

TOI TOI TOI

(4, 50€) 01-02/2026

BÜHNENGESSENSSCHAFT - DAS MAGAZIN DER GDBA - DIE BÜHNENGEWERKSCHAFT / MAGAZINE OF GDBA - STAGEUNION



RAUS

DACHVERBAND TANZ DEUTSCHLAND PRÄSENTIERT:

DEUTSCHER TANZPREIS 2026

CHRISTIAN SPUCK
DEUTSCHER TANZPREIS 2026

TADASHI ENDO
EHRUNG

Prof. **GABRIELE BRANDSTETTER**
EHRUNG

TANZ-GALA

28. FEBRUAR

IM AALTO-THEATER ESSEN



TANZ IN VIER DIMENSIONEN

STAATSBALLET BERLIN

URBAN DANCE DEPARTMENT & FRIENDS

THOMAS ALFRED BRADLEY

MIR DANCE COMPANY GELSENKIRCHEN

TICKETS FÜR DIE TANZ-GALA UNTER WWW.THEATER-ESSEN.DE | INFOS UNTER WWW.DEUTSCHERTANZPREIS.DE

Veranstalter: Dachverband Tanz Deutschland e.V. | Schirmherr des Deutschen Tanzpreises ist Prof. Dr. Norbert Lammert, Bundestagspräsident a. D. Der Deutsche Tanzpreis wird gefördert durch die Stadt Essen, das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen und den Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien sowie die Kulturstiftung Essen und die Norbert-Lammert-Stiftung. | Foto: Valeria Lampadova

EN Dear readers,

A sword of Damocles hangs over the heads of the vast majority of those working in the cultural sector: the non-renewal of their fixed-term contracts. What sounds like an outdated and pedantic labour law issue actually determines people's fates. Simone Kaempf reports on the harm this causes in her feature starting on page 10. But she also asks whether there are not other, more modern and appropriate means than the outdated non-renewal clause in the NV Bühne, which the unions are negotiating with the Bühnenverein. GDBA Vice-President Raphael Westermeier also makes it clear on page 18 why reform is urgently needed. Mesut Bayraktar has collected testimonials from those affected on page 32, illustrating the consequences of such grotesque contract terminations. Malte C. Lachmann, artistic director at the Lübeck Theatre, shows that there is another way, having started 2022 terminating a single contract. Johannes Lange spoke with him (page 26).

The fight against climate change has unfortunately lost traction in society over the past year – but things are different in the cultural sector: sustainability is an issue for more and more theatres. However, if theatres want to become climate-neutral overall, entire productions must be taken into account. Dean Wetzel takes stock (page 44).

Wishing you a successful 2026 from the whole GDBA team!

Jörg Rowohlt
Editor-in-Chief

Liebe Leser:innen,

über den Köpfen der allermeisten im Kulturbereich Tätigen hängt ein Damoklesschwert: die Nichtverlängerung ihrer befristeten Verträge. Was verstaubt und nach arbeitsrechtlicher Spitzfindigkeit klingt, entscheidet tatsächlich über die Schicksale von Menschen. Simone Kaempf berichtet in ihrem Schwerpunkt ab Seite 10 von den so ausgelösten Verletzungen. Sie fragt aber auch, ob es nicht andere, moderne und angemessenere Mittel als die überkommene Nichtverlängerungsklausel des NV Bühne gibt, über die die Gewerkschaften mit dem Bühnenverein verhandeln? Weshalb eine Reform dringlich ist, macht auch GDBA-Vizepräsident Raphael Westermeier ab Seite 18 deutlich. Wozu solche grotesken Vertragsbeendigungen einstweilen noch führen, dazu hat Mesut Bayraktar ab Seite 32 Stimmen von Betroffenen gesammelt. Wie es auch anders geht, zeigt der Lübecker Schauspieldirektor Malte C. Lachmann, der 2022 ohne eine einzige Nichtverlängerung gestartet ist. Johannes Lange hat mit ihm gesprochen (Seite 26).

Der Kampf gegen den Klimawandel hat im vergangenen Jahr in der Gesellschaft unerfreulich an Stellenwert eingebüßt – im Kulturbetrieb ist das anders: Für immer mehr Theater ist Nachhaltigkeit ein Thema. Wenn aber Häuser insgesamt klimaneutral werden wollen, müssen ganze Produktionen in den Blick genommen werden. Dean Wetzel zieht eine Zwischenbilanz (Seite 44).

Das gesamte GDBA-Team wünscht ein erfolgreiches 2026!

Jörg Rowohlt
Chefredakteur





10

Schwerpunkt: Simone Kaempf – Nichtverlängerungen, Flexibilität und die überholte Idee, dass Leid Voraussetzung für Kunst ist
Cover story: Simone Kaempf – Non-renewals, flexibility and the outdated idea that suffering is a prerequisite for art

Ausgabe / Issue 01-02/2026

SCHWERPUNKT / COVER STORY

- 10 Simone Kaempf: Nichtverlängerungen, Flexibilität und die überholte Idee, dass Leid Voraussetzung für Kunst ist
Simone Kaempf: Non-renewals, flexibility and the outdated idea that suffering is a prerequisite for art
- 18 Raphael Westermeier: „Ich habe heute leider kein Foto für dich.“
Raphael Westermeier: “It’s not good news, I’m afraid.”
- 26 Interview Malte C. Lachmann: „Man bewirbt sich nicht auf die Architektur eines Theatergebäudes.“
Interview Malte C. Lachmann: “You don’t apply for the architecture of a theatre building.”

- 32 Passion Kunst – Im Gespräch mit Kolleg:innen über die aktuelle Nichtverlängerungsregelung
The Passion of the Arts – In conversation with colleagues about the current non-renewal policy

KULTURELLES / CULTURAL

- 40 Kultur unter Druck – Mesut Bayraktar über strukturelle Schwäche durch den Verlust kultureller Substanz
Culture under Pressure – Mesut Bayraktar on Structural Weakness Caused by the Loss of Cultural Substance
- 44 Theater als ökologische Anstalt – Wie nachhaltig sind die Bühnen?
Theatre as an ecological institution – How sustainable are theatres?

18

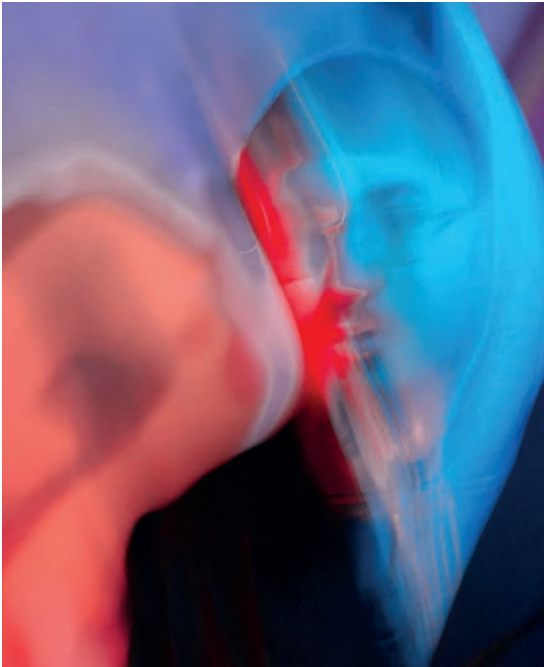
Raphael Westermeier:
„Ich habe heute leider
kein Foto für dich“
Raphael Westermeier: “It’s
not good news, I’m afraid”



26

„Man bewirbt sich nicht auf die Architektur eines Theatergebäudes.“ Ein Gespräch mit Schauspieldirektor Malte C. Lachmann

“You don’t apply for the architecture of a theatre building.” A conversation with theatre director Malte C. Lachmann



40

Kultur unter Druck – Mesut Bayraktar über strukturelle Schwächen durch den Verlust kultureller Substanz

Culture under pressure – Mesut Bayraktar on structural weaknesses caused by the loss of cultural substance



60

Wodka & Bockwurst / Wahre Schönheit kommt von der Innerste – Hildesheim

Vodka & bockwurst: True beauty comes from the Innerste – Hildesheim

Great people make this magazine

- 08 Moodboard – GDBA News
- 55 Newsroom
- 58 Jubiläen und Nachrufe
- 64 Local Heroes
- 66 Buchtipp / Impressum

GDBA

63 Halbjahresehrungen

RUBRIKEN / REGULARS

- 50 Fug und Recht: Vorgehen bei eigener Nichtverlängerung
Rights here, rights now: Procedure for Non-Renewal by the Employee
- 52 Studierendentennis: Gießen in fünf Bildern
Student back & forth: Gießen in five pictures
- 60 Wodka & Bockwurst / Vodka & bockwurst: Hildesheim

STANDARDS

- 06 Über dieses Cover / About the cover
- 07 Contributors – Tolle Menschen machen gemeinsam dieses Heft



Foto: Simon Hegenberg

RAUS AUS DEM NV BÜHNE!

NO PLACE IN THE NV BÜHNE!

Nichtverlängerungen sind meist Ausweis des Machtgefälles im Theater und viel zu oft das genaue Gegenteil der im Kulturbetrieb behaupteten Zivilität. Wird ein dauerbefristeter Vertrag per Nichtverlängerung beendet, fühlt sich das an wie ein Rauswurf und ist vielfach auch so gemeint. Dies symbolisiert das Cover, fotografiert von Simon Hegenberg. Das linke Modell gibt „raus“ kund, bössartig und leise. Und dadurch kraftvoll und gefährlich. Wie auch immer betont: Nichtverlängerungen sind zwangsläufig mit unschönen Gefühlen verbunden. Etwa mit der permanenten Angst, die Existenzgrundlage als Familie zu verlieren. Darum drängt die GDBA auf eine Neufassung der Nichtverlängerungsregelung im NV Bühne und verhandelt darüber mit dem Bühnenverein. Die Theaterfolklore, nach der nicht akzeptiert werden kann, wenn jemand nicht zu 150 Prozent dem Haus zur Verfügung steht, passt nicht in dieses Jahrhundert. Auch der Bühnenverein wird das irgendwann verstehen. Das Jahrhundert ist schließlich nicht mehr jung.

EN Non-renewals are usually indicative of the power imbalance in theatre and all too often the exact opposite of the civility claimed in the cultural sector. When a permanent contract is terminated by non-renewal, it feels like being kicked out, and in many cases that is exactly what it means. This is symbolised by the cover, photographed by Simon Hegenberg. The model on the left announces “out” in a malicious and quiet manner. Equally powerful and dangerous. However you look at it, non-renewals are inevitably associated with unpleasant feelings. For example, the constant fear of losing one’s livelihood as a family. That is why the GDBA is pushing for a revision of the non-renewal regulation in the NV Bühne and is negotiating this with the Bühnenverein. The theatre folklore that it is unacceptable for someone not to be 150 per cent available to the theatre is not appropriate in this century. Even the Bühnenverein will understand this at some point. After all, the century is no longer young.

Tolle Menschen machen gemeinsam dieses Heft. Wir stellen euch vor, wer hinter dieser Ausgabe steckt.

Meet some of the great people involved in this issue.

SIMONE KAEMPF

THEATERKRITIKERIN / THEATRE CRITIC

Simone Kaempf ist Redakteurin bei *nachtkritik.de*. Nach Studium und Journalistenausbildung arbeitete sie drei Jahre für die *FAZ*. Seit 2002 Kritikerin und Autorin unter anderem für die *Basler Zeitung*, *Süddeutsche Zeitung* und die *taz*. Ab Seite 10 widmet sie sich Nichtverlängerungen, notwendiger Flexibilität und die überholten Idee, dass Leid Voraussetzung für Kunst ist.

Simone Kaempf is an editor at *nachtkritik.de*. After completing her studies and journalism training, she worked for the *FAZ* for three years. Since 2002, she has been a critic and author for the *Basler Zeitung*, *Süddeutsche Zeitung* and *taz*, among others. Starting on page 10, she examines non-renewals, necessary flexibility and the outdated idea that suffering is a prerequisite for art.



(c) Thomas Aurin

LARA BÄUCKER

THEATERWISSENSCHAFTSSTUDIERENDE / THEATRE STUDENT

Lara Bäucker (*2000) studierte Komposition bei Mathias Hinke in Berlin und bei Isabel Mundry in Zürich. Sie kreiert, organisiert und tritt auf im Bereich des zeitgenössischen Musiktheaters und der Performance-Kunst. Seit diesem Semester studiert sie im Master Angewandte Theaterwissenschaft an der Justus-Liebig-Universität in Gießen. Fünf Eindrücke gibt's ab Seite 48.

Lara Bäucker (born 2000) studied composition with Mathias Hinke in Berlin and Isabel Mundry in Zurich. She creates, organises and performs in the field of contemporary music theatre and performance art. Since this semester, she has been studying for a Master's degree in applied theatre studies at Justus Liebig University in Giessen – see her impressions on page 48.



(c) Lara Baeucker

In Köln geboren, studierte Raphael Westermeier an der Bayerischen Theaterakademie August Everding und war zuletzt am Schauspiel Dortmund engagiert. Aktuell ist er Vizepräsident der GDBA und Gewerkschaftssekretär. In diesen Funktionen ist er immer wieder mit der aktuellen Nichtverlängerungsregelung konfrontiert. Darüber berichtet er ab Seite 24.

Born in Cologne, Raphael Westermeier studied at the August Everding Bavarian Theatre Academy and was most recently engaged at the Dortmund Theatre. He is currently Vice President of the GDBA and a union secretary. In these roles, he is repeatedly confronted with the current non-renewal policy. He reports on this starting on page 24.



(c) Sinje Hasheider

RAPHAEL WESTERMEIER

GEWERKSCHAFTSSEKRETÄR UND
VIZEPRÄSIDENT /
UNION SECRETARY AND
VICEPRESIDENT



DEAN WETZEL

KULTURJOURNALIST / CULTURAL JOURNALIST

Dean Wetzel hat Philosophie und Theaterwissenschaft in Berlin und Mainz studiert. Derzeit arbeitet er im Abenddienst eines Berliner Theaters sowie als freier Kulturjournalist. Nachhaltigkeit muss mit Blick auf den Klimawandel von den Theatern zur Arbeitsmaxime gemacht werden. Ab Seite 44 zieht er eine Zwischenbilanz.

Dean Wetzel studied philosophy and theatre studies in Berlin and Mainz. He currently works the evening shift at a Berlin theatre and as a freelance cultural journalist. In view of climate change, sustainability must become a working principle for theatres. Starting on page 44, he takes stock of the situation so far.

Moodboard



UNIVERSITÄT
LEIPZIG

WIEVIEL ZUSAMMENHALT? HOW MUCH SOCIAL COHESION?

UMFRAGE Im Rahmen eines Forschungsprojekts zu gesellschaftlichem Zusammenhalt führt die Uni Leipzig eine Online-Umfrage durch und sucht Teilnehmende. Gerade die Mitglieder von Gewerkschaften leisten einen wichtigen Beitrag mit ihren vielfältigen Lebens- und Arbeitserfahrungen. Die Befragung ist anonym. Der QR-Code führt direkt zur Umfrage:

SURVEY As part of a research project on social cohesion, the University of Leipzig is conducting an online survey and looking for participants. Trade union members in particular make an important contribution with their diverse life and work experiences.

The survey is anonymous.
Scan the QR code to take part



KÜNSTLER:INNEN SIND INTERNATIONAL ARTISTS ARE INTERNATIONAL



Delegierte aus über 60 Ländern bei der FIA in Birmingham / (c) Milo Chandler

FIA Die GDBA war natürlich dabei – und zwar mit Präsidentin Lisa Jopt, ihrem Vize Raphael Westermeier und Jannik Rodenwaldt für die FIA Youth: Im britischen Birmingham tagte Mitte November die Weltkonferenz der Künstler:innengewerkschaften. Die FIA vertritt die Interessen aller darstellenden Künstler:innen weltweit. Diversität war genauso Thema wie die Herausforderungen von KI und die Auswirkungen globaler politischer Entwicklungen auf die Kultur.

FIA The GDBA was of course there – represented by its president Lisa Jopt, her deputy Raphael Westermeier and Jannik Rodenwaldt for FIA Youth – when the World Conference of Artists' Unions met in Birmingham, UK, in mid-November. The FIA represents the interests of all performing artists worldwide. Diversity was just as much a topic as the challenges of AI and the impact of global political developments on culture.

Es geht los / Here we go

NEUSTART Der Hauptvorstand und der neue Beirat sind in der GDBA-Zentrale im Hamburger Schanzenviertel zusammengekommen. Wie entwickelt die gewerkschaftliche Arbeit sich weiter? Mit dem Aufbau neuer Lobbystrukturen, Onboarding-Maßnahmen und verstetigter Awareness-Arbeit über einen brandneuen Ansatz zum effektiven Organizing für die Gewinnung neuer Mitglieder. 2026 wird nochmal ein Turbo eingelegt.

REBOOT OHere we go! The general executive committee and the new advisory board met at the GDBA headquarters in Hamburg's Schanzenviertel district. On 10 and 11 November last year, plans were made for how to further develop the union's work – from establishing new lobbying structures, onboarding measures and ongoing awareness-raising work to a brand-new approach to effective organising for recruiting new members. All to be turbo-charged in 2026.



Hinterer Reihe v. l.: Peter Potzelt, Paul Hess, Wolfgang Schwabinger, Raphael Westermeier, Peter Elter, Lauren Schubbe, Toni Deutsch. Vordere Reihe v. l.: Hannah Walther, Kalliopi Patrona, Lisa Jopt, Emily Réka Selmeczi, Eleonore Marguerre, Ralph Hönle

Symposium der
Fachgewerkschaften

Fachgewerkschaften für
Tarifpluralität, Mitbestimmung
und gewerkschaftliche
Vielfalt

Trade unions for collective
bargaining plurality,
co-determination and
trade union diversity

GEMEINSAM Mit Fachgewerkschaften sei „nicht gut Kirschen essen“, erklärte der ehemalige Vorsitzende der GDL, Claus Weselsky, Ende November bei einem Symposium zur Zukunft der Fachgewerkschaften in Frankfurt. Elf Organisationen aus unterschiedlichen Branchen, darunter die GDBA, verabschiedeten die „Frankfurter Erklärung“ und setzen darin ein deutliches Zeichen für die Koalitionsfreiheit, die Bedeutung spezialisierter Interessenvertretung.

TOGETHER Trade unions are “no picnic” explained Claus Weselsky, former chairman of the GDL, at a symposium on the future of trade unions in Frankfurt at the end of November. Eleven organisations from various industries, including the GDBA, adopted the “Frankfurt Declaration”, sending a clear signal in support of freedom of association and the importance of specialised interest groups.



Koalitionsfreiheit
ist unantastbar

Lisa Jopt und
Claus Weselsky

NYC Ballet

TÄNZER:INNEN IM DIALOG DANCERS IN DIALOGUE

SOLIDARITÄT Im November gab es einen Austausch zwischen der GDBA und der US-amerikanischen Gewerkschaft für Sänger:innen und Tänzer:innen, der Guild of Musical Artists (AGMA). Die GDBA hatte die Kolleg:innen in den USA mit einem Solidaritätsschreiben in ihrer Auseinandersetzung mit dem New York City Ballet unterstützt. Der Austausch zwischen den Gewerkschaften soll fortgeführt werden.

SOLIDARITY In November, there was an exchange between the GDBA and the American union for singers and dancers, the Guild of Musical Artists (AGMA). The GDBA had supported its colleagues in the United States with a letter of solidarity in their dispute with the New York City Ballet. The exchange between the unions is to be continued.



Luca Ponti (l.) und Paul Hess als Vorsitzende der GDBA-Berufsgruppe Tanz führten ein erstes Gespräch mit Martha Kinsella von AGMA.

NICHTVERLÄNGERUNGEN UND ANDERE ÜBERHOLTE IDEEN

VON SIMONE KAEMPF

Lange Jahre hielt ich den NV Bühne für den unbeliebtesten Tarifvertrag der Republik, an dessen Gestaltung es so einigen Nachholbedarf gab. Und nachgeholt wurde dann. Mit den Jahren hat sich wirklich einiges geändert. Die Mindestgagen wurden in den Tarifaueinandersetzungen deutlich angehoben. Die Regelungen der Probenzeit, freien Tage und Ruhepausen wurden geändert. Aber die Nichtverlängerungsklausel blieb.





