahr unterschiedlich; 2004 : 35'000 CHF.

Beide Organisationen stehen allen Tanzschaffenden und nicht nur den jeweiligen Mitgliedern offen. Durchschnittlich können pro Gesuch 3000-5000 CHF gesprochen werden.

Die Initiativen Privater fallen im Vergleich zur Welt des Spitzensportes, die sich in Bezug auf die körperliche Abnützung mit einer ähnlichen Problematik konfrontiert sieht, relativ bescheiden aus. Die SportlerInnen werden gezielt auf ihr frühzeitiges Karriereende vorbereitet. So führt Swiss Olympic, die Dachorganisation der Schweizer Sportverbände, eine Beratungsstelle mit dem Namen «Karriere-Management». Neben Swiss Olympic gibt es die Beratungsstelle Sportprofi.ch, die professionellen und halbprofessionellen SportlerInnen Hilfestellung beim Wechsel in eine neue berufliche Laufbahn bietet. Diese Organisation wird finanziert von Sportvereinen, Spielervermittlern, Einzelpersonen und Firmen. Zudem gibt es unzählige private Stiftungen, die den SportlerInnen 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.

In Frankreich wurde von staatlicher Seite speziell für SpitzensportlerInnen ein Begleitprogramm erarbeitet, dass diese auf den Moment der Umschulung/ Weiterbildung vorbereitet.¹⁴ Dieses Dokument lässt sich fast 1:1 auf Tanzschaffende übertragen.

3. Umschulungsorganisationen im Ausland

Die Problematik der Umschulung/ Weiterbildung ist allgemein anerkannt, was sich in der Gründung von „Transition Centers“ (Umschulungs- und Weiterbildungsorganisationen) niedergeschlagen hat. Laut der Studie des Advance Projekts gibt es weltweit vier grosse Organisationen, die sich ausschliesslich der Umschulung und der beruflichen Neuorientierung von TänzerInnen widmen:

- The Dancer Transition Resource Centre (DTRC), Kanada; gegründet 1985; www.dtrc.ca
- Dutch Retraining Program for Professional Dancers (SOD), Holland; gegründet 1986; www.kunstcultuur.nl
- Dancers' Career Development (DCD), England; gegründet 1974; www.thedcd.org.uk
- Career Transition For Dancers (CTFD), USA; gegründet 1982; www.careertransition.org

Dass diese Umschulungsorganisationen einen wesentlichen Beitrag an die Verbesserung der hier besprochenen Problematik leisten, zeigen die Resultate der internationalen Umfrage des Advance Projects.¹⁵ Im Hinblick auf ihre über 20-jährige Erfahrung dienen diese vier Umschulungs- und Weiterbildungsorganisationen als interessante Anschauungsmodelle für allfällige Neuprojekte.

Gemeinsam sind diesen Organisationen ihre Kerndienstleistungen (Beratung und finanzielle Unterstützung). Die grössten Unterschiede gibt es in der Finanzierung. Besonders interessant ist dabei das niederländische System, das sich, analog zu den Sozialversicherungen, von monatlichen Lohnabzügen alimentiert.

Die beiden Zentren der föderalistisch strukturieren Länder Kanada und Holland werden im Folgenden näher vorgestellt, wobei für Detailinformationen auf die obenstehenden Internetadressen verwiesen wird.

¹⁴ *Guide pratique. Sport de haut niveau et vie quotidienne. 9 Programmes pour concilier vos ambitions sportives et votre projet de vie*, INSEP (Institut National du Sport et de l'Education Physique) und DRDJIS (Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse et des Sports), Paris – Ile-de-France.

¹⁵ ebd. (2004), S. 10-11.

