

Theatergruppe Friedrichsdorf

TOP DOGS

Tragikomödie von Urs Widmer



Regie: Heidi Enslin

„Business, das ist Krieg. Blut und Tränen. So ist das.“

Nach der Entlassung aus ihren Führungspositionen finden sich acht Topmanager in einem Outplacementcenter¹ wieder. Ihre Arbeitgeber haben ihnen den Aufenthalt hier finanziert, um ihnen die berufliche Wiedereingliederung zu erleichtern.

Der Weg ist hart, denn keiner von ihnen hat bisher ganz begriffen, was geschehen ist. Und so gilt es zunächst, den Jobverlust zu akzeptieren und aufzuarbeiten.

Mit Hilfe von Rollenspielen, Gruppengesprächen und körperlicher Betätigung lernen die Damen und Herren, mit der für sie neuen Situation umzugehen und eine Menge über sich selbst. Ein schmerzvoller Prozess, denn um die Basis für einen Neuanfang zu finden, muss sich jeder von ihnen zunächst demontieren - vor sich und vor der Gruppe.

Der Zuschauer wird Zeuge dieser Entwicklung. Manchmal ist es komisch, manchmal tragisch und ab und zu fast peinlich, die Erkenntnisprozesse der einst mächtigen Führungspersönlichkeiten zu beobachten - und auch einer gewissen Schadenfreude wird man sich kaum erwehren können...

Die lose miteinander verbundenen Szenen, die alle in jenem „Auffanglager für abgeschossene Helden und Heldinnen“ spielen, eröffnen dem Zuschauer Einblicke in die Seelen der

Klienten. Aber TOP DOGS hat nicht nur eine psychologische Dimension. Das Stück führt dem Zuschauer auch die Realität der erfolgsorientierten Unternehmensführung vor Augen, in der betriebswirtschaftliche Notwendigkeiten im Mittelpunkt stehen und Menschlichkeit eine untergeordnete Rolle spielt. Dass es in TOP DOGS nicht das untere Drittel der Gesellschaft trifft, sondern die erfolgsgewöhnten Mitglieder der mittleren und oberen Managementebene, unterscheidet das Stück wohltuend von anderen arbeitsweltkritischen Werken.

Eine dritte Dimension ist der gekonnt ironische Umgang mit dem Phänomen Outplacementagentur. In teilweise absurd anmutenden Szenen, in denen beispielsweise das korrekte Gehen geübt wird, und durch den betont übertriebenen Einsatz des branchenüblichen Jargons werden diese Einrichtungen humorvoll auf den Arm genommen. Das Besondere an TOP DOGS ist, dass das Stück bei aller Kritik und Ironie eine Komödie bleibt „ sehr wohl eine mit tragischen Zügen, aber eine Komödie.

...und Preise gab es auch:

3sat Innovationspreis (1997)

Mühlheimer Dramatikerpreis (1997)

„Theater Heute“:

bestes Stück des Jahres (1997)

¹ siehe Artikel „Outplacementcenter“



Warum TOP DOGS?

Anfang des Jahres ist sich die Gruppe einig, in diesem Jahr etwas vollkommen Anderes spielen zu wollen. Bloß keinen Klassiker! Weg von den Kostümstücken, obwohl diese in der Vergangenheit nicht nur zahlreiche Zuschauer, sondern auch gute Kritiken brachten.

Die Frage, welches Stück es werden soll, war schnell geklärt. Der Vorschlag von Heidi Enslin, TOP DOGS von Urs Widmer, wurde bereits nach dem ersten Lesen angenommen. Seit April proben sechs männliche und zwei weibliche Darsteller unter ihrer Regie.

Wir sind der Meinung, dass TOP DOGS, ohnehin erst vor sechs Jahren uraufgeführt, aktueller kaum sein könnte, und dass es seit seiner Uraufführung sogar noch an Aktualität gewonnen hat: Firmen melden Insolvenz an, Entlassungen stehen auf der Tagesordnung.



Niemand ist sicher. Alle Bereiche sind betroffen, auch die Führungsebenen. TOP DOGS zeigt acht Einzelschicksale, schildert die persönlichsten Gedanken und Gefühle - nachdem das Fallbeil der Entlassung sie getroffen hat. Das Stück lässt keinen Zuschauer kalt. Es fasziniert, stößt ab, weckt Emotionen, geht unter die Haut.