Wenn ich mich nicht irre, stand immer auch die Abschaffung oder zumindest Veränderung der Nichtverlängerung aus künstlerischen Gründen auf der Agenda. Doch die Klausel ist eine harte Nuss. Sie bleibt bis heute unangetastet, auch wenn der NV Bühne an anderen Punkten längst verbessert ist.

Formal ist die Regelung lediglich eine Abweichung vom Kündigungsschutzgesetz. Und Schauspiel, Tanz, Musiktheater stehen damit überhaupt nicht alleine da. Auch andere Bereiche kennen solche Sonderregelungen: nämlich Sport und Wissenschaft – aber in jüngster Zeit hat sich dort einiges bewegt. Was ist Stand? Im Sport sind befristete Verträge der Normalfall. Während der Laufzeit sind keine normalen, sondern nur außerordentliche Kündigungen möglich, damit die Vereine und Verbände planen können. Die Kündigung wegen mangelnder sportlicher Leistung war bis vor zwanzig Jahren möglich – ähnlich wie im Theater. Dann verschob sich der Status von Sportler:innen in den von normalen Arbeitnehmer:innen. Mit der Folge: In der Rechtsprechung ist sportliche Leistungsschwäche heute kein Kündigungsgrund mehr, sondern wird als Betriebsrisiko der Vereine betrachtet.

In der Wissenschaft formierte sich 2021 ein deutlich lauterer Protest gegen die gängige Praxis befristeter Verträge. Auslöser war ein Image-Video des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, in dem eine fiktive Person namens Hanna die Vorteile der geltenden Regelung des WissZeitVG (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) erklärte. In dem Video wurde behauptet, dass die mehrfach befristeten Verträge etwas Gutes seien und die hohe Fluktuation bei Doktorand:innen die Innovationskraft stärkt. Drei junge Wissenschaftler:innen machten unter dem Hashtag #IchbinHanna auf Twitter ihrem Unmut Luft. Aus dieser Graswurzelbewegung entwickelte sich in der akademischen Welt eine Debatte über die Zustände an deutschen Universitäten, an der sich schließlich 134.000 Forschende beteiligten – mit dem Ergebnis, dass das Gesetz im Jahr 2024 verbessert wurde.

Sport und Wissenschaft sind der Kultur voraus

Man kann daraus lernen: Die Reform alter Regelungen ist möglich, braucht Zeit und muss von innen heraus entwickelt werden. Als Argument für die Nichtverlängerungsklausel wird von Seiten der Theater beziehungsweise des Deutschen Bühnen-

vereins immer wieder die Flexibilität ins Feld gebracht. Spielzeit-Planungen brauchen Spielraum, um künstlerisch flexibel zu reagieren. Die Argumentation leuchtet ein: Niemand will ein starres, inflexibles Theater. Ensembles müssen sich selbstverständlich verändern und verjüngen. Der Schauspiel-Intendant Ulrich Khuon hat diese Mischung in einem Interview zum Abschluss seiner Zeit am Deutschen Theater Berlinauf nachtskritik.de in drei Dritteln quantifiziert: „Man bringt einige Leute mit, einige kommen woanders her und man wünscht sich einige von vor Ort.“ Die Quote von mindestens einem Drittel derjenigen, die im Ensemble bleiben, und entsprechend zwei Drittel Neu-Engagements kursiert mittlerweile als Verbesserungsvorschlag.

Aber ist es wirklich klar, dass die Flexibilität bei Verträgen automatisch auch zu Schnelligkeit, Beweglichkeit und Anpassungsfähigkeit der Theater führt? Vermutlich nein. Man kann sogar das Gegenteil mutmaßen. In den vergangenen Jahren wurden viele Fälle bekannt, in denen die Nichtverlängerung aus künstlerischen Gründen zu Unzufriedenheit, Ärger und Unsicherheit geführt hat. Im schlimmsten Fall wurde sie von Intendant:innen missbraucht, um Druck auszuüben. Thomas Schmidt ermittelte 2019 in seiner Studie zu Macht und Machtmissbrauch erstmals Zahlen. Von den 2000 Befragten gaben knapp ein Viertel an, dass ihnen schon einmal mit Ersetzbarkeit gedroht wurde, und Drohungen mit der Nichtverlängerung ihrer Verträge erlebten immerhin 15,2 Prozent. Für sich genommen klingen die Zahlen nicht dramatisch. Aber im Zusammenhang mit psychischem und physischem Druck, prekärer Bezahlung, schlechter Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Nichtverlängerungsklausel ein Puzzlestein, der das Machtgefälle zu Lasten der Künstler:innen in Schieflage bringen kann und die Intendanten begünstigt.

In der Praxis sorgen Nichtverlängerungen immer wieder für Empörung. Überregional bekannt werden meist die Fälle, wenn bei Intendantenwechseln im großen Stil ein Ensemble neu zusammengestellt wird oder wenn Verträge kurz vor der Entfristung stehen. Wie in Rostock, als der ehemaligen Tanzcompagnie-Leiterin Katja Taranu im Sommer 2022 in ihrer vierzehnten Spielzeit die Nichtverlängerung ausgesprochen wurde. Im Jahr darauf wäre ihr Vertrag entfristet worden. Als Begründung nannte die Intendanz künstlerische Gründe, um rechtlich auf der sicheren Seite zu sein. Taranu hielt diese für vorgeschoben und sagte damals der *Ostsee-Zeitung*: „Dass man nach so vielen Jahren nicht einfach ehrlich ist, hat mich am meisten verletzt.“

Für Aufsehen sorgte auch das Schauspiel Leipzig, als im Sommer 2022 zwei Schauspielerinnen gekündigt wurden, was am Haus zu Solidaritätsbekundungen und Protesten führte. Die Intendanz weigerte sich, die künstlerischen Gründe zur Diskussion offenzulegen. Zeitgleich sprach man auch an der Oper Leipzig Nichtverlängerungen aus. Die betroffene Sängerin Sandra Janke rief unter dem Hashtag #speakUpOpera dazu auf, zu berichten, was Nichtverlängerungen mit einem machen, konnte aber keine bundesweite Debatte auslösen. Und zuletzt schlugen im Sommer am Mecklenburgischen Staatstheater in Schwerin die Wellen hoch. Die Schauspielerin Antje Trautmann berichtete in einem auf nachtkritik.de veröffentlichten Brief von den Anhörungsgesprächen von insgesamt sieben Ensemblemitgliedern, denen gesagt wurde, sie seien entweder zu erzählerisch oder nicht psychologisch genug. „Alles richtig dumm und gemein“, beschrieb Trautmann, wie die Betroffenen die Begründungen wahrnehmen. Die Beispiele nähren den Verdacht, dass die Beurteilungen der künstlerischen Leistung intransparent, willkürlich, unkonstruktiv und überdeutlich bis zur Verletzung ausfallen.

Leid ist keine Voraussetzung für Kunst

Kann man das nicht anders handhaben? Gibt es da nicht andere, moderne und angemessenere Mittel? Kündigungen aus betrieblichen oder gar strukturellen Gründen, wie es auch anderswo üblich ist? Kritik an künstlerischer Leistung muss möglich bleiben, aber ein unwürdiger Vorgang entsteht, wenn sie als Kündigungsgrund herhalten muss, weil sich ästhetische Vorlieben ändern, wenn Sparmaßnahmen umgesetzt werden oder Intendanzwechsel der eigentliche Anlass sind. Dann bräuchte es andere Regelungen und Verbesserungen, so wie sie im Sport und der Wissenschaft erkämpft wurden.

Schauspiel ist ein interpretierendes Handwerk. Die Leistung ist nicht messbar, kaum objektiv zu bewerten und hängt auch von der Regie ab. Wer über Theater schreibt, weiß, wie schwierig es ist, jede einzelne Leistung des oder der Schauspieler:in individuell in Worte zu fassen und zu benennen. Dennoch führt kein Weg daran vorbei, zur Beurteilung einer Inszenierung Kriterien aufzustellen und für sich Kategorien zu finden.

Die Theaterkritik hat sich in den vergangenen zwanzig Jahren in diese Richtung verändert, Argumentieren ist wichtiger geworden. Bauplan und Bedeutung einer Inszenierung sind in den Vordergrund gerückt. Daumen hoch, Daumen runter alleine reicht nicht mehr. Die subjektive Meinung ist zugunsten einer Abstraktion gewichen, in der das nachvollziehbare Argument mehr zählt als Geschmacksurteile. Mit der Kritik, dass jemand zu wenig oder zu sehr psychologisch spiele, lässt sich in der Theaterkritik wahrlich kein Blumentopf mehr gewinnen.

Warum existiert für die Anhörungsgespräche eigentlich kein Leitfaden als Grundlage für die Beurteilung unzureichender künstlerischer Leistung? Verbesserungsvorschläge könnten in diese Richtung zielen, und man hört, dass Vorschläge dieser Art bereits zirkulieren. Die künstlerischen Gründe müssten offengelegt und diskutierbar gemacht werden samt Veto-Recht. Und: Nach schwedischem Vorbild könnten Ensemble-Vertreter:innen bei Nichtverlängerungen miteinbezogen werden. Bisher fehlt in dieser Hinsicht jegliche Arbeitnehmer-Mitbestimmung.

An der Veränderung müssten alle Seiten Interesse haben. Denn so wie die Regelung jetzt gestaltet ist, hängt sie dem romantischen Bild nach, dass Künstler:innen leidende Einzelgänger:innen seien, die Druck und Verzicht als Teil des Berufs hinnehmen. Dass man den Druck im Dienste des Theaters zu tragen hat, und sich andernfalls eben etwas anderes suchen muss. Doch das Bild ist überholt. Leid ist keine Voraussetzung für Kunst. Institutionell sollte man schon gar nicht daran festhalten, im Gegenteil. Denn die psychologische Forschung hat längst gezeigt, dass Menschen in sicheren, unterstützenden Umgebungen viel innovations- und experimentierfreudiger sind. Keine so schlechten Voraussetzungen für künstlerische Arbeit.

EN ►

Simone Kaempff ist Redakteurin bei nachtkritik.de. Nach Studium und Journalistenausbildung arbeitete sie drei Jahre für die FAZ. Seit 2002 Kritikerin und Autorin unter anderem für die Basler Zeitung, Süddeutsche Zeitung und die taz.

NON-RENEWALS AND OTHER OUTDATED IDEAS

BY SIMONE KAEMPF

For many years I considered the NV Bühne the republic's most unpopular collective agreement—one in urgent need of reform. And reform did come. Over time, quite a lot has changed. Minimum fees were significantly raised in successive pay disputes. Rules on rehearsal periods, days off and rest breaks were amended. But the non-renewal clause remained.

EN If I'm not mistaken, abolishing—or at least altering—non-renewals on “artistic grounds” was always on the agenda too. But the clause is a hard nut to crack. To this day it remains untouched, even though the NV Bühne has long since been improved in other respects.

Formally, the rule is simply a deviation from the Protection Against Dismissal Act. Acting, dance and musical theatre are by no means alone in this respect. Other fields also have special arrangements—namely sport and academia—yet a great deal has shifted there in recent years. Where do things stand? In sport, fixed-term contracts are the norm. During the contract term, ordinary notice is not possible—only summary dismissal—so that clubs and as-

sociations can plan. Dismissal for poor sporting performance was possible until about twenty years ago—much as it is in theatre. Then athletes' status shifted towards that of ordinary employees. Consequence, case law now no longer treats weak sporting performance as grounds for dismissal, but regards it as part of the clubs' operational risk.

In academia, a far louder protest against the common practice of fixed-term contracts formed in 2021. The trigger was an image video by the Federal Ministry of Education and Research, in which a fictional character named Hanna explained the supposed advantages of the WissZeitVG (the Fixed-Term Academic Contracts Act). The video claimed that repeatedly fixed-term contracts were a good thing

and that the high turnover among doctoral candidates boosted innovation. Three early-career researchers voiced their anger on Twitter under the hashtag #IchbinHanna. From this grassroots movement, a debate developed in the academic world about conditions at German universities; ultimately 134,000 researchers took part—resulting in the law being improved in 2024.

Sport and academia are ahead of culture

There is something to be learnt from this: reforming old rules is possible, but it takes time and has to be developed from within. Theatres and the German Stage Association repeatedly cite flexibility as the argument for the



non-renewal clause. Season planning needs leeway in order to respond artistically with flexibility. The argument makes sense: nobody wants rigid, inflexible theatre. Ensembles of leading actors must, of course, change and renew themselves. In an interview marking the end of his tenure at the Deutsches Theater Berlin on *nachtkritik.de*, the Artistic Director for Drama, Ulrich Khuon, quantified this mix in three thirds: “You bring some

people with you, some come from elsewhere, and you hope for some from the local area.” A quota in which at least a third remain in the ensemble, and two thirds are newly engaged, is now circulating as a proposed improvement.

But is it really clear that contractual flexibility automatically makes theatres faster, more agile and more adaptable? Probably not. One might even suspect the opposite. In recent years,

many cases have emerged in which non-renewal on artistic grounds has led to dissatisfaction, anger and insecurity. In the worst cases, it has been misused by artistic directors to exert pressure. In 2019, Thomas Schmidt’s study on power and abuse of power produced figures for the first time. Of the 2,000 respondents, just under a quarter said they had been threatened with being replaceable, and 15.2 per cent had experienced threats that ►



Fotos: Simon Hegenberg

their contracts would not be renewed. Taken on their own, these numbers do not sound dramatic. But in combination with mental and physical pressure, precarious pay, and poor work-life balance, the non-renewal clause is one piece of the puzzle that can tilt the power imbalance against artists and in favour of management.

In practice, non-renewals repeatedly provoke outrage. The cases that attract national attention are usually those where, following a change of artistic leadership, an ensemble is rebuilt on a large scale, or where contracts are close to becoming permanent. As in Rostock, where Katja Taranu, the former head of the dance company, was told in summer 2022—during her fourteenth season—that her contract would not be renewed. The following year her contract would have become permanent. Management cited artistic reasons in order to cover themselves legally. Taranu considered these a pretext and told the *Ostsee-Zeitung* at the time: “What hurt me most was that after so many years people aren’t simply honest.”

Schauspiel Leipzig also caused a stir when, in summer 2022, two actresses were dismissed—prompting expressions of solidarity and protests at the theatre. Management refused to open the alleged artistic reasons to discussion. At the same time, the Leipzig Opera also issued non-renewals. The affected singer, Sandra Janke, used the hashtag #speakUpOpera to call on others to share what non-renewals do to a person, but she was unable to spark a nationwide debate. And most recently, there were turbulent waters in summer at the Mecklenburg State Theatre in Schwerin. In a letter published on *nachtkritik.de*, the actress Antje Trautmann reported on hearings involving seven ensemble

members, who were told they were either too narrative or not psychologically detailed enough. “All really stupid and nasty”, Trautmann wrote, describing how those affected perceived the explanations. The examples fuel the suspicion that assessments of artistic performance are opaque, arbitrary, unconstructive—and delivered so bluntly as to be hurtful.

Suffering is not a prerequisite for art

Could this not be handled differently? Aren’t there other, more modern and more appropriate means? Dismissals for operational or even structural reasons, as is customary elsewhere? Criticism of artistic performance must remain possible, but the process becomes undignified when it has to serve as the reason for dismissal because aesthetic preferences change, cost-cutting measures are required, or a change of management is the real cause. In that case, other rules and improvements would be needed—like those fought for in sport and academia.

Acting is an interpretative craft. Performance is not measurable, can rarely be objectively evaluated and also depends on direction. Anyone who writes about theatre knows how difficult it is to put every individual performance into words and to label it. And yet there is no way around establishing criteria for judging a production and finding one’s own categories.

Theatre critiquing has shifted in this direction over the past twenty years: argumentation has become more important. The blueprint and meaning of a production have moved to the fore. A thumbs-up, thumbs-down approach is no longer enough on its own. Subjective opinion

has given way to a more abstract mode in which a coherent argument counts for more than judgements of taste. With the criticism that someone acts too little—or too much—“psychologically”, you really won’t win a prize for critical insight any more.

So why is there no guideline for these hearings as a basis for assessing insufficient artistic performance? Proposals for improvement could aim in this direction—and one hears that such proposals are already circulating. The artistic reasons would have to be disclosed and made open to discussion, including a right of veto. And: following the Swedish model, ensemble representatives could be involved in cases of non-renewal. So far there has been a complete lack of employee participation in this respect.

All sides ought to have an interest in change. Because as the rule is currently designed, it clings to the romantic image of the artist as a suffering loner, who accepts pressure and sacrifice as part of the profession—someone who must bear the strain in the service of theatre and, if not, should simply look for something else. But that image is outdated. Suffering is not a prerequisite for art. Institutionally, one should not cling to it—quite the opposite. Psychological research has long shown that people are far more innovative and willing to experiment in safe, supportive environments. Not such bad conditions for artistic work. ✦

Simone Kaempf is an editor at *nachtkritik.de*. After studying and training as a journalist, she worked for three years for the *Frankfurter Allgemeine Zeitung*. Since 2002 she has been a critic and author, among others for the *Basler Zeitung*, *Süddeutsche Zeitung* and *taz*.



Ich habe heute leider kein Foto für dich

Der Schauspieler, Gewerkschaftssekretär und Vizepräsident der GDBA, Raphael Westermeier, berichtet von seinen Erfahrungen über die aktuelle Nichtverlängerungsregelung und plädiert für eine demokratische Zusammenarbeit über Neigungen und Geschmäcker hinaus.

VON
RAPHAEL WESTERMEIER

Stell dir vor, du bist Ende zwanzig, Anfang dreißig. Du arbeitest gemeinsam mit deiner Partnerin als Schauspieler:in an einem deutschen Stadttheater und ihr wollt eine Familie gründen. Die Partnerin wird schwanger, ihr macht euch Gedanken darüber, wie ihr die Arbeit im Ensemble eines Theaters mit kleinem Kind organisieren könnt. Ihr sprecht darüber, wer von euch nach der Geburt wie lange aus dem Beruf aussteigen möchte, um die Care-Arbeit zu übernehmen.

Im achten Schwangerschaftsmonat erhält deine Partnerin dann eine Ladung zu einem Nichtverlängerungsgespräch und erfährt hochschwanger, dass sie ihren Arbeitsplatz verliert und alle Pläne, die ihr euch gemacht habt, hinfällig werden. Uns ist das 2008 in Ulm passiert und wir waren völlig überrascht, dass das überhaupt möglich ist. Was ist mit Mutterschutz?

Die Künstler:innen, die am Stadt-, Staats- oder Landestheater beschäftigt sind, egal ob als Schauspieler:in, Sänger:in, Tänzer:in, Dramaturg:in oder Theatermaler:in, arbeiten nach dem Normalvertrag (NV) Bühne. Damit ist ihr Arbeitsverhältnis dauerhaft befristet. Nach einer Nichtverlängerung läuft der Vertrag rechtlich betrachtet

also einfach aus. Obwohl es sich wie eine Kündigung anfühlt, greift deshalb das Mutterschutzgesetz nicht unmittelbar.

Das, was uns als junger Familie passiert ist, ist tatsächlich erst seit 2018 (sic!) nicht mehr möglich. Eine Schwangere wird im NV Bühne mittlerweile analog zum Mutterschutzgesetz vor einer Nichtverlängerung geschützt. Ihr Vertrag wird sich also in jedem Fall um ein weiteres Jahr verlängern. Dieser Nichtverlängerungsschutz gilt jedoch nicht für das zweite Elternteil und vier Monate nach der Entbindung läuft der Schutz ohnehin aus. Auch 2025 ist es also möglich, einer Person, die gerade auf dem Weg in die Elternzeit ist, mitzuteilen, dass sie aus der Elternzeit gar nicht zurückzukommen braucht. Es gibt zwar kaum eine Chance, sich in dieser Zeit einen neuen Job zu suchen, aber wer will das überhaupt: Junge Eltern im Ensemble.

Es gehört zur Theaterfolklore, hinter mehr oder weniger vorgehaltener Hand zu sagen, dass es eben nicht geht, wenn jemand nicht zu 150 Prozent zur Verfügung steht. Eltern (leider immer noch vor allem Mütter) werden dann aus Theaterperspektive unattraktiv. So kann es ►

passieren, dass jemand aus der Elternzeit zurückkommt und noch vor der ersten Premiere erfährt, dass der Vertrag nicht verlängert wird. Und selbst wenn man erstmal bleiben darf, bleibt die permanente Angst davor, die Existenzgrundlage als Familie zu verlieren.

