

österreichische  
bundestheater



# Kein Spielraum

für Machtmissbrauch,  
sexuelle Belästigung  
& Mobbing



Wien, im Dezember 2023

Sehr geehrte Mitarbeiter:innen der Österreichischen Bundestheater,  
geschätzte Kolleg:innen!

Die Geschäftsführungen aller Gesellschaften der Österreichischen Bundestheater bekennen sich zu einem fairen und wertschätzenden Miteinander und fordern von allen Mitarbeiter:innen ein klares Bekenntnis dazu.

Ein respektvoller Umgang soll nicht nur Mitarbeiter:innen zuteilwerden, sondern allen Personen im Wirkungsbereich der Gesellschaften. Diskriminierung, Ungleichbehandlung, Gewalt, (sexuelle) Belästigung, Mobbing oder ein Angriff auf die Würde sind häufig Ausdruck von falsch verstandenen Machtverhältnissen und haben bei uns keinen Spielraum!

Respekt, Wertschätzung, Achtsamkeit und gegenseitige Unterstützung sind die Basis unserer Zusammenarbeit. Wir fördern den verantwortungsvollen und respektvollen Umgang untereinander sowie integrires Verhalten und schaffen mit klaren internen Prozessen und Verantwortlichkeiten eine offene und transparente Arbeitsatmosphäre.

Mit dieser Broschüre wollen wir diesbezüglich unser aller Bewusstsein schärfen.

Die Direktorin und alle Direktoren,  
Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer

## **Übersicht**

- 4 Macht berechtigt nicht zu Missbrauch  
Wer zu nahe kommt, geht zu weit  
Gewalt hat viele Gesichter

## **6 Sexuelle Belästigung**

Was ist sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung hat viele Facetten

Beispiele für visuelle sexuelle Belästigung

Beispiele für körperliche sexuelle Belästigung

Beispiele für nonverbale sexuelle Belästigung

Beispiele für verbale sexuelle Belästigung

Wer ist betroffen?

Wirkungen und Folgen sexueller Belästigung

Wenn Sie betroffen sind

Holen Sie sich Hilfe und Beratung!

Achtung: Verjährungsfristen

Was können Sie tun, wenn Sie sexuelle Belästigung beobachten?

## **11 Mobbing**

Was ist Mobbing?

Mögliche Ursachen von Mobbing

Wirkungen und Folgen von Mobbing

Was können Mobbing-Betroffene konkret tun?

Was können Sie tun, wenn Sie Mobbing beobachten?

## **14 Aufgaben und Pflichten von Führungskräften**

## **16 Anlaufstellen & Vertrauenspersonen**

## **19 Kontaktdaten der internen und externen Vertrauenspersonen**

### **Macht berechtigt nicht zu Missbrauch**

Unter dem Begriff Machtmissbrauch werden Handlungsweisen zusammengefasst, die aus einer Machtposition heraus getätigt werden, um anderen Personen – in der Regel solchen, über die man Macht ausüben kann – Schaden oder Benachteiligung zuzufügen oder sie zu schikanieren. Ziel ist es dabei, sich selbst oder anderen persönliche Vorteile zu verschaffen. Der Machtmissbrauch kann direkt oder mittels Anweisung bzw. Ermunterung durch Dritte passieren. Auch die proaktive Aufforderung zum Machtmissbrauch durch Dritte ist arbeitsrechtlich unzulässig, kann Schadenersatzforderungen auslösen oder unter Umständen sogar strafbar sein.

## Wer zu nahe kommt, geht zu weit

Es gibt unterschiedliche Formen von Diskriminierungen. Neben Belästigungen – auch in sexueller Form – zählen dazu rassistische Beschimpfungen, LGBTQIA+<sup>1</sup>-feindliche Kommentare, scheinbar zufällige Berührungen oder die Geringschätzung von Personen aufgrund ihres Alters.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass alle herabwürdigenden unerwünschten Verhaltensweisen, die mit einer Benachteiligung oder Schlechterstellung einer Person oder Personengruppe aufgrund von

- Geschlecht,
- ethnischer Herkunft,
- Religion,
- Weltanschauung,
- Alter,
- sexueller Orientierung oder
- Behinderung

in Zusammenhang stehen, eine Diskriminierung darstellen können.

