Potential von anti-diskriminatorischen Betriebsvereinbarungen und Richtlinien

Ein Praxisbericht

Abstract

Wie die Zusammenarbeit im eigenen Betrieb gestalten und wie Anti-Diskriminierung und Gleichstellung im Betrieb befördern? Das war und ist Thema einer Arbeitsgruppe im Rahmen der Initiative „Gesellschaftsklimabündnis". Diskutiert wurden mögliche Formen des vielfältigen Miteinanders in Betrieben und Organisationen. Dabei standen die vielen bestehenden Instrumente und Regelungen für verschieden große Betriebe und Organisationen im Fokus, die im Verlauf der Diskussion adaptiert wurden. Entstanden ist eine modulare anti-diskriminatorische Betriebsvereinbarung sowie Richtlinien, die bereits zu verschiedensten Gelegenheiten präsentiert und diskutiert wurden.

Inhalt

Einleitendes 2

Rechtliche Verortung: Betriebsvereinbarung und Richtlinie 2

Exkurs: Geltende Rechtslage gegen Diskriminierung in der Arbeitswelt 3

Die „verbotenen" Diskriminierungen und damit verbundenen Sanktionen im Einzelnen 3

Das Projekt „Anti-Diskriminatorische Betriebsvereinbarung" – Vorhaben und Ziele 7

Erfahrungsaustausch und Praxiserfahrungen 13

Fazit und Ausblick 14

Literatur 15

Anhang 16

Kontakt

Barbara Hofmann, hofmann@renner-institut.at, Karl-Renner-Institut
Claudia Schäfer, claudia.schaefer@zara.or.at, ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit

Einleitendes

Idealerweise verläuft das Zusammenarbeiten in Organisationen und Betrieben harmonisch und konfliktfrei. Dies ist allerdings selten 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 gleichwertiger 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 entgegen zu wirken, bieten betriebsweit gültige Richtlinien zur Vermeidung von Diskriminierung und festgelegte Prozedere zur Lösung von Konflikten auf Grund von wahrgenommener Diskriminierung gangbare Wege. 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. Wie die Zusammenarbeit im eigenen Betrieb gestaltet und wie Anti-Diskriminierung und Gleichstellung im Betrieb befördert werden sollen, kann über diese Instrumente verhandelt werden.

Rechtliche Verortung: Betriebsvereinbarung und Richtlinie

Die Abdeckungsrate, d.h. der Anteil aller von Kollektivverträgen erfassten Beschäftigungsverhältnisse, ist in Österreich traditionell sehr hoch. Je nach Branche liegt sie bei bis zu 99 Prozent. Kollektivverträge sind Vereinbarungen, die die Gewerkschaft jährlich für alle ArbeitnehmerInnen einer bestimmten Branche mit der ArbeitgeberInnen-Seite aushandelt. Betriebsvereinbarungen demgegenüber sind schriftliche Vereinbarungen zwischen BetriebsinhaberInnen und BetriebsrätInnen, ermächtigt durch Kollektivverträge und Arbeitsgesetze und zu Angelegenheiten, die von diesen nicht geregelt werden. Vereinbarungen in der Betriebsvereinbarung dürfen keine Verschlechterung für die ArbeitnehmerInnen bedeuten. Gibt es in einem Betrieb keine gewählten BetriebsrätInnen, kann auch keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Für diese Fälle soll die entwickelte Richtlinie einen adäquaten Ersatz bieten.

Neben der erzwingbaren Betriebsvereinbarung gibt es auch freiwillige Betriebsvereinbarungen. Diese können ohne Einigung der BetriebsrätInnen und BetriebsinhaberInnen nicht zustande kommen. Lediglich Weisungen der ArbeitergeberInnen oder Vereinbarungen mit betroffenen ArbeitnehmerInnen im Einzelarbeitsvertrag können dann den Bedarf regeln.

Die antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung ist eine freiwillige Betriebsvereinbarung gem. § 97 Abs. 1 Z 9 ArbVG („Maßnahmen der menschengerechten Arbeitsgestaltung"). Diese ist nicht von einer Schlichtungsstelle erzwingbar, die in manchen Angelegenheiten per Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehen ist und mit ihren Entscheidungen auch Betriebsvereinbarungen einsetzen kann. Die freiwillige Betriebsvereinbarung ist kein Einzelvertragsbestandteil und kann damit vom Betriebsrat auch ohne Zustimmung der einzelnen ArbeitnehmerInnen abgeändert werden.

Die analog zur Betriebsvereinbarung entwickelte Richtlinie zur Vermeidung von Diskriminierung hingegen, soll vor allem dort eingesetzt werden, wo es keine BetriebsrätInnen gibt, und damit vor allem im kleinstrukturierten Bereich. Anders als die Betriebsvereinbarung wirkt sie nicht normativ unabhängig vom Willen der konkreten Vertragsparteien, sondern bedarf einer vertraglichen Grundlage. Sie kann rechtlich als Einzelvereinbarung angelegt werden und muss somit mit jedem/jeder einzelnen ArbeiternehmerIn abgeschlossen werden. Alternativ kann sie ins Unternehmensleitbild übernommen werden. Egal welcher Weg gewählt wird: jede Änderung muss dann mit den einzelnen ArbeitnehmerInnen abgestimmt werden.

Exkurs: Geltende Rechtslage gegen Diskriminierung in der Arbeitswelt

Wie wird gegen Diskriminierungen in der Arbeitswelt grundsätzlich vorgegangen und warum braucht es überhaupt eigene Betriebsvereinbarungen oder Richtlinien? Vorab zu den bundesgesetzlichen Regelungen für Diskriminierungen bei Arbeitsverhältnissen. Im öffentlich-rechtlichen Bereich gilt das Bundesgleichbehandlungsgesetz[1], für den privatwirtschaftlichen und sonstigen Bereich gilt das Gleichbehandlungsgesetz[2]. In beiden Fällen sind auch Diskriminierungen bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses und die sogenannten „freien Dienstverträge" umfasst (siehe auch Abbildung 1).

Die „verbotenen" Diskriminierungen und damit verbundenen Sanktionen im Einzelnen

Belästigung (§§ 8 ff, § 16, § 19 B-GlBG; §§ 6 f, § 21, § 35 und §§ 46 f GlBG)

Im Falle einer Belästigung im Sinne des Gesetzes und in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis hat die betroffene Person Anspruch auf Schadenersatz. Gibt es nicht nur einen **Vermögensschaden**, was im Falle von Belästigungen typischerweise der Fall ist, besteht auch **Anspruch auf immateriellen Schadenersatz**, und zwar in zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung angemessener Höhe, wobei dieser mindestens € 1.000,-- betragen muss.

[1] vgl. https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858 Zugriff am 12.10.2015.
[2] vgl. https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395 Zugriff am 12.10.2015.

Der Anspruch besteht gegenüber dem/der BelästigerIn, sei es der/die ArbeitgeberIn, ein/e DritteR in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder ein/e DritteR außerhalb eines konkreten Arbeitsverhältnisses. Zusätzlich besteht ein Anspruch gegenüber dem/der ArbeitgeberIn, falls dieseR nicht in ausreichendem Maße Abhilfe gegen etwaige Belästigungen schafft. Ebenfalls strafbar ist eine Anweisung zur Belästigung einer Person.

Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung
(§§ 15 ff B-GlBG; §§ 9 f, §§ 23 f und § 49 GlBG)

Wenn nicht ein bestimmtes Merkmal für die Ausübung einer ausgeschriebenen Stelle unabdingbar ist bzw. eine wesentliche Voraussetzung darstellt, darf eine Stellenausschreibung keine Bevorzugung oder Benachteiligungen bestimmter Gruppen enthalten. Andernfalls sind ArbeitsvermittlerInnen bereits beim ersten Verstoß, ArbeitgeberInnen nach Verwarnung von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafen bis € 360,-- zu bestrafen.

Nichtbegründung eines Arbeitsverhältnisses
(§§ 4 ff, § 13 B-GlBG; §§ 3 f, §§ 17 f GlBG)

Kommt ein Arbeitsverhältnis aufgrund einer Diskriminierung im Sinne des Gesetzes nicht zustande, hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf monetäre Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (materieller und immaterieller Schadenersatz).

Der **Schadenersatz** beträgt dabei mindestens zwei Monatsgehälter, wenn der/die StellenbewerberIn die Stelle bei diskriminierungsfreier Auswahl erhalten hätte und ist limitiert auf € 500,--, wenn der/die ArbeitgeberIn nachweisen kann, dass „nur“ die Berücksichtigung der Bewerbung verweigert wurde. Der Job an sich kann nicht eingeklagt werden.

