

Präv Gesundheitsf 2025 · 20:590–598
<https://doi.org/10.1007/s11553-024-01157-5>
 Eingegangen: 3. Mai 2024
 Angenommen: 15. August 2024
 Online publiziert: 16. Oktober 2024
 © The Author(s) 2024



Hannah Sophia Hofmann^{1,2} · Cleo Kramer¹ · Nina Marie Schmidt¹ · Ingo Froböse¹ · Bianca Biallas¹

¹ Institut für Bewegungstherapie und bewegungsorientierte Prävention und Rehabilitation, Deutsche Sporthochschule Köln, Köln, Deutschland

² Fachgruppe Sportwissenschaft, Universität Konstanz, Konstanz, Deutschland

Arbeitsfähigkeit von professionellen Bühnentänzer*innen: eine qualitative Erhebung von Chancen und Herausforderungen

Hintergrund

Professionelle Bühnentänzer*innen sind nicht nur steigenden künstlerischen, sondern auch physischen und psychosozialen Anforderungen ausgesetzt [7, 28, 33]. In einer Spielzeit verletzt sich jede*r zweite Tänzer*in akut, wobei 56,5 % vorerst ihre Arbeit fortsetzen [35]. Sie übergehen aktiv Schmerzen, setzen ihren Körper weiterhin Belastungen aus [3, 19] und bewältigen Arbeitsaufgaben, die mit der Charakteristik des Leistungssports übereinstimmen [9, 15]. Darüber hinaus ist die Hälfte der Verletzungen durch multifaktorielle Ursachen wie den Trainings- und Ernährungszustand, technische Fertigkeiten sowie die psychische Gesundheit bedingt [35]. Eine Verletzung bedeutet im Kontext von Bühnentänzer*innen als Arbeitnehmer*innen in einem Theaterbetrieb einen Verlust der Arbeitsfähigkeit. Im Geschäftsjahr 2021/2022 wurden 955.248 Theaterbesuche in der Sparte Tanz verzeichnet. Die 1399 fest angestellten Bühnentänzer*innen führten insgesamt 2488 Veranstaltungen durch [5]. Diese Zahlen unterstreichen nicht nur die gesamtgesellschaftliche Bedeutung des Tanzes, sondern auch die Wichtigkeit der explorativen Auseinandersetzung mit den Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit von professionellen Bühnentänzer*innen.

Der Begriff Arbeitsfähigkeit wird definiert als das Verhältnis zwischen den Ressourcen und den Anforderungen der Arbeit, unter Berücksichtigung der individuellen Potenziale der Mitarbeitenden. Das Haus der Arbeitsfähigkeit (s. **Abb. 1**) verdeutlicht vier Dimensionen, welche Einfluss auf die individuelle Arbeitsfähigkeit unmittelbar am Arbeitsplatz haben. Der Schwerpunkt der vorliegenden Studie liegt aufgrund des Ziels einer betriebsstrukturellen Analyse auf dem vierten Stockwerk, das die *Arbeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation und Führung* beinhaltet. Dieses Stockwerk befasst sich mit den komplexen Zusammenhängen hinsichtlich der Organisation und den Anforderungen

der Arbeit unter besonderer Berücksichtigung der Führung, die durch ihren Handlungsspielraum mögliche Veränderungen herbeiführen kann. Darüber hinaus werden die Arbeitsbedingungen, Autonomie am Arbeitsplatz, Entlohnung und Bezahlung, Sozialleistungen, Aufstiegsmöglichkeit, Arbeitsstrukturierung, Sicherheit sowie zwischenmenschliche Beziehungen einbezogen [32]. Die *Arbeit* professioneller Bühnentänzer*innen ist in Training, Proben und Vorstellungen zu gliedern. Die Trainingsmethoden sind stark von Tradition, Ritualen sowie dem Erreichen einer bestimmten körperlichen Perfektion und weniger von trainingswissenschaftlichen Erkenntnissen geleitet [21]. Ferner



Abb. 1 ◀ Das Haus der Arbeitsfähigkeit. (Mod. nach Tempel u. Ilmarinen [32])

Tab. 1 Auszug aus dem Kategoriensystem

Hauptkategorie	Subkategorie
Arbeit	
Rahmenbedingungen	
Arbeitsinhalte	Originäre Arbeitsinhalte (abhängig ausgeführte Arbeitsaufgaben) Ergänzende Arbeitsinhalte (unabhängig ausgeführte Arbeitsaufgaben)
Arbeitsorganisation	
Soziale Beziehungen	Hierarchische Strukturen Kommunikation Führung

zeigen die Arbeitsbedingungen für Tänzer*innen im Theaterbetrieb eine hohe Variabilität der wöchentlichen Tanzstunden, mit einem Durchschnitt von 19,1–27,5h pro Woche. Jedoch weisen sie auch zeitweise Anstiege auf über 40h und in Ausnahmefällen sogar auf rund 50h auf. Insbesondere zum Ende der Spielzeit kommt es dadurch zu Überlastungen [28]. Im Vergleich dazu investieren Leistungssportler*innen im Schnitt 18,9h/Woche in ihr Training [11]. Darüber hinaus besteht ein Zusammenhang zwischen der dritten Ebene *Werte, Einstellungen und Motivation* und der damit zusammenhängenden Tendenz von Bühnentänzer*innen, unter Schmerzen zu tanzen und die Signale des Körpers aktiv zu ignorieren. [3, 19]. Vor dem Hintergrund der bestehenden Abhängigkeitsverhältnisse und existenziellen Ängsten in etwa durch Ersetzbarkeit im Beruf, akute Arbeitsunfähigkeit durch Verletzung, befristete Verträge und Androhung von Kündigung spielen gesundheitliche Risiken oft eine Rolle [7, 23, 27].

Der Erhalt sowie die Förderung der Arbeitsfähigkeit von Bühnentänzer*innen in deutschen Theaterhäusern stellt eine komplexe Herausforderung dar und sollte in einem mehrdimensionalen Ansatz betrachtet werden. Bestehende Erkenntnisse zur Erfassung und Analyse der Arbeitsfähigkeit beziehen sich besonders auf andere Zielgruppen im betrieblichen Kontext, sodass Forschungsbedarf für die Gruppe der professionellen Bühnentänzer*innen unter Einbezug des Modells besteht. Dies erfordert eine kritische Auseinandersetzung mit den Arbeitsinhalten, den Arbeitsbedingungen, der Arbeitsorganisation und der Führung an deutschen Thea-

terhäusern, um die Arbeitsfähigkeit von professionellen Bühnentänzer*innen erhalten und fördern zu können. Die Studie zielt darauf ab, Herausforderungen und Chancen zu identifizieren, die in einem Zusammenhang mit der Arbeitsfähigkeit professioneller Bühnentänzer*innen stehen.

