

EXECUTIVE SUMMARY

An: Mag Thomas Drozda

Von: DORDA Rechtsanwälte GmbH und
Wentner Kapeller Havranek Board
Consulting GmbH

Betreff: Untersuchung der in den Medien,
insbesondere im Artikel des
STANDARD vom 12.9.2024
kolportierten Vorfälle im Theater
in der Josefstadt

Datum: 18.12.2024

Unser Zeichen:
JOSE-REVIEW

1. AUSGANGSLAGE

Dem Theater in der Josefstadt ("**Theater**") wurde in den Medien, insbesondere im Bericht des STANDARD vom 12.9.2024 ("**Standard-Artikel**"), systemisches Versagen beim Schutz der Mitarbeitenden vorgeworfen ("*permanente Angststimmung, Herabwürdigungen, angstbesetztes Arbeitsumfeld, sexuelle Belästigungen, Machtmissbrauch und übergriffiges Verhalten werden eher begünstigt als verhindert*").

Vor diesem Hintergrund haben der Aufsichtsrat des Theaters in der Josefstadt und der Stiftungsvorstand der Mehrheitsgesellschafterin Theater in der Josefstadt – Privatstiftung DORDA Rechtsanwälte GmbH ("**DORDA**") und Wentner Kapeller Havranek Board Consulting GmbH ("**BOARD CONSULTING**"), gemeinsam beauftragt, die genannten Vorwürfe sowie die vorhandenen organisatorischen Strukturen und HR-Prozesse im Theater forensisch zu untersuchen und zu evaluieren sowie notwendige Änderungen und Empfehlungen bzw entsprechende Maßnahmen vorzuschlagen.

Sämtliche Mitarbeiter des Theaters wurden eingeladen, sich – unter dem dafür eigens eingerichteten Account josefstadt@dorda.at – mit DORDA in Verbindung zu setzen. Gleichzeitig wurden die Redakteurinnen des Standard-Artikels eingeladen, die entsprechenden Kontaktdaten an jene Personen weiterzuleiten, die konkrete Wahrnehmungen zu den Vorfällen im Theater haben.

D O R D A

Allen (ehemaligen) Mitarbeitern stand es frei, sich mit DORDA in Verbindung zu setzen und einen **vertraulichen Gesprächstermin** zu vereinbaren, wobei dies auch **anonym** und unter Beziehung einer persönlichen Vertrauensperson möglich war.

Darüber hinaus kontaktieren wir ausgewählte Mitarbeiter des Theaters, die wir aufgrund ihrer spezifischen Tätigkeit oder Funktion (zB als Mitglied des Betriebsrats ("**BR**"), Vertrauensperson oder Mitglied der Ensemblevertretung bzw aufgrund ihrer Funktion als Abteilungsleiter oder Mitglied der Geschäftsführung) gezielt um Rückmeldung ersuchten.

Im Rahmen unserer Untersuchung führten wir mit insgesamt 14 Personen persönliche Gespräche. Insgesamt ergab sich auf diese Weise ein äußerst repräsentatives Bild: Zu unseren Gesprächspartnern zählten sowohl Direktoren, Führungskräfte und Mitarbeiter aus den verschiedensten Bereichen des Theaters, darunter Schauspieler, Regieassistenten, Inspizienten, Technik- und Verwaltungsmitarbeiter, unter anderem aus den Bereichen Bühnenbild, Requisite, Maske, etc sowie auch die meisten Stabstellen (Personal, Marketing, Künstlerisches Betriebsbüro etc). Auch die Beteiligung von Männern und Frauen war ausgewogen (jeweils 50 %). Wir sprachen zudem mit langjährigen Mitarbeitern ebenso wie mit solchen, mit eher kurzer Betriebszugehörigkeit; sowie mit jüngeren und älteren Mitarbeitern, und zwar sowohl aus dem Theater in der Josefstadt als auch den Kammerspielen. Sämtliche Gespräche wurden von uns ausführlich protokolliert und die entsprechenden Protokolle einzelnen Gesprächspartnern auf deren Wunsch auch zur Verfügung gestellt.

Im Hinblick auf die zugesicherte Vertraulichkeit beschränken wir uns im Rahmen dieses *Executive Summary* darauf, die wesentlichen, aus unserer Untersuchung und unserem Endbericht resultierenden Erkenntnisse und rechtlichen Schlussfolgerungen festzuhalten, während die von uns erstellten **Protokolle dauerhaft unter Verschluss** bleiben, um die zugesagte Vertraulichkeit und Anonymität verlässlich zu wahren.

Darüber hinaus erhielten wir von (ehemaligen) Mitarbeitern der Josefstadt **schriftliche Stellungnahmen** direkt per E-Mail. Neben diesen direkt übermittelten Stellungnahmen sind über die **Rechtsanwaltskanzlei PARLAW** zahlreiche weitere schriftliche Stellungnahmen von insgesamt 18 Betroffenen bei uns eingelangt, die in diesem *Executive Summary* ebenfalls berücksichtigt sind. Zudem stellte uns das Theater zahlreiche **schriftliche Unterlagen** zur Verfügung, die wir ebenfalls im Detail prüften.

2. SACHVERHALT

Auf Basis der uns zur Verfügung gestellten Unterlagen und Stellungnahmen sowie insbesondere auf der Grundlage der zahlreichen von uns geführten vertraulichen Gespräche lässt sich der Sachverhalt rund um die im Standard-Artikel erhobenen Vorwürfe, insbesondere betreffend

- (i) den *Fall Ronja Schmied* ("**RS**")¹ und die Verhinderung von Maßnahmen gegen sexuelle Gewalt;
- (ii) Herabwürdigungen, eine permanente Angststimmung, Wutausbrüche, Drohungen und Gewalt einschließlich des *Vorwurfs VR* ("**VR**"); sowie
- (iii) (verbale) sexuelle Übergriffe und Handlungen

jeweils wie folgt zusammenfassen:

2.1. Fall RS und die Verhinderung von Maßnahmen gegen sexuelle Gewalt

Eine Mitarbeiterin des Theaters, RS, informierte (i) ihre unmittelbare Führungskraft am 30.10.2019 und (ii) ein uns namentlich bekanntes BR-Mitglied rund um den 16.3.2020 darüber, dass sie am 6.9.2019, 28.10.2019 und am 17.2.2020 von einem Schauspieler des Theaters ("**beschuldigter Schauspieler**") sexuell belästigt worden sei. Der BR legte RS daraufhin nahe, sich an die Direktion des Theaters oder die Polizei zu wenden, weil der BR bei einem derartigen Vorfall "nichts machen könne". RS ersuchte den BR eindringlich, weder zur Polizei noch zur Direktion Kontakt aufzunehmen.