Und genau das wollen wir mit unserem Theater erreichen.

Zitat

„Es nutzt nichts, an den Hebeln der Macht zu sitzen wenn sie fernbedient sind“

Dieter Höss

Wer's geschrieben hat ...

Urs Widmer, geboren am 21. Mai 1938 in der Schweiz, studierte Germanistik, Romanistik und Geschichte und promovierte über die deutsche Nachkriegsprosa. Er arbeitete zunächst als Verlagslektor und gehört zu den Gründern des Verlags der Autoren. Seit 1984 schreibt Urs Widmer Erzählungen, Romane und Theaterstücke.



Was der Autor sagt ...

Noch vor einem Jahr habe kaum jemand von diesen entlassenen Spitzenmanagern, den TOP DOGS eben, gesprochen. „Der Stoff hat mich sofort elektrisiert. Das sind natürlich Königsdramen - der Sturz eines Großen. Eben noch Täter, jetzt selber Opfer.“

Es würde viel gelacht in TOP DOGS, obwohl er keine einzige Szene auf die Pointe hin geschrieben habe. Andererseits seien auch schon mal 50jährige Männer schluchzend aus der Vorstellung gelaufen. „Das ist doch auch ein Stück Aufklärung, und das gefällt mir“.

(Urs Widmer im Gespräch mit dem „Tagesspiegel“, 1997)

Was die Regisseurin sagt...

... ein Stück über die Hilflosigkeit der Menschen in einer monströsen, erbarmungslosen Arbeitswelt, also ein Thema unserer Zeit - tragisch, komisch und natürlich spannend.

(Heidi Enslin 2002)

Feldforschung im Lande des Managements

(Urs Widmer)

Volker Hesse und ich begannen eine Art Feldforschung im Lande des Managements. Wir wollten, um unsere Vermutungen empirisch abzustützen, mit möglichst vielen entlassenen Machtausübenden sprechen. Wir hatten einige private Kontakte, noch mehr halfen uns ein paar Zufälle und Empfehlungen, am meisten aber unterstützten uns zwei Outplacementfirmen in Zürich. Wir begannen unsere Expedition in der Annahme, eine uns durchaus nahe Welt noch etwas genauer kennenlernen zu wollen, und wir beendeten sie mit dem Gefühl, einen unbekanntem Kontinent bereist zu haben.

Ganz eigene Länder mit fremdartigen Sitten und Gebräuchen. Wir hatten uns mit einer neuen Sprache vertraut gemacht, Schrecknisse und auch Tugenden kennen-

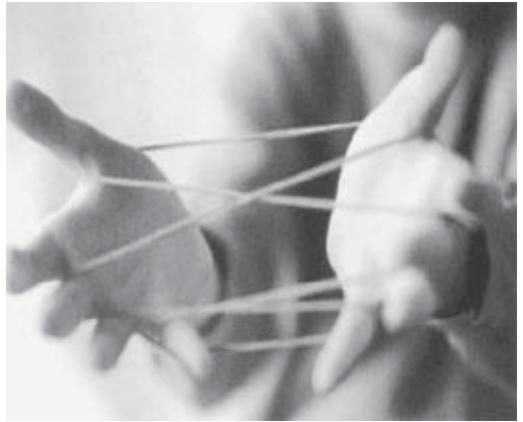
gelernt, von denen wir zuvor keine Ahnung gehabt haben.

Ja, wir wurden staunende Ethnologen in einer Welt, die ganz in unsrer Nähe lag, die die unsre oft überlagerte und von der wir dennoch nichts gewusst hatten. Wie sollten wir unseren Gesprächspartnern verargen, dass sie unsre Welt ebenfalls nicht kannten und stets in den Begriffen der ihnen dachten? Manager denken wie Manager, Feuerwehrleute wie Feuerwehrleute und Dichter wie Dichter. Bekanntlich prägt, nach einem oft zitierten Wort dessen, den heute keiner mehr zitiert, das gesellschaftliche Sein das Bewusstsein.

Und so waren viele unsrer Gesprächspartner und Gesprächspartnerinnen zwar sensibel und differenziert, schlichtweg sympathisch: aber kaum einer und kaum eine taten jenen Schritt aus dem Denken der freien Marktwirtschaft hinaus, der sie instand gesetzt hätte; diese mit einem radikalen Blick von außen zu sehen.