Untersuchungsmethode

Im Rahmen der Studie wurden 25 leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Potenzielle Teilnehmende wurden über verschiedene Kommunikationskanäle wie Telefon, E-Mail und Social-Media-Kanäle kontaktiert. Die Teilnahme basierte auf Freiwilligkeit. Haupteinschlusskriterien waren eine Anstellung an einem deutschen Theaterhaus sowie eine Tätigkeit in der Sparte Tanz. Das Ausschlusskriterium stellte die zeitweise Anstellung als Gäst*in dar. Die Stichprobe umfasste verschiedene Berufsgruppen im Theater, darunter elf professionelle Tänzer*innen, zwei Physiotherapeut*innen und zwölf Personen aus der Führungsebene in Positionen wie der Ballettdirektion, künstlerischen Leitung, Management, Ballettmeister*innen, Choreolog*innen oder Choreograf*innen. Der Altersdurchschnitt der Tänzer*innen lag bei 30,2 Jahren ($SD=3,9$) und bei Personen der Führungsebene bei 47,1 Jahren ($SD=9,9$). Die zehn weiblichen und 15 männlichen Teilnehmenden waren an 16 Theaterhäusern in Deutschland angestellt, deren Durchschnittsgröße der Ensembles 34,2 Tänzer*innen ($SD=21,8$) aufwies. Eine schriftliche Einwilligung wurde den Teilnehmenden vor Beginn des Interviews vorgelegt, in der sie bestätigten, dass sie alle Informationen über die Studie erhalten haben, ihre

Teilnahme freiwillig ist und sie mit der Verwendung und Verarbeitung ihrer Daten einverstanden sind. Der Interviewleitfaden basierte auf dem Konzept des „Haus der Arbeitsfähigkeit“ [32] und legte den Schwerpunkt auf das Stockwerk *Arbeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation und Führung*. Der Fokus wurde unter anderem auf die Definition der Hauptaufgabenbereiche und Fragen zur Organisation der Arbeit, Partizipation, hierarchischen Einflüssen und Machtverhältnissen im Zusammenhang mit Kommunikation und Führung gelegt. Die Interviews weisen eine durchschnittliche Dauer von 50:36 min auf, wurden in deutscher oder englischer Sprache abgehalten und von der Studienleitung durchgeführt. Die Transkription der Interviews erfolgte mithilfe der f4x-Spracherkennung (dr. dresing & pehl GmbH, Marburg, DE). Anschließend wurde eine manuelle Anpassung an die Transkriptionsregeln nach Kuckartz [16] vorgenommen, um die Genauigkeit sicherzustellen. In diesem Schritt wurde die Anonymisierung der Transkripte vorgenommen, die sich auf Personen-, Städte-, Theaternamen sowie personen- oder theaterbezogene Hinweise bezog. Im Anschluss wurde eine qualitative Inhaltsanalyse unter Verwendung von MAXQDA 2022 (VERBI-Software. Consult. Sozialforschung. GmbH, Berlin, DE) durchgeführt [18]. Zunächst wurde ein deduktives Kategoriensystem (s. **Tab. 1**) entwickelt, das auf der theoretischen Basis der Struktur des „Haus der Arbeitsfähigkeit“ aufbaute und die Kategorien der psychologischen Gefährdungsbeurteilung [1] im Stockwerk *Arbeit, Arbeitsumgebung, Arbeitsbedingungen, Führung* einbezog. Alle Aussagen zu den Arbeitsbedingungen wurden der Kategorie Rahmenbedingungen zugeordnet, weshalb letztgenannter Begriff im weiteren Verlauf verwendet wird. Anschließend erfolgte eine induktive Weiterentwicklung des Kategoriensystems in drei Runden anhand von vier Interviewtranskripten (16% des Gesamtmaterials). Im Anschluss daran wurde das gesamte Datenmaterial von zwei Personen unabhängig voneinander analysiert und darauffolgend eine Inter-coder-Übereinstimmung von 91,23%

berechnet. Möglichen biografisch ableitbaren Vorannahmen der Studienleitung wurde durch die ständige systematische Reflexion der lebensgeschichtlichen Einflüsse sowie durch ein heterogenes Forscher*innenteam, das in einem kontinuierlichen Austausch stand, entgegengewirkt. Für die Veröffentlichung in deutscher Sprache wurden die Zitate in englischer Sprache von zwei Personen unabhängig übersetzt und auf Übereinstimmung geprüft. In sich widersprechenden Fällen wurde eine dritte Person hinzugezogen.

Ergebnisse

Insgesamt konnten 3005 Textsegmente den Führungspersonen (F; 1339), den Physiotherapeut*innen (F; 326) und Bühnentänzer*innen (BT; 1340) innerhalb der einzelnen Kategorien zugeordnet werden. Aufgrund der geringen Anzahl an Physiotherapeut*innen an deutschen Theaterhäusern wurden diese Zitate zum Schutz der Anonymität unter der Führungsabkürzung (F) angegeben. Die Ergebnisse werden entsprechend den Kategorien dargestellt und der Fokus in der Hauptkategorie *Soziale Beziehungen* auf die Subkategorie *Führung* gelegt.

Arbeit

Die Arbeitsinhalte gliedern sich in originäre sowie ergänzende Arbeitsinhalte. Die originären Arbeitsinhalte bilden den Kern der Arbeit und beschreiben Aufgaben, die vom Theater angeleitet, vertraglich festgelegt und in der dortigen Arbeitsumgebung durchgeführt werden. Die ergänzenden Arbeitsinhalte sind Leistungen, die außerhalb des Theaterbetriebs eigenständig durch die professionellen Bühnentänzer*innen erbracht werden.

Originäre Arbeitsinhalte

Als originärer Arbeitsinhalt wird sowohl von den Führungspersonen als auch den Bühnentänzer*innen mehrfach das tägliche (vorwiegend klassische Ballett-)Training erwähnt, das traditionsbasiert und nur mit kleinen Abwandlungen durchgeführt wird. Die Interpretation des Trainings hinsichtlich des Nutzens variiert

Präv Gesundheitsf 2025 · 20:590–598 <https://doi.org/10.1007/s11553-024-01157-5>
© The Author(s) 2024

H. S. Hofmann · C. Kramer · N. M. Schmidt · I. Froböse · B. Biallas

Arbeitsfähigkeit von professionellen Bühnentänzer*innen: eine qualitative Erhebung von Chancen und Herausforderungen

Zusammenfassung

Hintergrund. Das Theaterhaus als Arbeitsplatz stellt hohe physische sowie psychosoziale Anforderungen an professionelle Bühnentänzer*innen. Die Arbeitsfähigkeit wird durch strukturelle sowie interpersonelle Faktoren beeinflusst und weist für das Theaterhaus und dessen Betriebsablauf einen hohen Stellenwert auf.

Methodik. Es wurden 25 leitfadengestützte Interviews mit Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden der Sparte Tanz an 16 deutschen Theaterhäusern durchgeführt. Diese variierten in der Ensemblegröße von 10–70 Tänzer*innen und zeichneten sich durch eine Heterogenität in den tänzerischen Schwerpunkten aus. Die Interviews wurden mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring unter Verwendung von MAXQDA von zwei Personen unabhängig analysiert.

Ergebnisse. Die originären Arbeitsanforderungen von Bühnentänzer*innen werden oft durch ergänzende Arbeitsinhalte mit zusätzlichem Aufwand außerhalb der Arbeitszeit erweitert. Die Art und Ausrichtung

des Theaters sowie die finanziellen und organisatorischen Bedingungen beeinflussen die Arbeitsorganisation. Diese ist geprägt von der Spielzeitplanung, geringer oder gar fehlender Partizipation der Arbeitnehmenden und von ineffizienten Arbeitsabläufen. Weiterhin spiegelt der Aspekt der Führung multifaktorielle Herausforderungen wieder, die durch die verschiedenen Perspektiven geprägt sind.

Schlussfolgerung. Das gemeinsame Ziel aller Beteiligten sollte die Schaffung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsumfeldes für Bühnentänzer*innen sein. Die Weiterentwicklung und Verbesserung des Systems zum Erhalt und der Förderung der Arbeitsfähigkeit erfordert ein gemeinschaftliches Engagement von Führungskräften und Bühnentänzer*innen.