3.1. Kanada: The Dancer Transition Resource Centre (DTRC)

- *Dienstleistungen*
 - a) Beratung : pädagogisch, professionell, finanziell, juristisch, persönlich
 - b) 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)
 - c) Konferenzen und Seminarien
 - d) Publikationen
 - e) Bibliothek
- *Wer hat Anrecht auf Dienstleistungen?*

Nur Mitglieder (Professionelle TänzerInnen, die in Kanada arbeiten)
- *Finanzierung*
 - a) Öffentliche Hand: Patrimoine canadien (Jahresbeitrag : 500'000 CHF), Développement des ressources humaines Canada, Le Conseil des Carrières Culturelles de l'Ontario, Le Conseil des Arts du Canada, La Fondation Trillium de l'Ontario, Le Conseil des arts de l'Ontario
 - b) Mitglieder
 - c) Gewinne aus Fonds
 - d) Private: Organisationen, Vereine, Stiftungen, Einzelpersonen
- *Struktur :*

3 Räte : Conseil d'administration, Comité artistique, Conseil consultatif

3.2. Holland: Dutch Retraining Program for Professional Dancers (SOD)

- *Dienstleistungen*
 - a) Beratung
 - b) Finanzielle Unterstützung (Umschulungskosten und Lebenskosten, Arbeitslosengelder, Pauschalbeitrag (4 Monatslöhne plus maximal 3750 CHF Umschulungskosten jährlich)
- *Wer hat Anrecht auf Dienstleistungen?*
 - a) Für Beratung keine spezielle Kriterien
 - b) Kriterien für finanzielle Unterstützung einer vollständigen Umschulung (durchschnittlich 130'000 CHF):
 - Karrieredauer (10 Jahre)
 - Höhe des letzten Lohnes
 - Inhalt der gewählten Umschulung
 - Mitgliedschaft beim SOD und damit verbunden regelmässige „Versicherungsbeiträge“ an SOD (4% des Lohnes; Minimum 72 Beiträge)
 - Beginn der Umschulung nicht später als 1 Jahr nach KarriereendeAusnahmen werden gemacht für Tanzschaffende, die diese Bedingungen auf Grund körperlicher Probleme nicht erfüllen können:
- *Finanzierung*
 - a) Öffentliche Hand: Ministerium für Erziehung, Kultur und Wissenschaft (Jahresbeitrag von 1,1 Mio. CHF) ; Ministerium für Soziales, Stichting GAK Nederland b.v.
 - b) Mitglieder (jährlich 425'000 CHF): Tanzschaffende die in von der öffentlichen Hand unterstützten Kompanien arbeiten sind automatisch Mitglied beim SOD. Das bedeutet für sie, dass von ihrem Lohn jeweils automatisch 1,5% an DOC gehen, während ihre Arbeitgeber 2,5% einbezahlen. Hat der Tanzschaffende keinen Arbeitgeber, so bezahlt der die 4% alleine
 - c) Gewinne aus Fonds
 - d) Private: Organisationen, Vereine, Stiftungen, Einzelpersonen
- *Struktur:*

Ausschuss: VertreterInnen des Künstlerarbeitgeberverbands (DOD), Künstlerverband FNV - KIEM, Unabhängige

4. Berufe nach der Umschulung

Tanzschaffende eignen sich während ihrer beruflichen Laufbahn zentrale Kompetenzen wie Disziplin, Ausdauer, Teamfähigkeit und Sprachkenntnisse an. Diese lassen sich leicht auch in andere Berufsfelder übertragen. Trotzdem orientieren sich lediglich 17% der Schweizer Tanzschaffenden gänzlich neu.¹⁶ Die Mehrheit arbeitet nach dem Ende der tänzerischen Laufbahn in einem tanzverwandten Beruf (71%) oder in einer Beschäftigung im Kunstbereich (10%). So betätigt sich jeder dritte Tanzschaffende nach der Tanzkarriere als Choreograph (häufig unterrichtet er/ sie parallel dazu).¹⁷ Der mit Abstand meistgewählte Zweitberuf ist jener der/s PädagogIn. So sind zwei von drei ehemaligen TänzerInnen in diesem Beruf anzutreffen. Es ist jedoch anzufügen, dass auf Grund der fehlenden nationalen Anerkennung der Tanzausbildung grundsätzlich jede Person eine Tanzschule eröffnen oder unterrichten kann. 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 Jahre eine Umschulungsorganisation tätig ist, gehen prozentual deutlich mehr ehemalige Tanzschaffenden einer „tanzfremden“ Beschäftigung nach. Eine Liste im Anhang dieses Berichts gibt die beachtliche Vielfalt der Berufe wieder, welche von ehemaligen TänzerInnen in Holland ausgeübt werden.