## Gewalt hat viele Gesichter

Gewalt kann in physischer, sexueller, psychischer, ökonomischer oder sozialer Form ausgeübt werden. Kinder und Jugendliche, Frauen und Männer erfahren Gewalt in unterschiedlichen Formen und verschiedenem Ausmaß und nehmen diese unterschiedlich wahr.

<sup>1</sup> Die aus dem Englischen stammende Abkürzung LGBTQIA+ steht für die englischen Worte „lesbian, gay, bisexual, transgender/transsexual, queer/questioning, intersex, asexual“, also lesbisch, schwul, bisexuell, transgender/transsexuell, queer/fragend, intersexuell, asexuell. Das + dient als Platzhalter für weitere Geschlechtsidentitäten.

# Sexuelle Belästigung

## Was ist sexuelle Belästigung?

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz definiert sexuelle Belästigung als ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, beleidigend oder anstößig ist.

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person geschaffen oder dies bezweckt wird. Auch wenn die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten vonseiten des:der Arbeitgeber:in, von Vorgesetzten oder Kolleg:innen zurückweist oder duldet und dieses Verhalten – ausdrücklich oder stillschweigend – Auswirkungen auf Entscheidungen rund um Berufsausbildung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung hat, muss von sexueller Belästigung gesprochen werden.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz betrifft nicht nur den eigentlichen Dienstort, sondern auch externe Arbeitsorte wie zum Beispiel bei Seminaren, Dienstreisen und insbesondere Firmenfeierlichkeiten und liegt auch dann vor, wenn dieses Verhalten von Dritten, zum Beispiel von Kund:innen und Lieferant:innen gesetzt wird.

Klar ist: Sexuelle Belästigung ist, was als solche von der betroffenen Person empfunden wird und von dieser unerwünscht ist!

## **Ein „Nein“ braucht weder eine Rechtfertigung noch eine Erklärung!**

Sexuelle Belästigung hat nichts mit Liebe oder einem Flirt am Arbeitsplatz zu tun. Zwischen einem Flirt und einer Belästigung sollten alle unterscheiden können. Im Zweifel ist bei der betroffenen Person nachzufragen.

**Sexuelle Belästigung hat viele Facetten:** visuell, körperlich, nonverbal oder verbal.

### **Beispiele für visuelle sexuelle Belästigung**

- pornografische und sexualisierte Bilder im Arbeitsumfeld (Arbeitsplatz, Computer, Handy, Spind)
- exhibitionistische Handlungen
- sexuelle Anspielungen und unangemessene Bilder in E-Mails oder über sonstige Kommunikationskanäle wie SMS oder Messenger-Dienste

### **Beispiele für körperliche sexuelle Belästigung**

- gezielte, auch scheinbar „zufällige“ körperliche Berührungen
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen

### **Beispiele für nonverbale sexuelle Belästigung**

- unerwünschte Geschenke oder Einladungen mit eindeutiger (benannter) Absicht
- fortwährendes Anstarren oder unangenehme, eindeutig interpretierbare Blicke

### **Beispiele für verbale sexuelle Belästigung**

- Bemerkungen über die Figur oder das Aussehen
- eindeutige verbale sexuelle Äußerungen
- anstößige oder anzügliche Witze
- sexuelle Forderungen oder Erpressung, zum Beispiel mit dem Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen oder Androhung beruflicher Nachteile

### **Wer ist betroffen?**

Alle können betroffen sein, unabhängig von Alter, Geschlecht, sozialem Status, Personenstand, Aussehen, Ausbildung oder der beruflichen Position.

### **Wirkungen und Folgen sexueller Belästigung**

Oft führt sexuelle Belästigung zunächst zu Sprachlosigkeit und/oder einem Rückzug der Betroffenen. Vertrauen Sie auf Ihren Instinkt und nehmen Sie diese Empfindungen ernst! Es kann auch vorkommen, dass Ihr Umfeld auf Vorfälle verharmlosend reagiert, speziell wenn es sich um verbale sexuelle Belästigungen handelt.