Schlüsselwörter

Bühnentanz · Theaterstruktur · Arbeitsbedingungen · Systemveränderung

Work ability of professional dancers: a qualitative study of opportunities and challenges

Abstract

Background. The theatre as a workplace places high physical and psychosocial demands on professional dancers. The ability to work is influenced by structural and interpersonal factors and is of great importance to the theatre and its operations.

Methods. A total of 25 guided interviews were conducted with dance employers and employees in 16 German theatres. These varied in size from 10 to 70 dancers and were characterised by a heterogeneity of dance specialisations. The interviews were analysed independently by two persons using qualitative content analysis according to Mayring under the use of MAXQDA.

Results. The original work requirements of professional dancers are often extended to include additional tasks that require extra effort outside of working hours. The type and orientation of the theatre as

well as the financial and organisational conditions influence the work organisation. This is characterised by the scheduling of performances, little or no employee participation and inefficient work processes. Furthermore, the leadership aspect reflects multifactorial challenges characterised by the different perspectives.

Conclusion. The common goal of all involved should be to create a healthy working environment for professional dancers. Developing and improving the system for maintaining and promoting work ability requires a joint commitment from management and the professional dancers.

Keywords

Professional dance · Theatre structure · Work conditions · Systemic change

Tab. 2 Darstellung der ergänzenden Arbeitsinhalte

Ergänzende Arbeitsinhalte	F	BT	Zitat
Allgemein			
Einstellung des Lebensstils und -art auf den Beruf	X		An dem Punkt muss man sagen, die Tänzer müssen einfach zur Verfügung stehen, die ganze Zeit. Und alles, was daneben ist, also auch eben das ganze Thema Gesundheitsfürsorge, muss ihren Platz dann suchen, irgendwo in den Nischen. (F4)
Selbstverantwortung	x	X	Also, die Selbstverantwortung (...) in dem Sinne, okay, ich muss pünktlich sein und ich muss vorbereitet sein, vielleicht geistig und körperlich. Ich verbinde das also mit der Selbstverantwortung [...]. Und ich denke, als Tänzer muss man sich bewusst sein, dass das auch von einem erwartet wird, um in diese Struktur zu passen. (F14)
Psychisch			
Mentale Vorbereitung	x	x	Es gibt also viele Aufgaben, die ich nicht alle aufzählen kann, aber es sind vor allem körperliche Aufgaben, die wir erledigen müssen, um uns körperlich und auch geistig ähm auf die Auftritte, auf die Shows vorzubereiten [...]. (BT3)
Mentale Stärke	X	x	Aber die müssen einfach unheimlich viel schlucken und müssen für sich das Beste dabei herausziehen und wenn sie das erkannt haben, dann auf Durchzug stellen bei dem, was nicht so produktiv ist und sich inspirieren lassen von dem, was für einen nützlich ist und was einen weiterbringt, auch, denke ich. (F6)
Physisch			
Erhalt der Gesundheit (Fokus Bewegung und Ernährung)	x	X	Also, ja, ich denke, es reicht nicht aus, nur Ballett zu tanzen, um zur Arbeit zu kommen, wie eine offizielle Arbeit. Okay, das ist meine Arbeitszeit und dann gehe ich nach Hause und tue nichts mehr. Nein, ich denke, im Ballett funktioniert das nicht so, weil man wirklich viele Dinge außerhalb tun muss, um seine Gesundheit zu erhalten, um, ich kann sagen, um gesünder und gesünder zu sein. (BT8)
Ausgleichstraining	x	X	[...] ja und alles andere ist halt dann zusätzlich, wenn man irgendwie sagt, ich brauche eine Yogaklasse oder ich brauche eine Pilatesklasse, dann ist das neben der Arbeitszeit im Prinzip zusätzlich. (F6)
Vor- und Nachbereitung des Trainings sowie der Proben	x	X	Also das gehört auch zu den Aufgaben der Tänzer*innen, dass sie wissen, dass sie entweder vor Beginn der Arbeit oder mit Beginn der Arbeit einen Weg finden sich selber vorzubereiten, dass sie für die Arbeit fertig sind, dass wir diese Verantwortung nicht übernehmen können. (F5)
Leistungsanpassung und -regulierung	x	X	Man muss also auch während des Tages bei den Proben Zeit finden, wo man sich aufspart. Aber man spart sich auf, um dann in der Lage zu sein, wenn es nötig ist, du weißt schon, in Shows, in Proben, die besonders wichtig sind, dass man DANN alles geben kann. (BT5)
Erfahrungssammlung (Fokus Körperwahrnehmung)	X	x	Aber es hat, glaube ich, auch dazugehört, dass man sich gut selbst einschätzen kann, eben wann welcher Schmerz gut ist und welcher Schmerz eben nicht mehr zulässig ist. (F11)
Gesundheitsfürsorge		X	[...] und ich habe das Gefühl, dass ich all das tue, aber ich muss es draußen machen, so wie ich, als ich mich am Rücken verletzt, einen Physiotherapeuten finden musste, der mir helfen konnte, eine Art Programm von Übungen zu machen, die ich regelmäßig machen muss, um mich fit und gesund zu halten. (BT5)

Die Größe des X beschreibt die Häufigkeit der Nennung des Inhaltes

F Führungspersonen, BT Bühnentänzer*innen

jedoch von Warm-up bis hin zu technischer Weiterentwicklung. Die Verpflichtung zur Teilnahme auf Seiten der Bühnentänzer*innen und des Anbietens auf Seiten der Führungspersonen wird hierbei mehrfach betont: „Sie müssen das Training absolvieren, aber es ist natürlich zu IHREN Gunsten und zu IHREM Vorteil, weil sie eben sich selbst fit halten dadurch“ (F3). Weitere originäre Arbeitsinhalte sind die Vorstellungen (s. [Abb. 2](#)) und dazugehörigen Proben, zu welchen zusätzlich eine choreografische Mitarbeit gefordert wird: „Das heißt, dass wir halt nicht mehr nur als Objekte im Raum stehen und eine Vision ausführen, sondern häufig wirklich als, ja, fast schon Co-Creators mit fungieren und Stücke mitentwickeln“ (BT11). Weitere Aussagen betreffen die Diversität der stilistischen,

rollenspezifischen und choreografischen Anforderungen und den damit einhergehenden Herausforderungen. Die Führungspersonen benennen als weitere originäre Arbeitsinhalte Tätigkeiten in öffentlichen Einrichtungen wie z. B. Schulen und spezielle Anforderungen fernab der tänzerischen Fähigkeiten (Vertikaltuch, Pole-Dancing, [Unterwasser-]-Filmproduktionen).

Ergänzende Arbeitsinhalte

Ergänzende Arbeitsinhalte beschreiben Tätigkeiten und eine Lebensführung, die nicht vertraglich festgelegt oder explizit von Führungspersonen gefordert werden. Sie sind somit unabhängig von der Festanstellung mit dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit im Rahmen der Festanstellung zu unterstützen. Der Hauptschwerpunkt

liegt mit großem Unterschied zu den anderen Themen auf beiden Seiten in der Nennung der Selbstverantwortung (s. [Tab. 2](#)).