Am 10.9.2020 übermittelten zwei weitere BR-Mitglieder dem beschuldigten Schauspieler – im Namen des BR – ein Schreiben, in dem sie ihn abstrakt über die gegen ihn erhobenen Vorwürfe informierten; sie nannten dabei weder den Namen von RS noch sonstige Details zu den Vorwürfen. Erst im Zuge eines Videos des Frauenhauses mit dem Titel "*Schluss mit Ausreden*", in dem der beschuldigte Schauspieler mitwirkte, informierte dieser am 10.2.2021 von sich aus Direktor Herbert Föttinger, dass gegen ihn Vorwürfe bezüglich sexueller Gewalt erhoben worden wären. Am selben Tag informierte auch ein BR-Mitglied die Direktion über die dem BR bekannten Vorwürfe.

Noch am selben Tag (10.2.2021) suchte die Direktion das Gespräch mit RS sowie dem beschuldigten Schauspieler und kontaktierte überdies einen Rechtsvertreter des Theaters sowie Mag Maria Rösslhumer und vereinbarte mit diesen Personen jeweils gesonderte Gesprächstermine, die sodann in der Folgewoche stattfanden.

Die Direktion wollte RS zu einer Anzeige bei der Polizei bewegen, damit der Fall von den Behörden weiter untersucht werden könne. RS lehnte dies jedoch ab. Aus Sicht der Direktion waren die Vorwürfe sohin nicht objektiv verifizierbar. Noch am 10.2.2021 **verwarnte** die Direktion nach unverzüglicher Einholung entsprechenden Rechtsrats durch einen Rechtsvertreter des Theaters den beschuldigten Schauspieler.

Im Zuge unserer Untersuchung kamen keine Anhaltspunkte hervor, wonach die Direktion bereits vor dem 10.2.2021 Kenntnis von den Vorwürfen gegenüber dem beschuldigten Schauspieler erlangt hatte bzw erlangen hätte können.

¹ Aus Gründen der Vertraulichkeit haben auch wir hier den ursprünglich im Standard-Artikel verwendeten Namen Ronja Schmied übernommen.

D O R D A

Neben der unmittelbar ausgesprochenen Verwarnung entschied die Direktion in weiterer Folge, RS von den Kammerspielen in die Josefstadt zu versetzen.

In einem Gespräch am 16.2.2021 ersuchte die Direktion zwei BR-Mitglieder sodann eindringlich, die Direktion künftig sofort über derartige Vorfälle zu informieren.

2.2. Herabwürdigungen, permanente Angststimmung, Wutausbrüche, Drohungen und Gewalt einschließlich des Vorwurfs VR

Den Inhalt der schriftlichen Stellungnahmen sowie unsere Wahrnehmungen über den von unseren Gesprächspartnern geschilderten Umgangston und die Stimmung im Theater können wir - soweit aus (arbeits-)rechtlicher Sicht relevant – wie folgt zusammenfassen:

Im Theater werde im Rahmen von diversen Produktionen viel geschrien, Mitarbeiter würden teilweise auch (von Kollegen und Führungskräften) beschimpft, wobei eher auf jüngere Mitarbeiter "*losgegangen*" werde.

Insbesondere einzelne Regisseure würden sich nach den uns persönlich und schriftlich offengelegten Informationen immer wieder übergriffig, aggressiv und abwertend verhalten, was insbesondere bezogen auf zwei konkrete (externe) Regisseure von nahezu allen Gesprächspartnern bestätigt wurde, aber auch die Regie von Herbert Föttinger selbst beträfe.

Allfällige Gegenmaßnahmen der Direktion seien nicht – oder zu wenig – bekannt. Lediglich beispielhaft ist etwa die Darstellung zu erwähnen, dass sich ein Regisseur pro Produktion "*einen eher jüngeren Schauspieler herauspickt, ihn sekkiert und ihm psychologisch sehr nahe geht*".

Neben den Wahrnehmungen unserer Gesprächspartner, bestätigen auch die schriftlich übermittelten Stellungnahmen dieses Bild. Wir erhielten beispielsweise einen (nicht unterfertigten) Brief des BR an die Direktion, mit der Forderung, Maßnahmen gegen einen konkreten Regisseur zu setzen. Auslöser dieses Briefs dürfte ein Vorfall zwischen diesem Regisseur und einem Bühnenmeister gewesen sein. Konkret habe der Regisseur während einer ausverkauften Voraufführung einen Bühnenmeister vor den Vorhang zitiert und vor dem Publikum bloßgestellt. Aus den übermittelten Stellungnahmen lässt sich teilweise der Eindruck gewinnen, dass die Direktion gegenüber "renommierten" Regisseuren oder Mitarbeitenden entweder unzureichende oder keine Maßnahmen ergreife. Auch Herbert Föttinger wird übergriffiges, beleidigendes und herabwürdigendes Verhalten gegenüber Schauspielern und Mitarbeitenden, die bei den Proben unmittelbar mitwirken, vorgeworfen. Niemand im Theater traue sich, gegen ihn das Wort zu ergreifen oder einzuschreiten ("*Er stellt sich nicht schützend vor seine Belegschaft und Ensemble, wenn es Fehlverhalten seitens der Regie gibt; und wenn er selbst Regie führt, gibt es gar keine Instanz mehr, an die man sich wenden kann.*").

Auch der im Standard-Artikel konkret erwähnte Vorwurf von VR, wonach Herbert Föttinger VR aus "*voller Kehle angeschrien*" und ihr gedroht habe, sie "*rausschmeißen*" zu können, erhärtete sich im Rahmen unserer Untersuchung teilweise (nämlich hinsichtlich des

Anschreiens). Herbert Föttinger bestreitet jedoch ausdrücklich, mit einer Beendigung des Dienstverhältnisses gedroht zu haben, und der konkrete Ablauf ließ sich nicht objektiv feststellen.

