

MITTEILUNGSBLATT | NR . 20

**Akademie der bildenden Künste Wien
1010 WIEN | SCHILLERPLATZ**

**STUDIENJAHR 06 | 07
Ausgegeben am 7. 3. 2007**

Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung
Akademie der bildenden Künste Wien

Für das Rektorat:
Mag. Anna Steiger
Vizerektorin

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

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Allgemeine Ziele
Geltung
Grundlage in der Organisationsentwicklung

I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Diskriminierungsbegriff
 - (1) Diskriminierungsdefinition
 - (2) Gesellschaftlich systematische Diskriminierung
 - (3) Diskriminierung im Rahmen formaler Hierarchie
 - (4) Mobbing, Staffing
 - (5) Mittelbare Diskriminierung
 - (6) Viktimisierung
- § 2 Diskriminierungsverbot
 - (1) Allgemeines Diskriminierungsverbot
 - (2) Ökonomische Machbarkeit
- § 3 Geltungsbereich
 - (1) Persönlicher und örtlicher Geltungsbereich
 - (2) Sachlicher Geltungsbereich

II. Abschnitt: Antidiskriminierungsstrategien

- § 4 Allgemeine Maßnahmen gegen Diskriminierung
 - (1) Bewusstseinsbildung über Diskriminierungen
 - (2) Antidiskriminator. Organisationsentwicklung
 - (3) Gewaltenteiliges Instanzengefüge
 - (4) Gleichstellungsziele
 - (5) Faktische Gleichstellungsmaßnahmen

III. Abschnitt: Organisation

- § 5 Zuständigkeit
 - (1) Betroffene Stellen
 - (2) Verantwortliche Stellen
- § 6 Vertrauenspersonen
- § 7 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
- § 8 Arbeitsgruppe Antidiskriminierung
 - (1) Zusammensetzung und Verfahren
 - (2) Aufgaben der Arbeitsgruppe Antidiskriminierung

IV. Abschnitt: Verfahren

- § 9 Beschwerde
 - (1) Beschwerde von Diskriminierten
 - (2) Beschwerde von ZeugInnen
 - (3) Anonyme Beschwerden
 - (4) Viktimisierungsschutz

- (5) Außerbetrieblicher Rechtsweg
- § 10 Vertraulichkeit
- § 11 Einleitung des Anti-Diskriminierungs-Verfahrens
 - (1) Zielsetzungen des Verfahrens
 - (2) Verfahrensaufwand
 - (3) Anrufung einer Stelle
 - (4) Erste Verfahrensschritte
 - (5) Handlungspflicht der verantwortlichen Stelle
- § 12 Varianten des Verfahrens
 - (1) Qualifizierung als ähnliches Phänomen
 - (2) Anti-Diskriminierungs-Auftrag
 - (3) Aussetzung des Verfahrens
 - (4) Kontradiktorisches Verfahren
- §13 Klärungsvarianten
 - (1) Klärung aufgrund der Gegendarstellung
 - (2) Verweigerung der Gegendarstellung
 - (3) Klärung anhand d. gesammelten Faktenlage
- § 14 Vorgangsweise bei Feststellung einer Diskriminierung
 - (1) Bestätigung der Diskriminierung
 - (2) Verhandlung über Ausgleichsmaßnahmen
 - (3) Schadenersatz
 - (4) Evaluierung der Maßnahmen
 - (5) Wiederholte Diskriminierung
 - (6) Versetzung, Kündigung, Entlassung
 - (7) Verweigerung der Konsequenzen

V. Abschnitt: Außenbeziehungen

- § 15 Implementierung gegenüber anderen Organisationen
- § 16 Schutz vor Diskriminierungen durch Nicht-Akademieangehörige
 - (1) Sofortiges Einschreiten im eigenen Betrieb
 - (2) Beschwerdeverfahren gegenüber Außenstehenden
 - (3) Kostenersatz bei weiterem Kontakt
 - (4) Schutz gegen anonyme Diskriminierungen

VI. Abschnitt: Schlussbestimmungen

- § 17 Bekanntmachung und Umsetzung der Vereinbarung
 - (1) Bekanntmachung
 - (2) Fortbildungsmaßnahmen
 - (3) Betriebliches Berichtswesen
 - (4) Diskriminierungs-Analyse
 - (5) Evaluierung
- § 18 Vorrang allgemeiner Normen
- § 19 Inkrafttreten und Beendigung

Vereinbarung

zur Förderung der Gleichstellung der ArbeitnehmerInnen im Betrieb

abgeschlossen zwischen:

Akademie der bildenden Künste Wien, vertreten durch Rektor Dr. Stephan Schmidt-Wulffen
und

dem Betriebsrat für das künstlerisch-wissenschaftliche Personal der Akademie der bildenden Künste
Wien, vertreten durch dessen Vorsitzende Frau Katharina Koch

dem Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal der Akademie der bildenden Künste Wien,
vertreten durch dessen Vorsitzende Frau Ingrid Schmalzl

Präambel

Allgemeine Ziele

Diese Betriebsvereinbarung soll

- ein öffentliches Bekenntnis zum Grundsatz der Nicht-Diskriminierung und dessen praktische Umsetzung darstellen,
- Maßnahmen zur Abschaffung von möglichen Diskriminierungsmechanismen in der Akademie setzen
- ein positives Betriebsklima, respektvolle Zusammenarbeit und positive Außenkontakte schaffen,
- Identifikation, Freude und Interesse an der Arbeit fördern,
- die Realisierung verschiedener Lebensentwürfe ermöglichen
- die EU-Richtlinien gemäß Art. 13 des Amsterdamer Vertrages umsetzen.

Grundlage in der Organisationsentwicklung

Diese Betriebsvereinbarung ist Teil der betrieblichen Organisationsentwicklung.

