

Musterbetriebsvereinbarung

über Antidiskriminierung und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

oder:

- über Gleichbehandlung am Arbeitsplatz
- über Vermeidung von Diskriminierung am Arbeitsplatz
- zur Vorbeugung und zum Abbau von Diskriminierung, Mobbing, sexueller Belästigung sowie zur Förderung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit und friedlicher Konfliktbearbeitung

Rechtsgrundlagen für die Betriebsvereinbarung (Privatwirtschaft):

§ 1157 ABGB (Fürsorgepflicht des Dienstgebers), § 18 AngG (Fürsorgepflicht), § 3 ASchG (Allgemeine Pflichten des Arbeitsgebers), § 97 Abs 1 Z 1 ArbVG (Allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb regeln), Z 9 (Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung), Z 20 (betriebliches Beschwerdewesen), Gleichbehandlungsgesetz in der jeweils gültigen Fassung

Präambel

Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, einer Behinderung, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellen eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar und gelten als Verstöße gegen die Menschenwürde. Sie können zu Unsicherheit, Stress, Ausgrenzung, menschlichem Leid und schließlich zu gesundheitlichen Schäden führen.

Das Unternehmen verpflichtet sich Diskriminierung und Mobbing zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten. Dies gilt auch für die Werbung und Darstellung des Unternehmens in der Öffentlichkeit.

Eine Unternehmenskultur, die sich durch partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für ein professionelles, effizientes Arbeiten innerhalb des Unternehmens.

I. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Unternehmens einschließlich aller Führungskräfte und leitenden Angestellten.

II. Grundsätze

1. Folgende Grundsätze sind Teil unserer Unternehmenskultur und daher für Geschäftsleitung, Betriebsrat und jeden einzelnen Beschäftigten in gleichem Maße verbindlich:

Wesentlicher Teil unserer Unternehmenskultur ist die respektvolle Zusammenarbeit. Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit sowie Toleranz und der faire Umgang miteinander gehören zu unseren Grundüberzeugungen.

Geschäftsleitung und Betriebsrat werden deshalb Angriffe dagegen nicht dulden und konsequent die geeigneten Maßnahmen ergreifen, um die respektvolle Zusammenarbeit auch in der Zukunft zu

gewährleisten.

Gemäß dieser Betriebsvereinbarung ist jeder Betriebsangehörige verpflichtet, zur Einhaltung des Arbeitsfriedens und eines guten Arbeitsklimas beizutragen. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit jedes Betriebsangehörigen zu respektieren.

2. Diese Grundsätze sowie die nachfolgenden Bestimmungen gelten – soweit anwendbar - auch für alle im Unternehmen tätigen Fremdfirmenangehörige sowie für das Verhalten gegenüber Kunden oder sonstigen externen Personen, die mit dem Unternehmen in einer Geschäftsbeziehung stehen.

Die Grundsätze dieser Vereinbarung werden auch aufgenommen in die Ausschreibungs- und Vertragsbedingungen für Unternehmen, die für XX (Name des Unternehmens) Leistungen erbringen. Die Geschäftsleitung verpflichtet sich, solche Unternehmen von der Auftragsvergabe auszuschließen, die keine Gewähr für die Einhaltung der Grundsätze bieten.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, in ihren Beschlüssen, Vereinbarungen und Handlungen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung und den Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit zu berücksichtigen.

3. Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz sollen so weit wie möglich verhindert oder frühzeitig erkannt und durch geeignete Maßnahmen möglichst beendet werden.

Vorgesetzte haben daher im Sinne der Betriebsvereinbarung bei Verletzung dieser Grundsätze einzuschreiten. Betroffene selbst sollen durch diese Vereinbarung geschützt und ermutigt werden, die Störungen des Arbeitsfriedens zu benennen und sich zu wehren.

Geschäftsleitung und Beschäftigte bemühen sich, Meinungsverschiedenheiten, Interessensgegensätze und sonstige Konflikte unmittelbar mit den anderen Konfliktbeteiligten anzusprechen und einvernehmlich zu regeln. Das Gespräch sollte möglichst bald nach Entstehen des Konfliktes gesucht werden. Die offene, konstruktive Aussprache wird als das beste Mittel gegen eine Eskalation von Konflikten und der Entstehung von Mobbing anerkannt.

4. Seitens der Geschäftsleitung wird sichergestellt, dass alle Beschäftigten über die Inhalte der Betriebsvereinbarung informiert werden. Geeignete Informationswege können ua sein: Broschüre, MitarbeiterInnenzeitung, Intranet, schwarzes Brett. Die Information über die Betriebsvereinbarung erfolgt in den wichtigsten Herkunftssprachen der Beschäftigten übersetzt.

