

TOI TOI TOI TOI

(4,50€) 03-04/2026

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



Backlash

Geschlechterrollen
in der Krise

EN Dear readers,

In recent weeks there have been two important dates: 8 March marked International Women's Day, and earlier, on 27 February 2026, Equal Pay Day.

For TOI TOI TOI, this is an opportunity to address gender images and roles, along with their current crises. In the cover section starting on page 10, our author Josephine Apraku offers a feminist, intersectional critique of social developments: efforts to organise care collectively become a critique of a welfare state that no longer wishes to be one, and of a social order that pathologises dependency.

Johannes Lange spoke with director Jana Vetten about feminism as a context for her work (page 20).

Not every wave of outrage strengthens our causes. Beginning on page 32 onwards, Kim-David Hammann argues for a conscious stance: solidarity is more than a reflex.

From page 36 onwards we describe how trade unions are currently coming under pressure: employees and their representatives risk becoming the casualties of a new labour and economic policy. In this situation, collective agreements are all the more important.

Plus, Martin Brüggemann reports on the still precarious working conditions of assistants – even though they form the backbone of theatre.

Enjoy the read!
Jörg Rowohlt
Editor-in-Chief

Liebe Leser:innen,

in den letzten Wochen gab es zwei wichtige Daten: Am 8. März war Internationaler Weltfrauentag und bereits am 27. Februar 2026 der Equal Pay Day. Für TOI TOI TOI Anlass, Geschlechterbilder und -rollen mitsamt ihrer Krisenerscheinungen zu thematisieren. Unsere Autor:in Josephine Apraku beschäftigt sich im Heftschwerpunkt ab Seite 10 mit einer feministischen, intersektionalen Kritik gesellschaftlicher Entwicklungen: Das Bemühen um eine gemeinschaftlich organisierte Fürsorge wird zu einer Kritik an einem Sozialstaat, der keiner mehr sein will, und an einer sozialen Ordnung, die Abhängigkeit pathologisiert. Mit der Regisseurin Jana Vetten sprach Johannes Lange über den Feminismus als Kontext in ihren Arbeiten (Seite 20).

Nicht jede Empörungswelle stärkt unsere Anliegen – Kim-David Hammann plädiert ab Seite 32 für eine bewusste Haltung: Solidarität ist mehr als ein Reflex.

Ab Seite 36 beschreiben wir, wie Gewerkschaften aktuell unter Druck geraten: Arbeitnehmer:innen und ihre Vertretungen drohen Leidtragende einer neuen Arbeits- und Wirtschaftspolitik zu werden. Tarifverträge sind in dieser Situation umso wichtiger.

Außerdem berichtet Martin Brüggemann über die weiterhin prekären Arbeitsbedingungen von Assistierenden – obwohl sie das Rückgrat des Theaters sind.

Viel Spaß beim Lesen!

Jörg Rowohlt
Chefredakteur



Foto: Anna Spindelndreier



Interview Jana Vetten:
„Wut als Ressource von Kraft“
[Interview with Jana Vetten:](#)
“Anger as a source of strength”

20

10 Schwerpunkt: Josefine Apraku -
Rollback: Krisenmanagement durch
Eindeutigkeit
[Josefine Apraku: Rollback -
Crisis management through clarity](#)

Ausgabe / Issue 03-04/2026

SCHWERPUNKT / COVER STORY

- 10 Josefine Apraku: Rollback -
Krisenmanagement durch Eindeutigkeit
[Josefine Apraku: Rollback -
Crisis management through clarity](#)
- 20 Interview Jana Vetten:
„Wut als Ressource von Kraft“
[Interview with Jana Vetten:](#)
“Anger as a source of strength”

KULTURELLES / CULTURAL

- 32 Solidarität ist kein Reflex - Kim-David Hammann
über nicht immer nützliche Empörungswellen
[Solidarity is not a reflex - Kim-David Hammann
on waves of outrage that aren't always helpful](#)

- 44 Never for money, always for love
Assistierende und ihre Grenzen
[Never for money, always for love
Assistants and their limits](#)

GDBA

- 38 Gewerkschaften unter Druck
[Trade unions under pressure](#)

RUBRIKEN / REGULARS

- 26 Foyer & Flamme: Aufhören!
[Opinion: Stop!](#)
- 52 Fug und Recht: Fahrtzeit ist Arbeitszeit - was das
neue EuGH-Urteil für den NV Bühne bedeutet
[Rights here, rights now: Travel time is working
time - What the new ECJ ruling means for](#)

30

Solidarität ist kein Reflex – Kim-David Hammann über nicht immer nützliche Empörungswellen
 Solidarity Is Not a Reflex – Kim-David Hammann on waves of outrage that aren't always helpful



34

Gewerkschaften unter Druck
 Trade unions under pressure



Never for money, always for love
 Assistierende und ihre Grenzen
 Never for money, always for
 love Assistants and their limits

42

NV Bühne

- 54 Studierendentennis: Aus dem Vollen schöpfen!
 Student back & forth:
 Drawing on unlimited resources.
- 62 Wodka & Bockwurst / Vodka & bockwurst:
 Bielefeld

STANDARDS

- 06 Über dieses Cover / About the cover
- 07 Contributors – Tolle Menschen
 machen gemeinsam dieses Heft
 Great people make this magazine
- 08 Moodboard – GDBA News
- 57 Newsroom
- 60 Jubiläen und Nachrufe
- 66 Buchtipp / Impressum



Foto: Simon Hegenberg

THEATERFOLKLORE BRAUCHT KEINER

THEATRE FOLKLORE – NOBODY NEEDS IT

Unser Coverfoto ist anlässlich der 4. Bundesweiten Ensemble-Versammlung 2019 in der Berliner Volksbühne entstanden, es zeigt die Regisseurin Carolin Wirth, die seinerzeit auch die Ausstattung der Veranstaltung übernommen hatte. Fotografiert hat Simon Hegenberg. Angeprangert wurde „systemstabilisierende Theaterfolklore“. Der Erfolg der GDBA seit 2021 hängt auch damit zusammen, dass diese Folklore schon damals nicht mehr gut funktionierte. Der Innendruck hatte sich als zu hoch erwiesen. Das damalige Versprechen, gemeinsam solidarisch zu handeln und sich für die Verbesserung der eigenen Lebens- und Arbeitssituation einzusetzen, traf bei vielen künstlerisch am Theater Arbeitenden, die der Konkurrenzkämpfe und des Drucks müde sind, auf äußerst offene Ohren und auch mitten ins Herz. In den vergangenen Jahren hat die GDBA auf dieser Strecke manches erreichen können. Und trotzdem gibt es noch immer die „Angst vor künstlerischem Liebesentzug“ (sprich: Nichtanerkennung, Nichtbesetzung, Nichtvertragsverlängerung). Für die GDBA bleibt auch künftig genug zu tun.

EN Our cover photo was taken on the occasion of the 4th Nationwide Ensemble Assembly in 2019 at Berlin's Volksbühne. It shows the director Carolin Wirth, who at the time was also responsible for the event's design. The photograph was taken by Simon Hegenberg. The issue called out was "system-stabilising theatre folklore." "The GDBA's success since 2021 is also linked to the fact that this kind of folklore was already no longer functioning well back then. The internal pressure had simply become too great. The promise made at the time—to act together in solidarity and to work towards improving one's own living and working conditions—met with extremely receptive ears, and indeed struck a chord, among many artists working in theatre who are weary of constant competition and pressure. Over the past few years, the GDBA has managed to achieve quite a lot along this path. And yet the "fear of artistic withdrawal of affection" (in other words: lack of recognition, not being cast, not having one's contract renewed) still persists. Looks like the GDBA will not be able to put its feet up any time soon.

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.

KIM-DAVID HAMMANN

MUSICALDARSTELLER / MUSICAL THEATRE PERFORMER

Kim-David Hammann ist Musicaldarsteller und derzeit als Principal Swing im Musical „We Will Rock You“ in Stuttgart engagiert. Er ist Gründungsmitglied des Department Musical, teilt sich dort den stellvertretenden Vorsitz und war Teil des Moderationsteams beim letzten Gewerkschaftstag.

Anstelle reflexartiger kollektiver Empörung in schwierigen Situationen plädiert er für bewusste und überlegte Entscheidungen (Seite 30).



(c) privat

Kim-David Hammann is a musical theatre performer and is currently engaged as Principal Swing in the musical *We Will Rock You* in Stuttgart. He is a founding member of the Department Musical, serves as its Deputy Chair, and was part of the moderation team at the most recent union congress.

Rather than responding to difficult situations with reflexive collective outrage, he advocates conscious and carefully considered decision-making (page 30).

MARTIN BRÜGGEMANN

REGISSEUR UND JOURNALIST / DIRECTOR AND JOURNALIST

Martin Brüggemann ist Regisseur und studiert Soziologie an der Goethe-Universität. Er arbeitete mehrere Jahre als Regieassistent am Schauspiel Frankfurt. Über deren Grenzen und die prekären Arbeitsbedingungen, denen sie ausgesetzt sind, hat er einen Text geschrieben, den ihr ab Seite 42 lesen könnt.

Martin Brüggemann is a director and studies sociology at Goethe University. He worked for several years as an assistant director at Schauspiel Frankfurt. He has written a text about its limits and the precarious working conditions to which they are exposed, which you can read from page 42 onwards.



(c) Heike Lyding

Josephine Apraku hat Sach- und Kinderbücher sowie Essays und Texte für Magazine wie das *Missy Magazine*, den Berliner *Tagesspiegel* oder *Vogue Germany* geschrieben.

Ab Seite 10 konstatiert sie im Schwerpunkt autoritäre Sehnsüchte und traditionelle Geschlechtervorstellungen und plädiert stattdessen für eine gemeinschaftlich organisierte Fürsorge.

Josephine Apraku has written non-fiction and children's books as well as essays and articles for magazines such as *Missy Magazine*, *Der Tagesspiegel* (Berlin) and *Vogue Germany*.

From page 10 onwards, she identifies a particular emphasis on authoritarian longings and traditional gender roles, and instead advocates a model of care organised collectively within the community.



(c) Daham Choi

JOSEPHINE APRAKU

AFRIKAWISSENSCHAFTLER: IN
UND AUTOR: IN /
AFRICAN STUDIES SCHOLAR
AND AUTHOR



(c) Falko Bohmann

MARLENE UNTERFENGER

MUSIKSTUDENTIN / MUSIC STUDENT

Marlene Unterfenger studiert im Master Neue Musik Gesang an der HfM Dresden und der HKB Bern und ist Stipendiatin der TONALI-Bühnenakademie. Ihre Arbeiten bewegen sich zwischen experimentellem (Musik-)Theater, Videokunst und partizipativen Community-Formaten. Ab Seite 52 schreibt sie über Ideen, Strukturen und unterschiedliche Arbeitskonzepte.

Marlene Unterfenger is studying for a Master's degree in Contemporary Music (Voice) at the University of Music Dresden (HfM Dresden) and the Bern University of the Arts (HKB Bern), and is a scholarship holder of the TONALI Stage Academy. Her work moves between experimental (music) theatre, video art and participatory community formats. From page 52 onwards, she writes about ideas, structures and different working concepts.

Moodboard

WE STAND WITH THE PEOPLE OF IRAN



IRAN Die Künstler:innengewerkschaft GDBA solidarisiert sich angesichts des Krieges mit der Bevölkerung im Iran. In der deutschen Theaterszene gibt es viele Mitarbeitende iranischer Herkunft.

Die Aufstände, die seit Januar vom Regime mit unvorstellbarer Brutalität niedergeschlagen werden, sind nicht nur eine gesellschaftliche Massenbewegung gegen Unterdrückung und autoritäre Herrschaft. Beschäftigte aus den unterschiedlichsten Branchen beteiligen sich an Streiks und Protesten und kämpfen gemeinsam mit großen Teilen der Bevölkerung für Würde, soziale Gerechtigkeit, bessere Arbeits- und Lebensbedingungen sowie politische und künstlerische Freiheit.

Deswegen muss heute mehr denn je gelten: All eyes on Iran!

IRAN In light of the war, the artists' union GDBA stands in solidarity with the people of Iran. There are many members of Iranian origin working within the German theatre community.

The uprisings, which since January have been suppressed by the regime with unimaginable brutality, are not merely a broad social movement against oppression and authoritarian rule. Employees from a wide range of sectors are taking part in strikes and protests, fighting alongside large sections of the population for dignity, social justice, improved working and living conditions, as well as political and artistic freedom. Therefore, now more than ever, we reiterate: All eyes on Iran!

LOHNUNTERSCHIED Anlässlich des Equal Pay Days am 27. Februar hat die GDBA den weiter vorhandenen Gender Pay Gap in der Kultur kritisiert. Dieser liegt aktuell immer noch bei 25 Prozent in den freien künstlerischen Berufen. Der branchenübergreifende Gender Pay Gap beträgt 16 Prozent.

Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied in der Kultur ist verheerend. Die Folgen begleiten viele Kulturschaffende über Jahre und erstrecken sich auch auf die Altersvorsorge. Die Zahlen gehen aus einer Studie der Gewerkschaft ver.di hervor, die Daten der Künstlersozialkasse ausgewertet hat. Mehr Infos über den QR-Code.

PAY DISPARITY On the occasion of Equal Pay Day on 27 February, the GDBA criticised the continuing gender pay



Grafik: www.equalpayday.de/

gap in the cultural sector. It currently still stands at 25 per cent in the freelance artistic professions. Across all sectors, the gender pay gap amounts to 16 per cent.

The gender-specific pay disparity in the cultural sector is devastating. Its consequences have affected many cultural professionals for years and also extend to pension provision. The figures are taken from a study conducted by the trade union ver.di. scan the QR code.



NEU - Unser Newsletter exklusiv für Mitglieder! NEW - Our newsletter exclusively for members!

MEMBERS ONLY Mit diesem Format möchten wir unsere Mitglieder direkter und kompakter informieren. Mitglieder erhalten regelmäßig Neuigkeiten, relevante Termine sowie Entwicklungen, die unsere Arbeit betreffen.

Gleichzeitig bietet euch MEMBERS ONLY politische Teilhabe auf die einfache Art: Wir ordnen ein und zeigen, wo und wie ihr euch einbringen könnt.

Meldet euch an! Die Anmeldung ist im Mitgliederbereich auf unserer Website möglich mit eurer Mitgliedsnummer: www.gdba.de.

MEMBERS ONLY With this format, we aim to inform our members more directly and concisely. Members will regularly receive news, relevant dates, and updates on developments affecting our work. At the same time, MEMBERS ONLY offers you an easy way to participate politically: we provide context and show where and how you can get involved. Sign up now! You can register in the members' area on our website using your membership number: www.gdba.de



GDBA und VdO waren an vielen Orten solidarisch mit streikenden ver.di-Kolleg:innen, hier in München

Solidarität mit ver.di / Solidarity with ver.di

STREIK GDBA-Mitglieder haben sich gemeinsam mit den Schwestergewerkschaften im Februar mit streikenden ver.di-Kolleg:innen solidarisiert und ihre Forderungen nach angemessener Vergütung im öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) unterstützt. Inzwischen ist das Ergebnis klar: Es gibt 5,8 Prozent mehr, verteilt über 27 Monate. Streiken hilft! Als nächstes muss das Ergebnis auf den NV Bühne übertragen werden.

STRIKE In February, GDBA members showed solidarity with striking ver.di colleagues alongside their sister trade unions and supported their demands for appropriate pay in the civil service of the federal states (TV-L). The outcome is now clear: a 5.8 per cent increase spread over 27 months. Strike action works! The next step is to transfer this result to the NV Bühne.



Auch am Staatstheater Augsburg streikten GDBA- und VdO-Mitglieder solidarisch mit ver.di.



ROLLBACK KRISENMANAGEMENT DURCH EINDEUTIGKEIT

VON JOSEPHINE APRAKU

Das Pendel schlägt nicht ohne Grund zurück in autoritäre Sehnsüchte und traditionelle Geschlechtervorstellungen, findet Afrikawissenschaftler:in und Sachbuchautor:in Josephine Apraku. Dagegen werde das Bemühen um eine gemeinschaftlich organisierte Fürsorge zu einer Kritik an einem Sozialstaat, der keiner mehr sein will, und an einer sozialen Ordnung, die Abhängigkeit pathologisiert. ▷

IN KRISENHAFTEN ZEITEN WÄCHST DIE SEHNSUCHT NACH ORDNUNG, ÜBERSICHT UND EINFACHEN ANTWORTEN.



Wir leben in einer Zeit multipler Krisen. Zum Jahresanfang wurde in Deutschland erneut darüber diskutiert, das Recht auf Teilzeit einzuschränken. Außerdem sollen Menschen mehr Stunden arbeiten. Gleichzeitig wird behauptet, es gebe „zu viele Krankheitstage“ – als wäre Erschöpfung ein Zeichen individueller Schwäche und kein strukturelles Problem. Der Druck steigt: Lebensmittel und Lebenshaltungskosten sind in den vergangenen Jahren deutlich teurer geworden – und weder Löhne noch soziale Sicherheit können mithalten.

Während die soziale und ökonomische Kluft größer wird, die Unsicherheit zunimmt und sich die politische Landschaft merklich weiter nach rechts verschiebt, wird auch deutlich: International erleben wir autoritäre Tendenzen, die wie etwa in den USA ausgetestet werden und bei denen sich auch Rechte hierzulande fleißig Notizen machen dürften. Machtansprüche, von geopolitischen Eskalationen bis hin zu brutalen Repressionen gegen Protestbewegungen, wie im Iran, sind überall präsent. Diese Entwicklungen stehen nicht zusammenhangslos nebeneinander. Sie überlagern sich, verstärken sich gegenseitig und prägen den Alltag.

