



das
zeitgemäße
theater



Jahresbericht
Saison
2025/26



daszeitgemaessetheater.at

Eine österreichweite und institutionsübergreifende Einordnung struktureller Herausforderungen im Kulturbetrieb

Inhalt

Zusammenfassung	5
1. Zur Entstehung des Vereins	7
2. Was die Praxis preisgibt	11
3. Fazit	21
Impressum / Kontakt	23



Zusammenfassung

Der gemeinnützige und unabhängige Verein *Das zeitgemäße Theater* (dzth) ist eine interaktive Plattform, die zentrale Leerstellen im Kulturbetrieb adressiert. Sie bietet Wissen und gibt konkrete Veränderungsimpulse rund um zeitgemäßes Arbeiten am Theater. So werden Missstände aufgezeigt und Wissen bereitgestellt, damit Theaterschaffende selbst Veränderungen anstoßen können.

Im ersten Jahresbericht des dzth ist die Tätigkeit des Vereins in der Saison 2025/26 dokumentiert. Grundlage sind 60 dokumentierte Erlebnisschilderungen, erhoben aus Kontaktaufnahmen durch Betroffene, die in neun öffentlich geförderten Theatern arbeiten.

Die Auswertung zeigt: Der häufigste geschilderte Missstand ist nicht das Fehlverhalten selbst, sondern das Ausbleiben wirksamer Reaktionen darauf. Die 60 in die vorliegende Analyse einbezogenen Erlebnisschilderungen enthalten insgesamt **84 identifizierte juristisch relevante Tatbestände**, darunter solche aus den Bereichen Strafrecht, Compliance und Ethik, Vertragsrecht, Gleichbehandlung, Arbeitnehmer*innenschutz und dienstgeberische Fürsorgepflicht.

Über die einzelnen Vorfälle hinweg zeigen sich wiederkehrende Muster: Angst vor negativen Konsequenzen, Führungsversagen, unzureichende Melde- und Beschwerdeprozesse, mangelnde Rechenschaft, Kommunikationsdefizite sowie Defizite im Arbeitnehmer*innenschutz und in der Personal- und Organisationsentwicklung.



1. Der Verein

Das zeitgemäße Theater (dzth)

Das zeitgemäße Theater wurde im September 2025 ins Leben gerufen. Im Verein engagieren sich Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund aus Theaterpraxis, Organisationsentwicklung, Recht, Kulturmanagement und Kommunikation. Uns verbindet die Überzeugung, dass privat und öffentlich geförderte Theater als Räume unserer Demokratie wirken sollten – nach außen und nach innen.

1.1 Als Schweigen keine Option mehr war: Zur Entstehung des Vereins

Das zeitgemäße Theater entstand aus der Beobachtung, dass zahlreiche Herausforderungen des Kultur- und Theaterbetriebs insbesondere in Bezug auf Arbeitskultur, Machtmissbrauch, Diskriminierung, Grenzverletzungen und professionelle Schutzstrukturen zwar seit Jahren bekannt sind, jedoch nur unzureichend bearbeitet werden.

Nicht Macht ist das Risiko. Sondern Macht ohne verantwortungsvolle Rechenschaft.

Bevor wir selbst aktiv wurden, suchten wir zunächst das Gespräch mit jenen Institutionen und Stellen, die aus unserer Sicht für Aufklärung, Prävention, Beratung und strukturelle Verbesserungen verantwortlich sein sollten. In zahlreichen Gesprächen, Anfragen und Kontaktaufnahmen wurde deutlich, dass zwar vielerorts Problembewusstsein vorhanden war, konkrete Maßnahmen jedoch häufig ausbleiben oder nur punktuell verfolgt werden.

So kommen wir nicht weiter.

Aus dieser Erfahrung heraus entstand die Überzeugung, dass zusätzliche zivilgesellschaftliche Impulse notwendig sind. In der Folge wurde *Das zeitgemäße Theater* gegründet – mit dem Ziel, Informationen zugänglich zu machen, Missstände sichtbar zu machen, den fachlichen Diskurs zu fördern und langfristig zu einer zeitgemäßen, sicheren und professionellen Theater- und Kulturlandschaft beizutragen.