Rahmenbedingungen

Für die Führungspersonen spielt hinsichtlich der Rahmenbedingungen der kulturelle Auftrag des Theaterhauses eine Rolle: „[...] und auf der anderen Seite aus dieser Wahrnehmung oder sogar Definition der Aufgabe der Stadttheater als ein lokaler Kulturlieferant quasi was naja die Bereitschaft und Grundlageninfrastruktur für einen Austausch so gut wie komplett ausschließt“ (F5). Ebenso wird die Entlohnung der Bühnentänzer*innen, Arbeitsverletzungen, Arbeitsplatzsicherheit, die internationa-

„Sie müssen im Endeffekt, wenn sie auf der Bühne sind, am besten fehlerfrei das Ganze abliefern und mit einem Lächeln natürlich“ (F13)

Abb. 2 ▲ Zitat zum Thema abhängiger Arbeitsinhalt

le Besetzung im Ensemble sowie eine allgemeine Unterbesetzung thematisiert. Ein weiterer Punkt sind die finanziellen Möglichkeiten, die mit einer Verteilungspriorisierung einhergehen (s. [Abb. 3](#)). Hinsichtlich der Rahmenbedingungen konzentrieren sich die Aussagen der Führungspersonen außerdem auf die Art und die damit verbundene Größe (Stadt-, Landes-, Staatstheater) sowie die stilistische Ausrichtung des Theaterhauses, die oft einen Einfluss auf die Arbeitsweise hat. Dies wird von den Bühnentänzer*innen unterstützt: „Wir sind keine Ballettkompanie. Wir bringen eigentlich immer Uraufführungen auf die Bühne“ (BT7). Ähnlich oder gleich viele Aussagen der Führungspersonen und der Bühnentänzer*innen finden sich zu folgenden Inhalten: Ansehen des Theaters in der Stadt sowie der Tanzsparte im gesamten Theaterhaus, politische Arbeit im Theaterhaus, die kurze Karrieredauer der Bühnentänzer*innen und die Folgen des Abonnementsystems („[...] und dieser Zwang immer neu in so wenig Zeit zu produzieren, kommt aus diesem einerseits Abonnementsystem, die Abonnenten verlangen immer neue Sachen jede Spielzeit“ [F5]). Darüber hinaus kommen die vertragliche Situation und die Anstellung mit dem Normalvertrag-Bühne¹ häufig zur Sprache, wie folgendes Zitat verdeutlicht: „Ähm der NV-Bühne ist einfach wie gemacht dafür, um Leute auszunutzen. Sagen wir es mal so, ja“ (F13). Die Bühnentänzer*innen betonen vor allem die traditionell geprägten Strukturen am Theater sowie die Größe und Auswahl des Ensembles. Ferner wird von Teilnehmenden aus vier Theaterhäusern das Pendeln zwischen Spiel- und Trainingsstätten sowie von wiederum vieren inadäquate Räumlichkeiten und Platzprobleme

¹ Der Normalvertrag Bühne (NV-Bühne) ist der Tarifvertrag, der für die Anstellung von Bühnentänzer*innen an deutschen Theaterhäusern gilt [31].

„Und wenn er natürlich das Budget dahingehend in diese Richtung verschiebt, dann wird das an anderer Stelle wieder weggenommen, wo es dann wiederum fehlt. Und das sind natürlich Dinge, wo man Prioritäten setzt. [...] Ich meine, wir haben ja immerhin die öffentlichen Mittel und der Steuerzahler wird sich vielleicht dann über das Kontrollgremium dann auch fragen: Warum kriegen die jetzt hier jede Woche eine Massage?“ (F10)

Abb. 3 ▲ Zitat zum Thema Rahmenbedingungen

als herausfordernd beschrieben. Gegenätzlich gibt es auch die Bezeichnung von ausreichend großen und adäquaten Räumlichkeiten in fünf Theaterhäusern, wobei zu beachten ist, dass diese ein großes Tanzensemble aufweisen. Weiterhin finden sich Schwierigkeiten mit der Zuständigkeit hinsichtlich der medizinisch-therapeutischen Versorgung: „[...] und normalerweise muss man, um bei der Krankenkasse versichert zu sein, entweder einen Arbeitsunfall haben oder einen Arzt, der einem ein Rezept für Physiotherapie ausstellt, was wirklich schwierig ist, weil unser Job sehr körperlich anstrengend ist“ (BT2). Zwölf der Theaterhäuser der Stichprobe arbeiten mit externen Physiotherapeut*innen, Osteopath*innen oder Praxen und vier Theaterhäuser weisen angestellte Physiotherapeut*innen auf. Kontaktlisten mit Ansprechpartner*innen sowie eine schnelle Terminverfügbarkeit im Notfall finden sich bei vier Theaterhäusern der Stichprobe. Fünf Theaterhäuser beschreiben einen hauseigenen Fitnessraum, wohingegen sechs auf Kooperationen mit Fitnessstudios ausweichen oder diese zusätzlich anbieten. Nur drei Theaterhäuser weisen ein Athletik- oder Präventionstraining als Arbeitsalltagsbestandteil auf und zwei Teilnehmende sprechen von der Möglichkeit einer psychologischen Betreuung.

Arbeitsorganisation

Sowohl die Führungspersonen als auch die Bühnentänzer*innen betonen zahlreich den Einbezug von Gastlehrer*innen sowie -choreograf*innen. Im Hinblick auf die Organisation des Alltags fehlt die Partizipation der Bühnentänzer*innen

„Wir erfahren gegen 3:00 Uhr nachmittags unseren Probenplan für den nächsten Tag. Das beschneidet im Grunde alle Möglichkeiten, ein Leben außerhalb zu organisieren, denn selbst wenn man nur kleine Dinge erledigen muss, selbst wenn man nur, ich weiß nicht, einen Termin beim Friseur bucht oder so. Das kann man nicht um drei Uhr nachmittags, also am Ende des Tages. Meistens kann man sich also nicht dazu aufraffen, am Tag danach noch etwas zu tun.“ (BT5)

Abb. 4 ▲ Zitat zum Thema Arbeitsorganisation

teils oder gänzlich: „Es ist, als ob die Organisation auf eine Art und Weise arbeitet und denkt, was wir tun müssen, aber ohne tatsächlich Zugang zu uns zu haben und zu fragen: ‚Was braucht ihr?‘ Es beruht also alles auf Annahmen und nicht auf konkreten Fakten“ (BT6). Die Spielzeitplanung hat einen großen Einfluss auf die zeitlichen Möglichkeiten, die von beiden Positionen eher als knapp beschrieben werden und weniger als ausreichend: „Also Probezeit ist MEGA, mega kurz und wir haben dann auch gleichzeitig nicht so viel Aufführungen, weil dann schon das nächste wieder da ist. Also viel zu viele Produktionen. [...] Und dann kreieren die manchmal so einen Spielplan, also wo ich denke: ‚Aber Leute, was? Es sind doch keine Maschinen hier‘“ (F7). Außerdem wirkt sich die Spielzeitplanung auf die gesamte Arbeitsbelastung aus (BT/F) sowie die begrenzten Freiheiten der Planung (F), die auch mit der Zusammenarbeit verschiedener Sparten und der Nutzung gleicher Räumlichkeiten einhergeht (F). Die Arbeitszeiten weisen mehr durchgängige als geteilte Dienste auf (BT/F) und sowohl die Führungspersonen als auch die Tänzer*innen geben jeweils an überlastet zu sein. Auffallend ist die Heterogenität in der Bekanntgabe der Arbeitspläne und der entsprechenden Einteilung. Diese variieren von 1–5 Tagen bis zu einem Monat im Voraus (BT/F; [Abb. 4](#)). Außerdem werden häufig spontane Anpassungen getroffen, die meist zu Lasten des täglichen Trainings gehen (BT/F). In der Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen stellen die Aussagen dar, dass sich fehlendes Wissen und fehlendes Verständnis hinsichtlich der Arbeitsweisen bedingen (F). Des Wei-