Das Vorliegen eines permanenten Angstklimas wurde von unseren Gesprächspartnern nahezu einheitlich dementiert. Zudem ist uns auch kein Fall bekannt geworden, in dem Mitarbeitende angaben, das Dienstverhältnis wegen Direktor Herbert Föttinger bzw wegen dessen Verhaltens gekündigt zu haben. Zudem ist die Personalfluktuaton (insbesondere im Bereich des Ensembles) nach den uns vorliegenden Informationen im Theater und den Kammerspielen generell eher gering: Etwas ein Drittel der Ensemblemitglieder (17 von 48) sind seit mehr als 10 Jahren beschäftigt und etwa 80 % der Ensemblemitglieder (38 von 48) seit mehr als fünf Jahren.

In den an uns übermittelten anonymen Stellungnahmen zeigt sich allerdings ein differenziertes Bild: In nahezu allen Stellungnahmen beschreiben (ehemalige) Mitarbeiter, dass sie wiederholt angeschrien, herabgewürdigt und gedemütigt worden wären.

In einer Stellungnahme wird Direktor Herbert Föttinger, auch körperliche Gewalt vorgeworfen; er habe in seiner Funktion als Regisseur im Rahmen einer Probenarbeit (ehemalige) Mitarbeiter gezwungen, (i) "*Schauspieler fester am Genick zu packen und runterzudrücken*" oder (ii) "*mehrmals über am Boden liegende Mitarbeiter zu gehen und auf sie drauf zu steigen*". Derartige Anweisungen hätten auch bereits "*zu Verletzungen geführt*". Diese beiden Vorwürfe werden von Direktor Föttinger allerdings dezidiert bestritten, sodass uns diesbezüglich divergierende Angaben vorliegen, die – da uns eine entsprechende Beweiswürdigung nicht möglich ist – nur von einem Gericht beurteilt bzw entschieden werden könnten.

Ganz allgemein teilten uns unsere Gesprächspartner auch mit, dass sich der Stresspegel im Theater in zeitlicher Nähe zur Premiere regelmäßig zuspitze und die Mitarbeiter in dieser Zeit einer erhöhten psychischen Belastung ausgesetzt seien.

2.3. (Verbale) sexuelle Übergriffe und Handlungen

Im Rahmen unserer Befragung berichteten vereinzelt (ehemalige) Mitarbeiter von (primär verbalen) sexuellen Übergriffen und sexualisierten Handlungen durch einzelne Führungskräfte oder Schauspieler, einschließlich des künstlerischen Direktors Herbert Föttinger während Probenarbeiten, was Letzterer jedoch ebenfalls ausdrücklich bestreitet und auch von zahlreichen anderen Befragten hinsichtlich seiner Person ausgeschlossen wurde; diese Vorwürfe waren aus unserer Sicht sohin nicht objektivierbar, und könnten – da uns eine entsprechende Beweiswürdigung nicht möglich ist – auch hier nur von einem Gericht beurteilt bzw entschieden werden.

In den zwischenzeitig an uns übermittelten schriftlichen Stellungnahmen beschreiben (ehemalige) Mitarbeiter konkrete verbale sexuelle Übergriffe und sexualisierte Handlungen des künstlerischen Direktors Herbert Föttinger im Rahmen von Probenarbeiten. Eine Konfrontation Herbert Föttingers mit diesen konkreten Vorwürfen war allerdings nicht möglich, weil die Betroffenen ausdrücklich anonym bleiben wollten, was bei einer

Auseinandersetzung mit den konkreten Vorwürfen aber nicht mehr gewährleistet werden könnte, weil diese unzweifelhaft Rückschlüsse auf die betroffene Person zugelassen und dadurch mittelbar die erbetene Anonymität verletzt hätten.

2.4. Sonstiges

Darüber hinaus gewannen wir im Zuge unserer Befragung auch den Eindruck, dass im Theater zwar im Dienst ein generelles Alkoholverbot gilt, der Konsum von Alkohol während des Arbeitseinsatzes ungeachtet dessen toleriert werden dürfte; jedenfalls wurde uns dies aus dem Bereich Bühnentechnik hinsichtlich einzelner Mitarbeiter berichtet. (Ehemalige) Mitarbeiter informierten uns zudem schriftlich, dass sie angeblich auch einen Suchtmittelmissbrauch im Theater wahrgenommen hätten.

Eine (ehemalige) Mitarbeiterin gab in ihrer schriftlichen Stellungnahme an, das Theater würde Mitarbeiterinnen – im Gegensatz zu Mitarbeitern – bei gleicher Erfahrung und gleichem Alter wesentlich schlechter bezahlen. Dieser Vorwurf wird von der Geschäftsführung bestritten und war für uns auch nicht objektivierbar: Nach den uns vorliegenden Unterlagen dürften weibliche Mitarbeitende im Schnitt aktuell sogar etwa EUR 50 pro Monat mehr verdienen als männliche Mitarbeiter mit gleicher Erfahrung und gleichem Alter.

Abschließend dürfen wir im Rahmen dieses *Executive Summary* auch noch die folgenden (jeweils einzeln erhobenen) Vorwürfe zusammenfassen, die uns schriftlich zugetragen wurden:

- **HR Prozesse:** In einer uns übermittelten Stellungnahme ist stichwortartig aufgelistet, in welchen Bereichen Verbesserungsbedarf bestehe, konkret handle es sich um Bereiche: (i) Arbeitszeitaufzeichnungen und Überstundenregelungen, (ii) Mitarbeiterentwicklungsgespräche, (iii) mangelnde Ausbildung der Funktionen, (iv) mangelnde Einarbeitung und Ausbildung im Bereich Arbeitsunfälle, (v) keine Weiterbildung für künstlerisches Personal (zB Spracherziehung) und (vi) keine Weiterbildung der Führungskräfte inklusive Direktion in zeitgemäßer Personalführung.
- **COVID-19: Infektionsrisiko für das Ensemble:** Anfang 2022 soll eine Probe mit rund 40 Mitarbeitenden stattgefunden haben, obwohl Proben zu diesem Zeitpunkt nur in kleineren Gruppen erlaubt gewesen wären. Im Rahmen dieser Probe hätten sich mutmaßlich etwa zwölf Mitarbeitende mit COVID-19 infiziert. Nach den uns vorliegenden Informationen wurden die gesetzlichen Schutzmaßnahmen gemäß § 2 Wiener Covid-Maßnahmenbegleitverordnung zum damaligen Zeitpunkt jedoch eingehalten: Für Proben war zu diesem Zeitpunkt ein 3G-Nachweis erforderlich, der nicht älter als 48 Stunden sein durfte, und jeder Mitarbeitende hatte einen negativen Test vorzuweisen. Zutreffend ist allerdings, dass eine Ansteckung im konkreten Fall dadurch dennoch nicht verhindert werden konnte.

