

## **Einleitung Anti-Diskriminierungs-Klausel**

Diskriminierungen passieren tagtäglich in allen Lebensbereichen. Auch im Theater und Kulturbereich werden jeden Tag Menschen diskriminiert. Das passiert bewusst, aber auch unbewusst, ohne dass eine Person das will. Warum ist das so? Unabhängig von den unterschiedlichen theoretischen Herangehensweisen lässt sich feststellen: Begreifen wir Ausgrenzung und Diskriminierung als strukturelles Phänomen, dann durchziehen und prägen sie unser Zusammenleben. Insbesondere im durch zeitlich und finanziellem Druck geprägtem Kulturbereich, verstärken sich hierdurch bestehende Ungleichsysteme häufig noch und führen zu Ausschlüssen, Verletzungen und Übergriffen.

Vereinfacht gesagt regelt die Anti-Diskriminierungs-Klausel folgenden Fall: Wenn eine Person eine Diskriminierung im Kontext bspw. einer Theaterproduktion erlebt, kann sie nach einer Meldung an eine bestimmte Stelle/Ansprechperson verlangen, dass das Theater eine Maßnahme durchführen muss, also auf die erlebte Diskriminierung reagieren muss. Dabei muss sie die Diskriminierung nicht beweisen. Es kann gewählt werden zwischen einem Workshop (zum Beispiel zum Thema Antiziganismus, Sexismus etc.), einer Empowerment-Maßnahme für die Person, welche eine Diskriminierung erlebt hat (bspw. ein Coaching) oder einer Mediation mit den am Vorfall Beteiligten, um eine gemeinsame Lösung zu finden. Das heißt auch, dass die Klausel keine unmittelbare Sanktionswirkung hat. Deswegen muss die Person die Diskriminierung auch nicht beweisen. Es reicht, dass sie den Vorfall als diskriminierend erlebt und durch die Schilderung ein Zusammenhang zur Definition von Diskriminierung hergestellt werden kann. Einige Varianten der Klausel enthalten auch ein Kündigungsrecht, sofern nicht auf die Meldung eines Vorfalls reagiert wird. Jedoch berechtigt die Klausel in allen Varianten, wenn überhaupt nur zur Kündigung, wenn ein Vorfall gemeldet wurde, das Theater oder die Gruppe nicht reagiert und keine Maßnahme durchgeführt wird. Die Anti-Diskriminierungs-Klausel ist also eine vertragliche Regelung (so wie eine Vertragsregel über ein bestimmtes Gehalt) mit der ein Anspruch gewährt wird, der notfalls auch gerichtlich geltend gemacht werden kann.

Sie ist ein Instrument, das den jeweiligen spezifischen Arbeitskontext berücksichtigen kann, die individuelle Position durch einen durchsetzbaren Anspruch stärkt und zugleich auf die strukturelle Ebene einwirkt, indem die ausgelösten Maßnahmen eigene strukturelle Defizite reflektieren sollen und zur Veränderung anregen können.