



ANTIDISKRIMINIERUNGSRICHTLINIEN

**Tanzbrücke Hamburg e.V.
Hallesdorfer Straße 46
22179 Hamburg**

Hauptverantwortliche: Schlachta, Berit, Schröder, Horst Rudolf, Stelter, Tatjana

Überarbeitet am 15.11.2025

Tanzbrücke Hamburg e.V. verpflichtet sich, Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, nationaler Herkunft, körperlicher oder geistiger Behinderung, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen aktiv zu bekämpfen. Der Verein fördert eine Kultur der Inklusion und des Respekts und setzt sich für Gleichbehandlung und Chancengleichheit in allen Vereinsaktivitäten und -entscheidungen ein.

1. Allgemeine Grundsätze

1.1 Richtlinien

- **Einstellung und Beschäftigung**
Alle Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen werden ausschließlich auf der Grundlage von Qualifikationen, Leistung und Kompetenzen getroffen.
- **Umgang und Kommunikation**
Es wird erwartet, dass alle Vereinsmitglieder und Mitarbeiter respektvoll miteinander umgehen. Belästigungen, einschüchterndes Verhalten und unsachgemäße Bemerkungen sind strengstens untersagt.
- **Beschwerdeverfahren**
Jeder Fall von Diskriminierung oder Belästigung muss sofort gemeldet werden und wird konsequent und vertraulich behandelt.

1.2 Kinderspezifische Antidiskriminierungsrichtlinien

- **Nulltoleranzpolitik**
Tanzbrücke Hamburg e.V. verpflichtet sich zu einer Nulltoleranzpolitik gegenüber Diskriminierung, Mobbing und jeglicher Form von Belästigung. Diese Grundsätze gelten für alle Aktivitäten, einschließlich Unterricht, Veranstaltungen und Projekte.
- **Inklusive Pädagogik**
Der Verein integriert Prinzipien der inklusiven Pädagogik in alle Programme und Aktivitäten, um sicherzustellen, dass alle Kinder und Jugendlichen, unabhängig von ihrer Herkunft, Behinderung oder Identität, gleichberechtigt teilnehmen können.
- **Respektvolle Interaktion**
Alle Mitarbeiter und Betreuer werden geschult, in ihrer Kommunikation und ihrem Verhalten gegenüber Kindern stets respektvoll und unterstützend zu sein. Dies schließt die Sensibilisierung für sprachliche Nuancen und nonverbale Kommunikation ein.
- **Anpassung der Inhalte**
Lehrmaterialien und Programmgestaltungen werden kontinuierlich überprüft und angepasst, um sicherzustellen, dass sie frei von stereotypen Darstellungen sind und Vielfalt positiv reflektieren.
- **Anti-Mobbing-Strategien**
Einführung spezifischer Strategien und Programme zur Prävention und Intervention bei Mobbing, um ein sicheres und förderliches Umfeld für alle Kinder zu gewährleisten.

2. Implementierungsverfahren

2.1 Schulungen

Regelmäßige Schulungen für alle Mitarbeiter, Freiwilligen und Vereinsmitglieder zur Sensibilisierung und Bildung bezüglich Diskriminierung und Vielfalt.

Spezielle Trainingsmodule, die sich auf die Prävention von Diskriminierung und die Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds konzentrieren.

2.2 Kommunikation

Klar kommunizierte Informationen über die Antidiskriminierungsrichtlinien bei der Einführung neuer Mitglieder und Mitarbeiter. Regelmäßige Auffrischung dieser Richtlinien in Mitgliederversammlungen und Teammeetings, um das Bewusstsein ständig aufrechtzuerhalten.

2.3 Überwachung und Bewertung

- Regelmäßige Überprüfung der Arbeitsumgebung und Vereinskultur durch Umfragen und Feedback-Sitzungen, um sicherzustellen, dass die Antidiskriminierungsrichtlinien effektiv umgesetzt werden.
- Jahresberichte über die Fortschritte in Bezug auf die Vielfalt und Inklusion innerhalb des Vereins.

3. Beschwerdeverfahren

3.1 Meldesystem

- Einrichtung eines vertraulichen Meldesystems, über das Bedenken und Beschwerden bezüglich Diskriminierung geäußert werden können.
- Klare Anleitung, wie und an wen solche Bedenken zu richten sind, inklusive der Bereitstellung mehrerer Ansprechpartner, um Befangenheit zu vermeiden.

3.2 Untersuchungsverfahren

- Schnelle und gründliche Untersuchung aller gemeldeten Vorfälle.
- Schutz der Privatsphäre der Beteiligten während des gesamten Prozesses.

3.3 Maßnahmen

- Sofortige und angemessene Maßnahmen bei Bestätigung eines Verstoßes gegen die Richtlinien.
- Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung der Mitgliedschaft oder des Arbeitsverhältnisses bei schwerwiegenden Verstößen.

3.4 Prävention

Maßnahmen zur Verhinderung zukünftiger Vorfälle, einschließlich zusätzlicher Schulungen und Anpassungen der Richtlinien bei Bedarf.

Durch die Einhaltung dieser Richtlinien und Verfahren setzt Tanzbrücke Hamburg e.V. ein starkes Zeichen für ein respektvolles und inklusives Umfeld, das alle Mitglieder unabhängig von ihrer Herkunft oder Identität unterstützt und fördert.



Unsere Vertrauensperson

Ekaterina Volodina

Mobil: +49 176 81552048

E-Mail: e.volodina@tanzbruecke.de