1.2 Wissen für alle.

Ein erster Schwerpunkt lag auf dem **Aufbau** einer unabhängigen Informations- und Wissensplattform. Ziel war es, relevante Informationen, rechtliche Grundlagen und Praxisbeispiele für Kulturschaffende gratis und anonym zugänglich zu machen und damit eine Grundlage für Orientierung und Austausch zu schaffen.

1.3 Haltung allein reicht nicht. Verantwortung braucht Werkzeuge.

Außerdem führte der Verein laufend Orientierungsgespräche und **fachlichen Austausch** für und mit Arbeitnehmer*innen in staatlich geförderten Kulturinstitutionen in Österreich und Deutschland durch. Der Dialog umfasste dabei unterschiedliche Ebenen der Organisationen: Einzelpersonen in Konflikt- und Belastungssituationen ebenso wie Betriebsrät*innen, Führungskräfte, Direktionen und andere Verantwortungsträger*innen. Die Themen reichten von Fragen der Prävention und Organisationsentwicklung über den Umgang mit Konflikten bis hin zur Entwicklung professioneller Schutz- und Beschwerdeprozesse. Zwei Ausbildungsstätten für Theaterschaffende beauftragten den Verein, Workshops für den Nachwuchs zu geben.

1.4 Vernetzung endet nicht an Landesgrenzen.

In der vergangenen Saison beteiligte sich *Das zeitgemäße Theater* an Fachkonferenzen und Netzwerkveranstaltungen im europäischen Raum, wie z.B. in Strasbourg im Oktober 2025 und in München im Juni 2026.

Die im Rahmen der Vereinsarbeit sichtbar werdenden Herausforderungen werden nicht nur auf nationaler Ebene diskutiert. Bereits einen Monat nach dem Start der Website im September 2025 wurde der Verein Gründungsmitglied der europäischen Initiative *ARTs · EMIS (European Mission for Inclusivity and Safety in the Arts and Cultural Sector)* mit Mitgliedsorganisationen aus Belgien, Frankreich, Irland, Deutschland und Spanien.

Die Herausforderungen sind europäisch.

Das zeitgemäße Theater wurde als Associated Partner in das umfassend EU-geförderte Erasmus+ Kooperationsprojekt *FAIR STAGE – European Programme for Gender-Based Violence Prevention in Creative Industries* eingeladen.

Das Projekt vereint Organisationen aus mehreren europäischen Ländern und entwickelt gemeinsame Präventionsstandards, Schutzprotokolle sowie Aus- und Weiterbildungsangebote für die Kultur- und Kreativwirtschaft. Sämtliche Projektergebnisse werden die Grundlage für einen europaweit anschlussfähigen Referenzstandard bilden. Vereinsvorstand Charlotte Koppenhöfer wirkt im internationalen Advisory Board des Projekts und bringt dort Expertise aus den Bereichen Theaterpraxis, Psychologie, Krisenmanagement und Arbeitsrecht ein. *Das zeitgemäße Theater* beteiligt sich insbesondere an der fachlichen Diskussion zu Schutzmechanismen, Aus- und Weiterbildung sowie zur Entwicklung langfristig wirksamer Präventions- und Rechenschaftsmaßnahmen im Kultursektor.

Prävention. Aber bitte nicht weißgewaschen.

Während auf europäischer Ebene an Standards, Schutzstrukturen und Präventionsmodellen gearbeitet wird, zeigte sich im Laufe der Saison zunehmend, dass auch die österreichische Praxis eine systematische Auswertung der gesammelten Erfahrungen erfordert.

1.5 Gute Praxis verdient Sichtbarkeit.

Neben der Auseinandersetzung mit Problemlagen ist es dem Verein ein Anliegen, positive Entwicklungen sichtbar zu machen. Die Sichtbarmachung belegt, dass auch unter vermeintlich begrenzten Bedingungen zeitgemäßes Arbeiten geschaffen werden kann.

Aus diesem Grund wurde die Auszeichnung „Das zeitgemäße Theater der Saison“ ins Leben gerufen.