teren wird die Festsetzung von Ruhe- oder Trainingszeiten in Betriebsvereinbarungen oder den Verträgen sowohl positiv als auch negativ wahrgenommen (F), einmalige Urlaubszeit im Jahr erwähnt (F) und Schwierigkeiten der Planung bei Arbeitsorten fernab der regulären Spielstätte betont (F). Hinsichtlich der Gestaltung des Alltags finden sich Aussagen zu implementiertem Athletik- oder freiem Training (F), die Variation zwischen Stilen innerhalb eines Tages (BT) sowie die ineffiziente Durchführung von Proben durch die beispielsweise auffällig häufige Anzahl von Durchläufen in den Proben (BT/F) oder zeitlicher Ineffizienz: „Es wurde unheimlich viel Zeit verplempert und sehr viele Leute haben tagelang nur auf ihrem Hintern gesessen und haben eigentlich nix gemacht. Also die wurden dann bestellt und der Choreograf war nicht vorbereitet und hat halt nichts/Hat die den ganzen Tag auch nicht benutzt und hat die aber auch nicht gehen lassen“ (F6).

Führung

In der Kategorie Führung wird am häufigsten das gegenseitige Zuhören, die gemeinsame Lösungsfindung und Teamarbeit thematisiert. Führungspersonen betonen dies häufiger als die Bühnentänzer*innen: „[...] und lebt quasi dieses Team-Prinzip, dass alle ihre Expertise einbringen und vertraut dann auf die Stimmen aus dem Team, wenn es zu solchen Fragen kommt“ (F9). Die Bühnentänzer*innen nehmen in diesem Kontext zwei unterschiedliche Positionen ein. Die eine Hälfte unterstützt die Aussagen der Führungspersonen und die andere nimmt die Gegenposition ein. Sie bringen deutlich zum Ausdruck, dass ihnen nicht zugehört wird oder ihre Anliegen nicht ernst genommen werden: „Aber ich spüre diese Angst davor, in einem Raum zu sitzen und eine Kommunikation zu führen, weil sie es nicht berücksichtigen wollen.“ (BT6). Weitere Schwerpunkte der Führungspersonen sind die Herausforderung der Individualität innerhalb des Tanzensembles sowie der interne Umgang zwischen den Führungsebenen oder Abteilungsbereichen:

„Aber manchmal merke ich eben auch, dass das schwierig ist und nicht, ja es einfach auch nicht jedem recht zu machen ist und mit einer Gruppe von 52 Leuten, man kann nicht jedem das Recht machen, deswegen muss man zusehen, dass man am Ende des Tages selber irgendwie zufrieden ist mit dem, was man gemacht hat und dann auch ein gutes Ergebnis erzielt“ (F6). Von einer Kommunikation auf Augenhöhe berichtet nur ein*e Bühnentänzer*in wohingegen sechs Personen aus der Führung diese wahrnehmen. Ein von beiden Gruppen erwähnenswerter Aspekt umfasst die Zurückhaltung von Informationen. Von Seiten der Führungspersonen wird dies als eine Vorsichts- und Schutzmaßnahme beschrieben und von Seiten der Bühnentänzer*innen wie folgt wahrgenommen: „Manchmal versuchen sie aber auch, Dinge zu verbergen, von denen sie wissen, dass sie zu Konflikten führen könnten. Sie sind also offen bei manchen Dingen und eher verschlossen bei Dingen, von denen sie wissen, dass sie die Tänzer verärgern oder Probleme innerhalb des Führungsteams verursachen könnten“ (BT4). Weitere angesprochene Themen sind die gegenseitige Erwartungshaltung (BT/F) und fehlender Respekt (BT). Dies steht im Gegensatz zu der Ansicht der Führungspersonen, die gegenseitigen Respekt als Hauptaufgabe sehen (BT/F), Planungsabsprachen zwischen Führungsebenen (F), das Behüten der Bühnentänzer*innen (F) sowie die Kompaniesprecher*innen als Gewinn für die Zusammenarbeit (BT/F). Auffallend häufig erwähnen die Führungspersonen das (nicht) Lernen aus eigenen Erfahrungen: „Ich habe selber Machtmissbrauch erlebt. Ich weiß, wie es ist und ich weiß auch, dass solche Leute echt Tyrannen sind“ (F7) oder auch „Ja, also ist es tatsächlich so, dass es auch nach wie vor noch passieren kann, dass nach einer Vorstellung VOR ALLEN jemand rausgezogen wird und runtergeputzt und das passiert in dem Moment auch nicht, um den irgendwie zu verletzen, sondern das ist diese Affekthandlung. Dieses das war jetzt gerade scheiße und das muss jetzt gleich raus“ (F13). Weitere Themen sind die Fürsorgepflicht für die Gesundheit als Führungsaufgabe (BT/F), Vertrau-

ensprobleme wegen einer möglichen Nichtverlängerung (BT/F), das Bewusstsein und der respektvolle Umgang mit (Selbst-)Verantwortung (BT/F), Schuldzuweisungen an Bühnentänzer*innen (BT), vorne Anstellen des Eigennutzen in der Arbeit mit den Bühnentänzer*innen (BT), fehlende Stabilität und Eindeutigkeit in der Art der Führung (BT) und auffallende Umgangsformen von beispielsweise Gastchoreograf*innen (BT/F) wie in folgendem Zitat deutlich wird: „Also was da manchmal für Leute kommen, die Choreografen auch von außerhalb oder so, was denen manchmal an den Kopf geschmissen wird. Ooh, da weiß ich nicht, ob ich mir das alles so gefallen lassen würde“ (F6).

Diskussion

Im Folgenden werden Faktoren diskutiert, welche sich auf die Arbeitsfähigkeit von professionellen Bühnentänzer*innen auswirken können. In Bezug auf die Arbeitsinhalte berichten die Interviewteilnehmenden über tägliches überwiegend klassisches Tanztraining. Dies basiert der Literatur nach auf Traditionserhalt und der Ansicht, dass dieses Training eine ausreichende Vorbereitung für die bestehenden Arbeitsanforderungen ist [20, 37]. Hierbei ist sich die Forschung einig, dass ergänzendes tänzerisches Training die tänzerische Leistung verbessern kann und in bestehende Trainingsmethoden integriert werden sollte, um Schmerzen zu reduzieren und Verletzungen vorzubeugen [6, 17, 24, 25, 33]. Diese finden sich in den vorliegenden Studienergebnissen jedoch fast ausschließlich im Bereich der ergänzenden Arbeitsinhalte wieder und werden zusätzlich zu der schon bestehenden Arbeitsbelastung praktiziert. Dadurch kann es zu einem gegenteiligen Effekt kommen und die Überbelastung durch das erhöhte Arbeits- und Trainingspensum gefördert werden [6]. Aufgrund der diversen Interpretation dieses täglichen Trainings durch die Interviewteilnehmenden, scheint es notwendig zu sein, das Ziel genau zu definieren, um ein gemeinschaftliches Verständnis hinsichtlich der Zweckerfüllung zu erreichen. Darüber hinaus sollte das in

den vorliegenden Studienergebnissen beschriebene individuelle Ausgleichstraining, das derzeit außerhalb der regulären Arbeitszeit in Eigenverantwortung durchgeführt wird, in den Arbeitsalltag integriert werden, um Überlastungen zu vermeiden und die tänzerische Leistung zu unterstützen. Beispiele finden sich hier in den Dienstsportstrukturen der Polizei [30].

