



END) BERLIN

TANZKUNST

IN BERLIN

EINE TOOLBOX FÜR EINE BESSERE **ARBEITSKULTUR** IN DER **FREIEN TANZSZENE**

**TANZKUNST  
IN BERLIN**

VON DER **AG ARBEITSKULTUR UND GÄSTEN**

TANZKUNST

IN BERLIN

TANZKUNST

IN BERLIN

## **Texte/Redaktion**

AG Arbeitskultur (Angela Alves, Olympia Bukkakis, Rike Flämig, Beatrix Joyce, Enrico L'Abbate, Matthias Mohr, Ania Nowak, Benjamin Pohlig, Anna Romeo, Mateusz Szymanówka, Simone Willeit, Kasia Wolińska)

## **Textbeiträge der Gäste**

Sepide Freitag (Verträge),  
Luísa Saraiva (geistige und physische Gesundheit)

## **Lektorat (EN)**

Beatrix Joyce

## **Übersetzung (EN-DE)**

Eric Weisenseel

## **Design**

Maximilian Mauracher

David Rindlisbacher

Für ihre Beiträge zu unseren Online-Diskussionen in den verschiedenen Phasen zwischen März 2021 und November 2022 möchten wir uns bedanken bei: Agata Siniarska, Simo Vassinen, Ricardo Carmona, Saša Asentić, Alice Heyward, Isabel Gatzke, Julek Kreutzer, Teo Vlad, Alina Scheyrer-Lauer, Barbara Greiner, Nasheeka Nedsreal, Maja Zimmermann, Thomas Schaupp, Anne-Mareike Hess, Magda Garlińska, Micaela Kühn Jara, Jette Büchsenschütz und den Gästen, die an den drei Online-Formaten der Z.T.B. Zukunftswerkstatt zur Arbeitskultur, (geistiger) Gesundheit und Macht während der Tanztage Berlin 2021 und 2022 teilgenommen haben: Joana Tischkau, Frosina Dimovska, Dunja Crjanski, Anisha Gupta Müller, Mmakgosi Kgabi, Robyn Doty (Whistle While You Work), Fatima Çalışkan, Sonya Lindfors, Mata Sakka.

Diese Broschüre wurde im Lab der Choreographic Convention VIII „WHAT/SPACE:CHANGES/CULTURE“ im Rahmen von Life Long Burning – Uferstudios erarbeitet. Die Choreographic Convention VIII ist eine Produktion der UFERSTUDIOS GmbH als Teil des Europäischen Netzwerkprojekts Life Long Burning, das vom Programm Creative Europe sowie dem Kofinanzierungsfonds der Berliner Senatsverwaltung für Kultur und Europa mitfinanziert wurde.

Die zum Ausdruck gebrachten Standpunkte sind ausschließlich die der Verfasser und sind nicht als offizielle Stellungnahme der Europäischen Kommission anzusehen. Die Europäischen Kommission haftet nicht für Folgen, die sich aus der Weiterverwendung dieser Veröffentlichung ergeben.

Die folgenden Materialien stammen aus der Zusammenarbeit der AG „Arbeitskultur“, einer Arbeitsgruppe und Bottom-up-Initiative innerhalb des Vereins **Zeitgenössischer Tanz Berlin e.V.** Seit dem 1. März 2021 hat sich eine Gruppe von über 20 Kulturschaffenden, die aus Freischaffenden wie auch aus Angestellten von Institutionen der freien Tanzszene Berlins bestand, sich regelmäßig ehrenamtlich online und offline getroffen, um die Herausforderungen des Arbeitslebens in der Berliner Tanzszene herauszuarbeiten, sowie Strategien aufzuzeigen, die das Arbeitsleben in Berlin näher an die Wertvorstellungen rücken, die wir haben und deren Teil wir sein wollen. Dieser Prozess bestand aus einer kritischen Selbstreflektion innerhalb der Szene (wobei Konsens darüber besteht, dass Macht oft nicht gleich verteilt ist), mit dem Ziel, die Herausforderungen in der Beziehung zwischen von Kunstschaffenden und Kultureinrichtungen zu untersuchen und zu verkleinern, sowie neue Wege zu entwickeln, wie die Zusammenarbeit zwischen **verschiedenen Akteur\*innen** in der Tanzszene ausgestaltet werden kann.

Wir laden Menschen aus der Szene ein, die bestehenden Materialien zu vervollständigen, ihre Ideen zu teilen und dem Dokument weitere nützliche Ressourcen hinzuzufügen. Eine editierbare Google-Doc-Version dieser Broschüre steht [hier](#) zur Verfügung.

EINFÜHRUNG	8
ZWISCHEN TANZSZENE UND TANZMARKT	17
FREI, UNABHÄNGIG UND PREKÄR	21
DEFINITION VON ARBEIT UND DER ARBEITSWOCHE	28
HONORARE	36
VERTRÄGE	42
ZUGANG & BARRIEREFREIHEIT	52
GEISTIGE UND KÖRPERLICHE GESUNDHEIT	62
TÄNZER*INNEN	69
CHOREOGRAPH*INNEN	76
PRODUZENT*INNEN	82
KUNSTINSTITUTIONEN	87
KONTAKTE UND BERATUNG	105

## Berlins freie Tanzszene

Die freie Tanzszene in Berlin arbeitet oft anhand von dezentralen Produktionsprozessen. Aber was heißt das? Tanzproduktionen werden meist auf Projektbasis realisiert, wobei die Tanzschaffenden oft als Produzent\*innen ihrer eigenen Arbeit fungieren und sich üblicherweise auf eine Infrastruktur bestehend aus weiteren Selbstständigen stützen. Das professionelle Ökosystem besteht aus Tänzer\*innen, Choreograph\*innen, Performer\*innen, Kollektiven, Produzent\*innen, Kurator\*innen, Dramaturg\*innen, Bühnen- und Kostümbildner\*innen, Designer\*innen für Licht und Ton, sowie Kunstschaffenden weiterer Disziplinen. Die Schaffensprozesse finden oft in Zusammenarbeit mit Institutionen, Produktionshäusern, freien Theatern, Festivals und Kunsträumen statt. Aktuell gibt es in Berlin keine Institution, die als Zentrum für Tanz angesehen werden könnte. Jedoch haben politische Initiativen, wie der *Runde Tisch Tanz* mit der Arbeitsgruppe **„Haus für Tanz und Choreografie“** im Jahr 2018 das Interesse vorangebracht, einen zentralen Ort für den Tanz in Berlin zu erschaffen.

In der Kulturpolitik arbeiten Kunstschaaffende, Theater, Produktionshäuser und Organisationen zusammen, um die unterschiedlichen Interessen der freien Tanzszene abzubilden. Organisationen wie **Tanzraum Netzwerk**, **ZTB e.V.** (Zeitgenössischer Tanz Berlin) und **Tanzbüro** sind wichtige Initiativen, die sich darum bemühen, die aktuellen Bedürfnisse der am zeitgenössischen Tanz Beteiligten zu identifizieren, zu bündeln und zu repräsentieren.



## Warum brauchen wir eine Toolbox für eine bessere Arbeitskultur in der freien Tanzszene in Berlin?

Berlin ist eine der Tanz-Hauptstädte Europas und ist ein Ort, an dem Tanz gezeigt, in vielfältigen Formaten praktiziert und immer wieder neu gedacht wird. Seit Jahrzehnten zieht die **Szene** der Stadt verschiedene Tanzkünstler\*innen an. Die Berliner Tanzszene strebt nach Vielfalt und dem Schutz ihres einzigartigen, internationalen und dezentralen Charakters. Gleichzeitig kämpft sie mit vielen infrastrukturellen, wirtschaftlichen und sozialen Problemen und Herausforderungen. Die Möglichkeit, in der freien Tanzszene Berlins arbeiten und sie als Publikum betrachten zu können, ist das Ergebnis einer langfristigen und harten Arbeit von verschiedenen Generationen von Kulturschaffenden: Tänzer\*innen, Choreograph\*innen, Kollektiven, Lehrenden, Organisator\*innen, Produzent\*innen, Kurator\*innen, Autor\*innen und Dramaturg\*innen, zusammen mit vielen anderen Berufsgruppen.

Als professionelles Arbeitsfeld unterliegt der Tanz noch immer einer gesellschaftlichen Randstellung und wird oft im Bereich von Hobbys und Nebeninteressen angesiedelt. Unter anderem aus diesem Grund bleibt der Bereich, in dem wir arbeiten, schwer zu greifen und wird als Berufsfeld immer prekärer. Die Menschen in diesem Arbeitsfeld sind dazu gezwungen, miteinander um die recht geringen Ressourcen zu konkurrieren, was es erschwert oder manchmal sogar verunmöglicht, Zugang zu unterstützten Arbeitsprozessen zu erhalten, als gleichwertig behandelt zu werden, oder einfach ohne Angst und Frust leben zu können. Wenn wir davon ausgehen, dass Kunst eine Bereicherung für unsere Gesellschaft sein und dazu beitragen kann, alternative Welten zu imaginieren und zu erproben, dann kann sie nicht gleichzeitig weiter Gefangene von Kräften sein, die unsere kritischen Vorstellungen und unsere künstlerischen **Praktiken** unterminieren. Ein wesentlicher Teil der zu Grunde liegenden Probleme künstlerischer Arbeit ist sicher auf die verfügbaren Arbeitsstrukturen und fehlenden Alternativen sowie auf fehlende Transparenz im Hinblick auf die Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb einer tanz-

künstlerischen Laufbahn zurückzuführen. Wir wollen die vielen Probleme und Verständnisse von Arbeit und Verhaltensmustern ansprechen, die die Arbeitsorte, wie Tanzstudios, Kunstinstitutionen und die Wissenschaft beeinflussen. Wir glauben, dass diese zumindest zum Teil durch einen Wechsel der Perspektiven, Methodologien und Herangehensweisen transformiert werden können. Wir schlagen eine multidirektionale Arbeit mit kurz- und langfristigen Zielen vor, sowie zukünftige Reformen und verbesserte Verfahren im Alltag.

Was sowohl als Potential, als auch als Vulnerabilität beim Tanz unterstrichen werden muss, ist die Abhängigkeit von körperlicher Arbeit, die Berührung und Intimität einschließt. Die Arbeit mit dem Körper bringt Gefühle und persönliche Geschichten mit in den Arbeitskontext ein. Das kann dazu führen, dass hier missbräuchliche, übergriffige und gewalttätige Verhaltensweisen vorkommen, was noch immer viel zu oft normalisiert oder übersehen wird, von Bodyshaming über erzwungener **Einwilligung** bis hin zu sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Sich gegen solche Verhaltenswei-

sen zu wehren, sehen wir als einen Weg an, sich selbst und die Gemeinschaft der Tanzszene als Ganzes zu schützen. Tanz als Disziplin hat eine lange und komplizierte Geschichte, die Generationen von Tänzer\*innen geprägt hat, und die sie hat glauben lassen, dass Schmerz und Selbstaufgabe erwünscht und sogar notwendig seien.

Wir möchten euch einladen, einen Augenblick mit uns mitzudenken: Geht es beim Tanz nur um Wettbewerb, Exzellenz und individuellen Erfolg? Was sind die (tatsächlichen oder erwünschten) Bedingungen, die den Rahmen dafür schaffen, dass Tanz zum Vorteil für unsere Gesellschaft und für die Tanzschaffenden selbst stattfinden kann? Wir denken, dass Tanz die Macht hat, die Bedingungen und Kämpfe zu reflektieren, denen unsere Gesellschaften im Moment gegenüber stehen, und dass Tanz die Soft Power hat, diese zu transformieren. Vielleicht sind wir gleichzeitig Gift und Gegengift: Wir können entscheiden, wie und wohin wir uns bewegen wollen. Wir können verändern, wie wir arbeiten, indem wir erkennen, dass unsere Kämpfe auch von anderen ausgefochten werden, genauso wie auch die Verantwortlichkeit

geteilt ist. Wir wünschen uns, dass die freie Tanzszene in Berlin ein Ort voller Unterstützung, Hoffnung und Transformation in einer turbulenten, aus den Fugen geratenen Welt wird.

Diese Broschüre will Leitlinien und einige praktische Tools zur Verfügung stellen, die direkt im Studio in Kunst- und Tanzinstitutionen eingesetzt werden können, genauso wie in allen anderen Kontexten in denen Tanz praktiziert und produziert wird. Sie ist eine Sammlung unserer Ideen, die während eines kollektiven Prozesses entstanden sind, und von offen zugänglichen Materialien, die wir gemeinsam zusammengetragen haben. Mit diesen Richtlinien schlagen wir ein Mindestmaß für die gesunde Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Fachberufen innerhalb der freien Tanzszene Berlins vor und wollen die strukturelle Verbesserung des Arbeitsumfeldes weiter vorantreiben. Viele unserer Vorschläge sind als Ideale formuliert, und wir sind uns bewusst, dass in einigen Bereichen sehr viel mehr Arbeit und Praxis nötig sind. Insgesamt stellt diese Broschüre weniger eine Sammlung von Forderungen dar, als vielmehr eine Einladung, kritisch zu hinterfragen, was es für eine bessere

**Arbeitskultur** braucht. Sie soll auch eine Ermunterung sein, aktiv nach Wissen über die Förderlandschaft Berlins, die Kulturpolitik und das Arbeitsrecht zu suchen und miteinander zu teilen, sowie sich gewerkschaftlich zusammenzuschließen und Mitglied in einer lokalen Organisation zu werden, die die Interessen von Kulturschaffenden vertritt. Mit dieser Arbeit und den hier vorgeschlagenen Leitlinien wollen wir das normalisieren, was wir für eine gute Praxis halten. Wir wollen uns alle ermutigen, sich zu trauen, von sozialem Wandel zu träumen, ausgehend von einer persönlichen Veränderung. Wie können wir sowohl bewusste, als auch unbewusste Überzeugungen über die Rolle und die Bedeutung von Arbeit erkennen und transformieren? Mit dieser Broschüre hoffen wir, einen Prozess anzustoßen, der letztendlich über die Arbeit unserer Gruppe hinausgeht und von vielen für viele in die Zukunft hinein fortgeführt wird.

