Momentum 2015: Track 7 – Recht und Gesellschaft

Barbara Hofmann, Claudia Schäfer

Abstract Praxisbericht

Potential von anti-diskriminatorischen Betriebsvereinbarungen und Richtlinien

1. Der Hintergrund

Idealerweise verläuft das Zusammenarbeiten in Organisationen und Betrieben harmonisch und konfliktfrei. Dies ist allerdings nicht immer der Fall. Auf Grund vieler verschiedener Gründe kann es in Betrieben und Organisationen zwischen ArbeitgeberInnen, Vorgesetzten und Angestellten als auch zwischen ArbeitnehmerInnen zu Spannungen und Konflikten kommen. Eine Ursache für ein angespanntes und konfliktreiches Arbeitsverhältnis und Arbeitsklima kann strukturelle und/oder persönliche Diskriminierung von bestimmten ArbeitnehmerInnen auf Grund des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der Religion oder anderer Merkmale sein. Dies kann sich in schlechterer Bezahlung bei gleicher Leistung, einem regelmäßigen Übergehen bei Beförderungen als auch im alltäglichen Umgang in Form von Beleidigungen, Mobbing oder anderen Anfeindungen ausdrücken.

Um diesen möglichen Konflikten und Spannungen entgegenzuwirken, sind betriebsweit gültige Richtlinien zur Vermeidung von Diskriminierung und festgelegte Prozedere zur Lösung von Konflikten auf Grund von wahrgenommener Diskriminierung am zielführendsten. Mit Betriebsvereinbarungen und Kollektivverträgen stehen im österreichischen Arbeitsrecht gute Instrumente zur Verfügung um dies umzusetzen, regeln diese Vereinbarungen doch weitgehend (neben den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gesetzen und dem Arbeitsvertrag), das Arbeitsverhältnis[1]. Wie die Zusammenarbeit im eigenen Betrieb gestaltet und wie Anti-Diskriminierung und Gleichstellung im Betrieb befördert werden soll, kann über diese Instrumente verhandelt werden.

2. Das Projekt „Anti-Diskriminatorische Betriebsvereinbarung“

Im Rahmen des Gesellschaftsklimabündnisses (http://gesellschaftsklima.at/), das 2013 auf Initiative des Netzwerks Rechte-Chancen-Vielfalt begründet wurde, hat die Arbeitsgruppe „Vielfalt im Betrieb“ eine anti-diskriminatorische Betriebsvereinbarung bzw. Richtlinien entwickelt, die jetzt als modulares Muster für anti-diskriminatorische Regelungen zur Verfügung stehen.

Die darin formulierten Maßnahmen und Prozesse können als Vorlage verwendet werden, die gesamt oder ausgewählt übernommen und in die eigene Betriebsvereinbarung eingebaut werden können. Sie umfassen eine Definition des Diskriminierungsbegriffes, der breit angelegt, viele Möglichkeiten und

[1] Kollektivverträge sind Vereinbarungen, die die Gewerkschaft jährlich für alle Arbeitnehmer/-innen einer bestimmten Branche mit der ArbeitgeberInnen-Seite aushandelt. Die Abdeckungsrate, also der Anteil aller von Kollektivverträgen erfassten Beschäftigungsverhältnisse, ist in Österreich traditionell sehr hoch. Je nach Branche liegt sie bei bis zu 99%. Betriebsvereinbarungen demgegenüber sind schriftliche Vereinbarungen zwischen BetriebsinhaberInnen und BetriebsrätInnen, ermächtigt durch Kollektivversträge und Arbeitsgesetze und zu Angelegenheiten, die von diesen nicht geregelt werden. Vereinbarungen in der Betriebsvereinbarung dürfen keine Verschlechterung für die ArbeitnehmerInnen bedeuten.

einen weiten Spielraum offen hält, als auch Vorgaben und ein geregeltes Prozedere, wie auf diskriminierendes Verhalten reagiert werden soll, inklusive verschiedener „Stufen der Beschwerdebehandlung“. Darüber hinaus bieten die Richtlinien auch optionale Vorlagen für vorbeugende Maßnahmen gegen Diskriminierung und weiterreichende faktische Gleichstellungsmaßnahmen an.

Im Momentum-Track „Recht und Gesellschaft“ wollen wir diese **Betriebsvereinbarung als Praxisbeispiel vorstellen und diskutieren**. Denn eine Verpflichtung zu einem anti-diskriminatorischen Arbeitsklima und Arbeitsverhältnis, die in einer Betriebsvereinbarung festgehalten ist, kann helfen, Konflikten und Spannungen im Betrieb vorzubeugen. Mit der Einführung einer anti-diskriminatorischen Betriebsvereinbarung kann ein Sensibilisierungs- und Lernprozess der MitarbeiterInnen in Gang gesetzt werden, der auch auf gesellschaftliche Zusammenhänge wirkt. Nicht zuletzt bietet sie Betroffenen eine Handhabung in Konfliktsituationen an, auf die sie Anspruch haben und dadurch keinem Wohlwollen oder Entgegenkommen ausgeliefert sind. Dies schafft Sicherheit für Alle im Betrieb.