

## **ANLAGE 1**

# **Anti-Diskriminierungs-Klausel**

**Stand vom 01.01.2024**

Die nachfolgende Klausel ist Bestandteil des bestehenden Vertrags mit der „Offensive Tanz für junges Publikum“ – nachfolgend „auftraggebende Person“.

Klarstellend hält die auftraggebende Person fest, dass diese Klausel ihren Fokus auf die Betroffenenperspektive richtet. Bei der Klausel geht es nicht um Feststellung von Täterschaft, sondern um die Betroffenenperspektive und um die Anerkennung und das Verständnis dieser Perspektive. Sofern eine Diskriminierung tatsächlich erfolgte, behält sich die auftraggebende Person neben der Anwendung der Klausel weitere Schritte im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und des Berliner Landesantidiskriminierungs- gesetzes vor. Indem der Klausel die Betroffenenperspektive zugrunde gelegt wird, übernimmt die auftraggebende Person Verantwortung für strukturelle Diskriminierung in der Gesellschaft.

### **§1 Selbstverpflichtung**

1.1 Selbstverpflichtung der Parteien: Beide Parteien lehnen jede Form von Diskriminierung ab. Sie einigen sich einvernehmlich darauf, ein diskriminierungssensibles Arbeitsumfeld zu ermöglichen.

1.2 Des Weiteren engagiert sich die auftraggebende Person konzeptionell und programmatisch für Equity im Sinne von diskriminierungskritischer Chancengerechtigkeit. Sie führt zu diesem Zweck Veranstaltungen und/oder diskriminierungskritische Beratungen für spezifische Projekte durch und verfolgt das Ziel, diskriminierungssensible Räume zu schaffen.

1.3 Auftragnehmer\*innen und Mitarbeiter\*innen, die für die auftraggebende Person regelmäßig bzw. längerfristig tätig sind (in den Bereichen Leitung, Projektentwicklung, Produktion, Verwaltung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Vermittlung, Technik) verpflichten 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 Zeitrahmen 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 die auftraggebende Person oder eine\*r ihrer (festen oder freien) Mitarbeiter\*innen im Rahmen des mit diesem Vertrag vereinbarten Auftrags sich gegenüber einer beteiligten Person (einschließlich der auftragnehmenden Person) so äußern, dass dies als diskriminierend empfunden wird, so verpflichtet sich die auftraggebende Person nach Mitteilung des Vorfalls auf eigene Kosten eine der nachfolgenden unter § 4 näher bezeichneten Maßnahmen durchführen zu lassen.

### **§3 Definitionen**

### **3.1 Definition Diskriminierung**

Eine Diskriminierung im Sinne dieses Vertrages liegt vor, sofern eine Person sich 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-ökonomischen Herkunft, der Religion und Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung, oder der sexuellen Identität benachteiligt, abgewertet oder herabgewürdigt fühlt.

### **3.2 Definition Vorfall**

Eine Äußerung oder Handlung im Rahmen des vorliegenden Vertrags gilt als diskriminierender Vorfall, wenn sich Betroffene durch diesen diskriminiert oder beleidigt fühlen (Betroffenenperspektive) und ein Bezug zwischen der Äußerung oder Handlung und der in dieser Klausel zugrundeliegenden Definition von Diskriminierung hergestellt werden kann.

## **§4 Maßnahmen**

4.1. Die auftraggebende Person ermöglicht nach Kenntnisnahme über einen diskriminierenden Vorfall folgende Angebote zu dessen Aufarbeitung:

*wahlweise*

4.1.1. professionelle Unterstützung für seelisches und körperliches Wohlbefinden für die auftragnehmende Person (z.B. Empowerment-Maßnahme)

*oder*

4.1.2. diskriminierungskritische und diversitätssensible Mediation oder vergleichbares Angebot (z.B. Feedbackgespräch). Den Kreis der Teilnehmenden vereinbaren die Parteien gemeinsam.

*oder*

4.1.3. Fortbildung oder vergleichbare Maßnahme für alle beteiligten Mitarbeiter\*innen sowie Leitungsverantwortliche der auftraggebenden Person, die zur Reflexion diskriminierender Strukturen, Verhaltens- und Kommunikationsweisen sowie diskriminierender Sprache beiträgt (s. Kriterien unter 4.3). Der auftragnehmenden Person steht die Teilnahme frei.