Mit dieser Auszeichnung werden Theater und Projekte gewürdigt, die durch zeitgemäße Organisationskultur, transparente Entscheidungsprozesse, respektvolle Zusammenarbeit und verantwortungsbewusstes Handeln positive Maßstäbe setzen. Ziel ist es, erfolgreiche Praxisbeispiele sichtbar zu machen und den Fokus nicht nur auf Defizite, sondern auch auf gelungene Entwicklungsschritte zu richten. In der vergangenen Saison hat das *Schauspielhaus Wien* in einem anonymisierten Verfahren die unabhängige Jury aus *Annette Dasch, Karoline Exner, Murali Perumal und Julia Riedler* überzeugt.



2. Was die Praxis preisgibt

Mit der zunehmenden Zahl an Rückmeldungen, Orientierungsgesprächen, fachlichem Austausch sowie Erlebnisschilderungen entwickelte sich im Laufe der Saison eine Wissensbasis, aus der sich wiederkehrende Muster und strukturelle Herausforderungen über Institutionsgrenzen hinweg erkennen ließen.

Die folgenden Erkenntnisse bilden daher nicht nur eine Bilanz der Vereinsarbeit, sondern zugleich die erste österreichweite und institutionsübergreifende Einordnung struktureller Herausforderungen im Kulturbetrieb.

Diese beruht auf 60 dokumentierten Erlebnisschilderungen, Rückmeldungen von Mitarbeiter*innen aus neun öffentlich geförderten österreichischen Theaterinstitutionen des Musik- und Sprechtheaters sowie aus Festspiel- und Sommerbetrieben.

Im Laufe der Saison entwickelte sich aus der Auswertung dieser Erfahrungen ein weiterer Schwerpunkt der Vereinsarbeit:

Die systematische Betrachtung wiederkehrender Muster über Institutionsgrenzen hinweg. Die Besonderheit liegt dabei nicht in der Betrachtung einzelner Vorfälle, sondern in ihrer institutionsübergreifenden Auswertung. Dadurch entsteht erstmals in Österreich ein Gesamtbild wiederkehrender struktureller Herausforderungen über unterschiedliche Häuser, Sparten und Funktionen hinweg.

Die an *Das zeitgemäße Theater* herangetragenen Erfahrungen aus der Saison 2025/26 betreffen Fragen der Arbeitsorganisation und Personalführung ebenso wie Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Machtmissbrauch sowie arbeits-, sozialversicherungs- und arbeitsschutzrechtliche Problemstellungen. Dabei zeigt sich, dass es sich häufig nicht um isolierte Einzelfälle handelt, sondern um strukturell-prozessuale Herausforderungen, die in ähnlicher Form an unterschiedlichen Häusern und in unterschiedlichen Sparten auftreten.

Wo sich Muster wiederholen, versagt die Verantwortung.

Während viele Diskussionen im Kulturbereich auf einzelne Vorfälle oder Institutionen fokussiert bleiben, verfolgt *Das zeitgemäße Theater* einen anderen Ansatz. Die gewonnenen Erkenntnisse werden systematisch dokumentiert, kategorisiert und ausgewertet. Ziel ist es, wiederkehrende Muster sichtbar zu machen, strukturelle Problemlagen zu identifizieren und jene Rahmenbedin-

gungen zu analysieren, unter denen Wissensschiefsstände zu arbeitsrechtlichen Pflichten, Grenzverletzungen, Diskriminierungen oder organisatorische Fehlentwicklungen bestehen.

Die Arbeit des Vereins beschränkt sich folglich nicht nur auf Wissensvermittlung. Sie zielt darauf ab, aus praktischen Erfahrungen belastbares Wissen zu gewinnen, dieses in nationale und europäische Diskurse einzubringen und damit einen Beitrag zur Entwicklung zeitgemäßer Standards für Sicherheit, Professionalität und angemessene Arbeitsbedingungen im Kultursektor zu leisten.

2.1 Wo Verantwortung zur Pflicht wird: Rechtliche Einordnung

Die nachfolgende rechtliche Einordnung basiert auf 60 dokumentierten Erlebnisschilderungen aus neun öffentlich finanzierten Theaterinstitutionen. Die geschilderten Ereignisse machen deutlich, dass bestimmte Formen der Arbeitsorganisation und des Führungsverständnisses Risiken bergen. Das Vorliegen solcher Risiken bedeutet jedoch nicht, dass Fehlverhalten zwangsläufig eintritt oder dass vergleichbare Zustände in allen Institutionen anzutreffen sind. Die Einordnung beschreibt daher bestehende Risikofaktoren, nicht den Allgemeinzustand der österreichischen Theaterszene.

