

Anti-Rassismus-Klausel für Gastspielverträge zwischen Häusern und Auftragnehmer*innen¹

Eine der Parteien wünscht, dass folgende Klausel Bestandteil des zwischen der auftragnehmenden und der auftraggebenden Person geschlossenen Vertrages wird.

Mit Aufnahme dieser Klausel bekräftigt die auftraggebende Person ihre ohnehin bestehende Pflicht aus §§ 12, 13 des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)², Fortbildungen zu Rassismuskritik aus intersektionaler Perspektive³ anzubieten. Das AGG gilt überwiegend nur für Arbeitnehmer*innen und schützt demnach nur in einem unzureichenden Maße die freien Mitarbeiter*innen (sofern diese nicht einem Angestellten gleichzusetzen sind). Hinzu kommt, dass das AGG bezüglich der Pflicht zur Fortbildung keinen durchsetzbaren Anspruch der Arbeitnehmer*innen begründet. Mit anderen Worten: Die*der Arbeitnehmer*in eine solche Fortbildung im Falle einer Missachtung durch die*den Arbeitgeber*in weder einfordern, noch gerichtlich durchsetzen kann. Mit der Klausel sollen die auftragnehmenden Personen nun einen durchsetzbaren Anspruch auf die Durchführung von Workshops zur Aufklärung über ausschließende gesellschaftliche Strukturen und institutionellen Rassismus erhalten.

Im Zuge der Diskussion um die Klausel haben Kulturschaffende gefordert, dass diese dahingehend erweitert werden solle, auch andere Formen der Diskriminierung (aufgrund von Gender, Behinderung, Religion etc.) bzw. der intersektionalen Diskriminierung zu berücksichtigen. Wir begrüßen diese Anregungen sehr und arbeiten derzeit an entsprechenden Anpassungen. In der Zwischenzeit möchten wir jedoch frei nach dem Motto „besser das als nichts und gerne später mehr“ dazu anregen, bereits die aktuelle Fassung in neue Verträge zu implementieren.

1 Nachdem die ursprüngliche Klausel seit Ende letzten Jahres im Internet herunterzuladen ist, haben wir viele Rückmeldungen erhalten. Wir haben nach zahlreichen Gesprächen mit Institutionen, Berater*innen im Anti-Diskriminierungsbereich und Theatermacher*innen of Color die Klausel angepasst. Es bilden sich zudem derzeit weitere Arbeitsgruppen, um spezifische Aspekte rund um die Klausel näher zu beleuchten, Beispiele für rassistische Vorfälle zu sammeln und Kriterien- und Qualitätskataloge für Workshops zu erstellen. Sollte Interesse bestehen, sich an dieser Arbeit zu beteiligen, freuen wir uns über Rückmeldungen. Eine Klausel für andere Vertragsvarianten (insb. Anstellungsverträge) folgt im Jahre 2020.

2 § 12 Abs. 2 AGG. Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben.

3 Überschneidung und Zusammenwirken mehrere Diskriminierungsformen.

I. Workshops

Sollte sich die auftraggebende Person oder eine*r ihrer* (festen oder freien) Mitarbeiter*innen (nachfolgend Mitarbeiter*innen) im Rahmen der mit diesem Vertrag vereinbarten Produktion gegenüber einer an der Produktion beteiligten Person (einschließlich der auftragnehmenden Person) rassistisch äußern⁴, verpflichtet sich die auftraggebende Person nach Mitteilung des Vorfalls durch die auftragnehmende Person auf eigene Kosten:

1 Entweder

- a. Eine Fortbildung oder eine Schulung oder eine sonstige vergleichbare Maßnahme (nachfolgend Workshop) von mindestens sechs Stunden mit ihren Mitarbeiter*innen durchführen zu lassen⁵, die zur Aufklärung über rassistische Strukturen und rassistische Wortwahl beiträgt. Der Workshop muss eines der nachfolgenden Elemente enthalten⁶:
 - i. Rassismuskritische diversitätsorientierte Praxisreflexion oder
 - ii. rassismuskritische Trainings aus intersektionaler Perspektive oder
 - iii. rassismuskritische diversitätsorientierte Organisationsberatung und -entwicklung, um die betriebseigenen Strukturen und Arbeitsabläufe in Hinblick auf Rassismus und den Umgang mit Rassismus in Verknüpfung mit anderen Formen der Diskriminierung zu reflektieren und zu verändern oder
 - iv. Supervision mit Fokus auf die institutionellen und gesellschaftlichen Strukturen und Kontexte, welche Arbeit & Arbeitsplatz prägen; durchgeführt von einer*m Berater*in mit rassismuskritischer und diversitätsorientierter Haltung und Expertise
 - v. Die auftraggebende Person verpflichtet sich, unaufgefordert nach Durchführung des Workshops einen geeigneten Nachweis hierüber zu erbringen. Der Nachweis kann auch durch eine

4 Rassismus kann auch in Form von diskriminierenden Handlungen stattfinden.

5 Sofern seitens der auftragnehmenden Person der Wunsch besteht, wäre es begrüßenswert, wenn die Institution zusätzlich zu der institutionellen Fortbildung noch eine Mediation anbietet.