Die vielen offenkundig systembedingten Grausamkeiten, von denen wir hörten, blieben korrigierbare Fehler eines einzelnen Chefs, und totalitäre Tendenzen wurden zwar beschrieben, nie aber als solche benannt. Es gab, bei allen schlechten Erfahrungen, nur eine Welt. Und wer redet seine Welt kaputt, wenn er keine bessere hat?





Outplacement - was ist das?

Outplacement Büros sind eine amerikanische Erfindung und leben von den Skrupeln der meisten Unternehmer, hochkarätige und oft langjährige Mitarbeiter zu entlassen. Kein oberster Boss feuert seine rechte Hand mit Vergnügen, umso weniger, als jeder Konflikt, der aus der Entlassung folgt, dem Ansehen der Firma schaden kann. Also versuchen viele Unternehmer die Wucht der Entlassung abzufedern, indem sie dem Entlassenen bei der Suche nach einem Job helfen. Dafür bezahlen sie gut und gern 30.000 Franken und mehr.

Ein Outplacement-Büro ist keine Stellenvermittlung, unterstützt aber logistisch und effektiv den Stellensuchenden. Der findet eine Infrastruktur vor, die zwar ärmlischer als die gewohnte, aber doch nicht ganz anders ist, und die ihm helfen soll, den neuen Job zu finden. Es gibt eine Sekretärin, ein Faxgerät, einen Photokopierer, Telefone und Schreibtische mit Drehsesseln, und auch eine Kaffee-

maschine ist da. Ein internationales Beziehungsnetz.

Ein bisschen ist's, als sei der Entlassene gar nie entlassen worden. Eine konsequent durchgehaltene Sprachregelung hilft ihm dabei, sich weiterhin halbwegs intakt zu fühlen. Denn ein Manager wird nicht entlassen, er „trennt sich von seiner Firma“, und er sucht auch keine neue Stelle, sondern kümmert sich um seine „Karrierefortsetzung“. Ja, da in den Büros alle in der gleichen Lage sind, stellt sich sogar so etwas wie ein Wir-Gefühl ein, und tatsächlich sprechen die White-Collar-Herren, ohne rot zu werden, von „Solidarität“. Auch die Terminologie hat die Fronten gewechselt, so dass, neben der Solidarität, die „Revolution“ heute jede einigermaßen radikale Umstrukturierung eines Unternehmens benennt.

Einige der Klienten kriegt man allerdings nie zu Gesicht. Sie nutzen das teuerste Angebot und haben ein eigenes Büro mit einem eigenen Eingang, durch den sie

ungesehen huschen können. Sie hatten Stellungen mit sehr hohen Bezügen, und sie wollen wieder so eine. Da ist es besser, man wird nicht mit denen gesehen, die bloß zweihunderttausend per annum hatten. Arbeitslosigkeit stigmatisiert, wie die Lepra.

Gefühle werden in der Welt des Business inzwischen hoch gewichtet. Vorbei sind die Zeiten, da der eiskalte Manager sich mit Handkantenschlägen durchgesetzt hat, Kleinholz hinterlassend, Leichen zuweilen. Zwar ist das Denken militärischer denn je - man spricht



Einen Gefühlswirbel jedenfalls löst eine Entlassung immer aus. Auch und gerade die Gutbezahlten in Top-Jobs geraten aus der Fassung. Sie, die Unerstzlichen, werden von einem Tag auf den anderen nicht mehr gebraucht.

Plötzlich verlieren sie all die Symbole ihres Status, deren Wichtigkeit sie bis dahin gar nicht so richtig bemerkt hatten. Firmenkreditkarten, Firmenauto, freier Zugang zu den VIP-Lounges in den Flughäfen dieser Welt sind nur so lange Kinkerlitzchen, als man über sie verfügt. Was aber, wenn einen die Kellner im In-Lokal plötzlich so behandeln, als sei man der Pizzakurier? Wer kann so 'was locker wegstecken?

von der „Front“, man hat „Strategien“, man verfügt über „Divisionen“, aber der „Emotional Quotient“ ist dennoch fast wichtiger als der gute alte IQ geworden. Ein guter Manager soll den Ball, der Leben heißt, mit präzisiertem Gefühl treten: auf dass er nicht selber zum Ball werde, den das Schicksal tritt. Gefühle ja, aber souverän beherrscht und im richtigen Augenblick zum Wohl der Firma abrufbar. „Wir wollen doch nicht emotional werden, oder?“