- **Unverhältnismäßige Kontaktaufnahmen im Krankenstand:** (Ehemalige) Mitarbeiter schilderten, dass sie im Krankenstand unverhältnismäßig oft, sowohl vom Künstlerischen Betriebsbüro (KBB) als auch von Herbert Föttinger persönlich, kontaktiert und gedrängt worden seien, wann sie ihre Arbeit wieder aufnehmen könnten. Aus Sicht der Geschäftsführung drohe bei Erkrankung eines Schauspielers erheblicher betrieblicher Schaden (zB Absage der gesamten Aufführung), weshalb die Kontaktaufnahme – zumal Schauspieler kurzfristig nur schwer ersetzbar seien – in einem solchen Notfall eine betriebliche Notwendigkeit darstelle und auch üblich sei; auf eine Wiederaufnahme der Tätigkeit trotz Krankheit sei hingegen niemals gedrängt worden.
- **Indiskretion bei Krankmeldungen:** Eine Mitarbeiterin des KBB habe sich bei einem anderen Mitarbeiter über einen Schauspieler beschwert, der sich mit einer (Körper-)Temperatur von 37,9 Grad krankgemeldet habe. Dies sei aus ihrer Sicht kein ausreichender Grund für eine Krankmeldung, und die Krankmeldungen dieses Schauspielers wären generell inflationär. Die Krankmeldung des Schauspielers sei sodann auch im Ensemble thematisiert worden.
- **Druck auf die Ensemblevertretung durch den Stiftungsvorstand:** Mag Thomas Drozda wurde vorgeworfen, auf die Ensemblevertretung dahingehend Druck ausgeübt zu haben, dass diese nicht ausreichend Zeit gehabt hätte, die interne Stellungnahme vorzubereiten, weshalb sich nicht alle Ensemblemitglieder zu den Vorwürfen äußern hätten können. Thomas Drozda bestreitet jedoch, auf die Ensemblevertretung Druck ausgeübt zu haben.

Sonstige Themenbereiche: Sonstige Vorwürfe betreffen (in sehr allgemeiner Form erhoben) das "Spendenprinzip" eines Mäzens. Darüber hinaus soll Herbert Föttinger überdurchschnittlich oft selbst Regie geführt oder eine Hauptrolle übernommen und sich dafür eine gesonderte Gage ausgezahlt haben (Verdacht auf "In-Sich-Geschäfte"). Diese Vorwürfe ließen sich anhand der uns vorliegenden Unterlagen allerdings nicht verifizieren (siehe hierzu auch die Ausführungen unter Punkt 3.4.).

3. RECHTLICHE ANALYSE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

3.1. Der Fall RS

3.1.1. Verhalten der Direktion

Auf Basis der im Zuge unserer Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse hat die Direktion unmittelbar nachdem ihr die Vorwürfe von RS erstmals bekannt wurden, Schritte zur Aufklärung des Sachverhalts eingeleitet und insbesondere das Gespräch mit RS und dem beschuldigten Schauspieler gesucht.

Darüber hinaus kontaktierte die Direktion auch ihren Rechtsvertreter und die in das Aufkommen der Vorwürfe involvierte Mag Maria Rösslhuber.

Als Abhilfemaßnahmen entschied sich die Direktion für (i) eine **Verwarnung** des beschuldigten Schauspielers sowie (ii) eine **Versetzung** von RS (von den Kammerspielen in die Josefstadt).

Es kamen keine Anhaltspunkte hervor, wonach die Direktion bereits vor dem 10.2.2021 Kenntnis von den Vorwürfen gegenüber dem beschuldigten Schauspieler erlangte und sohin nicht unverzüglich reagiert habe.

Alternativ zu den gesetzten Maßnahmen hätte die Direktion (i) den Sachverhalt zB durchaus zunächst intern – oder unter Beiziehung externer Experten – näher aufarbeiten (lassen), (ii) selbst eine Anzeige bei der Polizei erstatten oder (iii) eine Sachverhaltsdarstellung an die Staatsanwaltschaft übermitteln können. Und trotz der Sonderbestimmung in § 18 TAG wäre unseres Erachtens im konkreten Fall allenfalls auch eine Dienstfreistellung möglich gewesen, die der externe Rechtsvertreter des Theaters damals aber offenbar nicht für erforderlich erachtete.

Es existieren keine konkreten gesetzlichen Vorgaben, welche Maßnahmen ein AG im Einzelfall setzen muss. Vielmehr obliegt es allein dem AG, nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden, welche der ihm grundsätzlich offenstehenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen er im konkreten Fall wählt. Im vorliegenden Fall fiel die Entscheidung der Direktion zudem unter gleichzeitiger Einholung einer entsprechenden Rechtsauskunft eines externen Anwalts sowie Beratung mit Mag Maria Rösslhumer.

Unseres Erachtens liegen die von der Direktion gesetzten Maßnahmen sohin im Ergebnis **im Rahmen des der Direktion offenstehenden Ermessensspielraums**.

3.1.2. Verhalten der Führungskraft

Innerhalb des Theaters hatte RS zunächst ihre Führungskraft über die Vorwürfe gegen den beschuldigten Schauspieler informiert und bat sie dabei um entsprechende Vertraulichkeit.

Inwieweit diese Führungskraft gegebenenfalls Maßnahmen ergreifen hätte müssen – wie insbesondere eine allfällige Informationsweitergabe an die Direktion –, hängt unter anderem davon ab, ob sie als leitende Angestellte mit (zumindest teilweisen) Personalkompetenzen zu qualifizieren ist. Für eine solche Qualifikation liegt uns jedoch kein Anhaltspunkt vor.

3.1.3. Verhalten des BR

RS informierte zudem den BR über die Vorwürfe gegen den beschuldigten Schauspieler und bat auch diesen um absolute Verschwiegenheit in dieser Sache.

Grundsätzlich unterliegt der BR einer umfassenden Verschwiegenheitspflicht. Diese Verpflichtung gilt nur dann ausnahmsweise nicht, wenn die Wahrung der Verschwiegenheit zu einem Nachteil der Belegschaft führt und eine Interessenabwägung im Einzelfall zugunsten des Durchbruchs der Verschwiegenheit ausgeht.