**Arbeitskultur** ist eine komplexe Kombination von Werten, Überzeugungen, Gewohnheiten, Verhaltensweisen, sozialen Beziehungen, Praktiken, Vorschriften und Regeln, die unsere Arbeitsumgebung ausmachen. Unsere Arbeitskultur bestimmt, wie wir arbeiten, zu welchem Zweck wir arbeiten, was wir über die Arbeit denken, und was das mit uns macht. Viele dieser Aspekte sind vorbestimmt und sogar unterbewusst. Um dennoch in einem bestimmten Arbeitsumfeld agieren zu können, müssen die Akteur\*innen lernen, wie dieses Arbeitsumfeld funktioniert. Sie müssen Wissen und Fähigkeiten erwerben, um „mitspielen“ zu können und so Teil einer bestimmten Arbeitskultur zu werden. Damit begrenzt die vorherrschende Arbeitskultur auch, wer bei diesem Spiel mitspielen kann und wer nicht. Sie kann als Werkzeug für Exklusion oder Unterdrückung dienen. Das bedeutet allerdings nicht, dass solche Muster und Strukturen auf ewig bestehen oder sich nicht ändern können. Ganz im Gegenteil: Indem wir die Mechanismen erkennen, und indem wir sie benennen, können wir versuchen, die Art und Weise zu ändern, wie wir arbeiten. Wenn wir über eine „bessere Arbeitskultur“ sprechen, meinen wir hauptsäch-

lich eine Arbeitsweise, die nicht auf (Selbst-) Ausbeutung und Erschöpfung basiert, sondern eine, die arbeitende Menschen unterstützt und ihnen erlaubt, eine gesunde Work-Life-Balance zu finden, wie auch die Möglichkeit und das Recht gibt, die eigene Zukunft zu planen.

**TANZSZENE UND  
TANZMARKT  
ZWISCHEN  
TANZSZENE UND  
TANZMARKT  
ZWISCHEN  
TANZSZENE UND  
TANZMARKT  
ZWISCHEN  
TANZSZENE UND**

# ZWISCHEN TANZSZENE UND TANZMARKT

Obwohl die Aktivitäten der Berliner Tanzszene weitgehend auf öffentlicher Förderung beruhen, kann man dabei den Schatten des sogenannten „Tanzmarkts“ nicht ignorieren, wenn man über die Arbeitskultur in diesem Bereich spricht. Den Tanzmarkt kann man sich als physische oder figurative Plattform vorstellen, auf der Tanz ge- und verkauft (produziert und präsentiert) wird. Im Kontext der freien Tanzszene fungieren die Künstler\*innen als (oftmals selbstständige) Unternehmer\*innen, die ihre Kunst produzieren, vermarkten und finanzieren (indem sie Förderung oder andere Mittel einwerben). Die Existenz dieses Marktes hängt direkt mit dem vorherrschenden Wirtschaftssystem zusammen, nämlich dem Kapitalismus, und folgt den daraus entstehenden Marktlogiken. Die Künstler\*innen als Kunstschaaffende müssen dabei mit anderen

in Wettbewerb treten (sowohl auf nationaler, wie auch auf internationaler Ebene). Sie werden dabei auch ermutigt und/oder es wird von ihnen erwartet, dass sie in ihre persönliche Weiterentwicklung und Bildung investieren, um ihren eigenen Wert (als verkaufte Produkt) sowie den ihrer Kunst zu erhöhen. Neben den Künstler\*innen erschaffen auch Produzent\*innen, Kurator\*innen, Manager\*innen, Institutionen, Geldgeber\*innen sowie das Publikum den Tanzmarkt. Glücklicherweise **ist die Ökonomisierung des Tanzes nicht der einzige Weg, die Disziplin zu entwickeln und ihre Zukunft sicherzustellen.** Wir möchten verschiedene alternative Wirtschaftsmodelle und Beziehungen aufzeigen, die bei der Produktion von Tanz bestehen. Diese können zum Beispiel aus nicht geldgebundenem Tauschhandel bestehen, oder der Erschaffung von Gemeinschaften, die der Ökonomisierung von Tanzpraktiken widerstehen, oder auch aus kritischen Praktiken, die mit den Regeln des Kunstschaffens in der zeitgenössischen Welt spielen, sie unterminieren und sie offenlegen. Die Erschaffung von Kunst – und in diesem Kontext die Erschaffung von Tanz – hat das Potenzial, die Grenzen des Marktes zu über-

winden und damit Verbündete in anderen sozialen Kämpfen zu werden, die in unseren Gesellschaften bestehen. Mit der hier genannten Definition wollen wir das Thema nicht erschöpfend darstellen, noch gelingt es uns damit, alle Spannungen und Komplexitäten zu beleuchten, die heute in der Tanzszene existieren. Viel eher wollen wir auf die Wahl hinweisen, die jede\*r von uns hat, und auf die Produktionsbeziehungen, an denen wir teilhaben. Indem wir eine Analyse und einige Kritikpunkte von spezifischen Produktionsmodi bereitstellen, wollen wir dazu beitragen, alternative Visionen von Tanz zu stärken und seine Rolle in der Gesellschaft als Kraft für Empowerment, für Kreativität und für Autonomie hervorheben.

**UNABHÄNGIG  
UND PREKÄR  
FREI,  
UNABHÄNGIG  
UND PREKÄR  
FREI,  
UNABHÄNGIG  
UND PREKÄR  
FREI,  
UNABHÄNGIG  
UND PREKÄR  
FREI,  
UNABHÄNGIG  
UND PREKÄR**

# **FREI, UNABHÄNGIG UND PREKÄR**

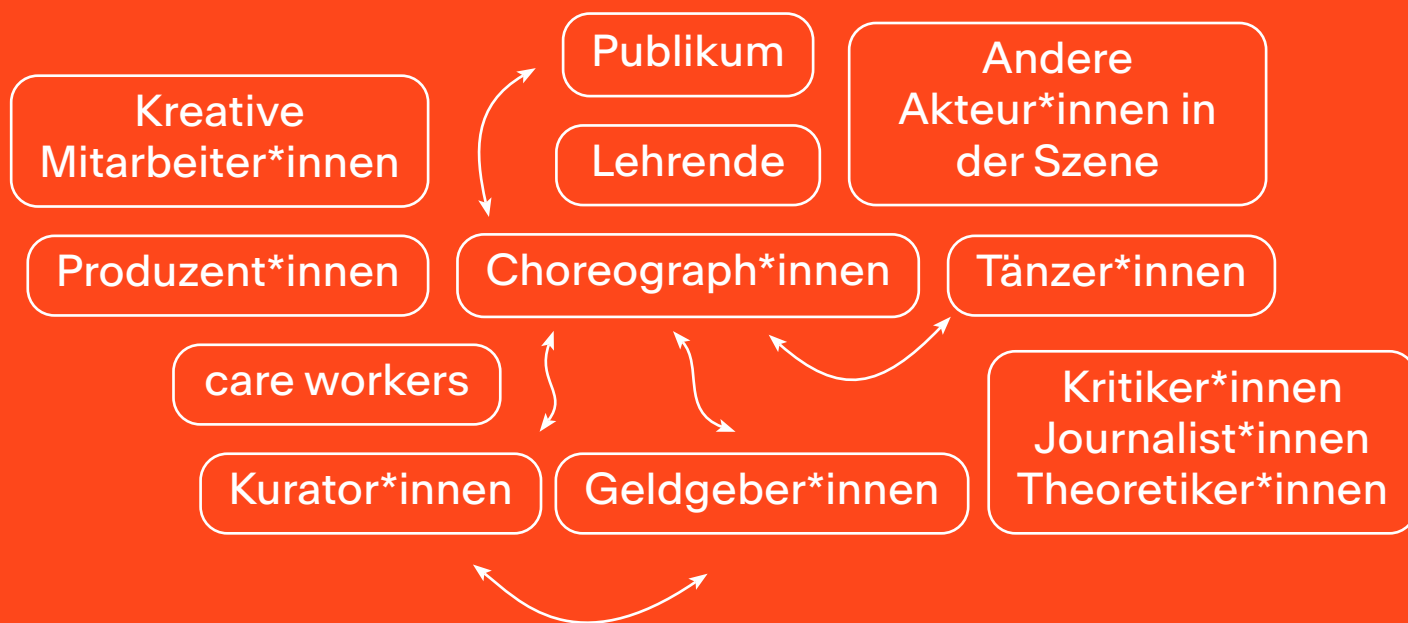
In den letzten Jahren wurde die prekären Arbeitsbedingungen in der Kunst viel stärker von der Forschung in den Blick genommen. Das **Prekariat** kann als Klasse von Menschen in der Gesellschaft verstanden werden, die keine verlässliche, langfristige Einkommensquelle aus einer regulären Beschäftigung haben. Innerhalb des Prekariats wiederum ist ein starkes Gefälle bzgl. wirtschaftlichem Status, Bildung und Zugang zu Ressourcen festzustellen. Prekarität sollte von Armut und der Vorstellung der Arbeiterklasse unterschieden werden. Prekarität ist zu einem Schlagwort in der zeitgenössischen Kunst geworden und drückt die Widrigkeiten aus, mit denen Selbstständige zu kämpfen haben. **Selbstständige Arbeit hat aber auch ihre guten Seiten.** Für viele Menschen, die in der Kunst arbeiten, ist sie eine selbstermächtigenden-

de Wahl in ihrer professionellen Tätigkeit, die im Vergleich zu traditionellen Arbeitsverhältnissen ein recht hohes Maß an Autonomie und Unabhängigkeit aufweist. Oftmals ist die Arbeit in der Kunst schon ein Privileg an sich: Aufgrund ihrer prekären Natur ist diese Arbeit oft nur den Menschen zugänglich, die bereits ein wirtschaftliches, kulturelles, und/oder soziales Kapital mitbringen. Hier kann man zum Beispiel an die Kosten der künstlerischen Ausbildung, oder an die Kosten für die Teilnahme an Festivals, Symposien, Messen, etc. denken. Wir möchten sogar daran glauben, dass niemand aus (wirtschaftlicher) Notwendigkeit Künstler\*in wird. Im Rahmen von lokalen und globalen Wirtschaften geht die Wahl eines solchen Privilegs oftmals mit einem Gefühl von Selbstbestimmung und der Fähigkeit einher, Entfremdung überwinden zu können. Letztendlich sind es die Künstler\*innen, die die Rechte an ihrer Arbeit besitzen, wie oft auch die finanziellen Früchte daraus. Darstellende Künstler\*innen existieren daher oft zwischen Privileg und Mittellosigkeit. Wir denken, dass dies eine fruchtbare Grundlage zur Selbstorganisation ist, wie auch für die Entwicklung von Ansätzen, wie soziale Probleme kritisch an-

gegangen werden können, und wie zum Vorteil der Allgemeinheit Formen der Solidarität mit anderen Arbeitenden erschaffen werden können. Als weitergehende Lektüre zur Prekarität empfehlen wir die Arbeiten von **Bojana Kunst** und **Isabell Lorey**.

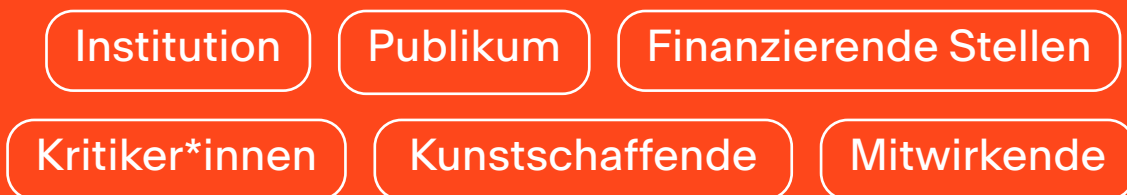
Eine von der AG Arbeitskultur erstellte Mindmap, um die verschiedenen Akteur\*innen in der Tanzszene als Arbeitsbereich zu benennen und die Beziehungen zwischen ihnen darzustellen.

## AKTEUR\*INNEN IN DER BRANCHE



BEISPIELHAFTE BEZIEHUNG/INTERDEPENDENZ

**ODER**



Eine von der AG Arbeitskultur erstellte Mindmap, die die Produktion von zeitgenössischem Tanz und die potentiellen Problemursachen auf dem Gebiet skizziert.



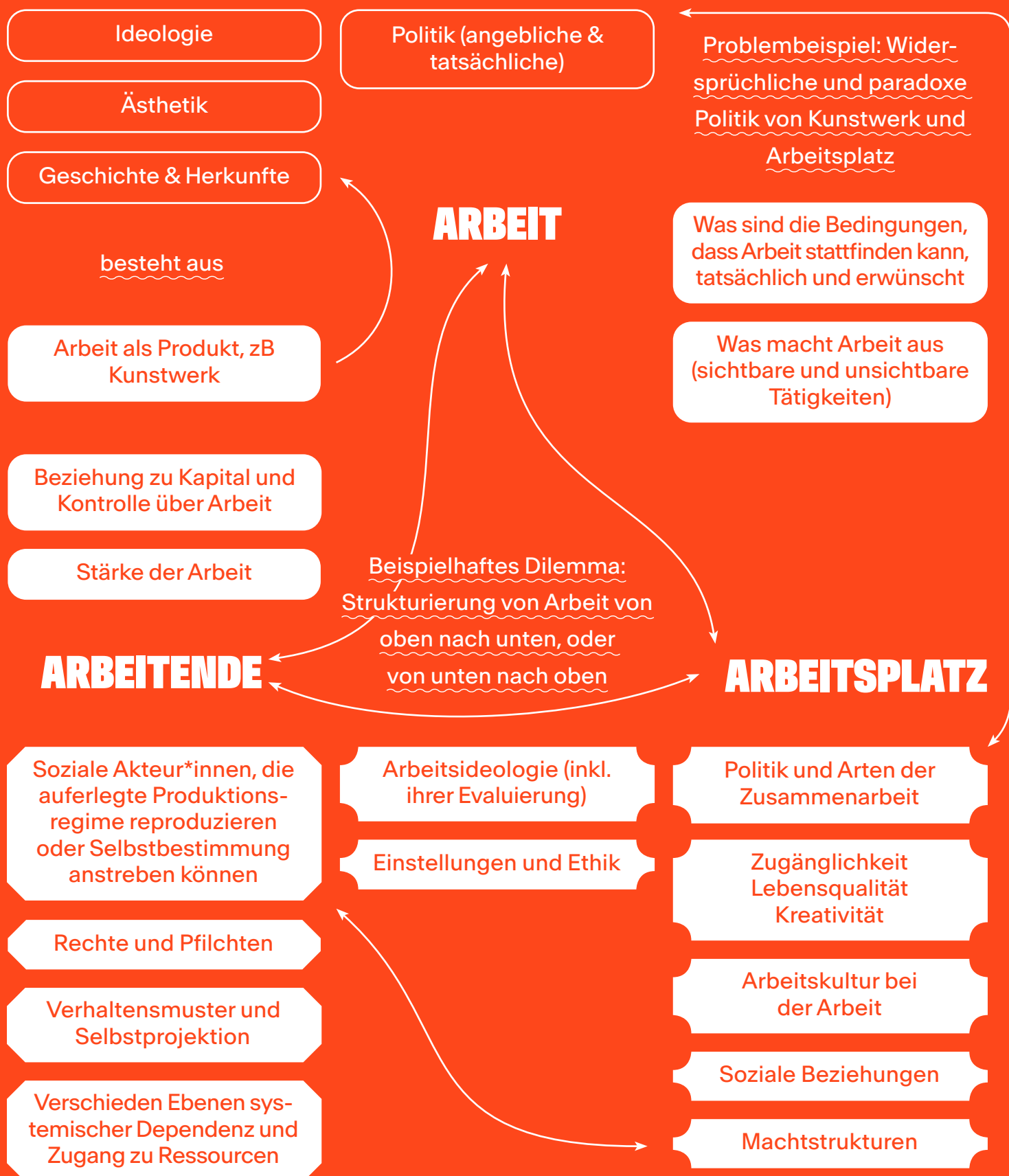
## WAS BEEINFLUSST DIE ZEITGENÖSSISCHE PRODUKTION VON TANZ?