Das Aufkommen von Tradwives*, die Rückkehr des dünnen Körpers als Schönheitsideal und des Mannes als „Leader“, der mit seiner „maskulinen Energie“ die Familieneinheit lenkt, zeigen: In krisenhaften Zeiten wächst die Sehnsucht nach Ordnung, Übersicht und einfachen Antworten. Komplexität wirkt bedrohlich, Widersprüche sind anstrengend und angsteinflößend. Es ist sicherlich kein Zufall, dass rechtskonservative Angebote genau hier ansetzen. Sie versprechen Eindeutigkeit und greifen dabei auf altbekannte Muster zurück: klar verteilte Geschlechterrollen, familiäre Ordnung und Hierarchie, die das Leben handhabbar erscheinen lassen.

Männer sollen wieder „stark“, „souverän“ und „versorgend“ sein, Frauen „fürsorglich“, „emotional zuständig“ und für den Haushalt verantwortlich. Die rechte Antwort auf gesellschaftliche Verunsicherung ist die Rückkehr zu vermeintlich „natürlichen“ Rollen mitsamt der ihnen zugewiesenen Aufgabenverteilung.

Survival of the Loneliest

Begriffe wie die sogenannte „Male Loneliness Epidemic“ machen sichtbar, dass heterosexuelle Männer zunehmend Einsamkeit erleben und Schwierigkeiten haben, eine Frau für eine romantische Liebesbeziehung zu finden. Doch statt diese Erfahrung mit männlicher Sozialisierung oder der Tatsache zu verbinden, dass Frauen nicht mehr grundsätzlich gezwungen sind, eine Beziehung für die eigene finanzielle Sicherheit oder soziale Anerkennung einzugehen, wird sie häufig umgedeutet. Die Verantwortung wird dabei verschoben. Plötzlich gelten Feminismus, queere Lebensweisen oder sich verändernde Geschlechterbilder als Ursache für die Einsamkeit von heterosexuellen Männern. Geschlechterrollen werden so zu einem Werkzeug für Krisenmanagement. Sie ordnen, vereinfachen und beruhigen, ohne die strukturellen Ursachen dabei anzutasten.

Diese Logik zeigt sich auch über die Kategorie Geschlecht hinaus. Immer wieder werden diskriminierende Einteilungen genutzt, um gesellschaftliche Spannungen zu verwalten. So werden Männer, die Rassismus erfahren, als Bedrohung für „Frauen“ markiert, wobei damit unausgesprochen weiße Frauen gemeint sind. Queere Lebensentwürfe werden als Gefahr für die Kernfamilie und die gesellschaftliche Ordnung inszeniert. Migration, Armut oder soziale Benachteiligung werden personalisiert und moralisiert, anstatt sie als Konsequenz politischer Entscheidungen und gesellschaftlicher Machtverhältnisse zu verstehen. Gruppen werden gegenei-

* (kurz für traditional wives) sind ein Social-Media-Trend, bei dem Frauen die Rückkehr zu einem konservativen Lebensstil der 1950er Jahre zelebrieren. Sie propagieren die Rückkehr zu klassischen Rollenbildern

KOMPLEXITÄT WIRKT BEDROHLICH, WIDERSPRÜCHE SIND ANSTRENGEND UND ANGSTEINFLÖSSEND.



inander ausgespielt, während die Frage nach einer gleichberechtigten Verteilung von Ressourcen unbeantwortet bleibt. Am Ende profitiert keine der Gruppen, die gegeneinander in den Kampf geschickt wurden, sondern jene, die ohnehin über Macht, Mittel und Deutungshoheit verfügen.

In politischen Debatten wird die heteronormative Familie oft als Auffanglösung für strukturelle Versäumnisse gedacht. Sie soll für Pflege, Kinderbetreuung, emotionale und finanzielle Stabilisierung sorgen. Dabei wird Care-Arbeit zunehmend privatisiert. Dass Care-Arbeit überwiegend von Frauen geleistet wird, bleibt meist unsichtbar oder wird zumindest als persönliche Entscheidung dargestellt. Diskussionen um die Abschaffung der sogenannten „Lifestyle-Teilzeit“ oder die Ausweitung von Arbeitszeiten machen deutlich, wie wenig Raum Fürsorge, Erholung und zwischenmenschliche Beziehungen im aktuellen Wirtschaftsmodell haben. Das zentrale Problem, wenn traditionelle Familienmodelle auf Vorstellungen von Leistungsgesellschaft treffen, ist, dass individuelle Autonomie mit Unabhängigkeit verwechselt wird – und Abhängigkeit mit Schwäche. Dabei beginnen persönliche Freiheit und Sicherheit genau dort, wo wir uns auf andere verlassen können – in der solidarischen Gemeinschaft.

Was wäre, wenn ...

Eine intersektional-feministische Perspektive, die die verschiedenen Formen von Diskriminierung mitdenkt, ermöglicht es, den Zusammenhang zwischen dem Erstarken traditioneller Geschlechterrollen, der Leistungsgesellschaft und den Krisen dieser Zeit aufzuzeigen. Sie fragt nicht nur nach Geschlechterrollen, sondern auch nach Macht, ökonomischen Bedingungen, politischen Ausschlüssen und der Organisation von Fürsorge. Sie macht deutlich, dass der aktuelle Rollback keine zufällige Entwicklung ist, sondern eine Reaktion auf Kämpfe gegen Unterdrückung und Veränderungen,

die bereits stattgefunden haben.

Die Einsamkeit, die nicht nur Männer, sondern Menschen insgesamt zunehmend verspüren, ist in diesem Kontext keine individuelle Empfindung, sondern eine strukturelle Erfahrung. Sie entsteht in einer Gesellschaft, in der die Lebensrealitäten von Menschen immer weniger mit den Geschichten, Geschlechterrollen und Familienkonzepten einer kapitalistischen Gesellschaft zusammenpassen. Sie entsteht in einer Gesellschaft, in der Zugehörigkeit an individuelle Leistung geknüpft ist. Selbstoptimierung, also mehr individuelle Leistung, wird dann als vermeintliche Lösung für ein strukturelles Problem verkauft. Dabei bleibt verdeckt, dass es an tragfähigen Beziehungen fehlt. In dieser Leerstelle gewinnen autoritäre und rechtskonservative Angebote an Attraktivität.

Was wir brauchen, ist ein Rollback des Rollbacks. Gerade queere, migrantisierte und anderweitig marginalisierte Gemeinschaften haben immer wieder gezeigt, wie sich Fürsorge jenseits staatlicher Unterstützung organisieren lässt – nicht aus Idealismus, sondern um zu überleben. Gemeinschaftlich organisierte Care-Arbeit ist dabei keine private Kompensation für den Rückzug des Staates, sondern eine politische Praxis. Sie macht sichtbar, was fehlt und wem es fehlt. In einer Gesellschaft, die Verantwortung individualisiert, wird gemeinschaftlich organisierte Fürsorge zur Kritik an einem Sozialstaat, der keiner mehr sein will, und an einer sozialen Ordnung, die Abhängigkeit pathologisiert.

Sorgende Gemeinschaften entstehen dort, wo Menschen Verantwortung teilen: in Freund:innenschaften, Nachbar:innenschaften, solidarischen Ökonomien, selbstgewählten Familien oder Arbeitszusammenhängen. Nicht als harmonische Gegenwelt, sondern als Versuch, Sicherheit jenseits von Eindeutigkeit herzustellen.

Gemeinschaft ist kein Zustand, sondern ein Prozess. Sie ist konflikthaft, anstrengend und unübersichtlich – und genau darin liegt ihr politisches Potenzial. Als Gegenent- ►



wurf zum autoritären Krisenmanagement unserer Zeit setzt sie nicht auf Eindeutigkeit, sondern auf geteilte Verantwortung. Genau hier wird Gemeinschaft zum Gegenentwurf: nicht in der Rückkehr zu Rollenbildern, die es so nie gegeben hat, sondern im gemeinsamen Experimentieren mit Formen des Zusammenlebens.

Begriffe wie „Rollback“ oder „Backlash“ machen etwas Wichtiges sichtbar. Sie zeigen, dass die unterschiedlich gelagerten Kämpfe gegen Unterdrückung wirksam waren. Zumindest so sehr, dass sie stärkere Gegenbewegungen ausgelöst haben. Das Pendel schlägt nicht ohne Grund zurück. Die Härte der aktuellen Antworten verweist darauf, dass etwas ins Wanken geraten ist. Alte Gewissheiten sind nicht mehr selbstverständlich und bleiben nicht mehr unhinterfragt. Es sind andere Lebensweisen, andere Beziehungsformen, andere Vorstellungen von Geschlecht und Gemeinschaft denkbar geworden. #

Josephine Apraku ist Afrikawissenschaftler:in und Autor:in. Josephine hat Sach- und Kinderbücher sowie Essays und Texte für Magazine wie das Missy Magazine, den Berliner Tagesspiegel oder Vogue Germany geschrieben. Gemeinsam mit Ozan Zakariya Keskinilic kuratiert Josephine die Lesereihe ALL YOU CAN READ, die sich mit der Frage beschäftigt, wie sich Literatur, Schreiben und Lesen verändern, wenn all dies am Küchentisch stattfindet. In Josephines Arbeit verbinden sich gesellschaftliche Kritik und utopisches Denken – als Suche nach kollektiven Antworten auf Unterdrückung und Krise.

ROLLBACK – CRISIS MANAGEMENT THROUGH CLARITY

The pendulum is swinging back towards authoritarian desires and traditional gender roles for a reason, according to African studies scholar and non-fiction author Josephine Apraku. In contrast, efforts to organise care collectively are being criticised as an attack on a welfare state that no longer wants to be one and on a social order that pathologises dependency.

BY JOSEPHINE APRAKU

EN We are living in a time of multiple crises. At the beginning of the year, there was renewed discussion in Germany about restricting the right to work part-time. In addition, people are expected to work longer hours. At the same time, it is claimed that there are ‘too many sick days’ – as if exhaus-

tion were a sign of individual weakness rather than a structural problem. The pressure is mounting: food and living costs have become significantly more expensive in recent years – and neither wages nor social security can keep pace.

As the social and economic divide widens, uncertainty grows and the political landscape shifts noticeably fur-

ther to the right, one thing is becoming clear: internationally, we are seeing authoritarian tendencies being tested, for example in the USA, and the right wing in this country is likely to be paying close attention. Claims to power, from geopolitical escalations to brutal repression of protest movements, as in Iran, are everywhere. These developments are not unrelated. They ►

DISCRIMINATORY CLASSIFICATIONS ARE REPEATEDLY USED TO MANAGE SOCIAL TENSIONS.



overlap, reinforce each other and shape everyday life.

The emergence of tradwives*, the return of the thin body as the ideal of beauty and of the man as the 'leader' who guides the family unit with his 'masculine energy' show that in times of crisis, there is a growing desire for order, clarity and simple answers. Complexity seems threatening, contradictions are exhausting and frightening. It is certainly no coincidence that right-wing conservative offerings address precisely these issues. They promise clarity and draw on familiar patterns: clearly defined gender roles, family order and hierarchy that make life seem manageable. Men are supposed to be 'strong', 'confident' and 'providers' again, while women are supposed to be 'caring', 'emotionally responsible' and in charge of the household. The right-wing answer to social uncertainty is a return to supposedly 'natural' roles, complete with the assigned distribution of tasks.

Survival of the loneliest

Terms such as the so-called male loneliness epidemic highlight the fact that

* (short for traditional wives) are a social media trend in which women celebrate a return to the conservative lifestyle of the 1950s. They advocate a return to traditional gender roles

heterosexual men are increasingly experiencing loneliness and struggling to find a woman for a romantic relationship. However, instead of linking this experience to male socialisation or the fact that women are no longer fundamentally forced to enter into a relationship for their own financial security or social recognition, it is often reinterpreted, shifting responsibility in the process. Suddenly, feminism, queer lifestyles, or changing gender images are considered the cause of loneliness among heterosexual men. Gender roles thus become a tool for crisis management. They organise, simplify and reassure without addressing the structural causes.

This logic also extends beyond the category of gender. Discriminatory classifications are repeatedly used to manage social tensions. For example, men who experience racism are labelled a threat to "women", implicitly referring to white women. Queer lifestyles are portrayed as a danger to the nuclear family and social order. Migration, poverty, or social disadvantage are personalised and moralised instead of being understood as consequences of political decisions and social power relations. Groups are pitted against each other, while the question of the equitable distribution of resources remains unanswered. In the end, none

of the groups that have been sent into battle against each other benefit, but rather those who already have power, resources, and control of the narrative.

In political debates, the heteronormative family is often thought of as a fallback solution for structural failures. It is supposed to provide care, childcare, emotional and financial stability. At the same time, care work is increasingly being privatised. The fact that care work is predominantly performed by women usually remains invisible or is at least presented as a personal decision. Discussions about the abolition of so-called "lifestyle part-time work" or the extension of working hours make it clear how little room there is for care, recreation, and interpersonal relationships in the current economic model. The central problem when traditional family models clash with ideas of a meritocracy is that individual autonomy is confused with independence—and dependence with weakness. Yet personal freedom and security begin precisely where we can rely on others—in a community based on solidarity.

What if ...

An intersectional feminist perspective that takes into account the various forms of discrimination allows us ►

TOI TOI TOI





WHAT WE NEED IS A ROLLBACK OF THE ROLLBACK.



to highlight the connection between the strengthening of traditional gender roles, the meritocracy and the crises of our time. It questions not only gender roles, but also power, economic conditions, political exclusion, and the organisation of care. It makes it clear that the current rollback is not a random development, but a reaction to struggles against oppression and changes that have already taken place.

The loneliness that not only men but people as a whole are increasingly feeling is, in this context, not an individual feeling but a structural experience. It arises in a society in which people's realities of life are increasingly at odds with the narratives, gender roles, and family concepts of a capitalist society. It arises in a society in which belonging is linked to individual performance. Self-optimisation, i.e. more individual achievement, is then sold as the supposed solution to a structural problem. What remains hidden is the lack of sustainable relationships. In this void, authoritarian and right-wing conservative offerings become more appealing.

What we need is a rollback of the rollback. Queer, migrant, and other marginalised communities in particular have repeatedly shown how care can be organised beyond state support—not out of idealism, but in order to survive. Community-organised care

work is not a private compensation for the withdrawal of the state, but a political practice. It makes visible what is missing and who is missing it. In a society that individualises responsibility, collectively organised care becomes a critique of a welfare state that no longer wants to be one, and of a social order that pathologises dependency.

Caring communities arise where people share responsibility: in friendships, neighbourhoods, solidarity-based economies, self-chosen families, or work contexts. Not as a harmonious counterworld, but as an attempt to create security beyond clarity.

Community is not a state, but a process. It is confrontational, exhausting, and confusing—and that is precisely where its political potential lies. As a counter-model to the authoritarian crisis management of our time, it does not rely on clarity, but on shared responsibility. This is precisely where community becomes an alternative: not in a return to role models that never existed, but in jointly experimenting with forms of coexistence.

Terms such as “rollback” or “backlash” reveal something important. They show that the various struggles against oppression were effective. At least so much so that they triggered stronger counter-movements. The pendulum is swinging back for a reason.

The harshness of the current responses indicates that something has been shaken. Old certainties can no longer be taken for granted and no longer remain unquestioned. Other ways of life, other forms of relationships, other ideas of gender and community have become conceivable. ✦

Josephine Apraku is an African studies scholar and author. She has written non-fiction and children's books, as well as essays and articles for magazines such as Missy Magazine, the Berliner Tagesspiegel, and Vogue Germany. Together with Ozan Zakariya Keskinkılıç, Josephine curates the ALL YOU CAN READ reading series, which explores how literature, writing, and reading change when all of this takes place at the kitchen table. Her work combines social criticism and utopian thinking—as a search for collective responses to oppression and crisis.



Jana Vetten
Foto: Marian Lenhard



„Wut als Ressource von Kraft“

Für TOI TOI TOI sprach Johannes Lange mit der **Regisseurin Jana Vetten** über den Feminismus als Kontext in ihren Arbeiten.

TOI TOI TOI: Einige deiner Inszenierungen kreisen um Gewalt in Beziehungen, um Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern, emanzipatorisches Hinterfragen klassischer Stoffe. Was interessiert dich an diesen Themen immer wieder?

Jana Vetten: Ich wünsche mir, dass unsere Gesellschaft gleichberechtigt ist. Dass FLINTA* keine Angst vor geschlechterspezifischer Gewalt haben, dass Frauen* sich nicht lange überlegen, ob sie ein Kind wollen, weil es ihre Existenz gefährdet, dass Transpersonen und nonbinäre Menschen keine Diskriminierung erleben. Wenn wir das erreicht haben, lehne ich mich zurück und mache nur noch mit größter Freude lustige Liederabende. Bis dahin erzähle ich weiter von all dem Dreck, den Machtstrukturen, der verinnerlichten Gewalt, die in unser privates Leben eindringt und die Freude und Nähe vergiftet. Ich glaube daran, dass das Theater eine erkenntnisstiftende Kraft hat und finde, dass der Kampf um Selbstbestimmung und Freiheit von FLINTA auf die Bühnen gehört. Immer und immer wieder. Gerade jetzt erleben wir einen misogynen Backlash, angeführt von rechten Parteien, der bis in die Mitte der Gesellschaft reicht. Umso mehr müssen wir uns gegen den Wind stellen und miteinander nach vorne blicken, uns neue Zukünfte erträumen, wütend sein, Trost finden.