III. Begriffe

1. **Verstöße gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung** und der Gleichbehandlung sind alle unmittelbaren und mittelbaren (versteckten) Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, einer Behinderung, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Dies unabhängig davon, ob ein Verstoß gezielt, bewusst oder fahrlässig begangen wurde. Nur solche Ungleichbehandlungen sind erlaubt, die gemäß den Regelungen des Gleichbehandlungsgesetzes (GlBG) oder des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG; *zum Zeitpunkt der Drucklegung jedoch noch nicht beschlossen*) gerechtfertigt sind. Auch die Anweisung einer anderen Person zur Diskriminierung gilt als Diskriminierung.

2. **Verstöße gegen die Würde** jedes/r einzelnen Beschäftigten gelten auch als Diskriminierung und sind bewusste oder fahrlässige Handlungen, die entgegen des Grundsatzes des respektvollen, fairen Umgangs miteinander erfolgen.

Da solche Verstöße schwer zu definieren sind, werden zur Veranschaulichung folgende **Beispiele** angeführt:

- Eine **Belästigung** gilt als unmittelbare Diskriminierung, wenn Verhaltensweisen, wie Tätlichkeiten, Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen die Verletzung der Würde der betreffenden Person bezwecken oder bewirken. Ebenfalls als Diskriminierung gelten fremdenfeindliche und rechtsextreme und antisemitische Äußerungen und Verhaltensweisen sowie Mobbing.
- Unter **Mobbing** am Arbeitsplatz versteht man im wesentlichen eine konfliktbelastete Kommunikation unter KollegInnen oder zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten über einen längeren Zeitraum, bei der die angegriffene Person deutlich unterlegen ist und von einer oder mehreren anderen Personen systematisch und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder Effekt sie auszugrenzen direkt oder indirekt angegriffen wird.

Mobbinghandlungen sowohl von Vorgesetzten als auch von KollegInnen können sein:

Verleumden/Herabwürdigen,
 Verbreiten von Gerüchten,
 Absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder sogar Desinformation,
 Bewusstes Ausgrenzen und Isolation, Drohungen und Erniedrigungen, Beschimpfungen,
 verletzend Behandlung, Hohn und Aggressivität,
 die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben durch Vorgesetzte,
 sowie die Zuteilung von gesundheitsschädlichen Arbeiten

- Bei **sexueller Belästigung** handelt es sich um verbale oder körperliche Annäherungen sexueller Natur. Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt bzw für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist

Beispiele:

Unerwünschter Körperkontakt,
 heimliches Beobachten bei Handlungen, die der Intimsphäre zugehören,
 anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze,
 Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen (zB am PC, Pin-up Kalender),
 Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
 Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte

Für jeden solcher Verstöße gilt uneingeschränkt und gleichermaßen Folgendes: Mangels konkreter Definierbarkeit liegt ein Verstoß in der Regel bereits dann vor, wenn die entsprechende Handlung, Duldung oder das Unterlassen subjektiv als kränkend, belästigend oder ansonsten abwertend empfunden wird.

IV. Konkrete Maßnahmen

Zur Förderung der Chancengleichheit und der partnerschaftlichen Zusammenarbeit sowie zur Vermeidung von Diskriminierung werden folgende Maßnahmen getroffen:

- Die Förderung der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit sowie der Abbau diskriminierender Verhaltensweisen sind für die Einstellung, berufliche Ausbildung sowie berufliche Weiterbildung von besonderer Bedeutung.

Arbeits- und Ausbildungsplätze stehen BewerberInnen jeglicher Nationalität, Herkunft, politischer und religiöser Auffassung, sexueller Ausrichtung, unabhängig von Alter, Geschlecht sowie behinderten Menschen grundsätzlich offen.

Die Auswahl von BewerberInnen für die Einstellung in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis erfolgt nach einheitlichen Kriterien. Der Ausschluss oder die Benachteiligung bestimmter Gruppen bei der Einstellung für bestimmte Ausbildungsberufe ist untersagt. Bei den Einstellungstests oder

Aufnahmegesprächen werden nur solche Fragen gestellt, die sich auf die beruflichen Anforderungen beziehen.