In diesem Fall ist die Frage der Beweisführung zentral. Sowohl der Nachweis eines/einer StellenbewerberIn, dass er/sie der/die beste für die Stelle gewesen wäre, als auch der Nachweis des/der potentiellen ArbeitgeberIn, dass die Berücksichtigung einer Bewerbung nicht auf Grund eines bestimmten Merkmals verweigert wurde, wird im Einzelfall schwierig zu erbringen sein.

Ungerechtfertigte Entgeltdifferenzen
(§ 4, § 6, §§ 13 f, § 17a, § 18 B-GlBG; § 3, § 9, §§ 11 ff, § 17 f, §§ 25 f, § 43 GlBG)

Bei ungerechtfertigten Entgeltdifferenzen für gleichwertige Arbeit mit diskriminierendem Hintergrund kann der/die ArbeitgeberIn zur Bezahlung der Differenz und eines etwaigen immateriellen Schadens verpflichtet werden.

Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Umschulung oder bei den sonstigen Arbeitsbedingungen
(§ 4, § 13, § 17b, § 11d, § 17c, § 18b B-GlBG; § 3, § 12, § 17, § 26, § 43, § 51 GlBG)

Bei Diskriminierungen in diesen Fällen besteht Anspruch auf Gewährung der entsprechenden Sozialleistungen, Fortbildungsmaßnahmen, Herstellung gleichberechtigter Arbeitsbedingungen etc. oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf etwaigen immateriellen Schadenersatz.

Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen
(§ 4, § 11c, § 13, §§ 18 ff; B-GlBG; § 3, § 17, § 43 GlBG)

Bei Nachweis, dass die betroffene Person bei diskriminierungsfreier Auswahl befördert worden wäre, stehen dieser der Ersatz der damit verbundenen Gehaltseinbuße und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (immaterieller Schadenersatz) zu, wobei mindestens die Entgeltdifferenz für drei Monate zu leisten ist. Auch hier gilt die Begrenzung des Ersatzanspruches auf € 500,--, wenn der/die DienstgeberIn nachweisen kann, dass der durch die Diskriminierung entstandene Schaden „nur“ darin besteht, dass die Berücksichtigung der Bewerbung verweigert wurde.

Diskriminierende Kündigungen und Entlassungen
(§ 18c, § 20 B-GlBG; § 12, § 15, § 26, § 29, § 51 GlBG)

Diese können

A. gerichtlich angefochten werden oder
B. der/die BewerberIn kann die Kündigung/Entlassung gegen sich gelten lassen und Schadenersatz verlangen. Er/Sie wird diese Alternative wählen, wenn ein weiterer Verbleib im Unternehmen unzumutbar erscheint.

Viktimisierung
(§ 20b B-GlBG; § 13, § 27, § 39, § 52 GlBG)

Verboten ist weiters eine Benachteiligung oder Kündigung einer Person als Reaktion auf eine Beschwerde oder Klage zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes. Dies gilt sowohl für die Betroffenen Person als auch für Dritte involvierte Personen wie ZeugInnen. Allerdings ist das Verbot mit keiner Sanktion belegt.

Abb 1: Anknüpfungspunkte für Anti-diskriminatorische Regelungen für die Arbeitswelt

Basierend auf den Erfahrungen von ZARA – Beratungsstelle für Opfer und ZeugInnen von Rassismus, der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie der Arbeiterkammer mit von Diskriminierung betroffenen Personen zeigt sich, dass rechtliche Schritte gegen den/die ArbeitgeberIn in einigen Fällen zu verhärteten Fronten und schlussendlich dazu führen, dass der/die Betroffene das Unternehmen verlässt – auch in Fällen, in denen einer/einem BeschwerdeführerIn recht gegeben wurde. Die Mehrzahl der Unternehmen reagiert „uninformiert" vorsichtig auf derartige Vorfälle und versucht nicht selten, den Vorwurf der Diskriminierung als „Missverständnis" abzuwiegeln.

Viele schalten sofort einen Rechtsbeistand ein, um Image- und Geldschäden für das Unternehmen abzuwenden. Die Kommunikation läuft ab diesem Zeitpunkt auf einer höheren Ebene. Nur selten kommt es zu Einsicht, Entschuldigungen und gütlichen Einigungen, die einen konfliktfreien Verbleib der betroffenen Person im Betrieb ermöglichen. Schlussendlich führt das zum Verlust des Arbeitsplatzes für die diskriminierte Person; der Betrieb hingegen kann sich zurücklehnen, weil die „kritische" Person, die vielleicht auf „alteingesessene" Gepflogenheiten aufmerksam gemacht hat, das Unternehmen verlassen hat und damit das Problem vermeintlich vom Tisch ist.

Interne Prozedere, wie im Falle von Diskriminierungen vorgegangen werden kann, gelten daher als besseres Modell – erstens, weil mit einem betriebsinternen Versuch der Problemlösung ein eventueller Rechtsstreit noch nicht im Raum steht und das Unternehmen weniger unter in- und externem Druck steht, und zweitens, weil eine interne Lösung Arbeitsverhältnisse und Situationen generell verbessern kann, ohne den/die ArbeitnehmerIn in seiner/ihrer Existenz zu gefährden. Einsicht, besseres Wissen um diskriminierungsfreies Verhalten und arbeitsrechtliche Regelungen bereichern schlussendlich alle Beteiligten und führen zu einem besseren, faireren Betriebsklima und Umgang miteinander.

Das Projekt „Anti-Diskriminatorische Betriebsvereinbarung" – Vorhaben und Ziele

Auf Initiative des „Netzwerks Rechte, Chancen, Vielfalt", einem losen Zusammenschluss von 50 zivilgesellschaftlichen Organisationen und Einzelpersonen, hat sich 2011 ein breites Bündnis aus NGOs, Wirtschaft, Politik und Verwaltung vorgenommen, gemeinsam an der Verbesserung des gesellschaftlichen Klimas zu arbeiten, das „Gesellschaftsklimabündnis". Ausgangspunkt war der Anstieg starker Ressentiments gegenüber als „fremd" wahrgenommenen Personen in Österreich. Grundlage des Gesellschaftsklimabündnisses[3], dessen Ziel die bessere Anerkennung und Würdigung der Vielfalt an Lebensentwürfen und Weltanschauungen ist, ist eine Deklaration[4], die – im Gegensatz zu vielen anderen Deklarationen – eine Selbstverpflichtung für die UnterzeichnerInnen enthält.

Damit erlegen sich die Organisationen konkrete Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierungen auf und sorgen dafür, mit entsprechenden Strukturen, Policies und Aktivitäten im Sinne des Gesellschaftsklimabündnisses zu einem besseren Umgang auf Basis von Menschenrechten und Diversität beizutragen. Seither arbeiten und entwickeln im Rahmen dieses Bündnisses verschiedene Arbeitsgruppen Projekte und Maßnahmen, um das Gesellschaftsklima nachhaltig zu verbessern.

Eine dieser Arbeitsgruppen hat sich konkret dem, vom Schwerpunktthema „Arbeit" abgeleiteten Themenfeld, „Vielfalt im Betrieb" zugewandt und im darauffolgenden Jahr verschiedene, bereits vorhandene Maßnahmen und Instrumente gesammelt und begutachtet, die nachweislich geeignet sind, rassistischen und diskriminierenden Praktiken in der Arbeitswelt entgegenzuwirken. Am Prozess mitgewirkt haben Personen aus den verschiedensten Bereichen und Organisationen, darunter ZARA, der ÖAMTC, das Karl-Renner-Institut und das Integrationshaus. Wichtige Unterlage war dabei ein mittlerweile vergriffenes Themenheft von ZARA in Kooperation mit dem Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte und vielen weiteren Organisationen[5] zum Thema „Vielfalt und

[3] vgl. http://gesellschaftsklima.at/, Zugriff am 12.10.2015.

[4] vgl. http://gesellschaftsklima.at/deklaration-gesellschaftsklima/, Zugriff am 12.10.2015.