Deine Arbeiten werden oft im Kontext von Feminismus gelesen?

In klassischen Stoffen interessiert mich der Perspektivwechsel. Sie sind oft geprägt von einem patriarchalen Blick. Für FLINTA bleibt übrig, die sanft sterbende Ophelia zu spielen. Aber die hat ihre eigene Geschichte

und eigene Gedanken, die ich ihr zurückgeben möchte. Manche klassischen Stoffe haben eine Strahlkraft bis ins Heute, manche Geschichten wollen immer wieder neu erzählt werden. Bei „Nora“ in Heidelberg haben wir den Ursprungstext von Ibsen in einen Dialog mit drei zeitgenössischen Autorinnen geschickt und dabei sind ganz erstaunliche Momente entstanden.

Wie würdest du selbst deine feministische Haltung beschreiben?

Ich lebe etwas, das ich solidarischen Feminismus nenne. Ich erkenne die unterschiedlichen Herausforderungen und Perspektiven von FLINTA an, ohne mich auf eine Seite schlagen zu müssen. Nur gemeinsam gelangen wir zu der Stärke, die wir brauchen, um unsere gewonnenen Freiheiten zu bewahren und weiterzugehen in dem Kampf um Selbstbestimmung, der noch lange nicht vorbei ist. Dabei finde ich es hilfreich, die Anstrengungen der feministischen Generationen vor uns dankbar zu erforschen und trotzdem nicht an dem Punkt stehen zu bleiben.

Was bedeutet sie konkret für deine Probenarbeit, Vorbereitung und die ästhetischen Entscheidungen?

Das heißt in den Proben, dass ich offen bin für Impulse aus dem Ensemble heraus, vor allem, was diskriminierungskritische Diskurse angeht. Da ist Zuhören angesagt. Ich bilde mich weiter, versuche an den Diskursen dran-zubleiben.

Es heißt, in der Konzeption der Stoffe, in der Fassungsarbeit und in Besetzungsfragen sehr bewusst mit Themen wie Gender und Identität umzugehen.

Und es heißt, in den Geschichten eher danach zu fragen, was ein gewaltvolles System mit den einzelnen Personen macht, als nach persönlicher Schuld zu su- ►

* Der Begriff FLINTA steht für Frauen, Lesben, Inter Menschen, Nichtbinäre Menschen, Trans Menschen und Agender Menschen.

DIE THEORIE IN ETWAS ERLEBBARES ZU ÜBERSETZEN, SEHE ICH ALS MEINE AUFGABE.



chen. Dass ich nach starken weiblich gelesenen Figuren suche, ihre Wut erforsche und mich frage, welche Möglichkeiten es gibt, in dieser Welt zu überleben, vielleicht sogar glücklich zu werden oder sie so zu verändern, dass uns ein glückliches Leben möglich ist.

Die deutsche Theaterlandschaft ist geprägt von sehr unterschiedlichen Regiehandschriften. Wie verortest du dich selbst darin?

Ich glaube an die Kraft des Geschichten-Erzählens und an die Empathiefähigkeit der Menschen. Ich erzähle gerne von Figuren, die sich entwickeln und denen ich als Zuschauerin folgen darf. Das interessiert mich mehr als Thesen und Diskurse, auch wenn die Mittel, mit denen wir diese Geschichten erzählen von genau den Thesen und Diskursen geprägt sind. Die Leistung, die Theorie in etwas Erlebbares zu übersetzen, sehe ich als meine Aufgabe. Wenn zum Beispiel in einem Stück eine Szene mit sexualisierter Gewalt stattfindet, frage ich mich, ob wir die genauso reproduzieren wollen, was damit eigentlich gesagt werden soll und welches Bild wir dafür finden, das die Auswirkung auf das Opfer spürbar macht.

Gibt es Themen oder Perspektiven, von denen du bewusst erzählst, weil du das Gefühl hast, dass sie sonst zu wenig oder zu einseitig verhandelt werden?

Lange Zeit habe ich mich mit Wut von weiblich gelesenen Menschen beschäftigt. Wut als Ressource von Kraft, als Marker von Grenzen. Eine Wut, die vielen von uns abtrainiert wurde und die eine ermächtigende Wucht entfalten kann. Mittlerweile frage ich mich, wie wir damit umgehen, dass die Welt um uns herum immer wütender und gewaltbereiter wird. Sollten wir uns wappnen und trainieren oder noch intensiver nach neuen, gewaltfreien Wegen des Zusammenseins suchen? In Heidelberg arbeite ich gerade an der feministischen Antikenüberschreibung „We are Family“ von Tine Rahel Völcker. Die Frage der

Weitergabe von Gewalt durch Rache stellt der Text mit großer emotionaler Tiefe und viel Witz. Er zeigt aber auch die Schwierigkeit, aus dem Kreislauf auszutreten. Beim Proben wünsche ich mir immer wieder, dass den Figuren besser zugehört wird, die um Gespräche bitten und verstehe gleichzeitig die Figuren, deren Verluste so groß sind, dass Zuhören keine Option mehr ist.

Deine „Nora“-Inszenierung am Theater Heidelberg (2024) wurde mit dem Faustpreis ausgezeichnet und hat große Aufmerksamkeit erhalten. Verändert ein solcher Erfolg den Blick auf die eigene Verantwortung als Regisseurin, gerade wenn es um gesellschaftlich sensible Themen geht?

Ich mache Theater vor allem für die Zuschauer:innen in der jeweiligen Stadt. Die wissen oft gar nicht, was der Faustpreis ist. Ich spüre schon immer eine große Verantwortung dem Publikum gegenüber, einfach durch das Privileg, diesen Beruf ausüben zu dürfen. Wenn nach der Vorstellung das Publikum beginnt, mit neuen Augen auf ihre Entscheidungen und Beziehungen zu blicken, dann haben wir schon viel erreicht.

Jana Vetten arbeitet als Regisseurin in Deutschland, Österreich, der Schweiz und den Niederlanden. Sie studierte Regie am Thomas Bernhard Institut des Mozarteums Salzburg sowie Performance an der Norwegian Theatre Academy in Fredrikstad. Seit 2016 arbeitet sie freischaffend unter anderem am Schauspiel Köln, am Staatstheater Nürnberg, am Staatstheater Mainz, am Luzerner Theater, am NNT Groningen sowie bei den Bregenzer Festspielen. Ihre Arbeiten bewegen sich an der Schnittstelle von zeitgenössischem Sprechtheater, Tanz und Musik. 2024 führte sie Regie bei „Nora“ und wurde für ihre Inszenierung des Ibsen-Stoffs mit dem Theaterpreis DER FAUST 2025 in der Kategorie „Regie Schauspiel“ ausgezeichnet.



„Balkan Drift“, Inszenierung Jana Vetten
Foto: Thomas Auzin

Anger as a source of strength

EN For TOI TOI TOI, Johannes Lange spoke with director Jana Vetten about feminism as a context in her work.

TOI TOI TOI: Some of your productions revolve around violence in relationships, power relations between the sexes, and emancipatory questioning of classical material. What keeps you interested in these topics?

Jana Vetten: I want our society to be equal. I want FLINTA* not to be afraid of gender-based violence, I want women* not to have to think twice about whether they want to have children because it jeopardises their livelihood, I want transgender and non-binary people not to experience discrimination. Once we have achieved that, I will sit back and devote myself entirely to perform-

ing funny songs. Until then, I will continue to talk about all the filth, the power structures, the internalised violence that invades our private lives and poisons our joy and intimacy. I believe that theatre has the power to bring about insight, and I think that FLINTA's struggle for self-determination and freedom belongs on stage. Over and over again. Right now, we are experiencing a misogynistic backlash, led by right-wing parties, that reaches into the heart of society. This makes it all the more important for us to stand up to the wind and look ahead together, dream of new futures, be angry, find comfort.

* The term FLINTA stands for women, lesbians, intersex people, non-binary people, trans people and agender people.

Your works are often read in the context of feminism? ►



„Nora“, Regie Jana Vetten
Foto: Susanne Reichard

In classical material, I am interested in the change of perspective. They are often characterised by a patriarchal view. For FLINTA, all that remains is to play the gently dying Ophelia. But she has her own story and her own thoughts, which I want to give back to her. Some classical material still has an impact today, some stories need to be retold again and again. In “Nora” in Heidelberg, we sent Ibsen’s original text into dialogue with three contemporary authors, and this resulted in some quite astonishing moments.

How would you describe your feminist stance?

I live something I call solidarity feminism. I recognise the different challenges and perspectives of FLINTA without having to take sides. Only together can we achieve the strength we need to preserve the freedoms we have

won and continue the fight for self-determination, which is far from over. I find it helpful to gratefully explore the efforts of the feminist generations before us, but not to stop there.

What does this mean in concrete terms for your rehearsal work, preparation and aesthetic decisions?

In rehearsals, this means that I am open to input from the ensemble, especially when it comes to discourse critical of discrimination. Listening is the order of the day. I continue to educate myself and try to keep up with the discourse. It means dealing very consciously with issues such as gender and identity in the conception of the material, in the adaptation work and in casting decisions. And it means asking, in the stories, what a violent system does to individuals rather than looking for personal

IN CLASSICAL MATERIAL, I AM INTERESTED IN THE CHANGE OF PERSPECTIVE.



guilt. It means looking for strong female characters, exploring their anger and asking myself what possibilities there are for surviving in this world, perhaps even finding happiness or changing it in such a way that we can live a happy life.

The German theatre landscape is characterised by very different directorial styles. How do you see yourself in this context?

I believe in the power of storytelling and in people's capacity for empathy. I like to tell stories about characters who develop and whom I, as a viewer, am allowed to follow. That interests me more than theories and discourses, even if the means by which we tell these stories are shaped by precisely those theories and discourses. I see it as my task to translate theory into something tangible. For example, if a scene involving sexualised violence occurs in a play, I ask myself whether we want to reproduce it exactly as it is, what it is actually supposed to say, and what image we can find to make the impact on the victim palpable.

Are there any topics or perspectives that you consciously address because you feel that they are otherwise neglected or treated in a one-sided manner?

For a long time, I have been preoccupied with the anger of people who are read as female. Anger as a source of strength, as a marker of boundaries. An anger that many of us have been trained to suppress and that can unleash an empowering force. Now I wonder how we should deal with the fact that the world around us is becoming increasingly angry and violent. Should we arm and train ourselves, or search even more intensively for new, non-violent ways of being together? In Heidelberg, I am currently working on the feminist rewriting of antiquity, 'We are Family' by Tine Rahel Völcker. The text address-

es the issue of passing on violence through revenge with great emotional depth and humour. But it also shows how difficult it is to break out of the cycle. During rehearsals, I often find myself wishing that the characters who ask for conversations would be listened to more attentively, while at the same time understanding the characters whose losses are so great that listening is no longer an option.

Your production of "Nora" at the Theater Heidelberg (2024) won the Faust Prize and received a lot of attention. Does such success change your view of your own responsibility as a director, especially when it comes to socially sensitive issues?

I do theatre primarily for the audience in the respective city. They often don't even know what the Faust Prize is. I have always felt a great responsibility towards the audience, simply because of the privilege of being able to do this job. If, after the performance, the audience begins to look at their decisions and relationships with new eyes, then we have already achieved a lot.

Jana Vetten works as a director in Germany, Austria, Switzerland and the Netherlands. She studied directing at the Thomas Bernhard Institute of the Mozarteum Salzburg and performance at the Norwegian Theatre Academy in Fredrikstad. Since 2016, she has been working as a freelancer at the Schauspiel Köln, the Staatstheater Nürnberg, the Staatstheater Mainz, the Luzerner Theater, the NNT Groningen and the Bregenz Festival, among others. Her work sits at the intersection of contemporary spoken theatre, dance and music. In 2024, she directed "Nora" and was awarded the DER FAUST 2025 theatre prize in the category 'Direction of Drama' for her production of Ibsen's play.



AUFHÖREN!

TIM TONNDORF IST

FOYER & FLAMME

Wie zwei Theaterereignisse an einem Wochenende ungewollt ein düsteres Bild zeichnen vom Theater als „Erfahrungsraum der Demokratie“.

Am Ende der Kalenderwoche Sieben dieses Jahres kam es zu zwei für sich genommen konsternierenden, in ihrer unvorhergesehenen Gleichzeitigkeit jedoch geradezu aberwitzigen Vorgängen auf deutschen Bühnen.

Am Hamburger Thalia Theater ließ der Schweizer Spektakel-Spezialist Milo Rau im Rahmen der Lessing-Tage einen „Prozess gegen Deutschland“ ablaufen, wo drei Tage lang in dem (spätestens seit Ferdinand von Schirachs anti-künstlerischer Gelddruckmaschine „TER-ROR“ bis zur Reibungslosigkeit abgenutzten) theatralen Format „Gerichtsverhandlungs“-LARP¹ über ein Verbot der AfD „debattiert“ werden sollte. Mit dabei waren so kultivierte Köpfe wie der ehemalige Neonazi-Social-Media-Poster-Boy Erik Ahrens, für dessen Anthologie des Abartigen hier nur ein Auszug eines Twitter-Posts aus 2023 stehen soll: „Ebenso könnten junge Frauen gemustert und bei Eignung zur Abgabe von Eizellen verpflichtet werden, um die Demografie zu stabilisieren.“² Oder die mittlerweile parteilose Joana Cotar, die seit Jahren vor allem im Internet äußerst umtriebig alle Häkchen setzt - von klassischer Schwurbelei über Hetze gegen Presse, Grüne, Linke, Migrant:innen bis hin zur Verwendung dezidiert NSDAP-Propaganda³. Oder Robert Farle, dessen Putin-Apologiek und Rechtsaussenseitertum einst sogar die AfD Sachsen-Anhalt ein Parteausschlussver-

fahren hatte prüfen lassen. Oder Peter Hoeres, professoraler Arm der „Hitler und die Nazis waren eigentlich Linke!“-Strömung innerhalb der Neuen Rechten. Dann illustre Figuren wie der „Hetze-ist-Geschäftsmodell“-Influencer Feroz Khan (YouTube), die „Hetze-ist-Geschäftsmodell“-Redakteurin Pauline Voss (NIUS) und die wohl keiner Vorstellung bedürftige Geburtshelferin von Deutschlands zeitgenössischer Nazi-Partei Frauke Petry. Intellektuell angeführt wurde diese fratzenhafte Phalanx von Harald Martenstein, dessen diskursive Tiefe mittlerweile auf einem Level dümpelt mit Jan Fleischhauer, Ulf Poschardt, Dieter Nuhr, und der seit diesem Jahr mit „Mail von Martenstein“ in der BILD-Zeitung das Format „Post von Wagner“ beerbt, eine der armseligsten Regelmäßigkeiten an vergeudeter Druckerschwärze, die Papier je aushalten musste.

Das sind die Menschen, mit denen Milo Rau qua eigenem Statement „ehrlich und offen debattieren“ möchte, da man „auch mit [...] Vertreter:innen“ von „extreme[n] Meinungen“ sprechen müsse, um sich zu „wappnen“. Und hier liegt der verhängnisvolle Geburtsfehler ▶

¹ Live Action Role Play

² <https://www.campact.de/blog/2024/11/erik-ahrens-und-die-ns-rassenbiologie/>

³ <https://www.volksverpetzer.de/aktuelles/afd-politikerin-hetzte-mit-nsdap-karikatur-gegen-die-gruenen/>

dieser ganzen schrecklichen Veranstaltung, nämlich sich einzureden, dass zum Beispiel der Pronatalismus eines Erik Ahrens als Vorstufe einer faschistischen Biopolitik eine „Meinung“ sei, die man diskutieren oder auch nur aushalten müsse. Nein. Das ist es nicht und das muss man nicht. Es ist Menschenverachtung. Gesprochene, gelebte, geteilte Menschenverachtung. Und Milo Rau – in beherzter Ignoranz jahrelanger praktischer gesellschaftspolitischer Erfahrung sowie wissenschaftlich fundierter Erkenntnisse – bereitet ihr die Bühne. „Flood the zone with shit“ – so hat der Totengräber der US-Demokratie Steve Bannon die Alt-right-Strategie 2018 offen beschrieben. Dessen deutsches Abziehbild und Björn Höckes geistige Souffleuse Götz Kubitschek nennt es „Metapolitik“, das „[S]türmen von Sprach- und Denkblockaden“. Es geht um die Verschiebung des sogenannten Overton-Fensters, um die sukzessive gesellschaftliche und politische Akzeptanz des Unsagbaren, um die Normalisierung des Menschenverachtenden. Milo Rau und das Thalia Theater haben mit ihrer „juristisch-theatralen Untersuchung“ aktiv geholfen, das Fenster erneut ein Stückchen weiter zu öffnen und mehr Scheiße herein zu lassen. Herzlichen Glückwunsch. Der Springer-Presse-Mann und Nazi-„Verteidiger“ im Stück (Frédéric Schwilden) schreibt in der Springer-Presse (WELT) über die „radikale Wirklichkeit der Kunst“ und den „magischen Realismus des Lebens“, was das Thalia Theater dann wiederum auf seiner eigenen Website als „Pressestimme“ über das selbige Stück zitiert. Geht’s eigentlich noch? Aber das Publikum applaudiert. Demokratie gefördert.

Und das andere Ereignis?