- Das Geschlecht, eine Behinderung, die ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung sind keinerlei (Auswahl)kriterien in Bezug auf
 - personelle Maßnahmen wie Einstellungen, Versetzungen und Umreihungen, Leistungsbeurteilungen und Beförderungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlohnung, Entlohnungsgrundsätze, Sonderzahlungen
 - soziale Maßnahmen, insbesondere alle betrieblichen Sozialleistungen sowie Leistungen und Angebote betrieblicher Sozialeinrichtungen
 - den Zugang zu und die Bedingungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
 - den Zugang zu den betrieblichen Informationen
 - sonstige Vergünstigungen, die den Beschäftigten gewährt werden sowie
 - im Hinblick auf die Schaffung eines belästigungsfreien Arbeitsumfeldes

- Zur Schaffung einer tatsächlichen Chancengleichheit vereinbaren Geschäftsleitung und Betriebsrat besondere Maßnahmen zur Förderung von benachteiligten Beschäftigten und Beschäftigtengruppen und deren Eingliederung im Betrieb. Hierzu werden folgende Fördermaßnahmen vereinbart:

zB:

- Bei allen personellen Maßnahmen, für die bestimmte Qualifikationen erfüllt sein müssen, sind die nicht im Inland erworbenen vergleichbaren Qualifikationen sowie Berufserfahrungen zu berücksichtigen.
- Den Beschäftigten wird die Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung eingeräumt. Die entsprechenden Maßnahmen werden mit Hilfe von individuellen Förderplänen umgesetzt.
- Zur Förderung der Chancengleichheit werden vom Unternehmen für jene Beschäftigten, bei denen ein erfolgreicher Abschluss der Aus- oder Weiterbildung nicht gewährleistet ist, spezifische, angemessene Unterstützungsangebote gemacht. Diese werden in individuellen Förderplänen beschrieben.
- Geschäftsleitung und Betriebsrat können im Einzelfall gemeinsam festlegen, dass es erforderlich ist, bestimmte Informationen in mehreren Sprachen zur Verfügung zu stellen bzw innerbetriebliche Sprachkurse anzubieten.
- Grundsätzlich sind Arbeitsgruppen/Arbeitsteams unter Bedachtnahme auf die Vielfalt der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen im Unternehmen zusammenzusetzen.
- Im Rahmen einer menschengerechten Arbeitsgestaltung ist bei Neu- und Umbauten sicherzustellen, dass deren Barrierefreiheit hergestellt ist. Darüberhinaus werden im Einzelfall notwendige Arbeitsplatzadaptierungen nach Eintreten einer Behinderung oder zugunsten bestgeeigneter behinderter BewerberInnen durchgeführt werden.
- Geschäftsleitung und Betriebsrat kommen überein, weitere Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit anzudenken und zu implementieren.
- etc

V. Verfahren

Erste Variante (Beschwerderecht, paritätisch besetztes Gremium)

1. Jede/r Beschäftigte, der/die sich diskriminiert fühlt, hat das Recht sich jederzeit an ihre/seinen Vorgesetzte/n, die Personalabteilung, einen Betriebsrat, an eine Behindertenvertrauensperson oder an einen Jugendvertrauensrat zu wenden. Diese haben die Aufgabe, unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalls:

- die Betroffenen zu beraten und auf Wunsch unterstützen,

- in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den betroffenen Personen den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren,
- die betroffenen Personen über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen im vorgenannten Sinne aufzuklären
- allen - auch vertraulichen - Hinweisen und Beschwerden im vorgenannten Sinne nachzugehen,
- auf Wunsch die Betroffene oder den Betroffenen zu allen Gesprächen und Besprechungen zu begleiten, zu beraten und sie oder ihn in ihrer Vertretung zu unterstützen

2. Ist im Rahmen dieser Beratung keine Klärung erfolgt, so ist im unmittelbaren Anschluss ein Gremium zu bilden, dessen Mitglieder paritätisch vom Betriebsrat einerseits und von der Geschäftsleitung andererseits zu nominieren sind. Dieses Gremium hat die Aufgabe Gegenmaßnahmen und gegebenenfalls arbeitsrechtliche Konsequenzen, wie zB: Belehrung, Verweis, Verwarnung, Versetzung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beraten und vorzuschlagen. Die diesbezüglichen arbeitsverfassungsrechtlichen Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.

3. Über Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche sowie individuelle Maßnahmen ist absolute Verschwiegenheit gegenüber nicht am Verfahren beteiligten Dritten zu bewahren.

4. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Führungskräfte des Betriebes verpflichtet, bei Diskriminierungen geeignete Maßnahmen zu setzen und Unterstützung anzubieten.

Zweite Variante (Konfliktlotsinnen):

a. Konfliktlotse/in

1. Im Betrieb werden X KonfliktlotsInnen benannt. Je X Konfliktlotse/in ernennen die Betriebsratskörperschaften. X KonfliktlotsInnen werden von der Geschäftsleitung ernannt. Über die Auswahl der Personen ist das gegenseitige Einvernehmen herzustellen.

2. Mindestens X der KonfliktlotsInnen müssen Frauen sein.

3. Die Amtsdauer beträgt zwei Jahre, mit der Möglichkeit der Verlängerung. Eine vorzeitige Beendigung erfolgt bei Rücktritt oder Abberufung.