Aus den vorliegenden Schilderungen ergeben sich **84 juristisch relevante Tatbestände**. Die nachfolgende Einordnung fasst diese in übergreifenden Kategorien zusammen.

Strafrecht

8 Erlebnisschilderungen betreffen strafrechtlich relevante Sachverhalte.

Die gemeldeten Sachverhalte betreffen überwiegend schwerwiegende Ehrenbeleidigungen durch hierarchisch übergeordnete Personen. In drei Fällen wurden massive körperliche, beziehungsweise sexualisierte Übergriffe geschildert.

Compliance / Ethik / Machtmissbrauch

20 Erlebnisschilderungen betreffen Compliance bzw. ethische Verstöße

Die Schilderungen betreffen überwiegend Machtmissbrauch, Interessenkonflikte, mangelhafte Führung sowie aktives Gegenwirken gegen ethisches Verhalten und Compliance-Bemühungen.

Vertragsrecht

16 kritische Sachverhalte

Ein Großteil der vorliegenden Fälle betrifft Arbeitnehmer*innen **benachteiligende Einstufungen**. Dazu zählen etwa die Ausweisung von Dienstverhältnissen als künstlerisch, obwohl die tatsächlichen Tätigkeiten Verwaltungstätigkeiten sind. In mehreren Institutionen findet sich zudem die Praxis, den Arbeitnehmer*innenstatus nach einer gewissen Dauer der Betriebszugehörigkeit von Arbeiter*in auf Angestellte zu ändern. Darüber hinaus wurden **einseitige Vertragsänderungen** sowie die **Verweigerung berechtigter Zahlungsansprüche** geschildert. Auffällig ist außerdem, dass einschlägige **Kollektivverträge** teilweise zwingend einzelvertraglich zu regelnde Sachverhalte vorsehen, die in der Praxis nicht geregelt werden. Stattdessen finden sich wiederholt unzureichend ausgestellte Dienstzettel.

Gleichbehandlung

21 berichtete Verstöße gegen das GlbG

Die gemeldeten Sachverhalte betreffen überwiegend **sexuelle Belästigung**, **Belästigung aufgrund des Geschlechts** sowie **geschlechtsbezogene Ungleichbehandlung** bei Entgelt und Gagen.

Arbeitnehmer*innenschutz

8 berichtete Verletzungen von Arbeitnehmer*innenschutzvorschriften

Hier sind zwei Kategorien dominant: Zum einen finden sich chronische Verletzungen der **Arbeitszeithöchstgrenzen**, zum anderen gilt an Theatern ein ähnlich hoher Sicherheitsstandard wie auf Baustellen. Den Schilderungen zufolge werden die gesetzlichen Sicherheitsvorgaben nicht ausreichend eingehalten.

In zwei Fällen wurden gegenüber Lehrlingen bestehende **Ausbildungsverpflichtungen** nicht eingehalten.

Dienstgeberische Fürsorgepflicht

11 Verletzungen durch Direktionen

In 11 Fällen verletzt eine Theaterdirektion, auch wiederholt, ihre dienstgeberischen Fürsorgepflichten. Zumeist betrifft dies den **Schutz der körperlichen und geistigen Gesundheit** sowie **Integrität**. Häufig entsteht dies durch das Unterbleiben von Abhilfemaßnahmen nach Meldung. Auch der Schutz der compliancebeauftragten Person wurde in einem Fall verletzt.

Unzureichende Meldesysteme

Bemerkenswert ist, dass 51 Erlebnisschilderungen (und damit 85% der dokumentierten Erlebnisse) trotz ihrer rechtlichen Relevanz nicht den jeweiligen Direktionen gemeldet wurden.