Verstärkt wird die hohe körperliche Belastung den Interviewteilnehmenden nach durch einen engen Spielplan und zu kurzen Probenzeiten, die sich aus der hohen Aufführungsfrequenz, Probenumfang und -intensität ergeben. Dies wird auch von Shaw et al. [28, 29] diskutiert, die die fehlende Implementierung von Trainingsprinzipien und die Wichtigkeit der Optimierung der Planung betonen. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass sich Probenlängen für Neuaufnahmen mit 77,8h deutlich höher gestalten als für Wiederaufnahmen mit 37,5h. Darüber hinaus zeigen sich starke Unterschiede im Proben- und Vorstellungsaufkommen zwischen den Positionen im Ensemble sowie dem Zeitpunkt innerhalb der Spielzeit [28]. Als eine der Ursachen wird von den Interviewteilnehmenden das Abonnementsystem gesehen, da dies zur Notwendigkeit einer Vielzahl an neuen Tanzstücken beiträgt. Neu erarbeitete Stücke benötigen nachweislich mehr und längere Probenzeiten [28]. In der Kombination mit geringen Erholungs- und Regenerationsphasen sowie einem parallel hohen Stress- und Trainingsstatus kann dies die Anzahl der akuten sowie chronischen Fehl- oder Überbelastungsschäden fördern [8, 36]. Dies spiegelt sich in einem Ungleichgewicht zwischen der Arbeitsbelastung und bestehenden Ressourcen wieder [20]. Die Bedeutung der passiven und aktiven Regeneration ist im Leistungssport ebenso wichtig wie das Training selbst, um ein Übertraining zu vermeiden, welches sich beispielweise in einem Leistungsabfall äußern kann [13, 22, 34]. Untermauert werden die bestehenden Forschungserkenntnisse von der durch die Interviewteilnehmenden häufig betonten Ineffektivität der Proben und dadurch langwierigen sowie unbestimmten Belastungsphasen. Eine optimierte Planung durch den Einbe-

zug wissenschaftlicher Erkenntnisse und Partizipation in der Arbeitsorganisation [4] kann zu einer besseren Verteilung der Arbeitsbelastung und dadurch einem geringeren Verletzungsrisiko führen. Dies kann sich im weiteren Verlauf auf eine geringere verletzungsbedingte Arbeitsunfähigkeit auswirken.

In den vorliegenden Studienergebnissen betont die Führungsebene die Selbstverantwortung der Bühnentänzer*innen, die in Zusammenhang mit einer erwarteten hohen Körperwahrnehmung sowie mentaler Stärke gebracht wird. Es ist bekannt, dass Bühnentänzer*innen unter Schmerzen tanzen und Signale des Körpers aktiv übergehen, um arbeitsfähig bleiben zu können [3, 7]. Dies spiegelt sich auch in den Interviewergebnissen wieder. Dennoch sollte die Arbeitsweise eines Theaterhauses nicht darauf basieren, dass Bühnentänzer*innen die Entwicklung einer persönlichen Belastungsmanagementstrategie als ergänzenden (unabhängigen) Arbeitsinhalt und die Umsetzung dessen als Hauptbestandteil ihres Alltags beschreiben, um in ihrem Beruf bestehen zu können. Dieses Ergebnis der vorliegenden Studie gleicht sich mit den Erkenntnissen von Bolling et al. [4], die das Arrangieren der Leistungsfähigkeit als Verletzungsprävention beschreiben. Dies wirft die Frage nach einer Lösung für die Verteilung der Verantwortung im Hinblick auf die Prävention von Verletzungen und dem damit einhergehenden Erhalt der Arbeitsfähigkeit auf. Die Arbeitsorganisation liegt den Ergebnissen der Studie nach derzeit gänzlich in den Händen der Führungsebene und es sollte durch die Erhöhung der Partizipation eine Verbesserung angestrebt werden [14]. Ein Schritt zur Verbesserung ist derzeit die Etablierung der Kompaniesprecher*innen, die von beiden Seiten als Gewinn angesehen und in den Interviews betont werden. Zusätzlich zur verbesserungsfähigen Arbeitsorganisation und der unbestimmten Verteilung der Verantwortung finden sich weitere strukturell bedingte Faktoren, die sich auf die Arbeitsfähigkeit der Bühnentänzer*innen auswirken, wie insbesondere die derzeitige vertragliche Situation mit der Möglichkeit, jederzeit gekündigt zu werden [27], die in den vorliegenden Er-

gebnissen betont wird. In Kombination mit der starken Identifikation der Bühnentänzer*innen mit ihrem Beruf [19] und der geforderten Anpassung des Lebensstils an den Beruf kann das Gefühl der Verpflichtung gegenüber dem Theaterhaus und der Kunst verstärkt werden und dazu führen, dass körperliche Grenzen eher ignoriert werden [19]. Dies bedingt unter anderem, dass die Führung die Bühnentänzer*innen wie in den Interviewergebnissen ersichtlich, häufiger als arbeitsfähiger wahrnimmt als sie eigentlich sind und eine Überbelastung nicht ersichtlich wird.

Ein weiterer Faktor im Bereich der Gestaltung der Arbeit ist die Führung, die nicht nur durch die zielbezogene und bewusste Einflussnahme auf Menschen, sondern auch der Erfolg versprechenden Symbiose aus der Person, des Verhaltens und der Situation beschrieben wird [12]. Hierbei ist es wichtig, die Situation von Führungspersonen einzelner Sparten in einem Intendant*innenmodell [27] zu verstehen, die vor allem in Zwischenebenen wie Ballettmeister*in oder künstlerische Leitung den Interviewteilnehmenden nach selbst mit den knapp geplanten Probenzeiten oder ranghöheren Führungspersönlichkeiten oder dem Einsatz der ihnen verfügbaren finanziellen Mittel zu kämpfen haben. Letztere bilden die Grundlage für eine erfolgreiche Produktion von Aufführungen und müssen einerseits kostendeckend sein, andererseits weisen sie tendenziell sinkende Einnahmen auf [26]. Die Arbeitsanforderungen, die das Theaterhaus an die Bühnentänzer*innen stellt, inkludieren einen hohen physischen Belastungsanteil [2], der gleichzeitig eine spezifischere Unterstützung zum Erhalt und der Förderung der Arbeitsfähigkeit erfordert. In den Interviews wird eine Priorisierung der finanziellen Mittel deutlich, die in der Kombination mit den Anforderungen zur Folge hat, dass eine im Vergleich zu anderen Hochleistungssportler*innen immer noch defizitäre Unterstützung bei der Gesunderhaltung der Bühnentänzer*innen wie beispielsweise in der vorliegenden Studie die geringe Anzahl an Theaterhäusern mit hauseigenen physiotherapeutischen Behandlungsmöglichkeiten zeigt. In Kom-

bination mit der beschriebenen teilweise kurzfristigen Ankündigung oder häufigen Änderung der Arbeitsplanung kann dies zu einer eingeschränkten Möglichkeit der Terminvereinbarung und -wahrnehmung führen. Die Wichtigkeit von ganzheitlicher Betreuung wird in der Literatur vor allem im Hinblick auf das Verletzungsmanagement gesehen [7]. Eine Führungsperson in der Zwischenebene hat den Interviewergebnissen nach wenig Einfluss auf strukturelle Entscheidungen, wenn sie nicht den Inszenierungsprozess, die künstlerische Planung oder Disposition betreffen.