4. Sollten die KonfliktlotsInnen nicht Betriebsratsmitglieder sein, so sind sie zu den Tagesordnungspunkten in den Sitzungen des Betriebsrats als Sachverständige bzw. sachverständige Mitglieder beizuziehen, in denen Diskriminierungsthemen behandelt werden.

5. Die KonfliktlotsInnen haben über die für die Tätigkeit notwendigen Kenntnisse zu verfügen, oder diese zu erwerben. Die Übernahme der Ausbildungskosten und die Dienstfreistellung für Grundausbildung bzw Weiterbildung werden im Einvernehmen zwischen Betriebsrat, Geschäftsführung und betroffener Person festgelegt.

6. Die KonfliktlotsInnen haben ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen. Sie sind nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes durch selbständige Anordnungen einzugreifen.

7. Den KonfliktlotsInnen ist die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Anrechnung auf ihre Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen.

8. Eine Kündigung, die aufgrund der Ausübung der Tätigkeit als Konfliktlotse/in ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden.

9. Die KonfliktlotsInnen haben jährlich einen Bericht über ihre Arbeit zu erstellen, der dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung zur Kenntnis zu bringen ist.

b. Richtlinien der Tätigkeit

1. Die KonfliktlotsInnen befassen sich mit Vorbeugung und Abbau von Diskriminierungen im Betrieb. Sie können Maßnahmen zur Verhütung von Diskriminierungen bzw zur Beseitigung von Umständen, welche Diskriminierung begünstigen, vorschlagen. Jede/r Mitarbeiter/in hat das Recht, sich jederzeit an eine/n Konfliktlotsin/en zu wenden. Die Kontaktaufnahme und notwendigen Gespräche können auch während der Arbeitszeit stattfinden.
2. Wird an eine der KonfliktlotsInnen ein Diskriminierungsfall herangetragen, bemühen sich diese in Gesprächen mit den beteiligten Personen eine konstruktive Auseinandersetzung mit dem Problem zu ermöglichen. Bei Bedarf kann dies auch eine Information über mögliche interne und externe Unterstützungsmöglichkeiten bedeuten.
3. Über Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche sowie individuelle Maßnahmen ist absolute Verschwiegenheit gegenüber nicht am Verfahren beteiligten Dritten zu bewahren.
4. Werden - mit Einverständnis der/des Betroffenen - nach der Erstberatung weitere Schritte eingeleitet, so ist eine (mittelbar oder unmittelbar) vorgesetzte Person in Kenntnis zu setzen, damit eventuell notwendige Vorkehrungen getroffen werden können. Andere unternehmensangehörige Personen können in Absprache mit den/der Betroffenen ebenfalls um Teilnahme an der Konfliktbewältigung ersucht werden.
5. Reichen die unternehmensinternen Ressourcen zur Lösung des Konfliktes nicht aus, wird mit allen Beteiligten geklärt, ob sie zu einem Konfliktlösungsgespräch im Rahmen einer externen Mediation bereit sind. Wenn Einigkeit besteht, bestellt die/der Konfliktlotse/in eine externe Mediatorin oder einen externen Mediator zu einem vertraulichen Vermittlungsgespräch (auch außerhalb des Betriebes) mit allen Konfliktparteien. Aufgabe der Mediatorin oder des Mediators ist es, einen sicheren Gesprächsrahmen zu schaffen, in dem die Konfliktbeteiligten eine einvernehmliche Regelung zu beiderseitigem Vorteil erarbeiten können. Die Kosten einer externen Mediation werden vom Unternehmen getragen.
6. Als Beendigung des Konfliktlösungsverfahrens kann von der/dem Konfliktlotsen/in eine Zusammenkunft mit allen MitarbeiterInnen der jeweiligen Organisationseinheit initiiert und ein abschließendes Gespräch geführt werden.

c. Sanktionen

1. Wurden Diskriminierungen festgestellt, kann die Geschäftsführung die Teilnahme an einschlägigen Seminaren bzw Schulungsmaßnahmen für die Konfliktbeteiligten anordnen.
2. Wird die Teilnahme verweigert bzw ist anders keine Wiederherstellung eines partnerschaftlichen Verhaltens zu erwarten, so hat die Unternehmensleitung in Abstimmung mit dem Betriebsrat angemessene disziplinarische Maßnahmen wie zB: Belehrung, Verweis, Verwarnung, Versetzung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zu ergreifen. Die diesbezüglichen arbeitsverfassungsrechtlichen Mitwirkungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.

VI. Fortbildung

Im Rahmen der internen Weiterbildung sind für alle ArbeitnehmerInnengruppen entsprechende Schulungen zum Thema „Antidiskriminierung“ und „Verbesserung des Arbeitsklimas“ anzubieten.