



**„Wer braucht was -
und warum?
Werkzeuge für eine
diskriminierungskritische
Kulturarbeit?“**

**berliner
museums
verband**



„Was ist das für ein Raum, in dem wir zusammenarbeiten wollen?“

- Sonja Laaser

Viele Kulturinstitutionen überarbeiten derzeit ihre internen Regelwerke. Ziel ist es, diskriminierungskritisches Arbeiten zu stärken und klare Leitlinien für den Umgang mit Konflikten zu schaffen. Dabei rücken Papiere wie Codes of Conduct, Leitbilder, Dienstvereinbarungen oder Besuchsordnungen in den Fokus. In ihrer Lunch-Break gab Sonja Laaser einen Überblick über zentrale Fragen, die sich die Häuser bei der Erarbeitung solcher Dokumente stellen sollten.

Definition: Antidiskriminierungstool

„Antidiskriminierungstools“ stehen als Sammelbegriff für Richtlinien und Vereinbarungen, die ein diskriminierungssensibles Arbeitsumfeld fördern sollen. Dies beinhaltet in der Regel die Beschreibung der Werte der Institution sowie ggf. auch die Beschreibung des Ablaufes bei Beschwerden im Falle von Werteverstößen. Dabei reichen die Inhalte über die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – auch AGG genannt) bis hin zu den Werten, die darüber hinaus für die Kulturinstitution gelten sollen.

Beispiele für mögliche Ziele eines Antidiskriminierungstools

Einrichtungen verfolgen unterschiedliche Ziele mit Antidiskriminierungstools, z. B.:

- Betroffenenenschutz
- Förderung des Verständnisses zwischen Mitarbeitenden für unterschiedliche Perspektiven
- Einhaltung/Sichtbarmachung gesetzlicher Vorgaben
- Gewinnung neuer Mitarbeiter*innen
- Konflikt- und Beschwerdemanagement verbessern

Leitfragen zur Ausgestaltung von Antidiskriminierungstools

Beim Aufsetzen eines Papiers können unter anderem folgende Fragen hilfreich sein:

Präambel/Ziele/Selbstverständnis

- Wer spricht und wer ist mit „wir“ gemeint?
- In welchen Konflikten soll das Antidiskriminierungstool helfen und welche der Konfliktparteien soll es adressieren?
- Wie fasse ich mein Kernanliegen für Adressat*innen zusammen?
- Welche Sprache/Tonalität passt zu meinem Anliegen, z.B. restriktiv, motivierend...?

Adressat*innen

- An wen richtet sich das Papier, z. B. Angestellte, Freie Mitarbeiter*innen, Besu-

- cher*innen, Gäst*innen, Kooperationspartner*innen oder Dienstleister*innen?
- Welche Form der Implementierung ist möglich, z. B. Betriebsvereinbarung, verschiedene Formen von Verträgen, Aushängen oder Ticketverkauf?

Werte

- Welche Wertekategorien sollen abgedeckt werden? Geht es um Antidiskriminierungs- und/oder Umgangswerte wie Respekt, Vertrauen und Toleranz? Gehe ich mit meinem Vorhaben über das AGG hinaus?
- An welchen Stellen möchte ich detaillierte Beispiele einbauen, um konkret festzuhalten, was unter bestimmten Werten zu verstehen ist, z. B. zum Verständnis von „respektvoller Umgang“?

Selbstverpflichtung/Strukturmaßnahmen

- Soll es unabhängig von einem Werteverstoß eine (Selbst-)verpflichtung geben, an Strukturmaßnahmen wie z. B. Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen?
- Soll es eine Selbstverpflichtung der Kulturinstitution geben, Strukturmaßnahmen durchzuführen?
- Welche Strukturmaßnahmen werden vereinbart?

Beschwerdeverfahren

- Welche Art von Beschwerdestelle soll geschaffen oder als zuständig benannt werden, z. B. Leitung, eine Vertrauens- bzw. Antidiskriminierungsstelle, der Betriebsrat, eine interne oder externe Beschwerdestelle nach § 13 AGG?
- Soll es eine sog. zweistufige Beschwerdestruktur geben (Vertrauensperson und AGG – getrennt voneinander)?
- Nach welchen Prinzipien arbeitet die Beschwerdestelle, z.B. anonym/vertraulich, beratend/prüfend/entscheidend usw.?
- Wer ist beschwerdebefugt, z. B. nur Betroffene oder alle Adressat*innen?
- Wie schaffe ich Vertrauen und ermutige Betroffene von Diskriminierung, sich an die zuständigen Stellen zu wenden?

Sonja Laaser ist Rechtsanwältin und Gründerin der auf die Kultur- und Kreativwirtschaft spezialisierten Kanzlei Laaser. Sie berät bundesweit Kulturschaffende, Verbände und Institutionen – unter anderem zu diskriminierungskritischer Praxis oder zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. In ihrer Arbeit legt sie den Fokus auf zentrale Fragen bei der Entwicklung diskriminierungssensibler Regelwerke.