Schlaflosigkeit, Kopfschmerzen, Hauterkrankungen, Magenbeschwerden und psychische Beschwerden bis hin zu Depressionen können ihre Ursachen in sexueller Belästigung am Arbeitsplatz haben. Die Auswirkungen auf die Betroffenen können vom täglichen Widerwillen, in die Arbeit zu gehen, bis zum Verlust des Arbeitsplatzes reichen. Gesundheitliche Probleme führen unter Umständen bis zur Arbeitsunfähigkeit und können weitere gravierende Folgen für die Betroffenen haben.

### **Wenn Sie betroffen sind**

Melden Sie sich! Wir nehmen Sie ernst!

Wir werden alles unternehmen, damit die gemeldete sexuelle Belästigung objektiv und mit entsprechender Sensibilität behandelt wird.

Hilfreich ist, wenn Sie das Erlebte für sich aufschreiben und etwaige Beweise (E-Mails, Bilder etc.) sammeln und dokumentieren.

Eine zeitnahe Meldung dient auch Ihrem Schutz und dem anderer möglicherweise betroffener Personen.

### **Holen Sie sich Hilfe und Beratung!**

Warten Sie nicht, dass sich die für Sie unerwünschten Vorfälle oder Situationen von selbst lösen! Wenden Sie sich an Ihre internen Vertrauenspersonen, zum Beispiel an Gleichbehandlungsbeauftragte, Compliance-Beauftragte, Betriebsräte oder an Ihre Führungskraft.

Sie müssen sich keiner direkten Konfrontation mit dem:der Täter:in aussetzen oder das Gefühl haben, die Situation allein klären zu müssen.

Auch externe Beratungsstellen stehen Ihnen zur Verfügung. Die entsprechenden Kontakte finden Sie auf den Seiten 17/18 der Broschüre.

### **Achtung: Verjährungsfristen**

Nehmen Sie sich zur Meldung von Übergriffen an interne oder externe Stellen die Zeit, die Sie brauchen. Bedenken Sie aber, dass es Fristen gibt, die einzuhalten sind, um weitere Schritte setzen zu können. So verjährt etwa sexuelle Belästigung nach drei Jahren. Ein rechtzeitiger Antrag an die Gleichbehandlungskommission hemmt die Verjährungsfrist.

### **Was können Sie tun, wenn Sie sexuelle Belästigung beobachten?**

Sollten Sie eine sexuelle Belästigung beobachten oder davon Kenntnis erlangen, wenden Sie sich an eine Ihrer internen Vertrauenspersonen oder an Ihre Führungskraft – auch wenn Sie im Zweifel sind, ob der beobachtete Vorfall eine Belästigung darstellt. Die Gleichbehandlungsbeauftragten oder Compliance-Beauftragten helfen Ihnen bei der Beurteilung. Sprechen Sie mit der betroffenen Person über das beobachtete Verhalten. Verweisen Sie auf die in der Broschüre genannten Anlaufstellen und regen Sie die betroffene Person an, diese zu nutzen. Ermutigen Sie sie jedenfalls dazu, Belästigung nicht totzuschweigen!

# Mobbing

In einem guten Arbeitsklima hat Mobbing keine Chance! Mobbing ist eine Form des Machtmissbrauchs. Faire und transparente Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz wirken sich positiv aus – dafür ausschlaggebend ist ein wertschätzendes Miteinander und das Engagement der Führungskräfte und aller Mitarbeiter:innen.

## Was ist Mobbing?

Bei Mobbing handelt es sich um eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleg:innen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die betroffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen wiederholt und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird. Für Mobbing ist das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen über einen längeren Zeitraum typisch<sup>2</sup>. Ein einmaliger Vorfall ist also noch kein Mobbing.

Konkret ist Mobbing dann gegeben, wenn eine Person oder eine Gruppe am Arbeitsplatz von gleichgestellten, vorgesetzten oder untergebenen Mitarbeiter:innen schikaniert, belästigt, entwertet, beleidigt, ausgegrenzt oder mit kränkenden Arbeitsaufgaben bedacht wird. Oft steht am Anfang eines Mobbing-Prozesses ein nicht ausgetragener Konflikt.

Aber: Konstruktives Feedback zur Arbeit oder alltägliche Meinungsverschiedenheiten sind kein Mobbing!