Dafür könnte im konkreten Fall etwa sprechen, dass die dem BR bekannt gewordenen Informationen betreffend RS potenziell auch andere AN des Theaters betreffen und eine Informationsweitergabe sohin im Interesse der Belegschaft liegen könnte. Gleichzeitig ist jedoch zu bedenken, dass eine Weitergabe von dem BR ausdrücklich vertraulich erteilten Informationen beispiellos scheint und gewissermaßen zu einem "Dambruch" führen könnte. Es liegt im Kern der BR-Tätigkeit, dass sich AN – gleich mit welchem Anliegen – vertraulich an den BR wenden können, ohne eine Offenlegung gegenüber dem AG befürchten zu müssen. Soweit überblickbar gibt es in Österreich demnach bislang auch keine gerichtliche Entscheidung, wonach vom BR verlangt worden wäre, dem AG Informationen weiterzugeben, die der BR von einem AN vertraulich erhielt.

Einzuräumen ist, dass der BR sowohl (i) eine anonymisierte Weitergabe der Informationen als auch (ii) die Anregung allgemeiner Maßnahmen rund um die Verbesserung der konkreten Situation in Erwägung ziehen hätte können.

Demgegenüber wandte sich der BR im konkreten Fall jedoch selbst(!) an den beschuldigten Schauspieler und übernahm gewissermaßen eigenmächtig die Rolle des AG, insbesondere indem dem beschuldigten Schauspieler arbeitsrechtliche Konsequenzen "*die da reichen von Abmahnung über Suspendierung bis hin zur fristlosen Kündigung*" in Aussicht gestellt wurden. Dabei handelte es sich offenkundig um eine klare Überschreitung der Kompetenzen des BR.

Die Direktion reagierte dahingehend richtig, als sie den BR eindringlich darauf hinwies, solche Alleingänge künftig zu unterlassen. Der gleichzeitig erteilten Weisung, der BR möge sich in solchen Fällen künftig direkt an die Direktion wenden, damit diese geeignete Abhilfemaßnahmen treffen könne, fehlt es unseres Erachtens jedoch an einer entsprechenden Rechtsgrundlage und wäre eine solche Weisung jedenfalls nicht durchsetzbar.

Zusammenfassend erhielten wir im Zuge unserer Untersuchung den Eindruck, dass es in diversen arbeitsrechtlichen Belangen zum Teil an der erforderlichen Sensibilisierung mangelt und Themen wie HR-Strukturen, HR-Prozesse und Mitarbeiterkommunikation auf Seiten des Theaters nicht proaktiv besetzt werden, sondern teilweise anderen Akteuren – wie unter anderem dem BR – in weiten Bereichen überlassen werden.

3.2. Herabwürdigungen, Angststimmung, Wutausbrüche, Drohungen und Gewalt einschließlich des Falls VR

Die im Standard-Artikel erhobenen Vorwürfe rund um angebliche Herabwürdigungen, Angststimmung, Wutausbrüche und Drohungen wurden auch uns im Rahmen unserer Untersuchung von einzelnen Mitarbeitern durchaus anschaulich geschildert.

Aus rechtlicher Sicht wären diese Vorfälle – sollten sie von einem im Streitfall angerufenen Gericht für wahr erachtet werden – allenfalls als **Mobbing** oder **Bossing** zu qualifizieren, sofern es sich dabei um ein systematisches, ausgrenzendes und prozesshaftes Geschehen handelt. Im Rahmen der persönlichen Befragungen konnten wir dafür keine konkreten

Anhaltspunkte erkennen. Die geschilderten Handlungen und insbesondere die Auswahl der Betroffenen erscheinen vielmehr eher zufällig und beliebig.

Die in den über die Kanzlei PARLAW eingelangten Stellungnahmen enthaltenen Vorwürfe deuten allerdings auf Verhaltensweisen hin, die – sollten sie von einem im Streitfall angerufenen Gericht für wahr erachtet werden – als *Mobbing* oder *Bossing* qualifiziert werden könnten. Konkret richten sich diese Vorwürfe gegen mehrere Regisseure, zu denen auch Herbert Föttinger zählt.

Daneben werden Vorwürfe erhoben, wonach die physische Integrität von AN bei den Proben missachtet werde.

Das Theater ist verpflichtet, bei derartigen Verhaltensweisen unverzüglich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um sowohl eine Gefährdung der Mitarbeitenden als auch potenzielle Schadenersatzansprüche abzuwenden. Zunächst sollten die entsprechenden Gefahren genau evaluiert werden. Parallel dazu könnte in einem ersten Schritt – gewissermaßen als "Soforthilfemaßnahme" – vorgesehen werden, dass bei den Proben eine designierte Vertrauensperson anwesend ist, die ausdrücklich mit der notwendigen Handlungsvollmacht ausgestattet ist, um bei Bedarf eingreifen zu können (siehe hierzu auch unter Punkt 1 der Schlussfolgerungen).

3.3. (Verbale) sexuelle Übergriffe und Handlungen

Die uns berichteten (verbalen) sexuellen Übergriffe und sexualisierten Handlungen könnten – sollten sie von einem im Streitfall angerufenen Gericht für wahr erachtet werden – den **Tatbestand einer sexuellen Belästigung** grundsätzlich erfüllen.

Eine Wiedergabe von konkreten Vorwürfen ist im Rahmen dieses *Executive Summary* nicht möglich, weil die Betroffenen ausdrücklich anonym bleiben wollten, was bei einer Darstellung von konkreten Vorwürfen aber nicht mehr gewährleistet werden könnte, zumal die entsprechenden Schilderungen jedenfalls Rückschlüsse auf die betroffene(n) Person(en) zulassen – und auf diese Weise die erbetene und ausdrücklich zugesicherte Anonymität mittelbar verletzt würde.

Im Fall einer gerichtlichen Auseinandersetzung wären diese Vorfälle vorrangig eine Frage der Beweiswürdigung und sohin davon abhängig, wessen Schilderungen ein von Betroffenen angerufenes Gericht im konkreten Fall für glaubwürdiger bzw nach den im jeweiligen Verfahren anwendbaren Beweisverteilungsregeln für erwiesen erachtet.

