

Anti-Diskriminierungs-Klausel

zwischen

[...]

- nachfolgend „auftraggebende Person“ benannt -

und

[...]

- nachfolgend „auftragnehmende Person“ benannt -

nachfolgend gemeinsam als „Parteien“ benannt

wird die Aufnahme der nachfolgenden Klausel in den Vertrag vereinbart.

§ 1 Selbstverpflichtung

- 1.1 Selbstverpflichtung der Parteien: Die auftraggebende Person lehnt jede Form der Diskriminierung ab und engagiert sich konzeptionell und programmatisch für Diversität. Sie führt zu diesem Zweck regelmäßig Workshops mit allen Mitarbeiter:innen durch und verfolgt das Ziel diskriminierungssensible Räume zu schaffen. Die auftragnehmende Person verpflichtet sich ihrerseits nach Aufforderung an einem von der auftraggebenden Person veranstalteten und von einem:einer externen Trainer:in durchgeführten diskriminierungskritischen Angebot teilzunehmen, sofern dieses im Zeitraumen des Vertrages stattfindet, unabhängig davon, ob ein diskriminierender Vorfall gemeldet wird. Das diskriminierungskritische Angebot muss allerdings die soziale Position(ierung) sowie etwaige Diskriminierungserfahrungen der auftragnehmenden Person berücksichtigen und zu ihrem Schutz und Empowerment beitragen. Sollte Letzteres nicht gegeben sein, ist die auftragnehmende Person nicht dazu verpflichtet an einem Angebot der auftraggebenden Person teilzunehmen.

§ 2 Vorfall

Sollte sich die auftraggebende Person oder eine:r ihrer (festen oder freien) Mitarbeiter:innen (nachfolgend Mitarbeiter:innen) im Rahmen der mit diesem Vertrag vereinbarten Produktion¹ gegenüber einer an der Produktion beteiligten Person (einschließlich der auftragnehmenden Person) diskriminierend äußern oder

¹ Je nach Arbeitskontext durch Auftrag/ Leistung ersetzen.

diskriminierend handeln, verpflichtet sich die auftraggebende Person nach Mitteilung des Vorfalles durch die auftragnehmende Person auf eigene Kosten eine der nachfolgenden unter § 4 näher bezeichneten Maßnahmen durchführen zu lassen. Die Meldung kann auch gegenüber der zuständigen (sofern vorhanden) Beschwerdestelle des Theaters erfolgen.²

§ 3 **Definition**

3.1 Definition Diskriminierung

Eine Diskriminierung im Sinne dieses Vertrages liegt vor, sofern eine Person, auf Grund des Geschlechts, der Geschlechtsidentität oder des Geschlechtsausdrucks, einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung, einer physischen oder psychischen Behinderung, äußerer und/ oder (vermeintlich) kultureller Merkmale, des Namens, der ethnischen Herkunft, der sozio-ökonomischer Herkunft, der Religion und Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung, oder der sexuellen Identität benachteiligt, abgewertet oder herabgewürdigt wird.

3.2 Definition Rassismus

Rassismus im Sinne dieses Vertrages meint jede auf race, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die es zum Ziel oder zur Folge hat, dass ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.

3.3 Eine Äußerung oder Handlung gilt als rassistisch und oder diskriminierend, wenn sich Betroffene durch sie diskriminiert oder beleidigt fühlen und ein Bezug zwischen der Äußerung und der in dieser Klausel zugrundeliegenden Definition von Rassismus/Diskriminierung hergestellt werden kann.

§ 4 **Maßnahme**

Die auftraggebende Person verpflichtet sich nach [Mitteilung/Kennntnisnahme] über einen diskriminierenden Vorfall dazu:

² Weiterhin sollte die auftraggebende Person die vom Vorfall betroffene Person dahingehend unterstützen, dass sie auf lokale Beratungsstellen oder die Antidiskriminierungsstelle hinweist.

4.1 Entweder

eine Fortbildung, eine Schulung oder eine sonstige vergleichbare Maßnahme (nachfolgend Workshop) von mindestens sechs Stunden mit ihren Mitarbeiter:innen durchführen zu lassen³, die zur Aufklärung über diskriminierende Strukturen, Verhaltens- und Kommunikationsweisen sowie diskriminierender Sprache beiträgt.