Wie ein Dietrich

Wer es 15 Jahre geschafft hat, an einem Haus engagiert zu bleiben, kann danach nicht mehr einfach nicht-verlängert werden. Künstler:innen, die diese Schwelle gemeistert haben, berichten, wie eine kiloschwere Last von ihren Schultern abfällt.

Manchmal wird aber auch nach 13 oder 14 Jahren noch eine Nichtverlängerung ausgesprochen. Wie unvereinbar das mit den künstlerischen Gründen ist, wird gerade dann besonders deutlich. Warum soll es so viele Jahre gut und richtig gewesen sein, miteinander zusammenzuarbeiten, und plötzlich liegen aus Sicht der Theaterleitung so gravierende künstlerische Mängel vor, dass einfach mal ein Arbeitsverhältnis beendet wird? Das ist absurd.

Am Mecklenburgischen Staatstheater ist aber genau das im Sommer 2025 passiert. Nicht nur diese Geschichte, die durch die Presse ging, zeigt, wie reformbedürftig die Situation an den Theatern ist. Es gibt unzählige Einzelschicksale und Geschichten.

Zum Beispiel: Alleinerziehend sein und das Kind hat noch ein Schuljahr vor sich. Für eine Theaterleitung war das kein Grund, den Vertrag um ein weiteres Jahr zu verlängern.

Oder: Eine neue Intendanz hat Kennenlern-Termine mit allen Beschäftigten vereinbart und zwei Tage vorher erleidet ein Ensemblemitglied einen Schlaganfall. Krankheitsbedingt kann das Kennenlernen nicht stattfinden und das gleiche gilt für die Anhörung vor der geplanten Nichtverlängerung. Zwar weisen mehrere Menschen auf das besondere Schutzbedürfnis hin, der Vertrag wird dennoch nicht verlängert.

Weiter: Jemand hat durch eine Fehlbelastung eine Erkrankung der Stimme und im Anhörungsgespräch wird klar, dass die Person sich einer Operation unterziehen wird und nach entsprechender Rekonvaleszenz die genannten Probleme aller Voraussicht nach behoben sein werden. Auch in diesem Fall wird der Vertrag nicht verlängert.

Oder: Der Arbeitsvertrag einer jungen Tänzerin kann als Vertreterin der Gewerkschaft vor Ort anders als geplant zwar nicht nicht-verlängert werden, allerdings hat sie auch keinen Anspruch darauf, weiterhin zu tanzen. Die Intendanz teilt ihr mit, dass sie in der kommenden Spielzeit als Requisiteurin, Orchesterwartin und Kleindarstel-

lerin in allen Sparten eingesetzt wird - je nachdem, wo man sie braucht. So erreicht die Intendanz, dass die Tänzerin von sich aus geht.

Last but not least: Eine designierte Intendanz plant, eine neue Leitung für die Tanzsparte zu engagieren. Kurzerhand werden alle (!) Tänzer:innen nicht verlängert. Da in den internationalen Tanzensembles auch Aufenthaltstitel an einem Arbeitsplatz hängen und die Karrieren ohnehin besonders kurz sind, wiegt dieser Kahlschlag noch stärker.

Die aktuelle Nichtverlängerungsregelung funktioniert wie ein Dietrich im NV Bühne. Selbst da, wo es Schutzvorrichtungen gibt, können diese von der Theaterleitung ganz leicht umgangen werden.

Teamwork und Nachhaltigkeit

Am Theater passiert bei fast jedem Intendanzwechsel genau das, was Figuren wie Donald Trump oder Elon Musk mit dem Ruf „You're fired!“ gegen Beschäftigte und Staatsbedienstete machen. Mit Verweis auf den Intendanzwechsel verlieren viele Künstler:innen ihren Job.

Oft wird der Wunsch nach einer künstlerischen Neuausrichtung von Leitungsseite angeführt. Was erstmal plausibel klingt, ignoriert einen Kern der Arbeit auf den Bühnen. Tänzer:innen, Sänger:innen und Schauspieler:innen sind Künstler:innen, arbeiten aber nie allein, sondern immer im Team. Sie arbeiten mit den unterschiedlichsten Regisseur:innen und Choreograph:innen. Sie setzen sich während einer laufenden Intendanz mit den unterschiedlichsten Perspektiven und Arbeitsweisen auseinander. Ein wesentlicher Kern ist also nicht nur die Selbstverwirklichung, sondern das Spannungsfeld zwischen der eigenen künstlerischen Persönlichkeit und der Regie/Choreographie.

Ich habe in meiner Zeit als Schauspieler drei Neuanfänge am Theater mitgemacht. In Ulm wurde ich im Anfängerjahr übernommen, in Tübingen und Dortmund habe ich davon profitiert, dass Kollegen vorher nicht verlängert wurden. Bei allen drei Neuanfängen habe ich ein Muster erlebt, dass sich jedes Mal auf ähnliche Weise vollzogen hat: Die Leitung ist begeistert von dem fantastischen Ensemble, das sie da zusammengestellt hat. Vor allem von den tollen Kolleg:innen, die jetzt neu und passend engagiert wurden.

Und dann? Ein paar Mitglieder des Ensembles sind so begehrt, dass sie direkt nach kurzer Zeit an ein anderes, größeres Haus weiterziehen.

Mit einigen Ensemblemitgliedern ist die Leitung aber auch nicht so zufrieden. Irgendwie war der Eindruck im

Vorsprechen doch ganz anders und in der Zusammenarbeit hakt es plötzlich. Wahlweise werden diese Kolleg:innen entweder nicht verlängert oder man schleppt sie (aus Sicht der Theaterleitung) halt so mit, denn sie wurden ja extra geholt.

Bei einem Teil des Ensembles funktioniert natürlich alles auch einfach reibungslos und ohne Konflikte.

Und Einzelne, die aus sozialen Gründen dann doch so halb überzeugt vom alten Team übernommen wurden, entwickeln sich plötzlich zu den neuen Lieblingen.

Eigentlich kennt das jede:r aus Beziehungen und Freundschaften, aus der Mode oder der Musik. Unsere Zuneigung und unser Geschmack verläuft in Wellen und ist nicht immer konstant. Mit diesem Wissen sollten wir auch am Theater arbeiten. Denn für eine gute Zusammenarbeit müssen wir nicht immer nur in der frisch verliebten Phase sein. Für eine nachhaltige Arbeitsbeziehung brauchen wir alle Perspektiven, Erfahrung und Vertrauen.

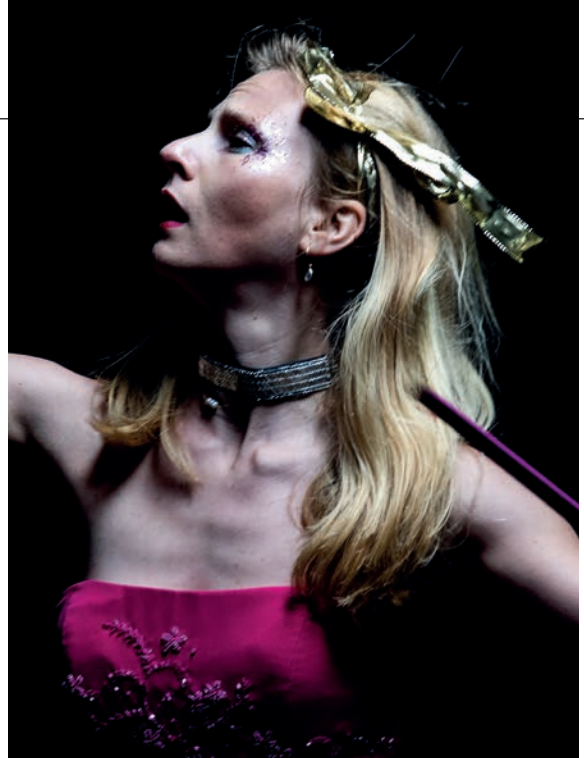
Diese Beobachtung aus den Ensembles gilt natürlich nicht nur für die Kolleg:innen auf der Bühne. Je weiter wir uns von den Berufen auf der Bühne entfernen, desto fragwürdiger wird es, warum die Arbeitsverhältnisse im NV Bühne so einfach nicht verlängert werden können. Was bei Bühnenkünstler:innen vielleicht noch nachvollziehbar klingt, wird bei der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit schon fragwürdig und bei der Inspizienz oder im Malsaal absurd.

Wehrhaftigkeit des NV Bühne

Zu Recht sagt der Intendant aus Schwerin, dass auch die Künstler:innen-Gewerkschaften dieses System mittragen. Die Regelungen zur Nichtverlängerung sind aber 2026 schon lange nicht mehr zeitgemäß. Auf dem Level von „Ich habe heute leider kein Foto für dich“, können Intendant:innen über die berufliche Zukunft ihrer Sänger:innen, Tänzer:innen, Schauspieler:innen, Theaterpädagog:innen, Maskenbildner:innen und vielen mehr entscheiden.

Mit der aktuellen Möglichkeit, nahezu alle künstlerisch Beschäftigten bei einem Intendanzwechsel auszuwechseln, kann bei einer möglichen Beteiligung rechtsextremer Parteien auch in der Kunst ohne Vorwarnung ein Kurswechsel nicht nur auf der Bühne, sondern bis weit in die technischen Abteilungen hinein vollzogen werden, der allen Demokrat:innen Angst machen sollte. Dieser Gefahr müssen wir ins Auge sehen. Ansonsten wird die aktuelle Nichtverlängerungsregelung nicht mehr nur Dietrich im NV Bühne sein, sondern ein Ermächtigungsgesetz en miniature im Theater. ♣

EN ►



„Es kann passieren, dass jemand aus der Elternzeit zurückkommt und noch vor der ersten Premiere erfährt, dass der Vertrag nicht verlängert wird.“

→ Um in den kommenden Verhandlungen alle Optionen zu haben, hat die GDBA den NV Bühne Ende 2025 erneut gekündigt. Das bedeutet, dass die Friedenspflicht im Juli endet.

Ziel der Gewerkschaften ist es, den NV Bühne weiter zu reformieren und den Tarifvertrag ins 21. Jahrhundert zu heben.

It's not good news, I'm afraid

Actor, union secretary and vice-president of the GDBA, Raphael Westermeier, reports on his experiences with the current non-renewal regulation and advocates democratic cooperation beyond inclinations and tastes.

BY RAPHAEL WESTERMEIER

EN Imagine you are in your late twenties or early thirties. You work as an actor alongside your partner at a German municipal theatre and you want to start a family. Your partner becomes pregnant and you start thinking about how you can organise your work in the theatre ensemble with a small child. You discuss which of you would like to take time off work after the birth to take on the care work, and for how long.

In the eighth month of pregnancy, your partner receives a summons to a non-renewal meeting and, heavily pregnant, learns that she is losing her job and that all the plans you had made are now null and void. This happened to us in Ulm in 2008 and we were completely shocked that this was even possible. What about maternity leave?

Artists employed by municipal, state or regional theatres, whether as actors, singers, dancers, dramaturges or theatre painters, work under the Standard Stage Contract (NV Bühne). This means that their employment relationship is permanently time-limited. From a legal point of view, once the contract is not renewed, it simply expires. Although it

feels like a dismissal, the Maternity Protection Act does not apply directly.

What happened to us as a young family has actually only been illegal since 2018 (sic!). A pregnant woman is now protected from non-renewal in the NV Bühne, in line with the Maternity Protection Act. Her contract will therefore be extended for another year in any case. However, this protection against non-renewal does not apply to the second parent, and the protection expires four months after the birth anyway. So even in 2025, it will still be possible to tell someone who is about to go on parental leave that needn't return from parental leave at all. There is little chance of finding a new job during this time, but who would want to do that anyway? Young parents in the ensemble.

It is part of theatre folklore to say, more or less behind closed doors, that it just doesn't work if someone is not 150 per cent available. Parents (unfortunately still mainly mothers) then become unattractive from a theatre perspective. So it can happen that someone returns from parental leave and learns before the first premiere that their contract will

not be renewed. And even if you are allowed to stay for the time being, there remains the constant fear of losing your livelihood as a family.

Like a lock pick

Anyone who has managed to remain committed to a theatre for 15 years cannot simply be denied renewal after that. Artists who have reached this threshold report feeling as if a heavy burden has been lifted from their shoulders.

Sometimes, however, even after 13 or 14 years, a non-renewal is announced. How incompatible this is with artistic reasons becomes particularly clear at such times. Why should it have been good and right to work together for so many years, and then suddenly, from the theatre management's point of view, there are such serious artistic shortcomings that an employment contract is simply terminated? That is absurd.

But that is exactly what happened at the Mecklenburg State Theatre in the summer of 2025. It is not only this story, which was reported in the press, that shows how much the situation at theatres is in need of reform. There are



countless individual fates and stories.

For example: being a single parent and the child still has one school year to go. For the theatre management, this was not a reason to extend the contract for another year.

Or: a new artistic director has arranged introductory meetings with all employees, and two days before, a member of the ensemble suffers a stroke. Due to illness, the introductory meeting cannot take place, and the same applies to the hearing before the planned non-renewal. Although several people point out the special need for protection, the contract is still not renewed.

Another example: someone has a problem with their voice due to incorrect strain, and during the hearing it becomes clear that the person will undergo surgery and that, after the appropriate convalescence, the problems mentioned will in all likelihood be resolved. But in this case, too, the contract is not extended.

Or: the employment contract of a young dancer who is a representative of the local trade union cannot *not* be renewed as planned, but she is not entitled to continue dancing. The management informs her that in the coming season she will be employed as a prop manager,

orchestra attendant and minor performer in all departments – wherever she is needed. In this way, the management ensures that the dancer leaves of her own accord.

Last but not least: a designated management team plans to hire a new director for the dance department. All of a sudden all (!) dancers are not being re-signed. Since residence permits in international dance companies are tied to a job, and careers are particularly short anyway, this cull weighs even more heavily.

The current non-renewal policy works like a lock pick in the NV Büh- ►

ne. Even where there are safeguards in place, they can easily be circumvented by the theatre management.

Teamwork and sustainability

In the theatre, almost every change of artistic director sees exactly what figures such as Donald Trump or Elon Musk do to employees and civil servants with the cry of 'You're fired!'. Many artists lose their jobs when there is a change of artistic director.

The desire for a new artistic direction is often cited by management. While this may sound plausible at first, it ignores a core aspect of stage work. Dancers, singers and actors are artists, but they never work alone, always as part of a team. They work with a wide variety of directors and choreographers. During a theatre director's tenure, they engage with a wide variety of perspectives and working methods. An essential core is therefore not only self-realisation, but also the tension between one's own artistic personality and the direction/choreography.

During my time as an actor, I experienced three new beginnings at the theatre. In Ulm, I was taken on in my first year, and in Tübingen and Dortmund, I benefited from the fact that colleagues had not had their contracts renewed. In all three new beginnings, I experienced a pattern that played out in a similar way each time: the management is enthusiastic about the fantastic ensemble they have put together. Especially about the great colleagues who have now been newly and appropriately hired.

And then? A few members of the ensemble are so sought-after that they move on to another, larger theatre after a short time.

It turns out the management is not so satisfied with some members after all. Somehow, the impression during the audition was quite different, and suddenly

there are problems working with them. Either these colleagues do not have their contracts extended, or they are simply kept on (from the theatre management's point of view) because they were brought in specially.

Of course, for some members of the ensemble, everything works smoothly and without conflict.

And individuals who were taken on by the old team with only half-hearted conviction for social reasons suddenly become the new favourites.

Actually, everyone knows this from relationships and friendships, from fashion or music. Our affection and our taste come in waves and are not always constant. We should also work with this knowledge in the theatre. Because, to work well together, we don't always have to be in the newly in-love phase. For a sustainable working relationship, we need all perspectives, experience and trust.

This observation from the ensembles doesn't just apply to colleagues on stage, of course. The further we move away



Fotos: Simon Hegenberg

“Non-renewals are particularly serious for international dance ensembles because residence permits are also tied to employment.”



from the professions on stage, the more questionable it becomes why the employment contracts under the NV Bühne cannot simply be extended. What may still sound understandable for stage artists becomes dubious for press and public relations work and absurd for stage management or the painting studio.

The resilience of the NV Bühne

The artistic director from Schwerin is right to say that the artists' unions also support this system. However, the regulations on non-renewal will be long outdated by 2026. At the level of "It's not good news, I'm afraid", artistic directors can

determine the professional future of their singers, dancers, actors, theatre educators, make-up artists and many more.

With the current possibility of replacing almost all artistic employees when there is a change of artistic director, the possible involvement of right-wing extremist parties in the arts could lead to a change of course without warning, not only on stage but also far into the technical departments, which should frighten all democrats. We must face this danger head-on. Otherwise, the current non-renewal rule will no longer be just a lock pick in the NV Bühne, but an Enabling Act in miniature in the theatre. ♣

→ In order to have all options open in the upcoming negotiations, the GDBA has once again terminated the NV Bühne at the end of 2025. This means that the peace obligation will end in July. The unions' goal is to further reform the NV Bühne and bring the collective agreement into the 21st century.

„Man bewirbt sich nicht auf die Architektur eines Theatergebäudes.“

Ein Gespräch mit dem **Schauspieldirektor Malte C. Lachmann**, der sein Amt 2022 in Lübeck ohne Nichtverlängerungen antrat, über Portraits von Schauspieler:innen und das hanseatische Publikum.

INTERVIEW: JOHANNES LANGE

TOI TOI TOI: Mich interessiert zuallererst deine Motivation, denn es galt ja eigentlich immer als ungewöhnlicher Schritt beim Start einer neuen Leitungssposition, aus dem stehenden Ensemble niemanden nicht zu verlängern und das Angebot zu machen, alle, die möchten, dürfen mitarbeiten. Was war der Ausgangspunkt? War das eher ein künstlerischer, organisatorischer oder kulturpolitischer Gedanke?

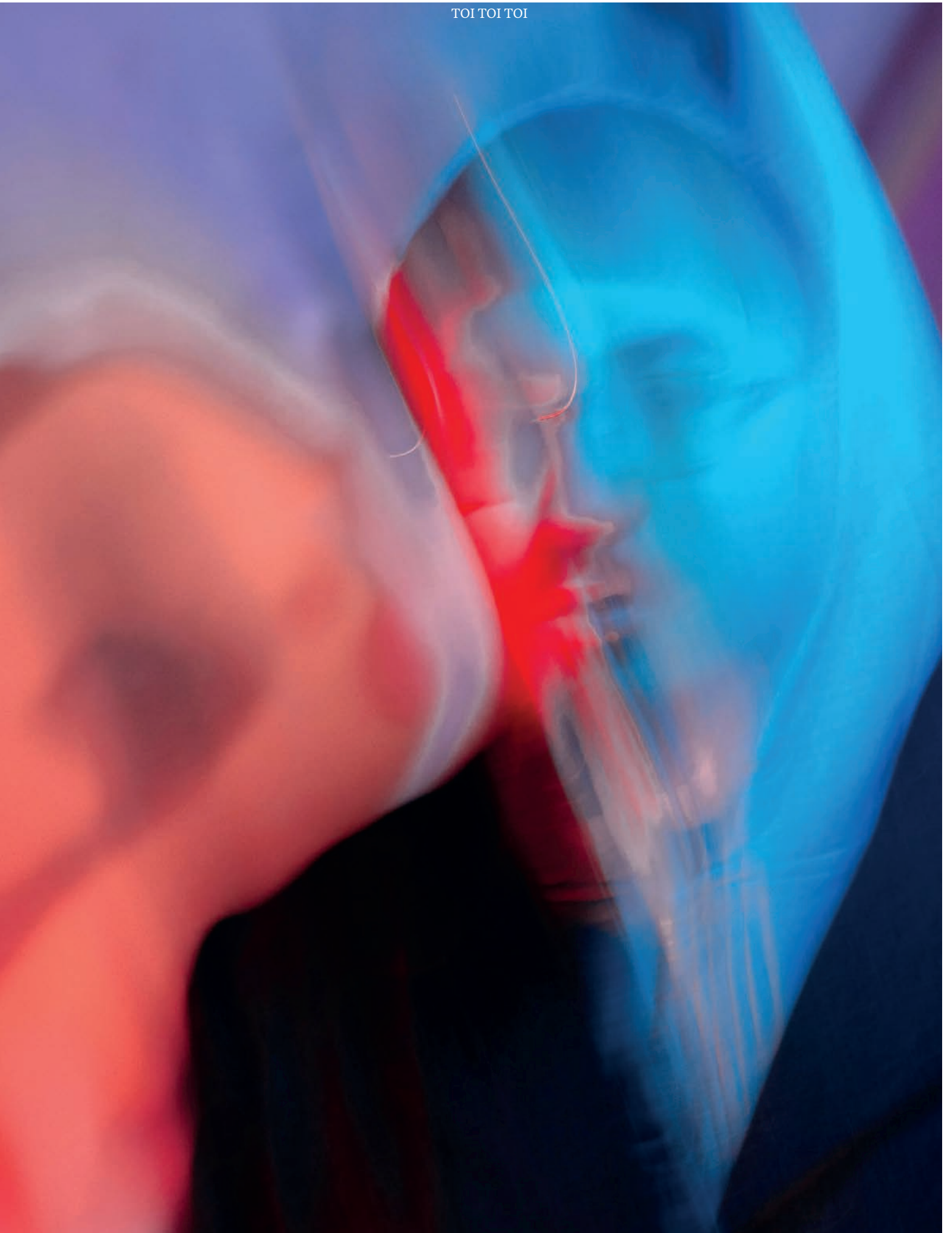
Malte C. Lachmann: Ich kannte das Ensemble einfach schon lange. Bevor ich Schauspieldirektor geworden bin, habe ich hier sechs, sieben Jahre inszeniert. Schauspieldirektor ist am Theater Lübeck ungewöhnlicherweise eine Position in der ersten Leitungsebene und wird vom Bühnenverein als Intendant gezählt. Insofern hätte ich die Möglichkeit gehabt, alle, die nicht mehr als 15 Jahre hier sind, nicht zu verlängern. Ich finde das Ensemble aber toll. Ich fand es auch damals schon toll und insofern lag es nahe, allen ein Angebot zu machen.