[5] in Kooperation mit der Forschungsplattform „Human Rights in the European Context" der Universität Wien, dem Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern, respACT – austrian business council for sustainable development und der GPA-djp – Gewerkschaft der Privatangestellten – Druck –

Chancengleichheit im Betrieb[6]" mit vielen Hintergrundausführungen und Werkzeugen wie Self-Check-Listen, Diversity Score Cards, Erhebungslisten, die diskriminierendes Verhalten im Betrieb sichtbar machen und damit Grundlage für einen positiven Veränderungsprozess in Richtung Diversity sein können.

Neben einem ausführlichen Erfahrungsaustausch zu Beginn des Workshops mit engagierten Unternehmen, ArbeitsvermittlerInnen und Betrieben hat die Gruppe für sich selbst entschieden, sich auf das Instrument einer innerbetrieblichen Vereinbarung zu konzentrieren, auch im Hinblick auf einen vorhandenen Eigenbedarf – in keiner der teilnehmenden Organisationen gab es zu Beginn des Prozesses klare innerbetriebliche Regelungen zum Umgang mit Diskriminierungen. Ziel war deshalb die Entwicklung einer modulartigen anti-diskriminatorischen Betriebsvereinbarung sowie von Richtlinien im „Baukastensystem", um auch kleinstrukturierten Organisationen mit zwanzig oder weniger MitarbeiterInnen eine Adaption in die eigenen Policies zu ermöglichen. Als Ausgangs- und Anhaltspunkte für die Entwicklung der Betriebsvereinbarung dienten bestehende anti-diskriminatorische Betriebsvereinbarungen und Regelungen, wie zum Beispiel die des Deutschen Gewerkschaftsbundes sowie jene, die aus der Entwicklungspartnerschaft „open up! Empowerment gegen Rassismen am Arbeitsmarkt" entstanden[7].

Von der Pflicht zur Kür – das Regelwerk im Detail

Zwei Elemente, die diese Betriebsvereinbarung und Richtlinie so besonders machen, sind ihr modularer Aufbau und die Berücksichtigung unterschiedlicher Organisationsgrößen. So bestehen die Betriebsvereinbarung und die Richtlinie aus einem verpflichtenden Teil sowie modularen Bausteinen, die je nach Bedarf in das eigene Regelwerk übernommen werden können. Allgemein unterscheiden wir zwischen obligatorischen, also notwendigen, und optionalen Bestandteilen.

Zu den ausgewählten **obligatorischen Punkten** im Detail:

§ 1 Geltungsbereich

Gerade Organisationen im Nicht-Regierungsbereich und in manchen Fällen auch Vereine, beschäftigen neben hauptamtlichen MitarbeiterInnen auch ehrenamtliche. Deshalb wurde sowohl in der Richtlinie als auch in der Betriebsvereinbarung ein explizit weiter Geltungsbereich gewählt. Da

---

Journalismus – Papier, gefördert aus Mitteln der Europäischen Union im Rahmen der Programmschiene PROGRESS mit Unterstützung der Gemeinde Wien, MA 17 und der Wirtschaftskammer Wien.

[6] vgl. Wladasch/Liegl (2010).

[7] minderheiten.at 2003.

mit ehrenamtlichen MitarbeiterInnen im Regelfall kein Vertrag abgeschlossen wird, hängt der Geltungsbereich dieser Vereinbarung vom „Good-Will“ der Organisation oder des Betriebs ab.

§ 2 Diskriminierungsbegriff

Wie zu Beginn erläutert, werden je nach Lebensbereich (Arbeitswelt und im Privaten) schon einige Diskriminierungstatbestände im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz angeführt. Die Betriebsvereinbarung bzw. Richtlinien bauen auf einer Definition von Diskriminierung auf, die weit über die des Gleichbehandlungsgesetzes hinausgeht. Diese bewusste Entscheidung der Arbeitsgruppe auf einen sehr weitgefassten Begriff („...effektive Schlechterstellung ohne sachliche Rechtfertigung …”) erfolgte aufgrund der Erfahrungen der einzelnen, mit Diskriminierungsopfern befassten Personen, mit dem dezidierten Ziel, den Anwendungsbereich der Betriebsvereinbarung nicht einzuschränkenund damit eine „generalpräventive” Wirksamkeit zu gewährleisten. Wie schon im Gleichbehandlungsgesetz angeführt, wurde „die Anweisung zur Diskriminierung …“ und „…das Unterlassen von zumutbaren Maßnahmen …“ in die Definition des Diskriminierungsbegriffs aufgenommen.

Als Voraussetzung für eine solche Betriebsvereinbarung wird zudem ein diesem Thema gegenüber aufgeschlossenes Betriebsklima erachtet, bei dessen Fehlen eine „weite” Definition des Begriffes sehr dienlich sein kann. Wird die Betriebsvereinbarung neu eingeführt, kann das Ergebnis eine allumfassende Diskussion zu Formen der Diskriminierung sein und damit eine breite Sensibilisierung der MitarbeiterInnen in der Organisation stattfinden.

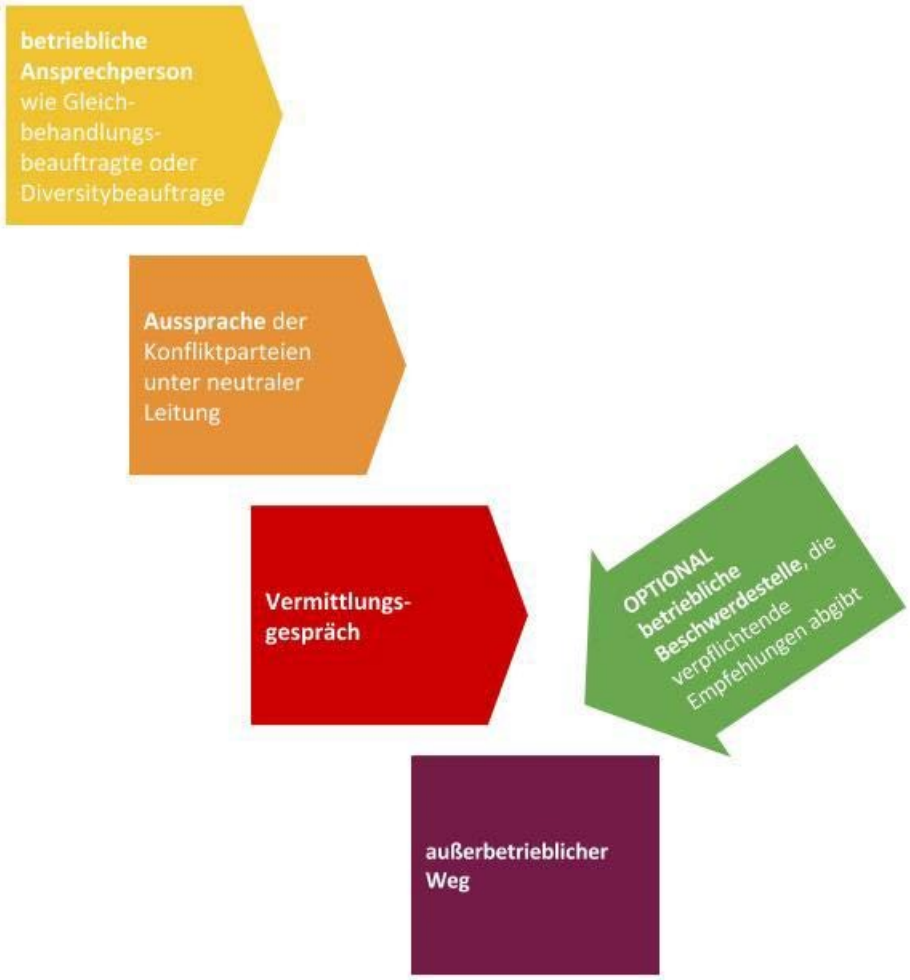
§ 7 Stufen der Beschwerdebehandlung

Doch wie soll auf diskriminierendes Verhalten reagiert werden und wie kann dieses überhaupt erkannt werden? Die verschiedenen „Stufen der Beschwerdebehandlung” bieten hier entsprechende Anhaltspunkte (siehe Abbildung 2).

