



# Aktuell

DAS  
INFOSERVICE  
DER AK

Nr 01/2015

---

**!** STANDPUNKT

## BETRIEBSVEREINBARUNGEN

EIN INSTRUMENT GEGEN DISKRIMINIERUNG UND FÜR  
GLEICHBEHANDLUNG AM ARBEITSPLATZ

---

**OGB**



WIEN

**GERECHTIGKEIT MUSS SEIN**

### **Vorwort**

Immer mehr Unternehmen erkennen die Notwendigkeit, den Umgang mit Vielfalt im Unternehmen und am Arbeitsplatz gezielt zu thematisieren und Benachteiligungen zu beseitigen. Das hat verschiedene Gründe: Zum einen führen die fortwährenden Migrations- und Niederlassungsprozesse auch zur Veränderung der Bevölkerungszusammensetzung, wodurch es leider zu Ungleichbehandlungen und immer wieder auch unkollegialen Verhaltensweisen im Betrieb kommen kann. Zum anderen haben Unternehmen erkannt, dass der Nutzen von Vielfalt ein wesentlicher Faktor für den betrieblichen und wirtschaftlichen Erfolg ist.

**Unternehmen setzen sich mit Diskriminierung auseinander, weil das kollegiale Miteinander zu einem positiven Arbeitsklima und gutem Zugehörigkeitsgefühl im Unternehmen führt. Ein gleichberechtigter Umgang sorgt eben auch für zufriedene KollegInnen.**

Zahlreiche Studien zeigen, dass Diskriminierungen auf den unterschiedlichsten Ebenen des Arbeitsmarktes Realität sind und damit ein wesentlicher Faktor für die schlechte Positionierung von Personen anderer Herkunft. Personen mit Migrationshintergrund kommen selten in höhere berufliche Positionen und können damit seltener ihr Humankapital wie Bildung, berufliche Fähigkeiten, Sprachen in höheres Einkommen umsetzen. Sie werden seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Diese Zukunftsarbeitsperspektiven verursachen auch entsprechende Berufswahlentscheidungen. Besonders stark von Diskriminierung betroffen sind Frauen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen oder Menschen, die aus Staaten des afrikanischen Kontinents kommen, aufgrund ihrer Hautfarbe. Ihnen bleibt dadurch vielfach der Zugang zu einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung verwehrt. Häufig werden sie nur in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten aufgenommen, wo sie für die Unternehmen und deren Kundinnen und Kunden nicht sichtbar sind.

**Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen die gleichen Chancen und Rechte auf eine ihren Qualifikationen entsprechende Arbeit bekommen, unabhängig von Herkunft, Alter, Hautfarbe, Akzent usw.**

## DAS GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ SCHÜTZT

Das Gleichbehandlungsgesetz schützt Personen am Arbeitsmarkt vor Diskriminierungen, und sieht Sanktionen (Schadenersatz) vor. Die Zahl jener, die allerdings vor Gericht gehen, ist überschaubar. Lange Verfahren, schwierige Beweislage, tiefe persönliche Verletzungen und nicht mehr damit konfrontiert werden wollen, sind Gründe dafür. Damit es auch gar nicht zu Diskriminierung am Arbeitsplatz bzw im Betrieb kommt und alle Menschen unabhängig von Herkunft die gleichen Chancen erhalten und gleich behandelt werden, gibt es verschiedene Instrumente wie Diversity Management, Codes of Conduct, Interkulturelle Coaches und InterkulturlotsInnen, die eingesetzt werden können.

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet jede Form der Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Arbeitsleben. Bei Verletzung steht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ua. Schadenersatz zu.

### **Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarungen als „Chance“ für Gleichbehandlung**

Besonders gut eignet sich die antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung, weil diese einen verbindlichen Charakter zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen herstellt. Die Vereinbarung ist vor allem auch ein Präventions- und Sensibilisierungsinstrument. Schließlich soll ein Prozess über eine bestimmte Zeitspanne im Unternehmen stattfinden, wo Mitglieder des Betriebsrates unter Einbeziehung von ArbeitgeberInnen und MitarbeiterInnen gemeinsam eine Vereinbarung erarbeiten. Dieser Prozess kann auch mit externer Begleitung stattfinden, wenn das Unternehmen die finanziellen und personellen Ressourcen bereitstellt. Betriebsvereinbarungen

können auch in bestehende Diversity Management-Konzepte integriert werden.