Nun, zwei Tage später gegen Ende der Premiere von „Catarina oder Von der Schönheit, Faschisten zu töten“ im Schauspielhaus Bochum spricht der Schauspieler Ole Lagerpusch in seiner Rolle einen mehrminütigen fiktiven und innerhalb des Stücks kontextualisierten Text faschistischen Inhalts. Und was passiert? Das Publikum protestiert („Aufhören!“), wirft Obst, versucht den Bühnensturm, wird teilweise handgreiflich gegenüber dem Schauspieler. „Wenn man provoziert, [...] reagiert [...] ein Publikum“, schreibt die Presse, und: „So aufwühlend muss Theater sein in aufwühlenden Zeiten.“ Andere

sprechen von „einer einzigartigen Eruption von Wut und Gewalt des Publikums“.

Das Niederschmetternde an dieser gesamten Gemengelage ist die gnadenlose Selbstdemaskierung einer bürgerlichen Mehrheitsgesellschaft, deren Privilegiensichere politische Verfassung in ihrem Theater-Konsum gespiegelt wird. In der gemeinsam geteilten Fiktion des Repräsentationstheaters reicht der Gratismus, um vom weichen Polstersessel aufzuspringen und im Brustton der Überzeugung die Revolution zu performen. Der Gegner ist hier der Schauspieler, ein Arbeiter, der in diesem Moment als Erbringer einer Dienstleistung empfunden wird, die nicht zufriedengestellt hat. Deshalb kann er bewusst konsequenzlos attackiert werden. Das Nachoben-Brüllen ist eigentlich ein Nach-unten-Treten. Es ist kein Widerstand, es ist eine Bestrafung.

Wie anders verhält es sich, wenn tatsächliche Faschisten auf der Bühne sitzen. Man sucht vergebens nach Berichten über lautstarken Protest, als in Hamburg zum Beispiel Erik Ahrens sich selbst mit Überlebenden des Holocaust verglich⁴. Nein, hier – in der amtlich-biedereren Atmosphäre einer Gerichtsverhandlung, unter den Augen der gesamten Öffentlichkeit qua Live-Kamera, im Schatten von intellektuellen Scheinriesen wie Harald Martenstein – hier ist der Deutsche ganz brav, ganz Untertan. Hier schaut er ehrfürchtig zu, wie Menschen sie missbrauchen dürfen, diese Bretter, die eine Welt bedeuten, welche sie vernichten wollen.

„Und plötzlich diskutiert das ganze Land“ schreibt DIE ZEIT. Stimmt. Die Social-Media-Kommentarspalten des Thalia Theaters zieren nun blaue Herzen. Die Demokratie wurde erfolgreich gefördert.

Es zeigt sich: Im Deutschen Stadttheater wird Demokratie zur Kohle – Förderung und Abbau sind eng miteinander verbunden.

Aufhören.



⁴ <https://www.abendblatt.de/hamburg/politik/article411197021/afd-prozess-im-thalia-theater-sieben-geschworene-lehnen-verbot-ab.html>

Tim Tonndorf, married with children, Feminist, Gamer + Rollenspieler, Moderator, Performer & Rampensau, Mitglied im ensemble- & regie-netzwerk, Gründungsmitglied von PRINZIP GONZO.



STOP!

How two theatrical events over a single weekend inadvertently painted a bleak picture of theatre as an “experiential space of democracy”.

EN At the end of calendar week seven this year, two incidents occurred on German stages which, taken individually, were disconcerting; in their unforeseen simultaneity, however, they were downright absurd.

At Hamburg’s Thalia Theater, Swiss spectacle specialist Milo Rau staged a “Trial against Germany” as part of the Lessing Days festival, where for three days the (at the very latest since Ferdinand von Schirach’s anti-artistic money-printing machine *TERROR*, worn smooth through overuse) theatrical for-

mat of the “courtroom hearing” LARP was to “debate” a ban of the AfD. Among those taking part were such cultivated minds as the former neo-Nazi social media poster boy Erik Ahrens, from whose anthology of the grotesque only this excerpt from a 2023 Twitter post shall be cited: “Likewise, young women could be medically examined and, if deemed suitable, obliged to donate eggs in order to stabilise the demographics.” Or the now independent Joana Cotar, who for years has been tirelessly ticking every box online — from classic conspiracy ram-

bling to incitement against the press, the Greens, the Left, migrants, right through to the use of explicit Nazi propaganda. Or Robert Farle, whose apologetics for Putin and far-right maverickism once led even the AfD in Saxony-Anhalt to consider expulsion proceedings. Or Peter Hoeres, the professorial arm of the “Hitler and the Nazis were actually left-wing!” current within the New Right. Then illustrious figures such as the “incitement-as-business-model” influencer Feroz Khan (YouTube), the “incitement-as-business-mod- ▶

el” editor Pauline Voss (NIUS), and the woman who needs no introduction as the midwife of Germany’s contemporary Nazi party, Frauke Petry. This grotesque phalanx was intellectually led by Harald Martenstein, whose discursive depth now idles somewhere on a par with Jan Fleischhauer, Ulf Poschardt and Dieter Nuhr, and who this year inherited the format “Mail from Martenstein” in the tabloid BILD from “Post from Wagner” — one of the most pitiful regular wastes of printer’s ink ever inflicted upon paper.

These are the people with whom Milo Rau, according to his own statement, wishes to “debate honestly and openly”, since one must also speak with “representatives” of “extreme opinions” in order to “arm oneself”.

And here lies the fatal original flaw of this whole dreadful enterprise: the delusion that, for example, the pronatalism of an Erik Ahrens as a precursor to fascist biopolitics is an “opinion” that must be discussed or even merely endured. No. It is not — and it doesn’t have to be. It is contempt for humanity. Spoken, lived and shared contempt for humanity. And Milo Rau — in resolute ignorance of years of practical socio-political experience and academically grounded insights — provides it with a stage. “Flood the zone with shit” — this is how the gravedigger of US democracy, Steve Bannon, openly described the alt-right strategy in 2018. His German facsimile and Björn Höcke’s intellectual prompter, Götz Kubitschek, calls it “metapolitics”: the “storming of linguistic and cognitive blockades”. It is about shifting the so-called Overton window, about the gradual social and political acceptance of the unsayable, about the normalisation of contempt for humanity. With

their “legal-theatrical investigation”, Milo Rau and the Thalia Theater actively helped to prise that window open a little further and let more filth in. Congratulations. The Springer press man and Nazi “defender” in the piece (Frédéric Schwilden) writes in the Springer press (WELT) about the “radical reality of art” and the “magical realism of life”, which the Thalia Theater in turn quotes on its own website as a “press voice” about the very same production. Is there no limit? But the audience applauds. Democracy advanced.

And the other event?

Well, two days later, towards the end of the premiere of *Catarina or On the Beauty of Killing Fascists* at Schauspielhaus Bochum, the actor Ole Lagerpusch, in character, delivers a several-minute fictional text of fascist content, contextualised within the play. And what happens? The audience protests (“Stop!”), throws fruit, attempts to storm the stage, in some cases becomes physically aggressive towards the actor. “If you provoke, [...] an audience reacts”, writes the press, and: “This is how stirring theatre must be in stirring times.” Others speak of “a unique eruption of anger and violence from the audience”.

What is crushing about this entire constellation is the merciless self-exposure of a bourgeois majority society whose privilege-secured political constitution is mirrored in its theatre consumption. Within the shared fiction of representational theatre, the free courage suffices to spring from the soft upholstered seat and perform revolution in stentorian tones of conviction. The opponent here is the actor — a worker who, in that mo-

ment, is perceived as the provider of a service that has failed to satisfy. Hence he can be attacked, consciously without consequence. The shouting upwards is in truth a kicking downwards. It is not resistance; it is punishment.

How differently things proceed when actual fascists are seated on the stage. One searches in vain for reports of loud protest when, in Hamburg, for example, Erik Ahrens compared himself to Holocaust survivors. No — here, in the officially staid atmosphere of a courtroom hearing, under the gaze of the entire public via live camera, in the shadow of intellectual paper giants such as Harald Martenstein — here the German is well-behaved, entirely submissive. Here they watch in reverence as people are permitted to misuse those boards that mean the world — a world they wish to destroy.

“And suddenly the whole country is debating”, writes DIE ZEIT. True. The social media comment sections of the Thalia Theater are now adorned with blue hearts. Democracy has been successfully promoted.

It becomes clear: in German municipal theatre, democracy becomes coal — its promotion and exploitation are closely intertwined.

Stop.



Tim Tonndorf, married with children, feminist, gamer + role player, moderator, performer & stage hog, member of ensemble- & regie-netzwerk, founding member of PRINZIP GONZO.





SOLIDARITÄT IST KEIN REFLEX

Nicht jede Empörungswelle stärkt unsere Anliegen -
ein Plädoyer für bewusste Haltung

VON KIM-DAVID HAMMANN

Der Morgen nach der Premiere hat seinen ganz eigenen Rhythmus: Noch klingt der Vorabend wummernd nach - Gespräche, Anspannung, und vielleicht auch ein Glas zu viel. Und bevor der erste Kaffee durchgelaufen ist, wandert der Blick aufs Smartphone. Irgendwo da draußen hat doch bestimmt schon jemand Worte für das gefunden, was am Abend zuvor auf der Bühne geschehen ist.

Auch ich kenne diesen Moment gut. Man möchte wissen, wie die eigene Arbeit, in die so viel Energie und Leidenschaft geflossen ist, öffentlich wahrgenommen wird. Und gleichzeitig weiß man doch auch: Wahrnehmungen lassen sich nicht steuern, Meinungen sind subjektiv. Kritiken können bestärken, sie können aber auch verunsichern.

In einem jüngeren Fall war es jedoch nicht die Rezension selbst, die mich zum Nachdenken brachte, sondern das Echo, das sie fand - vor allem auf Social Media: Auffällig war für mich weniger die Härte der Stückkritik als vielmehr die Geschwindigkeit, mit der diese von Teilen der Musicalbranche öffentlich als Grenzüberschreitung gelesen und eingeordnet wurde und wie selbstverständlich sich eine Empörungsspirale in Gang setzte.

Dabei hat unsere Branche in jüngster Zeit erlebt, wie notwendig und wirksam öffentliche Solidarität sein kann. Wenn Kolleg:innen rassistischen Übergriffen ausgesetzt sind oder wenn Rezensionen in Bodyshaming kippen, dann braucht es klare Haltung und Sichtbarkeit. Wir im Department Musical haben uns bei unserer Gründung vor

gut einem Jahr genau dies auf die Fahnen geschrieben: SOLIDARITÄT! Wir wollen den Zusammenhalt in dieser ach so kompetitiven „Ellbogen-Branche“ stärken und wir wollen unterstützen, wo wir uns miteinander füreinander einsetzen.

Gerade deshalb aber lohnt sich eine genauere Betrachtung der Dynamik im erwähnten Fall: Zwischen einer scharfen künstlerischen Bewertung und einer persönlichen Herabwürdigung liegt nämlich ein Unterschied. Kritik kann und darf zugespitzt sein, sie kann und darf ablehnen, sie kann und darf sogar auch wehtun - ohne dabei automatisch eine Grenze zu überschreiten.

Um das ganze Bild zu verstehen, ist an dieser Stelle gerade für branchenfremde Lesende ein Blick auf die Spezifika der deutschen Musical-Landschaft hilfreich. Viele Magazine und Plattformen, auf denen Rezensionen erscheinen, sind direkt aus der Fan-Kultur heraus entstanden. Zwischen Fan und Kritiker:in lässt sich daher nicht immer trennscharf unterscheiden. Wo aber Fans über ihre Bühnenliebliche schreiben, sind negative Bewertungen entsprechend selten - und dadurch ist der Umgang mit solchen Kritiken bei Darstellenden nicht immer eingeübt.

Gleichzeitig ist unsere Branche auf Social Media stark präsent und eng vernetzt - Darstellende, Kreative, Arbeitgeber:innen, Kritiker:innen, Fans und Publikum bewegen sich in denselben digitalen Räumen. Natürlich gelten die allgemein bekannten Mechanismen öffentlicher Em- ▶

pörung auf diesen Plattformen dabei auch innerhalb der Musicalbranche. Social Media beschleunigt Reaktionen und verstärkt (negative) Emotionen. In einer so eng vernetzten Struktur können Dynamiken dann schnell an Fahrt aufnehmen.

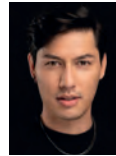
Gerade unter diesen Bedingungen wird es schwieriger - und zugleich wichtiger -, genau hinzusehen. Die eigentliche Herausforderung liegt in der Differenzierung: zwischen harter Kritik und persönlicher Herabsetzung, zwischen ästhetisch-künstlerischer Ablehnung und diskriminierender Grenzüberschreitung, zwischen dem Bedürfnis nach einer Umarmung und dem Ruf nach einem kollektiven öffentlichen Aufschrei.

Denn natürlich kann eine negative Kritik persönlich verletzen. Es klingt vielleicht kitschig, aber für die meisten von uns ist es nicht nur eine hohle Phrase: Wir leben unseren Traum! Unser Beruf ist unsere Leidenschaft. Wir stehen mit Herzblut auf der Bühne. Dementsprechend sind wir natürlich nicht neutral gegenüber dem, was über die eigene Arbeit geschrieben wird. Verletzung und Abwehr sind menschlich - und verdienen zunächst Nähe, Verständnis und Rückhalt. Vielleicht braucht es in solchen Momenten zuerst das persönliche Wort, die Umar-

mung hinter der Bühne, die kollegiale Bestärkung - aber nicht zwangsläufig die öffentliche Eskalation.

Öffentlicher Protest entfaltet seine Wirkung dort, wo tatsächliche Grenzüberschreitungen sichtbar gemacht werden müssen. Wenn jedoch sehr unterschiedlich gelagerte Situationen reflexhaft in denselben Empörungsrahmen gesetzt werden, kann dies dazu führen, dass berechtigte Proteste an Überzeugungskraft verlieren. Tendenziell schwächt das unsere Anliegen.

Vielleicht zeigt sich die Stärke einer Branche also nicht in der schnellen, reflexartigen kollektiven Empörung, sondern in der bewussten und gut überlegten Entscheidung, wann und wie Solidarität gefragt ist. Solidarität gewinnt an Kraft, wenn wir den Mut zur Unterscheidung behalten. ✦



Kim-David Hammann ist Musicaldarsteller und derzeit als Principal Swing im Musical „We Will Rock You“ in Stuttgart engagiert. Er ist Gründungsmitglied des Department Musical, teilt sich dort den stellvertretenden Vorsitz und war Teil des Moderationsteams beim letzten Gewerkschaftstag.

SOLIDARITY IS NOT A REFLEX

Not every wave of outrage strengthens our cause -
a plea for conscious discernment

BY KIM-DAVID HAMMANN

EN The morning after a premiere has a rhythm all its own: the previous evening still re-verberates — conversations, tension, perhaps one glass too many. And before the first coffee has even finished brewing, your eyes drift to your smartphone. Surely someone out there has already found words for what unfolded on stage the night before.

I know that moment well myself. You want to know how your work — into which so much energy and passion have flowed — is being received publicly.

And yet you also know that perceptions cannot be controlled; opinions are subjective. Reviews can affirm, but they can also unsettle.

In a recent case, however, it was not the review itself that gave me pause, but the reaction it provoked — particularly on social media. What struck me was not so much the sharpness of the critique as the speed with which parts of the musical theatre community publicly framed it as a transgression, and how readily a spiral of outrage was set in motion.

In recent times, our industry has experienced how necessary and effective public solidarity can be. When colleagues are subjected to racist abuse, or when reviews tip into body-shaming, clear positions and visible support are essential. When we founded the Musical Department just over a year ago, this was precisely what we committed ourselves to: SOLIDARITY. We want to strengthen cohesion in this highly competitive, elbow-jostling industry, and we want to offer support wherever we stand up for one another.

Precisely for that reason, however, it is worth taking a closer look at the dynamics in the case mentioned above. There is a difference between sharp artistic criticism and personal disparagement. Critique can and may be pointed; it can and may reject; it can and may even hurt — without automatically crossing a line.

To understand the full picture, it is helpful — particularly for readers outside the industry — to consider some of the specific features of the German musical theatre landscape. Many of the magazines and platforms on which reviews appear emerged directly from fan culture. As a result, the distinction between fan and critic is not always clear-cut. Where fans write about their stage favourites, negative assessments are correspondingly rare — and performers are therefore not always accustomed to dealing with them.

At the same time, our industry is highly present and closely interconnected on social media. Performers, creatives, employers, critics, fans and audiences all move within the same digital spaces. The familiar mechanisms of public outrage on these platforms naturally apply within the musical theatre world as well. Social media accelerates reactions and amplifies (negative) emotions. In such a tightly networked structure, dynamics can quickly gather momentum.

Under these conditions, it becomes more difficult — and at the same time more important — to look closely. The real challenge lies in differentiation: between harsh criticism and personal denigration; between aesthetic or artistic rejection and discriminatory boundary-crossing; between the need for an embrace and the call for a collective public outcry.

Of course, a negative review can be personally hurtful. It may sound sentimental, but for most of us it is not an empty phrase: we are living our dream. Our profession is our passion. We step onto the stage with heart and soul. Naturally,

we are not neutral about what is written about our work. Hurt and defensiveness are human — and initially deserve closeness, understanding and support. In such moments, what may be needed first is a personal word, an embrace backstage, collegial encouragement — but not necessarily public escalation.

Public protest unfolds its power where genuine transgressions must be made visible. However, when very different situations are reflexively placed within the same framework of outrage, this can lead to justified protests losing their persuasive force. In the long term, that tends to weaken our cause.

