

Ergebnisprotokoll

3. Konferenz für Sprecher*innen und Repräsentant*innen der deutschen Ballett-, Tanz- und Tanztheatercompagnien

Montag, 22.10.2018, 10:30 - 18:00 Uhr

Das zentrale Ziel der dritten Konferenz ist es, den Teilnehmer*innen einen lösungsorientierten und problemlösenden Ansatz für die Gespräche des Tages zu eröffnen. Über das Sammeln und Zusammentragen von Problemen und Fragestellungen der einzelnen Ensembles hinaus, will man diesmal Gemeinsamkeiten ausloten, um dann zusammen eine Zukunftsidee für die Kunstform zu formulieren. Es werden konkrete Maßnahmen verabschiedet, die das Netzwerk zum Erreichen dieser Ziele ergreifen wird. Die Ergebnisse der Konferenz werden von 45 teilnehmenden Ensemblesprecher*innen aus 28 Staats- und Stadttheatern beraten und getragen.

Die Gruppe verschafft sich anfangs ein Bild der Aktivitäten und der Idee des Netzwerks *dancersconnect*, das sich seit der Wahl des *Bundesdeutschen Tanzvorstandes* auf der letzten Konferenz weiter etabliert hat. Die Tänzer*innen werden gebeten, sich auch nach der Konferenz online über die Website und die Facebook-Seite für *dancersconnect* einzusetzen. Es wird zudem berichtet, wie die Mitglieder des Vorstandes mit Partner*innen und nahe stehenden Organisationen Gespräche führten und die Interessen von Tänzer*innen im Namen von *dancersconnect* auf wichtigen Konferenzen und Veranstaltungen vertreten.

Im Mittelpunkt der Konferenz steht Rivca Rubins Einführung in positive Formen von Sprache und Kommunikation. In dem Zusammenhang wird den Teilnehmer*innen vermittelt, wie sie dies in verschiedenen Formaten und Gruppensituationen zur Umsetzung bringen können. Ziel ist es, den Ensemblesprecher*innen notwendige Werkzeuge zur Verfügung zu stellen, um dann selbstbewusster mit ihren Vorgesetzten über Probleme sprechen zu können sowie gemeinsam innerbetriebliche Lösungen zu finden. Die zweite Hälfte des Tages ist dem 8-Punkte-Plan von *dancersconnect* gewidmet. Die Tänzer*innen verschaffen sich zunächst einen detaillierten Überblick über die einzelnen Punkte, besprechen diese und verabschieden das Papier abschließend geschlossen als Gruppe.

Während der gesamten Konferenz wird auch immer wieder deutlich, dass für *dancersconnect* eine der wichtigsten Aufgaben der kommenden Monate darin bestehen wird, Wege zur Finanzierung und Stabilisierung der Organisation zu finden.



14. November 2018

**Bundesdeutscher
Tanzvorstand**

Kunstquartier Bethanien
Mariannenplatz 2
10997 Berlin

+49 30 37 44 33 92

info@dancersconnect.de

www.dancersconnect.de

facebook.com/dancersconnect.de

Teil 1: Der *Uptimism Approach* mit Rivca Rubin

Ziele und Ergebnisse:

Rubin führt die Gruppe durch eine Fiktionsübung, in dessen Verlauf jeder seine persönliche Utopie einer idealen Zukunft für den Tanz als Kunstform umzusetzen sucht und aufmerksam beobachtet, welche Schritte auf dem Weg dorthin erforderlich sind. Anschließend bilden die Tänzer*innen auf Vorschlag von Rubin fünf Gruppen, in denen sie auf einem Poster ihre Ideen für diese *Zukunft* zusammentragen. Auf einem weiteren schreiben sie jeweils nieder, *wie sie dorthin gelangen*. Durch die Präsentation der Gruppenarbeiten wird deutlich, dass die gesamte Konferenz im Einklang miteinander sehr ähnliche Vorstellungen über zukünftige Ziele hat.