**Die antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung soll für BetriebsrätInnen als ein wichtiges Unterstützungsinstrument zum Erkennen, Beseitigen und Vermeiden von Diskriminierung und Konflikten dienen.**

### **Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarungen in Österreich**

Österreich hat in diesem Bereich noch keine lange Tradition. Im Jahre 2004 veröffentlichte eine Arbeitsgruppe der „Initiative Minderheiten“, einen allgemein anwendbaren Musterentwurf für eine Betriebsvereinbarung gegen Diskriminierung. Darin wurden genaue innerbetriebliche Verfahrens-Richtlinien im Falle von Diskriminierung festgelegt.

In Folge erarbeitete „Initiative Minderheiten“ selbst eine antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung. Relativ zeitgleich wurde bei „Jugend am Werk“ eine Betriebsvereinbarung über „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz zur Vorbeugung und zum Abbau von Mobbing, sexueller Belästigung, Diskriminierung sowie zur Förderung friedlicher Konfliktbearbeitung“ abgeschlossen. Zusätzlich wurde eine begleitende Broschüre für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Thematik und Hilfestellung bei möglichen Verstößen verfasst.

Mittlerweile haben beispielsweise die Akademie der bildenden Künste, Technische Universität Wien und einige andere Einrichtungen Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, um partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz zu unterstützen und Diskriminierung zu beseitigen. Vom ÖGB wurde eine Musterbetriebsvereinbarung zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erstellt.

## TIPPS FÜR BETRIEBSRÄTINNEN UND BETRIEBSRÄTE

Für die Erstellung einer antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung ist es erforderlich, die Diskriminierungsformen zu definieren und zu beschreiben. Notwendig ist es auch die Handlungsfelder im Betrieb zu analysieren und darzulegen. Je nach Art und Größe des Unternehmens kann das sehr unterschiedlich sein. Empfehlenswert ist es jedenfalls, die Belegschaft in diesem Prozess miteinzubeziehen. Durch das Einbeziehen von Meinungen und Bedarf des Unternehmens sowie der MitarbeiterInnen findet eine wichtige Sensibilisierungsarbeit im Umgang mit Diskriminierung statt und damit auch positive innerbetriebliche Veränderungen.

Die antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarungen müssen sich nicht nur auf ethnische und religiöse Diskriminierung erstrecken, sondern können zugleich auch andere Diskriminierungen wie zB aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, sexueller Belästigung, einer Behinderung oder auch Mobbing umfassen.

Die Analyse der Bereiche im Betrieb/Unternehmen wird Aufschluss über die Handlungsfelder geben. Das kann die Einstellungspraxis des Unternehmens betreffen, die Bildungs- und Fördermaßnahmen, die Behandlung am Arbeitsplatz oder die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten. Sie können aber auch auf die Ausschreibungs- und Vertragsbedingungen für Subunternehmen, KundInnen und LieferantInnen ausgeweitet werden.

### § 89, § 97 ArbVG

Neben der Vertretungsfunktion für die Belegschaft als Ganzes oder den einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hat der Betriebsrat auch eine Informations-, Steuerungs- und Kommunikationsfunktion im Betrieb. Er/sie ist das Bindeglied zwischen der Belegschaft und der Betriebsführung. Die Betriebsrätin/der Betriebsrat hat das Recht, Vorschläge in Angelegenheiten der Bezahlung, der betrieblichen Berufsausbildung, Schulung und Umschulung, Frauenförderung, allgemeine Ordnungsvorschriften wie das Verhalten am Arbeitsplatz usw zu machen und diesbezügliche Maßnahmen zu beantragen.

### Was kann in einer Betriebsvereinbarung für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung geregelt werden?

Im Folgenden werden einige Anregungen exemplarisch aufgezählt, die im Rahmen einer antidiskriminatorischen

Betriebsvereinbarung geregelt werden können bzw wie so eine Betriebsvereinbarung aussehen könnte. Diese Aufzählung ist nicht vollständig und soll als Grundlage dienen.