Kulturpolitik/lokal und (inter)national

Sozialstruktur und daraus resultierende Exklusionen

Tänzerische & künstlerische Ausbildung

Eine von der AG Arbeitskultur erstellte Mindmap, die einige grundlegende Beziehungen im Kontext von Tanzschaffenden als Arbeitsprozess analysiert.



**DEFINITION  
ARBEIT UND  
ARBEITSWOCHE  
DEFINITION VON  
ARBEIT UND DER  
ARBEITSWOCHE  
DEFINITION VON  
ARBEIT UND DER  
ARBEITSWOCHE  
DEFINITION VON**



# DEFINITION VON ARBEIT UND DER ARBEITSWOCHE

Die Menschen, die Tanz erschaffen, und ihre dabei Mitarbeitenden, wie Produzent\*innen oder Dramaturg\*innen, arbeiten alle innerhalb und außerhalb des Studios. Oft ist es schwierig festzustellen, wo die Arbeit anfängt und wo sie aufhört. Wir haben die folgenden Empfehlungen zusammengestellt, wobei berücksichtigt werden muss, dass ein großer Teil der Arbeit, die mit der Produktion von Tanz einhergeht, außerhalb des Studios stattfindet. Das schließt folgende Arbeitsschritte ein, ohne sich darauf zu beschränken: **einen Arbeitsprozess festlegen, die Bedürfnisse von Mitarbeitenden eruieren und darauf eingehen, das Projekt vorbereiten (einschließlich Recherche), Arbeitsraum und -prozess strukturieren, am „künstlerischen Werk“, „Produkt“ bzw. „Ergebnis“ arbeiten, Betreuung, Arbeit am und Pflege**

**des Körpers (einschließlich Aufwärmen), Förderanträge schreiben (sowohl die erfolgreichen als auch die nicht erfolgreichen), nach Arbeitsmöglichkeiten suchen (Bildung, Selbstvermarktung, etc.), sich selbst „fit“ für die Arbeit halten.** Selbstständige Arbeit in der Kunst ist kein geregelter Schreibtischjob. Damit Tanzkünstler\*innen jedoch ein nachhaltiges Arbeitsleben haben können, und ein erfüllendes Leben außerhalb der Arbeit genießen können, muss der Zeit, die wir mit Arbeit verbringen, harte Grenzen gesetzt werden.

Wir empfehlen Folgendes:

- Die Terminverhandlungen sollten am Anfang des Arbeitsprozesses stehen, bevor die Proben beginnen. So können Künstler\*innen mit verschiedenen Bedürfnissen und Hintergründen Kompromisse finden, mit denen sie das gesamte Projekt über leben können.
- Eine Arbeitswoche sollte 5 Tage nicht überschreiten. Reguläre Proben sollten idealerweise nicht am Wochenende stattfinden, es sei denn, die Entscheidung

wurde einvernehmlich und unter Rücksichtnahme auf die verschiedenen Bedürfnisse der Mitarbeitenden getroffen (z.B. Tourneen, Elternschaft, etc.). Das ist eine Mindestanforderung. Eine 4-Tage-Arbeitswoche ohne Einkommenseinschnitte wird als Best Practice angesehen, und zwar aus Gründen der Gesundheit, der sozialen Gerechtigkeit, der Kreativität und der Nachhaltigkeit in Bezug auf die Umwelt.

- Ein Arbeitstag sollte 8 Stunden nicht überschreiten. Da selbständige Arbeit immer viel mehr Arbeit erfordert, als die Arbeit vor Ort im Studio/Arbeitsraum, wird eine Probenzeit von höchstens 6 Stunden (pro Tag) als Best Practice angesehen.
- Bei der Planung längerer Probenzeiten sollten Pausen integriert werden. 8 Wochen unablässiger Proben ist keine nachhaltige Arbeitsweise und kann zu Verletzungen führen. Wir empfehlen daher 1 Woche Ruhepause nach 3 Wochen Proben.

# GRUNDLEGENDE ARBEITSETHIK

- Jeder Mensch hat das Recht auf körperliche Unversehrtheit. Eine Einwilligung kann nicht vorausgesetzt werden. Jeder Mensch hat das Recht, seine ausdrückliche Zustimmung zu jeder Zeit zurückzuziehen.
- Jeder Mensch hat das Recht auf Erholung und auf ein Privatleben.
- Überarbeitung ist keine Lösung. Und nicht jeder kann sich überarbeiten. Und das sollte im besten Fall auch niemand tun müssen.
- Keine künstlerische Vision kann die Ausbeutung von sich selbst und anderen rechtfertigen. Gewalt erzeugt keine gute Kunst.
- Jedes künstlerische Projekt, jedes Festival und jede Kunstinstitution sollte zu Beginn der Projektarbeit transparente Verhaltensregeln aufstellen (oder diese in regelmäßigen Abständen erneuern),

auf die sich die Mitarbeitenden im Projektverlauf beziehen können. Das könnte zum Beispiel dergestalt sein, die folgenden Regeln zusammen durchzulesen und zu besprechen, die von der Choreographin Sonya Lindfors (UrbanApa) angewendet werden.

## **URBANAPA RICHTLINIEN FÜR SAFESPACES**

### VERANTWORTLICHKEIT

**UrbanApa** strebt danach, bei all seinen Veranstaltungen, Workshops und anderen Aktivitäten ein Safe Space zu sein.

1. Lasst uns Einwilligung nicht als gegeben voraussetzen. Wir sollten darum bitten!
2. Lasst uns die körperlichen, mentalen und emotionalen Grenzen von anderen und von uns selbst respektieren.

3. Lasst uns nicht Identität, Sexualität, Geschlecht, Gesundheit und Hintergrund von anderen voraussetzen.
4. Lasst uns die Meinungen, Überzeugungen und Erfahrungen anderer respektieren, auch wenn sie nicht unseren eigenen entsprechen.
5. Lasst uns unserer eigenen Vorurteile, Privilegien, Verhalten und Orte bewusst sein.
6. Lasst uns versuchen, positiv zu agieren und uns umeinander kümmern.
7. Keine Belästigung oder Diskriminierung jeglicher Art, keine Homophobie, Transphobie, Rassismus, Sexismus, Ableismus, Fatphobia, etc.

Hier kannst Du die **ethischen Richtlinien** von UrbanApa nachlesen.

**Einwilligung (eng. consent)** besteht dann, wenn eine Person freiwillig dem Vorschlag oder den Wünschen einer anderen zustimmt. (Wikipedia, englisch)



**Honorare sollten mit einem Mindestsatz kalkuliert werden, gemäß der **Honoraruntergrenze** des BFDK/ LAFT / ZTB e.V.. Wenn die ästhetischen Anforderungen einer bestimmten Produktion mit dem vorhandenen Budget nicht erfüllt werden können, sollten die Konzepte so überarbeitet werden, dass keiner der Mitarbeitenden unterhalb der Untergrenze bezahlt wird.**

Auf seiner Delegiertenkonferenz am 12. Oktober 2022 hat sich der Bundesverband Freie Darstellende Künste (BFDK) entschlossen, die Empfehlung zum Mindesthonorar anzupassen (das seit 2017 nicht mehr angehoben wurde), gemäß der Anhebung des Normalvertrags Bühne (NV Bühne). Mit sofortiger Gültigkeit empfiehlt der BFDK eine Anhebung des Mindesthonorars pro Monat auf 3.170,00 € für professionelle Akteure mit Pflichtversicherung in der Künstlersozialkasse (KSK), und auf 3.660,00 € für professionelle Akteure, für die eine soziale Absicherung über die KSK nicht möglich ist.

Diese Untergrenze sollte als genau das angesehen werden: ein absolutes Minimum. Künstler\*innen, die schon einmal Fördermittel von einer öffentlichen Stelle in Berlin erhalten haben, sollten sich mit Budgets bewerben, die Honorare beinhalten, die über den Untergrenzen liegen. Hierbei ist es wichtig zu bedenken, dass Honorare für Selbstständige das Äquivalent eines regulären Gehalts abbilden sollten, sowie zusätzlich Beiträge für Kranken- und Urlaubsgeld, und eine Kompensation für die fehlende Sicherheit, mit der selbstständige Arbeit einhergeht. Wir möchten Kulturschaffende dazu ermuntern, sich regelmäßig über den tatsächlichen Mindestlohn sowie die Durchschnittsgehälter in Berlin zu informieren. **Seit dem 1. Oktober 2022 liegt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn bei 12,00 €/Stunde; der Berliner Landesmindestlohn bei 13,00 €/Stunde. Das Durchschnittsgehalt in Berlin lag im Jahr 2021 bei 4.662,00 €, der Median bei 3.631,00 € (jeweils brutto).**

Ein recht neuer Zugang zum Bereich der darstellenden Künste ist die steigende Nachfrage nach Tanzautor\*innen. Tanzautor\*innen werden

oft von Choreograph\*innen und/oder Kurator\*innen beauftragt, ein reflektierendes oder kreatives Stück im Zusammenhang mit einer Produktion oder einem Festival zu schreiben. **Für die Vorbereitung und das Schreiben eines Textes durch eine\*n Autor\*in empfehlen wir ein Mindesthonorar von 250,00 €.** Wenn der Text noch lektoriert werden soll, sollte hierfür entsprechend der Länge und Art des Textes ein weiteres Honorar eingeplant werden. Wir empfehlen, das Honorar für die Tanzautor\*innen und Lektor\*innen im Projektbudget unter dem Stichpunkt „Dokumentation“ oder „Pressearbeit“ aufzunehmen.

Wenn Künstler\*innen engagiert werden, die mit Diskriminierung aufgrund von Klasse, *Race*, ethnischer Zugehörigkeit, Sprache, Alter, Sexualität, Staatsbürgerschaft, Geschlecht oder Behinderung konfrontiert sind, sollte das von Choreograph\*innen und Kunstinstitutionen nicht als Gelegenheit genutzt werden, geringere Honorare zu zahlen. Im Gegenteil, hier ist darauf zu achten, dass diese Künstler\*innen nicht noch zusätzliche Antidiskriminierungsarbeit leisten, ohne dafür entlohnt zu werden - oder eben diese in

Absprache entsprechend zu honorieren. Die aktive Förderung von marginalisierten Perspektiven muss auch mit dem Willen einhergehen, nachhaltige und faire Arbeitsbedingungen zu garantieren. Unbezahlte Praktika sollten ganz besonders vermieden werden. Geringere Honorare für jüngere, unerfahrene oder neue Künstler\*innen müssen ebenso vermieden werden. **Wir werden nicht bezahlt, weil wir exzellent sind, sondern weil wir arbeiten und davon leben müssen.**

In der untenstehenden Liste finden sich einige Beispiele dafür, was als unbezahlte Arbeit gelten kann.

## **WAS MACHT UNBEZAHLTE ARBEIT AUS**

Quelle: [whistle.one/blog](https://whistle.one/blog)

- Tänzer\*innen werden gebeten, kostenlos zu proben oder aufzutreten
- Tänzer\*innen wurde versprochen, bezahlt zu werden, und sie wurden deutlich später als innerhalb eines vernünftigen Zeitrahmens bezahlt
- Tänzer\*innen wurde versprochen, be-

zahlt zu werden, und ihnen wurde ein geringerer Betrag gezahlt, als vorher vereinbart wurde, oder sie wurden überhaupt nicht bezahlt

- Tänzer\*innen wurden zwar bezahlt, doch war der Betrag geringer, als es in Anbetracht der investierten Zeit zum Leben reichen würde
- Tänzer\*innen wurden bezahlt, jedoch mit einer unfairen Vergütung in Anbetracht der Zeit und Mühe, die investiert wurden
- Tänzer\*innen mussten bezahlen, um vorzutanzten oder für die Rolle in Betracht zu kommen, oft im Rahmen eines „Workshops“ oder einer „Schulung“
- Tänzer\*innen mussten für die „Gelegenheit“ bezahlen, mit Choreograph\*innen oder Ensembles zu arbeiten
- Tänzer\*innen mussten an langwierigen „Proben“ teilnehmen, die tatsächlich nur unbezahlte künstlerische Recherche waren



Wenn Verträge aufgesetzt oder unterzeichnet werden, gibt es verschiedene Positionen, die verschiedene Beurteilungen zulassen. Bspw. haben Veranstaltende/Institutionen andere **Interessen** als die Künstler\*innen. Im Allgemeinen sollte ein Vertrag nicht so ausgestaltet werden, dass eine Partei die andere übervorteilt. Im Interesse **fairer Zusammenarbeit** sollten beide Seiten ausreichend berücksichtigt werden, und, noch wichtiger, **transparent** abgebildet werden. In der Realität aber hat eine Seite oftmals viel weniger Spielraum als die andere. Daher sollten alle Parteien bei der Ausarbeitung des Vertrags beteiligt sein und auch die Möglichkeit haben, Änderungen vorzunehmen, um ihre eigenen Interessen zu schützen. Das erfordert mehr Aufwand, als vorgefertigte Musterverträge zu versenden, reduziert aber auch das Konfliktpotenzial sowie teure Rechtsstreitigkeiten in der Zukunft.

Um Transparenz sicherzustellen, sollte die **gewählte Sprache** eine sein, die beide Vertragsparteien ausreichend beherrschen. In vielen Fällen ist das Englisch. Darüber hinaus sollte

möglichst eine einfache Sprache genutzt werden, die gut verständlich ist. Im Gegensatz zur landläufigen Meinung kann eine Klausel ganz wortwörtlich das beinhalten, was die Parteien wollen, ohne auf formalistische Juristensprache zurückgreifen zu müssen. Selbstverständlich sollten die Regeln des fairen Umgangs in allen Fällen auch auf die nicht-künstlerische Zusammenarbeit ausgedehnt werden.