4.1.1 Art des Workshops

Der Workshop sollte sich auf die festgestellte Diskriminierung beziehen und muss eines der nachfolgenden Elemente enthalten⁴:

- 4.1.1.1 diskriminierungskritische diversitätsorientierte Praxisreflexion oder
- 4.1.1.2 diskriminierungskritische Trainings aus intersektionaler Perspektive oder
- 4.1.1.3 diskriminierungskritische diversitätsorientierte Organisationsberatung und -entwicklung, um die betriebseigenen Strukturen und Arbeitsabläufe in Hinblick auf Diskriminierung unter Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierung zu reflektieren und zu verändern oder
- 4.1.1.4 Supervision mit Fokus auf die institutionellen und gesellschaftlichen Strukturen und Kontexte, welche Arbeit und Arbeitsplatz prägen; durchgeführt von einer:m Berater:in mit diskriminierungskritischer/rassismuskritischer und diversitätsorientierter Haltung und Expertise.
- 4.1.1.5 Die auftraggebende Person verpflichtet sich, unaufgefordert nach Durchführung des Workshops einen geeigneten Nachweis hierüber zu erbringen. Der Nachweis kann auch durch eine Bestätigungserklärung der Trainer:innen erbracht werden. Die auftragnehmende Person hat nach Ablauf des in § 4 Nr. 4.6

3 Sofern auftragnehmenden Person den Wunsch äußert eine Mediation einzuleiten, wäre es begrüßenswert, wenn die Institution zusätzlich zu der internen Fortbildung noch eine diskriminierungskritische Mediation anbietet.

4 Ein diskriminierungskritischer Workshop berücksichtigt und beinhaltet die Möglichkeit unterschiedlicher Lern- und Reflexionsräume in Hinblick auf gesellschaftliche Privilegien und Positionierungen innerhalb der unterschiedlichen Dominanzverhältnisse, wie z.B. Räume/Angebote für Frauen. Ein rassismuskritischer Workshop beinhaltet die Möglichkeit unterschiedlicher Lern- und Reflexionsräume in Hinblick auf gesellschaftliche Privilegien und Positionierungen innerhalb des Dominanzverhältnisses Rassismus, wie z.B. Empowerment-Räume für Menschen mit Rassismuserfahrungen und Kritische-Weißseins-Räume für weiße Menschen. Wie dies umgesetzt wird, obliegt den Trainer:innen.

genannten Zeitraumes einen Auskunftsanspruch gegen die auftraggebende Person hinsichtlich der Frage, ob der Workshop durchgeführt worden ist und ob dieser den in § 4 Nr. 4.1.1.1-4.1.1.4 aufgeführten Kriterien entsprochen hat.

4.2 Oder

eine diskriminierungskritische und diversitätssensible Mediation mit den an dem Vorfall Beteiligten

4.3 Oder

eine Empowerment-Maßnahme für die Person/Personen durchzuführen, welche die Diskriminierung erlebt hat/haben.

4.4 Sofern zwischen den Parteien nichts Weiteres einvernehmlich vereinbart wird, muss mindestens eine Person aus jeder Abteilung der auftraggebenden Person an dem Workshop teilnehmen, und zwar aus:

Künstlerische Leitung

Verwaltung und Administration

Technik, Informationstechnik (IT)

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Social Media

[...]

Mindestens eine Person aus der Verwaltung und der Leitung muss an dem Workshop verpflichtend teilnehmen. Soweit einvernehmliche Vereinbarungen hierzu getroffen werden, müssen diese zu ihrer Wirksamkeit in Textform verfasst sein.

4.5 Von dem hier vorgegebenen Teilnehmer:innenkreis kann abgewichen werden, wenn die auftraggebende Person an einem Programm zur diskriminierungskritischen diversitätsorientierten Organisationsentwicklung und Organisationsberatung teilnimmt, welches darauf abzielt, die eigenen Strukturen und Arbeitsabläufe in Hinblick auf diskriminierungskritische Strukturen und den Umgang mit Diskriminierung zu reflektieren und zu verändern und im Rahmen dieses Prozesses ein anderer Bedarf für den Teilnehmer:innenkreis der Workshops erarbeitet wird.