5. Konzept zur Verbesserung der Situation

Ziel des Konzepts ist es, die berufsinhärente Umschulung/Weiterbildung von TänzerInnen zu ermöglichen. Die AG Umschulung/ Weiterbildung fasste die hierzu nötigen Massnahmen in nachfolgendem Katalog zusammen. Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

5.1. Massnahmenkatalog

Vor der Tanzkarriere

Massnahme	Umsetzung
1. Anerkannte Diplome (z.B. Matur) und umfassende allgemeinbildende Inhalte (u.a. Sprachen), die spätere Übergänge in andere Berufe/Ausbildungen ermöglichen	Gemäss Zeitplan sollen 2007 zwei solche Schulen (Lausanne und Zürich) im Rahmen eines Pilotprojekts mit einem ersten national anerkannten Lehrgang starten.
2. Einbezug der Umschulungs- Weiterbildungsthematik in Tanzausbildungsstätten	PädagogInnen an Tanzschulen weisen auf späteren Karrierewechsel hin, entwickeln Talente/ Interessen ausserhalb des Tanzes, informieren über Sozialversicherungen Vorgängige Sensibilisierung der PädagogInnen (z.B. von dansesuisse oder von Tanzorganisationen)

Während der Tanzkarriere

Massnahme	Umsetzung
3. Einhaltung Minimallöhne	Arbeitgeber
4. Vorbereitung auf die Umschulung/ Weiterbildung	- z.B: Arbeitgeber geben frei für Umschulungs- und Weiterbildungsmassnahmen (va. institutionelle Ensembles) äufnen Fonds für Umschulung/ Weiterbildung - Durch Vorträge/ Workshops ehemaliger

¹⁶ Baumol William J., Jeffri Joan, Throsby David (2004, S. 254).

¹⁷ Baumol William J., Jeffri Joan, Throsby David (2004, S. 265).

	TänzerInnen
5. Verletzungs- und Abnützungsprävention	Arbeitgeber: Aufwärmen vor dem Training und „stretching“ sind in Arbeitszeit inbegriffen, Budget für Unfallprävention (z.B. für Physiotherapie)
6. Subventionen werden an die Bedingung geknüpft, dass Massnahmen zur Umschulung/ Weiterbildung getroffen werden (z. B. Äufnung eines Umschulungsfonds)	Öffentliche Hand
7. Institutionalisierung eines Rück- und Ausblicks in der Karrieremitte (Standortbeurteilung, Ziele für Zukunft festlegen)	Tanzorganisationen und/ oder Arbeitgeber (va. von institutionellen Ensembles)
8. Informationen zu möglichen Umschulungen/ Weiterbildungen (vgl. Bilan de compétences RDP ¹⁸)	Tanzorganisationen und/ oder Arbeitgeber (va. von institutionellen Ensembles)
9. Informationen/ Sensibilisierung der Tanzschaffenden und der ArbeitgeberInnen bzgl. Sozialversicherungen	Tanzorganisationen und/ oder Arbeitgeber (va. von institutionellen Ensembles)
10. Förderung des Erlernens von Sprachen	Arbeitgeber institutioneller Ensembles, in der freien Szene regionale IG's
11. Möglichkeit von Praktikumsplätzen innerhalb der Organisation/ Kompanie anbieten	Tanzorganisationen und/ oder Arbeitgeber (va. von institutionellen Ensembles)