## **INSTITUTION/VERANSTALTENDE – KÜNSTLER\*IN (CHOREOGRAPH\*IN/ PRODUZENT\*IN)**

Das bedeutet, dass die Institution/der Veranstalter die andere Vertragspartei und deren Interessen berücksichtigen muss. Das schließt nicht nur **faire Vergütungen** ein, sondern auch **Zahlungen im Krankheitsfall ein**; vor allem dann, wenn dies von der Institution über Fördermittel abgedeckt werden kann. Oft finden sich Klauseln, die bei Ausfällen durch höhere Gewalt (außerordentliche Ereignisse oder Umstände außerhalb der Kontrolle der Vertragsparteien) vorsehen, dass keine Kosten erstattet werden. Obwohl das eine juristisch zulässige Konsequenz

ist, wird in solchen Verträgen das Ungleichgewicht der Abhängigkeit bspw. der Künstler\*in/ den Veranstaltenden nicht ausreichend gewürdigt, und es wird auch die Zeit ignoriert, die für ein bestimmtes Projekt/eine bestimmte Vorstellung investiert wurde. Einige Fördermittelgeber\*innen bieten (auf Nachfrage) für solche Fälle ein Ausfallhonorar, ebenso wie bei Ausfall durch Krankheit (hier meist Covid-19). Für diese Fälle kann ein Vertrag eine Klausel enthalten, die entweder direkt ein Ausfallhonorar im (nachgewiesenen) Krankheitsfall, bei höherer Gewalt, etc. zahlt, oder zumindest dann ein solches bereitstellt, wenn die Fördermittelgeber\*innen dafür aufkommen.

Ein weiteres wichtiges Thema ist die Haftung der Künstler\*innen für Eigentumsschäden der Institution/des Veranstalters. In vielen europäischen Ländern wird mittlerweile erwartet, dass selbstständige Künstler\*innen auch versichert sind, wenn sie zu einem Gastauftritt eingeladen werden. In Berlin haben sie meist keine **Haftpflichtversicherung**, obwohl die Schadensrisiken in den Verträgen auf sie übertragen werden. Das ist vor allem für Veranstaltende ein

Routinevorgehen, doch viele Künstler\*innen sind sich dessen nicht bewusst. Darauf sollte daher vor der Vertragsunterzeichnung hingewiesen werden, was auch dazu beiträgt, das Bewusstsein über verschiedene Versicherungsarten zu erhöhen.

## **CHOREOGRAPH\*IN – KÜNSTLER\*IN (PERFORMER\*IN)**

In Verträgen zwischen Choreograph\*innen und anderen Künstler\*innen gibt es eine Reihe von Punkten, die besondere Aufmerksamkeit verdienen, um spätere Konflikte zu vermeiden. **Verträge sollten verhandelt und unterzeichnet werden, bevor die Proben beginnen, damit die Bedingungen der Zusammenarbeit allen betroffenen Parteien klar sind, bevor die Arbeit anfängt.**

Was das **Urheberrecht** angeht, sollte sorgfältig vorgegangen werden, damit alle relevanten Rechte im Vertrag aufgelistet werden. Der/die Autor\*in besitzt die **Nutzungsrechte** und kann diese (normalerweise) nicht abtreten, sondern

kann sich selbst entscheiden, wann und in welcher Form die eigene Arbeit veröffentlicht, vervielfältigt oder verbreitet wird. Der/die Autor\*in kann Dritten erlauben, die eigene Arbeit zu nutzen, indem Nutzungsrechte über eine Lizenzvereinbarung übertragen werden. Es gibt viele verschiedene Arten von **Nutzungsrechten**, und damit später keine Missverständnisse auftreten, sollten sich die Vertragsparteien genau darüber im Klaren sein, wofür die urheberrechtlich geschützte Arbeit genutzt werden soll. Sollte das Nutzungsrecht zum Beispiel für alle Nutzungsformen gelten? Sollten die Nutzungsrechte mit einer Einmalzahlung abgegolten werden, oder sollten auch in Zukunft Tantiemen gezahlt werden? Sollte es ein einfaches Nutzungsrecht sein, oder ein exklusives?

Abwesenheit aufgrund von **Krankheit**, höhere Gewalt, und weiteres sollten besprochen werden, und im besten Fall sollten (selbstständigen) Künstler\*innen eine Ausgleichszahlung gezahlt werden. Der Zeitrahmen der Vorstellungen sollte genau definiert werden, und nicht verfügbare Tage sollten im Voraus abgestimmt werden. Darüber hinaus sollten auch der Umgang mit Abwesenheit

wegen anderer Verpflichtungen während des Vorstellungszeitraums, sowie die Kündigung des Vertrags vertraglich im Voraus geregelt werden. Da es in den meisten Dienstverträgen mit fester Laufzeit kein gewöhnliches **Kündigungsrecht** gibt und die Parteien nur aufgrund von besonderen Umständen kündigen können, sollte diese Frage ebenfalls besprochen werden, da es nicht jedem/jeder klar ist, wann man in einen Vertrag einwilligt. Auch wenn es gesetzliche Regelungen für solche Situationen gibt, selbst ohne Vertrag, wollen die Parteien in der freien Tanzszene normalerweise nicht, dass sich die Situation weiterverschärft oder gar vor Gericht landet. Daher sollte (gemeinsam) im Voraus überlegt werden, welche Konsequenzen im Falle einer plötzlichen, ungerechtfertigten Kündigung erwünscht sind. Was ist zum Beispiel, wenn der/die Choreograph\*in neue darstellende Künstler\*innen finden muss und dabei Zusatzkosten entstehen, oder wenn er/sie die Zusammenarbeit mit einem/einer darstellenden Künstler\*in beenden möchte?

## PRODUZENT\*IN – KÜNSTLER\*IN (CHOREOGRAPH\*IN)

Das oben genannte gilt auch für die Beziehung zwischen Produzent\*innen und Künstler\*innen. Diese Beziehung basiert auf Vertrauen, da Produzent\*innen normalerweise Zugang zu vielen sensiblen Informationen gegeben wird, wie bspw. Bankdaten, was entsprechend behandelt werden muss. Es gibt manchmal ernsthafte Unterschiede in der Vorstellung, **was die Arbeit von Produzent\*innen ausmacht**. Daher sollten die individuellen Vorstellungen der Inhalte im Vertrag festgehalten werden, bevor die Arbeit beginnt, um spätere Überraschungen zu vermeiden.

Die meisten Produzent\*innen haben keine **Berufshaftpflichtversicherung**. Wenn sie als Einzelunternehmer oder GbR arbeiten, sind sie daher vollständig für Schäden haftbar, die durch eigene Fahrlässigkeit verursacht werden. Es sollte also vertraglich genau definiert werden, bei wem welche Verantwortlichkeiten innerhalb der Zusammenarbeit liegen. Wenn die Produzent\*innen keine Verantwortung tragen und nur ausführend tätig sind, sollte auch das entsprechend

vertraglich festgehalten werden.

Wenn ein Vertrag auf selbstständiger Basis geschlossen werden soll, wie es in den meisten Fällen gewünscht ist, sollte besonders darauf geachtet werden, dass die Beziehung für den Produzenten „frei und selbstbestimmt“ bleibt, da es sonst zum Risiko einer **Scheinselbstständigkeit** kommen kann, wobei den Choreograph\*innen nachträglich hohe Sozialabgaben und Steuern aufgebürdet würden. Wenn die Parteien bspw. eine vertragliche Beziehung mit Selbstständigkeit eingehen wollen, aber genau festgelegte Aufgaben, Arbeitszeiten, Weisungsgebundenheit und eine feste Vergütung für einen längeren Zeitraum vereinbaren, bei der diese Einnahmen einen wesentlichen Anteil des Gesamteinkommens des/der Produzent\*in ausmachen, gibt es starke Indizien für eine Angestelltenbeziehung und damit einer Scheinselbstständigkeit. Wenn Produzent\*innen sichergehen wollen, können sie einen freiwilligen Test auf Scheinselbstständigkeit bei der Deutschen Rentenversicherung durchgehen. Wenn die Umstände der geplanten Zusammenarbeit nicht für eine selbstständige Tätigkeit ausreichen, müsste der Vertrag

die Verpflichtungen einhalten, die auch für reguläre Arbeitsverträge gelten.

## **Weitere Ressourcen:**

Hilfreicher Link mit Musterverträgen:

[touring-artists.info/en/kuenstlerstatus-und-vertraege/translate-to-englisch-vertraege](https://touring-artists.info/en/kuenstlerstatus-und-vertraege/translate-to-englisch-vertraege)

Einführung ins Vertragsrecht (auf Deutsch, an der englischen Übersetzung wird noch gearbeitet):

[campus.darstellende-kuenste.de/wissen-wie/recht](https://campus.darstellende-kuenste.de/wissen-wie/recht)



# ZUGANG & BARRIEREFREIHEIT

Es ist essentiell wichtig, Arbeitsbedingungen in der Tanzszene anzustreben, die Barrieren verringern und es Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen erlauben, in die verschiedenen Berufe einzutreten und eine lange Karriere zu haben. Außerdem sollte der Tanz einem breiten Publikum aller Hintergründe und Bedürfnisse zugänglich sein. Wir stellen daher die folgenden Aspekte fest, die unsere Aufmerksamkeit und Fürsorge innerhalb und außerhalb von Produktionen erfordern:

- Die Bedürfnisse von behinderten und chronisch kranken Künstler\*innen und einem solchen Publikum müssen von Anfang an bei einem Projekt mitgedacht und mitgeplant werden, anstatt nur lose an bestehende Konzepte anzuknüpfen. Wenn Künstlerische Leitung, Choreograph\*in oder die Institution sich nicht sicher sind, wie das in einen Förderantrag integriert werden kann,

sollten sie die Geldgeber\*innen um eine Klarstellung bitten.

- Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung zu schaffen ist ein fortwährender Prozess, der regelmäßig überprüft werden muss.
- Letztendlich sollte Barrierefreiheit als Best Practice angesehen werden, die ALLEN Mitarbeitenden zugute kommt. Mitarbeitende, deren Bedürfnisse am Arbeitsplatz erfüllt werden, können effektiver, ethischer und nachhaltiger arbeiten.
- Wir empfehlen, dass sich das Team zu Beginn jeder Produktion zusammensetzt und einen **Access Rider** (siehe Abschnitt Access Rider) schreibt.

### ***Vereinte Nationen: Hauptabteilung Wirtschaftliche und Soziale Angelegenheiten***

Seit 2006 findet die jährliche Konferenz der Behindertenrechtskonvention (CRPD) am Hauptsitz der Vereinten Nationen in New York, USA, statt. Hier ein relevanter Auszug aus der Konvention:

## **Artikel 30 – Teilhabe am kulturellen Leben sowie an Erholung, Freizeit und Sport**

1. *Die Vertragsstaaten anerkennen **das Recht von Menschen mit Behinderungen, gleichberechtigt mit anderen am kulturellen Leben teilzunehmen**, und treffen alle geeigneten Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen:*
  - a) *Zugang zu kulturellem Material in zugänglichen Formaten haben;*
  - b) *Zugang zu Fernsehprogrammen, Filmen, Theaterveranstaltungen und anderen kulturellen Aktivitäten in zugänglichen Formaten haben;*
  - c) *Zugang zu Orten kultureller Darbietungen oder Dienstleistungen, wie Theatern, Museen, Kinos, Bibliotheken und Tourismusdiensten, sowie, so weit wie möglich, zu Denkmälern und Stätten von nationaler kultureller Bedeutung haben.*
2. *Die Vertragsstaaten treffen geeignete Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit zu geben, ihr*

*kreatives, künstlerisches und intellektuelles Potenzial zu entfalten und zu nutzen, **nicht nur für sich selbst, sondern auch zur Bereicherung der Gesellschaft.***

[UN-Behindertenrechtskonvention](#)

## **Weitere Ressourcen und Beratung:**

[diversity-arts-culture.berlin/](https://diversity-arts-culture.berlin/)

[making-a-difference-berlin.de](https://making-a-difference-berlin.de)

## WAS IST EIN ACCESS RIDER?

Access Rider sind Dokumente, die darüber informieren, was ein Mensch mit Behinderung benötigt, um gleichberechtigt an der Arbeit teilnehmen zu können. Menschen mit Behinderung kommunizieren ihren Mitarbeitenden (Kolleg\*innen, Institutionen) ihre Bedarfe und Bedürfnisse, damit sie gleichberechtigt am Projekt oder der Zusammenarbeit mitarbeiten können. Daher ist der Access Rider (oder auch das Zugangsdokument) eine wichtige transformative Praxis, die Gleichberechtigung für Menschen mit Behinderung sicherzustellen. Der Access Rider ermöglicht marginalisierten Personen, sich zu äußern, andere über Behinderung aufzuklären, und die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung darzustellen. Ein Access Rider garantiert jedoch nicht, dass sein Inhalt gelesen, verstanden und auch umgesetzt wird. Selbst mit einem Access Rider können Menschen mit Behinderung symbolpolitischen Maßnahmen unterliegen. Der Access Rider kann daher als Ausgangspunkt angesehen werden, von dem aus ein Dialog über

(eine Veränderung der) Zugangsbedürfnisse beginnt. Wir empfehlen die Erstellung eurer eigenen Access Rider. Über die Frage des Zugangs hinaus illustriert das Dokument Strukturen von Ableismus und Exklusion, indem die Konflikte aufgezeigt werden, die entstehen, wenn ein Körper von der Norm und von der vorherrschenden Arbeitskultur abweicht.

## Was steht in einem Access Rider?

- Er stellt Informationen zur Behinderung und/oder Krankheit der Person dar, wenn diese Informationen dabei helfen, die nötigen Zugangsbedürfnisse zu verstehen.
- Er stellt Informationen zu den Zugangsbedürfnissen und -Bedarfen einer Person in unterschiedlichen Arbeitskontexten bereit.
- Er stellt Informationen zu Notfallmaßnahmen bereit.

## Weitere Ressourcen:

Ein informativer Text zu Access Ridern von Romily Walden auf Englisch, Deutsch, und in leichter Sprache. Hier findet ihr auch Tipps, wie ihr euren eigenen Access Rider erstellt, und weitere Ressourcen:

[diversity-arts-culture.berlin/en/magazin/access-rider](https://diversity-arts-culture.berlin/en/magazin/access-rider)

Ein Access Rider (auf Deutsch) der Choreographin Angela Alves findet sich hier:

[angelaalves.de/access-rider](https://angelaalves.de/access-rider)



© Ellen Murray/@ellenfromnowon

# TANZ UND ELTERN SCHAFT

Basierend auf den Geschichten unserer Kolleg\*innen und Mitstreiter\*innen ist die Elternschaft im Tanz sehr stark mit der Frage der Zugänglichkeit verknüpft. Viele Berufskünstler\*innen nehmen Abstand davon, Kinder zu bekommen, da ihre Arbeit zu prekär ist und keine stabile sozio-ökonomische Unterstützung zur Verfügung steht. Und die Kunstschaffenden, die Eltern sind, haben oft Probleme, Arbeit zu finden und zu behalten, sowie Bedingungen mit Arbeit-/Auftraggebern auszuhandeln, die ihren Bedürfnissen Rechnung tragen.