3.4. Sonstige Vorwürfe

- Im Rahmen unserer Untersuchung waren wir nicht ausdrücklich beauftragt, konkret zu beurteilen, inwieweit im Theater regelmäßige **Gefahrenevaluierungen** durchgeführt werden.
- ➔ Für die Zukunft dürfen wir dennoch anregen, dass das Theater zumindest einmal jährlich psychische Belastungen am Arbeitsplatz prüft und gegebenenfalls

D O R D A

Maßnahmen einleitet und umsetzt, um AN – insbesondere während bekannten Stresssituationen wie zB kurz vor einer Premiere – besser begleiten und gezielt unterstützen zu können. Im besten Fall wäre dieser Evaluierung ein Arbeitsmediziner und/oder Arbeitspsychologe beizuziehen.

- Nach den uns vorliegenden Informationen gilt im Theater zwar während des Arbeitseinsatzes ein striktes **Alkoholverbot**; auf Basis der von uns geführten Gespräche ist jedoch davon auszugehen, dass, dieses in Einzelfällen möglicherweise nicht konsequent genug durchgesetzt wurde. Das Theater ist aufgrund seiner Fürsorgepflicht als AG verpflichtet, die Gesundheit der AN zu schützen. Treten AN ihren Dienst alkoholisiert an, so besteht unstrittig eine erhöhte Unfallgefahr.

Aus den uns von der Geschäftsführung in diesem Zusammenhang übermittelten Unterlagen, nämlich entsprechenden schriftlichen Verwarnungen gegenüber Mitarbeitern (unter anderem aus Februar und Mai 2024), konnten wir ersehen, dass bei Verstößen gegen das Alkoholverbot während des Arbeitseinsatzes, die der Geschäftsführung bekannt wurden, schon bisher äußerst **strenge Verwarnungen** gegenüber den betroffenen AN ausgesprochen wurden, wobei die Kenntnisnahme durch die jeweiligen AN schriftlich dokumentiert ist und die AN jeweils auch klar und unmissverständlich auf die arbeitsrechtlichen Konsequenzen eines allfälligen weiteren Verstoßes hingewiesen wurden.

→ Wir empfehlen, das Alkoholverbot während des Arbeitseinsatzes auch in Hinkunft konsequent durchzusetzen und die Mitarbeiter über mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen aufzuklären.

- Das Theater hat ein **Hinweisgebersystem** etabliert, das auf der Website des Theaters auch abrufbar ist. Aus anwaltlicher Vorsicht weisen wir darauf hin, dass im Rahmen dieses Hinweisgebersystems nur Meldungen erstattet werden können, die in den Geltungsbereich des HinweisgeberInnenschutzgesetzes ("HSchG") fallen.

Die konkreten Vorwürfe gemäß Standard-Artikel wären davon gerade nicht umfasst, weil es sich dabei um keine Rechtsverletzungen iSd § 2 Abs 1 HSchG handelt. Um Missverständnisse zu vermeiden, sollten AN in Zusammenhang mit den hier behandelten Vorfällen daher nicht aktiv auf das Hinweisgebersystem verwiesen werden.

- Bei der schriftlichen Stellungnahme, wonach weibliche AN für gleiche Arbeit schlechter bezahlt werden als männliche Kollegen, handelt es sich um einen vereinzelt gebliebenen Vorwurf, den wir nicht bestätigt fanden.
 - Bei der Festsetzung des Entgelts ist jedenfalls darauf zu achten, dass keine geschlechtsbezogene Diskriminierung stattfindet. Zudem weisen wir auf die Umsetzung der **Entgelttransparenzrichtlinie** 2023/970 hin, die spätestens bis Juni 2026 zu zusätzlichen Berichts- und Auskunftspflichten für Unternehmen

führt. Um diese Anforderungen zeitgerecht erfüllen zu können, sollten jedenfalls bereits frühzeitig entsprechende Schritte eingeleitet werden.

- Sonstige, anonym erhobene Vorwürfe betrafen das "**Spendenprinzip**" einer Mäzen-Gruppe. Darüber hinaus soll Herbert Föttinger überdurchschnittlich oft selbst Regie geführt oder eine Hauptrolle übernommen und sich dafür eine gesonderte Gage ausgezahlt haben (Verdacht auf "**In-Sich-Geschäfte**").

Wir sind in unserer Untersuchung beiden Themenbereichen jeweils im Detail nachgegangen und haben auch Einsicht in umfangreiche uns von der Geschäftsführung zur Verfügung gestellte, schriftliche Unterlagen genommen:

Spendenprinzip Mäzen:

Die uns vorliegenden, nachvollziehbar dokumentierten, umfangreichen (Förder-) Vereinbarungen zwischen dem Theater und einer Mäzen-Gruppe erweisen, dass das Theater von dieser Mäzen-Gruppe im Rahmen diverser Förderungsprogramme über einen Zeitraum von rund zwei Jahrzehnten in großzügiger Weise in Millionenhöhe unterstützt wurde und die mit den jeweiligen Fördergebern und sonstigen Projektpartnern der Mäzen-Gruppe getroffenen Vereinbarungen sowie die vertraglich zugesagten Leistungen und Gegenleistungen auch entsprechend eingehalten bzw erfüllt wurden. Die anonym gegen das "Spendenprinzip" erhobenen Vorwürfen, konnten dementsprechend nicht verifiziert werden bzw lagen unseres Erachtens keine Anhaltspunkte für eine Beanstandung der entsprechenden Förderungen und/oder der in diesem Zusammenhang vom Theater übernommenen und erfüllten Verpflichtungen vor.

In-Sich-Geschäfte:

Eine inhaltliche Überprüfung der entsprechenden Unterlagen aus den Saisonen 2006/2007 bis einschließlich 2023/2024 ergab, dass (i) einerseits weder eine Beauftragung von Herbert Föttinger mit Regiearbeiten oder als Schauspieler in überdurchschnittlich hohem Ausmaß erfolgte noch (ii) dass derartige Beauftragungen im Rahmen eines unzulässigen In-Sich-Geschäfts erfolgt wären: Tatsächlich wurden nach den von uns eingesehenen Unterlagen entsprechende Beauftragungen vom Vorstand der "Theater in der Josefstadt – Privatstiftung", die zugleich Gesellschafterin des Theaters ist, ausdrücklich schriftlich genehmigt, was sohin den Vorwurf eines unzulässigen In-Sich-Geschäfts ausschließt. Auch die Übernahme von Tätigkeiten an anderen Häusern (wie zB am Staatstheater am Gärtnerplatz, München) wurden im Einzelfall ebenfalls vorab vom Stiftungsvorstand genehmigt.