Allerdings muss man auch mehrere Sternchen daran setzen: Zum einen ist es so, dass ich direkt am Tag nach meiner Ernennung eine Mitarbeitenden-Versammlung der Sparte Schauspiel gemacht habe und allen erklärt habe, was das Konzept ist, mit dem ich mich beworben habe. Und dann habe ich allen einen guten Monat Zeit gegeben und danach Einzelgespräche geführt und habe jedem und

jeder in die Augen geguckt und gefragt: Wollt ihr an diesem Konzept mitwirken? Auch wenn das Dinge beinhaltet, die ihr bisher nicht gemacht habt oder die ihr vielleicht auch gar nicht gerne machen wollt. Wenn ihr mir dazu Ja sagt, dann habt ihr hier einen Platz am Haus. Das haben alle erst mal gemacht.

Natürlich gab es jetzt über die Jahre schon Fluktuationen aus unterschiedlichen Gründen, klar. Aber erst mal stehe ich total hinter dem Schritt und würde ich mich noch mal auf dieses Ensemble bewerben, würde ich das auch noch mal so tun. Und zu der Frage: War das eine künstlerische oder kulturpolitische oder organisatorische Überlegung? Ich finde, man bewirbt sich nicht auf die Architektur eines Theatergebäudes, man bewirbt sich ja doch auf das, was an diesem Ort ist und bringt seine eigenen Ideen ein. Die Praxis, per se alle nicht zu verlängern, die man nicht verlängern kann, halte ich für unkünstlerisch, weil ich nicht weiß, worauf man sich dann überhaupt bewirbt.

Würde ich mich an einem anderen Haus bewerben, in dem ich das Ensemble nicht so gut kenne, würde ich das natürlich auf den Prüfstand stellen und würde mich fragen: Wer kann denn tatsächlich an dem Konzept gut mitwirken, mit dem ich mich bewerbe? Klar. Und die anderen positiven Konsequenzen, die das Ganze hatte, waren nette Nebeneffekte. Zum Beispiel geht das Publikum ►



ICH HABE JEDEM UND JEDER IN DIE AUGEN GEGUCKT: WOLLT IHR AN DIESEM KONZEPT MITWIRKEN?



hier in Lübeck einfach wegen der Spieler:innen ins Theater. Natürlich interessieren auch Inhalte oder Regieteams, aber ich glaube, der größte Zugfaktor sind die Spieler:innen. Deswegen drucken wir immer die Gesichter von Spielenden als Portrait groß auf ein Plakat. Dadurch hatten wir keinen großen Einbruch in der Anzahl an Zuschauenden. Im Gegenteil.

Außerdem war ein positiver Effekt, dass das Ensemble-Gefüge, das teilweise über Jahrzehnte gewachsen ist, so geblieben ist. Es gab erst mal auch keine Unsicherheit, es gab keine Verwerfungen. Wir konnten mit guter Atmosphäre weiterarbeiten. Das war toll. Natürlich ist es auch weniger Aufwand. Jede Neubesetzung ist ja extrem aufwendig, wenn man das professionell angeht. Das waren schöne Randeffekte, die aber nicht ausschlaggebend waren. Für mich war es das Künstlerische: Ich kenne die Leute, ich will gerne mit den Leuten weiterarbeiten.

Mich würde interessieren, was die freien Künstler:innen gesagt haben, die du ans Haus geholt hast. Die Regieteams zum Beispiel. Wir sind ja alle Montagearbeiter:innen in ganz Theaterdeutschland - meinten die dann: „Boah, das hat sich echt gelohnt. Die Arbeitsatmosphäre in Lübeck, die ist besonders gut.“

Ja. Das wird immer noch gefeedbackt. Die überwiegende Mehrheit der Regieteams, die hier arbeiten, sagt, dass die Arbeitsatmosphäre mit dem Ensemble sehr gut ist. Wir machen zu jeder Produktion ein Evaluationsgespräch mit der regieführenden Person, eine Woche, zwei Wochen nach der Premiere, und da ist es durchweg das Feedback. Ich würde mich sogar aus dem Fenster lehnen und sagen, wenn die Chemie mal nicht so gut war, dann in den meisten Fällen nicht wegen des Ensembles.

Wie schätzt du die aktuellen Nichtverlängerungsregeln ein? Siehst du da einen Reformbedarf? Welche Veränderungen wären sinnvoll?

Ich bin davon überzeugt, dass es gut ist, wenn eine Leitung aus künstlerischen Gründen Mitarbeitende nicht verlängern kann. Und ich bin auch der Meinung, dass

es gut ist, dass Leistungsverträge nicht unbefristet sind, sondern - du hast es gerade Montagearbeit genannt -, dass selbst die, die für ein Jahr oder für fünf Jahre hier Verträge haben, immer wieder auf dem Prüfstand stehen und immer wieder neu herausgefunden werden muss, ob die künstlerische Ausrichtung des Hauses erlaubt, dass eine Zusammenarbeit weitergeht. Also: Das Grundprinzip „Nichtverlängerungen aus künstlerischen Gründen“ finde ich gut und richtig. Auch bei Intendanzwechseln. Es wäre fatal, wenn ein neues Leitungsteam von vornherein weiß, das wird nicht funktionieren und man dann eine Zusammenarbeit erzwingt. Wenn es Reformbedarf gibt, aber da habe ich mir noch nie so richtig dezidiert Gedanken drüber gemacht, dann vielleicht in der Art und Weise, wie Nichtverlängerungen kommuniziert werden. Ich habe den Eindruck, das sind sehr formaljuristische Vorgänge, die oft einen sozialen Angang an dieses Thema verbieten. Natürlich würde ich mich gerne mit jemandem hinsetzen und ausführlich darüber reden und mehrmals darüber reden und das von langer Hand vorbereiten, wenn ich das Gefühl habe, wir können nicht mehr weiter zusammenarbeiten - und das passiert ja super, super selten. Der Prozess, wie er aufgesetzt ist, verbietet das aber quasi. Das finde ich schade. Da würde ich mir, ohne zu wissen, wie das gehen sollte, etwas wünschen, was das Soziale in der Kommunikation stärker ermöglicht.

Malte C. Lachmann wurde 1989 in Marburg geboren und ist seit der Spielzeit 2022/23 Schauspielregisseur des Theaters Lübeck. Er studierte von 2008 bis 2012 an der Bayerischen Theaterakademie August Everding in München und an der Hochschule für Musik und Theater München.

Lachmann inszeniert unter anderem für die Dresdener Semperoper, das Thalia Theater in Hamburg, das Düsseldorfer Schauspielhaus, das Schauspielhaus Bochum, das Staatsschauspiel Dresden, das Nationaltheater Timișoara und das Staatstheater Hannover.



“You don’t apply for the architecture of a theatre building.”

INTERVIEW: JOHANNES LANGE

EN A conversation with theatre director **Malte C. Lachmann**, who took up his post in Lübeck in 2022 without any non-renewals, about portraits of actors and actresses and the Hanseatic audience.

TOI TOI TOI: First and foremost, I’m interested in your motivation, because it’s always been seen as an unusual step, when starting a new leadership post, not to let some people go from the existing ensemble and instead to offer anyone who wants to, to stay. What was the starting point for that? Was it more an artistic, organisational, or cultural-political consideration?

Malte C. Lachmann: I just already knew the ensemble well. Before I became drama director, I directed here for six or seven years. Drama director is a position at the first management level, counted by the German Stage Association as equivalent to an artistic director, and in that sense I would have had the option not to renew any- ►



one who has been here for less than 15 years. But I think the ensemble is terrific. I already thought that back then, so it made sense to offer everyone a contract.

However, there are a few asterisks to add. For one thing, I held a staff meeting for the drama department the day after my appointment and explained to everyone what the concept was that I had applied with. Then I gave them a good month and afterwards held one-to-one meetings. I looked each and every one in the eye and asked: do you want to contribute to this concept? Even if it includes things you haven't done before, or perhaps don't even like doing. But if you say yes to that, then you have a place here at the theatre. And at first, everyone did say yes.

Of course, over the years there has been some turnover for various reasons – sure. But I absolutely stand by that step, and if I were applying to work with this ensemble again, I would do it the same way. And to your ques-

tion: was it an artistic, cultural-political, or organisational decision? I think you don't apply for the architecture of a theatre building; you apply for what exists in that place and bring your own ideas to it. The practice of automatically not renewing everyone you are allowed not to renew I consider unartistic, because I don't know what you're even applying for then.

If I were applying to another theatre where I didn't know the ensemble so well, I would of course put that to the test and ask myself: who can actually contribute well to the concept I'm applying with? Of course. And the other positive consequences it had were nice side effects. For example, audiences here in Lübeck come to the theatre primarily because of the performers. Of course, content or directing teams also matter, but I think the biggest draw is the actors. That's why we always put large portrait photos of performers' faces on a poster. As a result, we didn't experience any major drop in audience

THE DIRECTING TEAMS SAY THAT
THE WORKING ATMOSPHERE HERE
WITH THE ENSEMBLE IS VERY GOOD.

“

numbers – on the contrary.

Another positive effect was that the ensemble structure, which has grown over decades in some cases, remained intact. There was no initial uncertainty, no upheaval. We could simply carry on working with a good atmosphere. That was great. Naturally, it's also less work. Every new engagement is extremely time-consuming if you do it professionally. Those were pleasant side effects, but they weren't decisive. For me, it was the artistic side: I know these people, and I want to keep working with them.

I'd be interested to know what the freelance artists you brought to the theatre said – directing teams, for example. We're all, as you say, Monday-to-Friday labourers all across theatre Germany – did they then say: "Blimey, it really was worth it. The working atmosphere in Lübeck is especially good."

Yes. That still comes back as feedback. The vast majority of directing teams who work here say that the working atmosphere here with the ensemble is very good. For every production we hold an evaluation meeting with the person directing, one or two weeks after the premiere, and that is consistently the feedback. I'd even stick my neck out and say: if the chemistry wasn't so good, then in most cases it wasn't because of the ensemble.

How do you assess the current non-renewal rules? Do you see a need for reform? What changes would make sense?

II'm convinced it's right for a leadership team to be able, for artistic reasons, not to renew a contract. And I also think it's good that leadership contracts aren't permanent but – since you've just called it Monday-to-Friday labour – that even those who have contracts here for one year or five years are repeatedly reviewed, and they have to keep reconsidering whether the theatre's artistic direction allows the collaboration to continue.

So the basic principle – “non-renewals for artistic reasons” – I think is good and right, including when an artis-

tic directorship changes. It would be disastrous if a new leadership team knew from the outset that it won't work, and yet still had to continue a collaboration.

If there is a need for reform – though I've never really thought about it in great detail – then perhaps it lies in how non-renewals are communicated. My impression is that these are highly formal legal processes that often prevent a more social approach to the issue. Of course I'd like to sit down with someone and talk it through at length, and talk about it more than once, and prepare it well in advance, if I feel we can no longer work together – and that happens so, so rarely. But the way the process is set up more or less prohibits that. I find that a shame. Without knowing how it could be done, I would wish for something that enables a stronger social dimension in the communication.



Malte C. Lachmann was born in Marburg in 1989 and has been the director of acting at Theater Lübeck since the 2022/23 season. From 2008 to 2012, he studied at the Bavarian Theatre Academy August Everding in Munich and at the University of Music and Theatre. Lachmann directs for the Semperoper in Dresden, the Thalia Theatre in Hamburg, the Düsseldorf Schauspielhaus, the Schauspielhaus Bochum, the Staatsschauspiel Dresden, the National Theatre Timișoara and the Staatstheater Hannover, among others.

Foto: Isabel Machado Rios-web



Aglaja Stadelmann: „Als wäre man tatsächlich nicht gut genug.“ Die Schauspielerin fühlte sich beim Nichtverlängerungsgespräch „völlig ausgeliefert“.

PASSION KUNST

Im Gespräch mit Kolleg:innen und Bühnenbeschäftigten
über die aktuelle Nichtverlängerungsregelung und inwiefern sie
die Kunstfreiheit wirklich fördert

VON MESUT BAYRAKTAR

Die aktuelle Nichtverlängerungsregelung im Tarifvertrag Normalvertrag Bühne (NV Bühne) ist ein groteskes Gebilde. Während seit mehr als fünf Jahren der NV in seinen wesentlichen Teilen durch die Tarifpartner:innen grundsätzlich reformiert wurde und wird, bremst die Nichtverlängerungsregelung die Erneuerung und Anpassung der Arbeitsbedingungen an Bühnen und Theatern für die Erfordernisse des 21. Jahrhunderts ab. Was das in der Praxis bedeutet und welche Auswirkungen das in der Arbeitsrealität nach sich zieht, wird deutlich, wenn man mit Kolleg:innen und Betroffenen aus den unterschiedlichen Gewerken spricht.

Völlig ausgeliefert

Die Mitteilung einer Nichtverlängerung setzt ein Anhörungsgespräch voraus. Darin muss die Intendanz die „künstlerischen Gründe“ für die Nichtverlängerung erörtern. Der Haken ist jedoch: Es handelt sich um einen unbestimmten und im NV Bühne nicht näher definierten Rechtsbegriff. Zwar haben die Gerichte im Laufe der Zeit den unbestimmten Rechtsbegriff (künstlerische Gründe) mit ein wenig Leben gefüllt, letztendlich genügt aber die schlüssige Darlegung subjektiver nicht juristisch überprüfbarer Wertungen, die mehr Gefühl als Fakten sein können. Bei einem Intendanzwechsel genügt wirklich nur das Wort „Intendanzwechsel“.

So erinnert sich die Inspizientin Tilla Foljanti, geboren 1967, dass im Zuge ihrer Nichtverlängerung im Mai 2020 „ein Gespräch nicht entstand. Die Machtverteilung war extrem steil.“ Das Procedere sieht in der Tat nur ein reines Anhörungsverfahren vor und keinen echten Austausch. Der Vorgang war komplett durchchoreografiert, sodass er „unangreifbar“ scheinen sollte. Bereits die Einladung zur Anhörung habe ihr „den Boden unter den Füßen weggezogen“. Die Ladung kam „ohne Vorwarnung“.

Mit der Nichtverlängerung ohne Intendanzwechsel „folgte für mich Arbeitslosigkeit mit deutlicher Unsicherheit, sowohl hinsichtlich meiner „beruflichen Zukunft“ als auch meiner „finanziellen Existenz“. „Nach fast vier Jahren konnte ich eine neue Anstellung erreichen.“ Ob das der Sache der Kunstfreiheit dienlich war? „Gerade in meinem Berufsfeld“, kontert die Inspizientin, die in dem Haus elf Jahre beschäftigt war, „sehe ich das Argument der Kunstfreiheit nicht.“ Kunstfreiheit entstehe anders, nämlich „kreativ mit den Menschen“. Wo sie recht hat, hat sie recht.

Das kann die Kollegin und Schauspieler:in Aglaja Stadelmann, geboren 1976, bestätigen. Sie war auch elf Jahre an einem Haus beschäftigt, bis sie aufgrund eines Intendanzwechsels zur Anhörung für eine Nichtverlängerung geladen wurde. „Ich fühlte mich bei dem Gespräch völlig ausgeliefert.“ Als Aktivistin und GDBA-Gewerkschafts- ►

terin konnte sie im Laufe der Zeit beobachten, dass „bei der Vielzahl an Anhörungen, die ich als Lokalverbandsvorsitzende begleitet habe, es nicht wenigen so geht.“

Nach der Nichtverlängerung ummantelte sie das Gefühl, „schlecht und irgendwie unfähig“ zu sein. „Als wäre man eben vielleicht tatsächlich nicht gut genug.“ Plötzlich ist die Kunst mit dem Gefühl von Unwürdigkeit konfrontiert. Das nagt.

Glücklicherweise konnte Aglaja, wie sie berichtet, „schnell ein Folgeengagement“ finden. Dieses Glück bleibt dem Zufall vorbehalten und wird leider nicht allen Kol-

leg:innen in einer solchen Phase zuteil. So lässt die aktuelle Nichtverlängerungsregelung eine:n fallen. „Was daran für die Kunst förderlich sein soll“, wisse sie nicht. Doch dass dieses Mittel beim „Äußern von Kritik“ im Hinterkopf geistert, sodass man „um seine Verlängerung bangen muss“, das weiß sie.

Vertrauen oder Angst

Von der Nichtverlängerung sind auch Kolleg:innen aus dem Künstlerischen Betriebsbüro (KBB) betroffen. Die Kollegin Beate Supianek, geboren 1972, war Disponentin, als sie im Zuge eines Intendanzwechsels zur Anhörung für eine Nichtverlängerung geladen wurde.

„Alle Regeln des respektvollen Umgangs miteinander waren plötzlich außer Kraft gesetzt.“ Sie war „geschockt“. Bis dahin war sie der „naiven Annahme verfallen“, dass die gute Zusammenarbeit mit allen Abteilungen für sich spreche. Zwar wurde die erteilte Nichtverlängerung zurückgenommen, doch dann „begann die Intendanz, mich und meine Arbeit permanent schlecht zu machen“. Das Arbeitsverhältnis wurde zerrüttet, das gegenseitige Vertrauen eingebüßt. Beate organisierte sich bei der Bühnengewerkschaft GDBA und war als Obfrau (heute: Lokalverbandsvorsitzende) „vorübergehend vor der Nichtverlängerung geschützt, bis ich selbst um Vertragsauflösung gebeten habe.“ Die Nichtverlängerung hatte ihr „emotional zugesetzt“.

Bei der Frage, ob die Nichtverlängerung die Kunstfreiheit schütze, sagte sie, dass sie „vor allem die guten Beziehungen zu vielen Partner:innen an der Bühne beschädigt hat“. Das klingt nicht nach Kunstfreiheit. Beate wechselte den Beruf. Heute arbeitet sie nicht mehr im Theater.

Besonders heikel ist der Bericht einer alleinerziehenden Person, die aufgrund ihrer prekären Lage in einem unsicheren Arbeitsverhältnis anonym bleiben möchte. Die Person wird folgend als „der Kollege“ bezeichnet.