Zu ihrer Durchführung sind notwendig:

- eine regelmäßige Strukturanalyse der Akademie zur Feststellung der vorhandenen Diskriminierungsmechanismen
- die Festlegung von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten eines gewaltenteiligen Instanzgefüges, das Diskriminierungen hintanhalten bzw. sanktionieren kann
- die Festlegung von Gleichstellungszielen für den Betrieb für das kommende Jahr.

I. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Diskriminierungsbegriff

(1) Diskriminierung

Eine Diskriminierung bedeutet die effektive Schlechterstellung (durch Ungleichbehandlungen ebenso wie durch Übergriffe), basierend auf Machtasymmetrien und umfasst sowohl mittelbare wie auch unmittelbare Diskriminierung. Die Anweisung zur Diskriminierung gilt als Diskriminierung.

(2) Übergriffe

Eine offensive Handlung gegen eine Person, insbesondere

- a. Belästigung, Verletzung der Integrität,
- b. Einschüchterung/ Bedrohung/ Anfeindung/ Beschimpfung/ Angriff,
- c. Beleidigung/ Entwürdigung/ Erniedrigung,
- d. Bevormundung/ Abwertung,

ist diskriminierend, wenn sie entlang einer gesellschaftlich systematischen Asymmetrie, in einer Mobbingssituation oder aus einer hierarchisch übergeordneten Position heraus erfolgt.

(3) Ungleichbehandlung

Unterschiedliche Behandlung von Personen ist diskriminierend, wenn sie entlang einer gesellschaftlich systematischen Asymmetrie, in einer Mobbingssituation oder aus einer hierarchisch übergeordneten Position heraus erfolgt, ausgenommen wenn diese

1. aufgrund besonderer (gegebenenfalls selbstbestimmter) Bedürfnisse der Person und/oder
2. als Maßnahme zur Besserstellung von Personen erfolgt, die sich gesellschaftlich in einer systematisch diskriminierten Position befinden.

(4) Gesellschaftlich systematische Diskriminierung

liegt vor, wenn eine effektive Schlechterstellung auf der Basis gesellschaftlicher Machtasymmetrien zwischen Bevölkerungsgruppen bewirkt wird, die als unterschiedlich definiert werden nach Hautfarbe, (vermeintlicher) ethnischer Herkunft, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht, Gesundheitszustand, ökonomischer Lage, Behinderung, sexueller Orientierung, Abweichung von der strikten Geschlechterpolarität oder Alter. Das Unterlassen von bedeutenderen Investitionen zur Besserstellung bzw. zur Erfüllung besonderer Bedürfnisse ist dann diskriminierend, wenn es die effektive Schlechterstellung einer Person oder Gruppe zur Folge hat. Die gesellschaftlichen Realitäten der systematischen Diskriminierung sind gegebenenfalls auch Bestandteil aller in § 1 angeführten Diskriminierungen und daher zudem zu berücksichtigen.

(5) Diskriminierung im Rahmen formaler Hierarchie

Eine effektive Schlechterstellung durch Vorgesetzte bzw. Arbeitgebende (formale Machtasymmetrie) liegt dann vor, wenn einzelne MitarbeiterInnen bzw. Arbeitnehmende im Vergleich zu formell gleichgestellten KollegInnen schlechter behandelt oder Übergriffen ausgesetzt werden (Bossing).

(6) Mobbing

Eine effektive Schlechterstellung unter formell Gleichgestellten (Mobbing) oder auch von formell Untergebenen gegenüber Vorgesetzten (Staffing) liegt dann vor, wenn sich eine Gruppe gegen eine Person oder Minderheit zusammenschließt (faktische Machtasymmetrie) und diese Person oder Minderheit fortan in Bezug auf die Arbeitsinhalte und die mit dem Arbeitsprozess verbundenen sozialen Kontakte wiederholt schikaniert, belästigt, drangsaliert, beleidigt, ausgegrenzt oder angefeindet wird.

(7) Mittelbare Diskriminierung

Im Gegensatz zu unmittelbar an bestimmte Personen/ Gruppen gerichteten Diskriminierungen liegt mittelbare Diskriminierung vor, wenn eine dem Anschein nach neutrale allgemeine Regel (Vorschriften, Kriterien oder Verfahren) aufgestellt wird, die de facto aber besonders einzelne Personen oder Gruppen benachteiligen kann.

(8) Viktimisierung

liegt vor, wenn eine Schlechterstellung als Reaktion auf eine Beschwerde, deren Unterstützung, oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der Ansprüche aus dieser Betriebsvereinbarung (bzw. darüber hinausgehend) erfolgt.

§ 2 Diskriminierungsverbot

(1) Allgemeines Diskriminierungsverbot

Diskriminierungen im Sinne der Definitionen des § 1 sind verboten.

(2) Ökonomische Machbarkeit

Nach Maßgabe der budgetären Mittel und unter Berücksichtigung der Leistungsvereinbarung ist das Rektorat aufgefordert die diskriminatorischen Missstände umgehend zu beheben und dafür gegebenenfalls Drittmittel zu akquirieren.

§ 3 Geltungsbereich

(1) Persönlicher und örtlicher Geltungsbereich

a. Überall dort, wo Arbeit für die Akademie verrichtet wird, erwächst folgenden Personengruppen aus dieser Vereinbarung ein umfassendes individuelles Recht auf Nichtdiskriminierung:

MitarbeiterInnen (in einem öffentlich-rechtlichen- oder Vertragsverhältnis) einschließlich der im Rahmen einer Ausbildung tätigen Personen und der Fremdfirmenangehörigen;

b. Folgenden Personengruppen, die nicht mehr, noch nicht oder ohne Vertragsverhältnis für die Akademie arbeiten bzw. im Rahmen der Arbeit kontaktiert werden, erwächst aus dieser Betriebsvereinbarung ein eingeschränkter Diskriminierungsschutz (§ 12 (2)):

1. Studierende

2. Ehemalige MitarbeiterInnen

3. Personen im Nahbereich des Betriebes (BewerberInnen, AbsolventInnen, GeschäftspartnerInnen, NutzerInnen, KooperationspartnerInnen, KlientInnen, KundInnen, eingeladenen BesucherInnen).