#### Präambel

Allgemeine Ziele  
Öffentliches Bekenntnis

#### Grundsätze

- Grundsatz der Nicht-Diskriminierung
- Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit
- Auftreten gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

#### Definitionen

- Diskriminierungsgründe: Herkunft, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, ethnische bzw. nationale Zugehörigkeit, Religion, sexuelle Orientierung, politische Gesinnung, Behinderung etc.
- (sexuelle) Belästigung (Anführen von Beispielen), Mobbing
- unmittelbare und mittelbare Diskriminierung
- gesellschaftliche und systematische Diskriminierung
- Schutz vor Viktimisierung (wenn eine Person als Betroffene/r oder Zeuge/Zeugin eine diskriminierende Handlung meldet oder zur Anzeige bringt, darf diese keinen Schaden erfahren)

#### Geltungsbereich

- für den gesamten Betrieb
- für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (auch freie DienstnehmerInnen)
- gegenüber Kundinnen und Kunden
- in Ausschreibungs- und Vertragsbedingungen für Unternehmen, die eine Leistung erbringen bzw mit dem Betrieb in Geschäftsbeziehung stehen (das Unternehmen verpflichtet sich, solche Subunternehmen von der Auftragsvergabe auszuschließen...)
- im Bereich der Einstellung, Beförderung, Kündigung, der Arbeitsbedingungen (Entlohnung), der sozialen Maßnahmen, der beruflichen Aus-, Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen

#### Wie können Verfahren bei Diskriminierung geregelt werden?

- Implementierung eines innerbetrieblichen Verfahrens bei Verstößen: Beschreibung von innerbetrieblichen Abläufen und Zuständigkeiten
- Hinweis auf Fürsorge- und Interventionspflichten von Dienstvorgesetzten: Führungskräfte sind verpflichtet bei Vorfällen von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung geeignete Maßnahmen zu setzen und Unterstützung anzubieten.

- Beschwerdemöglichkeit für Betroffene: Regelung von Zuständigkeiten und Abläufen
- auf Wunsch Vertrauenspersonen auf allen Ebenen hinzuziehen
- Einrichtung von Schlichtungsstellen: Zusammensetzung (Betriebsrat, Personalabteilung, betriebsärztlicher Dienst, Jugendvertrauensrat, Behindertenvertrauensperson...) Ernennung, Aufgaben, Richtlinien für deren Tätigkeit
- Einrichtung von zB KonfliktlotsInnen oder Gleichbehandlungsbeauftragte/n (Ausbilden und Ernennen)
- Gründung eines Arbeitskreises bzw einer Arbeitsgruppe Antidiskriminierung
- Eine Beschwerde darf nicht zu einer Benachteiligung führen: Stillschweigen, Vertraulichkeit und Kündigungsschutz
- Mediation: Möglichkeit eines persönlichen Gespräches, einer persönlichen Auseinandersetzung (extern, innerhalb der Arbeitszeit, Kosten werden vom Unternehmen getragen)
- Sanktionen bei Diskriminierung: Anordnung von Schulungsmaßnahmen, Rechtsfolgen bei Ablehnung, arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Verwarnung, Versetzung etc
- Schadenersatz für die erlittene Diskriminierung
- Entwicklung von Leitlinien für einen wertschätzenden Umgang miteinander im Betrieb
- Empfehlung und Initiierung von Maßnahmen zB Schulungen
- Verpflichtende Schulung für Personalvertretung und Führungskräfte

## **Welche Maßnahmen zur Gleichbehandlung können erarbeitet werden?**

- Festlegung von Zielen, die erreicht werden sollen
- Kriterien und Verfahrensgrundsätze bei Stellenausschreibungen, Auswahl von BewerberInnen, Ausbildungsplätzen, Beförderungen, besondere Fördermaßnahmen, Arbeitsplatzgestaltung, betriebliche Informationspolitik, Entlohnung, Wohlfahrtsmaßnahmen, Kündigungen
- Antidiskriminatorische Gestaltung der Bewerbungssituation: Einstellungstests und persönliche Vorstellungsgespräche, deren Beantwortung eine spezifische zB kulturelle, religiöse, weltanschauliche oder nationale Herkunft erforderlich machen (sich nicht auf die berufliche Anforderungen beziehen), dürfen weder gestellt noch berücksichtigt werden.
- Fortbildung (interne Weiterbildung zum Thema Antidiskriminierung, Verbesserung des Arbeitsklimas und Vermittlung von sozialer und interkultureller Kompetenz): Für Beschäftigte mit Einstellungs- und Leistungsbeurteilungskompetenzen, AusbilderInnen, OrganisationsentwicklerInnen und

BetriebsrätInnen werden gesonderte (verpflichtende) Fortbildungsbausteine entwickelt und eingeführt, um interkulturelle Kompetenzen gezielter zu beurteilen.