<sup>2</sup> Definition nach: Heinz Leymann, Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, Reinbek 1993; Oberster Gerichtshof, 2012, [ogh.gv.at/entscheidungen/entscheidungen-ogh/mobbing-am-arbeitsplatz/](http://ogh.gv.at/entscheidungen/entscheidungen-ogh/mobbing-am-arbeitsplatz/)

### **Mögliche Ursachen von Mobbing**

- unklare Kompetenzverteilung
- mangelnde Organisation von Abläufen
- Unter- oder Überforderung bei der Arbeit
- persönliche Frustration
- abwertendes Verhalten
- ungenügende Kommunikation und Information
- unerwünschte Veränderungen am Arbeitsplatz
- Angst vor Arbeitsplatzverlust
- Neid und Konkurrenzempfinden
- gezielte widersprüchliche Anweisungen von Führungskräften

### **Wirkungen und Folgen von Mobbing**

Mobbing-Betroffene isolieren sich oft sozial. Ihr psychischer und physischer Zustand kann sich verschlechtern – bis hin zu einer schweren Erkrankung wie etwa einem Burn-out. Lange Krankenstände, Frühpensionierungen oder Kündigungen können Folgen sein und zu einem Ausschluss der Betroffenen aus der Arbeitswelt führen.

### **Was können Mobbing-Betroffene konkret tun?**

Nehmen Sie Ihre Probleme ernst und lassen Sie sich beraten! Suchen Sie das Gespräch mit Ihrer Führungskraft oder einer Ihrer internen Vertrauenspersonen und holen Sie sich moralische Unterstützung im Kreise Ihrer Kolleg:innen. Nehmen Sie auch externe Unterstützung von Beratungsstellen in Anspruch.

Halten Sie Erlebtes schriftlich fest, indem Sie beispielsweise dokumentieren:

- wann und wo sich die Handlung(en) ereignet hat/haben
- was genau passiert ist
- wer anwesend war (Zeug:innen)
- wenn Sie wegen gesundheitlicher Beschwerden medizinische Hilfe beansprucht haben

### **Was können Sie tun, wenn Sie Mobbing beobachten?**

Wenn Sie eine Situation wahrnehmen, die möglicherweise als Mobbing einzustufen ist, oder davon erfahren, wenden Sie sich an Ihre Führungskraft oder an eine in der Broschüre angeführten Anlaufstellen und Vertrauenspersonen, damit weitere notwendige Schritte gesetzt werden können. Sprechen Sie mit der betroffenen Person über das beobachtete Verhalten. Verweisen Sie auf die genannten Anlaufstellen und fragen Sie nach, ob die betroffene Person vorhat, diese zu nutzen. Ermutigen Sie jedenfalls dazu, Mobbing nicht totzuschweigen.

# Aufgaben und Pflichten von Führungskräften

Das Wichtigste zuerst: Bei den Österreichischen Bundestheatern herrscht **keine Toleranz für jegliche Form von Machtmissbrauch.**

Führungskräfte müssen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht ihre Mitarbeiter:innen vor sexueller Belästigung, Mobbing sowie jeglicher Form von Machtmissbrauch schützen und für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld sorgen.

Führungskräfte müssen Vorfälle bzw. die Meldung von Mitarbeiter:innen ernst nehmen und das Gespräch mit den betroffenen Personen suchen. Interne Vertrauenspersonen stehen dabei jederzeit unterstützend zur Seite. Ein sensibler und achtsamer Umgang mit der Situation ist wichtig. Arbeitspsycholog:innen oder Betriebsärzt:innen stehen mit Rat zur Seite.

Arbeitgeber:innen müssen nach Wahrnehmung von sexuellen Belästigungen, Mobbing oder einem sonstigen Machtmissbrauch im betrieblichen Umfeld umgehend weitere Schritte setzen, um Abhilfe zu schaffen und entsprechende disziplinarische Maßnahmen einleiten. Es kann sich hierbei beispielsweise um eine Verwarnung oder gar die Anordnung einer Entlassung handeln. Bei schwerwiegenden Fällen wie zum Beispiel bei körperlicher Gewalt oder sexuellen Übergriffen muss zudem die Geschäftsführung der Bundestheater-Holding informiert werden.