4.6 Die Maßnahme muss während des Zeitraumes der Spielzeit⁵, indem der Vorfall gemeldet wird, durchgeführt werden, wobei sich der Zeitraum auf die ersten sechs Wochen in der kommenden Spielzeit verlängert, sofern der Vorfall während der letzten

⁵ Hier kann auch ein anderer Zeitraum festgelegt werden, bspw. „innerhalb von 6 Monaten“.

sechs Wochen vor Spielzeitende gemeldet wird. Sie muss jedenfalls innerhalb von sechs Monaten, nachdem der Vorfall gemeldet wurde, durchgeführt werden.

- 4.7 Der Anspruch der auftragnehmenden Person auf Durchführung sowie auf Kostenübernahme der gewählten Maßnahme besteht auch nach Beendigung dieses Vertrags fort und kann gerichtlich durchgesetzt werden.

§ 5 Wahlrecht

- 5.1 Die auftragnehmende Person kann wählen, welche nach § 4 genannte Maßnahme durchgeführt werden soll.

5.1.1 Wählt die auftragnehmende Person eine Maßnahme nach § 4 Nr. 4.1 aus, so obliegt es der auftraggebenden Person, die konkrete Art der Maßnahme (Nr. 4.1.1.1–4.1.1.4) auszuwählen. Die Beauftragung und Kostenübernahme erfolgen in diesem Fall durch die auftraggebende Person.

5.1.2 Kosten

- 5.1.2.1 Wählt die auftragnehmende Person eine Maßnahme nach § 4 Nr. 4.2 oder 4.3 (Mediation oder Empowerment) aus, so müssen sich beiden Parteien auf eine:n Mediator:in bzw. Workshop-Leiter:in einigen, wobei der auftragnehmenden Person die Letztentscheidungsbefugnis zufällt, sofern die Maßnahme einen Kostenrahmen in Höhe von EUR 1000,00 nicht überschreitet. Die Beauftragung und Übernahme der tatsächlich angefallenen Kosten erfolgen in diesem Fall durch die auftraggebende Person.

Es wird klarstellend festgehalten, dass sich der jeweils oben aufgeführte Kostenrahmen inklusive möglich anfallender Fahrt- und Unterbringungskosten versteht.

- 5.1.2.2 abweichend von dem oben aufgeführten Kostenrahmen übernimmt die auftraggebende Person die Kosten der Maßnahmen nach § 4 Nr. 4.2 und Nr. 4.3 im Rahmen seiner/ihrer finanziellen Möglichkeiten. Jedenfalls verpflichtet sich die auftraggebende Person mindestens eine Maßnahme nach § 4 innerhalb von sechs Monaten nach Vertragsschluss durchzuführen, unabhängig davon, ob ein Vorfall vorliegt. Nur dann kommt ihr das Wahlrecht zu, eine Maßnahme im Rahmen seiner/ihrer finanziellen Möglichkeiten durchzuführen.

- 5.2 Die auftraggebende Person kann wählen, ob auf den Vorfall hin eine Maßnahme nach § 4 oder eine vergleichbare Maßnahme durchgeführt werden soll.

§ 6 Kündigung

- 6.1 Kommt die auftraggebende Person der Verpflichtung bzgl. der Durchführung einer Maßnahme schuldhaft nicht nach, hat die auftragnehmende Person das Recht, sich mit sofortiger Wirkung von der vereinbarten Vertragsleistung zu lösen. Die Vergütung ist dann anteilig für die bereits geleistete Arbeit zu zahlen. Das Kündigungsrecht steht der auftragnehmenden Person nur zu, sofern sie gleichzeitig selbst von der diskriminierenden Äußerung betroffen war.
- 6.2 Kommt die auftraggebende Person der Verpflichtung bzgl. der Durchführung einer Maßnahme schuldhaft nicht nach, hat die auftragnehmende Person das Recht, sich mit einer Frist von sechs Wochen von der vereinbarten Vertragsleistung zu lösen. Die Vergütung ist dann anteilig für die bereits geleistete Arbeit zu zahlen. Das Kündigungsrecht steht der auftragnehmenden Person nur zu, sofern sie gleichzeitig selbst von der diskriminierenden Äußerung betroffen war.

§ 7 Sonstiges

Gegebenenfalls in diesem Vertrag vereinbarte Geheimhaltungsklauseln gelten nicht für die [Anti-Diskriminierungs-Klausel/Die Anti-Rassismus-Klausel].

Ort, Datum, Unterschrift [auftraggebende Person] _____

Ort, Datum, Unterschrift [auftragnehmende Person] _____