Der Kollege hatte schon mehr als einmal mit der Nichtverlängerung zu tun. Beim ersten Mal verlor der Kollege



(c) Thilo Beu

Tilla Foljanti, Inspizientin: Ein Gespräch entstand bei der Nichtverlängerung nicht: „Die Machtverteilung war extrem steil.“



Beate Supianek: Eine ausgesprochene Nichtverlängerung wurde zwar zurückgenommen, doch das Arbeitsverhältnis war zerrüttet. Heute arbeitet die Disponentin nicht mehr am Theater.

seine Stelle am Theater infolge einer Nichtverlängerung durch Intendanzwechsel. Der Kollege hatte auf die Anhörung verzichtet. „Ich hatte nicht die Kraft dazu.“ Im Zuge einer anderen Nichtverlängerung ging der Kollege zum Anhörungsgespräch. „Die Wochen zwischen Einladung und Anhörung sind geprägt von Existenzängsten, die ich so nicht mehr erleben möchte“, bekräftigt der Kollege. Vor allem hebt der Kollege hervor, dass bei der Anhörung zwar die Intendanz „künstlerische Gründe“ für eine Nichtverlängerung darlegen muss, de facto aber umgekehrt der/die Betroffene in die Rolle gezwängt wird, Rechenschaft über die künstlerische Qualität der eigenen Arbeit abzulegen. Vor Gericht nennt man sowas Beweislastumkehr.

Für den Kollegen steht jedenfalls nach diesen Erfahrungen fest, dass „die Nichtverlängerung im Allgemeinen und bei Intendanzwechsel im Besonderen abgeschafft werden sollte“, allemal für Kolleg:innen in der Technik, die in ihrer Arbeit wenig mit künstlerischen Gründen zu tun hätten.

Ein anderes Wort für Stress

Aber nicht nur das Alter bringt Erfahrungen mit der Nichtverlängerung. Auch jüngere Kolleg:innen können in ihren

ersten Jahren während des Bühnenberufs die Gemengelage beobachten.

Naomi Shamban, geboren 1990, ist Korrepetitorin. Bei Intendanzwechsel ist sie zwar neugierig auf das Künftige. Diese Neugier paart sich jedoch stets mit „Bauchschmerzen, weil ich weiß, dass die neue Leitung einen Freifahrtsschein hat, viele Karrieren am Haus zu beenden, beziehungsweise ihnen einen Knick zu verpassen, und das ohne jede Rechtfertigung.“ Sie fragt: „Wer soll mir garantieren, dass es diesmal nicht doch mich trifft?“

Die Stimmung unter den Kolleg:innen wechselt rasch. Das zeige sich vor allem in den Gesprächsthemen. „Ging es vorher um interessante Literatur zur Vertiefung des Rollenstudiums“, geht es „plötzlich um Kinder, die gerade erst anfangen, in der Schule klarzukommen, und nun bald umziehen müssen.“ Gesprochen wird über „Immobilien, die wieder abgestoßen werden müssen, Grundstücke, die nun doch nicht bebaut werden.“ Kolleg:innen in Beziehungen stellen sich darauf ein, „wieder auf x Jahre hin Fernbeziehung zu führen.“ Naomi fasst die Atmosphäre zusammen mit „Hoffnungslosigkeit“, „Wut“ und „Bitterkeit“.

Das wirkt sich auf das gesamte Team aus. „Kolleg:innen, die früher mit Begeisterung und Hingabe bei der Arbeit waren, interessieren sich nicht für neue Rollen“. Andere „zeigen ein destruktives Verhalten, werden verbal ausfällig oder melden sich häufig kurzfristig krank.“ Nichtverlängerung ist ein anderes Wort für unerträglichen Stress, von dem niemand unberührt bleibt.

Diesen Stress kennt auch der Schauspieler Andreas Grötzinger, geboren 1974. Nachdem er 15 Jahre durchgehend an einem Theater engagiert war, verschwand der Stress endlich.

Kurz nach seinem 15. Jahr in seinem Engagement am Theater lud ihn nämlich die neue Intendanz zur Anhörung ein. Er lag gerade „jenseits der Schallmauer, die Nichtverlängerung war nicht mehr möglich“. Das war der neuen Intendanz „sehr unangenehm“. Sie einigten sich darauf, das Arbeitsverhältnis „für fünf Jahre ruhen“ zu lassen. In dieser Zeit wechselte er mit der alten Intendanz an eine andere Bühne. „Dort wurde ich nach drei Jahren wieder zur Nichtverlängerung geladen, diesmal aus künstlerischen Gründen.“ Es war „schmerzhaft, nicht nur nicht länger im festen Ensemble gewollt zu sein, sondern sich zudem anhören zu müssen, dass man als Schauspieler plötzlich nicht mehr genüge.“

Nach dem Ablauf seines „Sonderurlaubs“ ging er zurück und war unkündbar. „Das Ende der Nichtverlän- ►



(c) Ksenia Mekhonoshina

Naomi Shamban: Bei Intendanzwechsel ist die Korrespondentin neugierig auf das Künftige. Aber sie hat auch „Bauchschmerzen, weil ich weiß, dass die neue Leitung einen Freifahrtsschein hat, viele Karrieren am Haus zu beenden.“

gerung war das Beste, was meiner künstlerischen Freiheit passieren konnte.“ Warum? „Es hat mich zu einem aufrechteren und angstfreieren Schauspieler gemacht und ich erlebe, dass mir die Theaterleitungen viel mehr auf Augenhöhe begegnen.“

Diese Augenhöhe ist das höchste Gebot für das Gelingen guter Kunst. Darum bemüht sich die Bühnengewerkschaft GDBA und darauf zielt die umfassende Reform des NV Bühne.

Tarifvertraglicher Atavismus

Aus den vielen Gesprächen mit Kolleg:innen der verschiedenen Gewerke sticht vor allem hervor, dass das Selbstverständnis der Bühnenbeschäftigten nicht (mehr) im Einklang mit der aktuellen Nichtverlängerungsregelung steht. Sie ist vielfach überholt, ein Überbleibsel vergangener Zeiten, ein kultureller Rückfall in vergangene Kunstepochen.

In den Gesellschaftswissenschaften bezeichnet man primitive oder überwundene Zustände als Atavismus. Das lässt sich auf den vorliegenden Zusammenhang übertragen. Die aktuelle Nichtverlängerungsregelung ist ein tarifvertraglicher Atavismus im NV Bühne. ✦

NICHTVERLÄNGERUNG - was wollen die Gewerkschaften erreichen?

Die Gewerkschaften fordern eine umfassende Reform der Regelung zur Nichtverlängerung im NV Bühne.

Es braucht vor allem Verbesserungen in vier zentralen Punkten

- ➔ Bei jeder Nichtverlängerung müssen zukünftig Abfindungen gezahlt werden. Die Höhe dieser Abfindung soll zum Beispiel davon abhängen, wie lange jemand am Haus ist, aber auch wie lange eine Person schon im Beruf ist, ob Kinder versorgt werden müssen oder jemand Care-Arbeit leistet.
- ➔ Intendanzwechsel darf kein alleiniger Grund sein, ein Arbeitsverhältnis zu beenden.
- ➔ Kahlschläge sollen nicht mehr möglich sein. Es muss Quoten geben, wie viele Beschäftigte nicht verlängert werden können.
- ➔ Es braucht Schutz vor einer Nichtverlängerung für Betriebs- und Personalräte, in der Elternzeit und danach, sowie für Personen, die erkrankt sind oder Care-Arbeit leisten.

Die Schwestergewerkschaften BFFS, GDBA und VdO haben dem Deutschen Bühnenverein bereits ein großes Paket mit Forderungen übermittelt. Die Verhandlungen dazu wurden im Herbst 2025 aufgenommen.

THE PASSION OF THE ARTS

**In conversation with colleagues and stage workers
about the current non-renewal regulation and to what extent
it really promotes artistic freedom**

BY MESUT BAYRAKTAR

EN The current non-renewal provision in the Standard Stage Contract (NV Bühne) is a grotesque structure. While the social partners have been – and still are – fundamentally reforming the key parts of the NV Bühne, the non-renewal regulation slows down the modernisation and adaptation of working conditions on stages and theatres for the requirements of the 21st century. What this means in practice and what impact it has in the real life becomes clear when you talk to colleagues and those affected from the various trades.

Completely at the mercy of others

Notification of a non-renewal requires a hearing. In this hearing, the artistic director must discuss the “artistic reasons” for not renewing the contract. The catch, however, is that this is an undefined legal term not further specified in the NV Bühne. While the courts have, over time, given some definition to this vague legal term (“artistic reasons”), ultimately a coherent presentation of subjective, non-legally verifiable assessments, which may be based more on feeling than on facts, is enough. In the case of a change of artistic director, the mere phrase “change of artistic director” is truly sufficient.

For example, stage manager Tilla Foljanti, born in 1967, recalls that in the course of her non-renewal in May 2020, “there was no conversation. The distribution of power was extremely steep.” The process was completely choreographed, so that it should seem “untouchable”. The invitation to the hearing had already “pulled the rug out from under her feet”. The summons came “without warning”.

With the non-renewal, “unemployment followed for me with clear uncertainty, both in terms of my “professional future” and my “financial existence.” After almost four

years, I was able to get a new job.” Was this conducive to the cause of artistic freedom? “Especially in my professional field”, counters the stage manager, who had worked at the theatre for eleven years, “I don’t see the argument of artistic freedom.” Artistic freedom arises differently, namely “creatively with people”. She’s certainly right about that.

This is confirmed by her colleague, actress Aglaja Stadelmann, born in 1976. She was also employed at a house for eleven years until she was summoned to a non-renewal hearing due to a change of artistic director. “I felt completely defenceless at the meeting.” As an activist and GDBA trade unionist, she has been able to observe over time that “in the large number of hearings that I have accompanied as chairwoman of the local association, quite a few feel the same way”.

When her contract wasn’t renewed, she was overwhelmed by the feeling of being “bad and somehow incapable”. “As if you might not be good enough.” Suddenly, art is confronted with the feeling of unworthiness. That gnaws away.

Fortunately, as she reports, Aglaja was able to “quickly find a follow-up engagement”. This luck is down to chance and unfortunately not bestowed on everyone in such a phase. For example, the current non-renewal regulation lets us down. “How this is supposed to benefit the arts”, she does not know. But does know that this mechanism haunts the back of one’s mind when “expressing criticism”, so that one “has to worry about being extended”.

Trust or fear

Non-renewal also affects staff in the Artistic Operations Office (KBB). Aglaja’s colleague Beate Supianek, born in 1972, was a scheduler when she was summoned to ►



Andreas Grötzinger: Following a change of artistic director, the actor left with the previous director to join another theatre. "There, after three years, I was again asked to consider not renewing my contract, this time for artistic reasons."

a non-renewal hearing during a change of directorship.

"All rules of respectful interaction with each other were suddenly suspended." She was "shocked." Until then, she had been "naively assuming" that the good cooperation with all departments spoke for itself. Although the non-renewal was revoked, then "the artistic director began to constantly denigrate me and my work". The employment relationship was shattered, mutual trust lost. Beate joined the stage union GDBA and, as chairwoman (today, chair of the local association), was "temporarily protected from non-renewal until I myself asked for the termination of the contract". The non-renewal had taken a lot out of her emotionally". When asked whether non-re-

newal protects artistic freedom, she replied that it "above all damaged the good relationships with many partners on the stage". That doesn't sound like artistic freedom. Beate changed her profession. Today she no longer works in the theatre.

A particularly delicate account of a single parent who wishes to remain anonymous due to their precarious situation in an insecure employment relationship. We'll just call them "the colleague" below.

The colleague has already had to deal with non-renewal more than once. The first time, they lost their job at the theatre when their contract was not renewed due to a change of directorship. They had waived the hearing. "I didn't have the strength to do it." When another non-renewal came up, the colleague did go to the hearing. "The weeks between the invitation and the hearing are characterized by existential fears that I don't want to experience again," the colleague affirms. Above all, the colleague emphasizes that although the artistic director must present "artistic reasons" for a non-renewal at the hearing, the person concerned is de facto forced into the role of giving an account of the artistic quality of their own work. In court, this is called a reversal of the burden of proof.

In any case, after these experiences, it is clear to the colleague that "non-renewal in general, and in the event of a change of artistic director in particular, should be abolished", especially for those on the technical side, who have little to do with artistic reasons in their work.

Another word for stress

But it's not only age that brings experience of non-renewal. Younger colleagues can also observe the situation in their early years working in the stage sector.

Naomi Shamban, born in 1990, is a répétiteur. Whenever there is a change of director, she wonders what the future holds. However, this curiosity is always paired with "stomach ache, because I know that the new management has a free pass to end many careers at the theatre, or deal them a blow - without any justification". She asks: "Who is supposed to guarantee that it won't happen to me this time?"

The mood among the colleagues changes quickly. This is particularly evident in the topics of conversation. "Whereas before it was about interesting literature to deepen the study of roles", it is "suddenly about children who are just starting to get along at school and will soon have to move. There is talk of "real estate that has to be sold off again, land

that is not being built on after all". Colleagues in relationships are preparing to "have a long-distance relationship again for x years". Naomi sums up the atmosphere as "hopelessness", "anger" and "bitterness".

This has an impact on the entire team. "Colleagues who used to work with enthusiasm and dedication are not interested in new roles." Others "show destructive behaviour, become verbally abusive or often call in sick at short notice". Non-renewal is another word for unbearable stress that leaves no one untouched.

The actor Andreas Grötzinger, born in 1974, is also familiar with this stress. After 15 years of continuous work at a theatre, the stress finally disappeared.

Shortly after his 15th year there, the new artistic director invited him to a hearing. But it was just "beyond the sound barrier, the non-renewal was no longer possible". This was "very unpleasant" for the new artistic director. They agreed to "suspend the employment for five years". During this time, Andreas moved to another stage with the old artistic directorship. "There, after three years, I was invited again for non-renewal, this time for artistic reasons." It was "painful not only to no longer be wanted in the permanent ensemble, but also to have to hear that you were suddenly no longer enough as an actor".

After the expiry of his "special leave", he went back and could not be fired. "The end of the non-renewal was the best thing that could have happened to my artistic freedom." Why? "It has made me a more upright and fearless actor and I experience that the theatre directors meet me much more on equal terms."

This equal footing is the highest commandment for the success of good art. This is what the stage union GDBA is striving for, and this is the aim of the comprehensive reform of the NV Bühne.

Collective bargaining atavism

From the many conversations with colleagues from the various trades, it is particularly clear that the self-image of the stage employees is not (or no longer) in line with the current non-renewal regulation. The latter is very much outdated, a remnant of past times, a cultural relapse into past art epochs.

In the social sciences, primitive or transcended states are referred to as atavism. This can be transferred to the present context: the current non-renewal regulation is a collective agreement atavism in the NV Bühne. ✚

NON-RENEWAL - what are the unions demanding?

The trade unions are striving for a comprehensive reform of the regulation on non-renewal in the NV Bühne. Above all, improvements are needed on four central points:

- Severance payments must be made in the future for any non-renewal. The amount of this severance pay should depend, for example, on how long someone has been with the theatre, but also how long they have been in the profession, whether they have children to provide for, or are carers themselves.
- A change of artistic director cannot be the sole reason for terminating an employment contract.
- Job cuts should no longer be possible. There must be quotas as to how many employees cannot have their contracts extended.
- There needs to be protection against non-renewal for works and staff councils, during and after parental leave, as well as for people who are ill or carers.

The sister unions BFFS, GDBA and VdO have already issued a large package of demands to the German Stage Association. Negotiations on this began in autumn 2025.

Kultur unter Druck

Strukturelle Schwäche entsteht auch durch den Verlust kultureller Substanz - mit langfristigen Folgen für gesellschaftlichen Zusammenhalt, wirtschaftliche Attraktivität und kommunale Handlungsfähigkeit.

TEXT: MESUT BAYRAKTAR

Während früher vor allem einzelne Regionen - etwa Teile Nordrhein-Westfalens und im Osten - als strukturschwach galten, drohen Kulturkürzungen heute bundesweit, Kommunen in solche Lagen zu drängen. Wenn Städte ihre kulturelle Infrastruktur abbauen müssen, verlieren sie ihre zentralen Bedeutungen als Orte der Begegnung, der Bildung und der kreativen Entwicklung. Die aktuellen Sparmaßnahmen setzen Kulturinstitutionen und die Freie Szenen massiv unter Druck, schwächen ihre Arbeitsfähigkeit und zerstören gewachsene Netzwerke.

Die Sorge wächst, der Protest auch

Inzwischen trifft es auch wirtschaftlich starke Städte und große Theaterhäuser.

So plant die Stadt Stuttgart im Doppelhaushalt 2026/27 erhebliche Kürzungen im Kulturbereich. Besonders betroffen sind die Staatstheater, deren städtische Zuschüsse um mehrere Millionen Euro sinken sollen. Die Theaterleitungen warnen vor Einschnitten bei Produktionen, Personal und Qualität. Auch die Freie Szene ist massiv betroffen: Förderungen sollen teils deutlich reduziert, einzelne Festivals sogar halbiert werden. Die Pläne haben zu breitem Protest geführt. In Stuttgart formierte sich das „Bündnis Stuttgarter Kultur“, das nach einer Premiere von „Hamlet“ im Dezember 2025 öffentlich auf der Bühne mit einer klaren Botschaft protestierte und ein paar Tage danach den Protest lautstark ins Rathaus trug. Eine Petition des Bündnisses gegen die Kürzungen wird unter anderem von der Bühnengewerkschaft GDBA unterstützt.

Auch München plant im Zuge von Sparmaßnahmen deutliche Einschnitte im Kulturbereich. Rund 15,5 Millionen



(c) Björn Klein

Euro sollen eingespart werden. Kulturschaffende warnen davor, dass Spielpläne, Förderprogramme, freie Gruppen sowie Vermittlungs- und Teilhabeprojekte massiv eingeschränkt werden könnten. Mit offenen Briefen und öffentlichen Aktionen appelliert die Kulturszene an den Stadtrat, die Kürzungen zu überdenken und nachhaltige Lösungen zu entwickeln.

Nicht anders ist die Lage am Nationaltheater Mannheim. Auch dort sind Einsparungen vorgesehen, die spürbare Auswirkungen auf den Theaterbetrieb haben dürften. Neben möglichen Einschnitten bei Personal und

laufendem Betrieb wächst in der Kulturszene die Sorge, dass die künstlerische Leistungsfähigkeit und Vielfalt des Hauses langfristig Schaden nehmen könnten. Dabei werden bereits Projekte infolge der Generalsanierung des Schauspielhauses ohnehin bereits zurückgestellt.

Besonders dramatisch ist die Situation am Theater Plauen-Zwickau. Für 2025 und 2026 wird ein Defizit von mehreren Millionen Euro erwartet, das ohne zusätzliche Unterstützung die Existenz des Hauses gefährdet. Klare langfristige Finanzierungszusagen fehlen bislang. Proteste und Petitionen fordern eine verlässliche Finanzie- ►



Nach der „Hamlet“-Premiere im Schauspielhaus Stuttgart füllte sich die Bühne erneut: Protest gegen Kulturkürzungen.

rung und den Erhalt des Theaters.

Diese Beispiele zeigen: Selbst traditionelle Wirtschaftszentren wie Baden-Württemberg und Bayern sind vor der allgemeinen wirtschaftlichen Stagnation und der beispiellosen Mehrausgaben in die Verteidigung nicht gefeit.

Kultur und Kommunen Hand in Hand

Der steigende Druck auf die Kultur ist kein Randphänomen, sondern berührt die Kernkompetenzen der Kommunen. In der kommunalen Aufgabenstruktur unterscheidet man zwischen eigenen Angelegenheiten der Kommune (Selbstverwaltungsaufgaben) und übertragenen Aufgaben durch Bund und Länder. Zu den Selbstverwaltungsaufgaben gehören vor allem Kultur, Soziales und Gesundheit. Unter diesem Gesichtspunkt schränken Kulturkürzungen den ohnehin engen Handlungsspielraum der weitgehend überschuldeten Kommunen ein.

Dabei erfüllen kulturelle Einrichtungen zentrale Funktionen für gesellschaftlichen Zusammenhalt, demokratische Teilhabe und wirtschaftliche Attraktivität. Der Verlust kultureller Angebote erzeugt langfristig Folgekosten in anderen kommunalen Bereichen. Denn werden gewachsene Strukturen zerstört, lassen sie sich nur mit großem Aufwand wieder aufbauen. Das belegen zahlreiche Studien.