Allgemein birgt die Verteilung der Entscheidungsmacht einer Person an intendanzzentrierten Theaterhäusern das Risiko eines erhöhten Machtpotenzials [27]. Dass der Missbrauch dieser Macht weiterhin eine gängige Praxis ist, zeigt eine aktuelle Umfrage des RBB [10], in der 90% der 750 Teilnehmenden mit einer Form des Machtmissbrauches persönlich konfrontiert wurden. In den Interviewergebnissen findet sich hinzukommend der Einfluss von eigenen Erfahrungen, die sich auf den eigenen Führungsstil auswirken oder bei Kolleg*innen sowie Gastchoreograf*innen beobachtet werden. Außerdem sind die benannten Herausforderungen hinsichtlich des gegenseitigen Respekts, der defizitären Kommunikation und der fehlenden Klarheit der Führung nicht zu vernachlässigen. Emotionale Spannungen, die bis zu einem vollständigen Bruch zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden führen können, beeinträchtigen die Entfaltung des Potenzials einer positiven Unternehmenskultur [27]. Die Probleme im Zeitmanagement, berufliche Unsicherheit, hierarchische Top-down-Organisationen finden sich in den situativen, interpersonellen und kulturellen Stressoren von Dwarka et al. wieder [7]. Sie stellen unter anderem dar, dass Asymmetrien in der Machtausübung scheinbar dazu führen, dass Bühnentänzer*innen eher bereit sind ein bestimmtes kulturelles System zu akzeptieren [7]. Auch im Haus der Arbeitsfähigkeit [32] werden die komplexen Zusammenhänge von Arbeitsanforderungen und deren Gestaltung unter Berücksichtigung zum Beispiel

der Faktoren Entgelt und Vergütung oder auch Autonomie am Arbeitsplatz im Handlungsspielraum der Führung in Beziehung zur Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmenden gesetzt. Es wird deutlich, dass im Hinblick auf den Erhalt und der Förderung der Arbeitsfähigkeit sowohl die strukturellen als auch die interpersonellen Faktoren eine wesentliche Rolle spielen. Die starke Interaktion der einzelnen Herausforderungen erhöht die Komplexität der Lösungsfindung. Deswegen ist es umso wichtiger, dass das Gesamtkonstrukt als System betrachtet wird, welches sich durch die Verantwortungsübernahme und darauf folgendem aktivem Einbringen jede*r Person unabhängig der Position weiterentwickeln muss. Es sollte das gemeinsame Ziel sein, ein Arbeitsumfeld zu erschaffen, welches die Bühnentänzer*innen in ihrem Wirken fördert anstatt zu hindern. Dies stellt sowohl einen Gewinn für das Theater als auch die Bühnentänzer*innen dar.

Limitationen

Trotz deutlichem Hinweis auf das nicht journalistisch intendierte Interview und die ausschließlich anonymisierte Veröffentlichung war der Rücklauf gering. Darüber hinaus fand die Teilnahme an den Interviews auf freiwilliger Basis statt. Es ist hierbei zu erwarten, dass sich nur Personen gemeldet haben, die ein großes Interesse an der Weiterentwicklung und Veränderung von bestehenden Strukturen zum Erhalt und der Förderung der Arbeitsfähigkeit von professionellen Bühnentänzer*innen aufzeigen. Es wurde deutlich, dass die Angst der Bühnentänzer*innen davor, dass das Management von ihrer Teilnahme erfährt, teilweise sehr groß war. Dies kann einen Einfluss auf die Beantwortung der Fragen während des Interviews gehabt haben. Zudem ist der Altersdurchschnitt der Bühnentänzer*innen eher hoch, was auf eine fortgeschrittene Karriere hindeutet und auch die Beantwortung der Fragen beeinflusst haben könnte. Ferner hielten die Interviewpartner*innen die Interviews teils nicht in ihrer Muttersprache, was wiederum dazu führen kann, dass sie Argumente nicht ausreichend ausdrücken konnten.

Fazit für die Praxis

- Es sollte eine Erhöhung der Partizipation in der Gestaltung der Arbeitsorganisation sowie ein Einbezug der ergänzenden Arbeitsinhalte angestrebt und bestehende wissenschaftliche Erkenntnisse in die Spielzeitplanung einbezogen werden, um Arbeitsprozesse effektiver zu gestalten sowie Überbelastung zu vermeiden.
- Für eine Abgrenzung der Arbeitsinhalte und Zuständigkeiten ist die Definition von Verantwortlichkeiten und die damit einhergehenden explizite Konkretisierung der Aufgaben zu empfehlen.
- Die vorliegenden Ergebnisse machen deutlich, dass die Bühnentänzer*innen und die Führungskräfte eine teils unterschiedliche Perspektive auf die Herausforderungen haben und es daher einer Entwicklung von gegenseitigem Verständnis bedarf.
- Das theoretische Modell des „Haus der Arbeitsfähigkeit“ kann helfen, die komplexe Arbeitssituation und die damit einhergehenden Herausforderungen von professionellen Bühnentänzer*innen besser zu analysieren, einzuordnen und zu verstehen.

Korrespondenzadresse



Hannah Sophia Hofmann
Institut für Bewegungstherapie und bewegungsorientierte Prävention und Rehabilitation, Deutsche Sporthochschule Köln
Am Sportpark Müngersdorf 6,
50933 Köln, Deutschland
h.hofmann@dshs-koeln.de

Danksagung. Ich möchte mich bei allen Interviewpartner*innen für ihre Offenheit und das entgegengebrachte Vertrauen bedanken. Des Weiteren bei allen Unterstützer*innen, die mir mit der Streuung des Flyers geholfen haben.

Finanzierung. Das Projekt unterlag keiner Finanzierung. Jedoch werden die Publikationskosten unter anderem durch den Dachverband Tanz Deutschland, die Genossenschaft deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA) und die Vereinigung deutscher Opern- und Tanzensembles e. V. (VdO) getragen. Die Anfrage und Entscheidung zur Finanzierung erfolgte nach Abschluss der Datenerhebung, -auswertung und Manuskripterstellung.

Funding. Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

Einhaltung ethischer Richtlinien

Interessenkonflikt. Die Finanzierung der Publikationskosten hat keinen Einfluss auf die Aussagen und die Autor*innen geben an, dass kein Interessenskonflikt besteht.

Für die vorliegende Studie wurden alle ethischen Richtlinien von den Autor*innen eingehalten. Die Interviewpartner*innen wurden sowohl über den Studieninhalt, -ziel, -durchführung und Abbruchkriterien informiert. Darüber hinaus wurden sie ausreichend über den Datenschutz aufgeklärt. Der Ethikantrag des Projektes wurde durch die Ethikkommission der Deutschen Sporthochschule Köln (204/22) am 05.12.2022 genehmigt.