6 Ein rassismuskritischer Workshop beinhaltet die Möglichkeit unterschiedlicher Lern- und Reflexionsräume in Hinblick auf Privilegierungen und Positionierungen, wie z.B. weiße und Empowerment-Räume. Wie dies umgesetzt wird, obliegt den Trainer*innen.

Bestätigungserklärung der Trainer*innen erbracht werden. Die auftragnehmende Person hat nach Ablauf des in I. Nr. 1 lit. c genannten Zeitraumes einen Auskunftsanspruch gegen die auftraggebende Person hinsichtlich der Frage, ob der Workshop durchgeführt worden ist und ob dieser den in I. 1. aufgeführten Kriterien entsprochen hat.

- vi. Der Anspruch der auftragnehmende Person auf Durchführung sowie auf Kostenübernahme besteht auch nach Beendigung dieses Vertrags fort und kann gerichtlich durchgesetzt werden.
 - vii. Ggf. in diesem Vertrag vereinbarte Geheimhaltungsklauseln gelten nicht für diese „Anti-Rassismus-Klausel
- b. Sofern zwischen den Vertragsparteien nichts Weiteres einvernehmlich vereinbart wird, sollte an dem Workshop mindestens eine Person aus jeder Abteilung der auftraggebenden Person teilnehmen (je nach Struktur des Hauses beispielsweise Verwaltung, Künstlerische Leitung, Technik und KBB/Presse- und Öffentlichkeitsarbeit). An dem Workshop müssen verpflichtend die Leitungen aus allen Bereichen/Abteilungen des Hauses teilnehmen (also bspw. Künstlerische Leitung/Leitung der Verwaltung, der Technik, etc.).

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

- c. Der Workshop muss während des Zeitraumes der Spielzeit, 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 sechs Wochen vor Spielzeitende gemeldet wird.

2 Oder
eine Mediation mit den an dem Vorfall beteiligten

3 Oder

eine Empowerment-Maßnahme für die auftragnehmende Person durchzuführen.

II. Wahlrecht

Die auftragnehmende Person kann wählen, ob auf den Vorfall hin eine Maßnahme nach I. Nr. 1 oder Nr. 2 oder Nr. 3 durchgeführt werden soll.

- 1 Wählt die auftragnehmende Person eine Maßnahme nach I Nr. 1 aus, so obliegt es der auftraggebenden Person, die konkrete Art der Maßnahme (I. Nr. 1 a i – iv) auszuwählen. Die Beauftragung und Kostenübernahme erfolgt in diesem Fall durch die auftraggebende Person.⁷
- 2 Wählt die auftragnehmende Person eine Maßnahme nach I. Nr. 2 aus, so müssen sich beiden Parteien auf eine Fachkraft einigen, wobei der auftragnehmenden Person die Letztentscheidungsbefugnis zufällt, sofern die Mediation einen Kostenrahmen in Höhe von EUR 1000,00⁸ nicht überschreitet. Die Beauftragung und Kostenübernahme erfolgt in diesem Fall durch die auftraggebende Person.
- 3 Wählt die auftragnehmende Person eine Maßnahme nach I. Nr. 3 aus, so obliegt es ihr, eine*n geeignete*n Workshop-Leiter*in zu beauftragen. Die auftraggebende Person muss in diesem Fall die tatsächlich angefallen Kosten übernehmen, sofern diese einen Betrag in Höhe von EUR 1000,00⁹ nicht überschreiten.

III. Definition Rassismus

- 1 Definition Rassismus: 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

7 Je nach Maßnahme/Angebot gilt das Honorar pro Referentin, pro Workshop-Tag, zzgl. ggf. MwSt, zzgl. ggf. Fahrtkosten, zzgl. ggf. Unterkunft.

8 Je nach Maßnahme/Angebot gilt dies pro Referentin, zzgl. ggf. MwSt, zzgl. ggf. Fahrtkosten, zzgl. ggf. Unterkunft.

9 Je nach Maßnahme/Angebot gilt dies pro Referentin, pro Workshop-Tag, zzgl. ggf. MwSt, zzgl. ggf. Fahrtkosten, zzgl. ggf. Unterkunft.

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.

- 2 Eine Äußerung im Sinne dieses Vertrages gilt als rassistisch, wenn sich die*der Betroffene durch sie diskriminiert oder beleidigt fühlt und ein Bezug zwischen die Äußerung und der in III. a genannten Definition hergestellt werden kann.