Gerade deshalb sind Kulturschaffende und überschuldete Kommunen natürliche Verbündete. Beide leiden unter finanzieller Überlastung, wachsendem Spardruck und begrenztem Handlungsspielraum. Zudem sind Kulturkürzungen kein isoliertes Kulturproblem, sondern Ausdruck kommunaler Überforderung. Gemeinsam haben Kommunen und Kulturszene ein Interesse daran, strukturelle Entlastungen einzufordern – etwa durch eine stärkere Beteiligung des Bundes. Die zeitweise Übernahme kommunaler Schulden in früheren Legislaturperioden hat gezeigt, dass politische Lösungen möglich sind. Das wird bisher in der Debatte nicht berücksichtigt. Umso wichtiger ist es, die Verantwortlichen in der Politik und die Bundesregierung auf solche Lösungsansätze aufmerksam zu machen.

Nur durch solche gemeinsamen Anstrengungen lassen sich Kommunen stabilisieren und kulturelle Infrastruktur dauerhaft sichern, Hand in Hand von unten. ✱

Culture under Pressure

Structural weakness also arises from the loss of cultural substance – with long-term consequences for social cohesion, economic attractiveness and the capacity of municipalities to act.

TEXT: MESUT BAYRAKTAR

EN Whereas in the past it was mainly individual regions – such as parts of North Rhine-Westphalia and eastern Germany – that were considered structurally weak, today cuts to culture threaten to push municipalities across the country into similar situations. When cities are forced to dismantle their cultural infrastructure, they lose their central role as places of encounter, education and creative development. The current austerity measures are placing cultural institutions and the independent scene under massive pressure, weakening their ability to work and destroying long-established networks.

Growing concern, growing protest

By now, even economically strong cities and major theatre institutions are being affected.

The city of Stuttgart, for example, is planning significant cuts to culture in its 2026/27 two-year budget. The state theatres are particularly affected: municipal subsidies are set to fall by several million euros. Theatre managements are warning of cuts to productions, staffing and artistic quality. The independent scene

is also heavily impacted: funding is to be reduced substantially in some cases, and individual festivals are even set to be halved. These plans have sparked widespread protest. In Stuttgart, the “Bündnis Stuttgarter Kultur” (Stuttgart Cultural Alliance) was formed; following a performance of Hamlet in December 2025, it staged a public protest on stage with a clear message, and a few days later carried its protest loudly to the town hall. A petition by the alliance opposing the cuts is supported, among others, by the stage workers’ union GDBA.

Munich, too, is planning substantial reductions in its cultural budget as part of austerity measures. Around €15.5 million are to be saved. Cultural practitioners warn that programmes, funding schemes, independent groups as well as outreach, mediation and participation projects could be severely curtailed. Through open letters and public actions, the cultural community is appealing to the city council to reconsider the cuts and develop sustainable solutions.

The situation is no different at the National Theatre Mannheim. There, too, savings are planned that are likely to have a noticeable impact on theatre operations. Alongside possible cuts to staff and day-to-day running, concern is growing within the cultural community that the artistic performance and diversity of the institution could suffer long-term damage. This is compounded by the fact that projects are already being postponed as a result of the general refurbishment of the playhouse.

The situation is particularly dramatic at the Theatre Plauen-Zwickau. A deficit of several million euros is expected for 2025, which, without additional support, threatens the very existence of the theatre. Clear long-term funding commitments are still lacking. Protests and petitions are calling for reliable financing and

the preservation of the theatre.

These examples show that even traditional economic powerhouses such as Baden-Württemberg and Bavaria are not immune to general economic stagnation and the unprecedented additional expenditure on defence.

Culture and municipalities hand in hand

The increasing pressure on culture is not a marginal phenomenon; it affects the core responsibilities of municipalities. In the structure of local government tasks, a distinction is made between matters of local self-government and responsibilities delegated by the federal and state levels. The self-governing responsibilities include, above all, culture, social affairs and health. From this perspective, cuts to culture further restrict the already limited room for manoeuvre of heavily indebted municipalities.

Cultural institutions fulfil key functions for social cohesion, democratic participation and economic attractiveness. The loss of cultural provision generates long-term fol-

low-on costs in other municipal areas. Once established structures are destroyed, they can only be rebuilt with great effort. Numerous studies bear this out.

For this very reason, cultural practitioners and heavily indebted municipalities are natural allies. Both suffer from financial overload, increasing pressure to cut costs and limited scope for action. Moreover, cuts to culture are not an isolated cultural problem but an expression of municipal overburdening. Municipalities and the cultural sector share an interest in demanding structural relief – for example through stronger involvement by the federal government. The temporary assumption of municipal debt in earlier legislative periods has shown that political solutions are possible, yet this is largely absent from the current debate. All the more reason to draw the attention of political decision-makers and the federal government to such approaches.

Only through such joint efforts can municipalities be stabilised and cultural infrastructure secured for the long term – hand in hand from the grassroots up. ❁



Protests also formed outside Stuttgart Town Hall.

Das Theater als ökologische Anstalt

VON
DEAN WETZEL



Friedrich Schiller würde das Theater heute wahrscheinlich nicht nur als moralische, sondern auch als ökologische Anstalt beschreiben:
 Wenn Häuser klimaneutral werden wollen, müssen ganze Produktionen unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit in den Blick genommen werden.
 Unser Autor zieht eine Zwischenbilanz.

Der Klimawandel scheint sich als klassische Tragödie einzurichten. Einem unausweichlichen Schicksal gleich schreiten wir einer Katastrophe entgegen. Aber gibt es nicht doch ein Entkommen? Einen Sprung aus dieser Tragödie heraus? Einen späten Gattungswechsel? Dem gegenwärtigen Theater sind solche Sprünge zumindest nicht unbekannt. Aber das Erzählen davon allein wird diesmal nicht ausreichen. Im Hinblick auf die Klimakatastrophe müssen die Theater ihren Blick weiten und aufmerksam auf die eigenen Produktionsweisen ein radikales Umdenken einleiten, wodurch Nachhaltigkeit nicht nur zum Thema, sondern zur Arbeitsmaxime wird.

Nachhaltige Netzwerke

Die Theater stehen damit vor einer immensen Herausforderung. Sie stehen jedoch nicht allein da. Es gibt Initiativen und Netzwerke, die bei den ersten Schritten der nachhaltigen Theaterproduktion helfen. So gründete beispielsweise das Theatertreffen im Jahr 2021 in Zusammenarbeit mit dem „Aktionsnetzwerk Nachhaltigkeit in Kultur und Medien“ das Forum *Ökologische Nachhaltigkeit im Theater*. Als Teil dieses Forums werden Vertreter:innen der jeweiligen Produktionsstätten der zehn Gewinnerinszenierungen oder von ihnen ernannte Paten-Theater als *Green Ambassadors* (dt. *Grüne Botschafter:innen*) zu Vernetzungstreffen und Workshops entsandt, um Strategien der ökologischen Transformation zu entwickeln und in ihre Häuser zu tragen.

Außerdem gibt es das *Theatre Green Book*: Ein kostenloses Handbuch, das den Theatern als Leitfaden und Werkzeug zur nachhaltigen Umstrukturierung dienen soll. Zunächst von Theatermacher:innen des Vereinigten Königreichs konzipiert, wurde es 2022 von der *Deutschen Theatertechnischen Gesellschaft (DTHG)* für die spezifischen Anforderungen des deutschen Theaterbetriebs überarbeitet.

Im *Green Book* wird die nachhaltige Arbeit in drei Hinsichten beleuchtet. Dabei werden zuerst die Produktionen selbst in den Blick genommen, bei denen die gesamte Arbeitsweise unter Aspekten der Nachhaltigkeit neu bedacht werden muss. Wer sich dafür die Zeit nimmt – die in jeder Produktion knapp bemessen ist –, wird hier einiges ändern können. Beim Aspekt der nachhaltigen Gestaltung der Gebäude potenzieren sich die Herausforderungen, weswegen das Handbuch den Weg in die drei Schritte *lean*, *clean* und *green* unterteilt. Zuerst gilt es, Gebäude energieeffizient einzurichten, um Energie nicht unnötig zu verschwenden (*lean*) sowie die Gebäudetechnik so anzupassen, dass der Energieverbrauch bestmöglich gesteuert und überprüft werden kann (*clean*). Erst im letzten Schritt werden die Theater selbst auf die Produktion von erneuerbaren Energien vorbereitet (*green*). Für einen wirklich nachhaltigen Betrieb müssen aber auch die ans Theater anschließenden Bereiche wie Gastronomie, Bürowesen, Mobilität und Logistik einbezogen werden. Angestrebtes Ziel ist die Klimaneutralität bis 2030. ►

Viele Theaterhäuser haben sich auf den Weg einer ökologischen Wende begeben. Diese Wende sollte auch als ein Wandel in unserem Verständnis jener Häuser begriffen werden, in denen wir leben und arbeiten.

Beim *Green Book* handelt es sich jedoch nicht nur um einen umfangreichen Leitfaden zur ökologischen Transformation des Theaterbetriebs, sondern auch um eine Initiative, die sich selbst als ein Netzwerk von Netzwerken versteht. In Zusammenarbeit mit der *European Theatre Convention (ETC)* und *Renew Culture* dehnte sich das Netzwerk des *ETC Theatre Green Books* europaweit aus. Zurzeit gehören ihm 63 Theater aus 31 Ländern an. Zu den ersten in Deutschland zählen das Deutsche Theater Berlin sowie das Staatsschauspiel Dresden.

Nicht nur diskutieren

Die Reise zu einem nachhaltigen Theaterbetrieb startete im Staatsschauspiel Dresden – auf das ich kurz den Blick lenken möchte – jedoch schon früher. Wie in vielen Unternehmen stand am Anfang eine Gruppe engagierter Mitarbeiter:innen, die 2019 in Eigeninitiative eine Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit gründeten. Ein Jahr später wurde diese um eine Steuerungsgruppe, bestehend aus Abteilungsleiter:innen, ergänzt. Seitdem wurde der Nachhaltigkeitsgedanke nicht nur durch Projekte und Workshops institutionell gefestigt, sondern im Rahmen des Pilot-Projekts *Klimabilanzen an Kulturinstitutionen der Kulturstiftung des Bundes* erstmalig eine Klimabilanz erarbeitet. Ein wichtiger Schritt, denn bei der Nachhaltigkeit gilt: „What you measure, you will manage!“

Im Jahr 2024 erprobte man in Dresden dann erstmalig die Umsetzung des *Green Books* in mehreren Inszenierungen, wodurch sich zeigte, dass Theater durchaus nachhaltig produzieren können. Um sich wie das Staatsschau-

spiel Dresden mit dem Basic-Standard zertifizieren zu können, müssen in einem Großteil der Produktionen 50 Prozent aller Materialien wiederverwendet worden sein und 65 Prozent im Sinne der Kreislaufwirtschaft weiterverwendet werden. Des Weiteren muss – unter anderem – der Abfall reduziert, die Besucher:innenmobilität erfasst, Heiz- und Kühlvorgänge gesteuert und ein Nachhaltigkeitsplan zur Senkung des Energieverbrauchs der Gebäude erarbeitet werden. Die vorbildliche Arbeit des Staatsschauspiels Dresden wurde daraufhin im November 2025 auf der internationalen Konferenz der *ETC* ausgezeichnet.

Viele andere Theaterhäuser haben sich ebenfalls auf den Weg einer ökologischen Wende begeben. Dabei sollte diese Wende – im Wortsinn der „Ökologie“ als „Lehre des Hauses“ – auch als ein Wandel in unserem Verständnis jener Häuser begriffen werden, in denen wir leben und arbeiten. Das Theater als institutioneller, hausgewordener Spielraum unseres Selbstverständnisses kann hierbei eine besondere Rolle übernehmen, insbesondere indem es die Möglichkeiten dieses Wandels in seiner eigenen Praxis vorbildhaft aufzeigt. Und vielleicht wird so aus dem Spielraum der Möglichkeit sogar ein Sprungbrett der Wirklichkeit. ✚

Dean Wetzel hat Philosophie und Theaterwissenschaft in Berlin und Mainz studiert. Derzeit arbeitet er im Abenddienst eines Berliner Theaters sowie als freier Kulturjournalist.

Theatre as an Ecological Institution

Friedrich Schiller would probably define the theatre today not only as a moral institution, but also as an ecological one: if theatres want to become climate-neutral, entire productions must be examined through the lens of sustainability. Our author takes stock.

BY DEAN WETZEL



EN Climate change seems to be settling into place as a classic tragedy. Like an inescapable fate, we are marching towards catastrophe. But is there not still a way out? A leap out of this tragedy? A late change of genre? Such leaps are not unknown to contemporary theatre, at least. But telling stories about them alone will not be enough this time. In view of the climate catastrophe, theatres must widen their perspective and initiate a radical rethink of their own modes of production, so that sustainability becomes not only a theme, but a guiding principle of work.

Sustainable networks

Theatres thus face an immense challenge. However, they are not alone. There are initiatives and networks that help with the first steps towards sustainable theatre production. For example, in 2021 the Theatertreffen, in collaboration with the “Aktionsnetzwerk Nachhaltigkeit in Kultur und Medien” (Action Network for Sustainability in Culture and Media), founded the Forum for Ecological Sustainability in Theatre. As part of this forum, representatives of the production venues of the ten winning productions—or “patron theatres” ►

The journey towards sustainable theatre operations at the Staatsschauspiel Dresden began earlier, however. As in many organisations, it started with a group of committed employees who founded a Sustainability Working Group.

appointed by them—are sent as Green Ambassadors to networking meetings and workshops in order to develop strategies for ecological transformation and carry them back into their institutions.

There is also the Theatre Green Book: a free handbook intended to serve as a guide and tool for theatres undergoing sustainable restructuring. Initially devised by theatre-makers in the United Kingdom, it was revised in 2022 by the German Association for Theatre Technology (DTHG) to meet the specific requirements of German theatre operations.

The Green Book examines sustainable practice in three respects. First, it focuses on productions themselves, where the entire working process needs to be reconsidered under the aspects of sustainability. Anyone who takes the time for this—time that is always in short supply in any production—will be able to change quite a lot here. When it comes to the sustainable design of buildings, the challenges multiply, which is why the handbook divides the path into three steps: lean, clean and green. First, buildings must be made energy-efficient so that energy is not wasted unnecessarily (lean), and building services must

be adapted so that energy consumption can be controlled and monitored as effectively as possible (clean). Only in the final step are theatres prepared to generate renewable energy themselves (green). For truly sustainable operations, however, adjacent areas connected to the theatre—such as catering, office operations, mobility and logistics—must also be included. The target is climate neutrality by 2030.

Yet the Green Book is not only an extensive guide to the ecological transformation of theatre operations; it is also an initiative that sees itself as a network of networks. In collaboration with the European Theatre Convention (ETC) and Renew Culture, the ETC Theatre Green Books network has expanded across Europe. It currently includes 63 theatres from 31 countries. The first in Germany include the Deutsches Theater Berlin and the Staatsschauspiel Dresden.

Not just discussing

The journey towards sustainable theatre operations at the Staatsschauspiel Dresden—on which I would like to focus briefly—began earlier, however. As





Fotos: Simon Hegenberg

Dean Wetzel studied philosophy and theatre studies in Berlin and Mainz. He currently works the evening shift at a Berlin theatre and as a freelance cultural journalist.

in many organisations, it started with a group of committed employees who, on their own initiative, founded a Sustainability Working Group in 2019. A year later, this was supplemented by a steering group consisting of department heads. Since then, the idea of sustainability has been strengthened not only institutionally through projects and workshops, but, within the pilot project Carbon footprints at cultural institutions run by the German Federal Cultural Foundation, a carbon footprint was compiled for the first time. An important step, because when it comes to sustainability, the rule is: “What you measure, you will manage!”

In 2024, Dresden then tested the implementation of the Green Book in several productions for the first time, showing that theatres can indeed produce sustainably. To be certified to the Basic Standard like the Staatsschauspiel Dresden, a large proportion of productions must have reused 50 per cent of all materials, and 65 per cent must be repurposed in the sense of a circular economy. In addition—among other things—waste must be reduced, audience mobility recorded, heating and cooling processes controlled, and a sustainability plan developed to reduce the energy consumption of the buildings. The exemplary work of the Staatsschauspiel Dresden was subsequently honoured in November 2025 at the ETC’s international conference.

Many other theatres have also set out on the path towards an ecological transition. This transition—true to the literal sense of “ecology” as the “study of the household/home”—should also be understood as a shift in our understanding of those houses in which we live and work. Theatre, as an institutional, house-made space for play in which we form our self-understanding, can take on a special role here—especially by exemplifying, in its own practice, the possibilities of this change. And perhaps the space of possibility will even become a springboard into reality. ❖

Vorgehen bei eigener Nichtverlängerung

TEXT
JANE MARKWARDT

ILLUSTRATION
CHARLOTTE EHRLICHER

Die arbeitnehmerseitige Nichtverlängerung nach §§ 61, 69, 83 oder 96 NV Bühne ist zwar einfacher als eine arbeitgeberseitige, erfordert aber einige formale Schritte.

1. Fristen prüfen

Welche Frist gilt, hängt von der Dauer der Beschäftigung ab. Entscheidend ist das Spielzeitende, zu dem die Nichtverlängerung erklärt wird:

- **Bis acht Spielzeiten:** Zugang der Erklärung bis **31. Oktober** (Beginn letzte Spielzeit)
- **Mehr als acht Spielzeiten:** Zugang bis **31. Juli** (Ende vorletzte Spielzeit)

Der tatsächliche Zugang beim Arbeitgeber ist maßgeblich. Ein früheres Vertragsende als im Vertrag vorgesehen ist nur per **Aufhebungsvertrag** möglich.

2. Schriftform

Die Nichtverlängerung muss **schriftlich mit Originalunterschrift** erfolgen. E-Mail oder digital signierte Dokumente reichen nicht aus. Der Briefkopf muss **Name und Anschrift** enthalten.

3. Richtiger Adressat

Das Schreiben richtet sich an den **Arbeitgeber**, in der Regel die Intendanz oder die zeichnungsberechtigte Person (bzw. deren Nachfolge). Zu verwenden ist die **offizielle Hausanschrift**.

4. Inhalt

Das Schreiben sollte klar aufgebaut sein:

- Bezug auf den Arbeitsvertrag („mein Arbeitsvertrag vom ...“).
- Eindeutige Erklärung, dass der Vertrag zum Ende der Spielzeit (JJJJ/JJJJ) nicht verlängert wird.
- Bitte um schriftliche Bestätigung der Nichtverlängerung bzw. des Vertragsendes durch Zeitablauf.

Wichtiger Hinweis zum Wording gegenüber der Arbeitsagentur: Gegenüber der Arbeitsagentur niemals den Begriff „**Kündigung**“ verwenden, stattdessen „**Beendigung durch Zeitablauf**“ oder „**Nichtzustandekommen einer Vertragsverlängerung**“.

5. Zustellung

Die Erklärung sollte so versendet werden, dass der Zugang zweifelsfrei nachweisbar ist: Durch persönliche Abgabe mit Empfangsbestätigung oder Einwurf-Einschreiben/Einschreiben mit Rückschein.

Wegen der strengen Fristen ist ein Zustellnachweis unerlässlich.

6. Weitere Schritte

Nach Abgabe der Nichtverlängerung sollten folgende Punkte beachtet werden:

- Resturlaub prüfen und rechtzeitig nehmen.
- Spätestens **drei Monate vor Vertragsende** arbeitssuchend melden (§ 38 SGB III).

Gefahr einer Sperrzeit beim ALG

Die eigene Nichtverlängerung wird von der Arbeitsagentur formal wie eine Eigenkündigung behandelt. Dadurch kann eine **Sperrzeit von bis zu**

12 Wochen entstehen (§ 159 SGB III). Während dieser Zeit ruht der ALG-I-Anspruch; gleichzeitig verkürzt sich der Gesamtanspruch um diese 12 Wochen.