Perhaps, then, the strength of an industry is not shown in swift, reflexive collective outrage, but in the conscious and carefully considered decision about when and how solidarity is called for. Solidarity gains strength when we retain the courage to distinguish. ✦

Kim-David Hammann is a musical theatre performer and currently engaged as principal swing in the musical “We Will Rock You” in Stuttgart. He is a founding member of the Musical Department, where he shares the vice-chairmanship, and was part of the moderating team at the last union conference.





Gewerkschaften unter Druck

Arbeitnehmer:innen und ihre Vertretungen drohen Leidtragende einer neuen Arbeits- und Wirtschaftspolitik zu werden. Die Gewerkschaften schlagen Alarm und setzen auf Widerstand. Tarifverträge sind in dieser Situation umso wichtiger.

VON
JÖRG ROWOHLT

Der Staat ist für die Menschen da. Nicht umgekehrt. Die Anzahl der Steine, die Arbeitnehmer:innen und ihren Gewerkschaften in diesen Tagen in den Weg gerollt werden, ist bedenklich. Wenn geklagt wird, dass die Deutschen zu oft krank sind, zu wenig arbeiteten, sich mehr anstrengen sollten, dann ist das mehr als nur ein kommunikatives Desaster der Unionsvertreter:innen wie die von einer CDU-nahen Vereinigung erhobene Forderung, „Lifestyle“-Teilzeit zu streichen. Der CDU-Parteitag Ende Februar hat trotz sprachlicher Glättung einen ‚geordneten‘ Anspruch auf Teilzeit beschlossen, um Erziehung, Pflege von Angehörigen oder Weiterbildung zu ermöglichen, und zielt weiter auf mehr Erwerbstätigkeit ab. Ebenso unsozial ist die Idee, dass die Bürger:innen ihre:n Zahnärzt:in künftig selbst zahlen müssen (ohne dass die Krankenkassenbeiträge entsprechend sinken). Wenn davon die Rede ist, wir sollten keinen Alkohol mehr trinken, um das Gesundheitssystem und die Kassen zu entlasten, dann trifft das vor allem eine ohnedies hart arbeitende Bevölkerung und ist ein untauglicher Versuch zur Überwindung der Wirtschaftsflaute. Laut Statistischem Bundesamt hat im Gegenteil die Arbeitsproduktivität der Arbeitnehmer:innen in den letzten Jahren stetig zugenommen. Der DGB liefert ähnliche Zahlen. Unbezahlte Überstunden leisten ebenfalls laut DGB in personenbezogenen Dienstleistungen ein Viertel der Beschäftigten – in der Summe wurden im vorletzten Jahr 637,5 Millionen unbezahlte Überstunden dokumentiert. Das entspricht grob gerechnet pro Arbeitnehmer:in durchschnittlich etwa 3,9 unbezahlten Überstunden im Quartal.

Ein viel größeres Problem als krankheitsbedingte Fehlzeiten sind Arbeitnehmer:innen, die sich trotz Krankheit zur Arbeit schleppen. Das ist in der modernen Arbeitswelt weit verbreitet, führt oft zu verminderter Produktivität, erhöhtem Fehlerpotenzial, Ansteckungsrisiko für Kolleg:innen und kann die eigene Genesung verzögern oder gar chronische Erkrankungen fördern. Im DGB-Index Gute Arbeit haben erschreckende 60-70 Prozent der Beschäftigten angegeben, mindestens einmal im Jahr krank gearbeitet zu haben. Und etwa 15-25 Prozent berichten sogar, häufig oder sehr häufig krank zur Arbeit zu gehen.

Die Gewerkschaften sind die Stimme eben jener Menschen, die versuchen, die Herausforderungen ihres Berufs zu meistern, indem sie ihre Kompetenzen bestmöglich einbringen. Die damit ringen, ihren Job mit ihrer Familie unter einen Hut zu bekommen, die Kinder zu versorgen und ihnen größtmögliche Aufmerksamkeit und Liebe zu zeigen. Die dennoch spüren, dass die Dinge des alltäglichen Lebens teurer geworden sind und sie sich weniger leisten können. Die Gewerkschaften verteidigen die Interessen der Arbeitnehmer:innen. Sie sind es, die die Errungenschaften des Sozialstaats gegen einen Raubbau verteidigen.

KAHLSCHLAG UND SPALTUNG

Unter diesen Umständen ist es nicht verwunderlich, dass die DGB-Gewerkschaften Anfang Februar 2026 mit einer gemeinsamen scharfen Erklärung auf die aktuellen Diskussionen geantwortet haben.

Die Angriffe aus den Reihen der Union und von Arbeitgeberverbänden auf Sozialstaat und Beschäftigte werden nach Ansicht der Gewerkschaften zunehmend schärfer. Sie sprechen von einer Debatte, die verunsichere, die den ohnehin fragilen wirtschaftlichen Aufschwung bremse und die keinen Beitrag zu nachhaltigem Wachstum leiste. Gefordert wird ein sofortiges Ende dieser Auseinandersetzungen.

Unter dem Schlagwort „Reformen“ würden derzeit Vorschläge diskutiert, die einseitig zulasten der Beschäftigten gingen, so die Kritik. Anstatt strukturelle Probleme wie Investitionsdefizite in Infrastruktur und Bildung, Herausforderungen der Transformation, sinkende Tarifbindung oder Fragen der Steuergerechtigkeit in den Mittelpunkt zu stellen, würden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer pauschal als zu wenig leistungsbereit dargestellt.

Die Gewerkschaften warnen vor gesellschaftlicher Spaltung. Wer Beschäftigte für wirtschaftliche Probleme verantwortlich mache, greife den sozialen Zusammenhalt an und schwäche das Vertrauen in demokratische Institutionen. Beschäftigte sind nicht das Problem – sie sind die Lösung.

Statt über Einschnitte bei Arbeitsrechten und Sozialleistungen zu diskutieren, brauche es aus ihrer Sicht gezielte Reformen, die Wachstum fördern und Perspektiven schaffen. Dazu gehörten Investitionen in Zukunftsbereiche ebenso wie eine stärkere steuerliche Beteiligung hoher Einkommen und Vermögen.

Reformen dürften nicht daran gemessen werden, wie schmerzhaft sie für die Bevölkerung seien, betonen die Gewerkschaften. Gute Reformen stärkten den sozialen Zusammenhalt, förderten wirtschaftliche Dynamik und sorgten für Planungssicherheit.

Man stehe für einen konstruktiven Dialog über die Zukunft des Landes bereit, heißt es weiter. Ziel sei eine solidarische und gerechte Gesellschaft, in der gute Arbeit, faire Löhne und soziale Sicherheit selbstverständlich sind.

Geäußert hat sich auch die Bühnengewerkschaft GDBA. Präsidentin Lisa Jopt erklärte: „Es ist bemerkenswert, mit welcher Selbstverständlichkeit die CDU gerade über diejenigen hinweggeht, die dieses Land tragen: Menschen, die Verantwortung übernehmen, körperliche und psychische Belastung dulden und am Ende des Monats trotzdem nicht sicher sind, ob es reicht. Sie in die Zange zu nehmen, in dem man bei Sozialleistungen Sparvorschläge macht und gleichzeitig die Arbeitszeit erhöhen

will, zeigt eine weltfremde Vorstellung davon, wie unsere Gesellschaft funktioniert.“

WIE LANGE WOLLEN WIR ARBEITEN?

Aktuell ist zentraler Konflikt zwischen Gewerkschaften und Regierung der Streit um das Arbeitszeitgesetz, dessen Flexibilisierung Union und SPD wollen. Die tägliche Höchstarbeitszeit von derzeit acht (in Ausnahmefällen: zehn) Stunden soll durch eine wöchentliche Obergrenze (48 Stunden) ersetzt werden. Damit wären bis zu 13 Stunden pro Tag möglich, wie ver.di ausgerechnet hat. Der Reformplan steht so in der Koalitionsvereinbarung der Regierungsparteien, was mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern soll, aber auch eine verpflichtende digitale Arbeitszeiterfassung vorsieht, um EU-Vorgaben einzuhalten. Wenn es nach Bundeskanzler Friedrich Merz geht, würde das Arbeitszeitgesetz gleich ganz abgeschafft – so wünschte er es sich beim Neujahrsempfang der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau am 14. Januar 2026. Die Gewerkschaften verurteilen das unisono. Sie sehen einen Angriff auf den Acht-Stunden-Tag, den sie vor über 100 Jahren erkämpft haben.

Ver.di-Chef Frank Werneke erblickt darin eine „sozialpolitische Geisterfahrt“. Er hat die Pläne scharf verurteilt und fürchtet einen „Freibrief für Arbeitgeber, um aus jetzt schon immer stärker belasteten und überlasteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Letzte rauszuholen, ohne Rücksicht auf die Gesundheit der Beschäftigten.“ Er drohte mit Protesten, Streiks und Kämpfen „in den Betrieben und auf der Straße“. Er betont, dass viele Beschäftigte bereits an ihrer Belastungsgrenze arbeiten und eine Aufweichung des Gesetzes die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben weiter erschweren würde.

Laut ver.di wären mit dem Plan der Bundesregierung Arbeitstage von bis zu 13 Stunden möglich. Das habe wegen steigender Arbeitsbelastung einen Anstieg der Krankmeldungen zufolge, was dem Vorhaben der Bundesregierung, das Arbeitsvolumen in Deutschland zu steigern, widersprechen würde: „Gerade in prekären Beschäftigungsverhältnissen droht die Gefahr, dass die Arbeitszeit der Beschäftigten gegen ihren Willen einseitig verlängert wird. Das ist ein „gravierender arbeitsmarkt- und gesundheitspolitischer Rückschritt“, so ein Sprecher.

Für **Yasmin Fahimi, Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB)**, sind die Vorschläge ein „erneuter Angriff auf humane Arbeitszeiten“. Der Acht-Stunden-Tag stelle eine „rote Linie“ dar. Sie argumentiert, dass



längere Arbeitszeiten die Wirtschaftskrise nicht lösen, sondern die Gesundheit und Work-Life-Balance der Beschäftigten gefährden.

Eine Arbeitszeitflexibilisierung werde der DGB nur akzeptieren, wenn dem eine tarifliche Regelung und Mitbestimmung zugrunde liege. Vor allem aber müsse sie freiwillig und gesundheitsverträglich sein. Manchmal werde der Eindruck erweckt, als seien Menschen wie Maschinen, die auf Knopfdruck einfach länger laufen können.

Ähnlich argumentiert der **Vorsitzende der Industriergewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), Robert Feiger**: Die geplanten Änderungen am Arbeitszeitgesetz würden keine zeitgemäßen Bedingungen schaffen, sondern den Arbeitsschutz untergraben. Letztlich seien sie eine Bedrohung für die Erholung und Regeneration der Beschäftigten. „Der Acht-Stunden-Tag ist kein Relikt vergangener Zeiten, sondern ein Grundpfeiler sozialer Gerechtigkeit“, ließ sich Feiger von der „Bild“-Zeitung zitieren. Wer daran rüttelte, riskiere Chaos statt Fortschritt. Eine Aufweichung bringe Nachteile vor allem für Beschäftigte ohne Tarifbindung. „Für sie hieße das: längere Arbeitstage, weniger Er-

holung, mehr Druck.“, sagte Feiger.

Auch die Arbeitszeitexpertin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der gewerkschaftsnahen **Hans-Böckler-Stiftung**, Yvonne Lott, verwies auf den Gesundheitsschutz.

Die Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit öffne „Tür und Tor für unzuverlässige Arbeitszeiten und Arbeitstage von mehr als zehn Stunden“. Das sei „Gift für die Gesundheit“ und würde aktuellen Forschungsergebnissen zufolge „die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Alltagsorganisation deutlich erschweren“ - besonders für Frauen, fuhr Lott fort. Ganz anders also, als die Koalition sich das vorstellt. Ingesamt „wäre beim Fachkräftemangel nichts gewonnen“.

Die aktuellen Zumutungen machen deutlich, wie zentral die Rolle der Gewerkschaften beim Schutz von Arbeitnehmer:innenrechten und sozialen Standards ist, insbesondere auch bei politischen Debatten um das Streikrecht, um ein späteres Renteneintrittsalter und eine Abschaffung der Rente mit 63.

Dagegen hilft politischen Druck ausüben und der Dialog mit Regierungen, Parteien und Arbeitgebern. Außerdem können öffentliche Aktionen und Proteste organisiert werden: Kundgebungen, Streiks und Kampagnen haben sich als ziemlich wirkungsvolle Mittel erwiesen. Zwar hat die Regierung den angekündigten „Herbst der Reformen“ (den die Gewerkschaften als „Herbst der Grausamkeiten“ verballhornten) auch aus eigenem Unvermögen verstopft, aber die Gewerkschaften spielten ihre Rolle. Schließlich können auf Unternehmensebene Betriebs- und Personalräte betriebliche und rechtliche Maßnahmen ergreifen, um Arbeitsbedingungen zu gestalten, soziale Leistungen zu erstreiten und Jobabbau in Krisen zu verhindern.

Der Erfolg all dieser Punkte hängt von der Stärke der Gewerkschaften ab - je mehr Mitglieder und Unterstützung, desto größer der Einfluss. Und je mehr Arbeitnehmer:innenrechte in Tarifverträgen festgeschrieben werden, desto weniger bedrohlich sind „Sozialreformen“.

Kurz und gut: Wir, alle Arbeitnehmer:innen, müssen näher zusammenrücken! In Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit könnte der Druck von außen so doch noch Positives bewirken.

Ein starker gewerkschaftlicher Zusammenhalt ist deshalb keine Selbstverständlichkeit, sondern die entscheidende Voraussetzung dafür, soziale Errungenschaften zu verteidigen und Verschlechterungen wirksam zu verhindern.



Trade unions under pressure

Employees and their representatives risk becoming the casualties of a new labour and economic policy. Trade unions are sounding the alarm and preparing to resist. In this situation, collective agreements are more important than ever.

BY JÖRG ROWOHLT

EN The state exists to serve the people, not the other way round. The number of obstacles currently being placed in the path of employees and their unions is troubling. When people complain that Germans are too often ill, work too little and should make more effort, this is more than just a communications disaster on the part of representatives of the conservative CDU/CSU bloc—such as the demand from a CDU-aligned organisation to abolish so-called “lifestyle” part-time work. Despite some linguistic softening, the CDU party congress at the end of February adopted a proposal for a ‘regulated’ entitlement to part-time work to allow time for childcare, caring for relatives or further training, while still aiming to increase labour market participation overall.

Equally unsocial is the idea that citizens should in future pay for dental treatment themselves (without any corresponding reduction in health insurance contributions). Suggestions that we should simply stop drinking alcohol in order to relieve the healthcare system and public finances also mainly affect a population that is already working hard—and represent a misguided attempt to overcome the current economic slowdown. In fact, according to Germany’s Federal Statistical Office, employees’ labour productivity has steadily

increased in recent years. The German Trade Union Confederation (DGB) reports similar figures.

Unpaid overtime is also widespread. According to the DGB, a quarter of employees in personal services work unpaid overtime. Altogether, 637.5 million unpaid overtime hours were recorded in the year before last. Roughly calculated, this amounts to an average of about 3.9 unpaid overtime hours per employee per quarter.

A far greater problem than sickness absence is employees who go to work despite being ill. This phenomenon is widespread in the modern workplace and often leads to reduced productivity, a higher risk of errors, the risk of infecting colleagues, and delays in recovery—or even the development of chronic illness. In the DGB’s Good Work Index, an alarming 60–70 per cent of employees reported having worked while ill at least once a year. Around 15–25 per cent even say they do so frequently or very frequently.

Trade unions are the voice of precisely those people who try to meet the challenges of their working lives by contributing their skills as best they can; people who struggle to balance their work and family life, care for their children and give them as much attention and love as possible; people who nev-

ertheless feel that the everyday cost of living has risen and that they can afford less. Trade unions defend the interests of employees. They are the ones defending the achievements of the welfare state against erosion.

CUTS AND DIVISION

Against this backdrop, it is hardly surprising that the DGB unions issued a joint and sharply worded statement in early February 2026 responding to the current debates.

According to the unions, attacks on the welfare state and on employees from within the conservative bloc and employers’ associations are becoming increasingly harsh. They speak of a debate that creates uncertainty, slows an already fragile economic recovery and contributes nothing to sustainable growth. They demand that this confrontation end immediately.

Under the banner of “reforms”, proposals are currently being discussed that would place the burden squarely on employees, the unions argue. Instead of focusing on structural problems such as lack of investment in infrastructure and education, the challenges of economic transformation, dwindling collective bargaining coverage or issues of tax fairness, workers are being portrayed across



the board as not working hard enough.

The unions warn of growing social division. Anyone who blames employees for economic problems is attacking social cohesion and undermining trust in democratic institutions. “Employees are not the problem—they are the solution.”

Rather than discussing cuts to labour rights and social benefits, they say, targeted reforms are needed that promote growth and create prospects for the future. This includes investment in key sectors as well as stronger taxation of high incomes and wealth.

Reforms should not be judged by how painful they are for the population, the unions emphasise. Good reforms strengthen social cohesion, promote economic dynamism and provide planning certainty.

The unions say they are ready for a constructive dialogue about the country’s future. Their aim is a society based on solidarity and fairness, in which good work, fair wages and social security are taken for granted.