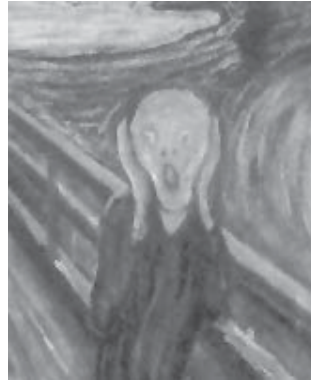
Verständlich also, dass wir in der Regel mit Männern und Frauen sprachen, die zwar vom Leid des Entlassenseins wussten, ihre Gefühle aber tadellos im Griff zu haben schienen. Keiner fiel uns schluchzend um den Hals, keine,

natürlich nicht. Alles in allem waren es die andern, denen es dreckig ging.

Dennoch, oft auf diesem Umweg hörten wir von äußerst heftigen Erschütterungen der Gefühle: dass einer über Wochen morgens zur gewohnten Zeit das Haus verließ - „Bis heute Abend, Schatz!“ - und dann den ganzen Tag im Kino saß. Dass einer unaufhörlich schluchzte, tagelang. Dass einer jeden Abend in seine Garage ging, sich ans Steuer seines Porsches setzte und dessen Motor aufheulen ließ, eine halbe Stunde lang, ohne wegzufahren. Dass einer seinen Jammer so radikal an seine Frau delegierte, dass sie zusammenbrach und sich in psychiatrische Behandlung begeben musste. Dass einer seine Frau so misshandelte, als könne sie etwas dafür.

Dass einer, nachdem er als Personalchef die halbe Belegschaft entlassen hatte, von seinem Chef eröffnet bekam, dass die inzwischen so erfreulich überschaubare Belegschaft einen Personalchef überflüssig gemacht habe. Dass einer seine Entlassung gar nicht wahrnahm. Und manchen Entlassenen gelang es sogar, in einem emotionalen Kraftakt erster Güte ihre Entlassung so umzudeuten, dass sie wie ein Sieg der eigenen Verhandlungskunst aussah. Sie erzählten von ihrer Entlassung so, als hätten sie ein schwieriges Problem souverän gelöst. Jeder und jede versuchte also, die Kränkung der Kündigung in den Griff zu kriegen. Die Verlassenheits- und

Vernichtungsängste klein zu halten. Die Schatten des sozialen Todes wegzuzaubern. Die Erkenntnis der eigenen Verwundbarkeit.



Kein Wunder, dass fast jeder, jede eigentlich die Entlassung mit dem eigenen Tod in Verbindung brachte. Entlassen zu werden, das schien wie Sterben zu sein. Ein Trauma. Und trotzdem - oder just deswegen - vergaßen viele das auf der Stelle, wenn sie eine Stelle gefunden hatten. Sofort waren sie wieder die Alten. Konnten sich an das Vergangene kaum erinnern. Ob sie nachts träumten?

Urs Widmer

Outplacementcenter

Die Idee der „Outplacementcenter“ kommt aus den USA, erfreut sich aber inzwischen weltweit großer Beliebtheit. In der Regel wird der Aufenthalt in einem Outplacementcenter vom ehemaligen Arbeitgeber finanziert. Die Unternehmen signalisieren dem Entlassenen damit, dass die Freisetzung keine persönlichen Gründe hat, und wie

interessiert sie daran sind, dass er oder sie möglichst schnell eine adäquate Stelle in einem anderen Unternehmen findet.

Die Outplacementagenturen bieten verschiedene Programme an. Vom 2-tägigen Basis-Crashkurs bis hin zum Einzelcoaching, das solange dauern kann, bis der Klient die Probezeit in seiner neuen Firma überstanden hat, oder das möglicherweise sogar lückenlos in ein Karrierecoaching übergeht. Das Kerngeschäft von Outplacementagenturen besteht jedoch darin, arbeitslos gewordene professionell bei der Suche nach einer neuen Stelle zu unterstützen. Dabei betreuen sie oft auch psychologisch - besonders in der Anfangsphase.

