

Betriebsvereinbarung/ Richtlinien über antidiskriminatorische Regelungen

Mitwirkende Organisationen u.a.:

Arbeitsrechtsjurist (Martin Risak), ZARA (Claudia Schäfer), ÖAMTC (Nasila Berangy-Dadgar), Karl-Renner-Institut (Barbara Hofmann), Verein Projekt Integrationshaus (Emira Ulrich)

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 Betriebsvereinbarung/ Richtlinie über antidiskriminatorische Regelungen

2 von 11

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, Interventionen 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 Diversitybeauftragten, 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](http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



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 Gleichstellungsförderungen 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, Interventionen 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/Diversitybeauftragte/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

..... , am

.....
(Arbeitgeber_in)

.....
(Arbeitnehmer_in)