An erster Stelle steht die Aussprache der Konfliktparteien unter neutraler Leitung. Wer diese Leitung bestimmt, orientiert sich nach möglichen Ansprechpersonen im Betrieb oder in der Organisation und hängt davon ab, ob es beispielsweise bereits eineN DiversitybeauftragteN gibt. Ggf. kann dies auch der/die BetriebsrätIn sein. Sollte es keine Einigung geben, kann als nächste Stufe das Vermittlungsgespräch gewählt werden – auf Wunsch des/der BeschwerdeführerIn. Sollten diese innerbetrieblichen Maßnahmen nicht greifen, kann der außerbetriebliche Weg gewählt werden (im Normalfall die Anrufung der Gleichbehandlungsanwaltschaft). Der außerbetriebliche Weg wird durch die Stufen der Beschwerdebehandlung nicht abgeschnitten, sondern kann auch gleich zu Beginn gewählt werden. Optional – insbesondere für größere Betriebe mit rund 50 dauernden Betriebsangehörigen – könnte nach dem Vermittlungsgespräch noch der Weg zu einer betrieblichen

Beschwerdestelle gewählt werden, die Verhaltensempfehlungen abgibt. Bei der Zusammensetzung dieser Beschwerdestelle sind die BetriebsinhaberIn und der/die BetriebsrätInnen eingebunden. Empfehlungen dieser Stelle sind verpflichtend für den/die BetriebsinhaberIn und den/die BetriebsrätInnen.

Abb 2: Stufen der Beschwerdebehandlung



Zu den ausgewählten **optionalen Bausteinen** für eine diskrimierungsfreiere Arbeitsumgebung:

§ 4 Vorbeugende Maßnahmen gegen Diskriminierung

Diese fakultativen Maßnahmen schaffen Angebote, um Konflikte zum Teil gar nicht aufkommen zu lassen oder noch innerbetrieblich zu klären. Als mögliche Wege dafür sind folgende angeführt (siehe auch Abbildung 3):

- Einbindung in vorhandene Ausbildungsmaßnahmen,
- Maßnahmen der Organisationsentwicklung,
- jährliche Strukturanalysen,
- maßgeschneiderte Gleichstellungsziele,
- Diversitybeauftragte.

Eine zweite Schiene sind faktische Maßnahmen, die in die Richtlinie oder Betriebsvereinbarung aufgenommen werden:

- Anti-diskriminatorische Gestaltung der Bewerbungsphase,
- Teamzusammensetzungen aktiv gestalten
- Beförderungen bewusst vornehmen.

Wichtig waren der Arbeitsgruppe bei der Zusammenstellung der Regelungen, dass es betriebliche AnsprechpartnerInnen gibt, wie oben erwähnt, kann das eine Beschwerdestelle als ständige Einrichtung sein oder aber einzelne AnsprechpartnerInnen wie KonfliktlotsInnen, die von den BetriebsrätInnen benannt werden und jährliche Schulungen absolvieren.

Abb 3: Vorbeugende Maßnahmen gegen Diskriminierung

Erfahrungsaustausch und Praxiserfahrungen

Die modulare Betriebsvereinbarung und die Richtlinien wurden nach ihrem Launch am ersten Gesellschaftsklimatag auf Anfrage in mehreren Workshops präsentiert, diskutiert und Erfahrungen dazu ausgetauscht.

- *Workshop bei der Gründungskonferenz des Gesellschaftsklimabündnisses am 19. April 2013 in Wien (hier wurden Erfahrungen aus anderen Organisationen und Betrieben gesammelt)*
- 1. Präsentation der BV und Richtlinien/ Workshop am Gesellschaftsklimatag am 25. April 2014 in Wien
- Workshop auf Einladung von Migrare in Oberösterreich zur Fachkonferenz: „Wir halten Sie in Evidenz" am 06. Juni 2014 in Linz
- Workshop auf Anfrage des ÖGB im Rahmen des Seminars „Ich bin kein Rassist, aber…" für BetriebsrätInnen am 09. Juni 2015 in Wien

Die Erfahrungen und Rückmeldungen aus den ersten Workshops haben zwei Dinge deutlich gemacht:

1. Der Wissensstand rund um das Thema Anti-Diskriminierung am Arbeitsplatz ist sehr unterschiedlich. Manche TeilnehmerInnen kannten sich gut mit dem Gleichbehandlungsgesetz und möglichen Maßnahmen aus, für andere wiederum war das absolutes Neuland. So wurde beispielsweise ein Betrieb als „absolut diskriminierungsfrei" ausgewiesen, in dem ohne Ausnahme alle, auch in den Pausen, Deutsch sprechen müssen.
2. Es gibt einen sehr hohen Bedarf an Austausch mit KollegInnen und ExpertInnen: In jedem Workshop haben TeilnehmerInnen Fälle aus den eigenen Organisationen geschildert, die nicht nur Betroffenheit und eine erhöhte Sensibilität für den offensichtlich ungleichen Umgang in der Gruppe auslösten, sondern auch einen konkreten Bedarf an fundiertem Wissen zur Rechtslage sowie gangbaren Lösungsansätzen in den einzelnen Betrieben aufgezeigt haben. Aufgefallen ist dabei auch, dass immer wieder konkrete Fälle von Geschlechterdiskriminierung zitiert wurden und der Versuch unternommen wurde, Parallelen und/oder Ableitungen zu Diskriminierungen aufgrund von Hautfarbe, Religion, Sprache und/oder Herkunft zu finden.

Diese Reaktionen haben dazu geführt, dass ZARA den dritten Workshop bewusst so gestaltet hat, dass die einzelnen Elemente der Betriebsvereinbarung an konkrete Fallbeispiele gekoppelt wurden. Anhand dessen konnte eine Art Soll/Ist Rechnung aufgemacht werden, die sehr deutlich zeigte, wie beispielsweise ein intern etablierter und klar geregelter Beschwerdemechanismus die Rolle etwa von BetriebsrätInnen als „Ombudspersonen der ArbeitnehmerInnen", auch in Diskriminierungssituationen stärken kann. Eine Eskalation aufgrund einer Beschwerde auf gerichtlicher Ebene kann so mittels interner Aufklärung, Mediation und ausgehandelter Veränderung der Situation vermieden werden.

Das Vorhaben strahlt auch ins Gesellschaftsklimabündnis selbst: Die Implementierung der Betriebsvereinbarung bzw. Richtlinien gelten als mögliche Maßnahme, der Selbstverpflichtung der Bündnisorganisationen nachzukommen. Einige Organisationen, die in der Arbeitsgruppe „Vielfalt im Betrieb" kontinuierlich mitarbeiten, wie das Integrationshaus und ZARA, hatten schon während des Entstehungsprozesses angekündigt, eine Integration der Betriebsvereinbarung bzw. Richtlinien in ihren Organisationen vorantreiben zu wollen.

Derzeit schreitet im Integrationshaus der Konsultationsprozess zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung voran. Vorstellbar erscheint momentan, dass der Text als technischer Rahmen von allen Entscheidungsgremien verabschiedet wird und davon abgeleitete, konkrete und praktische Umsetzungselemente in die bestehende Betriebsvereinbarung aufgenommen werden, angepasst an die Arbeitsschwerpunkte und Ziele der Organisation.

Bei ZARA sind erste Schritte zur Umsetzung der Richtlinien überlegt worden, aufgrund eines Vorstandswechsels und eines längeren Prozesses zu grundsätzlichen arbeitsrechtlichen Regelungen ist bislang noch keine konkrete Umsetzungsmaßnahme aus den Richtlinien etabliert worden.

Fazit und Ausblick

Eine Verpflichtung zu einem anti-diskriminatorischen Arbeitsklima und Arbeitsverhältnis, die in einer Betriebsvereinbarung festgehalten ist, kann helfen, Konflikten und Spannungen im Betrieb vorzubeugen. Die Einführung einer anti-diskriminatorischen Betriebsvereinbarung oder Richtlinie kann eine Organisation als Anknüpfungspunkt für eine Weiterentwicklung aufnehmen und einen Sensibilisierungs- und Lernprozess aller Beteiligten in Gang setzen, der dann in weiterer Folge 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. Gerade bei möglichen Fällen der Diskriminierung im Arbeitsverhältnis müssen Betroffene nicht sofort externe Stellen aufsuchen und damit einen großen ersten Schritt wagen. Sie können es – sofern gewollt – innerbetrieblich thematisieren. Auch in der Arbeitsgruppe, in der diese Regelungen entstanden, wurde sehr viel über die Definition von Diskriminierung und mögliche Anwendungsbeispiele diskutiert und damit konnten die Beteiligten viele Erfahrungen austauschen und aufgrund der heterogenen Zusammensetzung auch viel voneinander lernen. In Wirklichkeit ist das, das eigentlich Ziel dieses Regelwerkes – gegenseitiges Lernen, Unterstützen und ein emphatischer Umgang mit der Thematik. Ob dieses Mittel allerdings der Weg zum Ziel sein kann, obliegt den UmsetzerInnen.