## Weitere Ressourcen:

**AG Tanz und Elternschaft** ist ein Verein und eine Initiative von Kunstschaffenden im Tanz in Berlin mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen von Künstler\*innen im Tanz in Elternschaft zu verbessern. Die AG wurde als Teil des ZTB e.V. gegründet, ist eigenständig und ehrenamtlich organisiert. Die Mitglieder treffen sich seit November 2020 einmal monatlich online, um die bestehen Defizite, Benachteiligungen und Hindernisse für Tanz-

künstler\*innen in Elternschaft (in der Szene und im Fördersystem) zu benennen und zu analysieren, und um konkrete Lösungsvorschläge und Herangehensweisen zu entwickeln, wie diese Missstände behoben werden können.

**KÖRPERLICHE  
GESUNDHEIT  
UND  
GEISTIGE  
GESUNDHEIT  
SIND  
UNAUSSER  
BAR  
GEWISSEN  
EINANDER  
VERBUNDEN  
UND  
SICH  
GEGENSEITIG  
BEEINFLUSSEN**

# GEISTIGE UND KÖRPERLICHE GESUNDHEIT

Empfehlungen entnommen aus: *Clemens, L. (2022). Equity global scoping review of factors related to poor mental health and wellbeing within the performing arts sectors.*

## Equity Mental Health Report

Was die Verbesserung der geistigen Gesundheit, und allgemeiner gesprochen, das Wohlbefinden in den performativen Künsten angeht, fordern die beobachteten und die gelebten Realitäten uns auf, aufzustehen und einzuschreiten, wenn wir eine Gemeinschaft von arbeitenden Menschen erschaffen, und in einer fairen und inklusiven Umgebung arbeiten wollen. Es folgen einige mögliche Problemfelder, die es zu verändern gilt:

1. Systemische Problemlösung der prekären Arbeit und des damit verbundenen finanziellen Drucks, der Ungleichgewichte in der Machtverteilung, sowie der Angstkultur um den Verlust der Arbeit. Unterstützung der mentalen Gesundheit von darstellenden Künstler\*innen und Kunstschaffenden in Zeiten mit und ohne Arbeit.
2. Problemlösung der spezifischen Bedürfnisse bei mentaler Gesundheit von unterrepräsentierten Menschen, einschließlich aus den Gruppen der LGBTQIA+ sowie ethnisch diversen Communitys, und Sicherstellung, dass Dienstleistungen rund um mentale Gesundheit allen Menschen offen stehen, besonders denen aus Haushalten mit niedrigen Einkommen, oder die von Armut betroffen sind.
3. Lösung der häufig vorherrschenden mentalen Gesundheitsprobleme und den damit verbundenen Ursachen in den nicht untersuchten Bereichen der Darstellenden Künste.

4. Künstler\*innen und Kunstschaaffenden sowohl frühzeitige, als auch dauerhafte Bildungsunterstützung zur Verfügung stellen, um Fähigkeiten zum Karriere-management in der Szene zu entwickeln und sich um mentale Gesundheit zu kümmern. Menschen brauchen Unterstützung in Bereichen wie:
  - a. Umgang mit den Anforderungen von selbstständiger Arbeit und der Portfolio-karriere.
  - b. Umgang mit den Anforderungen von Vorstellung/Proben/Touren
  - c. Umgang mit den Anforderungen von Verletzungen und Krankheit
  - d. Umgang mit interpersonellen Beziehungen mit Kolleg\*innen/Manager\*innen/Regisseur\*innen
  - e. Erholung nach der Corona-Pandemie
  - f. Entwicklung effektiver Bewältigungsfähigkeiten
  - g. Informationen zum Zugang zu Unterstützung für mentale Gesundheit

5. Verbesserter Zugang zu mentalen Gesundheitsdiensten in der Szene, mittels:
  - a. Verbesserung des Verständnisses von mentaler Gesundheit aller Menschen, die in der Szene lehren und arbeiten, ganz rollenunabhängig
  - b. Normalisierung der Diskussion/offene Kommunikation über mentale Gesundheit und Nutzung mentaler Gesundheitsdienste
  - c. Entwicklung von szenespezifischen mentalen Gesundheitsdiensten
  - d. Lösung von finanziellen Hindernissen zu mentalen Gesundheitsdiensten
  - e. Arbeit mit Manager\*innen/Personalabteilungen, um die Bekanntheit von mentalen Gesundheitsdiensten zu erhöhen.

### **Die Schritte, die in der Szene notwendig sind:**

- Erstellung einer Liste von entsprechenden Fachärzt\*innen
- Erstellung einer Liste von Institutionen zur Notfallhilfe der mentalen Gesundheit
- Einrichtung von Support-Gruppen in der Szene

- Bereitstellung von Bildungsmaterial für Fachpersonal in der mentalen Gesundheit zu den Bedarfen und Besonderheiten der Tanz-Community

## Weitere Ressourcen:

Verein für Unterstützung und Therapie für Menschen mit Ess-Störungen:

[dick-und-duenn-berlin.de](http://dick-und-duenn-berlin.de)

Unterstützung gegen sexuelle Gewalt (spezifisch im Kulturbereich):

[themis-vertrauensstelle.de](http://themis-vertrauensstelle.de)

[lara-berlin.de/en/home](http://lara-berlin.de/en/home)

Berliner Krisendienst:

[berliner-krisendienst.de](http://berliner-krisendienst.de)

Verein für Tanzmedizin in Deutschland:

[tamed.eu/tanzmedizin](http://tamed.eu/tanzmedizin)

Anti-Burnout-Ressource:

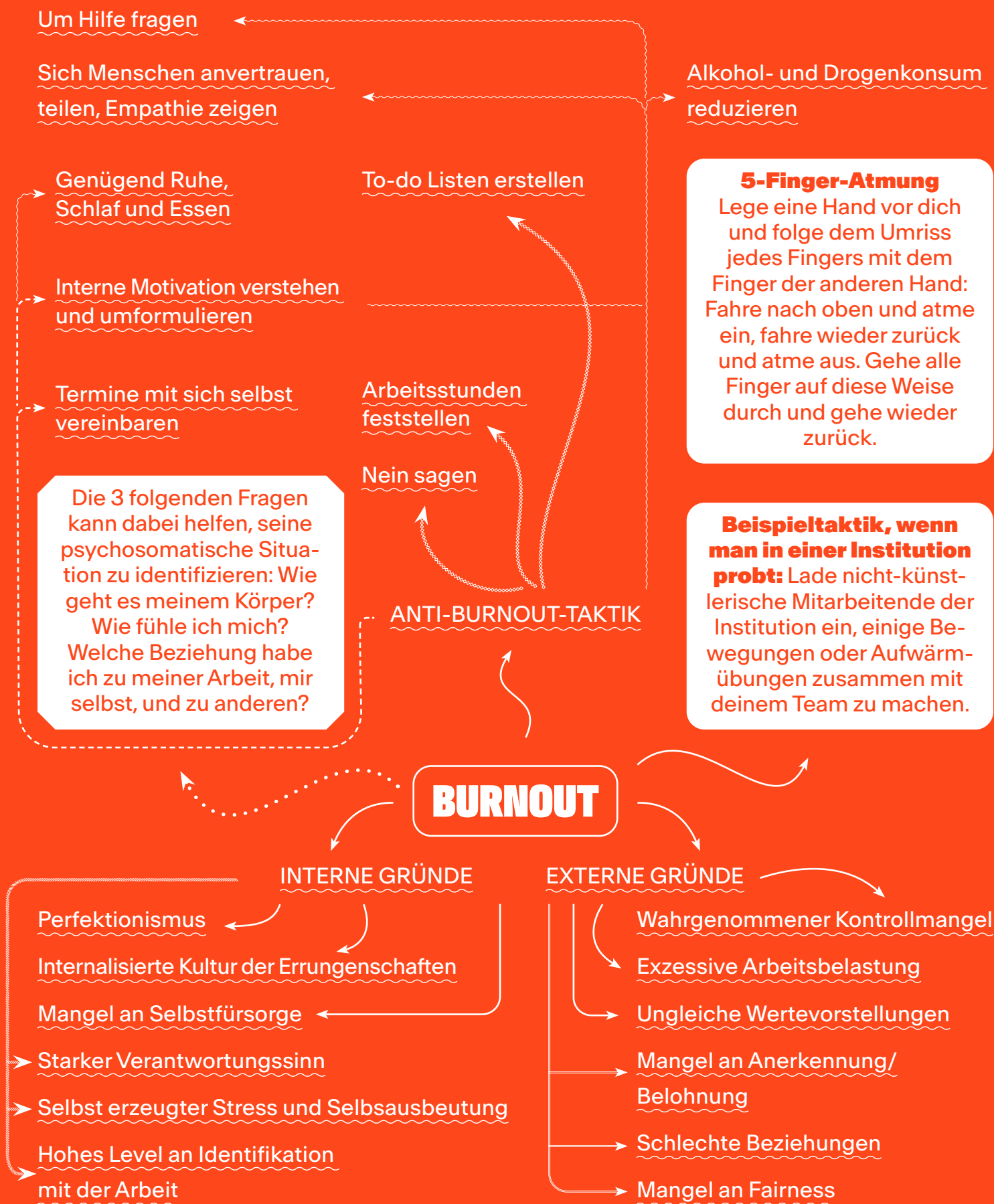
[3M Framework](#)

Ein Essay von Choreographin Luisa Saraiva über die Dringlichkeit der Probleme in Bezug auf die geistige Gesundheit in der Tanz-Community:

[tanzraumberlin.de/en/tanzbuero/trb-magazine/article/entrapped-in-a-web-of-vulnerabilities](http://tanzraumberlin.de/en/tanzbuero/trb-magazine/article/entrapped-in-a-web-of-vulnerabilities)

Aufgrund der langen Erholungsphase ist die Vorbeugung von Burnout äußerst wichtig. In der Psychologie gibt es über 60 verschiedene Definitionen von Burnout. In der therapeutischen Praxis ist die wichtigste Definition, wie die Menschen, die von Burnout betroffen sind, es selbst definieren.

Je nachdem, wen man fragt, wird Burnout meist durch chronischen Stress am Arbeitsplatz verursacht. Jede Art der Arbeit kann zu Burnout führen, selbst wenn sie nicht bezahlt oder überhaupt als Arbeit angesehen wird (z.B. Haus- oder Pflegearbeit).



TÄNZER  
TÄNZER  
TÄNZER  
TÄNZER  
TÄNZER  
TÄNZER  
TÄNZER  
TÄNZER  
TÄNZER  
TÄNZER

INDIEN  
INDIEN  
INDIEN  
INDIEN  
INDIEN  
INDIEN  
INDIEN  
INDIEN  
INDIEN  
INDIEN



Tänzer\*innen sind Darsteller\*innen und Interpret\*innen der künstlerischen Vision der Choreograph\*innen. Sie sind aber ebenso Mitarbeitende und Mit-Erschaffende. Die gemeinschaftliche Art ihrer Arbeit zeigt sich nicht immer in der Verbreitung eines Tanzstücks, da meist die Choreograph\*innen als Haupturheber\*innen angesehen werden. Wir wollen die diskursiven und politischen Praktiken um die Rolle der Tänzer\*innen unterstützen und weiterentwickeln. Wir stellen die folgenden Punkte als dringend heraus, Arbeitsplätze zu erschaffen, die nicht nur für die einzelnen, sondern auch für die gesamte Tanz-Community sicher und empowernd sind. **Wir empfehlen allen, diesen Abschnitt aufmerksam zu lesen, und zwar nicht nur denen, die als Tänzer\*innen und Darsteller\*innen arbeiten, sondern auch denen, die mit ihnen arbeiten, da auch sie eine Rolle bei den strukturellen Problemen spielen, die wir versuchen zu lösen.**

## **Proben**

**Proben** - etwas immer wieder tun, um dabei besser zu werden/erfahrener zu werden/sich besser damit auszukennen // etwas regelmäßig oder dauerhaft als normaler Teil des Lebens tun /eine regelmäßige Gelegenheit, bei der man etwas übt.

– Britannica

Im Kontext des Tanzes kann es sich dabei um das Proben von Tanztechniken und/oder körperlichen Übungen handeln, um die Entwicklung und das Ausprobieren von choreographischen Methoden und Herangehensweisen, um die Durchführung von künstlerischer Recherche bspw. durch Lesen und Schreiben, oder um die Erforschung verschiedener Wege, mit Geist und Körper zu arbeiten.

## RAUM DER HERAUSFORDERUNGEN

Tänzer\*innen sollten sich angewöhnen, **für sich selbst einzutreten**. Tänzer\*innen müssen fähig sein, Ihre Bedürfnisse zu äußern.

Für sich selbst einzutreten sollte mit einer Verpflichtung verbunden werden, solidarisch mit anderen Tänzer\*innen und Kunstschaaffenden zu sein. Eine vereinte Front ist effektiver dabei, missbräuchliche oder ausbeuterische Praktiken in der Szene anzugehen.

Für sich selbst einzutreten ist sowohl ein Recht, als auch ein Privileg in einer Arbeitsumgebung, die von der englischen Sprache und vom zeitgenössischen Kunstdiskurs beherrscht wird. Es braucht eine Menge soziale Sensibilität, um Solidarität aufzubauen, und um zu erkennen, wenn die eigene Stimme andere in ihrem Kampf unterstützt, oder aber andere verstummen lässt. Jenseits von Vorurteilen zuzuhören und miteinander zu sprechen sind gute Ausgangspunkte, verschiedene Formen von Ungleichheit und Diskriminierung anzugehen (z.B. Ableismus, Westernismus, Rassismus, Imperialismus, Patriarchalismus).

Mehr über die Welt und ihre Machtstrukturen zu erfahren, ist ein Tool zu Empowerment. Wissen ist Macht. Wissen ist ein Privileg: es kann geteilt werden.

Künstler\*innen sollten sich immer wohl fühlen, um eine schriftlichen Bestätigung der **Bedingungen** zu bitten, die von Arbeitgebenden versprochen wurden.

Die Arbeit in der Tanzszene erfordert eine **grundlegende Infrastruktur**, egal, ob die Arbeit in einem Theater, einer Galerie, oder Open Air stattfindet. Diese Grundlage sollte bestehen aus ein einem Ort zum Umkleiden, Zugang zu einer Toilette und zu Wasser.

Tänzer\*innen, genau wie andere Arbeitende, können krank werden und sind oft verletzt. In solchen Fällen sollten Tänzer\*innen nicht unter Druck gesetzt werden, zur Arbeit zu kommen oder abgehängt zu werden, vor allem, wenn die Verletzung ein direktes Ergebnis der Arbeit ist.

## RAUM DER MÖGLICHKEITEN

Wenn mir etwas nicht behagt, dann sage ich es.