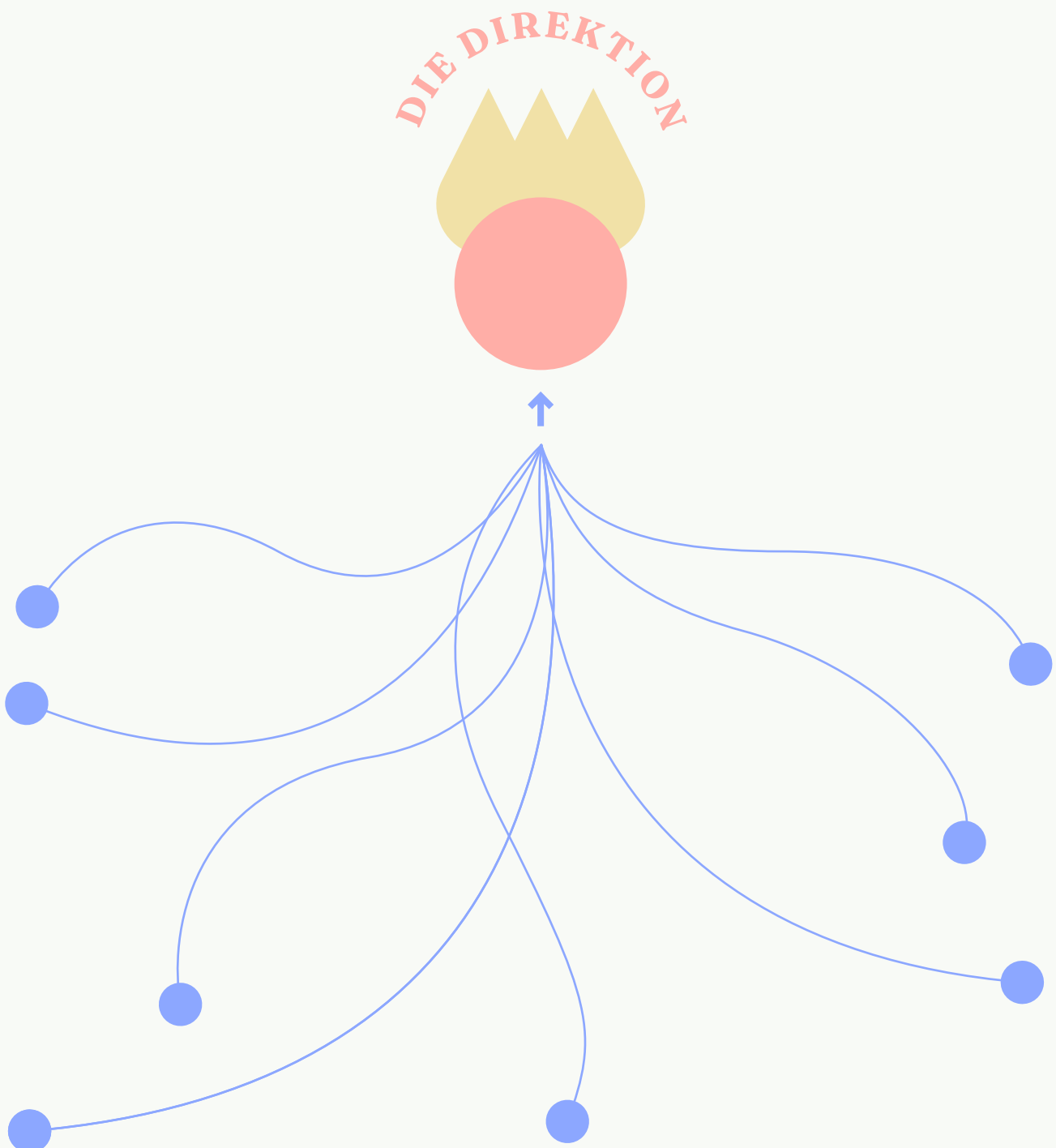
Der Dienstgeber ist verpflichtet, auf gemeldete Vorfälle zu reagieren und erforderliche Abhilfemaßnahmen zu setzen. Wo keine Meldung erfolgt, kann auch keine Reaktion erfolgen.

Gleichzeitig zeigt sich in zahlreichen Schilderungen, dass bestehende Meldewege fehlen, nicht bekannt sind oder nicht genutzt werden. Viele Berichte enden mit der ausdrücklichen Entscheidung von Betroffenen, die Direktion nicht einzubeziehen.