Open Access. Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

- Barandun C, Budde K, Gause A, Eckart H, Wanke EM (2018) Handlungsleitfaden zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen für Beschäftigte in der darstellenden Kunst. (Nr. 77; Prävention NRW). Unfallkasse NRW
- Blevins P, Erskine S, Hopper L, Moyle G (2020) Finding your balance. *J Dance Educ* 20(1):12–22. <https://doi.org/10.1080/15290824.2018.1532571>
- Boeding JRE, Visser E, Meuffels DE, de Vos R-J (2019) Is training load associated with symptoms of overuse injury in dancers? a prospective observational study. *J Dance Med Sci* 23(1):11–16. <https://doi.org/10.12678/1089-313X.23.1.11>
- Bolling C, van Rijn RM, Pasman HR, van Mechelen W, Stubbe JH (2021) In your shoes: a qualitative study on the perspectives of professional dancers and staff regarding dance injury and its prevention. *Transl Sports Med* 4(3):386–394. <https://doi.org/10.1002/tsm2.226>
- Deutscher Bühnenverein (2024) Theaterstatistik 2021/2022. Die wichtigsten Wirtschaftsdaten der Theater, Orchester und Festspiele, 57. Aufl., Köln
- Dowse RA, McGuigan MR, Harrison C (2020) Effects of a resistance training intervention on strength, power, and performance in padolescent dancers. *J Strength Cond Res* 34(12):3446–3453. <https://doi.org/10.1519/JSC.0000000000002288>
- Dwarika MS, Haraldsen HM (2023) Mental health in dance: a scoping review. *Front Psychol*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1090645>
- Füger X, Wanke EM (2018) Seasonal periodization as an option in occupational health protection exemplified by professional stage dance. *Zbl Arbeitsmed* 68:280–286. <https://doi.org/10.1007/s40664-018-0278-5>
- Guarino L (2015) Is dance a sport?: a twenty-first-century debate. *J Dance Educ* 15(2):77–80. <https://doi.org/10.1080/15290824.2015.978334>
- Haas L, Wölfe MC, Daehler H (2023) Machtmissbrauch an Bühnen. „Eine Kultur der Angst“. <https://www.tagesschau.de/investigativ/buehnen-struktureller-machtmissbrauch-100.html>. Zugriff 15. November 2023
- Hoffmann K, Sallen J, Albert K, Richartz A (2010) Zeitaufwendungen von Spitzensportlern in Leistungssport- und Bildungs-/Berufskarriere: Eine empirische Studie zum Zusammenhang mit chronischem Belastungserleben. *Leipzig Sportwissenschaftliche Beiträge* 51(2):75–93
- Kardys C (2022) Grundlagen der Führung. In: Lange M, Matusiewicz D, Walle O (Hrsg) *Praxishandbuch Betriebliches Gesundheitsmanagement. Grundlagen – Standards – Trends*, 1. Aufl. Haufe Group, Freiburg, München, Stuttgart, S 186–205
- Kellmann M, Kölling S, Pelka M (2018) Erholung und Belastung im Leistungssport. In: Fuchs R, Gerber M (Hrsg) *Handbuch Stressregulation und Sport*. Springer, Berlin, Heidelberg
- Kooperationsverbund Gesundheitliche Chancengleichheit (2021) Kriterien für gute Praxis der soziallagenbezogenen Gesundheitsförderung, Kriterium „Belege für Wirkungen und Kosten“. Köln, Berlin
- Koutedakis Y, Jamurtas A (2004) The dancer as a performing athlete: physiological considerations. *Sports Med* 34(10):651–661. <https://doi.org/10.2165/00007256-200434100-00003>
- Kuckartz U (2010) Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. VS, Wiesbaden
- Long KL, Milidonis MK, Wildermuth VL, Kruse AN, Parham UT, Long KL, Milidonis MK, Wildermuth VL, Kruse AN, Parham UT (2021) The impact of dance-specific neuromuscular conditioning and injury prevention training on motor control, stability, balance, function and injury in professional ballet dancers: a mixed-methods quasi-experimental study. *Int J Sports Ther* 16(2):404–417. <https://doi.org/10.26603/001c.21150>
- Mayring P, Fenzl T (2019) Qualitative Inhaltsanalyse. In: Baur N, Blasius J (Hrsg) *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Springer VS, Wiesbaden, S 633–648
- McEwen K, Young K (2011) Ballet and pain: reflections on a risk-dance culture. *Qual Res Sport Exerc Health* 3(2):152–173. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2011.572181>
- Morris G (2003) Problems with ballet: steps, style and training. *Res Dance Educ* 4(1):17–30. <https://doi.org/10.1080/14647890308308>
- Müller SM (2016) Körperliche Un-Fertigkeiten: Ballett als unendliche Perfektion. *Velbrück Wissenschaft, Weilerswist*
- Nixdorf R, Nixdorf I, Beckmann J (2022) Stress, underrecovery, and health problems in athletes. In: Kellmann M, Beckmann J (Hrsg) *Recovery and well-being in sport and exercise*. Routledge Taylor & Francis Group, London, New York, S 98–110
- Norz M (2016) Faire Arbeitsbedingungen in den darstellenden Künsten und der Musik?! Eine Untersuchung zu Arbeitsbedingungen, Missständen sowie Vorschlägen die zu besseren Arbeitsbedingungen beitragen können. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- Rafferty S (2010) Considerations for integrating fitness into dance training. *J Dance Med Sci* 14(2):45–49. <https://doi.org/10.1177/1089313X1001400202>
- Sanders DJ, Walker AJ, Prior KE, Poysick AN, Arent SM (2021) Training demands and physiological profile of cross-disciplined collegiate female dancers. *J Strength Cond Res* 35(8):2316–2320. <https://doi.org/10.1519/JSC.0000000000003107>
- Schmidt T (2017) Theater, Krise und Reform. Eine Kritik des deutschen Theatersystems. Springer Fachmedien Wiesbaden; Imprint: Springer VS, Wiesbaden
- Schmidt T (2019) Macht und Struktur am Theater: Asymmetrien der Macht. Springer, Wiesbaden
- Shaw JW, Mattiussi A, Brown DD, Williams S, Springham M, Pedlar C, Tallent J (2021) The demands of a professional ballet schedule: a five-season analysis <https://doi.org/10.31236/osf.io/fkdbv>
- Shaw JW, Mattiussi AM, Brown DD, Williams S, Kelly S, Springham M, Pedlar CR, Tallent J (2021) Dance exposure, individual characteristics, and injury risk over five seasons in a professional ballet company. *Med Sci Sports Exerc* 53(11):2290–2297. <https://doi.org/10.1249/MSS.0000000000002725>
- (2020) Sport und Leistungsfähigkeit in der Polizei, RdErl. d. MI v. 25. 11. 2020, 25.4-12420. Niedersächsisches Vorschrifteninformationssystem
- Stolz S (2004) Normalvertrag NV Bühne. GRIN Verlag, München
- Tempel J, Ilmarinen J (2013) *Arbeitsleben 2025. In: Das Haus der Arbeitsfähigkeit im Unternehmen bauen*, 2. Aufl. VSA Verlag, Hamburg
- Twitchett EA, Koutedakis Y, Wyon MA (2009) Physiological fitness and professional classical ballet performance: a brief review. *J Strength Cond Res* 23(9):2732–2740. <https://doi.org/10.1519/JSC.0b013e3181bc1749>
- Venter R, Diacon N, De Wet J (2022) Perceptions and practices of recovery modalities in athletes. In: Kellmann M, Beckmann J (Hrsg) *Recovery and well-being in sport and exercise*. Routledge Taylor & Francis Group, London, New York, S 32–48
- Wanke EM, Mill H, Arendt M, Groneberg DA (2012) Analyse und Evaluation akuter Verletzungen im professionellen Bühnentanz unter besonderer Berücksichtigung präventiver Aspekte. *Zbl Arbeitsmed* 62:166–172. <https://doi.org/10.1007/BF03345057>
- de Wet JS, Africa E, Venter R (2022) Recovery-stress states of professional ballet dancers during different phases of a ballet season. *J Dance Med Sci* 26(1):7–14. <https://doi.org/10.12678/1089-313X.031522b>
- Wilmerding V, Krasnow D (2011) *Dance pedagogy: myth versus reality*. *Proc Int Symp Perform Sci* 201(1):283–289

Hinweis des Verlags. Der Verlag bleibt in Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutsadressen neutral.