(2) Sachlicher Geltungsbereich

Diese Vereinbarung wendet sich gegen Diskriminierungen in allen Bereichen des betrieblichen Handelns.

II. Abschnitt

Antidiskriminierungsstrategien

§ 4 Allgemeine Maßnahmen gegen Diskriminierung

(1) Bewusstseinsbildung über Diskriminierungen

Ausbildungsmaßnahmen sollen für Gleichstellungsfortbildungen aller MitarbeiterInnen angeboten und gefördert werden.

(2) Antidiskriminatorische Organisationsentwicklung

Bei 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 Beschwerde gegen Diskriminierungen sind für eine antidiskriminatorische Organisationsentwicklung essentiell und daher besonders wünschenswert und zu fördern.

(3) Gewaltenteiliges Instanzengefüge

Die Arbeitsgruppe für Antidiskriminierung stellt in Diskussion mit anderen Gremien jährlich die realen Machtverhältnisse im Betrieb fest. Diese Strukturanalysen der Organisation sind die Voraussetzung für die Installation von effektiver gegenseitiger Kontrolle des betrieblichen Instanzengefüges (Betriebsrat, Rektorat, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und Arbeitsgruppe Antidiskriminierung).

(4) Gleichstellungsziele

Durch Festlegung und Umsetzung von maßgeschneiderten Gleichstellungszielen (insbesondere im Rahmen von Budgetplanungen, anknüpfend an Strukturanalysen) soll Gleichstellung auf allen Hierarchieebenen des Betriebs (insbesondere bei Neuaufnahmen und Aufstieg) vorangetrieben werden.

(5) Faktische Gleichstellungsmaßnahmen

a. Informelle Anerkennung von Qualifikationen und Berufserfahrungen

Vergleichbare Qualifikationen sowie Berufserfahrungen sind - soweit rechtlich zulässig - unabhängig von formeller Anerkennung zu berücksichtigen.

b. Antidiskriminatorische Gestaltung der Bewerbungssituation

Die Einstellungstests und persönlichen Vorstellungsgespräche sind nach nichtdiskriminatorischen Prinzipien zu gestalten. Auf Gleichstellungsziele wird in allen Bewerbungssituationen und Ausschreibungen besonders hingewiesen.

c. Vorrang bei annähernd gleicher Qualifikation

Bei annähernd gleicher Qualifikation und sozialer Situation sind nach Möglichkeit Personen aus im Betrieb (bzw. in dieser Position) noch nicht gut vertretenen systematisch diskriminierten Gruppen vorrangig zu behandeln.

d. Vorrang bei begrenzten Mitteln

Bei Begrenztheit der Mittel (z.B. für externe Fortbildung) sind aus der Zielgruppe der Fortbildung Personen aus systematisch diskriminierten Gruppen vorrangig zu behandeln.

e. Aufstiegsorientierte Förderpläne

Bei der Erstellung ihrer Ausbildungs- und Förderpläne ist darauf zu achten, dass die 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.

f. Teamzusammensetzung

Abteilungen, Arbeitsgruppen und Gremien der Akademie sollen auf allen Hierarchieebenen so zusammengesetzt werden, dass sie die Vielfalt der Gesellschaft repräsentieren.

g. Sonstige Gleichstellungsmaßnahmen

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

III. Abschnitt

Organisation

§ 5 Zuständigkeit

(1) Betroffene Stellen

Wenn eine Stelle (Institut, Abteilung, Kommission, Projektgruppe, etc.) Kenntnis davon erlangt, dass sich in ihrem unmittelbaren Einflussbereich ein Diskriminierungsfall ereignet hat, so hat sie auf klärende Gespräche zwischen den Beteiligten hinzuwirken.

(2) Verantwortliche Stellen

- a. Ein Diskriminierungsfall kann einer verantwortlichen Stelle vorgelegt werden, wenn
- die unmittelbaren Klärungsversuche durch die betroffene Stelle scheitern oder
 - die betroffene Stelle ihre Zuständigkeit nicht bzw. nicht ausreichend wahrnimmt oder
 - die sich als diskriminiert erachtende Person einen informellen Schlichtungsversuch für nicht zumutbar oder zielführend hält,
- b. Verantwortliche Stellen können sein:
- der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen,
 - der Betriebsrat unter Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen,
 - die Personalabteilung unter Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen,
 - das Rektorat oder die Instituts- bzw. Abteilungsleitung unter Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen.

§ 6 Vertrauenspersonen

Die sich als diskriminiert erachtende Person hat auch die Möglichkeit, sich an eine oder zwei Vertrauenspersonen ihrer Wahl zu wenden bzw. sind diese zu Gesprächen auf allen Ebenen hinzuzuziehen. Die Vertrauenspersonen müssen Betriebsangehörige sein, ausgenommen Entsandte der kollektivvertragsfähigen Körperschaften (Gewerkschaft und Arbeitskammer). Andere Ausnahmen können vereinbart werden. Im Verfahren hat die Vertrauensperson die Aufgabe, zu den Gesprächen mitzugehen, zu beobachten und die Person zu beraten, von der sie zugezogen wurde.

§ 7 Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Das Recht, sich mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bereich der Universitäten gemäß § 41(2) des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes besonders zu befassen steht dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu. Ihm obliegt insbesondere die Antragstellung auf Erstattung eines Gutachtens an den jeweiligen Senat der Gleichbehandlungskommission des Bundes.

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat sich mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung betreffenden Fragen in der Akademie im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes zu befassen.

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen hat Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen einzelner Bediensteter der Akademie, von Studierenden, AbsolventInnen und BewerberInnen zu Fragen der Gleichbehandlung entgegenzunehmen und zu beantworten oder der Arbeitsgruppe Antidiskriminierung weiterzugeben.