Nach der Tanzkarriere

Massnahme	Umsetzung
12. Schaffung einer permanenten Anlaufstelle für die Umschulung- und Weiterbildung	Bund, Kantone, Städte, Tanzverbände, Tanzszene
13. Information der Tanzschaffenden zu den Möglichkeiten der Umschulungsfinanzierung im Rahmen der bestehenden Sozialversicherungsgesetzgebung (AHV, IV, etc.)	Tanzorganisationen und/ oder Arbeitgeber
14. Schaffung gesetzliche Grundlage zur Finanzierung von Umschulungs- und Weiterbildungsmassnahmen	Gesetzgeber/ Bund
15. Anpassung der Sozialversicherungsgesetzgebung und der – praxis an die spezifischen Bedürfnisse von Tanzschaffenden	Gesetzgeber/ Bund

Allgemeine Massnahmen

Massnahme	Umsetzung
16. Universitäten und andere Institutionen anerkennen informelles / nicht formales Lernen. ¹⁹	Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Tanzorganisationen, „Forum Weiterbildung“

¹⁸ Seit 2004 läuft das Pilotprojekt „Karriereplanung für professionelle TänzerInnen“. Es ist ein Projekt des Schweizerischen Verbands zur Neuorientierung professioneller TänzerInnen (NPT) und wurde in Zusammenarbeit mit der Berufs- und Laufbahnberatungsstelle der Universität Lausanne und dem Grand Théâtre de Genève entwickelt. Ziel ist es, zusammen mit klassischen TänzerInnen und TänzerInnen aus der freien Szene ein Programm zur Karriereplanung zusammenzustellen. Damit soll einerseits den TänzerInnen die Umschulung unter optimalen Bedingungen ermöglicht werden und andererseits eine an die Bedürfnisse der professionellen TänzerInnen angepasste Umschulung entwickelt werden. Diese Bemühungen sind deshalb besonders wichtig, weil TänzerInnen, welche in Umschulungsbelangen schlecht beraten werden, letztlich oft die Zahl der Sozialhilfe-EmpfängerInnen erhöhen.

17. Sensibilisierung und Information der Sozialversicherungsbehörden zu häufigen Berufsrisiken bei Tanzschaffenden, tanzspezifischen wechselnden Engagements, etc.	Tanzorganisationen
18. Sensibilisierung der Eltern von Tanzschaffenden	Tanzorganisationen
19. Erstellung einer Liste von Ärzten und Anwälten, die mit der Umschulungs- und Weiterbildungsproblematik von Tanzschaffenden vertraut sind	Tanzorganisationen, SBKV
20. Sensibilisierung der Behörden	<ul style="list-style-type: none"> - Tanzorganisationen informieren Kantone zu den tanzspezifischen Arbeitsmöglichkeiten und – Bedingungen (aufzeigen, dass Kriterium des Wohnortes schwierig zu erfüllen ist) - Tanzorganisationen informieren Arbeitslosenämter über die dem Tanzberuf charakteristischen kurzfristigen Engagements (damit Vermittlungsfähigkeit weniger häufig abgesprochen wird) - Tanzorganisationen informieren IV- und Unfallversicherungsämter sowie den Bund mit Hilfe einer medizinischen Studie, die die Berufsrisiken und –krankheiten bei TänzerInnen wissenschaftlich belegt und die zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit herangezogen werden kann - Tanzorganisationen informieren Sozialhilfeämter über die körperliche Abnutzung von Tanzschaffenden sowie die tanzspezifischen Arbeitsmöglichkeiten und –Bedingungen

Soll eine nachhaltige Verbesserung erzielt werden, reicht es nicht aus, wenn diese Massnahmen lediglich punktuell umgesetzt werden. Weder der Dachverband dancesuisse noch das Projekt Tanz verfügen jedoch über die notwendigen personellen, strukturellen und finanziellen Ressourcen, um diese Aufgaben längerfristig zu übernehmen.

Im Folgenden wird diese Stelle kurz umschrieben.