The stage union GDBA has also spoken out. Its president, Lisa Jopt, explained: “It is remarkable how casually the CDU is brushing aside those who keep this country running: people who take responsibility, endure physical and mental strain, and still aren’t sure at the end of the month whether their income will be enough. Squeezing them from both sides by proposing cuts to social benefits while at the same time calling for longer working hours shows a detached and unrealistic understanding of how our society actually functions.”

HOW LONG SHOULD WE WORK?

At present, the central conflict between trade unions and the government concerns the Working Hours Act, which the CDU/CSU and SPD want to make more flexible. The current daily maximum

working time of eight hours (or ten in exceptional cases) would be replaced by a weekly limit of 48 hours. According to calculations by the union ver.di, this could allow working days of up to 13 hours. The reform plan appears in the coalition agreement between the governing parties. It is intended to promote a better work-life balance while also introducing mandatory digital recording of working hours to comply with EU requirements. If Federal Chancellor Friedrich Merz had his way, the Working Hours Act would be abolished entirely—a view he expressed at the New Year’s reception of the Halle-Dessau Chamber of Industry and Commerce on 14 January 2026. Trade unions have unanimously condemned the proposal. They see it as an attack on the eight-hour day, a right they fought for more than 100 years ago.

Ver.di leader Frank Werneke calls the plans a “social policy train wreck”. He has sharply criticised them and fears they would become “a licence for employers to squeeze the last drop out of workers who are already under increasing pressure and often overburdened—without regard for their health.” He has threatened protests, strikes and industrial action “in workplaces and on the streets”. Many employees, he argues, are already working at the limit of what they can bear, and weakening the law would further undermine the balance between work and private life.

If working days lengthened to up to 13 hours, this would likely lead to more sick leave—contradicting the government’s aim of increasing the overall volume of work in Germany. “Particularly in precarious forms of employment, there is a risk that working hours could be extended unilaterally against employees’ wishes. That would be a serious setback for labour market and health policy”, a union spokesperson said.

For Yasmin Fahimi, chair of the DGB, the proposals represent “another attack on humane working hours”. The eight-hour day, she insists, is a “red line”. Longer working hours will not solve the economic crisis, she argues, but will endanger employees’ health and work-life balance.

The DGB says it would only accept greater flexibility in working hours if it were based on collective agreements and co-determination. Above all, any changes must be voluntary and not a risk to health. “Sometimes the impression is created that people are like machines that can simply run longer at the push of a button.”

Robert Feiger, chair of the Industrial Union for Construction, Agriculture and Environment (IG BAU), argues along similar lines. The planned changes to the Working Hours Act would not create modern conditions but would undermine occupational health protection. Ultimately, they threaten workers’ rest and recovery.

“The eight-hour day is not a relic of the past but a cornerstone of social justice”, Feiger told the tabloid Bild. Anyone who undermines it risks chaos rather than progress. Weakening the law would particularly disadvantage employees who are not covered by collective agreements. “For them it would mean longer working days, less rest and more pressure.”

Yvonne Lott, a working-time expert at the Economic and Social Research Institute (WSI) of the Hans Böckler Foundation, which is close to the trade unions, also pointed to health protection. Abolishing the daily maximum working time would “open the door wide to unreliable working schedules and working days of more than ten hours”. That, she said, would be “poison for health” and, according to current research, would “significantly interfere with the work-



Fotos: Simon Heggenberg

life balance as well as everyday organisation”—particularly for women. In short, the reality would be very different from what the coalition promises. Overall, she argues, the changes would do nothing to alleviate the shortage of skilled workers.

The current pressures highlight how central the role of trade unions is in protecting workers’ rights and social standards—especially in political debates about the right to strike, raising the retirement age or abolishing the option of retiring at 63.

Political pressure and dialogue with governments, parties and employers can help. Public campaigns and protests can also be organised: rallies, strikes and campaigns have proved to be highly effective tools. Although the government itself stumbled over its announced “autumn of reforms” (which unions mockingly dubbed the “autumn of cruelties”), the unions played their part. At company level, works councils and staff councils can also take operational and legal measures to shape working conditions, secure social benefits and prevent job cuts in times of crisis.

The success of all these efforts depends on the strength of the unions: the more members and support they have, the greater their influence. And the more workers’ rights are enshrined in collective agreements, the less threatening so-called “social reforms” become.

In short: all of us as employees must stand closer together. In times of economic uncertainty, outside pressure might yet produce something positive.

Strong trade union solidarity is therefore not a given—it is the key requirement for defending social achievements and effectively preventing change for the worse. ❖

Never for money, always for love

Assistierende und ihre Grenzen

VON
MARTIN BRÜGGEMANN

Assistierende sind das Rückgrat des Theaters und arbeiten dennoch oft unter prekären Bedingungen. Woran liegt das und was muss sich ändern?

In ihrem Song „This Must Be the Place“ beschreiben die Talking Heads einen magischen Ort. Ein Ort, der grenzenlos scheint und dennoch Gemeinschaft und Geborgenheit bietet. Mit ähnlich naiven Vorstellungen startete ich in meine Festanstellung als Regieassistent. Ich stellte mir vor, neben viel Organisationsarbeit, mit Gleichgesinnten über Theater zu sprechen, an künstlerischen Prozessen beteiligt zu sein und vielleicht einmal selbst Regie führen zu können. Abgesehen von der Songzeile „Never for money“ – ich begann noch mit 2100 Euro brutto – stellte sich die Realität jedoch ein wenig anders dar.

Zusätzlich zu einer starken körperlichen Belastung (überlange Arbeitszeiten) geriet ich immer wieder in Situationen, die mich erheblichem psychischen Stress aussetzten. Situationen, in denen ich mich fragte: Ist das „normal“? Liegt es vielleicht an meiner Persönlichkeit – bin ich nicht „stark“ genug für den Beruf? Der Eindruck

ließ sich leicht gewinnen, da mir Sprüche wie „Augen auf bei der Berufswahl“ laufend begegneten.

Oder gibt es strukturelle Gründe? Wie ergeht es anderen (Regie-)Assistierenden? Diese Fragen beschäftigten mich auch nach meiner Assistenzzeit und ihnen begann ich im Rahmen meiner Bachelorarbeit nachzuspüren. Ich führte sechs Interviews mit aktuellen und ehemaligen Regie-Assistierenden. Als roter Faden, der sich durch alle Gespräche zog, zeigte sich der Umgang mit Grenzen. Die Interviewten berichteten mir von ihren Erfahrungen mit Aus- und Entgrenzung sowie den Kämpfen, die sie führten, um Grenzen zu verschieben.

Künstlerische Teilhabe

Alle Interviewten verband die Vorstellung, sich über eine Regieassistenten an künstlerischen Prozessen beteiligen zu können – idealerweise begleitet von einer Mentor:innenfigur – und schließlich die Chance auf eine eigene Inszenierung zu haben. Getragen war dieser Wunsch nach Selbstverwirklichung oft von einem starken Idealismus. Paul gibt beispielsweise an, dass ihn die „gesellschaftliche Konsequenz“ von Theater anspricht, und Nina sieht sich als „Sprachrohr meiner Generation oder meines Geschlechts“.

TOI TOI TOI



Die erhoffte Teilhabe trifft jedoch auf eine Realität, in der Assistierende auf vielen Ebenen ausgegrenzt werden. Starke Hierarchien, ein häufiges Nicht-gesehen-werden und die Geringschätzung ihrer Arbeit gehören für viele zum Arbeitsalltag. Ausgrenzungen gehen dabei nicht nur von Leitungspersonen aus, auch Spieler:innen und Gewerke scheinen teilweise „ein großes hierarchisches Bedürfnis“ (Paul) zu haben. Der immense organisatorische Aufwand erschwert kreative Mitarbeit zusätzlich – und mancherorts wird sie sogar bewusst unterbunden und mit Scham bestraft: „Teilweise wird man ja total schräg angeguckt, wenn man halt überhaupt irgendwas Künstlerisches einwirft. Wo man so ganz schnell durch kurze Reaktionen in die Schranken gewiesen wird, weil plötzlich so Stille im Raum herrscht. Und man ist so: ‚Nie wieder sag ich was.‘“ (Katja)

Dabei wird der Wunsch nach künstlerischer Teilhabe nach wie vor genutzt, um Assistierende zu gewinnen. Mehrere Interviewte berichteten von zugesagten Inszenierungen, die unter fadenscheinigen Gründen wieder zurückgezogen wurden.

Das Patriarchat ist stark – auch am Theater. Alle weiblichen Interviewten schilderten Ausgrenzung aufgrund von Sexismus. Männlichen Regieassistenten sei es etwa deutlich schneller gelungen, sich mit anderen Männern zu verbünden und eigene Inszenierungen zu etablieren. Sicherlich mit ein Grund dafür, dass zwar zwei Drittel aller Regie-Assistierenden weiblich sind, allerdings nur ein Drittel aller Inszenierungen auf deutschen Bühnen von Regisseurinnen kommen.

Assistierende als „Mensch für alles“

Entgrenzung in Form von Überlastung zeigt sich vor allem in der Arbeitszeit, aber insbesondere an kleinen Theatern auch in einem nicht klar definierten Aufgabenbereich. Oft gibt es dort keine weiteren Assistierenden, sodass die Regieassistenz gleichzeitig für Bühne, Kostüm sowie mitunter für Soufflage und Inspizienz verantwortlich ist: „In [Ort] war meine anstrengendste Zeit, weil wir dort so viele Aufgaben alleine hatten. Und man hatte immer das Gefühl, egal wie viel man macht, es fällt immer irgendwas hinten rüber.“ (Lena)

Verstärkt wird dieses Verantwortungsbewusstsein durch die Entgrenzung von Arbeit und Privatleben. Kolleg:innen werden durch die gemeinsam verbrachte Zeit schnell zur „Theaterfamilie“. Der Wunsch, von diesen Menschen gemocht zu werden, schafft zusätzliche Abhängigkeiten und erschwert es, klare Grenzen zu ziehen. Zugleich zeigte sich deutlich, dass Assistierende einerseits häufig emotionale Care-Arbeit leisten müssen, andererseits aber auch als eine Art Blitzableiter für negative Spannungen dienen. Schuld scheint ihnen unbegrenzt zugeschoben werden zu können.

Die vielfältigen Formen von Entgrenzung führten bei den Interviewten zu teils heftigen gesundheitlichen Belastungen – von Bauchschmerzen vor Proben über Schwindelfälle bis hin zu einem Burn-out. Zu Hause bleiben und sich erholen? Keine Option. Die starke Bindung ans Theater und die Vorstellung, dass Leid und Anstrengung notwendig seien, um „herausragende“ Kunst zu schaffen (Stichwort: Geniekult), veranlassten die meisten, weiterzuarbeiten.

Kampf um Grenzen

Vollkommen kampflös nahm jedoch keine der interviewten Personen ihr Schicksal hin. Katja verweigerte die erneute Zusammenarbeit mit bestimmten Regisseur:innen und Lena solidarisierte sich stärker mit Kolleg:innen. Dennoch zeigte sich bei ihnen eine gewisse Resignation über die scheinbare Unveränderbarkeit von Grenzen im Theater. Nur zwei Interviewten gelang es immer wieder, in die Konfrontation zu gehen und ihre Grenzen so konsequent zu ziehen, dass sie sich als Assistierende wohlfühlten. Sie konnten sich dabei jedoch auf starke Mentor:innen und unterstützende Theaterleitungen verlassen, die es ihnen ermöglichten, „Nein“ zu sagen, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen.

Soll es das wirklich sein? Einige wenige haben Glück, erfahren individuelle Förderung und Schutz, während der Großteil weiterhin in Strukturen arbeitet, die nur die Wahl zwischen „friss oder stirb“ lassen. Es lässt sich vermuten, dass ein nicht geringer Prozentsatz aller Assistierenden den Job wieder aufgibt, „weil sie es halt nicht packen“ (Lena). Können wir es uns leisten, diese eigentlich



Martin Brüggemann

ist Regisseur und studiert Soziologie an der Goethe-Universität. Er arbeitete mehrere Jahre als Regieassistent am Schauspiel Frankfurt.

Die **Bachelorarbeit**

ist abrufbar unter:



Das **Mentoring-Konzept** des assistierenden-netzwerks

ist abrufbar unter:



vom Theater begeisterten Menschen zu verlieren? Oder umgekehrt: Wollen wir, dass vor allem die Assistierenden weiterkommen, die verinnerlicht haben, Grenzverletzungen als normal hinzunehmen - und diese später womöglich selbst reproduzieren?

Was tun?

Dass die Theater von sich aus Veränderungen anstoßen, ist erfahrungsgemäß unwahrscheinlich. Bereits 2021 schrieb Tristan Linder an dieser Stelle einen Text, der die Probleme von Assistierenden treffend auf den Punkt brachte. Verändert hat sich seitdem - abgesehen von einer deutlichen Gagenerhöhung - wenig. Hoffnung weckte der neue Teilabschluss zur Arbeitszeit, doch nach wie vor werden nicht alle Aufgaben erfasst, die Assistierende außerhalb der reinen Probenzeit leisten.

Und es stellt sich die Frage, wie sich die Zukunft des Berufs denken lässt. Wäre eine stärkere Professionalisierung sinnvoll - so wie sie in der Oper teilweise bereits existiert - die die Assistenz als langfristige berufliche Perspektive etabliert? Nicht jede:r Assistierende möchte Regisseur:in, Kostüm-/Bühnenbildner:in, Dramaturg:in etc. werden.

Notwendig ist in jedem Fall, klare Grenzen des Berufs zu definieren, um Assistierende wirksam zu schützen und davor zu bewahren, als „Mensch für alles“ zu gelten. Ebenso wichtig ist es, Förderstrukturen zu schaffen, die ihnen eine künstlerische Perspektive bieten, ohne dass sie vom Wohlwollen einer Intendanz abhängig sind. Das assistierenden-netzwerk hat hierzu bereits ein Mentoring-Konzept entwickelt, das Theater ohne großen Aufwand umsetzen können.

Erst wenn auch Assistierende geschützt, gesehen und gefördert werden, kann Theater zu einem Ort werden, über den wir alle sagen können: „This Must Be the Place.“ ✦

Wenn Du Assistierende:r bist und Dich von diesem Text angesprochen fühlst, schreib eine kurze E-Mail an assistierende@gdba.de und tritt dem Assistierenden Department bei.

EN ►

Never for money, always for love

Assistants and their limits

BY MARTIN BRÜGGEMANN

Assistants are the backbone of theatre, yet they often work under precarious conditions. Why is that - and what needs to change?

EN In their song *This Must Be the Place*, Talking Heads describe a magical place. A place that seems boundless, yet offers community and a sense of safety and belonging. I began my permanent job as an assistant director with similarly naïve ideas. I imagined that alongside all the organisational work, I would be able to talk about theatre with like-minded people, take part in artistic processes, and perhaps one day direct myself. Apart from the lyric “Never for money” – I started on €2,100/mth gross – reality turned out to be somewhat different.

In addition to the heavy physical strain (excessively long working hours),

I repeatedly found myself in situations that put me under considerable psychological stress. Situations in which I asked myself: is this “normal”? Could it be something to do with my personality – am I simply not “strong” enough for the job? That impression was easy to come by, since I was constantly confronted with remarks like, “Well, you should’ve thought about your career choice”.

Or are there structural reasons? How are other director’s (assistant) doing? These questions stayed with me even after my time as an assistant, and I began to explore them as part of my Bachelor’s thesis. I conducted six interviews with current and former assistant directors. A

common thread running through every conversation was the issue of boundaries. Interviewees described their experiences of boundary violations and the erosion of boundaries – as well as the struggles they faced in trying to shift and defend them.

Artistic participation

All interviewees shared the hope that working as an assistant director would allow them to participate in artistic processes – ideally supported by a mentor figure – and eventually be given the opportunity to stage their own production. This desire for self-fulfilment was often driven by strong idealism. Paul, for instance, says he is drawn to theatre because of its “social impact”, while Nina sees herself as “a voice for my generation or my gender”.

However, the hoped-for artistic participation collides with a reality in which assistants are excluded on many levels. Steep hierarchies, frequently being overlooked, and a lack of appreciation for



their work are part of everyday life for many. Exclusion doesn't just come from those in leadership positions – performers and technical departments also seem, at times, to have “a strong hierarchical need” (Paul). The immense organisational workload makes creative involvement even harder – and in some places it is even actively discouraged and met with shame: “Sometimes you get looked at really strangely if you contribute anything artistic at all. You get put back in your place very quickly through brief reactions, because suddenly there's this silence in the room. And you're like: 'I'm never saying anything again.'” (Katja)

At the same time, the promise of artistic participation is still used to recruit assistants. Several interviewees reported being promised productions of their own, only for these to be withdrawn later on flimsy grounds.

Patriarchy remains strong – in theatre too. All female interviewees described exclusion due to sexism. Male assistant directors, for example, seemed to find it much easier and quicker to form alli-

ances with other men and establish their own productions. This is certainly one reason why, although two thirds of all assistant directors are women, only one third of productions on German stages are directed by women.

Assistants as “general dogsbodies”

The erosion of boundaries through overload is most clearly reflected in working hours – but at smaller theatres especially, it also shows in the lack of a clearly defined job description. Often there are no additional assistants, meaning assistant directors may simultaneously be

responsible for stage management, costumes, and sometimes even prompting and running the show:

“In [place] was my most exhausting time, because we had so many tasks on our own. And you always had the feeling that no matter how much you did, something would always fall by the wayside.” (Lena)

This sense of responsibility is further intensified by how work and private life blur together. Colleagues quickly become a kind of “theatre family” through all the time spent together. The desire to be liked by these people creates additional dependencies and makes it harder to draw clear boundaries. At ►

the same time, it became very clear that assistants are often expected to perform emotional care work, while also serving as a kind of lightning rod for negative tensions. Blame seems to be endlessly shifted onto them.