Auskunftspflicht

Alle betrieblichen Stellen haben dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Unterstützung und erforderlichen Auskünfte zu gewähren.

§ 8 Arbeitsgruppe Antidiskriminierung

(1) Zusammensetzung und Verfahren

Die Arbeitsgruppe Antidiskriminierung besteht aus 13 Mitgliedern

- 6 Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen,
- 2 VertreterInnen des Rektorats,
- jeweils einer/einem zu nominierenden Vertreter/in des Betriebsrates für das künstlerisch-wissenschaftliche Personal und jenes für das allgemeine Universitätspersonal, der Personal- und Rechtsabteilung, der ÖH, des Netzwerkes für Frauenförderung,
- zusätzlichen internen und externen ExpertInnen in beratender Funktion, die von der Arbeitsgruppe Antidiskriminierung eingeladen werden.

Die Arbeitsgruppe Antidiskriminierung entscheidet mit einfacher Mehrheit.

(2) Aufgaben der Arbeitsgruppe Antidiskriminierung

- Monitoring und Evaluierung von betrieblichen Gleichstellungsmaßnahmen, Abgabe von Empfehlungen, beratendes Gremium für Management und Personalentwicklung
- Beratung bei Auftragsvergabe für wissenschaftliche Studien im Bereich Antidiskriminierung,
- Entwicklung und Implementierung von best practice in Sachen Gleichstellung
- Jährliche Berichterstattung über den Stand der Gleichstellung (Erreichung der Gleichstellungsziele) im Betrieb, Strukturanalyse
- Arbeit an antidiskriminatorischer Organisationsentwicklung und anderen Präventionsmaßnahmen
- Entwicklung von innerbetrieblichen und externen Fortbildungsmaßnahmen im Bereich Antidiskriminierung.

IV. Abschnitt

Verfahren

§ 9 Beschwerde

(1) Beschwerde von Diskriminierten

Personen gem. § 3 (1), die sich als diskriminiert erachten, haben das Recht, sich an eine der in § 5 genannten (betroffenen bzw. verantwortlichen) Stellen zu wenden.

(2) Beschwerde von ZeugInnen

Personen, die nicht selbst diskriminiert wurden, aber ZeugInnen einer Diskriminierung geworden sind, können sich mit einer Beschwerde an die in § 5 genannten Stellen wenden. Um Bevormundungen hintanzuhalten, können sie allerdings nur einen Anti-Diskriminierungs-Auftrag gem. § 12 (2) erteilen.

(3) Anonyme Beschwerden

a. Anonyme Beschwerden (von Unbekannt) gegen vermeintliche Diskriminierungen sind nur zulässig, wenn sie sich gegen eine kollektive Praxis im Betrieb wenden. Sie sind diesfalls als Anti-Diskriminierungs-Auftrag im Sinne des § 12 (2) zu werten.

b. Verleumdungsschutz: Anonyme Beschwerden gegen eine bestimmte Person (von Unbekannt gegen Bekannt) sind nur in Ausnahmefällen mit Beschluss des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen weiter zu behandeln.

(4) Viktimisierungsschutz

Die Artikulation oder Unterstützung einer Beschwerde wegen Diskriminierung darf nicht zu einer Benachteiligung führen. Arbeits- oder Dienstrechtliche Schritte, innerbetriebliche Umstrukturierungen oder sonstige gravierende Maßnahmen, die speziell die Person betreffen, die eine Diskriminierung artikuliert hat, sind vom Betriebsrat unter Beiziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen einer besonderen Prüfung zu unterziehen und bedürfen zu ihrer Wirksamkeit seiner Zustimmung.

(5) Außerbetrieblicher Rechtsweg

Das allgemeine Beschwerderecht (Weg zum Zivil- oder Strafgericht bzw. zu Verwaltungsbehörden) bleibt unberührt. Die Durchführung eines innerbetrieblichen Anti-Diskriminierungs-Verfahrens stellt keine "angemessene Abhilfe" im Sinne des Gesetzes dar. Gerichte und Verwaltungsbehörden haben vielmehr über die Qualität eines tatsächlich durchgeführten Verfahrens und seiner Resultate zu entscheiden, sowie andere Möglichkeiten der angemessenen Abhilfe durch die/den ArbeitgeberIn im Einzelfall zu prüfen.

§ 10 Vertraulichkeit

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist prinzipiell Stillschweigen gegenüber am Verfahren nicht beteiligten Dritten zu bewahren. Wenn allerdings eine der beteiligten Parteien dies wünscht, dann sollen die Ergebnisse des Anti-Diskriminierungs-Verfahrens betriebsintern von der Arbeitsgruppe Antidiskriminierung (bezüglich der Personen anonymisiert) veröffentlicht werden. Eine (bezüglich der Personen anonymisierte) Veröffentlichung über den Betrieb hinaus bleibt den Parteien vorbehalten.

§ 11 Einleitung des Anti-Diskriminierungs-Verfahrens

(1) Zielsetzungen des Verfahrens

sind

- a) die nachhaltige Beendigung der Diskriminierung, Schutz vor Diskriminierung und Wahrung des Rechtes auf Nichtdiskriminierung
- b) die Wiederherstellung eines guten Betriebsklimas und der Kooperationsbereitschaft,
- c) Ausgleich für die erlittene Diskriminierung,
- d) benennen und analysieren von Diskriminierungen verursachenden oder begünstigenden Praktiken; Nutzbarmachen des Know Hows über betriebsinterne Diskriminierungsmechanismen für die Entwicklung von positiven gegebenenfalls strukturellen Maßnahmen und von best practice angesichts von Diskriminierungen im Betrieb,
- e) Förderung des Unrechtsbewusstseins bezüglich Diskriminierungen innerhalb des Geltungsbereiches der Betriebsvereinbarung,
- f) verhältnismäßige und wirksame Sanktionierung von Diskriminierung bis zur Entfernung von Personen aus dem Betrieb, die auf ihrem diskriminierenden Verhalten beharren.