Die wie oben beschrieben von DORDA und BOARD CONSULTING durchgeführten Untersuchungen führen aus Sicht der Expert:innen von BOARD CONSULTING zusammengefasst zu nachstehendem

BEFUND

betreffend (i) Kommunikation, (ii) Führungsverhalten und (iii) Governance (und daraus resultierenden Empfehlungen):

1) Kommunikation

- Nahezu sämtliche Interviewten berichten von (stark) verbesserungswürdiger Kommunikation im täglichen Betrieb.
- Der zwischenmenschliche Umgang wird während der Proben vor einer Premiere sukzessive schlechter (abwertend, übergriffig, aggressiv).
- Kommunikationsstil und Verhalten der Direktoren/Führungskräfte hat Auswirkungen auf den Umgangston und die Umgangsformen im Theater.
- Es gibt keine klare Verantwortlichkeit für die interne Kommunikation und keine Vorgaben (zB hinsichtlich der zu verwendenden Kommunikationswege und -mittel, Stil, Umfang, Dringlichkeit).
- Informationen über den Betriebsrat ersetzen nicht die Verantwortung des Unternehmens zur Kommunikation mit den Mitarbeitenden.
- Es wurden in der Vergangenheit Maßnahmen zur Verbesserung des Umgangs im Theater gesetzt, aufgrund der fehlenden Kommunikation kamen diese jedoch bei den Mitarbeitenden nicht oder nur eingeschränkt an.
- Konflikte/Unverständnis zwischen den unterschiedlichen Bereichen und Berufsgruppen am Theater werden nicht angesprochen und gelöst.
- Trotz Kritik heben viele der Interviewten auch hervor, dass sie gerne im Theater arbeiten. Sie wünschen sich, dass sich für die Zukunft etwas ändert (sowohl langjährige Mitarbeitende als auch Mitarbeitende mit kürzerer Theaterzugehörigkeit). Der bevorstehende Direktionswechsel wird als Chance für Veränderung gesehen. Führungskräfte werden nicht gezielt auf die Aufgaben vorbereitet bzw laufend geschult (ua arbeitsrechtliche Aspekte) und auf die Besonderheiten, die der Theaterbetrieb mit sich bringt.

2) Führungsverhalten

- Führungskräfte werden nicht gezielt auf ihre Aufgaben vorbereitet bzw laufend geschult (zB hinsichtlich arbeitsrechtlicher Aspekte) und auf die Besonderheiten, die der Theaterbetrieb mit sich bringt.
- Der Reifegrad der Personalprozesse ist gering. Zum Beispiel gibt es keine festgelegten Führungsprinzipien, keine verpflichtenden, regelmäßigen Mitarbeiter:innengespräche, keine formellen Prozesse, wie Mitarbeitende sich innerhalb der beiden Häuser weiterentwickeln können und keine Maßnahmen, um

D O R D A

die Zusammenarbeit und das gegenseitige Verständnis der Generationen zu fördern.

- Die Geschäftsordnung enthält zu Personalthemen eher eine allgemeine Beschreibung und geht nicht speziell auf nicht-verwaltungsbezogene Personalprozesse ein. Dies kann mit ein Grund sein, warum sich die Geschäftsführung dieses Themas noch nicht angenommen hat.

3) Governance

- Fehlende oder unzureichende Vorgaben, wie mit Anliegen/Beschwerden/Vorfällen umzugehen ist.
- Vielzahl an Ansprechpersonen und das vielfältige Angebot kann dazu führen, dass Mitarbeitende keinen Überblick haben und nicht wissen, mit welchen Themen sie sich an wen wenden können und was sie erwarten dürfen. Die Gefahr besteht, dass (gut gemeinte) Angebote nicht ankommen und damit nicht effektiv sein können.
- Arbeitsrechtliche Bestimmungen rund um den Umgang mit Beschwerden und Vorfällen sind nicht ausreichend bekannt.
- Ansprechpersonen sind unter Umständen auch nicht ausreichend geschult und können mit kritischen Situationen nicht adäquat umgehen.
- Wichtige Entscheidungen das gesamte Theater betreffend werden allein von einem Direktor getroffen. Künstlerische Entscheidungen haben mitunter jedoch Auswirkungen auf technische und kaufmännische Belange. Es gibt kein Korrektiv (auch nicht durch den kaufmännischen Geschäftsführer). Konzentration auf eine Person kann zu Interessenkonflikten, Verzögerungen und Ineffizienzen führen.

4) Empfehlungen

- Die Empfehlungen zu den Themen Kommunikation, Führungsverhalten und Governance zielen insbesondere auf einen **erforderlichen Kulturwandel** im Theater in der Josefstadt ab.
- Tiefgehende Veränderung in der Unternehmenskultur erfordern ein grundsätzliches Verständnis für den Veränderungsbedarf/-druck sowie Glaubwürdigkeit der handelnden Personen in diesen Themen (vor allem gegenüber den Mitarbeitenden). Zu hinterfragen ist, ob ein Kulturwandel durch die bestehende Direktion erfolgen wird (können).
- Zusätzlich gilt es eine zeitliche Komponente zu beachten. Durch den Direktor:innenwechsel mit der Spielzeit 2026/2027 können mögliche eingeleitete, mittel-/langfristige Maßnahmen nicht mehr von der bestehenden Direktion umgesetzt und überwacht werden.
- Die Empfehlung daher ist, mittel-/langfristige Maßnahmen, die auf die Veränderung der Kultur im Theater in der Josefstadt abzielen, gänzlich von den neuen Direktor:innen umsetzen zu lassen. Aus diesem Grund unterteilen wir die Empfehlungen in (i) Maßnahmen, die unmittelbar/innerhalb der nächsten Monate von der derzeitigen Geschäftsführung umgesetzt werden können und (ii) Maßnahmen, die einer längeren Vorlauf- und Vorbereitungszeit bedürfen.