Führungskräfte sind verpflichtet, alle in dieser Broschüre genannten Themen regelmäßig in die Mitarbeiter:innengespräche aufzunehmen und neu eintretende Arbeitnehmer:innen über die Schutzmaßnahmen in den Österreichischen Bundestheatern zu informieren.

Bei Unsicherheiten in der Aufklärung von Mobbingfällen haben Führungskräfte folgende weitere Handlungsmöglichkeiten, die sie mit externer Unterstützung anwenden können:

- gemeinsame Einschätzung mit Expert:innen, ob es sich tatsächlich um Mobbing handelt sowie Abgrenzung gegenüber sexueller Belästigung und Diskriminierung
- Beratung zur eigenen Vorgehensweise bei der Konfliktklärung
- Beauftragung einer Konfliktmoderation oder einer Mediation, bei der ausgebildete externe unparteiische Expert:innen die Konfliktlösung unterstützen

# **Anlaufstellen & Vertrauenspersonen**

## **Interne Anlaufstellen**

In allen Gesellschaften stehen Compliance-Beauftragte, Gleichbehandlungsbeauftragte und Mitglieder des Betriebsrates als Vertrauenspersonen zur Verfügung. Die Vertrauenspersonen sind dazu verpflichtet, jede Kontaktaufnahme und jede Meldung vertraulich zu behandeln.

Ansprechpersonen und Kontaktdaten siehe Seiten 19/20

## **Gleichbehandlungsbeauftragte**

Die Gleichbehandlungsbeauftragten sind zur absoluten Verschwiegenheit verpflichtet, agieren weisungsfrei und gewährleisten Anonymität und Vertraulichkeit. Eine Information an den/die Arbeitgeber:in erfolgt erst nach ausdrücklichem Wunsch der Betroffenen. Für die Gleichbehandlungsbeauftragten besteht aber keine Verpflichtung zur Lösung des Falls.

## **Compliance-Beauftragte und Führungskräfte**

Wenn Sie sich an die Compliance-Beauftragten oder eine Führungskraft wenden, sind diese verpflichtet, unverzüglich zu handeln und den Vorfall an die Geschäftsführung zu melden. Die Compliance-Beauftragten beraten die Geschäftsführung, damit diese ihrer Verantwortung für die Einhaltung sämtlicher gesetzlicher Vorgaben, interner Richtlinien und Regeln nachkommen und im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht für eine angemessene und unverzügliche Abhilfe sorgen kann.

## Externe Anlaufstellen

### **vera\* – Die Vertrauensstelle gegen Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport**

Die Vertrauensstelle, betrieben von zwei unabhängigen Vereinen aus den Kompetenzbereichen Kunst und Kultur sowie Sport, sorgt mit ihren Beratungsleistungen dafür, dass Personen in diesen Bereichen ihre Fähigkeiten gewaltfrei und sicher ausleben sowie entwickeln können. vera\* unterstützt Betroffene bei Belästigungs- und Gewalterfahrungen, zeigt ihnen Handlungsmöglichkeiten auf und begleitet sie bei den nächsten Schritten.

[vera-vertrauensstelle.at](http://vera-vertrauensstelle.at)

### **gewaltinfo.at**

Fachinformationen und Beratung durch Expert:innen können Ihnen helfen, Gewalt leichter als solche zu erkennen, für sich oder für andere Hilfe zu holen, die Gewalt zu beenden und das Erlebte aufzuarbeiten. Die Notrufnummern und gezielte Information finden Sie auf der Homepage.

[gewaltinfo.at](http://gewaltinfo.at)

### **WEISSER RING**

Der Opfer-Notruf 0800 112 112 des WEISSEN RINGS steht 24 Stunden täglich an 365 Tagen im Jahr zur Verfügung. Der WEISSE RING unterstützt Opfer von Straftaten mit professioneller Beratung und Betreuung, psychosozialer und juristischer Prozessbegleitung und in Notfällen auch mit materieller Unterstützung – rasch, kostenlos und unbürokratisch. Jede:r kann Opfer werden, niemand soll es bleiben!