(2) Verfahrensaufwand

Alle am Anti-Diskriminierungs-Verfahren beteiligten Personen haben das Recht, ihren mit dem Verfahren verbundenen Zeitaufwand als für die Akademie geleistete Arbeitszeit zu deklarieren. Die Zeiten für betriebsexterne Beratungen sind, sofern eine Zeitbestätigung vorgelegt wird, ebenfalls als Arbeitszeit zu werten. Die ArbeitgeberInnen können diese Rechte nach schriftlicher Ankündigung gegenüber dem Betriebsrat für eine bestimmte Zeit (maximal 6 Monate in einem Kalenderjahr) einschränken oder aussetzen, falls der übermäßige Gebrauch dieser Rechte zu deutlich spürbaren Einbußen bei der Arbeitsleistung von Gruppen oder Abteilungen im Betrieb führt.

(3) Anrufung der betroffenen bzw. verantwortlichen Stelle

Die beschwerdeführende Person gem. § 9 kann sich jene Stelle gem. § 5 auswählen, die ihr für die Durchführung des Anti-Diskriminierungs-Verfahrens in ihrem Fall am geeignetsten erscheint. Durch die Anrufung wird die Zuständigkeit der angerufenen Stelle exklusiv.

(4) Erste Verfahrensschritte

Die verantwortliche Stelle hat

- a. falls gewünscht, für Übersetzung zu sorgen
- b. falls nicht unmittelbar ersichtlich, die vermeintliche Diskriminierungshandlung oder Unterlassung einer Person oder einem Gremium zuzurechnen,
- c. den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen beizuziehen,
- d. die eigene Befangenheit zu prüfen,
- e. den Sachverhalt schriftlich zu dokumentieren (ev. übersetzen zu lassen),
- f. die Diskriminierungsvermutung festzustellen (oder gem. Abs. (5) weiter zu verfahren) und
- g. mit der sich als diskriminiert erachtenden Person die möglichen Verfahrensschritte zu erörtern und das weitere Vorgehen abzustimmen.

(5) Handlungspflicht der verantwortlichen Stelle

besteht im Regelfall unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des Vorfalls. Das Verfahren muss binnen 2 Monaten zu einem ersten Bericht führen. In gravierenden Diskriminierungsfällen ist eine sofortige (ev. bis zur Klärung des Vorwurfs nur provisorische) Versetzung, oder Beurlaubung angezeigt, Kündigung und Entlassung sind möglich.

§ 12 Varianten des Verfahrens

(1) Qualifizierung als ähnliches Phänomen

Wenn die involvierte verantwortliche Stelle zu der Auffassung gelangt, dass keine Diskriminierung im Sinne des § 1 vorliegt, so ist sie verpflichtet, der sich diskriminiert erachtenden Person schriftlich zu begründen,

- erstens warum sie im vorliegenden Fall keine Diskriminierung im Sinne des § 1 erkennen kann und
- zweitens, worum es sich im vorliegenden Fall handelt, wenn nicht um eine Diskriminierung im Sinne des § 1 und
- drittens, welche Maßnahmen die verantwortliche Stelle setzen wird, damit sich das diskriminierungs-ähnlich Vorgefallene nicht wiederholt.

(2) Anti-Diskriminierungs-Auftrag

Beschwerdeberechtigte Personen gem. § 9 können jeder verantwortlichen Stelle gem. § 5 (2) den Auftrag erteilen, dafür zu sorgen, dass bestimmte diskriminierende Praxen unterbunden werden.

Wenn die angesprochene Stelle den Auftrag nicht wahrnimmt, kann die sich als diskriminiert erachtende Person gegen die beauftragte Stelle ein kontradiktorisches Anti-Diskriminierungs-Verfahren gemäß Abs. (4) anstrengen.

(3) Aussetzung des Verfahrens

Falls begründet vermutet werden kann, dass eine Diskriminierung vorliegt, die strafrechtliche Konsequenzen nach sich zieht, z.B. im Sinne des § 283 StGB (Verhetzung), gefährliche Drohung, Körperverletzung oder Nötigung, so kann die verantwortliche Stelle

- a. unverzüglich die Strafverfolgungsbehörden einschalten,
- b. die vorgesetzte Stelle der möglicherweise diskriminierenden Person informieren,
- c. das betriebsinterne Verfahren bis zum Ende des Strafverfahrens aussetzen und
- d. die unmittelbare Versetzung oder Beurlaubung der möglicherweise diskriminierenden Person veranlassen (§ 14 (7)), sofern sich nicht darüber hinaus ein Recht zur Entlassung ergibt.

Wenn es nach dem Strafverfahren zu keiner Kündigung oder Entlassung kommt, so ist ein unterbrochenes innerbetriebliches Anti-Diskriminierungs-Verfahren fortzusetzen.

(4) Kontradiktorisches Verfahren

Die möglicherweise diskriminierende Person oder das möglicherweise diskriminierende Gremium ist mit der begründeten Diskriminierungsvermutung von der verantwortlichen Stelle, mit Zustimmung der sich als diskriminiert erachtenden Person, schriftlich zu konfrontieren. Auf Wunsch der sich als diskriminiert erachtenden Person kann alternativ auch ein Gesprächstermin vereinbart werden. Sollte es nicht unmittelbar zu einer Aussprache kommen, so hat die möglicherweise diskriminierende Person zu den Ereignissen binnen 14 Tagen schriftlich (oder mündlich gegenüber der verantwortlichen Stelle) Stellung zu beziehen.