Wenn es mir leicht fällt, meine Bedürfnisse zu artikulieren, achte ich auf mein Privileg und versuche, es mit anderen zu teilen.

Wenn ich meine Bedürfnisse oder Zweifel beim Arbeitsprozess nie äußere, suche ich Unterstützung bei meinen Kolleg\*innen und versuche, mich in dem Rahmen zu artikulieren, der mir angemessen erscheint. Ich erwarte Respekt, und dass man mir zuhört. Ich arbeite aktiv an der Angst, abgewiesen zu werden. Ich traue mich, am Arbeitsplatz der Mensch zu sein, der ich bin.

Was den Aufbau einer Community angeht, versuche ich, kulturelle Grenzen oder persönliche Vorurteile zu überbrücken und eine Isolierung zu verhindern.

Als Mitarbeitende in der Szene haben wir die **Macht, Dinge** von unten **zu verändern**. Alte Muster können schrittweise verändert werden (siehe: Choreograph\*innen).

Wenn ich meine eigenen Haltungen und Gewohnheiten nicht ändere, warum sollten es andere tun?

**Über Geld und Arbeitsbedingungen zu sprechen, ist kein Verbrechen.** Dass sich jemand schlecht fühlt, weil diese Person andere Menschen ausbeutet, ist auch nichts schlechtes (selbst wenn die Person gute Absichten hatte, so beutet sie dennoch aus und das macht es nicht besser).

Ich habe das Recht, mich bei einer Verletzung oder Erkrankung **auszuruhen und zu erholen**. Die Choreograph\*innen als Arbeitgebende sollte damit umgehen können und mich respektvoll behandeln. Lösungen können gefunden werden, wenn man darüber spricht, mit einer Mediation, und in der Suche nach externer Unterstützung (siehe: Choreograph\*innen).

<p>Tänzer*innen sind nicht nur aufgeschlossene und kreative Menschen, sondern auch konkurrierende Mitarbeitende. <b>Wettbewerb</b> in der Tanzszene ist ein komplexes Phänomen und hat uneindeutig Wirkungen. Sie bringt die Disziplin voran und motiviert Menschen, neue Fähigkeiten und Kenntnisse zu entwickeln. Sie führt aber auch zu ableistischen Selbstreproduktionen, und dazu, dass Menschen sich über ein notwendiges Maß hinaus an die eigenen Grenzen zwingen (z.B. im Kontext einer Produktion, eines Vorsprechens, oder eines Kurses). Das sollte kritisch beäugt, aber nicht belohnt werden. Es sollten viel eher inklusive und solidarische Arbeitsbeziehungen gefördert werden.</p>	<p>Ein Teil, für sich selbst einzustehen, und Teil der Arbeitshygiene ist es, <b>Grenzen zu setzen</b>, wenn meine Arbeitgebenden oder Mitarbeitenden mich einem Risiko aussetzen. Ich trage die Kosten solcher Grenzverletzungen und sollte die Möglichkeit haben, mich selbst zu schützen. Künstlerische Visionen rechtfertigen keine Verletzungen oder Gewalt.</p> <p>Ich bin für meine eigenen, toxischen Verhaltensweisen verantwortlich. Ich habe das Recht, mich unsicher zu fühlen und Anerkennung zu brauchen. Gleichzeitig traue ich mich, mir andere Wege der Arbeit mit Anderen und mit mir selbst vorzustellen.</p> <p>Ich bin genug, selbst wenn Kritiker*innen oder Jurys das nicht so sehen. Lernen und Entwicklung machen mehr Spaß, wenn Sie von Neugier getrieben sind, und nicht einem immerwährenden Zwang, sich selbst zu verbessern.</p>
<p>Sowohl ja, als auch nein zu sagen, ist Teil der <b>Arbeitsbeziehungen</b>. Choreograph*innen haben nicht immer recht, und sie sind auch nicht immer deine Freund*innen. Man muss nicht befreundet oder miteinander verwandt sein, um ein bereicherndes Arbeitserlebnis zu haben. Rechtzeitig und nüchtern zur Arbeit zu kommen, sind die Grundlagen einer guten Zusammenarbeit.</p> <p>Wenn Tänzer*innen gebeten werden, Überstunden zu machen, haben sie das Recht, nein zu sagen. Es ist ihre Arbeit und sie sollte daher auch zusätzlich entlohnt werden, wenn die Überstunden das übersteigen, was vorher ausgemacht wurde. In solchen Fällen sollte eine Lösung verhandelt werden, die nicht auf Erpressung oder Schuldgefühlen beruht.</p>	<p>Ich <b>kommuniziere meine Zweifel und Fragen</b> respektvoll mit meinen Arbeitgebenden und akzeptiere ihre Entscheidungen, solange diese mir nicht schaden.</p> <p>Ich kann etwas sagen, wenn es um die Veröffentlichung von Material geht, in dem ich nackt oder in transgressiven Praktiken dargestellt werden. Ich kann dazu nein sagen, und mein Nein sollte auch respektiert werden.</p> <p>Wenn ich Missbrauch, Belästigung oder Misshandlung am Arbeitsplatz erfahre, sollte ich mir Unterstützung suchen. Wenn das jemand anderem passiert, teile ich mit der Person die Ressourcen, die ich kenne. In solchen Fällen wegzusehen ist Teil des Problems.</p>
<p>Zu lernen, wie man das Arbeits- und das Privatleben trennt, ist essentiell wichtig für eine <b>ausgeglichene Arbeitskultur</b>.</p>	<p>Ich bin reif genug, meine Emotionen hinter mir zu lassen, wenn ich in den Probenraum komme. Ich behandle meine Arbeitgebenden oder Mitarbeitenden nicht als Therapeut*innen oder Boxsäcke.</p> <p>Wenn eine Situation in meinem Leben es mir schwer oder unmöglich macht, zu arbeiten, finde ich Wege, das den Choreograph*innen oder dem Team mitzuteilen, und wir suchen gemeinsam nach einer Lösung.</p>

<p>Tänzer*innen sind of <b>Ko-Choreograph*innen</b> des Stücks.</p>	<p>Wenn ich bei der Erschaffung der Choreographie oder bei einem anderen Aspekt der Arbeit mit Tanz eine Rolle gespielt habe, dann habe ich auch <b>das Recht, in den Credits genannt zu werden.</b></p>
<p>Aufgrund der sehr hohen Rate an <b>Ess-Störungen</b> und mentalen Gesundheitsproblemen im Zusammenhang mit dem <b>Körperbild</b> sind Tänzer*innen sowohl Opfer als auch Täter der normativen und schädlichen Wege, wie wir über Körper sprechen und denken. Ess-Störungen, wie Magersucht, haben unter den mentalen Erkrankungen die höchsten Sterblichkeitsraten und führen oft zur Unfähigkeit, auf eine sichere und gesunde Weise am Tanztraining teilzunehmen (da sie zu Hormonproblemen, Osteopenie, Osteoporose oder Herzversagen führen).</p> <p>Die hierüber genannten Herausforderungen sind auch Teil von erlebten <b>Depressionen und Angststörungen</b> und sollten mit Ernst und Fürsorge behandelt werden.</p> <p>Aufgrund der <b>gesellschaftlichen Stigmata rund um geistige Gesundheit</b> müssen wir anerkennen, dass, obwohl einige Menschen sehr frei über Ihre Bedürfnisse/Probleme sprechen können, das für viele nicht der Fall ist. Psychiatrische Medikation kann einen großen Einfluss auf Schlafrhythmen, Energieniveaus und die Stimmung haben. Das kann den Eindruck eines Unwillens erwecken, oder den Eindruck, unzuverlässig zu sein, und damit die Symptome noch verstärken.</p>	<p>Ich mache bei keiner Form von <b>Bodyshaming oder der Bewertung der Körper</b> von anderen mit. Ich bitte meine Mitarbeitenden, das gleiche zu tun.</p> <p>Ich ermutige niemanden dazu, Gewicht zuzulegen oder zu verlieren. Ich bewerte Menschen (oder mich selbst) nicht auf der Grundlage meiner Körperform oder -Größe, noch auf der Grundlage ihrer (meiner) angeblichen Schönheit oder deren Mangel.</p> <p>Ich unterschätze Ess-Störungen nicht und <b>suche mir professionelle Hilfe</b>, wenn ich sie brauche (siehe: Geistige und körperliche Gesundheit).</p> <p>Ich suche mir Unterstützung und professionelle Hilfe, wenn ich mit irgendwelchen anderen mentalen Problemen konfrontiert bin. Ich habe das Recht auf eine <b>vernünftige Lebensqualität</b> und meine Arbeit im Tanz sollte mich dabei aufbauen, statt meine Kämpfe aufrecht zu erhalten.</p> <p>Wenn ich lerne, wie ich über persönliche Probleme sprechen kann, und dabei meine Bedürfnisse anspreche, ohne mein Recht auf Privatsphäre zu verletzen, hilft das dabei, die Bedingungen für ein hilfsbereiteres Arbeitsumfeld zu schaffen.</p>

## WEITERE RESSOURCEN:

**Dancers Handbook:** ein umfangreicher Leitfaden und eine Ressource für Tanzkünstler\*innen in Deutschland, entwickelt von Dancers Connect. Er enthält Informationen für Selbstständige und dauerhaft angestellte Tänzer\*innen zu Themen wie das professionelle Selbstbild, Verletzungen, Gewerkschaften und Diskriminierung sowie Belästigung am Arbeitsplatz.

**Whistle** ist eine Plattform, die versucht, Sexismus an Arbeitsplätzen im Tanz sowie andere Arten der Diskriminierung und des Missbrauchs anzugehen. Zu den aktuellen Angeboten zählen Ressourcen und Weiterleitungen, die ein ganzheitliches Unterstützungssystem für Veränderungen in der Tanzkultur vorschlagen.



# CHOREOGRAPH\*INNEN

Selbstständige Choreograph\*innen sind die Haupturheber\*innen ihrer Arbeit und können für ihre Produktionen von ihren Darsteller\*innen, ihren gastgebenden Institutionen und anderen zusammenarbeitenden Kunstschaffenden zur Verantwortung gezogen werden. Um eine gesunde, zugängliche und nachhaltige Arbeitsumgebung zu schaffen, schlagen wir für die Choreograph\*innen folgende Aufgaben vor. Diese gelten auch für anderen Kunstschaffende, die mit Tänzer\*innen und Darsteller\*innen zusammenarbeiten, wie Regisseur\*innen, Film- und Performance-Macher\*innen, und visuellen Künstler\*innen.

## RAUM DER HERAUSFORDERUNGEN

Choreograph\*innen sind **direkte Auftraggebende** für Tänzer\*innen, Produzent\*innen, Dramaturg\*innen, Musiker\*innen, Kostümbildner\*innen und allen anderen Mitarbeitenden, die an der Produktion einer Tanzvorstellung arbeiten. Das ist sowohl Privileg, wie auch eine Verantwortung, und sollte auch so behandelt werden.

Daher sind sie dafür verantwortlich, **ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen**, dass sich um die Bedürfnisse seiner Mitarbeitenden kümmert.

Die Choreograph\*innen sind für die **Sicherheit am Arbeitsplatz** verantwortlich.

## RAUM DER MÖGLICHKEITEN

Ich setze Arbeitsbedingungen für meine Mitarbeitenden und mich selbst um, die **sicher und fair** sind, respektvoll, und die uns alle empowerern.

Zu Beginn einer Produktionsphase widme ich der **Entwicklung eines gemeinsamen Arbeitsmodus** ein festes Zeitbudget (z.B. einen Kick-off-Tag). So können wir die **Bedürfnisse der Gruppe diskutieren**. Wir besprechen offen, Grenzen zu setzen und sprechen über bestehende Machtgefälle, damit sie unsere gemeinsame Arbeit so wenig wie möglich beeinflussen. Wir teilen, was wir von einander erwarten, und was wir selbst mitbringen. Gibt es besondere Bedürfnisse, um einen gleichberechtigten Zugang für alle Teilnehmenden zu schaffen? Ich lade meine Kolleg\*innen ein, ihre Access Rider (siehe: Access Rider) mit mir zu teilen. Ich organisiere ein Abend- oder Mittagessen, oder ich suche einen Tag in der Woche aus, an dem wir den Prozess evaluieren und bei Bedarf anpassen.

Ich übernehme die Verantwortung für die **Sicherheit am Arbeitsplatz**. Ich bitte Tänzer\*innen nicht um Dinge, die eine Verletzung oder Schäden jeglicher Art verursachen könnten. Ich bilde mich selbst weiter, was die Besonderheiten angeht, mit dem Körper zu arbeiten, und wenn ich nicht selbst für ein **Aufwärmen und Abkühlen** sorgen kann, lasse ich dafür Raum im Zeitplan und/oder suche Wege, Aufwärmübungen zu entwickeln, die meiner Arbeit genügen.

Die Choreograph\*innen sind für einen gesunden/sicheren **Arbeitsablauf** und dessen Management verantwortlich.

Ich bespreche Probenpläne frühzeitig mit den Beteiligten.

Bei der Ausarbeitung des Arbeitsplans berücksichtige ich die **Bedürfnisse und das Wohlergehen meiner Mitarbeitenden**. Zeitpläne können sich ändern (z.B. aufgrund von Lebensumständen) und sie sollten nicht zu einem Instrument der Unterdrückung werden (siehe: Zugang und Barrierefreiheit).

Ich priorisiere **ausreichend Probezeit**, damit sich die Prozesse nicht zum Nachteil der Beteiligten am Ende stauen.

Ich bespreche und stimme mich mit meinen Mitarbeitern darüber ab, wie sie in der öffentlichen Kommunikation des Stücks **angesprochen und namentlich genannt werden** möchten.

Die Choreograph\*innen müssen sicherstellen, dass entweder sie selbst, oder die Produzent\*innen ein **realistisches Budget** aufstellen, mit Honoraren, die nicht unter den Mindestlohn fallen. Das Budget sollte **faire finanzielle Bedingungen** vorsehen und **Zugangskosten mit einschließen**. Idealerweise sollte sich das Team schon bei der Bewerbungsphase mit der Probenzeit, Gehältern und anderen Inputs beschäftigen.

Mit meinem Team gehe ich in Bezug auf das **Budget transparent** um.

Wenn das Produktionsbudget von externen Geldgeber\*innen oder durch Entscheidungen der Veranstaltungsorte nicht haltbar ist, werde ich **meine künstlerischen Ideen anpassen** und entsprechend planen, um weiterhin eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu ermöglichen, und zwar sowohl für mein Team, als auch für mich!

Die Choreograph\*innen sind **für die Produktion haftbar**, ebenso wie für deren Verwaltung. Die rechtlichen Grundlagen zu kennen ist wichtig, und wenn den Choreograph\*innen dieses Wissen nicht zur Verfügung steht, sollte die Verwaltung an eine externe, qualifizierte Person ausgelagert werden.