Literatur

Gesellschaftsklimabündnis (2014): Betriebsvereinbarung/Richtlinien über antidiskriminatorische Regelungen. Wien. http://gesellschaftsklima.at/wp-content/uploads/2014/05/GKB_Anti_diskriminatorischeBVRL_fin.pdf Zugriff am 12.10.2015.

Wladasch, K./Liegl, B. (2010): Vielfalt und Chancengleichheit im Betrieb. Wien. http://bim.lbg.ac.at/files/sites/bim/Chancengleichheit/einleitung.html Zugriff am 12.10.2015.

minderheiten.at (2003): Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung. Wien. http://minderheiten.at/stat/anti-bv2.htm Zugriff am 12.10.2015.

DGB-Bundesvorstand (o.J.): Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und Ungleichbehandlung. Berlin. www.aktiv-gegen-diskriminierung.info/betriebsvereinbarungen Zugriff am 12.10.2015.

W.A.F. Institut für Betriebsräte-Fortbildung (o.J.): Muster-Betriebsvereinbarung: Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz. Tutzing. http://www.br-wiki.de/Muster-Betriebsvereinbarung:_Partnerschaftliches_Verhalten_am_Arbeitsplatz Zugriff am 12.10.2015.

Betriebsvereinbarung/ Richtlinien über antidiskriminatorische Regelungen

Quellen:
Muster für eine antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung erarbeitet im Rahmen der Equal Entwicklungspartnerschaft *open up! Empowerment gegen Rassismen am Arbeitsmarkt*; bearbeitet von: Andreas Görg, Araba Evelyn Johnston-Arthur (Koordination der Arbeitsgruppe gemeinsam mit der Initiative Minderheiten), Franjo Schruiff, Hakan Gürses, Ildiko Naetar-Bakcsi, Ursula Hermann.

Betriebsvereinbarung über Antidiskriminierung und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz (Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung) der Akademie der bildenden Künste Wien

Muster-Betriebsvereinbarung: Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz des Instituts für Betriebsräte Fortbildung

Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung und Ungleichbehandlung – Vorschlag des DGB-Bundesvorstandes

Betriebsvereinbarung über antidiskriminatorische Regelungen

abgeschlossen gem § 97 Abs 1 Z 9 Arbeitsverfassungsgesetz
("Maßnahmen der menschengerechten Arbeitsgestaltung")

zwischen

Betriebsrat der .....
vertreten durch deren/dessen Vorsitzende_n ....

und der/dem

Betriebsinhaber_in, ...
vertreten durch .....

Präambel

Diese Betriebsvereinbarung soll
- ein öffentliches Bekenntnis zum Grundsatz der Nicht-Diskriminierung darstellen,
- ein wesentlicher Schritt zu dessen praktischer betrieblicher Umsetzung sein,
- ein strukturelles Gegengewicht zu Diskriminierungsmechanismen im Betrieb schaffen,
- die angenehme Gestaltung des zentralen Lebensraums Arbeitswelt ermöglichen,
- Identifikation, Freude und Interesse an der Arbeit fördern,
- ein positives Betriebsklima und positive Außenkontakte schaffen,
- verschiedene Lebensentwürfe gleichmäßig und gerecht ermöglichen und fördern.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Betriebsangehörigen des .... Betriebes. Dies schließt neben Arbeitnehmer_innen auch im Rahmen des Betriebes beschäftigte überlassene Arbeitskräfte sowie ehrenamtliche Mitarbeiter_innen ebenso mit ein wie freie Dienstnehmer_innen und externe Dienstleiter_innen.

Sie wendet sich gegen Diskriminierungen in allen Bereichen des betrieblichen Handelns.

§ 2 Diskriminierungsbegriff

Eine Diskriminierung bedeutet die **effektive Schlechterstellung ohne sachliche Rechtfertigung**. Dies gilt insbesondere für die ungerechtfertigte benachteiligende Behandlung wegen des Alters, der Behinderung, der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, der Religion und Weltanschauung sowie der sexuellen Orientierung.

Die **Anweisung** zur Diskriminierung gilt als der Diskriminierung ebenso gleichgestellt wie das **Unterlassen** von zumutbaren Maßnahmen durch Vorgesetzte gegen eine Diskriminierung durch andere Personen Abhilfe zu schaffen.

Übergriffe jeglicher Form, dh offensive Handlungen gegen eine Person (insbesondere Belästigungen, Verletzungen der Integrität, Einschüchterungen, Bedrohungen, Anfeindungen, Beschimpfungen, Angriffe, Beleidigungen, Entwürdigungen, Erniedrigungen, Bevormundungen oder Abwertungen) gelten als Diskriminierungen.

Ebenso gilt als Diskriminierung, wenn Benachteiligungen und Übergriffe als Reaktion auf

eine Beschwerde oder Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Rechts aus dieser Betriebsvereinbarung oder bei der Unterstützung einer anderen sich als diskriminiert erachtenden Person erfolgen.

§ 3 Bekenntnis zur Anti-Diskriminierung - Diskriminierungsverbot

Die Betriebsinhaberin und der Betriebsrat sind sich einig, dass im Betrieb keiner Person aus unsachlichen Gründen Nachteile entstehen dürfen. Sie sehen eine wichtige Aufgabe darin, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Personen zu schützen und zu fördern.

Deshalb sind alle Betriebsangehörigen verpflichtet, alle Maßnahmen zu unterlassen, die die Entfaltung der Persönlichkeit einzelner beeinträchtigen oder als Übergriffe empfunden werden können.

Diskriminierungen im Sinne des § 2 sind demnach **verboten.**

Insbesondere ist darauf zu achten, dass
- niemand in seinen Möglichkeiten, sich zu äußern oder mit seinem Kolleg_innen und Vorgesetzten zu sprechen, eingeschränkt wird,
- niemand in seinen Möglichkeiten, soziale Beziehungen aufrechtzuerhalten, beschnitten wird,
- niemand in seinem sozialen Ansehen beschädigt wird,
- niemand durch Wort, Gesten oder Handlungen sexuell oder in anderer Form belästigt wird,
- niemand durch die ihm/ihr zugewiesenen Arbeitsaufgaben diskriminiert oder gedemütigt wird,
- niemand physischer Gewalt oder gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt wird.

§ 4 Vorbeugende Maßnahmen gegen Diskriminierung
Fakultative Maßnahmen zur Auswahl (je mehr desto besser!)

(1) **Bewusstseinsbildung über Diskriminierung**

Mindestens 5 % der Ausbildungsmaßnahmen sollen für Gleichstellungsfortbildungen der dieser Betriebsvereinbarung unterliegenden Personen reserviert werden.

Insbesondere werden regelmäßig anti-diskriminatorische Schulungen durchgeführt, und zwar alle ... Jahre. Der Betriebsrat [*optional, wenn vorhanden:* und die betrieblichen Ansprechpartner_innen nach § 9] ist [sind] an der Konzeption der Schulung und Auswahl der Schulungsträger beteiligt und hat [haben] jedenfalls das Recht, an den Schulungen teilzunehmen.

(2) **Anti-diskriminatorische Organisationsentwicklung**

In allen Maßnahmen der Organisationsentwicklung (insb. Supervisionen, Intervisionen und Mediationen) soll den Schwerpunktthemen Diskriminierung und Gleichstellung besonderer Raum gegeben werden. Gleichstellung soll als Querschnittszielsetzung zu einem wesentlichen Bestandteil der Betriebskultur, (Selbst)Evaluierung, Arbeitsqualitätssicherung, Personalentwicklung und der innerbetrieblichen Fortbildung werden. Verbesserungsvorschläge für eine antidiskriminatorische Praxis sind auch ohne Anlassfall jederzeit einzubringen. Diese Vorschläge sowie die Artikulation von Diskriminierungen sind für eine antidiskriminatorische Organisationsentwicklung essentiell und daher besonders wünschenswert und zu fördern.

(3) **Gewaltenteiliges Instanzengefüge**

Jährliche Strukturanalysen der Organisation stellen die realen Machtverhältnisse im Betrieb fest und gewährleisten unter anderem die effektive gegenseitige Kontrolle des betrieblichen Instanzengefüges (Betriebsrat, Geschäftsführung, Vorstand und Gleichstellungskommission).