§ 13 Klärungsvarianten

(1) Klärung aufgrund der Gegendarstellung

Wenn die Gegendarstellung selbst eine Klärung (z.B. Einsicht und Ausgleichsangebot) bringt oder eine rasche Klärung in einem nachfolgenden Gespräch vorbereitet und die Angelegenheit in diesem Stadium zur Zufriedenheit der sich als diskriminiert erachtenden Person bereinigt werden kann, dann soll sie nicht in den Personalakten aufscheinen. Ein besonders einsichtiges und konstruktives Verhalten seitens der diskriminierenden Person im nachfolgenden Ausgleichsverfahren ist zu belobigen.

(2) Verweigerung der Gegendarstellung

Wenn sich die möglicherweise diskriminierende Person weigert, die Diskriminierungsvermutung binnen der Frist von 14 Tagen zu beantworten, oder das Zustandekommen des Gesprächs aktiv oder passiv vereitelt oder nicht auf die Vorhaltungen eingeht, so liegt es an der verantwortlichen Stelle, anhand der verfügbaren Sachverhaltsdarstellungen und sonstigen Hinweise festzustellen, ob eine Diskriminierung wie vermutet stattgefunden hat.

(3) Klärung anhand der gesammelten Faktenlage

Wenn keine rasche Klärung in Aussicht steht, weil sich Sachverhalts- und Gegendarstellung deutlich widersprechen, besteht auf Wunsch der sich als diskriminiert erachteten Person die Möglichkeit eines mediationsmethodisch unterstützten, die mögliche Diskriminierung nicht verharmlosenden Gesprächs (ev. unter Beibringung von ZeugInnen). Das Gespräch ist zu protokollieren. Ausgehend von der in der Sachverhaltsdarstellung glaubhaft gemachten Diskriminierung hat die vermeintlich diskriminierende Person darzulegen, wie es zu der (vermeintlichen) Diskriminierung gekommen ist und welche positiven Schritte gesetzt werden, um diese in Zukunft zu verhindern bzw. auszugleichen. Wird das Gespräch von der sich als diskriminiert erachteten Person nicht gewünscht, so hat die verantwortliche Stelle neben der Sachverhalts- und Gegendarstellung zusätzlich mit beiden beteiligten Parteien klärende, protokollierte Gespräche zu führen. Die verantwortliche Stelle hat anhand der gesammelten Faktenlage zu beurteilen und schriftlich zu begründen, warum eine Diskriminierung bzw. ein diskriminierungsähnliches Phänomen stattgefunden hat. Je nach Ausprägtheit der behaupteten Diskriminierung zugrunde liegenden Machtasymmetrie zwischen den beteiligten Personen (bzw. Gremien) hat die verantwortliche Stelle die Beweislast v.a. der mächtigeren Seite aufzubürden. Bei relativ ähnlicher gesellschaftlicher und betriebsinterner Positionierung der Beteiligten (z.B. wenn Angehörige verschiedener diskriminierter Gruppen sich gegenseitig Diskriminierung vorwerfen) soll hingegen von einer Beweislastumkehr Abstand genommen werden, weil sonst diejenige Seite, die schneller das Verfahren anstrengt, einen unverhältnismäßigen Vorteil im Verfahren erwirbt.

§ 14 Vorgangsweise bei Feststellung einer Diskriminierung

(1) Bestätigung der Diskriminierung

Im Fall der Bestätigung der Diskriminierung ist die diskriminierende Person schriftlich darüber zu belehren, warum im vorliegenden Fall eine Diskriminierung bestätigt wurde. Falls sich eine strafrechtlich relevante Diskriminierung herausstellt, ist gem. Abs. (7) vorzugehen. Die diskriminierende Person ist hinsichtlich der unmittelbaren Konsequenzen einer Fortsetzung des diskriminierenden Verhaltens (Beurlaubung, Versetzung, Entlassung) zu warnen. Vor einer eventuellen Benachrichtigung der anderen verantwortlichen Stellen von der Bestätigung sind die nächsten Schritte mit der diskriminierten Person zu beraten.

(2) Verhandlung über Ausgleichsmaßnahmen

Mit dem Ziel

- Ausgleich zu gewährleisten,
 - eine neue Basis für einen respektvollen Umgang miteinander zu schaffen,
 - Einsicht beim diskriminierenden Teil zu festigen und Wiederholung zu verhindern, haben die verantwortliche Stelle und die diskriminierte Person die Möglichkeit, Ausgleichsmaßnahmen vorzuschlagen. Das können z.B. sein:
 - a. mediationsmethodisch unterstützte, die Diskriminierung nicht verharmlosende Gespräche,
 - b. gemeinsame Analyse der Teamstrukturen zur Aufhebung der Diskriminierungsmechanismen. Hierzu ist auf Wunsch der diskriminierten Person ein/e Experte/in im Bereich Anti-Diskriminierung hinzuzuziehen,
 - c. Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Diskriminierung.
- Die Maßnahmen (a-c) sind nach Rücksprache von der Akademie zu finanzieren.
- d. Herstellung eines Zustands, wie er ohne die Diskriminierung zustande gekommen wäre (z.B. Bezahlung der Entgelt Differenz, Gewährung einer Beförderung),

e. Implementierung von Maßnahmen der positiven Diskriminierung, bis es zu einem angemessenen Ausgleich der erlittenen Diskriminierung gekommen ist. (Dies kann auch eine relative Schlechterstellung der nicht diskriminierten KollegInnen zur Folge haben),
f. Aufhebung etwaiger diskriminierender Verfahren, Arbeitsaufträge oder Vereinbarungen.
Die diskriminierende Person hat sich binnen 14 Tagen zu den Ausgleichsvorschlägen zu deklarieren. Gegenvorschläge sind möglich, da es um die Herstellung eines Einvernehmens geht. Verweigerung des Ausgleichs ist ein Grund für Versetzung, Kündigung oder Entlassung.