Gemeinsame Utopie einer ideale Zukunft:

- bessere medizinische Versorgung und Vorsorge für Tänzer*innen, dazu gehören kostenlose Physio- und Psychotherapie, sowie angemessen ausgestattete Arbeitsräume (Fußböden, Heizung usw.) sowie Zugang zu Schwimmbädern, Saunas und Fitness-Studios.
- Unterstützung bei der beruflichen Transition von Tänzer*innen, einschließlich Ausbildung, Coaching und finanzielle Unterstützung.
- Tänzer*innen haben ein Recht auf Interessenausgleich, dazu gehören Recht auf Mitsprache bezüglich der Arbeitsbedingungen, mehr Kommunikation, regelmäßige und konstruktive Leistungsevaluation sowie Respekt und Transparenz am Arbeitsplatz.
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, einschließlich mehr regelmäßiger freier Tage, Urlaub und die konstruktive Gestaltung und Ausschöpfung der Arbeitszeit.
- Bessere Bezahlung für Tänzer*innen, allgemein mehr Geld für Theater und die Kunst.

Gemeinsame Punkte für die Umsetzung:

- Mehr Kommunikation zwischen Tänzer*innen, Vorgesetzten und Direktionen sowie mit kulturpolitischen Organisationen und Entscheidungsträger*innen.
- Mehr Bildung, einschließlich einfach zugänglichen Informationen, Übersetzungen, Workshops und Kursen.
- Vereinigung der Stimmen von Tänzer*innen, einschließlich Gegenrede, gegenseitigem Respekt und Teamarbeit.
- Beharrlichkeit und Entschlossenheit, dies bedeutet auch, dass Tänzer*innen Ängste, Druck und Bevormundung überwinden, um selbst Wissenslücken zu schließen, Hilfe zu erbitten und positive Maßnahmen zu ergreifen.
- Die Schaffung eines neuen Tarifvertrages *NV Tanz* für alle Tänzer*innen.

Sprache und Upwording:

Rubin stellt der Gruppe *Uptimism* vor und erklärt wie *Upwording* mit kleinen Veränderungen in unserem alltäglichen Sprechen großen positiven Einfluss auf die Art und Weise haben kann, wie wir kommunizieren, und gleichzeitig die Möglichkeiten verbessert, mit unseren Dialogpartner*innen gemeinsam Kompromisse zu finden.

Die Gruppe lernt konkrete Schlüsselwörter oder -phrasen zu ändern, wenn Aussagen getroffen, persönliche Meinungen geäußert oder Fragen gestellt werden. Denn Rubin macht deutlich, dass Sprache unser Denken erheblich beeinflusst und dass die Verwendung von *Upwording* Gesprächspartnern mehr Raum für ihre Meinungen und Perspektiven bietet. Diese Form von Kommunikation könnte ermöglichen, dass jeder einzelne auf positivere Weise mit und über sich selbst, mit den uns umgebenden Menschen und - wie im Sinne der Konferenz - mit Direktor*innen oder Vorgesetzten am Arbeitsplatz ins Gespräch kommt.

GROW Formel und Problemlösung:

Rubin führt in die sogenannte GROW Formel als einen positiven Ansatz zur Problemlösung ein. GROW steht für:

- **Goal** (Ziel) - Wie sollte es deiner Meinung nach sein?
- **Reality** (Wirklichkeit) - Was hast du bisher unternommen? Was ist bereits vorhanden?
- **Options** (Möglichkeiten) - Was könntest du noch tun? Was würde eine von dir geschätzte Person vorschlagen?
- **Will** (Entschlossenheit) - Was wirst du unternehmen? Wie sehr steht du hinter diesem Vorhaben?

In Einzel- und Partneraufgaben erproben und lernen die Teilnehmer*innen, wie sie mit GROW effektive Lösungen für ein Problem finden können. Gleichzeitig beschäftigen sie sich damit, wie sie anderen effektiver helfen können, eigene Lösungen zu finden. Nämlich indem vermieden wird zu sagen, was man für den anderen für richtig hält, - selbst wenn es doch als Ratschlag gemeint ist- und den anderen den Weg der zur Lösung selber gehen lässt.

Teil 2: Offene Diskussion über allgemeine und ensemblespezifische Probleme

In einer offenen Runde können sich die anwesenden Sprecher*innen über spezifische Probleme aus ihren eigenen Compagnien austauschen. Es kommen negative Beispiele zur Sprache, denen umgehend auch Positivbeispiele als Lösungen gegenüber gestellt werden. Diese guten Erfahrungen als praktikable Ratschläge und Lösungsoptionen geben der Runde eine sehr konstruktive Richtung. Es scheint im Interesse aller zu sein, nicht funktionierende Dinge unmittelbar im Austausch über bereits bewährte Methoden an anderen Theatern als mögliche Lösungen zu diskutieren.