Ich stelle sicher, dass meine Produktion und meine Mitarbeitenden ausreichend versichert sind, und ich kümmere mich um alle **gesetzlich vorgeschriebenen Abgaben** (Steuern, KSK, Verwerterabgabe, Gema, Lizenzen, etc.).

Ich stelle sicher, dass alle Verhandlungen **Ver einbarungen zu allen möglichen Vorkommnissen enthalten**, wie Krankentage, Stornierungen, Terminverschiebungen, Verletzungen, Ersatzfälle.

Ich bin dafür verantwortlich, **gute Standards bei der Bezahlung** zu setzen, wie bspw. eventuelle Daueraufträge einzurichten und rechtzeitig zu bezahlen. Ich verhandle in bestem Wissen mit den umgebenden Strukturen/Institutionen/Geldgeber\*innen, um meinen Mitarbeitenden und mir/uns sichere Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.

Choreograph\*innen sind meist die Person, die mit der Kunstinstitution in Verbindung steht und einen Veranstaltungsort für eine Performance sichert. Zusammen mit den Produzent\*innen kümmern sie sich um die **Kommunikation mit den Teams**, die in den Kunsträumen arbeiten, und **verhandeln die Arbeitsbedingungen**.

Meine **Zusammenarbeit mit dem Veranstaltungsort** basiert auf gegenseitigem Respekt, Verantwortungsbewusstsein und Transparenz.

Ich bitte meinen Veranstaltungsort, die **Bedürfnisse von mir und meinem Team zu erfüllen**. Ich kommuniziere dem Veranstaltungsort die Bedarfe gemäß der Access Rider.

Ich verstehe die **Grenzen und Herausforderungen für Veranstaltungsorte**, wenn sie meinen Bedürfnissen nachkommen. Dem folgt ein gemeinschaftlicher Prozess, zusammen Lösungen und Kompromisse zu finden.

Ich verlange von den Veranstaltungsorten, **korrekte und faire Verträge auszustellen, die Anti-Diskriminierungsklauseln, Access Rider sowie klare Regeln zur Handhabung von Rechten gegen Ausbeutung beinhalten**. Ich plane eine Feedback-Sitzung mit dem Veranstaltungsort nach der Produktion, damit wir uns über unsere Zusammenarbeitsweise austauschen können.

Choreograph\*innen sind die **Hauptentscheider\*innen** bei der Tanzproduktion und sie verteilen die Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Arbeitsprozess. Sie tragen die größte Verantwortung, was die Kommunikation mit den verschiedenen Parteien angeht, die an der Produktion beteiligt sind, ebenso wie sie die Entscheidungen rein künstlerischer Natur treffen. Das kann als überfordernd empfunden werden, besonders im Rahmen selbstständiger Arbeit, und kann zu Frustration, Erschöpfung und Selbstausbeutung führen, wenn keine vernünftigen Standards angewendet und befolgt werden.

Wenn es dem Arbeitsplatz und dem Prozess dient, kann ich **hierarchische Strukturen aufbrechen**, indem ich mein Team in die Entscheidungsfindung einbeziehe: Ich initiiere gemeinschaftliche Arbeitsmethoden.

Ich bitte innerhalb meines Teams um Hilfe und Unterstützung, und ich lade eine **externe Mediation** ein, wenn etwas schief läuft.

Ich suche mir professionelle Hilfe für die Aufgaben, denen ich mich nicht verantwortungsvoll widmen kann.

Ich stelle sicher, dass **genügend menschliche Ressourcen** in einer Produktion eingeplant sind, damit niemand Doppelrollen ausfüllen muss und ausreichende Ruhezeiten eingehalten werden können.

Die Verantwortlichkeit von Choreograph\*innen liegt nicht nur bei rein künstlerischen Angelegenheiten, sondern auch darin, wie künstlerische Entscheidungen die **Zugänglichkeit und Inklusivität** der Arbeit beeinflussen. Als Haupturheber\*innen des Werks werden Choreograph\*innen ermutigt und es wird auch von ihnen erwartet, die Ergebnisse des künstlerischen Prozesses **kritisch** zu **hinterfragen** und in der Lage zu sein, ihre Visionen zu verändern, um Wege zu finden, ihr Publikum einzubinden, herauszufordern, und zu halten.

**Ich strebe danach, ein vielfältiges Publikum zu meiner Performance einzuladen und mich darum zu kümmern, dass niemand durch unbedachte Barrieren ausgeschlossen wird.**

Ich befrage den Veranstaltungsort zur Barrierefreiheit.

Ich suche direkten Rat von Menschen oder Initiativen, die im gesellschaftlichen/kulturellen Leben marginalisiert sind, und ich verstehe, dass **dieser Rat auch Arbeit ist**. Ich bin mir meiner Privilegien bewusst.

**Ich erwarte von meinem Publikum und meinem Veranstaltungsort, offen und einfühlsam auf die Fragilität und Komplexität der künstlerischen Arbeit einzugehen.**

Ich ermutige sie, mich nach der Performance anzusprechen und ihre Eindrücke mit mir zu teilen.

Ich bin nicht verpflichtet, Beleidigungen oder flegelhafte Kommentare von meinem Publikum oder meinen Kolleg\*innen anzunehmen. Ich gebe mir das **Recht, auf Kommentare zu reagieren** und meine Wahl zu rechtfertigen, wenn ich das für notwendig halte. Ich ermutige eine Kultur des konstruktiven Feedbacks und ich lerne von meinen eigenen Erfahrungen als Teil des Publikums für die Arbeit anderer.

In der gesamten Geschichte von Tanzproduktionen wurde Choreograph\*innen relativ gesehen **mehr Macht** zugesprochen als den Tänzer\*innen. Aufgrund der mangelnden Ressourcen in der Szene arbeiten Choreograph\*innen mit öffentlichen Geldern oft in einem andauernden Wettbewerb, indem sie sich selbst über Fördersysteme, Plattformen und Netzwerke weiterbilden müssen. Innerhalb ihrer künstlerischen Communitys haben sie das Potential, als **Gatekeeper oder Verbündete** für andere Künstler\*innen zu fungieren.

Ich kenne meine Förderinstrumente und kann mein **Wissen mit anderen teilen**. Ich helfe anderen, Unterstützung für ihre eigenen künstlerischen Schöpfungen zu finden.

Ich nutze Ressourcen verantwortlich und bin beim Geldausgeben und der Ermöglichung von Arbeitsgelegenheiten fair und transparent.

Wenn ich Missbrauch oder Grenzüberschreitungen erfahren habe, dann habe ich aus diesen Erfahrungen gelernt und schlage andere Herangehensweisen an die Arbeit und die Beziehungen zu meinen Mitarbeitenden und künstlerischen Communitys vor. Ich bleibe einfühlsam und offen gegenüber den Erfahrungen anderer und ich stehe nicht mit ihnen im Wettbewerb.

Ich beteilige mich an **kulturpolitischen Initiativen, Netzwerken und Interessengruppen, die die Infrastruktur der Tanzszene verbessern wollen.**



# PRODUZENT\*INNEN

Produzent\*innen sind Mitarbeitende bei künstlerischen Prozessen und Produktionen. Ihre Aufgabe ist es ganz allgemein, die richtigen Bedingungen zu schaffen, damit das Kunstprojekt entstehen kann. Die Produzent\*innen organisieren die Arbeitsaufgaben für alle Beteiligten und überwachen den künstlerischen Prozess aus einer praktischen Perspektive in Bezug auf Finanzen und verfügbare Ressourcen. Produzent\*innen können an der künstlerischen Entwicklung der Künstler\*innen teilnehmen, indem eine langfristige Strategie oder Vision erschaffen wird, und sie können beim Netzwerken und Beziehungen der Künstler\*innen zu anderen Akteur\*innen in der Szene helfen. Die Produzent\*innen unterstützen oder übernehmen die Kommunikation auf allen Projektebenen (mit dem Team, den Geldgeber\*innen, Partner\*innen und Veranstaltungsorten).

Die Produzent\*innen arbeiten normalerweise eng mit den Choreograph\*innen zusammen. Da unterschiedliche Berufsstände unterschiedliche Verständnisse ihrer Rollen haben können

(Verwaltung, Produktion, Produktionsleitung), sollte der Umfang der Verantwortung der Produzent\*innen und ihre Aufgaben festgelegt werden, bevor das Projekt beginnt. Das gilt auch für den Zeitrahmen der Zusammenarbeit. Wo einige Produzent\*innen ab dem Moment an einem Projekt teilnehmen, ab dem die Finanzierung steht, und bis zur Erfüllung bürokratischer Aufgaben nach Abschluss des Projekts, sind auch andere, eher langfristige Kooperationen möglich. Produzent\*innen und Choreograph\*innen können auch schon in der Phase des Förderantrags zusammenarbeiten, gemeinsam Konzepte formulieren, und zukünftige Projekte vorbereiten. Ihre Arbeit kann auch das Nachleben des künstlerischen Werks beinhalten, wie zum Beispiel die Suche nach Möglichkeiten bzw. die Entwicklung für die Verbreitung des Werks nach der Premiere. In jedem Fall sollten Choreograph\*innen und Produzent\*innen eine klare Vereinbarung treffen, was genau die Aufgaben der Produzent\*innen umfasst (und welche davon mit den Choreograph\*innen geteilt werden), sowie auch über die erwarteten Ergebnisse. Wir verstehen die Notwendigkeit, die komplexe Arbeit von Produzent\*innen sowie die verschiedenen

Zusammenarbeitsformen mit Kunstschaffenden zu reflektieren, wie auch die Macht, die sie durch die spezifische Kenntnis haben, die für die Realisierung des Projekts notwendig ist.

Produzent\*innen, die in der freien Tanzszene in Deutschland arbeiten, haben sich ihr Wissen normalerweise selbst angeeignet. Sie entwickeln ihre Kenntnisse und Fähigkeiten mit der Erfahrung und durch gegenseitige Unterstützung.

### **Was Produzent\*innen bei einem choreographischen Projekt tun, wenn es bspw. von der Berliner Verwaltung für Kultur und Europa finanziert wird:**

- Förderanträge
- Budgetplanung
- Kommunikation mit Geldgeber\*innen
- Vorbereitung von Verträgen, Überweisungen, Aufsicht und Verwaltung der Finanzen
- Erledigung von Formalitäten mit KSK und GEMA
- Vorbereitung des Abschlussberichts und der Buchhaltung zum Projektende

- Studiobuchungen
- Team-Kommunikation
- Organisation (Logistik, Bühnendesign, Hilfestellung bei Reisen, Hotelbuchungen, Lösung von rechtlichen Problemen, Kommunikation mit technischen Teams/ Veranstaltungsorten, Gästelisten, PR-Angelegenheiten, etc.)

**Je nach Art des Projekts, dem verfügbaren Budget und den Kompetenzen der Produzent\*innen empfehlen wir, dass der Umfang der Produktionsarbeit verhandelt und in einer gegenseitigen Vereinbarung zwischen Produzent\*innen und Choreograph\*innen festgelegt wird.**

## **DO'S AND DON'TS**

(für Choreograph\*innen, die mit Produzent\*innen arbeiten)

### **JA**

Die Produzent\*innen zum Verbeugen auf die Bühne bitten.

### **NEIN**

Die Produzent\*innen mit Aufgaben überfordern oder wegen der künstlerischen Vision gegen sie verstoßen.



# INSTITUTION

Kunstinstitutionen sind verantwortlich für die Erschaffung und Beibehaltung guter Arbeitsbedingungen in der Tanzszene. Veranstaltungsorte in Berlin, die Tanz und darstellende Kunst beheimaten, reichen von privaten Galerien über öffentlich geförderte Festivals, bis hin zu staatlichen Theatern. Daher arbeiten sie unter anderen finanziellen Umständen, und ihre interne Organisation und die Art der Entscheidungsfindung können sich erheblich untereinander unterscheiden. In der Berliner Tanzszene wird die künstlerische Arbeit normalerweise von den Kunstschaffenden koproduziert. Manchmal werden die Arbeiten von einem Veranstaltungsort produziert (meist in öffentlichen Theatern oder Institutionen für visuelle Künste). Das Programm der Veranstaltungsorte hängt weitgehend von den Entscheidungen externer Jurys ab, die über die Projektförderung entscheiden.

Um Organisationsformen zu erschaffen, die eine geeignete Plattform für die Arbeitsmethoden der Berliner Tanzszene bieten, hat an vielen Orten bereits eine **Institutionalisierung** eingesetzt.

Es gibt jedoch noch immer Handlungsbedarf für eine „institutionalisierte“, d.h. langfristige finanzielle Sicherheit. **Die meisten Veranstaltungsorte für die freie Szene werden weder angemessen finanziert, was ihre Infrastruktur angeht, noch haben sie ihre eigenen Programm-mittel. Eine Konsequenz dessen ist, dass Künstler\*innen einen Teil ihrer ohnehin knappen Projektfinanzierung dafür aufwenden müssen, die Infrastrukturdefizite der Veranstaltungsorte finanziell auszugleichen (Raumkosten, Personalkosten, etc.).** Darüber hinaus können die künstlerischen Formate der Häuser nur mit Hilfe von Drittmitteln realisiert werden. Einerseits belastet die fehlende Institutionalisierung der Veranstaltungsorte die finanziellen Ressourcen der künstlerischen Projekte, andererseits ist eine langfristige Planung mit einer spontanen Flexibilität überhaupt nicht in Einklang zu bringen. **Zudem können Künstler\*innen, die bei mehreren Finanzierungsrunden nicht zum Zug gekommen sind, auch nicht von den Veranstaltungsorten unterstützt werden.** Eine stabile und dauerhafte Beziehung zwischen Künstler\*innen und Institutionen wird so erheblich erschwert.

**Künstlerische Entwicklungsformate, Mediation, Kontakt:** Letztendlich ist alles, was über die künstlerische Präsentation hinausgeht, nur mit erheblichen Mehraufwand möglich, und, im Hinblick auf die verfügbaren Personalressourcen, oft überhaupt nicht möglich. Dabei sind es gerade diese **Formate, die Kontinuität in der künstlerischen Arbeit sowie eine soziale Verankerung fördern.**

Wir sehen, wie das Fördersystem und viele, manchmal gegensätzliche Erwartungen gegenüber den Kunstinstitutionen sie dazu zwingen, in **eine gefährliche Logik zu verfallen, in der so viel wie möglich in der kürzesten Zeit erreicht werden soll, ohne dass vorher die eigenen Ressourcen und Kapazitäten geprüft wurden.** Diese Vorgehensweise ist nicht nachhaltig und führt letztendlich zum Burnout. Die Sensibilisierung zu den Arbeitsbedingungen von Selbstständigen und Angestellten von Institutionen gleichermaßen, sowie eine Allianz zwischen ihnen, sind für die zukünftige Entwicklung der freien Tanzszene essentiell wichtig. Wir möchten Kunstinstitutionen dazu ermuntern, für faire Arbeitsbedingungen der Selbstständigen

sowie für die notwendigen Veränderungen in der Kulturpolitik und -Förderung einzutreten. Kunstinstitutionen müssen mit Künstler\*innen eine gemeinsame Front bilden und sie in ihren Vorhaben in der Kulturpolitik aktiv als Verbündete einschließen.