¹⁹ (Validierung = Bewertung und Anerkennung eines ganzen Spektrums von Wissen, Know-how, Fertigkeiten und Kompetenzen, die Personen im Laufe ihres Lebens, z. B. durch Bildung, bei der Arbeit oder in der Freizeit erworben haben)

5.2. Organisation, Aufgaben und Budget des Umschulungs- und Weiterbildungsvereins

5.2.1. Organisation

Grundsätzlich soll Bestehendes erhalten bleiben und keine neue Struktur geschaffen werden. Die AG Umschulung/ Weiterbildung schlägt deshalb folgende Organisation vor:

- Schaffung einer **permanenten Anlaufstelle für die Umschulung- und Weiterbildung professioneller Tanzschaffender** (Umschulungsstiftung des SBKV und NPT lösen sich auf und gehen in dieser Anlaufstelle neu auf).
- Integration dieser Anlaufstelle in Dansesuisse
- Dem Geschäftsführer von Dansesuisse stehen für die Führung der Anlaufstelle mindestens 10 Stellenprocente zur Verfügung. Seine zentralen Aufgaben sind: Sensibilisierung, Administration, Kreditverwaltung, Bekanntmachung des Vereins.
- Der Geschäftsführer arbeitet mit **externen Beratern** zusammen. Er kann dabei auf die bereits bestehenden und grösstenteils von der SIG finanzierten Beratungsstellen des SBKV (in Zürich) und des NPT (in Lausanne) zurückgreifen. Im Bereich der Sensibilisierung arbeitet er eng mit dem Réseau Danse Suisse (RDS) zusammen.
- Finanzhilfen werden nur dann entrichtet, wenn trotz entsprechender Bemühungen keine anderen oder nur ungenügende Finanzierungsmöglichkeiten gefunden werden konnten.

5.2.2. Aufgaben

Kernaufgaben des Umschulungs- und Weiterbildungsvereins sind:

A) Sensibilisierung

Damit die Umschulung/ Weiterbildung erfolgreich durchgeführt werden kann, bedarf es einer frühzeitigen Vorbereitung. Hierzu ist eine umfassende Sensibilisierung der folgenden Zielgruppen notwendig: Tanzschaffende, PädagogInnen, Eltern, ArbeitgeberInnen, Behörden, SchülerInnen. Tanzschulen kommt bei der Sensibilisierung eine zentrale Rolle zu.

Vgl. hierzu auch die sehr interessanten Broschüren der Unfallkasse Berlin zu den Tanzmedizin für Tänzer, Tanzmedizin für Ärzte und Therapeuten, Tanzmedizin für Pädagogen, Tanzmedizin für Theaterleiter und Ballettdirektoren, Tanzmedizin für Tanzschüler und Studenten (<http://www.unfallkasse-berlin.de/content/artikel/488.html>).

B) Beratung und Information

- Laufbahnberatung
- Rechtliche Beratung (insbesondere zur Arbeitslosenversicherung)
- Medizinische Beratung
- Finanzielle Beratung
- Vermittlung von „geeigneten“ Ärzten und Anwälten
- Informationen zu und Vermittlung von möglichen Finanzierungsquellen
- Hilfestellung beim Verfassen von Gesuchen
- Informationen zu möglichen Weiterbildungen resp. einzelnen Berufen

C) Finanzielle Beteiligung an Umschulungen/ Weiterbildungen

D) Bilans de compétences

Die „Bilans de compétences“ werden kurz- bis mittelfristig vom Umschulungs- und Weiterbildungsverein sowie von den Arbeitslosenämtern finanziert. Durchgeführt werden sie in der französischen Schweiz an der Université de Lausanne, faculté de psychologie appliqué. Für die deutsche Schweiz muss noch eine

Durchführungsorganisation gefunden werden. Gleichzeitig sensibilisiert der Umschulungs- und Weiterbildungsverein pro Sprachregion einen oder eine BerufsberaterIn. Längerfristig sollen Durchführung als auch Finanzierung der „Bilans de compétences“ an diese drei Berufsberatungsstellen übergehen.