(3) Schadenersatz

a. Wenn durch die in Abs. (2) genannten Maßnahmen kein Ausgleich der erlittenen Diskriminierung hergestellt werden kann, so ist die Akademie zum Ersatz des entstandenen Schadens verpflichtet, kann jedoch im Rahmen der gesetzlichen Regelungen Regress bei der diskriminierenden Person nehmen. Auch ein Ersatz der immateriellen Schäden ist im Sinne einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (mindestens 720.- EUR) vorgesehen.

b. Zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen sind mit Zustimmung der diskriminierten Person und in ihrem Namen auch die sachlich in Betracht kommenden beruflichen Interessenvertretungen sowie solche Vereinigungen berechtigt, die nach ihren satzungsgemäßen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbots haben.

(4) Evaluierung der Maßnahmen

Die verantwortliche Stelle hat die Effekte der Ausgleichs- und anderen Maßnahmen in Bezug auf das Betriebsklima und das Kooperationsverhalten gemeinsam mit der diskriminierten Person und der Arbeitsgruppe Antidiskriminierung sowie eventueller Einbeziehung betroffener Organisationseinheiten zu evaluieren. Spätestens 6 Monate nach Einleitung des Anti-Diskriminierungs-Verfahrens hat die verantwortliche Stelle gemeinsam mit der Arbeitsgruppe Antidiskriminierung einen schriftlichen Evaluierungs-Bericht an die anderen verantwortlichen Stellen und an die am Diskriminierungsverfahren beteiligten Personen zu versenden. Dieser Bericht hat auch ein Feedback seitens der sich als diskriminiert erachteten Person zu beinhalten, die das Verfahren angestrebt hat. Hier ist die Zufriedenheit mit der Arbeit der verantwortlichen Stelle zu beurteilen.

(5) Wiederholte Diskriminierung

Wenn die verantwortliche Stelle feststellt, dass sich die diskriminierenden Verhaltensweisen trotz Verwarnung wiederholen, so ist die diskriminierende Person sofort zu beurlauben oder aus dem Arbeitsbereich der diskriminierten Person wegzusetzen. Die Wiederholung der Diskriminierung kann auch als Entlassungsgrund gewertet werden.

(6) Versetzung, Kündigung, Entlassung

Falls aufgrund der Schwere des Diskriminierungsfalles nicht schon früher von arbeitsrechtlichen Maßnahmen Gebrauch gemacht werden muss und nach einem Verweis sowie einer Probezeit von drei bis maximal sechs Monaten kein Ausgleich zwischen diskriminierter und diskriminierender Person gefunden wird, dann hat die verantwortliche Stelle die Möglichkeiten der Versetzung, Kündigung oder Entlassung mit der dafür zuständigen Stelle zu beraten und der diskriminierenden Person anzudrohen. Falls die diskriminierende Person dann immer noch keine Bereitschaft zeigt, sich mit der Diskriminierung konstruktiv auseinanderzusetzen und zur Wiederherstellung eines kooperativen Betriebsklimas das Ihre beizutragen, so ist die angedrohte Versetzung, Kündigung oder Entlassung von der zuständigen Stelle vorzunehmen.

(7) Verweigerung der Konsequenzen

Das Verhindern von Konsequenzen gegen Diskriminierungen gilt ebenfalls als Diskriminierung. Der/die Vorgesetzte der diskriminierenden Person ist zum Verweis, zur Versetzung, Kündigung oder Entlassung unmittelbar nach erfolgter Aufforderung durch die verantwortliche Stelle (die auch ohne Einvernehmen mit der diskriminierten Person erfolgen kann) verpflichtet, andernfalls er/sie denselben Konsequenzen unterworfen wird wie die unmittelbar diskriminierende Person.

V. Abschnitt

Außenbeziehungen

§ 15 Implementierung gegenüber anderen Organisationen

Die Grundsätze dieser Vereinbarung sind, sofern gesetzlich zulässig, in die allgemeinen Ausschreibungs- und Vertragsbedingungen der Akademie aufzunehmen. Bei externer Auftragsvergabe bzw. Eintritt in Geschäftsbeziehungen werden jene WerkvertragsnehmerInnen, Subunternehmen oder sonstigen KooperationspartnerInnen bevorzugt, die sich ebenfalls eine antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung gegeben haben oder sonst Gewähr für die Einhaltung der in der antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung festgelegten Grundsätze bieten.

§ 16 Schutz vor Diskriminierungen durch Nicht-Akademieangehörige

(1) Sofortiges Einschreiten im eigenen Betrieb

Gegen öffentliche Diskriminierungen (ein/e Zeuge/in genügt) durch betriebsfremde Personen (BewerberInnen, Geschäfts- und KooperationspartnerInnen, NutzerInnen und BesucherInnen) ist sofort von allen Akademieangehörigen einzuschreiten. Bei trotz Ermahnung fortgesetzt diskriminierendem Verhalten haben alle Akademieangehörigen unmittelbar die Pflicht jene Person zu informieren, die vom Hausrecht Gebrauch machen kann. Diese hat einzuschreiten und die betriebsfremde Person umgehend der Akademieräumlichkeiten bzw. des Akademiegeländes zu verweisen. ZeugInnen der diskriminierenden Handlung sollen ihre Wahrnehmungen sofort protokollieren und diese Protokolle der diskriminierten Person für weitere rechtliche Schritte zur Verfügung stellen.