Eine Sperrzeit wird in der Regel **nicht** verhängt, wenn keine Einigung über die Bedingungen einer Vertragsverlängerung erzielt werden konnte, das Theater schriftlich bestätigt, dass der Vertrag durch Zeitablauf endet oder das Theater selbst eine Nichtverlängerungsmittelteilung ausspricht.

Eine Sperrzeit entfällt, wenn ein **wichtiger Grund** vorliegt, z. B. unzumutbare Arbeitsbedingungen, gesundheitliche Gründe (mit ärztlichem Attest), familiäre Gründe wie Pflegeverpflichtungen; notwendiger Umzug, etwa Zusammenzug mit Lebenspartner:in, wenn tägliches Pendeln objektiv unzumutbar wäre.

Diese Gründe müssen nachvollziehbar belegt werden (Atteste, Dokumentation, Schriftverkehr). Es ist sinnvoll, frühzeitig Kontakt zur Arbeitsagentur aufzunehmen und besondere Umstände darzulegen.

Fazit

Wenn die formalen Vorgaben beachtet werden, ist die arbeitnehmerseitige Nichtverlängerung unkompliziert durchzuführen. Sie wirkt allerdings ausschließlich zum Ende der Spielzeit. Ein früheres Vertragsende ist nur mittels Aufhebungsvertrag möglich. Für Rückfragen steht die Rechtsabteilung zur Verfügung.

Procedure for non-renewal by the employee

EN Non-renewal by the employee in accordance with Sections 61, 69, 83, or 96 of the NV Bühne is simpler than non-renewal by the employer but still requires a number of formal steps.

1. Check the Deadlines

The applicable deadline depends on the duration of employment, referencing the end of the performance season for which you wish to declare non-renewal:

- **Up to eight seasons:** The declaration must be received by **October 31** (start of the current season)
- **More than eight seasons:** The declaration must be received by **July 31** (end of the penultimate season)

The crucial factor is the actual receipt by the employer. Note: An earlier contract termination than the date stated in the contract is only possible through a **mutual termination agreement**.

2. Written Form

The non-renewal must be **made in writing with an original signature**, and the letterhead must contain your name and address. Emails or digitally signed documents are not sufficient.

3. Correct Addressee

The letter must be addressed to the **employer**, usually the management or the individuals who signed the contract or their successor. The **official company address** must be used.

4. Content

The letter should be clearly structured:

- Reference to the employment contract ("my employment contract dated ...").

- Clear statement that the contract will not be renewed at the end of the season (YYYY/YYYY).
- Request for written confirmation of the non-renewal or the end of

the contract due to expiry.

Important note on wording to the employment agency:

Never use the term **"termination"** when communicating with the employment agency; instead, use **"expiry"** or **"non-renewal of contract"**.

5. Delivery

The declaration should be sent in a manner that allows proof of receipt: by personal delivery with a receipt confirmation or registered mail with return receipt. As the deadlines are binding, proof of delivery is important.

6. Further Steps

After submitting the non-renewal, the following points should be noted:

- Check and take remaining holiday entitlement
- Register as job-seeking no later than **three months before the end** of the contract (§ 38 SGB III).

Risk of a Blocking Period for Unemployment Benefit (ALG I)

Your own non-renewal is usually treated by the Employment Agency as a

voluntary resignation (§ 159 SGB III), even if it is not formally a resignation. This can lead to a **waiting period of up to 12 weeks**. During the waiting period, payments are suspended, and your entire entitlement to Unemployment Benefit I is reduced by these 12 weeks.

A suspension period is **not** usually imposed if no agreement could be reached on the terms of a contract extension, the theater confirms in writing that the contract ends due to the expiration of time, or the theater itself issues a notice of non-renewal.

A waiting period may be waived if there is an **important reason**, such as unreasonable working conditions, health reasons (with a doctor's certificate), family reasons such as care obligations, or necessary relocation, such as moving in with a partner, if daily commuting would be objectively unreasonable.

It is important to note that you must substantiate the important reason and gather evidence (certificates, documentation, correspondence). It is advisable to contact the Employment Agency early on and explain the special circumstances.

Conclusion

If you adhere to these few guidelines, a non-renewal on the part of the employee can be completed quickly.

However, it only takes effect at the end of the season. Earlier termination of the contract is only possible by means of a mutual termination agreement.

The legal department is available to answer any questions.



Jane Markwardt ist Rechtsanwältin in der Rechtsabteilung der GDBA.

Jane Markwardt is a solicitor in the legal department of the GDBA.

Gießen

in

5



Bildern

STUDIERENDENTENNIS / STUDENT BACK & FORTH

TEXT: LARA BÄUCKER

Ich komme am Bahnhof in Gießen an. Über dem Elefantenklo¹ schwebend das Institut für Angewandte Theaterwissenschaft, eine rose Plüschwolke über dem grauen Betonwahrzeichen der Stadt. Hier sind Pronomen, vegane KüFA², awareness teams und Barrierefreiheit wichtig. Es wird theoretisch fundiert gesorgt, sanfte aesthetics of access werden gelebt. Ich bin froh über den super-cuten Mikrokosmos, und die interessantesten Menschen auf OkCupid³ sind immer meine Kommiliton:innen.

Die Wolke wird zu Wasser und wir treiben wie Flaschen darin. Die neugebaute PB3⁴ lädt ein: „Mach was du willst!“ Ich frage mich, was ich in meinem Leben generell machen will. Ein vorbeitreibendes Gesicht konstatiert: „Das fragen sich hier alle.“ Ich lerne also, die Verwirrung auszuhalten und dabei Spaß zu haben.

In dieser Offenheit erkenne ich mich als einen Berliner Bären mit Tanktop und Froschbeinen. Eine Chimäre – frei wandelnd zwischen Performance, Komposition, Projektleitung, Gesang, sozialer/politischer Arbeit... Auch meine Freund:innen hier sind schillernde Multitalente: Wir werden nicht auf einen Beruf hin ausgebildet, sondern entwickeln uns eigenständig, parallel mit den neuen Theaterformen. Ich bin heiß auf die künstlerischen Herausforderungen, nur ist da dieser wachsende Schatten der Prekarität. Er flüstert einem Angst ums Überleben ein und verführt, Ästhetiken und Arbeitsweisen zu reproduzieren, die zumindest für andere die Rentenbeiträge zu bezahlen scheinen.

In der Uni werden wir gebeten, Papiere zu fressen. Ich lecke meine Bärenklauen und blättere in den Seiten von Marx, Beauvoir, Freud und Arendt... Oft sind die Texte köstlich und machen Appetit auf mehr, manchmal kotzen sie mich richtig an. Ich spüre die Ambivalenz, hier etwas bekommen und lernen zu wollen und gleichzeitig den Widerstand gegen staubige Institutionen, die ich neu denken und aufmischen will. Beides ist auf seine Art produktiv.

Für die Erst-Semester wird eine „Extraordinary Studentische Vollversammlung“ abgehalten. Wir hören, dass wir unseren Biomüll gegen Leistungspunkte tauschen können, mit welchem Gleitgel die neue endoskopische Kamera zu benutzen wäre und dass die Uni-Mensa wegen Rufschädigung nach unseren Studierenden fahndet. Mein Puls ist auf 180, als der Witz endlich aufgelöst wird: Alles nur Show, Teil der jährlichen Initiationsrituale. In der anschließenden Willkommensparty weicht meine Wut der Bewunderung für diese hyperreale Inszenierung und das Engagement der Studierenden. „Deswegen bin ich hier“, denke ich mir. Es sind die Menschen, die das Theater machen.

¹ Spitzname für eine Fußgängerüberführung in der Innenstadt Gießens, das architektonische Wahrzeichen der Stadt.

² Küche Für Alle

³ Online-Dating-Plattform wie Tinder oder Bumble

⁴ Probestühne 3. Eröffnet im Mai 2023, bietet das Haus technisch weitreichende Möglichkeiten, mit Flaschenzügen, Bühnengraben, vielen Scheinwerfern etc.

Lara Bäucker (*2000) studierte Komposition bei Mathias Hinke in Berlin und bei Isabel Mundry in Zürich. Sie kreiert, organisiert und tritt auf im Bereich des zeitgenössischen Musiktheaters und der Performance-Kunst. Jüngste Produktionen waren „So Schön“ am Schauspielhaus Zürich, „Polypulse“ im C-Lab in Taipei sowie „feldfuge“ und „Die Königin der Frösche“ am Hessischen Staatstheater in Wiesbaden. Seit diesem Semester studiert sie im Master Angewandte Theaterwissenschaft an der Justus-Liebig-Universität in Gießen.

EN ►

STUDIERENDENTENNIS? In dieser kleinen unregelmäßigen Reihe können Studierende an Schauspiel- oder auch Gesangsakademien über ihren Alltag, von ihren Problemen, aber auch über ihre Erfolge schreiben – und vorschlagen, aus welcher Akademie der nächste Aufschlag kommt.

GIESSEN IN 5 PICTURES

TEXT: LARA BÄUCKER

EN I arrive at the grey train station in Giessen. The Institute for Applied Theatre Studies floats above the elephant toilet¹, a rose plush cloud above the grey concrete landmark of the city. Pronouns, vegan KÜFA², awareness teams and accessibility are important here. In theory, everything is provided, gentle aesthetics of access are lived. I'm happy about the super-cute microcosm, and the most interesting people on OkCupid³ are always my fellow students.

The cloud turns to water and we float in it like bottles. The newly built PB3⁴ invites you: "Do what you want!" I ask myself what I want to do in my life in general. A passing face says: "Everyone here is asking themselves that." So I'm learning to endure the confusion and have fun doing it.

In this openness, I recognise myself as a Berlin bear with a tank top and frog's legs. A chimera – freely moving between performance, composition, project management, singing, social/political work... My friends here are also dazzling all-rounders: we are not trained for a profession, but develop independently, in parallel with the new forms of theatre. I'm fired up for

the artistic challenges, but there's this growing shadow of precarity. It whispers fear for survival and seduces you to reproduce aesthetics and ways of working that seem to pay the pension contributions, at least for others.

At university, we are asked to eat papers. I lick my bear claws and leaf through the pages of Marx, Beauvoir, Freud and Arendt... Often the texts are delicious and whet my appetite for more; sometimes they really piss me off. I feel the ambivalence of wanting to get something and learn something here and at the same time the resistance against dusty institutions that I want to rethink and shake up. Both are productive in their own way.

For the first semesters, an "Extraordinary Student General Assembly" will be held. We hear that we can exchange our organic waste for credit points, which lubricant would be used with the new endoscopic camera and that the university cafeteria is looking for our students for reputational damage. My pulse is at 180 when the joke is finally resolved: It's all just a show, part of the annual initiation rituals. At the subsequent

welcome party, my anger gives way to admiration for this hyper-real staging and the commitment of the students. "That's why I'm here," I think to myself. It's the people who make the theatre.

¹ Nickname for a pedestrian overpass in the city centre of Giessen, the architectural landmark of the city.

² Cuisine for everyone

³ Online dating platform such as Tinder or Bumble

⁴ Rehearsal stage 3. Opened in May 2023, the theatre offers technically far-reaching possibilities, with pulleys, stage pits, many spotlights, etc.

Lara Bäucker (born 2000) studied composition with Mathias Hinke in Berlin and with Isabel Mundry in Zurich. She creates, organizes, and performs in the fields of contemporary music theatre and performance art. This semester, she began a Master's program in Applied Theatre Studies at the Justus Liebig University in Giessen.

STUDENT BACK & FORTH In this small, occasional series, students at drama or singing academies can write about their everyday lives, their problems, but also their successes – and suggest which academy should be next.



Foto: Emilia Trog

Die AfD und das Deutsche Nationaltheater The AfD and the German National Theatre

(c) Marlen Mueller



WEIMAR Die AfD stellt die Finanzierung des Deutschen Nationaltheaters (DNT) infrage. Die Partei, die bei der Bundestagswahl in Weimar 24,2 Prozent erzielte, begründet das mit Interviewaussagen von Valentin Schwarz, der dem neuen Leitungsteam des DNT angehört. Mit Blick auf die AfD wolle das Haus eine Position „für eine offene, freiheitlich demokratische Ordnung und Grundverfassung“ einnehmen. Diese wiederum schickte einen Fragenkatalog an den Oberbürgermeister und will darin unter anderem wissen, wie Amtsinhaber Peter Kleine (CDU) Schwarz' Formulierung bewerte, das DNT müsse eine klare Haltung gegen die AfD einnehmen oder ob so die „künstlerische Freiheit als Teil der freien Meinungsäußerung im Ensemble des DNT gewährleistet ist, indem sein künstlerischer Leiter die Meinungsfreiheit insofern beschneidet“.

In seiner ausführlichen Antwort betont der OB, Inhalte des DNT, auch Äußerungen und Meinungen der Intendanz bzw. Aussagen oder Textpassagen in Theaterstücken, seien nicht Gegenstand einer Bewertung des Oberbürgermeisters. Erst recht sei er keine Zensur- oder Genehmigungsinstanz, die sich anmaßt, darüber zu entscheiden, zu beurteilen, was wer sagen bzw. aufführen darf: „Zum Glück

sind diese Zeiten vorbei!“ Kunst habe auch den Auftrag, „aktuelle gesellschaftsrelevante Themen anzusprechen, zu behandeln, aufzugreifen, auch künstlerisch zu verarbeiten. Theater muss auch provozieren, muss zu Diskussionen anregen und darf oder muss sogar politisch sein“.

WEIMAR The AfD is questioning the funding of the German National Theatre (DNT). The party, which won 24.2 per cent of the vote in Weimar in the federal election, justifies this with statements made in an interview by Valentin Schwarz, who is part of the DNT's new management team. With regard to the AfD, the theatre wants to take a position “in favour of an open, free democratic order and the constitution”. The AfD sent a list of questions to the mayor, asking, among other things, how incumbent Peter Kleine (CDU) assesses Schwarz's statement that the DNT must take a clear stance against the AfD, and whether “artistic freedom as part of free expression is guaranteed in the DNT ensemble when its artistic director curtails freedom of expression in this way”.

In his detailed response, the mayor emphasises that the content of the DNT, including opinions and comments made by the artistic director or statements or passages in plays, are not subject to evaluation by the mayor. He is certainly not a censorship or approval authority that presumes to decide or judge what may be said or performed: “Fortunately, those days are over!” Art also has a duty to “address, deal with and take up current socially relevant issues, and to process them artistically. Theatre must also provoke, stimulate discussion and may or even must be political”.

(c) Gregory Giaklis



„Macht euch stark!“ 5. Respekttag der Münchner Kunsthochschulen. "Stand up for yourselves!" 5th Respect Day at Munich's art colleges.

MÜNCHEN Alle Studierenden und Lehrenden der Hochschule für Musik und Theater München, der Bayerischen Theaterakademie August Everding, der Hochschule für Film und Fernsehen und der Akademie der Bildenden Künste hatten die Möglichkeit, sich einen ganzen Tag zu besseren Arbeitsbedingungen auszutauschen.

Vizepräsident Raphael Westermeier konnte die GDBA auf dem Panel „Setz dich ein!“ vertreten und für bessere Arbeitsbedingungen in Kunst und Kultur werben.

MUNICH All students and teachers at the Munich University of Music and Performing Arts, the Bavarian Theatre Academy August Everding, the University of Film and Television, and the Academy of Fine Arts had the opportunity to spend a whole day discussing better working conditions.

Vice-President Raphael Westermeier represented the GDBA on the panel ‘Setz dich ein!’ (Stand up for yourself!) and promoted better working conditions in the arts and culture.





70. GEBURTSTAG FEIERN:

Soufflage **Klara Brandi**, Dortmund, am 9. Februar

Regisseur **Mark Daniel Hirsch**, Bonn, am 24. Januar

Opernchorsänger **Urs-Werner Jaeggi**, Berlin, am 12. Januar

Regieassistentin **Margot Lopez**, München, am 29. Januar

Dirigent **William Murta**, Bielefeld, am 19. Februar

Schauspieler **Heinz Röser-Dümmig**, Karlsruhe, am 10. Februar

Schauspielerin **Barbara Weller**, Bremen, am 7. Februar

75. GEBURTSTAG FEIERN:

Dramaturg **Günther Fröhlen**, Frankfurt, am 14. Februar.

80. GEBURTSTAG FEIERN:

Chefinspizient **Michael Eichler**, Bielefeld, am 25. Februar

Kammersänger **Tero Hannula**, Karlsruhe, am 23. Februar

Schauspieler **Marcis Lesins**, Nürnberg, am 6. Januar

Regieassistentin **Maria Margaretha Wijnen**, Berlin, am 25. Februar

Verwaltungsmitarbeiterin **Rosemarie Wolfram**, Esslingen, am 21. Februar

85. GEBURTSTAG FEIERT:

Chefmaskenbildnerin **Renate Bittel-Moritz**, Coburg, am 2. Februar

Verwaltungsmitarbeiterin **Waltraud Boehlk**, Lüneburg, am 23. Januar

Schauspieler **Wolfgang Condrus**, Berlin, am 11. Februar

Opernchorsänger **Volker Freibott**, Lüdinghausen, am 26. Januar

Opernchorsängerin Solo **Edeltraud Kwiatkowski**, Menden, am 1. Februar

Maskenbildner **Peter Repper**, München, am 17. Februar

90. GEBURTSTAG FEIERT:

Schauspieler **Dieter Goertz**, Berlin, am 7. Januar

Schauspieler **Joachim Pukass**, Berlin, am 23. Januar

GEBURTSTAGE

KAMMERSÄNGER MIT BÜHNENPRÄSENZ

Clemens Bieber, geboren 1956 in Würzburg, gehört seit Jahrzehnten zu den prägenden lyrischen Tenören im deutschsprachigen Raum und feiert am 26. Januar seinen 70. Geburtstag. Nach seinem Studium in Würzburg und München folgte 1986 sein erstes Engagement am Saarländischen Staatstheater.



1988 wechselte er an die Deutsche Oper Berlin, wo er bis 2022 zahlreiche Partien sang, darunter Tamino, Don Ottavio und David in Die Meistersinger von Nürnberg. Weitere Stationen führten ihn

zu den Bayreuther Festspielen in den Jahren 1987 bis 1995 und wieder ab 2001 sowie zu Gastspielen an die Metropolitan Opera in New York. 2010 wurde er zum Berliner Kammersänger ernannt.

Auch im Konzertfach prägte er ein breites Repertoire von Bach und Händel bis Mozart und Verdi.

Für uns steht Clemens Bieber für künstlerische Kontinuität und Ensembletreue. Seine Stimme, sein musikalisches Denken und seine Bühnenpräsenz haben das Publikum über Jahrzehnte

KÜNSTLERISCHE VIELFALT

Geboren 1951 und am 1. Februar 75 Jahre alt, studierte **Manfred Eisner** Sport, Geschichte und Darstellendes Spiel in Berlin. Ab 1989 folgte seine Schauspielausbildung bei Erich Schwarz, Eike Steinmetz und Philippe Hottier in Berlin und Paris.



Er spielte an zahlreichen Bühnen, unter anderem am Schiller-Theater-Werkstatt, am Theater unterm Dach und am Theater am Halleschen Ufer sowie in Dortmund und Weimar. 1991 gastierte er beim Theaterfestival in Avi-

gnon. Parallel dazu drehte er Filme mit Rosa von Praunheim, John Delbridge und Rüdiger Nüchtern.

In den vergangenen Jahren arbeitete Eisner verstärkt als Sprecher für Hörspiele, Literaturproduktionen und Fernsehanstalten und produzierte Audioguides für Museen.

Er war Mitbegründer der Gruppe Die Vorleser und gründete 2003 die Lesebühne LesArt WIDERHALL mit rund siebzig Programmen. Seine Projekte führten ihn in den deutschsprachigen

LANGE KARRIERE

Nachdem er zuvor bereits als Schüler im Hauptchor der Hamburgischen Staatsoper gesungen hatte, wurde **Carlos Krause** 1956 als Chorist an diesem Hause engagiert. In der Spielzeit 1962/1963 ging er als Bassist nach Kaiserslautern. Von 1965 bis 1967 war er Mitglied am Landestheater Detmold. 1967 wechselte er nach Mainz. 1975 kam er an die Frankfurter Oper, wo er unter anderem den Saretski in Eugen Onegin, den Kruschina in Die



verkaufte Braut, den Geronte in Manon Lescaut und den Pistola in Falstaff sang. 1993 wurde er zum Kammersänger ernannt. 2001 schied er aus dem Ensemble der Frankfurter Oper aus.