4.2. Entscheidung und weiteres Vorgehen zur Realisierung

4.2.1 Sofern die auftragnehmende Person ein Angebot nach 4.1.1. oder 4.1.2. wählt, kann dies nach Meldung des diskriminierenden Vorfalls an eine\*n der Geschäftsführer\*innen der Offensive Tanz Berlin gUG beauftragt und in Anspruch genommen werden, insofern der Kostenrahmen in Höhe von 300,00€ (brutto) inklusive anfallender Fahrt- und Unterbringungskosten nicht überschritten wird. In Absprache mit der auftraggebenden Person kann ggf. eine höhere Summe vereinbart werden.

4.2.2 Sofern ein Angebot nach 4.1.1. oder 4.1.2. gewählt wird, führt die auftraggebende Person zusätzlich auch eine Fortbildung nach 4.1.3. durch, wenn diese in Bezug auf den diskriminierenden Vorfall sinnfällig erscheint und im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Möglichkeiten liegt.

4.2.3 Die Maßnahmen nach 4.1. sollten möglichst zeitnah und spätestens innerhalb des bestehenden Vertragszeitraums bzw. innerhalb von sechs Monaten nach Meldung des Vorfalls realisiert werden, wobei sich die auftraggebende Person verpflichtet, umgehend nach Kenntnisnahme des Vorfalls im Rahmen ihrer Möglichkeiten Schritte zu deren Realisierung einzuleiten (Ansprechbarkeit, Kommunikation, Vermittlung von Kontakten, Kontaktaufnahme etc.).

4.3. Kriterien für die Fortbildung oder vergleichbare Maßnahme nach 4.1.3.

4.3.1. Die genannte Fortbildung soll sich auf die empfundene Diskriminierung beziehen und von professioneller Stelle/Person(en) mit diskriminierungskritischer und diversitätsorientierter Haltung und Expertise durchgeführt werden.

4.3.2. Beispiele für die genannte Fortbildung und enthaltende Elemente können sein:

- diskriminierungskritische diversitätsorientierte Praxisreflexion
- diskriminierungskritisches Training aus intersektionaler Perspektive
- diskriminierungskritische diversitätsorientierte Organisationsberatung und -entwicklung, um die betriebseigenen Strukturen und Arbeitsabläufe in Hinblick auf Diskriminierung unter Berücksichtigung von Mehrfachdiskriminierung zu reflektieren und zu verändern
- Supervision mit Fokus auf die institutionellen und gesellschaftlichen Strukturen und Kontexte, welche Arbeit und Arbeitsplatz prägen

4.3.3. Es sollen alle an dem Vorfall beteiligten Mitarbeiter\*innen sowie Leitungsverantwortliche der auftraggebenden Person an der Fortbildung teilnehmen.

4.3.4. Im Falle der Durchführung einer Fortbildung nach 4.1.3. verpflichtet sich die auftraggebende Person bei Bedarf der betroffenen Person, einen geeigneten Nachweis hierüber zu erbringen. Der Nachweis kann auch durch eine Bestätigungserklärung der durchführenden Stelle erbracht werden. Die auftragnehmende Person hat nach Ablauf der Frist von sechs Monaten nach Meldung des Vorfalls einen Auskunftsanspruch gegenüber der auftraggebenden Person hinsichtlich der Frage, ob die geplante Fortbildung durchgeführt worden ist und ob diese den in § 4.3. aufgeführten Kriterien entsprochen hat.

## **§5 WAHLRECHT**

5.1. Die auftragnehmende Person kann eine der drei Maßnahmen nach 4.1.1. bis 4.1.3. auswählen.

5.2. In Bezug auf die Fortbildung nach 4.1.3. wird die auftragnehmende Person auf ihren Wunsch hin in die Entscheidung über die konkrete Maßnahme sowie die ausführende Person(en)/Stelle einbezogen, wobei der auftraggebenden Person die Letztentscheidungsbefugnis zufällt.

5.3. 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.

## **§6 KÜNDIGUNG**

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 oder Handlung betroffen war.

## **§7 SONSTIGES**

Gegebenenfalls in diesem Vertrag vereinbarte Geheimhaltungsklauseln gelten nicht für diese Anti-Diskriminierungs-Klausel.