[weisser-ring.at](http://weisser-ring.at)

### **Gewaltprävention**

Einen besonderen Schwerpunkt setzt das Sozialministerium im Bereich der Gewaltprävention. Bitte informieren Sie sich unter:  
[sozialministerium.at/Themen/Soziales/Soziale-Themen/Geschlechtergleichstellung/Gewaltpraevention.html](http://sozialministerium.at/Themen/Soziales/Soziale-Themen/Geschlechtergleichstellung/Gewaltpraevention.html)

Das „Männerinfo-Telefon“ (0800 400 777) steht zum Beispiel österreichweit Männern mit Schwierigkeiten im Umgang mit Aggressionen sowie deren Angehörigen 24 Stunden täglich sowie ganzjährig und kostenlos zur Verfügung.

[maennerinfo.at](http://maennerinfo.at)

# Interne und externe Vertrauenspersonen

## Gleichbehandlung

### Bundestheater-Holding GmbH

gleichbehandlung@bundestheater.at

#### **Nicole Fabbro**

T +43 1 51444-1213

nicole.fabbro@bundestheater.at

#### **Susanne Susanka**

T +43 1 51444-1208

susanne.susanka@bundestheater.at

### ART for ART Theaterservice GmbH

gleichbehandlung@theaterservice.at

#### **Barbara Vogel**

T +43 1 51444-7403

barbara.vogel@theaterservice.at

#### **Gerda Taberhofer**

T +43 1 51444-7205

gerda.taberhofer@theaterservice.at

### Burgtheater GmbH

gleichbehandlung@burgtheater.at

#### **Anna-Maria Seper-Harl**

T +43 1 51444-4380

anna-maria.seper-harl@burgtheater.at

#### **Krisenintervention**

T +43 1 406 95 95 (Mo-Fr 10-17 Uhr)

kriseninterventionszentrum.at

### Volksoper Wien GmbH

gleichbehandlung@volksoper.at

#### **Nina Moebius**

T +43 1 51444-3203

nina.moebius@volksoper.at

#### **Stefanie Feig**

T +43 1 51444-3414

stefanie.feig@volksoper.at

Arbeitspsychologische Betreuung

#### **Nina Strohal** (Health Consult)

T +43 1 79580-8080

M +43 650 535 30 34

n.strohal@health-consult.at

Mobbing- und Konfliktberatungsstelle

T +43 1 79580 6633

(Di 12-14 Uhr | Do 16-17 Uhr | Fr 09-11 Uhr)

### Wiener Staatsoper GmbH

gleichbehandlung@wiener-staatsoper.at

#### **Astrid Berger**

T +43 1 51444-2053

astrid.berger@wiener-staatsoper.at

#### **Markus Grundtner**

T +43 1 51444-2314

markus.grundtner@wiener-staatsoper.at

Arbeitspsychologische Betreuung

#### **Eva Klug** (Health Consult)

T +43 1 79580-8080

M +43 650 570 18 61

e.klug@health-consult.at

## **Compliance**

### **Bundestheater-Holding GmbH**

compliance@bundestheater.at

#### **Silvia Schauer**

T +43 1 51444-1207

silvia.schauer@bundestheater.at

#### **Annamaria Šikoronja-Martines**

T +43 1 51444-1200

annamaria.sikoronja-martines  
@bundestheater.at

### **ART for ART Theaterservice GmbH**

compliance@theaterservice.at

#### **Petra Zeidler**

T +43 1 51444-7159

petra.zeidler@theaterservice.at

#### **Barbara Jungwirth**

M +43 664 857 40 98

barbara.jungwirth@theaterservice.at

### **Burgtheater GmbH**

compliance@burgtheater.at

#### **Susanne Guggenberger**

T +43 1 51444-4216

susanne.guggenberger  
@burgtheater.at

#### **Sebastian Brehm**

T +43 1 51444-4213

sebastian.brehm@burgtheater.at

### **Volksoper Wien GmbH**

compliance@volksoper.at

#### **Dimitrije Danilovic**

T +43 1 51444-3453

dimitrije.danilovic@volksoper.at

### **Wiener Staatsoper GmbH**

compliance@wiener-staatsoper.at

#### **Katharina Sedivy**

T +43 1 51444-2312

katharina.sedivy@wiener-staatsoper.at

#### **Thomas Barthol**

T +43 1 51444-2316

thomas.barthol@wiener-staatsoper.at