Daraus entsteht ein grundlegendes Problem: Fehlverhalten bleibt unbekannt, notwendige Maßnahmen unterbleiben und bestehende Risiken bleiben bestehen. Funktionierende und vertrauenswürdige Meldewege sind daher eine zentrale Voraussetzung dafür, dass Verantwortung überhaupt wahrgenommen werden kann.

DAS ORGANIGRAMM

Darüber hinaus hat unsere Recherche ergeben, dass in keiner einzigen der neun fraglichen Institutionen ein für alle Mitarbeiter*innen zugängliches Organigramm mit Zuständigkeiten und Eskalationswegen existiert. Dies führt zur Wahrnehmung von Mitarbeiter*innen, dass die einzige Ansprechstelle die Direktion sein muss.



2.2 Wiederkehrendes Muster: Wenige Problemfelder, viele Symptome

Der häufigste geschilderte Missstand ist nicht Fehlverhalten, sondern das **Ausbleiben wirksamer Reaktionen auf Fehlverhalten**. Die meisten geschilderten Ereignisse lassen sich nicht auf individuelles Fehlverhalten reduzieren, sondern verweisen auf **Defizite in Führung, Organisation und Rechenschaft**. Der sexuelle Übergriff, die Diskriminierung oder das Mobbing sind dabei häufig nur der Moment, in dem ein zugrunde liegendes Organisationsproblem sichtbar wird. Unsicherheiten entstehen oft aus unterschiedlichen Erwartungen, fehlender Orientierung oder unklarem Verständnis der eigenen Verantwortung.

Die nachfolgenden Themencluster beschreiben wiederkehrende Muster, die sich institutionsübergreifend erkennen lassen.

Angstkultur und psychologische Unsicherheit – das große Schweigen

Die Schilderungen weisen wiederholt darauf hin, dass Betroffene und Zeug:innen **negative Konsequenzen befürchten**, wenn sie sich Unterstützung holen oder Vorfälle melden. Aussagen wie *„Das macht alles nur schlimmer“*, *„Dann sind alle sauer auf mich“* oder *„Ich wende mich lieber nicht an den Betriebsrat“* ziehen sich durch zahlreiche Berichte.

Typische Muster:

- Angst vor negativen Konsequenzen
- fehlendes Vertrauen in Ansprechstellen
- Vermeidung von Meldungen
- Rückzug von Zeug*innen
- soziale Sanktionen (wie z.B. Mobbing) gegenüber Unterstützer*innen

Die Schilderungen legen nahe, dass Hilfeholen als riskanter wahrgenommen wird als Schweigen.

Führungsversagen

Zahlreiche Schilderungen weisen **Probleme im Führungsverhalten** und im Umgang mit **Führungsverantwortung** auf. Die Problemlagen betreffen unterschiedliche Häuser und Abteilungen, folgen jedoch ähnlichen Mustern.

Typische Muster:

- fehlende Erreichbarkeit von Führungskräften
- nicht eingehaltene Vereinbarungen
- unbearbeitete Konflikte
- fehlende Begründungen von Entscheidungen
- Angst vor Führungskräften
- Führung durch Einschüchterung, Schreien oder Drohungen
- Verantwortung wird vermeintlich nach oben delegiert
(*“Der Alte entscheidet.”*)

Die Erlebnisschilderungen legen nahe, dass Führungsaufgaben häufig als Machtfunktion, nicht jedoch als Verantwortung für Orientierung, Kommunikation und Konfliktbearbeitung verstanden werden.

Versagen von Melde- und Beschwerdemechanismen

Besonders häufig wird berichtet, dass vorhandene Melde- und Beschwerdemechanismen **nicht die vorgesehene Wirkung entfalten**. In einigen Fällen existieren Ansprechstellen, denen **nicht vertraut** wird. Wiederholt wird geschildert, dass Meldungen folgenlos bleiben, sodass die Situation bestehen bleibt, oder Betroffene und Zeug*innen keine Rückmeldung über weitere Schritte erhalten.