E) Politische Lobbyarbeit und Zusammenarbeit mit internationalen Umschulungs- und Weiterbildungsorganisationen

Durch die Zusammenarbeit mit internationalen Umschulungs- und Weiterbildungsorganisationen kann der Verein auf bestehendes Wissen aufbauen (Best practice) und Synergien schaffen. Zudem können von der Tanzszene geforderte internationale Massnahmen (vgl. Internationalität einer Tänzerkarriere) erarbeitet werden.

5.2.3. Budget Anlaufstelle Umschulung/ Weiterbildung

Wie weiter oben erwähnt (vgl. S. 2), kann auf Grundlage einer Hochrechnung von **jährlich rund 30 Personen** ausgegangen werden, die mit dem notwendigen Karrierewechsel konfrontiert werden (20 in der deutschen Schweiz, 8 in der französischen Schweiz, 2 im Tessin). Weitere Grundlagen für das nachfolgende Budget bilden die Erfahrungswerte des NPT und des SBKV aus den Jahren 2002-2004 sowie die Resultate der Studie des Advance Projects.

Das Budget wird in Form einer **Gesamtkostenrechnung** dargestellt. Jede Aufgabe des Umschulungs- und Weiterbildungsvereins stellt einen eigenen Budgetposten dar. Betriebs- und Lohnkosten sind jeweils darin enthalten.

Zur Vereinfachung wurde die Annahme getroffen, dass alle Betroffenen ein Gesuch stellen (auch wenn dies nicht zu erwarten ist), die Fördersumme pro Gesuch wurde dafür aber geringer als zu erwarten angesetzt.

Budgetplan Anlaufstelle Umschulung/ Weiterbildung

	Jahr		Bemerkungen
	2008-2011	ab 2012	
AUSGABEN			
Beteiligung an Ausbildungs- bzw. Weiterbildungskosten	180'000	120'000	6'000 CHF pro Gesuch, dies entspricht 1/3 der Weiterbildungskosten über einen Zeitraum von 3 Jahren (2/3 = 375 CHF pro Monat werden vom Gesuchsteller selbst getragen)
Sensibilisierungsarbeit	10'000	5'000	
Informationsarbeit	15'000	7'000	
Karriereplan Erstellung	30'000		Annahme: für jedes Gesuch wird ein Plan á 1000 CHF erstellt; geht ab 2012 an kantonale Arbeitslosenämter

Marketing/PR	10'000	5'000
Total AUSGABEN	245'000	137'000

über

EINNAHMEN

Mitglieder	14'000	14'000
Gebühren Dossierbearbeitung	6'000	4'000
TOTAL EIGENEINNAHMEN	20'000	18'000

40 CHF pro Mitglied
Annahme: jeder
zweite Tanzschaffende
ist Mitglied; Variante:
Dancesuisse bezahlt
Pauschale an
Anlaufstelle

200 CHF pro Gesuch

Stiftung SIG	50'000	50'000
Projektsponsoren	30'000	15'000
Partner	20'000	20'000
Spenden	9'000	9'000
weitere	1'000	1'000
TOTAL DRITTMITTEL	110'000	95'000
TOTAL EINNAHMEN	130'000	113'000

FINANZIERUNGSBEDARF

Kantone	10'000	4'000
Städte	10'000	4'000
Bund (KFG)	95'000	16'000
TOTAL FINANZIERUNGSBEDARF	115'000	24'000

Durch Massnahmen der Sensibilisierung, Prävention und Praxisänderungen können längerfristig die Rahmenbedingungen verändert und somit die Sozialkosten gesenkt werden. Das war in anderen Ländern ausschlaggebend für die Beteiligung des Staates an der Finanzierung von Umschulungs- und Weiterbildungsorganisationen.

Dieses Konzept erlaubt es, mit einer schlanken Struktur und wenigen Mitteln bereits in kurzer Zeit eine deutliche Verbesserung der zweiten Hälfte des Berufslebens professioneller Tanzschaffender zu erzielen.