These various forms of boundary erosion led to severe health impacts for interviewees – from stomach aches before rehearsals, to dizzy spells, all the way to burnout. Staying at home and recovering? Not an option. Their strong attachment to theatre, and the belief that suffering and strain are necessary to create “outstanding” art (as in the cult of genius), led most of them to keep working.

Fighting for boundaries

Not a single person interviewed accepted their fate without resistance. Katja refused to work again with certain directors, and Lena showed greater solidarity with colleagues. Still, both expressed a certain resignation in the face of how unchangeable boundaries in theatre seemed to be. Only two interviewees repeatedly managed to confront the situation head-on and draw their boundaries so consistently that they felt comfortable as assistants. However, they were able to rely on strong mentors and supportive theatre management, who made it possible for them to say no without having to fear negative consequences.

Is this really how it should be? A handful are lucky enough to receive individual support and protection, while the majority continue to work in structures that leave them only the choice between “take it or leave it”. It is reasonable to assume that a significant percentage of assistants end up leaving the job again

“because they just can’t cope” (Lena). Can we afford to lose these people who are, in fact, enthusiastic about theatre? Or conversely: do we want the people who “make it” to be those assistants who have internalised boundary violations as normal – and might later reproduce them themselves?

What can be done?

Experience suggests that theatres are unlikely to initiate change on their own. Back in 2021, Tristan Linder published a text here that captured the problems assistants face with striking precision. Since then, little has changed – aside from a noticeable pay rise. The new partial agreement on working hours offered hope, but even now not all the tasks assistants perform outside of rehearsal time are properly recorded.

This raises the broader question of what the future of the profession should look like. Would greater professionalisation make sense – as already exists in parts of the opera world – establishing assisting as a long-term career path? Not every assistant wants to become a director, costume or set designer, dramaturge and so on.

What is necessary in any case is a clear definition of the limits of the profession, in order to protect assistants effectively and prevent them from being treated as “general dogsbodies”. It is just as important to create support structures that offer them an artistic perspective without making them dependent on the goodwill of an artistic director. The *assistierenden-netzwerk* has already developed a mentoring concept that theatres can implement with minimal effort.



Fotos: Simon Hegenberg



Only when assistants are protected, seen, and supported can theatre become a place about which we can all say: *This Must Be the Place.* ✦

If you are an assistant and this article resonates with you, send a short email to assistierende@gdba.de and join the Assistants Department.

Martin Brüggemann is a director and studies sociology at Goethe University. He worked for several years as an assistant director at Schauspiel Frankfurt.

The **bachelor's thesis** is available: at:



The **mentoring concept** of the assistierenden-netzwerk is available at:



Fahrtzeit ist Arbeitszeit - was das neue EuGH-Urteil für den NV Bühne bedeutet

TEXT
VON TINO LINDENBERG

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit Urteil vom 9. Oktober 2025 (Rs. C-110/24) klargestellt: Fahrzeiten können Arbeitszeit sein. Es geht um Wege, die Beschäftigte nach Arbeitsvorgaben mit bereitgestellten Fahrzeugen zwischen einem festgelegten Abfahrtsort und dem eigentlichen Einsatzort zurücklegen müssen. Entscheidend ist dabei nicht, ob selbst gefahren oder nur „mitgefahren“ wird. Auch die Rückfahrt zählt vollständig als Arbeitszeit.

Worum ging es in dem Verfahren?

Ausgangspunkt war ein spanischer Fall aus dem Bereich der Naturschutzarbeit. Die Beschäftigten mussten sich morgens zu einer festen Uhrzeit an einem Stützpunkt einfinden und wurden von dort gemeinsam mit Firmenfahrzeugen zu wechselnden Einsatzorten gebracht. Während die Hinfahrt bereits teilweise als Arbeitszeit erfasst wurde, behandelte der Arbeitgeber die Rückfahrt als private Zeit. Dem erteilte der EuGH jetzt eine klare Absage! Wenn Zeit, Ort und Transportmittel fremdbestimmt sind, handelt es sich bei der Fahrtzeit um Arbeitszeit und nicht um Freizeit.

Der EuGH stellt dabei auf drei Kriterien ab: Die Beschäftigten stehen dem Arbeitgeber zur Verfügung, sie können nicht frei über ihre Zeit verfügen, und die Fahrt ist untrennbar mit der geschuldeten Tätigkeit verbunden. Danach liegt entweder „Arbeitszeit“ oder „Freizeit“ vor.

Bedeutung für den NV Bühne

Auch ohne Bühnenbezug ist das Ur-

teil für Theaterschaffende erheblich. Denn europäische Arbeitszeitrichtlinien wirken sich auch auf den NV Bühne aus und prägen die Auslegung des Arbeitszeitbegriffs.

Übertragen auf typische Konstellationen im Theateralltag sind diese beispielsweise:

- Sammeltransporte zu Gastspielen oder Festivals,
- Busfahrten zu externen Probenorten oder Spielstätten,
- gemeinsame Fahrten von Technik und/oder Ausstattung,
- organisierte Rückfahrten nach auswärtigen Vorstellungen.

Findet die Fahrt nach Weisung der Bühne statt - also zu einer bestimmten Zeit, von einem bestimmten Ort und mit einem vorgegebenen Verkehrsmittel -, ist nach dem EuGH diese Fahrtzeit dann vollständig als Arbeitszeit zu werten, wenn Beschäftigte nicht frei über ihre Zeit disponieren können.

Arbeitszeitschutz bedeutet nicht gleich Vergütung

Zu beachten ist jedoch die Unterscheidung zwischen Arbeitszeitschutz und der Bezahlung. Denn das EuGH-Urteil betrifft in erster Linie den Arbeitsschutz und damit Ruhezeiten, tägliche Höchstarbeitszeiten und Zeiterfassung. Für NV Bühne-Beschäftigte bedeutet dies: Fahrzeiten dürfen Ruhezeiten oder Belastungsgrenzen nicht unterlaufen.

Vergütungsrechtlich hält die deutsche Rechtsprechung allerdings bislang an der sogenannten Belastungstheorie fest. Das bedeutet: Nicht jede

ILLUSTRATION
CHARLOTTE EHRLICHER

Arbeitszeit muss zwingend gleich vergütet werden. Vergütungsregeln lassen sich damit aus der Richtlinie nicht ableiten. Diese können sich aber aus Arbeitsverträgen, Tarifverträgen oder betrieblichen Regelungen ergeben. Diese Trennung ändert jedoch nichts daran, dass sich unter den benannten Voraussetzungen Fahrtzeiten als Arbeitszeiten definieren - mit allen Konsequenzen für Disposition, Wochenpläne und Erholungszeiten. Eine Praxis, die hierbei Fahrtzeiten an Bühnen ignoriert, widerspricht dem europäischen Arbeitszeitrecht.

Gewerkschaftliche Einordnung

Aus Sicht der GDBA ist damit eines klar erkennbar: Das Urteil ist kein Sonderfall, sondern bestätigt Grundsätze, die im oftmals hochmobilen Theaterbetrieb einzuhalten sind. Gerade im NV Bühne, der stark auf Flexibilität und wechselnde Einsatzorte setzt, besteht teilweise dringender Anpassungsbedarf in der betrieblichen Praxis. Fahrtzeiten dürfen nicht länger pauschal als „Privatsache“ behandelt werden, wenn sie faktisch Teil der dienstlichen Inanspruchnahme sind.

Das EuGH-Urteil stärkt damit die Position der Beschäftigten - nicht zuletzt im Interesse von Gesundheitsschutz und planbarer Erholung. Nun müssen Bühnen diese Rechtsprechung ernst nehmen und umsetzen.

Travel time is working time - what the new ECJ ruling means for NV Bühne

EN The Court of Justice of the European Union (CJEU) ruled in its judgement of 9 October 2025 (Case C-110/24) that travel time may constitute working time. The case concerns journeys which employees are required to undertake, in accordance with their employer's instructions and using vehicles provided, between a designated departure point and the actual place of assignment. Crucially, it is irrelevant whether the employee drives the vehicle or merely travels as a passenger. The return journey, too, counts in full as working time.

What was the case about?

The proceedings originated in Spain and concerned workers engaged in nature conservation. The employees were required to report at a fixed time each morning to a base location and were then transported together in company vehicles to changing work sites. While part of the outward journey had been recorded as working time, the employer treated the return journey as private time. The CJEU has now firmly rejected that approach. Where the time, place and means of transport are determined by the employer, travel time constitutes working time rather than rest time. The Court relied on three key criteria: the employees are at the employer's disposal; they are not free to use their time as they wish; and the journey is intrinsically linked to the performance of their duties. On that basis, the period in question must be classified either as "working time" or as "rest time".

Significance for the NV Bühne

Although the case does not concern the performing arts directly, the judgement is highly relevant for theatre professionals. European working time directives also have an impact on

the NV Bühne and shape the interpretation of the concept of working time. Applied to typical situations in everyday theatre practice, this may include, for example:

- group travel to guest performances or festivals,
- coach journeys to external rehearsal venues or performance spaces,
- collective travel arrangements for technical and/or stage equipment staff,
- organised return journeys following performances away from home.

Where travel takes place on the instruction of the theatre - that is, at a specified time, from a specified place and using a prescribed means of transport - such travel time must, according to the CJEU, be regarded in full as working time if employees are not free to dispose of their time.

Working time protection does not automatically mean remuneration

It is important, however, to distinguish between working time protection and pay. The CJEU judgement primarily concerns health and safety law, including rest periods, maximum

daily working hours and time recording. For employees covered by the NV Bühne, this means that travel time must not undermine statutory rest periods or limits on working hours. Under German case law, remuneration continues to be assessed in accordance with the so-called "strain theory" (Belastungstheorie). This means that not every period classified as working time must necessarily be remunerated in the same way. Rules on pay cannot be derived directly from the Directive. They may, however, arise from employment contracts, collective agreements or workplace arrangements. This distinction does not alter the fact that, under the conditions described above, travel times are to be classified as working time - with all the consequences this entails for scheduling, weekly planning and recovery periods. A practice of ignoring travel time in theatres is incompatible with European working time law.

Trade union perspective

From the GDBA's point of view, one conclusion is clear: the judgement is not an exceptional case, but rather confirms principles that must be observed in the often highly mobile theatre sector. Particularly under the NV Bühne, which relies heavily on flexibility and changing work locations, there is in some instances an urgent need to adjust operational practice. Travel times can no longer be treated as a purely "private matter" where they are, in reality, part of the employee's professional obligations.

The CJEU ruling therefore strengthens the position of employees - not least in the interests of health protection and predictable rest periods. Theatres must now take this case law seriously and implement it accordingly.

Rechtsanwalt Tino Lindenberg ist freier Mitarbeiter in der Rechtsabteilung der GDBA.

Lawyer Tino Lindenberg is a freelancer in the legal department of the GDBA.



Studierendentennis
Student back & forth



„Briefmarkenopern“,
Dezember 2025, HFM Dresden
Foto: Yuchen Zhang

Aus dem Vollen schöpfen

VON MARLENE UNTERFENGER

Und in zwei Jahren ist da keine Leerstelle, die ich füllen kann, aber es wird Zeit und Räume geben, die ich ergreifen möchte. Zu Beginn meines Masters Neue Musik von viel zu schnell verfliegenden vier Semestern kommt mir diese leise Ahnung. Ich kann mich mit dieser Idee ganz gut anfreunden, auch wenn ich mir gerade nach einem Jahr Aufnahmeprüfungsstress erlaube, mal nicht an die Zukunft zu denken.

Ideen entwickeln, umsetzen, jetzt und überall. Strukturen überdenken, unterschiedliche Arbeitskonzepte ausprobieren, Stresslevel hinterfragen. Erwartungen nicht erfüllen und eigene definieren. Die Studienzeit scheint da zu sein, aus dem Vollen zu schöpfen.

Eine detaillierte Vision habe ich nicht. Zu oft wurde in den letzten fünf Jahren Bachelorstudium ausradiert und übermalt. Resultat ist eine gewisse Offenheit, während die Verbissenheit aussetzt, bestimmte Ziele erzwingen zu wollen. Stattdessen bilden sich Konstanten heraus, auf die ich baue, auf die ich den Fokus setze. Es sind Herangehensweisen, bestimmte Zusammenarbeiten, nicht ein konkretes Berufsbild, auf das ich hin studiere. Was mich am Musikstudium nach wie vor begeistert, ist die Leidenschaft und das Aufeinander-Einlassen in einzelnen Situationen. Von tausend Impulsen greife ich manche auf, lasse andere von mir abprallen. So wird mir nach und nach deutlich, wonach ich in Kultur und Kunst suche.

Trotz Corona war ich in elf Semestern an unterschiedlichsten Orten, habe unglaublich viele Menschen kennengelernt und in unterschiedlichsten Konstellationen gearbeitet. Gemeinsam Sachen machen, Sachen reflektieren, Sachen sehen. Gemeinsam aus dem Vollen schöpfen.

Versuche, uns „privat“ zu begegnen und mal nicht über Kunst, Theater, Musik zu sprechen, scheitern oft. Manchmal erschreckt mich, wie vermeintlich stark wir mit dieser Welt verwachsen sind.

Räume des Experimentierens finde ich eher außerhalb der Hochschulen. Die Hochschule scheint tunlichst beibringen zu wollen, wie ich davon irgendwie gerade so leben könnte. Mich dagegen interessiert Risikobereitschaft in der Sache sowie das Schaffen und Finden von Kapazitäten, Unterschiedliches auszuprobieren. Ich beobachte, dass meine Projekte spezifischer, ambivalenter, kompakter, eigen werden. Ob die Methode aufgeht, weiß ich nicht, aber gerade erlaube ich mir ja, nicht allzu viel an die Zukunft zu denken. ✦

Marlene Unterfenger (*2000) studiert im Master Neue Musik Gesang an der HFM Dresden und der HKB Bern und ist Stipendiatin der TONALI-Bühnenakademie. Ihre Arbeiten bewegen sich zwischen experimentellem (Musik-)Theater, Videokunst und partizipativen Community-Formaten.

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.



„Soll ich noch
Brötchen holen
gehen“, September
2024, Künstlerverein
Malkasten Düsseldorf
Foto: Jonas
Freudenberger

Drawing on unlimited resources

TEXT: MARLENE UNTERFENGER

EN And in two years, there won't be a gap for me to fill, but there will be time and space that I want to seize. At the beginning of my Master's degree in new music, which is flying by far too quickly, I have this quiet inkling. I can get used to this idea quite easily, even if, after a year of stressful entrance exams, I'm allowing myself not to think about the future for now.

Developing ideas, implementing them, now and everywhere. Rethinking structures, trying out different working concepts, questioning stress levels. Not fulfilling expectations and defining my own. My time as a student seems to be there to draw on to the full.

I don't have a detailed vision. Too often in the last five years, my Bachelor's degree has been erased and rewritten. The result is a certain openness, while the dogged determination to achieve certain goals

has disappeared. Instead, constants are emerging that I can build on and focus on. These are approaches, certain collaborations, not a specific career path that I am studying for. What continues to inspire me about studying music is the passion and mutual engagement in individual situations. Out of a thousand impulses, I pick up on some and let others bounce off me. In this way, it gradually becomes clear to me what I am looking for in culture and art.

Despite Covid, I spent eleven semesters in a wide variety of places, met an incredible number of people and worked in all kinds of constellations. Doing things together, reflecting on things, seeing things. Drawing on our full potential together. Attempts to meet 'privately' and not talk about art, theatre or music often fail. Sometimes it frightens me how strongly we seem to have become intertwined with this world.

I tend to find spaces for experimentation outside of universities. Universities seem to want to teach me how I can somehow make a living from it. I, on the other hand, am interested in

taking risks in this area and in creating and finding opportunities to try out different things. I observe that my projects are becoming more specific, more ambivalent, more compact, more unique. I don't know if the method will work, but right now I'm allowing myself not to think too much about the future.

Marlene Unterfenger (born 2000) is studying for a master's degree in contemporary music singing at the Dresden University of Music and the Bern University of the Arts and is a scholarship holder at the TONALI Stage Academy. Her work ranges from experimental (musical) theatre and video art to participatory community formats.

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.

Neue Geschäftsführung New Executive Management

BFDK Ab Jahresbeginn haben Cilgia Gadola und Paul Hess als neue Doppelspitze die Geschäftsführung des Bundesverbands Freie Darstellende Künste (BFDK) übernommen. Sie folgen auf Helge-Björn Meyer, Dr. Sandra Soltau und Anna Steinkamp. Die neue Führung fokussiert sich auf die Stärkung fairer Bezahlung, zukunftsfähiger Strukturen und die Sichtbarkeit der freien darstellenden Künste. Cilgia Gadola war zuvor Projektleiterin beim BFDK, unter anderem für „Systemcheck“ und „Studie Soziale Lage“, und ist erfahren in Tanz, Choreografie sowie Verbandspolitik. Paul Hess ist spartenübergreifend in den Darstellenden Künsten aktiv (Regie, Choreografie, Produktionsleitung) und engagiert sich für bessere Arbeitsbedingungen, unter anderem im Tarifausschuss der GDBA.

Die neue Geschäftsführung tritt an, um etablierte Erfolge zu verteidigen und die Rahmenbedingungen für die freie Szene weiter auszubauen. GDBA-Präsidentin Lisa Jopt und Stellvertreter Raphael Westermeier haben dem neuen Team bei einem Besuch gratuliert.