Typische Muster:

- fehlendes Vertrauen in Meldemechanismen
- ausbleibende Reaktionen
- mangelnde Transparenz
- unklare Zuständigkeiten
- direkte Abhängigkeit von Meldestellen von der Direktion

Die Existenz eines Meldesystems allein scheint daher keine ausreichende Voraussetzung für dessen Wirksamkeit zu sein.

Rechenschaft und Governance

Die Schilderungen weisen wiederholt auf Defizite bei Rechenschaft, Transparenz und Governance hin. Entscheidungen werden **nicht begründet**, Auswahlverfahren bleiben **intransparent**, Sanktionen erfolgen **uneinheitlich** oder bleiben aus.

Typische Muster:

- fehlende Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen
- Privilegierung oder deutliche Benachteiligung einzelner Personen
- fehlende Konsequenzen bei Fehlverhalten

- unklare Zuständigkeiten
- mangelnde Transparenz

Die geschilderten Ereignisse legen nahe, dass Verantwortung, Entscheidungsbefugnis und Rechenschaft vielfach nicht ausreichend miteinander verknüpft sind.

Kommunikations- und Beteiligungsdefizite

Zahlreiche Erlebnisschilderungen betreffen mangelhafte Kommunikation innerhalb der Organisationen. Informationsweitergabe erfolgt häufig **informell**, **verspätet** oder **gar nicht**. Beteiligungsmöglichkeiten betroffener Mitarbeiter*innen und Abteilungen sind nicht erkennbar.

Typische Muster:

- Vertragsänderungen ohne Vorlauf
- fehlende Information von Abteilungen
- informelle Informationswege
- mangelnde Einbindung Betroffener
- allgemein fehlende etablierte Regelkommunikationsprozesse

Die Schilderungen deuten darauf hin, dass Kommunikation häufig personenabhängig und nicht strukturell organisiert ist.

Sicherheitsfragen

Die Schilderungen zeigen wiederkehrende Defizite im Umgang mit Sicherheitsfragen. Dies betrifft sowohl den **klassischen Arbeitsschutz** als auch den **professionellen Umgang** mit körperlicher und psychischer Sicherheit im Arbeitsalltag.

Typische Muster:

- unvollständige Sicherheitsunterweisungen
- ausbleibende Sicherheitsbegehungen
- fehlende Priorisierung von Schutzmaßnahmen
- Abwertung von Intimacy-Themen
- mangelnde Unterstützung nach Gefährdungssituationen

Die Einhaltung von Sicherheitsstandards erscheint dabei weniger als gelebte Führungsaufgabe denn als individuelle Initiative einzelner Beschäftigter.

Diskriminierungs- und Diversitätskompetenz

Es wird wiederholt von Diskriminierungsvorfällen sowie von Schwierigkeiten im Umgang mit entsprechenden Hinweisen und Beschwerden berichtet.

Typische Muster:

- unprofessioneller Umgang mit Diversität
- unzureichende Sensibilisierung
- mangelnde Reaktion auf Hinweise
- Stigmatisierung von Unterstützer*innen
- fehlende Lernprozesse nach Vorfällen

Die Schilderungen deuten darauf hin, dass Hinweise auf Diskriminierung vielfach als Einzelfälle behandelt werden, anstatt daraus systematische Verbesserungen abzuleiten.

Personal- und Organisationsentwicklung

Eine Häufung findet sich ebenfalls in Schilderungen von unklaren Zuständigkeiten, fehlender Orientierung innerhalb der Organisation und Schwierigkeiten bei der Besetzung und Entwicklung von Funktionen.

Typische Muster:

- unzureichende Vorbereitung von Führungskräften
- mangelhafte Auswahlverfahren
- fehlende Nachfolgeplanung
- unklare Rollen und Verantwortlichkeiten
- fehlende Eskalationswege
- fehlende Transparenz über Zuständigkeiten

Die Berichte deuten darauf hin, dass zentrale Elemente professioneller Personal- und Organisationsentwicklung vielfach unzureichend etabliert oder organisationsweit kommuniziert sind.

Viele Symptome. Wenige Ursachen. Große Versäumnisse.

Trotz ihrer Unterschiedlichkeit verweisen die beschriebenen Themenfelder immer wieder auf dieselben Grundprobleme: fehlende psychologische Sicherheit, mangelnde Führungsqualität, unzureichende Rechenschaft sowie Schwächen in Organisation und Kommunikation.