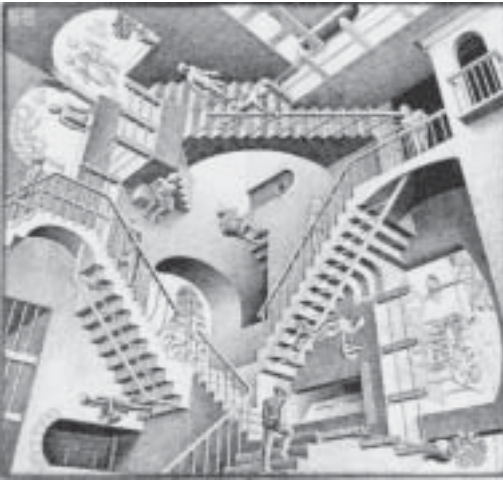
Zunächst gilt es, den Schock der Freisetzung abzufedern. Denn wer überraschend entlassen wird, fällt oft erst einmal in ein tiefes Loch. Es folgt die Bestandsaufnahme. Der Kandidat lernt, seine Fähigkeiten und Fachkenntnisse zu definieren und professionell zu formulieren. Stärken und Schwächen werden herausgearbeitet und kompetent verpackt. In einem nächsten Schritt werden Bewerbungstechniken vermittelt - von der professionellen Zusammenstellung der Bewerbungsunterlagen (schließlich haben viele der Klienten jahrelang keine Bewerbung mehr geschrieben), bis hin zur korrekten Vorgehensweise beim Kontakten eines „Zielunternehmens“.



Es werden Recherchequellen identifiziert und Datenbanken zur Verfügung gestellt. Man trainiert Bewerbungsgespräche, wobei auf mögliche kritische Fragen hingewiesen wird und es Tipps für ihre Beantwortung gibt. Das Programm ist eine Kombination aus Einzelgesprächen und Workshops, in deren Rahmen eine homogene Gruppe von Stellensuchenden Erfahrungen austauscht, Gründe für eventuelle Misserfolge identifiziert und im Bewerbungsprozess aufkommende Fragen diskutiert und beantwortet.

In den meisten Fällen sind die Programme zielorientiert aufgebaut, wobei ein mögliches Ziel die Aufnahme der Arbeit in einem neuen Unternehmen ist. Auf Wunsch bieten die Agenturen aber auch zeitlich begrenzte Programme an.

anette zimmermann



„Jede Entlassung ist auch eine Chance...

... die Unternehmen entlassen nicht nur, sie suchen auch. Verzweifelt, mit der Lupe oft...“, so mein Originaltext als Susanne Wrage in dem Stück TOP DOGS von Urs Widmer.

So oder so ähnlich klangen auch die professionell zuversichtlichen Worte unseres Personalchefs, als ich ihm vor einigen Wochen meinen unterschriebenen Aufhebungsvertrag übergab.

Etwa drei Wochen vor diesem Termin in der Personalabteilung hatte mein Chef mir mitgeteilt, dass der Personalkostensparbeitrag unserer Abteilung darin bestünde, meine Stelle zu streichen und mich freizusetzen. Mein erster Gedanke an jenem sonnigen Donnerstagnachmittag

war, dass hier für mich gerade eine Theaterillusion zur Wirklichkeit wurde - „TOP DOGS“. Na ja, ein bisschen schief ist der Vergleich schon, denn im Gegenteil zu den gefallenen Helden im Stück, besteht bei mir nicht die Gefahr, an der drohenden Arbeitslosigkeit zu zerbrechen. Denn was im ersten Augenblick ein Schock war, kam zwar überraschend, aber bedeutet nicht das Ende Welt.

„Business, das ist Krieg, und Blut und Tränen“...

... heißt es in TOP DOGS, und TOP DOGS hat recht. Am Boden liegende Aktienmärkte haben nicht nur in unserem Unternehmen zu Umstrukturierungen und Personalveränderungen geführt. Es gibt Entlassungen. Die Unsicherheit belastet eigentlich jeden, und Profilierungsaktionen sind ebenso zu beobachten wie „Schwarzer-