(4) **Equality Targets**

Durch Festlegung von maßgeschneiderten Gleichstellungszielen (im optimalen Fall im Rahmen von jährlichen Ressourcenvergabeplänen, anknüpfend an die Strukturanalysen) soll unter anderem das faktische Verhältnis von diskriminierten und nicht diskriminierten Gruppen auf allen Hierarchieebenen des Betriebs (Neuaufnahmen und Aufstieg) gesteuert werden.

(5) **Diversitybeauftragte**

Die/der Betriebsinhaber_in verpflichtet sich zur Einrichtung von Diversitybeauftragen, denen insbesondere folgende Aufgaben obliegen:
…..

(6) **Migrationsmanagement**

Die Betriebsinhaberin verpflichtet sich zur Einrichtung eines Migrationsmanagements, welchem insbesondere folgende Aufgaben obliegen:
….

(7) **Faktische Gleichstellungsmaßnahmen**

a. Antidiskriminatorische Gestaltung der Bewerbungssituation
Die Einstellungstests und persönlichen Vorstellungsgespräche sind nach nicht-diskriminatorischen Prinzipien zu gestalten. So dürfen etwa nur solche Fragen für die Bewertung ausschlaggebend sein, die sich auf berufliche Anforderungen beziehen.

b. Bevorzugung bei annähernd gleicher Qualifikation
Bei annähernd gleicher Qualifikation (bestimmbar durch die Spanne der durchschnittlichen Lernfähigkeit in den ersten Monaten auf dem neuen Posten) sind Personen aus im Betrieb (bzw. in dieser Position) noch nicht gut vertretenen, systematisch diskriminierten Gruppen zu bevorzugen.

c. Bevorzugung bei begrenzten Mitteln
Bei Begrenztheit der Mittel (z.B. für externe Fortbildung) sind Personen aus systematisch diskriminierten Gruppen zu bevorzugen.

d. Aufstiegsorientierte Förderpläne
Bei der Erstellung ihrer Ausbildungs- und Förderpläne ist darauf zu achten, dass Personen aus systematisch diskriminierten Gruppen sich insbesondere jene Qualifikationen aneignen, die nicht nur für die Erledigung ihrer gegenwärtigen Funktion sondern auch für die Wahrnehmung ihrer konkreten innerbetrieblichen Aufstiegschancen wichtig sind.

e. Teamzusammensetzung
Abteilungen, Arbeitsgruppen und Gremien des Betriebes sollen nicht nur im kundennahen Bereich je nach Zielgruppe im Hinblick auf die Verbesserung des Service sondern generell und auf allen Hierarchieebenen so zusammengesetzt werden, dass sie die Vielfalt der Gesellschaft repräsentieren.

g. Sonstige Gleichstellungsmaßnahmen
Je nach Zusammensetzung der Belegschaft und je nach ökonomischen Möglichkeiten des Betriebes sind weitere Maßnahmen zu diskutieren und zu implementieren (z.B. Betriebskindergarten, rollstuhlgerechte Planung von Arbeitsräumen, etc.).

§ 5 Reaktionen auf diskriminierendes Verhalten

Der/die Betriebsinhaber_in und der Betriebsrat stimmen überein, dass sie diskriminierende Handlungen nach § 2 als ernstliche Verletzung des Betriebsfriedens betrachten. Personen, die trotz Ermahnung solche Verhaltensweisen setzen, müssen mit Versetzung oder Entlassung rechnen.

§ 6 Betriebliches Beschwerderecht

Jede_r Betriebsangehörige_r, der sich von der/dem Betriebsinhaber_in oder von anderen benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt, hat das Recht zur Beschwerde bei [relevante Stelle einfügen, z.B. Diversitybeauftragten/betrieblichen Ansprechpartner_innen/dem Betriebsrat/…]. Nachteile dürfen ihm/ihr daraus nicht entstehen.

§ 7 Stufen der Beschwerdebehandlung

(1) Ein_e Betriebsangehörige_r, der/die eine Beschwerde nach § 6 vorbringt, kann zunächst ein **Gespräch mit dem/der Konfliktgegner_in unter neutraler Leitung** (Moderator_in, der/die nach Anhörung der Konfliktparteien von [relevante Stelle einfügen z.B. Betriebsrat/ betriebliche Ansprechpartner_in/Diversitybeauftragte/Arbeitgeberin…] zu bestimmen ist) verlangen. Auf Wunsch des/der Beschwerdeführers_in wird der Betriebsrat hinzugezogen. Der/die Beschwerdeführer_in hat das Recht, dass dieses Gespräch innerhalb von zwei Wochen nach seiner/ihrer Beschwerde stattfindet. Der/die Konfliktgegner_in ist zur aktiven Teilnahme an einem derartigen Gespräch verpflichtet.

(2) Ergibt sich bei diesem Gespräch keine freiwillige Einigung, so muss innerhalb von weiteren zwei Wochen ein **Vermittlungsgespräch** stattfinden. Als Vermittler_in wird der/die nächsthöhere Vorgesetzte eingesetzt. Auf Wunsch des Beschwerdeführers/der Beschwerdeführerin kann der Betriebsrat hinzugezogen werden. Der/die Konfliktgegner_in ist zur aktiven Teilnahme an einem derartigen Gespräch verpflichtet.

(3) ***(Optional insbesondere für größere Betriebe, dh solchen mit dauernd mindestens 50 Betriebsangehörigen im Sinne des § 1)*** Kommen beide Konfliktgegner_innen bei diesem Gespräch nicht zu einer Einigung oder besteht der ursprüngliche Missstand, der Anlass zur Beschwerde gab, weiter, so kommt die Angelegenheit innerhalb von weiteren zwei Wochen vor die **betriebliche Beschwerdestelle nach § 8**. Sie entscheidet nach Anhörung beider Seiten mit einer Verhaltensempfehlung. Der/die Konfliktgegner_in ist zur aktiven Teilnahme an einem derartigen Gespräch verpflichtet.

(4) Das allgemeine Beschwerderecht (Weg zum Zivil- oder Strafgericht bzw. zu Verwaltungsbehörden) bleibt ebenso unberührt wie die Möglichkeit, außerbetrieblich (insbesondere bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft) Unterstützung zu suchen. Der/die Betriebsangehörige kann auch vor Durchlaufen der Verfahren nach Abs. (1) – (3) den **außerbetrieblichen Rechtsweg** anstrengen oder eine derartige **außerbetriebliche Unterstützung** suchen.

§ 8 Zusammensetzung und Entscheidungen der betrieblichen Beschwerdestelle *(optional insbesondere für größere Betriebe, dh solchen mit dauernd mindestens 50 Betriebsangehörigen im Sinne des § 1)*

Die betriebliche Beschwerdestelle ist eine ständige Einrichtung. Sie setzt sich aus je zwei Mitgliedern, die von der/dem Betriebsinhaber_in und vom Betriebsrat benannt werden, zusammen. Den Vorsitz übernimmt eine neutrale Person, die im Einvernehmen zwischen den Mitgliedern der betrieblichen Beschwerdestelle festzulegen ist.

Sie entscheidet einstimmig. Die betriebliche Beschwerdestelle hat das Recht, Empfehlungen zur Beilegung des Konfliktes zu beschließen. Der/die Betriebsinhaber_in und der Betriebsrat sind zur Umsetzung der Entscheidung der Beschwerdestelle verpflichtet.

§ 9 Betriebliche Ansprechpartner_innen (Konfliktlots_innen)
(Optional insbesondere für größere Betriebe, dh solchen mit dauernd mindestens 50 Betriebsangehörigen im Sinne des § 1)

Um eine Eskalation von Konflikten zu verhindern, werden betriebliche Ansprechpartner_innen benannt, die von sich als diskriminiert erachteten Betriebsangehörigen angerufen werden können. Die Ansprechpartner_innen werden vom Betriebsrat (*fakultativ: im Einvernehmen mit der/m Betriebsinhaber_in*) benannt, und zwar in folgender Anzahl: Pro …[z.B. 1.000] Betriebsangehörigen ein(e) Ansprechpartner_in, mindestens aber zwei pro Dienststelle/ Betrieb/ Unternehmensteil.

Diese Ansprechpartner_innen werden gesondert geschult (im Umfang von mindestens ... Stunden jährlich), wobei die Auswahl der Maßnahmen dem Betriebsrat im Einvernehmen mit der/m Arbeitgeber_in obliegt, die die Kosten der Ausbildungen zu tragen hat.