BFDK At the beginning of the year, Cilgia Gadola and Paul Hess jointly took up their roles as the new dual leadership of the Federal Association of Independent Performing Arts (Bundesverband Freie Darstellende Künste, BFDK). The new management



team is focusing on strengthening fair pay, sustainable structures and the visibility of independent performing arts. Cilgia Gadola previously worked as a project manager at the BFDK, among other responsibilities for Systemcheck and the Study on Social Conditions, and brings extensive experience in dance, choreography and association politics. Paul Hess works across disciplines in the performing arts (direction, choreography and production management) and is committed to improving working conditions, including through his involvement in the GDBA's pay committee.

The new leadership team aims to defend established achievements and further expand the framework conditions for the independent scene. GDBA President Lisa Jopt and Deputy President Raphael Westermeier congratulated the new team during a visit.

Die Bayerische Versorgungskammer weist darauf hin, dass der Geschäftsbericht der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen über das Geschäftsjahr 2024 mit dem Jahresabschluss und dem Lagebericht vorliegt und den Mitgliedern, Versicherten und Versorgungsempfänger:innen auf Wunsch zur Verfügung gestellt wird.

Anforderungen richten Sie bitte an die Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, Postfach 810851, 81901 München

.....

The Bavarian Pension Chamber (Bayerische Versorgungskammer) would like to inform you that the annual report of the Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen for the 2024 financial year, including the annual financial statements and the management report, is available and will be provided to members, insured persons and beneficiaries upon request.

Requests should be addressed to: Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, P.O. Box 810851, 81901 Munich

Liste für Kultur / List for culture

MÜNCHEN Zur Stadtratswahl am 8. März tritt mit dem „Bündnis Kultur“ eine Wähler:inneninitiative an, die deutlich machen möchte, dass Kultur kein politisches Randthema ist: „Wir werden Kunst, Bildung und Soziales mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln stärken“, so die Macher:innen. „Unser Ansatz, Bewegung in die Stadtpolitik zu bringen und die Kultur als Thema unübersehbar zu machen, trägt erste Früchte. Dabei unterstützen wir alle demokratischen Kräfte bei der Rettung der Kultur.“ Zentral ist für das Bündnis der Kampf gegen die in der bayerischen Landeshauptstadt drohenden Kürzungen im Kulturerat: Die Kulturabgabe sei noch lange nicht vom Tisch. Zur Sicherung von Kunst, Bildung und Sozialem müssten, so das Bündnis, neue Finanzierungsmodelle entwickelt werden. Überall, wo gekürzt werden soll, müsse mindestens dieselbe Summe durch neue Maßnahmen generiert werden.

MUNICH For the municipal council election on 8 March, a voter initiative called „Bündnis Kultur“ is standing, aiming to make it clear that culture is not a marginal political issue: „We will strengthen the arts, education and social affairs with all the means at our disposal,“ say the organisers. „Our approach of injecting movement into city politics and making culture impossible to ignore is already bearing fruit. In doing so, we support all democratic forces in safeguarding culture.“ The Alliance was the only initiative to collect enough supporting signatures not only to nominate a candidate for mayor, but also to run with its own list for the city council.

Central to the Alliance's work is the fight against the threatened cuts to Munich's cultural budget. The cultural levy, they warn, is far from off the table. In order to secure the arts, education and social provision, new funding models must be developed. Wherever cuts are planned, at least the same amount must be generated through new measures.





70. GEBURTSTAG FEIERN:

Schauspieler **Martin Reinke**,
Bergisch Gladbach, am 25. März

Techn. Direktor **Robert Varga**,
Frankfurt/M., am 13. April

Schauspielerin **Yvonne Racine**,
Ulm, am 9. April

75. GEBURTSTAG FEIERN:

KBB-Leiterin **Beate Bucher-Heller**,
Pforzheim, am 29. April

Schauspielerin **Gabi Dauenhauer-
Hilsdorf**, Essen, am 24. April

Schauspieler **Heinz Harth**,
Frankfurt/M., am 31. März

Regisseur **Helmut Danninger**,
München, am 12. März

Schauspieler **Peter Greif**, Augsburg,
am 19. März

Schauspielerin **Petra Bogdahn**,
Berlin, am 8. März

Opernsänger **Reinhard Salamons-
berger**, Ringsberg, am 27. März

Schauspieler **Thomas Hary**, Hof,
am 29. April

80. GEBURTSTAG FEIERN:

Schauspieler **Josef Peter Kern**,
Kaarst, am 13. März

90. GEBURTSTAG FEIERT:

Schauspielerin **Marta Kusztrich-
Trager**, Wuppertal, am 2. März

Anmerkung: In der letzten Ausgabe war der Text zweier Ehrungen geringfügig unvollständig. Wir bitten um Entschuldigung und hoffen, dass die Verständlichkeit nicht allzu sehr gelitten hat.

GEBURTSTAGE

AUSSERGEWÖHNLICHE PRÄZISION

Jutta Hoffmann, die 1941 das Licht der Welt erblickte, zählt zu den einflussreichen Schauspielerinnen im deutschsprachigen Theater und Film. Sie trat nach ihrem Studium an der Staatlichen Schauspielschule Berlin zunächst an namhaften Bühnen der DDR auf, bevor sie auch im westdeutschen Theater- und Filmwesen große Anerkennung erlangte. Ihre Arbeiten waren stets durch außergewöhnliche Präzision,



emotionale Klarheit und große innere Freiheit gekennzeichnet. Zusätzlich zu ihrer Tätigkeit im Theater spielte sie in vielen Filmen, darunter Werke von Konrad Wolf und Volker Schlöndorff. Jutta Hoffmann verkörpert eine Sensibilität mit Haltung vereint. Wir gratulieren ihr herzlich am 3. März zu ihrem 85. Geburtstag und ehren ihr bemerkenswertes künstlerisches Lebenswerk.

HANDWERKLICHE SORGFALT

Stephan Wald ist seit vielen Jahren eine fest verankerte Persönlichkeit im Theater des deutschen Sprachraums. 1951 geboren, etablierte er sich nach seiner Ausbildung rasch als vielseitiger Charakterdarsteller mit ausgeprägter Bühnenpräsenz. Er besuchte viele Theater und fand sich in verschiedenen künstlerischen Zusammenhängen wieder, bedingt durch seine berufliche Tätigkeit.



Wald zeichnete sich stets durch Präzision, Spielvergnügen und hohe Textsensibilität aus. Er war neben der Theaterarbeit auch in Film- und Fernsehproduktionen aktiv. Sein Werdegang als Künstler verkörpert exemplarisch die Kontinuität und handwerkliche Sorgfalt im Schauspielberuf. Herzlichen Glückwunsch zum 75. Geburtstag am 14. April, Stephan Wald!

ENSEMBLEGEIST

Uta Haase, die 1951 geboren wurde, ist dem Theaterpublikum vor allem durch ihre langjährige Tätigkeit am Theater Nordhausen bekannt, mit dem sie über viele Jahre eng verbunden war. Sie gestaltete das Profil des Hauses in zahlreichen Rollen mit großer Verlässlichkeit, Wandlungsfähigkeit und künstlerischer Präsenz. Ihre Arbeit zeichnete sich durch eine



umfassende Figurenkenntnis und eine besondere Nähe zum Publikum aus. Uta Haase verkörpert den Ensemblegeist und eine kontinuierliche Theaterarbeit, die sich dem schnellen Wechsel entzieht. Zu ihrem 75. Geburtstag am 14. März gratulieren wir ihr herzlich und danken ihr für ihr jahrelanges Engagement auf der Bühne und für die Bühne.

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



„Wo kommste wech?“ „Bielefeld!“

Jetzt mal ehrlich. Bevor ich in Bielefeld 2023 mein Erstengagement angetreten bin, wusste ich nicht, wo diese Stadt überhaupt liegt. Ich kannte nur diesen (unsäglichen) Spruch: „Bielefeld gibt’s doch gar nicht?!“

TEXT & FOTOS: GESA SCHERMULY



Siegfriedplatz



Tierpark Olderdissen



Lasst es euch gesagt sein: Falls ihr gerade jemanden aus Bielefeld kennenlernt, verzichtet lieber auf diesen Gesprächseinstieg. Ist kein Icebreaker. Zum Glück hat die Stadt mittlerweile adäquat darauf reagiert. Anlässlich des 25-jährigen Bestehens des Scherzes rief Bielefeld zu einem Wettbewerb auf. Wer beweisen konnte, dass Bielefeld nicht existiert, konnte eine Million Euro gewinnen. An die symbolische Beerdigung des Witzes erinnert sogar ein „Gedenkstein“ im Altstädter Kirchpark.

Falls ihr also sowieso schon aus schlechtem Gewissen in der Bielefelder Innenstadt sein solltet, um am „Gedenkstein“ feierlich zu schwören, NIE WIEDER diesen Spruch zu verwenden, könnt ihr euch direkt im Anschluss bei **Deppe** einen Kaffee holen. Danach solltet ihr zum Mittagessen zu **NoHut** rüber

schlendern. Dort gibt es tolle mediterrane Küche. Ich kann vor allem „Imambayildi“ (gefüllte Aubergine) empfehlen! Wer doch mehr Pizzalust hat, kann einfach direkt in das gegenüberliegende **Nonna's** gehen. Um in der Sonne zu sitzen kann ich den **Siegfriedplatz** im Bielefelder Westen empfehlen. Im Sommer ist richtig Pausenhofatmosphäre – alle sitzen auf mitgebrachten Stühlen oder Picknickdecken auf dem Boden herum und genießen Getränke und Snacks aus dem **Postämchen**. Auf dem Platz ist außerdem jeden Mittwoch und Freitag von 7–13 Uhr Wochenmarkt! Die dort frisch gebackenen Waffeln eignen sich hervorragend als Frühstück. Wenn ihr genug herumgeflätzt habt, könnt ihr den **Tierpark Olderdissen** im Teutoburger Wald besuchen und ein paar Ziegen streicheln. Auf dem Rückweg lohnt es sich, im **Bauernhausmuseum** und dem dazugehörigen Café vor-

beizuschauen. Und nicht vergessen, bevor ihr dann ins **Lichtwerk** oder in die **Kamera** geht, um einen Film zu gucken, solltet ihr euch beim **Süster Kiosk** noch eine Limo kaufen. Im Anschluss rate ich euch, im **Mokka-Klatsch, Mellow** oder in der **Extra Bluesbar** ein Bier trinken zu gehen und den eben gesehenen Film entweder ganz furchtbar oder wahnsinnig toll zu finden. Wer ein bisschen mehr Vorlauf für den Bielefeldbesuch hat, sollte außerdem unbedingt in die **Dr. Oetker Welt** gehen (dort gibt es eine Puddingzapfanlage!). Also, viel Spaß in OWL und vielleicht bis bald!

EN ►

Gesa Schermuly wurde 1995 in Gelnhausen geboren und erhielt ihre Schauspielausbildung an der Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“. Von 2021 bis 2023 war sie Teil des Düsseltdorfer Studios. Ihr Erstengagement trat sie zur Spielzeit 23/24 am Stadttheater Bielefeld an.



Gesa Schermuly im Bielefelder Theatersaal, Foto: Ronja Oehler



Café Deppe

“Where are you from?” “Bielefeld!”

TEXT & FOTOS: GESA SCHERMULY

Let’s be honest. Before I started my first job in Bielefeld in 2023, I didn’t even know where this city was. All I knew was this (unspeakable) saying: “Bielefeld doesn’t even exist, does it?!”

EN Let me tell you: if you’re just getting to know someone from Bielefeld, it’s best to avoid using this as a conversation starter. It’s not an icebreaker. Fortunately, the city has now responded appropriately. To mark the 25th anniversary of the joke, Bielefeld launched a competition. Anyone who could prove that Bielefeld doesn’t exist could win €1 million. There is even a “memorial stone” in the Old Town Church Park to commemorate the symbolic burial of the joke.

So if you happen to be in Bielefeld city centre anyway, feeling guilty,

to solemnly swear at the ‘memorial stone’ NEVER to use this saying again, you can grab a coffee at **Deppe** right afterwards. Then you should stroll over to **NoHut** for lunch. They serve great Mediterranean cuisine there. I can especially recommend “Imambayildi” (stuffed aubergine)! If you’re more in the mood for pizza, you can simply go to **Nonna’s** opposite. To sit in the sun, I can recommend **Siegfriedplatz** in the west of Bielefeld. In summer, it has a real school playground atmosphere – everyone sits on chairs or picnic blankets they have brought with them and enjoys drinks and snacks from the **Postämtchen**. There is also a weekly market on the square every Wednesday and Friday from 7 am to 1 pm! The freshly baked waffles there are perfect for breakfast. Once you’ve had enough of lazing around, you can visit **Olderdissen Zoo** in the Teutoburg Forest and stroke a few goats. On the way back, it’s worth

stopping by the **Farmhouse Museum** and its café. And don’t forget, before you go to the **Lichtwerk** cinema or the **Kamera** to watch a film, you should buy a soft drink at the **Süster Kiosk**. Afterwards, I recommend going for a beer at **Mokkaklatsch**, **Mellow** or the **Extra Bluesbar** to decide whether the film you just saw was either terrible or amazing. If you have a little more time before your visit to Bielefeld, you should definitely go to **Dr. Oetker Welt** (they have a pudding dispenser there!).

So, have fun in Ostwestfalen-Lippe and maybe see you soon!

Gesa Schermuly was born in Gelnhausen in 1995 and received her acting training at the University of Music and Theatre “Felix Mendelssohn Bartholdy”. From 2021 to 2023, she was a member of the Düsseldorf Studio. She took up her first engagement at the Stadttheater Bielefeld for the 2023/24 season.



PRINT ODER DIGITAL?

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

TOI TOI TOI fur Ihre Werbung



Mediadaten unter gdba.de



Buchtipps



Rainer Buland, Claudia Steiner-Fridrich
GötterVERdämmerung
 Ein Opernroman/An opera novel

WAGNER Satiren und Paraphrasen hat Richard Wagner im Verlauf der letzten 150 Jahre schon Einige ertragen müssen. Der vorliegende Roman macht aber wirklich Spaß.

Eine Gesellschaft, die nur auf den eigenen Vorteil bedacht ist, Gesetze und Menschenleben geringschätzt, dunkle Triebkräfte verherrlicht und schließlich in sich selbst zusammenbricht. Eine solche Gesellschaft führt Wagner in seiner „Götterdämmerung“ vor und daran schreibt dieser Roman weiter. Ausgangspunkt der Handlung ist ein vom Bühnentechniker Alberich geschaffener Rubin-Ring, in dem ein Algorithmus gespeichert ist. Wird dieser in sozialen Netzwerken freigesetzt, schürt er Angst und spaltet die Gesellschaft. Wotan, der als autoritärer Parteiführer die Macht übernehmen will, hat sich neben der Oper eine Parteizentrale bauen lassen, die er sein Valhalla nennt. Er kann jedoch die Baumaafia Fafner & Fasolt nicht bezahlen. Sein Berater Loge empfiehlt ihm, den Ring zu rauben. Mit seiner Hilfe könne er das Bauvorhaben beenden, die Angst der Menschen instrumentalisieren und sich als starken Mann positionieren. Der Raub des Rings gelingt, doch geht er sogleich wieder verloren und da kommt Sigi ins Spiel, der Dirigent des Opern-Orchesters...

„GötterVERdämmerung“ ist durchaus eine Paraphrase auf die Tetralogie, doch keine Nacherzählung in modernem Gewand. Die von Claudia Steiner-Fridrich ersonnenen Figuren haben zwar mit den Figuren der Wagnerschen Mythologie zu tun, werden aber nicht 1:1 in die Gegenwart versetzt. jr

WAGNER Satires and parodies are something Richard Wagner has had to endure in abundance over the past 150 years. This novel, however, is genuinely enjoyable.

A society concerned only with its own advantage, one that holds laws and human life in contempt, glorifies dark impulses and ultimately collapses in on itself: such a society is portrayed by Wagner in *Götterdämmerung*, and this novel carries that idea further. The story begins with a ruby ring created by the stage technician Alberich, in which an algorithm is stored. Once released on social media, it fuels fear and drives society apart. Wotan, an authoritarian party leader who wants to seize power, has had a party headquarters built next to the opera house, which he calls his Valhalla. However, he is unable to pay the construction mafia, Fafner & Fasolt. His adviser Loge recommends that he steal the ring. With its help, Wotan could complete the project, exploit people's fears and present himself as a strongman. The robbery is successful - but the ring is immediately lost again, and that is where Sigi enters the picture: the conductor of the opera orchestra...

GötterVERdämmerung is indeed a reworking of the tetralogy, but not simply a retelling in modern dress. The new Ring story, conceived by Claudia Steiner-Fridrich, makes use of figures from Wagner's mythology, yet they are not transported into the present in a straightforward one-to-one manner. jr

Rainer Buland, Claudia Steiner-Fridrich: *GötterVERdämmerung* - ein Opernroman, Hollitzer Verlag, Wien. 360 S., 25 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 Rowohlt (V.i.S.d.P.)
 Redaktion: Mesut Bayraktar
 Mitarbeit Redaktion: Johannes Lange
 Magazin-Gestaltung: Peter Lohmann
 Titelfoto: Simon Hegenberg
 Mitarbeit: Josephine Apraku, Martin Brügge-
 mann, Kim-David Hammann, Tino Lindenberg,
 Gesa Schermuly, Tim Tonndorf, Marlene Unter-
 fenger.

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