3. Fazit

Die Auswertung hat gezeigt, dass sich die geschilderten Herausforderungen nicht auf einzelne Vorfälle oder einzelne Häuser reduzieren lassen. Trotz unterschiedlicher Funktionen, Sparten und Organisationsformen treten ähnliche **Muster** wiederholt auf.

Die vorliegenden Erkenntnisse verstehen sich **ausdrücklich** nicht als Beschreibung des gesamten österreichischen Kultursektors. Sie zeigen aber, dass institutionsübergreifend vergleichbare Herausforderungen bestehen und dass deren systematische Betrachtung einen Mehrwert für den fachlichen Diskurs leisten kann.

Zugleich wird deutlich, dass Prävention mehr erfordert als Code of Conduct-Papiere, Schulungen oder formale Meldesysteme. Wirksame Prävention setzt voraus, dass Verantwortung klar zugeordnet, Entscheidungen nachvollziehbar getroffen und Meldungen konsequent bearbeitet werden. Schutz entsteht nicht durch die Existenz von Instrumenten allein, sondern durch deren **glaubwürdige und konsequente Anwendung**.

Die Herausforderungen, die im Rahmen dieses Berichts sichtbar werden, betreffen nicht nur die Institutionen. Verantwortung für sichere, professionelle und zeitgemäße Arbeitsbedingungen tragen ebenso Aufsichtsgremien, Fördergeber*innen und Kulturpolitik. Wo öffentliche Mittel vergeben werden, entsteht auch eine Verantwortung dafür, dass Governance, Arbeitnehmer*innenschutz, Gleichbehandlung und Rechenschaft **wirksam gewährleistet** werden.

Beobachtung ist keine Vereinsaufgabe

Dieser Bericht versteht sich nicht als Daueraufgabe eines ehrenamtlich getragenen unabhängigen Vereins.

Langfristig sollte die systematische institutionsübergreifende Erhebung, Analyse und Veröffentlichung solcher Erkenntnisse von jenen Stellen wahrgenommen werden, die dafür über den entsprechenden gesetzlichen Auftrag, Ressourcen und öffentliche Finanzierung verfügen. Die daraus abzuleitenden Maßnahmen sind durch Aufsichtsgremien zu begleiten.



Impressum / Kontakt

Kontakt:

Das zeitgemäße Theater ("dzth") e.V.
ZVR-Zahl: 1420256071
Hegelgasse 19/5 & 6, 1010 Wien, Österreich
E-Mail: team@daszeitgemaessetheater.at
Website: www.daszeitgemaessetheater.at

Kontakt für Medien:

vielseitig ||| kommunikation
Valerie Besl
Tel.: [+43 664 8339266](tel:+436648339266)
E-Mail: valerie.besl@vielseitig.co.at
Website: www.vielseitig.co.at

Vertretungsbefugter Vorstand:

Charlotte Koppenhöfer (Obfrau), Tine Wesp (Stellvertretung)

Vereinszweck: Der Zweck des Vereins ist die Förderung und Weiterentwicklung demokratischer, diskriminierungsfreier, transparenter und gesundheitsfördernder Arbeitskulturen in privat und öffentlich geförderten Institutionen der darstellenden Kunst – insbesondere im Theaterbereich, – innerhalb Österreichs und im internationalen Austausch.

Vereinsstatus: Der Verein ist ein gemeinnütziger, nicht auf Gewinn ausgerichteter Verein gemäß den Bestimmungen des österreichischen Vereinsgesetzes.

Aufsichtsbehörde: LPD Wien

Haftungsausschluss: Die Inhalte werden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Wir übernehmen jedoch keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der bereitgestellten Inhalte. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir auch keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Urheberrecht: Die Inhalte dieser Website sind urheberrechtlich geschützt. Die Verwendung von Texten, Bildern oder anderen Inhalten ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Vereins und unter Nennung "dzth" erlaubt.

Design: Anna Haidegger, info@annahaidegger.com

das
zeitgemäße
theater



Das zeitgemäße Theater
ist ein Ort an dem
Zukunft verhandelt
wird – auf der Bühne
und dahinter



daszeitgemaesstheater.at