Es wird auch deutlich, dass viele der angebrachten Themenfelder denjenigen ähneln, die auf den vorangegangenen Konferenzen besprochen worden waren. Wie auch auf den letzten Treffen decken sich die meisten compagniespezifischen Probleme miteinander.

Grundsätzlich zeigt sich nach wie vor immer noch ein signifikanter Mangel an Wissen über die Regularien des Tarifvertrags NV Bühne, über innerbetriebliche Vorschriften und nicht zuletzt

über Möglichkeiten der Beratung und Hilfe innerhalb des eigenen Theaters und durch Organisationen von extern.

Das Netzwerk erkennt die Notwendigkeit, Informationen und Wissen über diese Themen zu mehren und langfristige sowie nachhaltige Lösungen zu finden. In diesem Zusammenhang wird der Wunsch nach einem *dancersconnect* Workshopformat in den einzelnen Compagnien laut. Dies könnte effektiv Wissen vermitteln, offene Diskussionen anstoßen und mehr Tänzer*innen in ganz Deutschland auf unser Netzwerk aufmerksam machen und zur Partizipation animieren.

Teil 3: Der 8-Punkte-Plan

Basierend auf den Ergebnissen der vorangegangenen Konferenzen hat der *Bundesdeutsche Tanzvorstand* in Zusammenarbeit mit Experten einen 8-Punkte-Plan entwickelt, der einen klaren Überblick über die wichtigsten Anliegen des Netzwerks gibt. Er formuliert konkrete Veränderungsbestrebungen in den Rechtsbereichen ober- und unterhalb der Arbeitsverträge und soll so einen grundlegenden Ansatz für Gespräche bieten. Eine vollständige Kopie des 8-Punkte-Plans ist anhänglich.

Der Plan wird der Konferenz vorgestellt und erhält großen Zuspruch von allen Anwesenden. Nach einer ausführlichen Diskussion über mögliche Verbesserungen im Detail und von einzelnen Formulierungen verabschieden die Tänzer*innen alle acht Punkte einstimmig als wichtige Maßnahmen für den Strukturwandel in professionellen Tanzinstitutionen in Deutschland.

Mithilfe dieses Plans soll sich *dancersconnect* als kollektive Gruppierung insgesamt in den politischen Diskurs einbringen und konkrete, gemeinsam formulierte Ziele vertreten. Der *Bundesdeutsche Tanzvorstand* kann sich dabei nun der unterstützenden Stimme aller anwesenden Sprecher*innen und der von ihnen repräsentierten Tanzensembles sicher sein.

Dancersconnect's 3rd Conference

October 22nd, 2018 in Berlin



8-point plan of intention - draft to be discussed

- 1) Wir möchten, dass Arbeitsverträge sowie der Tarifvertrag NV Bühne auch in englischer Sprache vorliegen. Beide Dokumente sollten den Tänzer*innen bei jeder Neuanstellung ausgehändigt werden.

We would like employment contracts including the collective agreement 'NV Bühne' (German Stage Act) also being available in English. Both documents must be handed over to the dancers when they are hired.
- 2) Befristete Verträge und Angst vor Nichtverlängerung verhindern einen offenen Dialog mit Vorgesetzten und beeinträchtigen angestellte Tänzer*innen maßgeblich in ihrem Recht auf Mitgestaltung am Arbeitsplatz. Unbefristete Verträge, das Erschweren der Nichtverlängerung und andere mögliche Lösungsansätze müssen diskutiert werden.

Temporary contracts and fear of non-renewal prevent an open dialogue with superiors, and significantly impair the right of employed dancers to participate in discussion about the workplace. Permanent contracts, the restriction of non-renewal and other possible solutions must be discussed.
- 3) Das berufliche Anforderungsprofil von Bühnentänzer*innen beinhaltet neben der Kunst hohe physische und psychische Belastungen (körperliche Schwerarbeit bei gleichzeitiger mentaler Beanspruchung). Um eine volle Entfaltung des künstlerischen Potentials der Sparte zu gewährleisten, drängen wir darauf, dass die BBTK und der Bühnenverein dies zur Grundvoraussetzung bei der Gestaltung der Bedingungen erklärt, unter denen Tanzkunst in Deutschland gemacht wird.