2006 feierte er sein 50-jähriges Bühnenjubiläum. In diesen 50 Jahren sang er ungefähr 400 Partien in über 5000 Vorstellungen.

Die GDBA, der Carlos Krause schon seit 1959 angehört, gratuliert zum 95. Geburtstag am 26. Februar.

6x im Jahr volle Dröhnung

**Das Theatermagazin
nur 25 Euro / Jahr:**

- **Infos / News**
- **Kultur / Engagement**
- **Unterhaltung**

TOI TOI TOI - alle
zwei Monate Information
& Entertainment aus der Welt
der Kultur. Ein kreatives und un-
terhaltsames Theatermagazin für
Freund:innen der GDBA. Auch ohne
Mitgliedschaft einfach abonnieren -

für 25 Euro im Jahr
inkl. Versand + MwSt.

redaktion@gdba.de



HILDESHEIM - wahre Schönheit kommt von der Innersten

Blick über Hildesheim
vom Berghölzchen aus

TEXT & FOTOS: MARION WULF

Zugegeben, der Weg zum ersten Vorsingen vom Bahnhof zum Theater lässt es nicht unbedingt vermuten - Hildesheim ist eine wunderschöne Stadt und hat auf allen Ebenen viel zu bieten. Wo fange ich an?

Vielleicht auf dem wunderschönen und detailgenau wiederaufgebauten **Marktplatz**, der mich mit seinen Fachwerkfassaden immer wieder beeindruckt. Schnell im **Café Herr von Myra** einen leckeren Kaffee und weiter zur **Andreaskirche** mit dem höchsten Kirchturm Niedersachsens. Von oben hat man einen guten Blick über die Stadt und das UNESCO-Weltkulturerbe: den **Dom** und die **Michaeliskirche** mit ihren grünen Dächern.

Wer nach einer langen Probe

eine Auszeit ohne sightseeing braucht, holt sich eine Pizza bei **Bestia** (die wohl beste Pizza Hildesheims) und spaziert zum **Kehrwiederwall**. Auf dem Rückweg durch die **Kesslerstraße** (die wohl schönste Straße Hildesheims) setzt man sich noch kurz ins **Kafenion**, das süße Café am **Kehrwiederturm** mit Wohnzimmeratmosphäre. Aufpassen, die Decken sind sehr niedrig! Das Häuschen ist aus dem 16. Jahrhundert und neben hausgebackenem Kuchen gibt es hier



Cast

überregional nicht nur für das **Stadttheater** bekannt (das einzige in Deutschland mit eigener Musical Company), sondern auch und vor allem für seine vielfältige freie Szene. Hier gibt es die **Kulturfabrik („Kufa“)**, das **Theaterhaus**, ein familiengeführtes Kino, die **Bischofsmühle**, **Woodlands** – um nur einiges zu nennen. Kommt doch zum **Pflasterzauber** vorbei, wenn Hildesheim zum großen Straßenkunstfestival wird. Oder im Winter zu den **„Lichtungen“**. Oder im Sommer zu den **„Wallungen“**. Vielleicht lohnt es sich auch einfach immer!

EN ►

Marion Wulf – die gebürtige Berlinerin wohnt seit einem guten halben Jahr in Hildesheim und gehört seit der Spielzeit 25/26 zur MusicalCompany des Stadtttheaters. Seit Kurzem hat sie auch den Vorsitz des Lokalverbandes inne. Der Übergang aus der Metropole in die Kleinstadt ist ihr erstaunlich leicht gefallen – Hildesheim ist einfach zu schön

die Kunst unserer **Theatermalerin Sarah Ottensmeier** zu bewundern. Seit einem Jahr stellt sie hier als Freischaffende ihre Kunst aus und bietet außerdem Malerei-Workshops an. Check her out! (@sarah.ottensmeier)

Wer lieber in der Natur auf tankt, fährt auf einen Spaziergang in die **Schwarze Heide bei Barienrode** oder zum **Panoramaweg**. Dort gibt es einen tollen Blick über die Stadt! Mit etwas mehr Zeit kann man natürlich auch für einen Tag zum **Wandern oder Rodeln** in den Harz fahren oder **im Kanu von Groß Dungen die Innerste runter bis nach Hildesheim paddeln**.

Nachhaltig shoppen geht übrigens auch, im inklusiven Secondhandladen **„trag.bar“** in der Fußgängerzone. Hier findet man echte Schätze und kann sich danach im Café im vorderen Teil des Ladens bei einer Kürbisquiche stärken – und nebenbei sozial und ökologisch Gutes tun.

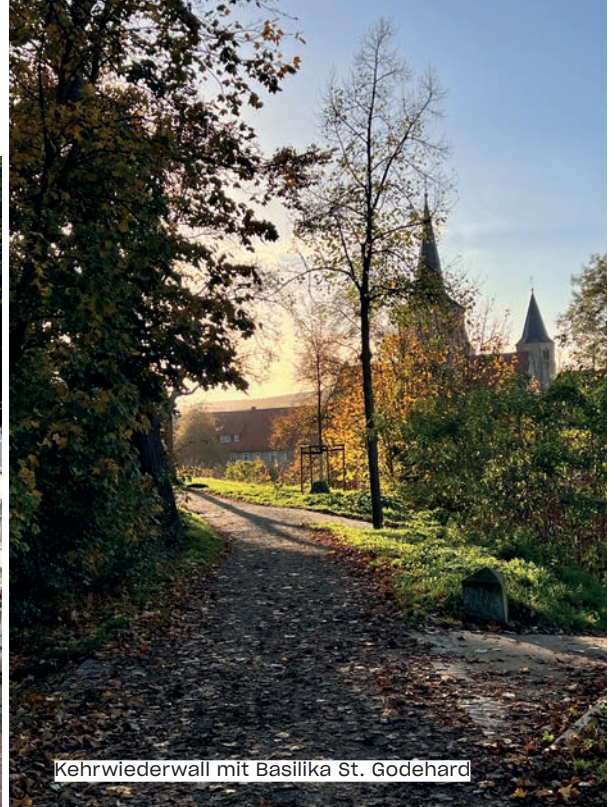
Zu guter Letzt ist Hildesheim



Historischer Marktplatz



Kafenion und Sarah Ottensmeier



Kehrwiederwall mit Basilika St. Godehard

HILDESHEIM - true beauty comes from the Innerste

TEXT & PHOTOS: MARION WULF

EN Granted, the walk from the station to the theatre for your first audition doesn't exactly suggest it – but Hildesheim is a beautiful city and has a lot to offer on every level. Where do I start?.

Maybe with the stunning **market square**, lovingly and meticulously rebuilt, whose half-timbered façades impress me time and again. A quick delicious coffee at **Café Herr von Myra**, then on to **St. Andrew's Church** with the tallest church tower in Lower Saxony. From the top you get a great view across the city and the UNESCO World Heritage sites: the **Cathedral** and **St. Michael's Church** with their green roofs.

If, after a long rehearsal, you need a break without any sightseeing, grab a pizza at **Bestia** (probably the best pizza in Hildesheim) and stroll to the **Kehrwiederwall**. On the way back through **Kesslerstraße** (probably

Hildesheim's prettiest street), pop into **Kafenion** for a moment – the sweet little café by the **Kehrwieder Tower** with a cosy, living-room feel. Watch out – the ceilings are very low! The little house dates back to the 16th century and, alongside home-baked cakes, you can admire the work of our **theatre painter Sarah Ottensmeier**. For a year now she's been exhibiting her art there as a freelance artist and also offers painting workshops. Check her out! (@sarah.ottensmeier)

If you'd rather recharge in nature, head out for a walk in the **Schwarze Heide near Barenrode** or along the **Panorama Trail** – there's a fantastic view over the city. With a bit more time, you can of course take a day trip to the Harz mountains for hiking or sledging, or **paddle a canoe down the Innersteriver from Groß Dungen all the way to Hildesheim**.

Sustainable shopping is possible too, at the inclusive second-hand shop **"trag.bar"** in the pedestrian zone. You'll find real treasures there – and afterwards you can refuel with

a pumpkin quiche in the café at the front of the shop, while also doing your social and environmental bit.

Last but not least, Hildesheim is known beyond the region not only for its **city theatre** (the only one in Germany with its own musical company), but also – and above all – for its vibrant independent scene. There's the **Kulturfabrik ("Kufa")**, the **Theaterhaus**, a family-run cinema, the **Bischofsmühle**, the **Woodlands** – to name just a few. Do come along to **Pflasterzauber** when Hildesheim turns into a major street arts festival. Or in winter for the **"Lichtungen"**. Or in summer for the **"Wallungen"**. Maybe it's just always worth it!

Marion Wulf – a Berlin native by birth – has been living in Hildesheim for a good six months now and, from the 2025/26 season onwards, is part of the Stadttheater's Musical Company. She has also recently taken on the chairmanship of the local branch. The move from the metropolis to a small town has been surprisingly easy for her – Hildesheim is simply too lovely.

EHRUNGEN DER MITGLIEDER

vom 1. Januar bis zum 30. Juni 2026

DAS SILBERNE EHRENZEICHEN ERHALTEN:

Greta Amend
Klaus Belzer
Ralph Bridle
Regina Busch-Hartmann
Anke Espenhayn
Annic-Barbara Fenske
Susanne Hofmann
Sedija Husak-Parduzi
Larissa Kohl
Franka Kraneis
Silvia Mauer
Anna Polke
Thomas Schrage
Andreas Stubenrauch
Frauke Willer
Martin Winterscheidt

DAS GOLDENE EHREN- ZEICHEN ERHALTEN:

Jutta Endl
Santiago Girol-Ziesmer



Maria Husmann
Evan Jones
Daniela Kock
Joachim Król
Jochen Nickel
Martin Oestreich
Diane Pilcher
Christiane-Patricia
Charles Rettinghaus
Nicole Schneider
Helga Siebert
Cuco Wallraff
Mari Watanabe

DAS GROSSE GOLDENE EHRENZEICHEN ERHALTEN:

Günther Fröhlen
Dora Hauns
Siegfried Jacobs
Peter Kadius
Sabine Köhler
Dietrich Lehmann
Dieter Prochnow
Mechthild Schwienhorst

LESERBRIEFE

Beim Blick in den Briefkasten nach der Probe freue ich mich über die neue Ausgabe der TOI TOI TOI. Ich lese beim Aufschließen der Tür die ersten Sätze im Editorial – und runzle mit der Stirn. „... am Landestheater von Kay Metzger...“.

Diese Formulierung zeigt etwas an, das mich stört: Die teilweise Identifikation des Hauses mit der Leitung durch das besitzanzeigende „von“. Das Landestheater Detmold war nie das Theater von Kay Metzger. Dieser hatte die Rolle, das Haus künstlerisch zu leiten, hat es aber nie besessen. Das mag erstmal wie neunmal-kluger Wortklauberei wirken, ich halte es aber für einen wichtigen Unterschied. Sprechen wir Leitungspersonen den Besitz von öffentlichen Einrichtungen zu, anstatt auszudrücken, dass sie diese nur verwalten, dann tragen wir das Bild von feudalen Herrschern sprachlich weiter. Ein Bild, das wir sonst kritisch verwenden, wenn wir von Machtstrukturen und autoritärem Führungsstil sprechen.

Mir ist im Gespräch mit Kolleg:innen auch schon folgende Haltung begegnet: an Häusern, die durch solchen Führungsstil ihrer Leitungen oder eben solch „feudales“ Gebaren in die Presse gekommen ist, wie in Naumburg zum Beispiel, solle man nicht arbeiten. Um die problematische Leitung nicht zu unterstützen. Diese Haltung halte ich für schwierig – und der Vermischung von Haus und Leitung entstammend. Selbstverständlich muss niemand an ein Haus wollen, dessen Intendant für seine Wutausbrüche oder gewerkschaftsfeindliche Haltung bekannt ist. Aber es gibt dennoch die Stimme in mir, die sagt, dass wir solche Häuser auch nicht autoritären Persönlichkeiten überlassen dürfen, die den Betrieb dann nur allzu gern auf sich zu schnitzen.

Wer ein Theater verwaltet, sollte in der Außenwirkung nachrangig sein. Das ist bei einer künstlerischen Leitung natürlich leicht gesagt und etwas paradox. Aber in meiner Utopie gehören (ganz konkret) die Theater den Leuten, die dort arbeiten, und denen, für die gespielt wird.

Wenn wir schon kritisch über die Macht der Intendant:innen sprechen, die sich ausdrückt in einziger echter Kunstfreiheit (mal eben Inszenierungen abblasen) und Nichtverlängerungssystem, lässt uns das doch auch in unserem Sprachgebrauch abbilden.

So, jetzt bin ich Ihnen genug auf einer eigentlich nebensächlichen Formulierung rumgeritten.

Liebe Grüße,
Samuel Kastell

LOCAL HEROES

Lokalverbände sind das Rückgrat der GDBA sowie der Theatermacher:innen. Hier treffen sich die Mitglieder einer Region, die an einem Stadt-, Landes- oder Staatstheater fest engagiert sind. Gegründet werden kann ein Lokalverband schon von drei Mitgliedern am Haus.

Die Basisverbände bieten allen Mitgliedern ohne Lokalverband sowie Gästen eine Möglichkeit des Engagements und des Austausches.

Local associations are the backbone of the GDBA and the theatre community. They are where members of a region, who work for the local city theatre, meet. A local association can be founded by as few as three members of the theatre.

The grassroots associations offer all members without a local association as well as guests an opportunity for engagement and exchange.

LOKALVERBÄNDE für die Spielzeiten 2025/26 und 2026/27

ANHALTISCHES THEATER DESSAU

In der Versammlung am 30.09.2025 wurden folgende Kollegin und folgender Kollege gewählt:

Vorsitzender/Chairman:	Kay Stieffermann
Schriftführerin/Secretary:	Nicole Lucetić da Silva

SÄCHSISCHE STAATSTHEATER

In der Versammlung am 02.10.2025 wurde folgende Kollegin gewählt:

Vorsitzende/Chairwoman:	Fanny Staffa
-------------------------	--------------

SCHLOSSTHEATER CELLE

In der Versammlung am 04.10.2025 wurde folgender Kollege gewählt:

Vorsitzender/Chairman:	Christian Stych
------------------------	-----------------

TFN HILDESHEIM

In der Versammlung am 07.10.2025 wurden folgende Kollegin und Kollegen gewählt:

Vorsitzende/Chairwoman:	Marion Wulf
Stv. Vorsitzender/Deputy Chairman:	Philipp Wegerer
Schriftführer/Secretary:	Julian Rohde

LANDESTHEATER TÜBINGEN

In der Versammlung am 17.10.2025 wurden folgende Kolleginnen und folgender Kollege gewählt:

Vorsitzender/Chairman:	Gilbert Mieroph
Stv. Vorsitzende/Deputy Chairwoman:	Jennifer Kornprobst
Schriftführer/Secretary:	Insa Jebens



PRINT ODER DIGITAL?

GDBA-Mitglieder können TOI TOI TOI entweder gedruckt oder digital (oder beides) bekommen. Kurze Nachricht reicht:
redaktion@gdba.de

TOI TOI TOI für Ihre Werbung



Mediadaten unter gdba.de



Buchtipp



Richard Sennett

Der darstellende Mensch / The Performer

SCHAUSPIEL Es ist ein riskanter Kurzschluss, den Autor Richard Sennett behauptet: Lassen sich Schauspieler:innen und Alltagsmenschen tatsächlich miteinander verbinden, nur indem man ihnen den Begriff der „Rolle“ verordnet?

Gleichwohl ist das Buch des großen Soziologen höchst aktuell und beunruhigend – es handelt von der komplexen Macht nonverbaler Kommunikation. In immer mehr Ländern beherrschen Demagog:innen die politischen Bühnen. Was sie alle eint, ist die Fähigkeit, ihre Anhänger mitzureißen, sie sind begnadete Darsteller:innen. Davon ausgehend untersucht Sennett die ambivalenten Beziehungen zwischen Darstellung in der Politik, in der Kunst und im täglichen Leben und macht uns bewusst: Wenn alle dieselbe nonverbale Welt der körperlichen Gesten und Inszenierung teilen, können auch die Rollen und Rituale des alltäglichen Handelns böseartig oder erhebend, repressiv oder befreiend sein.

Zum Glück liegt der eigentliche Gewinn des Buches aber tatsächlich auf den Brettern der Theaterbühne. Sennett spannt seinen ausschweifenden Bogen von den Freilichtbühnen des antiken Griechenlands zu Shakespeares Globe, von Wagners Bayreuther Festspielhaus zurück zum Teatro Olimpico von Palladio und Scamozzi bis zur Comédie-Française, und was er hier an Details, Kenntnissen, Kuriositäten zusammenträgt, ist immer wieder höchst verblüffend: sei's das Geschehen auf der Bühne, sei's die Architektur des Bühnenraums, die Commedia dell'arte, die Maske oder die Mode, Gewalt und Rhetorik, nichts lässt er aus. Großes Lesevergnügen garantiert!

jx

PERFORMING It is a risky conclusion that author Richard Sennett explores: Can actors and everyday people really be connected with each other simply by prescribing the concept of "role" to them?

Nevertheless, this book by the great sociologist is both highly topical and disconcerting – it deals with the complex power of non-verbal communication. In more and more countries, demagogues dominate the political stage. What they all have in common is the ability to inspire their followers; they are gifted performers. Based on this, Sennett examines the ambivalent relationships between representation in politics, art and everyday life, making us aware that if everyone shares the same non-verbal world of physical gestures and staging, the roles and rituals of everyday actions can also be malicious or uplifting, repressive or liberating.

Fortunately, however, the real value of the book lies on the boards of the theatre stage. Sennett spans his arc from the open-air stages of ancient Greece to Shakespeare's Globe, from Wagner's Bayreuth Festival Theatre back to Palladio from Scamozzi's Teatro Olimpico and forward to the Comédie-Française, and what he gathers here in terms of details, knowledge and curiosities is always highly intriguing: whether it's the action on stage, the architecture of the theatre, the commedia dell'arte, make-up or fashion, violence and rhetoric, he leaves nothing out. Great reading pleasure guaranteed!

jx

Richard Sennett: Der darstellende Mensch,
Hanser-Verlag 2024, 288 S., 32 Euro

Impressum

TOI TOI TOI

Magazin der Genossenschaft Deutscher
Bühnen-Angehöriger

Redaktion und Verlagsanschrift:
Bühnenschriften-Vertriebsgesellschaft mbH
Heinrichstr. 23-25, 22769 Hamburg
Tel: 040 4328244-0
E-Mail: redaktion@gdba.de
Internet: www.gdba.de
www.instagram.com/gdba.union
Registergericht: Amtsgericht Hamburg,
Handelsregister Abt. B, Nr. 7555

Geschäftsführung: Lisa Jopt
Chefredaktion: Jörg Rowohl (V.i.S.d.P.)
Redaktion: Mesut Bayraktar
Mitarbeit Redaktion: Johannes Lange
Magazin-Gestaltung: Peter Lohmann
Titelfoto: Simon Hegenberg
Mitarbeit: Lara Bäucker, Simone Kaempf,
Jane Markwardt, Raphael Westermeier, Dean
Wetzel.

Beiträge in der TOI TOI TOI geben nicht in jedem
Fall die Auffassung der GDBA wieder.

Lektorat: Laura Dittmann
Englisches Lektorat: WortSchatz, München
Druck: Print Media Group GmbH, Hamm

Einzelpreis 4,50 €

Jahresabonnement 25 € inkl. MwSt.

ISSN 0007-3083





Werde Mitglied!

Join us!

Wir bieten

Rechtsberatung
Rechtsschutz
Ein offenes Ohr bei
schwierigen beruflichen
Fragen

Und:

Das TOI TOI TOI-
Magazin kommt kostenlos
per Post/Mail bequem
zu Dir nach Hause

Wir sprechen englisch, italienisch,
französisch & spanisch.
Wir helfen Dir. GDBA.

We offer

Legal advice
Legal protection
An open ear for difficult
professional questions

And:

TOI TOI TOI-Magazine comes
for free - to your doorstep
or digital device

We speak English, Italian,
French and Spanish.
We're here to help. GDBA