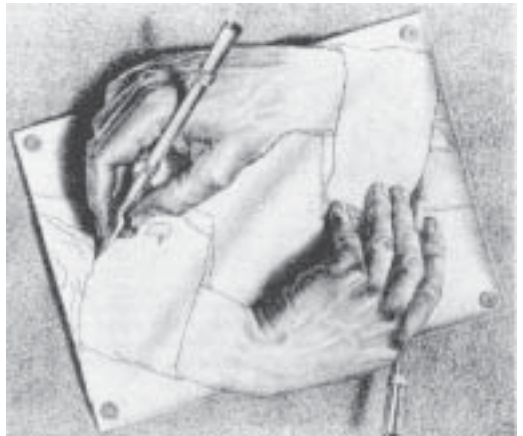
Peter -" und andere strategische Spielchen. Politik ist angesagt - der Funfaktor ist weit unter die Sollgrenze gerutscht. Das alles geht auf Kosten der Kreativität, der Produktivität und fast immer auch zu Lasten der Qualität.

Schön ist das schon eine ganze Weile nicht mehr, und ich hatte bereits mit dem Gedanken gespielt, meine Konsequenzen zu ziehen. Aber in diesen Zeiten....? Jetzt ist man mir zuvor gekommen. Und genau das ist der Punkt. Viel lieber hätte ich selber die Kontrolle behalten, hätte lieber zu einem Zeitpunkt meiner Wahl agiert als jetzt reagieren zu müssen. Die Situation erinnert ein wenig an die Liebeleien der Spätpubertät. Schon damals gab es kaum etwas Ärgerlicheres, als wenn man sich vorgenommen hat, mit seinem Freund Schluss zu machen, und dann von ihm einen „Alles-ist-aus-Brief“ bekam.

„Krise ist ein produktiver Zustand...

... man muss ihr nur den Beigeschmack der Katastrophe nehmen.“ Das stammt nicht aus TOP DOGS, sondern von Max Frisch und hängt schon seit einem halben Jahr an meinem PC im Büro. Ich werde zum Ende des Jahres das Unternehmen verlassen, aber das echte Krisengefühl hat sich bis heute bei mir nicht eingestellt, der produktive Zustand schon.

Ich tue mich auf dem Arbeitsmarkt um: Ich kenne die besten Jobdatenbanken, habe die Organisationsstrukturen möglicher zukünftiger Arbeitgeber eruiert und mit vielen Leuten gesprochen, die vielleicht jemanden kennen könnten, der jemanden kennt, in dessen Marketingabteilung eine Mitarbeiterin gesucht wird „Networking heißt das. Frau Wrage hat schon recht, wenn sie in TOP DOGS sagt: „Stellensuche ist ein Fulltimejob“.



Und so wie im Stück als Frau Wrage bin ich jetzt im richtigen Leben Klientin eines Outplacementcenters (dort heißen wir allerdings Bewerber). Das ist etwas völlig Neues für mich und schon deshalb total spannend. Niemals vorher habe ich mir Gedanken über meine Stärken und Schwächen gemacht. Wozu auch? Könnten Sie aus dem Stegreif mit fünf Schlagworten Ihre Persönlichkeit beschreiben? Nicht?... Ich kann das jetzt. Ich kann jetzt Zeugnisse schreiben und verstehen, und wenn ich in Zukunft jemanden einstelle und in seinem Zeugnis die Worte „kommunikativ“ und „entgegenkommend“ stehen, werde ich mit Sicherheit ganz genau darauf achten, ob er ein Schwätzer ist oder gar versucht, mich anzubagern.

Und welche Tücken die Zusammenstellung des eigenen Lebenslaufes birgt, ist schier unglaublich. Chronologisch rückwärts muss er sein, die Seitenränder müssen ein bestimmtes Maß haben, es gibt eine Kleider- und Schminkordnung für das Photo. Man soll stets ‚verheiratet‘ schreiben, nicht etwa ‚getrennt lebend‘, etc, etc. Und man muss alle eventuellen Lücken schließen.

Da wird dann das Jahr in den USA, das man mit seinem Freund mit allem verbracht hat, was so eine erste große Liebe zu bieten hat, zum „Sprachaufenthalt“. Ist ja auch nicht ganz falsch, miteinander gesprochen hat man schließlich auch.

Und dann sind da noch...