The professional requirement profile of stage dancers in addition to art involves high physical and psychological stress (physically demanding work with high mental strain). In order to ensure the full development of artistic potential, we ask the 'Bühnenverein' (Federal German Stage Association) and the 'BBTK' (Federal German Ballet and Dance Theatre Directors Conference) to declare this as a foundational idea behind the design of the conditions under which dance is performed in Germany.
- 4) In Zusammenarbeit mit den Tarifpartnern soll ein neuer NV Bühne Tanz verhandelt werden. Dabei sollten auch Repräsentant*innen von *dancersconnect* wie auf Wunsch seiner Mitglieder als politische Fürsprecher*innen und gemeinsame Vertretung von Tänzer*innen hinzuzogen werden.

A new 'NV Bühne Tanz' (German Stage Act: Dance) should be negotiated in cooperation with the trade unions. *Dancersconnect* should also be involved as a political advocacy and as the collective voice of dancers as requested by its members.

 - a) Es muss dem Interesse der Tänzer*innen an individueller Zeitsouveränität, der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie dem

The interest of the dancers' 'individual time sovereignty', the compatibility of work and private life as well as health protection at

Gesundheitsschutz auf tariflicher Ebene weit- aus mehr Sorge getragen werden. Eine überbetriebliche Spezifizierung von Arbeits-, Proben- und Ruhezeit sowie freier Tage ist möglich, ohne die individuellen Ansprüche der einzelnen Häuser an Flexibilität, Prakti- kabilität und somit deren Wettbewerbs- fähigkeit zu beeinträchtigen.

- b) Ebenso ist mit Rücksicht auf die Anfor- derungen des Berufes und die kurze Karriere für eine gerechte Bezahlung zu sorgen.
- 5) Berufliche Transition ist Teil der Bühnen- tanzkarriere. Die Arbeitgeberseite hat eine aktive Mitverantwortung. Im Sinne der Ausarbeitung einer klaren Strategie soll die Thematik samt Weiterbildungs- und Umschu- lungsprozess sowie die Finanzierung auf den kommenden Konferenzen vertieft diskutiert werden.
- 6) Der Austausch zwischen Ensemble sowie Betriebsrat, Personalrat und Gewerkschaft ist notwendig, gesetzlich vorgeschrieben und darf nicht behindert werden. Dies ist besonders aufgrund der geringen Altersstruk- tur und der sehr unterschiedlichen nationalen sowie gesellschaftlichen Herkunft erforderlich und fördert letztendlich die künstlerische Leistung.
- 7) Betriebs- und Personalräte als auch Gewerk- schaften sollen die Tänzer*innen bei der Gründung und den wiederkehrenden Wahlen eines Tanzensemblevorstandes für die gesamte Compagnie unterstützen, der die Rechte und Aufgaben des Tanzgruppen- vorstandes nach §§ 48 ff. NV Bühne wahrnimmt.
- 8) Um das Vertrauensverhältnis zu begüns- tigen, sollen gegenüber den Ensemble- sprecher*innen während deren Amtszeit sowie dem darauffolgenden Jahr Nicht- verlängerungen entfallen.

the collective bargaining level must be taken into account and respected. An inter- company specification of working, rehearsal and rest periods as well as free days is possible without impairing the individual demands of different houses for flexibility, practicability and thus their competitiveness.

Equally, fair payment must be ensured regarding the requirements of the profession and short career.

Professional transition is part of the stage dance career. The employer has an active share of responsibility. This topic is necessary to be discussed further in general and in greater detail on the next conferences to be able to formulate a clear strategy.

The exchange between ensemble, works council, staff council and trade union is necessary, required by law and must not be obstructed. This is particularly necessary due to the short career length and wide range of national and social origins, and ultimately promotes artistic achievement.

Work and staff councils as well as trade unions should support every company in the establishment and recurring elections of a 'Tanzensemblevorstand' (dance ensemble council) responsible for the entire ensemble, which exercises the rights and duties of the 'Tanzgruppenvorstand' (corps dancers' council) according to §§ 48 ff. of the NV Bühne (German Stage Act).

In order to promote a relationship of trust, non-renewals of the ensemble speakers during their term of office and the year after should be forbidden.