- Informelle Nostrifikation: vergleichbare Qualifikationen sowie Berufserfahrungen – soweit rechtlich zulässig – unabhängig von formalen Nostrifikationen berücksichtigen
- Berücksichtigung der Interkulturalität in Organisationsentwicklungsprozessen: Ausarbeitung von Aktionsplänen, Förderpläne mittels Analyse von Qualifikationen und beruflichen Erfahrungen, Anzahl Personen mit Migrationshintergrund, Positionen, Funktionen, Teilnahme an betrieblicher Aus- und Weiterbildung etc.
- Entsprechende Maßnahmen mithilfe von individuellen Förderplänen zB kostenlose innerbetriebliche (Fach-)Sprachkurse oder spezifische Maßnahme, um innerbetrieblichen Aufstieg zu ermöglichen bzw erleichtern, in denen MigrantInnen bisher unterrepräsentiert sind (wenn innerbetrieblich nicht möglich außerbetriebliche Angebote)
- Nutzen und Ausbau der Mehrsprachigkeit und der interkulturellen Kompetenz: Zusammensetzung von mehrsprachigen Arbeitsgruppen zur Verbesserung des KundInnenservice und zur Repräsentanz der Vielfalt auf allen Hierarchieebenen
- mehrsprachige Informationen
- Durchführung von Veranstaltungen (Zusammensetzung von ExpertInnen, Erreichung der Zielgruppe)
- Rücksichtnahme auf religiöse Gepflogenheiten im Bereich der Betriebsküche
- Engagement außerhalb des Betriebes

## **Maßnahmen zur Umsetzung der Vereinbarung**

- Potenzielle Konflikte und Diskriminierungen sollen nicht verschwiegen, sondern aufgearbeitet werden
- Unternehmen stellt sicher, dass alle Beschäftigte über die Inhalte und Umsetzung der Vereinbarung informiert werden (Veröffentlichung in innerbetrieblichen Medien, Intranet...)
- Im Rahmen von Betriebsversammlungen über die Betriebsvereinbarung informieren

## **Berichtswesen**

- Regelmäßige Information von Betriebsrat und Führungskräften (Strukturanalysen zB Neuaufnahmen und Aufstieg, Fördermaßnahmen und Wirkung, Diskriminierungsfälle und Erledigung...)
- Erstellung von Berichten bzw als Bestandteil im bereits bestehenden Berichtswesen
- Evaluierung der Maßnahmen

*Mustervereinbarungen und Anlaufstellen finden Sie auf der Rückseite*

→

P.b.b. AK Aktuell, Zulassungsnummer 02Z034663 M

**Erscheinungsort** Wien, Verlagspostamt 1040 Wien,

**Herausgeber, Verleger:** Kammer für Arbeiter und

Angestellte für Wien, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22,

**Redaktion:** Abteilung SI **Internet:** <http://wien.arbeiterkammer.at>

**E-Mail:** [ak-aktuell@akwien.at](mailto:ak-aktuell@akwien.at) **Verlags- und Herstellort:** Wien,

**Grafik:** Jakob Fielhauer **Offenlegung gemäß Mediengesetz § 25:**

siehe [wien.arbeiterkammer.at/impressum](http://wien.arbeiterkammer.at/impressum)

**Information für die Post: P.b.b.**

02Z034663 M

Prinz Eugen Straße 20-22, 1040 Wien

---

**Muster antidiskriminatorischer Betriebsvereinbarungen**

**ÖGB/Vida**

<http://tinyurl.com/antidiskriminatorische-BV>

oder [http://www.vida.at/servlet/ContentServer?pagename=S03/Page/Index&n=S03\\_86.1](http://www.vida.at/servlet/ContentServer?pagename=S03/Page/Index&n=S03_86.1)

**Initiative Minderheiten**

<http://minderheiten.at/stat/anti-bv.htm>

**Akademie der bildenden Künste**

<http://tinyurl.com/akbild-BV>

oder <http://www.akbild.ac.at> → Suche: „Antidiskriminierung“

**Unterstützende Stellen zu Gleichbehandlung und Antidiskriminierung**

Neben der Unterstützung durch Gewerkschaften und Arbeiterkammer können Sie sich an folgende Einrichtungen wenden:

**Gleichbehandlungsanwaltschaft:**

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/>

**Gleichbehandlungskommission:**

<https://www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlungskommissionen/index.html>

**ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit:**

<http://www.zara.or.at/>

**Arbeiterkammer Wien**

Publikation: Informationen zur Vermeidung von Konflikten und Mobbing am Arbeitsplatz

[http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Sozialpolitik\\_in\\_Diskussion\\_14.pdf](http://media.arbeiterkammer.at/PDF/Sozialpolitik_in_Diskussion_14.pdf)

**ÖGB**



**GERECHTIGKEIT MUSS SEIN**