(2) Beschwerdeverfahren gegenüber Außenstehenden

Im Fall einer Beschwerde wegen einer (nur unter 4 Augen oder auf fremdem Betriebsgelände bzw. im öffentlichen Raum getätigten) Diskriminierung durch MitarbeiterInnen einer anderen Institution, mit der Kooperations- oder Geschäftsbeziehungen bestehen, oder gegen bestimmte BewerberInnen, sowie NutzerInnen, Studierende und BesucherInnen, die regelmäßigen Kontakt mit den Akademieangehörigen haben, hat die vorgesetzte Stelle der diskriminierten Person (auf Wunsch in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen) das Vorliegen eines glaubhaften Diskriminierungsvorwurfes festzustellen und zu dokumentieren. Diese Dokumentation ist der möglicherweise diskriminierenden Person zu übermitteln zusammen mit dem Vorschlag, einen Termin für ein klärendes Gespräch zwischen den beteiligten Personen (unter Zuziehung von Vertrauenspersonen auf Wunsch) zu vereinbaren. In gravierenden Fällen ist der diskriminierenden Person das Betreten der Akademieräumlichkeiten bis zum klärenden Gespräch zu untersagen. Sollte das Zustandekommen des klärenden Gesprächs durch die möglicherweise diskriminierende Person versäumt oder vereitelt werden, so ist die Dokumentation an die vorgesetzte Stelle der möglicherweise diskriminierenden Person in der anderen Institution zu übermitteln. Diskriminierenden NutzerInnen, KlientInnen, KundInnen, Studierenden oder BesucherInnen ist das Betreten der Akademieräumlichkeiten zu untersagen. Wenn auch die vorgesetzte Stelle in der anderen Institution binnen angemessener Frist (Richtwert 14 Tage) nicht reagiert, so sind die Geschäfts- bzw. Kooperationsbeziehungen zu dieser Institution zu überdenken und eventuell einzustellen, sofern nicht eine andere angemessene Form der Reaktion gefunden wird.

(3) Kostenersatz bei weiterem Kontakt

Wenn die Akademie in Fällen gemäß Abs. (2) die Kooperations- und Geschäftsbeziehungen mit den außenstehenden Diskriminierenden nicht bis zu einer Klärung einstellt (oder eine andere angemessene Form gem. Abs. 2 letzter Satz findet), so hat die Akademie bei einer Wiederholung oder weiteren Diskriminierungen den diskriminierten MitarbeiterInnen - sofern nicht ohnehin ein privater Rechtsschutz, ein Rechtsschutz aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Kammer (insb. AK) oder eine sonstige Verfahrenshilfe zum Tragen kommt - die Kosten einer professionellen rechtlichen Beratung vorzufinanzieren, wenn sie bei staatlichen Instanzen gegen die Diskriminierungen vorgehen wollen. Die Akademie trägt in einem solchen Fall im Rahmen der ökonomischen Machbarkeit das Prozessrisiko für die vorfinanzierten Anwaltskosten (nicht jedoch für die gegnerischen Anwaltskosten). Außerdem hat die Akademie der diskriminierten Person in solchen Fällen die Kosten der psychologischen Betreuung im Rahmen der ökonomischen Machbarkeit zu erstatten.

(4) Schutz gegen Diskriminierungen durch Dritte

Falls die Diskriminierungen gegen MitarbeiterInnen wegen ihrer Tätigkeit erfolgen, hat die Arbeitsgruppe Antidiskriminierung die Aufgabe, Maßnahmen zum Schutz der MitarbeiterInnen zu entwickeln, welche die Akademie im Rahmen der ökonomischen Machbarkeit zu finanzieren hat.

VI. Abschnitt

Schlussbestimmungen

§ 17 Bekanntmachung und Umsetzung der Vereinbarung

(1) Bekanntmachung

Die Information über Inhalt und Umsetzung dieser Vereinbarung erfolgt laufend im Rahmen der institutionalisierten Versammlungen der diversen Organisationseinrichtungen der Akademie (Institute, Abteilungen, etc.) sowie über die organisationseigenen Medien (Homepage, Zeitung, Mitteilungsblatt). Ev. dargestellte Diskriminierungsfälle sind dabei zu anonymisieren.

Die Betriebsvereinbarung ist den Beschäftigten auch schriftlich in übersetzter Form zugänglich zu machen. Diese gesonderte Broschüre, die den gesamten Inhalt der Betriebsvereinbarung wiedergibt, kann bei allen verantwortlichen Stellen angefordert werden.

(2) Fortbildungsmaßnahmen

Die Auseinandersetzung mit den Inhalten dieser Vereinbarung wird auf allen Hierarchieebenen der Akademie, insbesondere jedoch für Vorgesetzte, BetriebsrätInnen, AusbilderInnen, MitarbeiterInnen der Personalabteilung und Mitglieder des Arbeitskreises, in die Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung aufgenommen. Für MitarbeiterInnen mit Einstellungs- und Leistungsbeurteilungskompetenzen sollten gesonderte Fortbildungsbausteine entwickelt und eingeführt werden.

(3) Betriebliches Berichtswesen

Im Rahmen des Leistungsberichts wird über die Umsetzung der Vereinbarung informiert.

(4) Diskriminierungs-Analyse

Die Arbeitsgruppe Antidiskriminierung wird alle Verfahren und Vereinbarungen an der Akademie im Hinblick auf das Ziel der Gleichstellung in jährlichen Abständen oder aus gegebenem Anlass überprüfen und ggf. verändern.

(5) Evaluierung

Nach Ablauf von einem Jahr wird von der Arbeitsgruppe Antidiskriminierung unter Mithilfe des Betriebsrates und des Rektorats ein Erfahrungsbericht erstellt, mit dem die Wirkung dieser Vereinbarung überprüft wird. Auf Grundlage des Erfahrungsberichtes werden weitere Gleichstellungsmaßnahmen vereinbart.

§ 18 Vorrang allgemeiner Normen

Überall dort, wo nationales oder EU-Recht die MitarbeiterInnen (u.a. Personen) besser stellt als diese Betriebsvereinbarung, gilt nationales oder EU-Recht, auch wenn es sich um keine zwingenden Regeln handelt.

§ 19 Inkrafttreten und Beendigung

Die Betriebsvereinbarung tritt am 1. März 2007 in Kraft.

Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, frühestens zum 31. Dezember 2008 (Frist für den ersten Erfahrungsbericht berücksichtigen) gekündigt werden.

Wien, am 02.03.2007

.....
Dr. Stephan Schmidt-Wulffen

.....
Katharina Koch

.....
Ingrid Schmalzl