Betriebsrat und betriebliche Ansprechpartner_innen haben folgende Rechte:

- Gespräche zwischen zwei Konfliktgegner_innen einzuberufen und zu leiten, sofern noch keine Beschwerde nach § 6 geführt wurde,
- im Auftrag eines/r Beschwerdeführer_in Verhandlungen mit Vorgesetzten und Personalabteilung zu führen, um einen Missstand zu beseitigen oder eine einvernehmliche Lösung zu finden,
- in der betrieblichen Beschwerdestelle als Sachverständige_r aufzutreten und Lösungen vorzuschlagen.

§ 10 Inkrafttreten, Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt am ..... in Kraft.

Die Vereinbarung gilt auf unbestimmte Zeit, sie kann mit einer halbjährlichen Frist zum jeweiligen Jahresende gekündigt werden. Diesfalls gilt sie bis zum Abschluss einer neuen Betriebs- oder einzelvertraglichen Vereinbarung gem § 32 Abs 3 ArbVG für die Betriebsangehörigen, die bis zum Zeitpunkt ihres Erlöschens davon erfasst waren, weiter.

§ 11 Kosten für Umsetzungsmaßnahmen

Der/die Betriebsinhaber_in hat die Kosten der für diese Betriebsvereinbarung notwendigen Umsetzungsmaßnahmen (insbesondere auch im Zusammenhang mit dem Beschwerdeverfahren) zu tragen.

..... , am	..... , am ....
.....	.....
(für den Betriebsrat)	(für die/den Betriebsinhaber_in)

Die Betriebsvereinbarung über antidiskriminatorische Regelungen von Gesellschaftsklimabündnis ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.

Richtlinie über antidiskriminatorische Regelungen

Präambel

Diese Richtlinie soll
- ein öffentliches Bekenntnis zum Grundsatz der Nicht-Diskriminierung darstellen,
- ein wesentlicher Schritt zu dessen praktischer betrieblicher Umsetzung sein,
- ein strukturelles Gegengewicht zu Diskriminierungsmechanismen im Betrieb schaffen,
- die angenehme Gestaltung des zentralen Lebensraums Arbeitswelt ermöglichen,
- Identifikation, Freude und Interesse an der Arbeit fördern,
- ein positives Betriebsklima und positive Außenkontakte schaffen,
- verschiedene Lebensentwürfe gleichmäßig und gerecht ermöglichen und fördern.

§ 1 Rechtsgrundlage und Geltungsbereich

Diese Richtlinie bildet bei Unterzeichnung durch beide Vertragsparteien einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrages/freien Dienstvertrages/ Dienstleistungsvertrages [Unzutreffendes streichen] und regelt damit neben diesem die beiderseitigen vertraglichen Rechte und Pflichten.

Hinweis: Im Vertrag sollte auf die Richtlinie hingewiesen werden, wie z.B.: „Die Richtlinie über anti-diskriminatorische Regelungen (siehe Anhang) bildet einen integrierenden Bestandteil dieses Vertrages."

Sie wendet sich gegen Diskriminierungen in allen Bereichen des betrieblichen Handelns.

§ 2 Diskriminierungsbegriff

Eine Diskriminierung bedeutet die **effektive Schlechterstellung ohne sachliche Rechtfertigung**. Dies gilt insbesondere für die ungerechtfertigte benachteiligende Behandlung wegen des Alters, der Behinderung, der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, der Religion und Weltanschauung sowie der sexuellen Orientierung.

Die Anweisung zur Diskriminierung gilt als der Diskriminierung ebenso gleichgestellt wie das Unterlassen von zumutbaren Maßnahmen durch Vorgesetzte gegen eine Diskriminierung durch andere Personen Abhilfe zu schaffen.

Übergriffe jeglicher Form, d.h. offensive Handlungen gegen eine Person (insbesondere Belästigungen, Verletzungen der Integrität, Einschüchterungen, Bedrohungen, Anfeindungen, Beschimpfungen, Angriffe, Beleidigungen, Entwürdigungen, Erniedrigungen, Bevormundungen oder Abwertungen) gelten als Diskriminierungen.

Ebenso gilt als Diskriminierung, wenn Benachteiligungen und Übergriffe als Reaktion auf eine Beschwerde oder Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Rechts aus dieser Richtlinie oder bei der Unterstützung einer anderen sich als diskriminiert erachtenden Person erfolgen.

§ 3 Bekenntnis zur Anti-Diskriminierung - Diskriminierungsverbot

Die Vertragsparteien sind sich einig, dass in dem Betrieb ..... keiner Person aus unsachlichen Gründen Nachteile entstehen dürfen. Sie sehen eine wichtige Aufgabe darin,

die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Personen zu schützen und zu fördern.

Deshalb sind alle Betriebsangehörigen (Dienstgebervertreter_innen, Dienstnehmer_innen, freie Dienstnehmer_innen, ehrenamtliche Mitarbeiter_innen, überlassene Arbeitskräfte und externe Dienstleister_innen) verpflichtet, alle Maßnahmen zu unterlassen, die die Entfaltung der Persönlichkeit einzelner beeinträchtigen können oder als Übergriffe empfunden werden können.

Diskriminierungen im Sinne des § 2 sind demnach verboten.

Insbesondere darf
- niemand in seinen Möglichkeiten, sich zu äußern oder mit seinen Kolleg_innen und Vorgesetzten zu sprechen, eingeschränkt werden,
- niemand in seinen Möglichkeiten, soziale Beziehungen aufrechtzuerhalten, beschnitten werden,
- niemand in seinem sozialen Ansehen beschädigt werden,
- niemand durch Wort, Gesten oder Handlungen sexuell oder in anderer Form belästigt werden,
- niemand durch die ihm/ihr zugewiesenen Arbeitsaufgaben diskriminiert oder gedemütigt werden,
- niemand physischer Gewalt oder gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt werden.

§ 4 Vorbeugende Maßnahmen gegen Diskriminierung
Fakultative Maßnahmen zur Auswahl (je mehr desto besser!)

Die Arbeitgeberin verpflichtet sich gegenüber den Betriebsangehörigen zu folgenden vorbeugenden Maßnahmen gegen Diskriminierung:

(1) **Bewusstseinsbildung über Diskriminierung**

Mindestens 5 % der Ausbildungsmaßnahmen sollen für Gleichstellungsfortbildungen der Betriebsbelegschaft reserviert werden.

Insbesondere werden regelmäßig antidiskriminatorische Schulungen durchgeführt, und zwar alle ... Jahre. Die Betriebsangehörigen [*optional, wenn vorhanden:* und die betrieblichen Ansprechpartner_innen nach § 9] sind in zweckentsprechender Weise an der Konzeption der Schulung und Auswahl der Schulungsträger_innen beteiligt.

(2) **Anti-diskriminatorische Organisationsentwicklung**

In allen Maßnahmen der Organisationsentwicklung (insb. Supervisionen, Intervisionen und Mediationen) soll den Schwerpunktthemen Diskriminierung und Gleichstellung besonderer Raum gegeben werden. Gleichstellung soll als Querschnittszielsetzung zu einem wesentlichen Bestandteil der Betriebskultur, (Selbst)Evaluierung, Arbeitsqualitätssicherung, Personalentwicklung und der innerbetrieblichen Fortbildung werden. Verbesserungsvorschläge für eine antidiskriminatorische Praxis sind auch ohne Anlassfall jederzeit einzubringen. Diese Vorschläge sowie die Artikulation von Diskriminierungen sind für eine antidiskriminatorische Organisationsentwicklung essentiell und daher besonders wünschenswert und zu fördern.

(3) **Gewaltenteiliges Instanzengefüge**

Jährliche Strukturanalysen der Organisation stellen die realen Machtverhältnisse im Betrieb

fest und gewährleisten unter anderem die effektive gegenseitige Kontrolle des betrieblichen Instanzengefüges.

(4) **Equality Targets**

Durch Festlegung von maßgeschneiderten Gleichstellungszielen (im optimalen Fall im Rahmen von jährlichen Ressourcenvergabeplänen, anknüpfend an die Strukturanalysen) soll unter anderem das faktische Verhältnis von diskriminierten und nicht diskriminierten Gruppen auf allen Hierarchieebenen des Betriebs (Neuaufnahmen und Aufstieg) gesteuert werden.

(5) **Diversitybeauftragte**

Die/der Arbeitgeber_in verpflichtet sich zur Einrichtung von Diversitybeauftragten, denen insbesondere folgende Aufgaben obliegen:
…..