D O R D A

- Es empfiehlt sich auch, die neuen Direktor:innen ehestmöglich in einen derartigen Prozess miteinzubeziehen (zB Verlängerung/Vorzziehung der Vorbereitungszeit der neuen Direktor:innen) – siehe hierzu näher unter den Punkten 2 und 3 der Schlussfolgerungen.

a) Kurzfristige Empfehlungen

- Konkrete Prozessbeschreibung zum Umgang mit Anliegen/Beschwerden/Vorfällen sowie Kommunikation an alle Mitarbeitenden unter Anwesenheit der Direktion und des Aufsichtsrats.
- Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Führungskräfte und Mitarbeitenden hinsichtlich wertschätzender und respektvoller Kommunikation/Verhalten.
- Beschwerden/Vorfälle stehen überwiegend im Zusammenhang mit Regietätigkeit und Probenarbeit. Interviewte/Aussagen in Stellungnahmen legen dar, dass weder die betroffenen Personen noch die Personen, die an den Proben aktiv teilnehmen/anwesend sind, wagen gegen Direktor/Regisseur/Schaupielers:innen das Wort zu ergreifen oder einzuschreiten. Zu prüfen ist, ob designierte Personen (zB aus dem Kreis der Vertrauenspersonen, Ensemblevertretung, Betriebsrat) als Ansprechpersonen bei Proben anwesend sein können, um ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld zu unterstützen – siehe hierzu auch unter Punkt 1 der Schlussfolgerungen.
- Schulungen und Unterstützung für Ansprechpersonen/Führungskräfte. Die Schulungen sollten auch arbeitsrechtliche Aspekte umfassen (z.B. Sorgfaltspflichten des Unternehmens/der Führungskräfte).
- Arbeitsrechtliche Schulung für Betriebsrat, Direktion und Personalleitung.

b) Mittelfristige Empfehlungen

- Erarbeitung eines umfassenden Konzepts für die interne Unternehmenskommunikation
- Maßgeschneidert Führungskräfteausbildung für den Theaterbetrieb, mit Fokus auf Kommunikationsverhalten und Leadership Skills
- Reifegrad der nicht-verwaltungsbezogenen Personalprozesse erhöhen
- Laufende Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Führungskräfte und Mitarbeitenden hinsichtlich wertschätzender und respektvoller Kommunikation/Verhalten
- Aufgabenverteilung und Entscheidungsprozesse überprüfen und gegebenenfalls anpassen und Kompetenzen neu verteilen
- Ideenmanagement

SCHLUSSFOLGERUNGEN UND ABZULEITENDE MASSNAHMEN

Im Hinblick auf die Ergebnisse der von DORDA und BOARD CONSULTING erstatteten und in diesem Executive Summary zusammengefassten Endberichte vom 17.12.2024 wird der Vorstand der "Theater in der Josefstadt – Privatstiftung" insbesondere folgende Maßnahmen veranlassen, um den in den Endberichten aufgezeigten Handlungsbedarf rasch und effektiv Rechnung zu tragen.

1) **Begleitung Probenprozess**

Bei künftigen Produktionen des Theaters soll bei Probenbeginn von Seiten der Produktionsleitung deutlich auf den Verhaltenskodex und die Liste der Vertrauenspersonen bzw Betriebsrat verwiesen werden, um erforderlichenfalls geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Regelmäßige *Meet Ups* zur Reflexion im Probenprozess werden von der Produktionsleitung einberufen und moderiert. Dies insbesondere mit dem Ziel, eine allfällige Gefährdung der an der Produktion mitwirkenden Personen verlässlich zu vermeiden. Der Stiftungsvorstand befürwortet überdies den von Herbert Föttinger bereits vor mehreren Monaten von sich aus erstatteten Vorschlag, während der restlichen Laufzeit seiner Funktionsperiode, in keinen weiteren Produktionen des Theaters als Regisseur tätig zu werden.

2) **Einsatz eines Change-Management-Verantwortlichen**

Um sicherzustellen, dass die in den Endberichten von DORDA und BOARD CONSULTING aufgezeigten kurz- und mittelfristigen Maßnahmen, und zwar insbesondere im Bereich der internen Kommunikation und Verbesserung des Führungsstils etc, möglichst rasch und zukunftsorientiert umgesetzt werden können, wurde mit der aktuellen Geschäftsführung vereinbart, dass dem designierten Geschäftsführer Stefan Mehrens ehestmöglich Prokura erteilt wird und diesem ermöglicht wird, die empfohlenen Maßnahmen unverzüglich auf allen Ebenen des Theaters umzusetzen. Darüber hinaus wird es Aufgabe der designierten neuen Direktion sein, die empfohlenen mittelfristigen Maßnahmen vorzubereiten. Marie Rötzer wird im Rahmen ihrer bereits vereinbarten Vorbereitungstätigkeiten ebenfalls einen besonderen Schwerpunkt auf die Umsetzung der erforderlichen Change-Management-Maßnahmen legen.

3) **Künftige Personalentscheidungen**

Bei allen künftigen wesentlichen Personalentscheidungen im künstlerischen Bereich sowie bei sämtlichen Stabstellen, insbesondere bei Neueinstellungen, die über die Direktionszeit Föttinger/Götz hinausgehen, und bei Vertragsbeendigungen bzw Nichtverlängerungen, ist jeweils im Voraus das Einvernehmen mit der designierten neuen Direktion herzustellen. Dies liegt jedenfalls im Interesse eines reibungslosen Direktionswechsels.

4) **Erstellung eines Präventionskonzepts**

In Zusammenarbeit mit der Ensemblevertretung und gemeinsam mit den weiteren relevanten Anspruchsgruppen wird ein Präventionskonzept für ein vertrauensvolles Miteinander und Arbeiten am Theater erstellt werden.

5) **Beratung und Anlaufstelle für Betroffene**

Sollten etwaig Betroffene *in puncto* sexualisierter physischer wie psychischer Gewalt weitere Unterstützung benötigen, so wird der Stiftungsvorstand diese selbstverständlich ermöglichen. Unter anderem ist bereits vorgesehen, das Unternehmen **Mavie** für die Schulung von Vertrauenspersonen einzusetzen sowie der Belegschaft psychologische Betreuung zu ermöglichen.

Der Stiftungsvorstand wird für diese Zwecke zudem eine gesonderte E-Mail-Adresse (vertrauensstelle@josefstadt.org) einrichten und verweist darüber hinaus auf **vera***, die Vertrauensstelle gegen Belästigung und Gewalt in Kunst und Kultur (kontakt@vertrauensstelle.at).

Zudem wird die für die Zwecke der vorgenommenen Untersuchung bei DORDA eingerichtete E-Mail-Adresse josefstadt@dorda.at bis auf weiteres aktiv bleiben, und das Einlangen entsprechender Stellungnahmen soll von DORDA überwacht ("Monitoring") und bei Handlungsbedarf entsprechend bearbeitet sowie im Bedarfsfall – erforderlichenfalls in anonymisierter Form – an die Geschäftsführung und die designierte neue Direktion bzw bei Interessenskonflikten allenfalls auch an den Stiftungsvorstand berichtet werden.