... die lieben Kollegen, denn eine menschliche Komponente hat das „so gut wie gekündigt sein“ auch. Ich lerne plötzlich die drolligsten Seiten an meinen Kollegen kennen: Einige schauen mich ganz mitleidig an, oder schenken mir einen „Mich-wundert-dass-Du-fröhlich-bist-Blick“ (bei manchen habe ich direkt das Gefühl trösten zu müssen), andere schauen weg, verlassen fluchtartig die Etagenküche, wenn ich sie betrete - so als ob der Entlassungsvirus hochgradig ansteckend sei. Bei wieder anderen fällt jetzt die Maske. Sie verzichten plötzlich auf die professionelle Höflichkeit und lassen mich deutlich spüren, dass sie mich eigentlich noch nie richtig leiden konnten. Auch so etwas wie Neid ist mir schon begegnet - wahrscheinlich darauf, dass mir genau die Entscheidung abgenommen wurde, mit der man sich selbst gerade quält.

Natürlich gibt es auch Kollegen, die einfach sagen: „Lass uns mal zusammen essen gehen, solange Du noch da bist.“ Und beim Essen fragen sie dann geradeheraus, wie



es mir geht, und wie ich mein neues Projekt „Wie finde ich eine Stelle, die besser ist als die, die ich gerade verloren habe“ angehe - das sind mir die sympathischsten.

Und manchen von ihnen erzähle ich dann, dass es bei all der Abwechslung, die das neue Projekt mit sich bringt und all der Energie, die die unternehmerische Entscheidung gegen die Beibehaltung meines Arbeitsplatzes bei mir freigesetzt hat, auch trübe Momente gab. Momente, in denen ich mir Gedanken darüber gemacht habe, ob all meine Projekte der letzten Monate wirklich so irrelevant waren, dass sie jetzt einfach eingestampft werden können oder so simpel, dass man sie beliebig auf andere Mitarbeiter verteilen kann.

Ihnen gegenüber gebe ich zu, dass auch ich nicht immer ganz frei von „Undank-ist-der-Welten-Lohn-

Gedanken“ bin. Ich spreche mit ihnen darüber, dass ich trotz allem Optimismus, neulich, nachdem ich kurz hintereinander drei Absagen bekommen habe, darüber nachdenken musste was sein wird, wenn ich doch nicht so schnell eine neue Stelle finde, wie ich im Moment glaube.

Und ich erzähle ihnen von TOP DOGS, dem Stück, in dem ich die Susanne Wrage spiele, deren Rolle ich jetzt besser nachfühlen (und hoffentlich auch spielen) kann als noch vor ein paar Wochen und davon, dass ich mich in letzter Zeit in unglaublich vielen Situationen und Szenen und Texte aus TOP DOGS erinnert fühlte, und deshalb oft lachen musste - und keiner hat verstanden warum.

anette zimmermann



Unsere TOP DOGS auf ...

Julika Jenkins	Britta Gottfried
Hanspeter Müller	Hansjörg Graf
Heinrich Krause.	Rainer Henrici
Michael Neuenschwander	Uwe Jacobi
Dodo Deér.	Rainer Kremin
Gilles Tschudi.....	Edgar Laudes
Urs Bihler	Peter Link
Susanne Wrage.....	Anette Zimmermann
Regie.	Heidi Enslin

Aufführungsrechte: Verlag Deutscher Autoren, Frankfurt

... und hinter der Bühne

Beleuchtung

Jörg Ernst
Erhard Müller
Volker Sieglar

Bühne

Heiner Enslin
Helga Ostermeyer
Peter Ostermeyer

Kostüme

Helga Ostermeyer

Maske

Isabelle Gournet-Becker
Heike Jäger
Veronika Lutz

Presse

Britta Gottfried

Programm

Anette Zimmermann

Probenkoordination

Brigitte Arnold

Souffleuse

Uschi Glassner

Special Service

Ein besonders herzlicher Dank geht an Willi Bender, der uns während der Proben mit süßen und herzhaften Leckereien bei Kraft und Laune gehalten hat.

Wir sagen Danke schön ...

... der Deutsche Leasing AG für die freundliche Leihgabe des Büroequipments, ohne das unser Bühnenbild nur halb so authentisch wäre.

THEATERNEWS-TAUNUS.DE

Die Theatergruppe Friedrichsdorf ist Mitglied der TheaterNews-Taunus.

TheaterNews-Taunus ist eine Gemeinschaftsidee der größten Bühnen im Hochtaunuskreis. Die Idee wird gefördert durch den Kulturdezernent und Oberbürgermeister der Stadt Bad Homburg Reinhard Wolters.