(6) **Migrationsmanagement**

Die Arbeitgeberin verpflichtet sich zur Einrichtung eines Migrationsmanagements, welchem insbesondere folgende Aufgaben obliegen:
….

(7) **Faktische Gleichstellungsmaßnahmen**

a. Antidiskriminatorische Gestaltung der Bewerbungssituation
Die Einstellungstests und persönlichen Vorstellungsgespräche sind nach nicht-diskriminatorischen Prinzipien zu gestalten. So dürfen etwa nur solche Fragen für die Bewertung ausschlaggebend sein, die sich auf berufliche Anforderungen beziehen.

b. Bevorzugung bei annähernd gleicher Qualifikation
Bei annähernd gleicher Qualifikation (bestimmbar durch die Spanne der durchschnittlichen Lernfähigkeit in den ersten Monaten auf dem neuen Posten) sind Personen aus im Betrieb (bzw in dieser Position) noch nicht gut vertretenen systematisch diskriminierten Gruppen zu bevorzugen.

c. Bevorzugung bei begrenzten Mitteln
Bei Begrenztheit der Mittel (z.B. für externe Fortbildung) sind Personen aus systematisch diskriminierten Gruppen zu bevorzugen.

d. Aufstiegsorientierte Förderpläne
Bei der Erstellung ihrer Ausbildungs- und Förderpläne ist darauf zu achten, dass Personen aus systematisch diskriminierten Gruppen sich insbesondere jene Qualifikationen aneignen, die nicht nur für die Erledigung ihrer gegenwärtigen Funktion sondern auch für die Wahrnehmung ihrer konkreten innerbetrieblichen Aufstiegschancen wichtig sind.

e. Teamzusammensetzung
Abteilungen, Arbeitsgruppen und Gremien des Betriebes sollen nicht nur im kundennahen Bereich je nach Zielgruppe im Hinblick auf die Verbesserung des Service sondern generell und auf allen Hierarchieebenen so zusammengesetzt werden, dass sie die Vielfalt der Gesellschaft repräsentieren.

g. Sonstige Gleichstellungsmaßnahmen
Je nach Zusammensetzung der Belegschaft und je nach ökonomischen Möglichkeiten des Betriebes sind weitere Maßnahmen zu diskutieren und zu implementieren (z.B. Betriebskindergarten, rollstuhlgerechte Planung von Arbeitsräumen, etc.).

§ 5 Reaktionen auf diskriminierendes Verhalten

Diskriminierende Handlungen nach § 2 sind als ernstliche Verletzung des Betriebsfriedens zu betrachten. Personen, die trotz Ermahnung solche Verhaltensweisen setzen, müssen mit Versetzung oder Entlassung rechnen.

§ 6 Betriebliches Beschwerderecht

Jede_r Betriebsangehörige_r, der/die sich von der/dem Betriebsinhaber_in oder von anderen benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt, hat das Recht zur Beschwerde bei [relevante Stelle einfügen; z.B. Diversitybeauftragte/betrieblichen Ansprechpartner_innen/…]. Nachteile dürfen ihm/ihr daraus nicht entstehen.

§ 7 Stufen der Beschwerdebehandlung

(1) Ein_e Betriebsangehörige_r, der/die eine Beschwerde nach § 6 vorbringt, kann zunächst ein **Gespräch mit dem/der Konfliktgegner_in unter neutraler Leitung** (Moderator_in, die von [relevante Stelle einfügen; z.B. Arbeitgeber_in/Diversitybauftragte/betrieblichen Ansprechpartner_in/…] nach Anhörung der Konfliktparteien zu bestimmen ist) verlangen. Der/die Beschwerdeführer_in hat das Recht, dass dieses Gespräch innerhalb von zwei Wochen nach seiner Beschwerde stattfindet. Der/die Konfliktgegner_in ist zur aktiven Teilnahme an einem derartigen Gespräch verpflichtet.

(2) Ergibt sich bei diesem Gespräch keine freiwillige Einigung, so muss innerhalb von weiteren zwei Wochen ein **Vermittlungsgespräch** stattfinden. Als Vermittler_in wird der/die nächsthöhere Vorgesetzte eingesetzt. Der/die Konfliktgegner_in ist zur aktiven Teilnahme an einem derartigen Gespräch verpflichtet.

(3) ***(Optional insbesondere für größere Betriebe, dh solchen mit dauernd mindestens 50 Betriebsangehörigen im Sinne des § 1)*** Kommen beide Konfliktgegner_innen bei diesem Gespräch nicht zu einer Einigung oder besteht der ursprüngliche Missstand, der Anlass zur Beschwerde gab, weiter, so kommt die Angelegenheit innerhalb von weiteren zwei Wochen vor die **betriebliche Beschwerdestelle**. Sie entscheidet nach Anhörung beider Seiten mit einer Verhaltensempfehlung. Der/die Konfliktgegner_in ist zur aktiven Teilnahme an einem derartigen Gespräch verpflichtet.

(4) Das allgemeine Beschwerderecht (Weg zum Zivil- oder Strafgericht bzw. zu Verwaltungsbehörden) bleibt ebenso unberührt wie die Möglichkeit, außerbetrieblich (insbesondere bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft) Unterstützung zu suchen. Der/die Betriebsangehörige kann auch vor Durchlaufen der Verfahren nach Abs. (1) – (3) den **außerbetrieblichen Rechtsweg** anstrengen oder eine derartige **außerbetriebliche Unterstützung** suchen.

§ 8 Zusammensetzung und Entscheidungen der betrieblichen Beschwerdestelle *(optional insbesondere für größere Betriebe, dh solchen mit dauernd mindestens 50 Betriebsangehörigen im Sinne des § 1)*

Die betriebliche Beschwerdestelle ist eine ständige Einrichtung. Sie setzt sich aus je zwei Mitgliedern, die von der Betriebsinhaberin und von den Betriebsangehörigen benannt werden, zusammen. Den Vorsitz übernimmt eine neutrale Person, die im Einvernehmen zwischen den Mitgliedern der betrieblichen Beschwerdestelle festzulegen ist.

Sie entscheidet einstimmig. Die betriebliche Beschwerdestelle hat das Recht, Empfehlungen zur Beilegung des Konfliktes zu beschließen. Der/die Arbeitgeber_in ist zur Umsetzung der Entscheidung der Beschwerdestelle verpflichtet.

§ 9 Betriebliche Ansprechpartner_innen (Konfliktlots_innen)
(Optional insbesondere für größere Betriebe,, dh solchen mit dauernd mindestens 50 Betriebsangehörigen im Sinne des § 1)

Um eine Eskalation von Konflikten zu verhindern, werden betriebliche Ansprechpartner_innen benannt, die von sich als diskriminiert erachteten Betriebsangehörigen angerufen werden können. Die Ansprechpartner_innen werden von den Betriebsangehörigen (*fakultativ: im Einvernehmen mit der/dem Betriebsinhaber_in*) benannt, und zwar in folgender Anzahl: Pro …[z.B. 1.000] Betriebsangehörigen ein(e) Ansprechpartner_in, mindestens aber zwei pro Dienststelle/ Betrieb/ Unternehmensteil.

Diese Ansprechpartner_innen werden gesondert geschult (im Umfang von mindestens ... Stunden jährlich), wobei - nach Anhörung der betrieblichen Ansprechpartner_innen - die Auswahl der konkreten Maßnahmen der/dem Arbeitgeber_in obliegt, die auch die damit verbundenen Kosten zu tragen hat.

Betriebliche Ansprechpartner_innen haben folgende Rechte:

- Gespräche zwischen zwei Konfliktgegner_innen einzuberufen und zu leiten, sofern noch keine Beschwerde nach § 6 geführt wurde,
- im Auftrag eines/r Beschwerdeführer_in Verhandlungen mit Vorgesetzten und Personalabteilung zu führen, um einen Missstand zu beseitigen oder eine einvernehmliche Lösung zu finden,
- in der betrieblichen Beschwerdestelle als Sachverständige_r aufzutreten und Lösungen vorzuschlagen.

§ 10 Kostentragung für Umsetzungsmaßnahmen

Die Arbeitgeberin hat die Kosten der für die Durchführung dieser Richtlinie notwendigen Umsetzungsmaßnahmen (insb. auch im Zusammenhang mit dem Beschwerdeverfahren) zu tragen.

..... , am ....

.....
(Arbeitgeber_in)

..... , am ....

.....
(Arbeitnehmer_in)

Die Richtlinie über antidiskriminatorische Regelungen von Gesellschaftsklimabündnis ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.