## **Empfehlungen:**

### **HOSTING UND ZUSAMMENARBEIT MIT KÜNSTLER\*INNEN**

- Alle Institutionen, die Darsteller\*innen einladen, ihre Arbeit vorzustellen, müssen komfortable, warme, und private Umkleiden mit Zugang zu Wasser und Duschen zur Verfügung stellen.
- Wir möchten Kunstinstitutionen dazu ermuntern, Treffen mit Künstler\*innen während der Förderanträge und vor der Realisierung des Projekts zu veranstalten, um sich ein Bild von der internen Struktur der Institution zu machen und die Bedingungen der zukünftigen Zusammenarbeit festzulegen. Wir ermuntern Institutionen dazu, die Künstler\*innen transparent über die Aufmerksamkeit

zu informieren, die sie dem Projekt widmen können, wenn die materiellen Bedingungen, Kapazitäten und Kompetenzen des Teams erörtert werden. Die Bedingungen sollten etwas sein, auf das sich die Künstler\*innen verlassen können, wenn sie das Projekt planen und realisieren.

- Ein Dokument oder Willkommenspaket sollte den Künstler\*innen angeboten werden, die mit der Institution interagieren, die die inneren Abläufe aufzeigen, einschließlich, wie Streitigkeiten (z.B. in Bezug auf Vorkommnisse von Diskriminierung und Belästigung) beigelegt werden können (z.B. Anti-Diskriminierungsklauseln in Verträgen).
- Die Produktions- und Präsentationsrahmen, die die Institutionen anbieten, müssen das Wohlergehen der Teams beider Seiten, sowie der eingeladenen Künstler\*innen mitdenken. Die Produktionsprozesse innerhalb einer Institution (einschließlich interner Deadlines) müssen das Wohlergehen und den Komfort der Angestellten und Selbstständigen berücksichtigen.

- Weniger Programm vorzustellen heißt weniger Arbeit und weniger Sichtbarkeit für mehr Künstler\*innen in der Szene. Dennoch möchten wir Institutionen auffordern, den Einfluss der Anzahl an veranstalteten Projekten auf die Arbeitsbedingungen der eigenen Mitarbeitenden zu reflektieren, wie auch auf Qualität der Fürsorge, die den veranstalteten Projekten zuteil wird, und um notwendige Veränderungen umzusetzen.
- Mehr Probezeit an einem Veranstaltungsort und die Möglichkeit, während einer ganzen Reihe von Vorstellungen einen Tag frei zu haben, sind für die weitere Professionalisierung der freien Tanzszene elementar wichtig, ebenso wie für eine Anpassung der Arbeitsbedingungen, damit auch Künstler\*innen mit anderen Bedürfnissen diese Bedingungen annehmbar finden.

## **ZUGÄNGLICHKEIT DER INSTITUTIONELLEN RESSOURCEN**

- Institutionen müssen die sozio-ökonomischen und kulturellen Barrieren bedenken,

die bei der Teilnahme in der Kunst bestehen. Die aktuellen Ansichten zu künstlerischer „Qualität“ werden von diesen Exklusionsmustern beeinflusst (durch Universitäten, Schulen, Kunstinstitutionen, etc.). Da diese bestehenden Ungleichheiten bedeuten, dass verschiedene Meilensteine im Leben zu unterschiedlichen Zeitpunkten erreicht werden, sollten das Alter und andere willkürliche Lebenslaufanforderungen nicht als Zugangsbarriere für die institutionelle Unterstützung missbraucht werden. (Negative Praxis: Altersgrenzen in offenen Ausschreibungen).

- Wir wollen Institutionen dazu ermutigen (besonders diejenigen mit einem internationalen Fokus), Künstler\*innen mehr Gelegenheiten zu geben, in ihrer Muttersprache zu sprechen, einschließlich Gebärdensprache, und Dolmetscher einzusetzen, vor allem, wenn komplexe Probleme auftreten.

## PRAXIS DER FAIRNESS

- Institutionen müssen für die freie Meinungsäußerung von Künstler\*innen eintreten und sich dem Kampf gegen Faschismus und anti-demokratische Kräfte weitergehender verpflichten, ebenso wie allen Formen der Diskriminierung, wie Rassismus, Sexismus, Klassismus, Ableismus, Antisemitismus, Ageismus, Trans- und Homophobie, etc. (siehe: [dievielen.de](http://dievielen.de)).
- Wir wollen Institutionen dazu ermutigen, einen öffentlichen Verhaltenskodex/**Ethikkodex** aufzusetzen, der ihre Schlüsselwerte und Praktiken beinhaltet. Um Wissen und Ressourcen zu teilen, kann ein Netzwerk von zusammenarbeitenden Institutionen dies auch gemeinsam erarbeiten. Ein Beispiel dazu in der deutschen Theaterlandschaft sind die Leitlinien, die das Festival Theaterformen entwickelt hat: [theaterformen.de/en/about](http://theaterformen.de/en/about)
- Die Themen und Inhalte, die die Institutionen in ihrem Programm einschließen, müssen die Art und Weise beeinflussen, wie sie Künstler\*innen und das Publikum

empfangen: ihre Struktur, ihre Mitarbeitenden, die Entscheidungsfindungs- und die Produktionsprozesse.

- Wir möchten Institutionen auch dazu ermuntern, in ihren internen Prozessen nach Projektabschluss regelmäßig Feedback-Sitzungen für die Künstler\*innen einzuplanen, und Künstler\*innen bezahlte Expertise anzubieten, wenn sie dies benötigen. Die Feedback-Sitzungen sollten vertraulich abgehalten werden, da Künstler\*innen es schwierig finden können, Kritik zu äußern, aus Angst, die zukünftige professionelle Beziehung zu der Institution zu beschädigen. Eine Lösung hierfür könnte sein, das Projekt anonym auszuwerten und/oder die Analyse Dritten zu überlassen.
- Wir möchten die Mitarbeitenden von Kunstinstitutionen auffordern, kritisch über die Art zu reflektieren, wie sie mit ihren Künstler\*innen kommunizieren und Feedback geben. Diese Kommunikation sollte auf Dialog, Transparenz und gegenseitigem Respekt basieren. Dass künstlerische Leitungen und dramatur-

gische Teams von Kunstinstitutionen Künstler\*innen bevormunden und Änderungen an künstlerischen Projekten mit Zwang durchsetzen, sollte ein Relikt aus der Vergangenheit sein, egal, ob das Projekt eine Produktion oder eine Ko-Produktion des Veranstaltungsorts ist. Die Mitarbeitenden von Kunstinstitutionen sollten bewusst damit umgehen, Künstler\*innen nicht mit E-Mail-Kommunikation zu überlasten und eine sofortige Antwort zu erwarten (Kultur der Dringlichkeit und Hektik), vor allem nicht während der Probezeit. Eine Lösung dazu könnte sein, mehrere Themen in einem Meeting zu besprechen.

- Künstler\*innen müssen Teil der Entscheidungsfindung über die Zukunft der Tanzszene der Stadt sein. Sie müssen Teil der Jurys sein, die über Förderungen entscheiden, und Teil der Auswahlkomitees, die über die Nominierung der künstlerischen Leitung von öffentlich finanzierten Institutionen entscheiden.

## FAIRSTAGE

Im Jahr 2021 haben Diversity Arts Culture, ensemble-netzwerk und LAFT Berlin das Modellprojekt FAIRSTAGE ins Leben gerufen, das von der Senatsverwaltung für Kultur und Europa finanziert wird, und dessen Ziel es ist, auf nicht diskriminierende und faire Arbeitsbedingungen für alle angestellten und selbstständigen Mitarbeitenden an öffentlich finanzierten Theatern in Berlin hinzuarbeiten. In der ersten Projektphase im Sommer 2021 haben institutionell geförderte Theater, konzeptgeförderte Ankerinstitutionen der freien Szene, sowie Interessensvertretungen, Initiativen und Sozialpartner in einem partizipatorischen Prozess zusammengearbeitet, um einen Maßnahmenkatalog zu erstellen, der klare Handlungsempfehlungen für die verschiedenen Verantwortungsbereiche aufzeigt.

Die Richtlinien finden sich hier:

[fairstage.berlin/media/fairstage-massnahmenkatalog-september-2021.pdf](https://fairstage.berlin/media/fairstage-massnahmenkatalog-september-2021.pdf)

Mehr zu dem Projekt auf Deutsch & Englisch:

[fairstage.berlin](https://fairstage.berlin)

# Ressourcen für Kunstinstitutionen:

[diversity-arts-culture.berlin](https://diversity-arts-culture.berlin)

Fannie Sosa „A White Institution’s Guide to Welcoming Artists of Color\* and their Audiences“

[reshape.network](https://reshape.network)

[kunsten.be/en/now-in-the-arts/the-fantastic-institution/](https://kunsten.be/en/now-in-the-arts/the-fantastic-institution/)

[kunsten.be/en/now-in-the-arts/blogging-from-the-return-of-the-fantastic-institution-at-buda-kortrijk/](https://kunsten.be/en/now-in-the-arts/blogging-from-the-return-of-the-fantastic-institution-at-buda-kortrijk/)

[e-tcetera.be/the-jello-the-nothing-the-something-and-the-rests](https://e-tcetera.be/the-jello-the-nothing-the-something-and-the-rests)

[dutchartinstitute.eu/page/11810/2016-sunday-september-18-roaming-assembly-7-art-struggle-and-the-city-a](https://dutchartinstitute.eu/page/11810/2016-sunday-september-18-roaming-assembly-7-art-struggle-and-the-city-a)

## **Institutionalisierung**

– der Prozess der Entwicklung oder Veränderung von Regeln und Verfahrensweisen, die einen bestimmten Satz an menschlichen Interaktionen beeinflussen. (Britannica)

Im Kontext der Tanzszene bezieht sich Institutionalisierung hauptsächlich auf den Prozess (und das Ergebnis) der Stabilisierung, Regulierung und Definition von Arten, wie Tanz innerhalb von Veranstaltungsorten wie Theatern produziert wird. Außerdem bezieht sich der Term darauf, wie diese Produktionsprozesse z.B. vom Staat anerkannt und unterstützt werden, und zwar mittels stabiler Förderinstrumente und der Entwicklung der Infrastruktur. Institutionalisierung impliziert die Anerkennung einer bestimmten Art von Arbeit oder Kunstform als legitim, die öffentliche und staatliche Unterstützung erfordert. Dieser Prozess kann auch Schattenseiten haben, wie bspw.: Künstlerische Formate werden darauf reduziert, was von den etablierten Institutionen und Produktionsmodi vorgegeben wird, professioneller Tanz wird ausschließlich an Institutionen gebunden, sowie die weitergehende Marginalisierung von peripheren oder

unsichtbaren künstlerischen Praktiken. Es bestehen verschiedene Modelle der Institutionalisierung, wobei in einigen die Grenzen von Institutionen in Arten des Empowerment sowie den Aufbau und das Teilen des Gemeinguts transformiert werden. Siehe bspw. das **Magacin** (Belgrad, Serbien)

## Offene Ausschreibungen

- Offene Ausschreibungen müssen das verfügbare Honorar sowie die Arbeitsbedingungen des Projekts deutlich angeben
- Offene Ausschreibungen müssen in barrierefreier Form und transparenter Sprache veröffentlicht werden, die sowohl verdeutlicht, was erwartet wird, und was von der Institution bereitgestellt werden kann, und was nicht
- Weitere Informationen zu den Barrieren, denen Künstler\*innen als taube Menschen, Menschen mit Behinderungen und chronisch Kranke sich gegenüber sehen, wenn sie sich um öffentliche Förderung bewerben, finden sich im offenen Brief des Netzwerks nicht-behinderter und behinderter Tanz- und Theaterschaffender als Reaktion auf die Förderverfahren für die Stipendien des Programms Neustart Kultur. Der offene Brief findet sich hier:

[making-a-difference-berlin.de/offener-brief-barrieren-beim-neustart-der-kultur](https://making-a-difference-berlin.de/offener-brief-barrieren-beim-neustart-der-kultur)

- Wir möchten Institutionen dazu ermuntern, offene Bewerbungsverfahren durchzuführen, die die Arbeitsbelastung von Künstler\*innen minimieren, da die Antragstellung weiterhin unbezahlte Arbeit ist. Wir möchten auch daran erinnern, die Bewerbungen auf Grundlage der künstlerischen Qualität und des Inhalts zu bewerten, und nicht auf der literarischen Qualität des Texts. Übersetzungsanwendungen (wie deepL oder Google Translate) sind eine kostenlose Alternative zu den Kosten einer professionellen Übersetzung und Korrektur, die oft sehr kostspielig sein können. (Je nach Geldgeber\*in muss die Projektbeschreibung 2-10 Seiten umfassen. Die Übersetzung nur einer Seite kann schon 50 € oder mehr kosten).
- Eine Sprache der Nähe und Zuneigung sollte nicht dazu verwendet werden, die Auswahlprozesse zu verschleiern oder unfaire Arbeitsbedingungen zu verstecken
- In Bezug auf Choreograph\*innen empfehlen wir, dass Tänzer\*innen/Darsteller\*innen mitgeteilt wird, dass Nacktheit,

Intimität oder andere Formen einer transgressiven Performance Teil der Arbeit sind, damit diese einwilligen können

**BERATUNG  
KONTAKTE UND  
BERATUNG  
KONTAKTE UND  
BERATUNG  
KONTAKTE UND  
BERATUNG  
KONTAKTE UND  
BERATUNG  
KONTAKTE UND  
BERATUNG  
KONTAKTE UND**

# WILDFREIHEIT UND BERATUNG<sup>6</sup>

Bei Fragen oder Problemen in Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und/oder die Kulturpolitik in Berlins freier Tanzszene, sendet eine E-Mail an den Vorstand des ZTB e.V. unter

[vorstand@ztberlin.de](mailto:vorstand@ztberlin.de)

Beratung im Tanzbüro Berlin

[tanzraumberlin.de/tanzbuero/beratung](http://tanzraumberlin.de/tanzbuero/beratung)

Du kannst auch Mitglied im ZTB e.V. werden:

[www.ztberlin.de/mitgliedsantrag/](http://www.ztberlin.de/mitgliedsantrag/)

Bei Fragen oder für Feedback zur Publikation:

[agworkculture@gmail.com](mailto:agworkculture@gmail.com)