Mitwirkende Bühnen sind:

CulverStreet, 24 Studiobühne, theater domino, Theatergruppe Friedrichsdorf, Theaterinfusion, Volksbühne Bad Homburg

Auf der Internetseite www.TheaterNews-Taunus.de bieten diese Bühnen umfangreiche Informationen zu sich selbst und ihren aktuellen Produktionen.

Interessenten können den kostenlosen Newsletter von TheaterNews-taunus.de abonnieren und erhalten regelmässig Informationen über Theater im Hochtaunuskreis. Der Newsletter wird ein paar Wochen vor einer Premiere verschickt und enthält Informationen zu dem Stück und der Gruppe, die als nächstes eine Aufführungsreihe startet.

Unter allen Abonnenten werden regelmäßig 2 Theaterkarten zu den aktuellsten Aufführungen verlost!

Um den Newsletter zu abonnieren, können Sie sich auf der Internetseite www.TheaterNews-Taunus.de selbst anmelden oder füllen Sie bitte das beiliegende Formular aus und geben es an der Kasse ab.

Wo es TOP DOGS zu sehen gibt

05. Oktober 2002 - 20 Uhr
Bürgerhaus Köppern

12. Oktober 2002 - 20 Uhr
Kurtheater Bad Homburg

26. Oktober 2002 - 20 Uhr
Bürgerhaus Neu Anspach

03. November 2002 - 19 Uhr
Stadthalle Gelnhausen

09. November 2002 - 20 Uhr
Pfarrzentrum St. Franziskus Kelkheim
Feldbergstraße 34
Benefiz-Veranstaltung des
Kiwanis Club Wiesbaden

16. November 2002 - 20 Uhr
Bürgerhaus Köppern

Kontakt:

Uschi Glassner, Telefon: 061 72/7 29 52
TheatergruppeFriedrichsdorf@TheaterNews-Taunus.de

Die Theatergruppe Friedrichsdorf gibt es bald auch im Internet ...

... unter www.theatergruppe-friedrichsdorf.de finden Sie dann Neuigkeiten und Pläne sowie Interessantes und Kurioses aus der Vergangenheit des Vereins - einfach 'mal reinschauen, es lohnt sich.

*Fischbacher
Obst- und Gemüsemarkt
Wein-Import*

*Michael Schramen
Tel. 0 61 95/91 06 30*

*Im Unterdorf 1
65779 Kelkheim*



**Rahmengestaltung - Bilder - Einrahmungen
Antike Rahmen - Restaurierungen**



Ich wandere
meilenweit für
eine Ufer-
Brille!

UFER

BRILLEN · KONTAKTLINSEN · HÖRGERÄTE
IMMER AKTUELL · FÜR JEDEN DAS PASSENDE

Dior - Armani - Fred Paris - Bugatti - Pro design -
etc. und für ihren **Sport**: Kontaktlinsen aller Art -
begeisternde Paßform. **Hörgeräte** aller Systeme und aller Arten vom klein-
sten Im-Ohr-Gerät bis zu den Hochleistungsgeräten - mehrkanalig - digital.

Alle Kassen.

FRANKENALLEE 22 · TELEFON 0 61 95 / 54 05 · 65779 KELKHEIM/TAUNUS

Die Aufführung am 09. November 2002 in Kelkheim ist eine Benefiz-Veranstaltung des Kiwanis Club Wiesbaden. Mit dem Erlös wird die Wohngemeinschaft Mutter und Kind des Diakonischen Werks Wiesbaden unterstützt.

Kiwanis



- wurde 1915 in den USA gegründet,
- ist heute ein weltumfassender Zusammenschluss von Männern und Frauen aus verschiedenen Berufen auf Basis von ca. 8.600 Clubs,
- engagiert sich in sozialen, kulturellen und anderen gemeinnützigen Bereichen, in denen staatliche Gremien nicht oder nur ungenügend helfen können,
- verpflichtet seine Mitglieder zu ethisch-moralischem Verhalten und Toleranz,
- ist keine parteipolitisch oder religiös bestimmte Organisation,
- ist in der Rhein-Main-Region vertreten durch den

- o Kiwanis Club Frankfurt
- o Kiwanis Club Taunus
- o Kiwanis Club Wiesbaden
(Kontakt: Dr. Rolf Pense, Tel.: 0 61 95/6 18 30)

Serving the Children of the World

Taunus-Sparkasse