

Musterbetriebsvereinbarung der Arbeiterkammer Oberösterreich:

Betriebsvereinbarung

zur Bekämpfung und Beseitigung der Diskriminierung ausländischer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz

1. Inhalt und Zweck

1.1. Es werden Leitlinien vereinbart, die der Unternehmensleitung, den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sowie ihren Vertretern helfen sollen, soziale Diskriminierung ausländischer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz zu vermeiden bzw. zu beseitigen. Darüber hinaus werden verbindliche Vereinbarungen für die Durchführung einer Politik der Chancengleichheit getroffen.

1.2. Auf diesem Weg sollen die Beziehungen aller im Betrieb beschäftigter Personen durch folgende Grundsätze geprägt werden:

- Grundsatz der Nicht-Diskriminierung
Er verbietet jede unmittelbare und mittelbare Benachteiligung aufgrund von Hautfarbe, Rasse, Staatsangehörigkeit und Religion, ethnischer und nationaler Herkunft.
- Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit
Er gebietet Maßnahmen zur Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung der Beschäftigten ausländischer Herkunft.
Er berücksichtigt die besonderen Belastungen und Anforderungen sowie die Interessen der Beschäftigten ausländischer Herkunft.
Er verbietet den Abbau des Anteils der Beschäftigten ausländischer Herkunft an der Gesamtbeschäftigtenzahl aus dem Grund der Staatszugehörigkeit.
- Auftreten gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit
Betriebsleitung, Betriebsrat und die Beschäftigten treten nach konkreten Anlässen wie Äußerungen von Vor- und/oder Pauschalurteilen, abschätzigen oder diskriminierenden Bemerkungen oder Tätlichkeiten usw. offen entgegen.
Alle Beteiligten sollen in enger Zusammenarbeit die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um die Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu realisieren. Von der Chancengleichheit sollen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichermaßen profitieren, unabhängig von Hautfarbe, Rasse, Staatsangehörigkeit und Religion, ethnischer oder nationaler Herkunft.

2. Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung

2.1. Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle im Betrieb beschäftigten Personen und inhaltlich für alle Maßnahmen bei der Auswahl und Behandlung der Beschäftigten, insbesondere für die Gewährung des Zugangs zu betrieblichen Aus-, Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen.

2.2. Alle anderen Bestimmungen über die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bleiben unberührt.

3. Durchführung einer Chancengleichheitspolitik

3.1. Die Unternehmensleitung verpflichtet sich, in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat zur Durchführung einer Chancengleichheitspolitik umgehend folgende Maßnahmen einzuleiten:

- Die Unternehmensleitung unterrichtet alle Beschäftigten in schriftlicher Form – ggf. in Fremdsprachen – über den Inhalt dieser Betriebsvereinbarung.
- Für die Verwirklichung der Chancengleichheit werden Ziele und Maßnahmen für die Bereiche Einstellung, Behandlung am Arbeitsplatz/Arbeitsbedingungen, Zugang zur betrieblichen Aus-, Weiter- und Fortbildung sowie berufliche Beförderung festgelegt und deren Umsetzung kontrolliert.
- Die Gesamtverantwortung für die Durchführung der betrieblichen Politik der Chancengleichheit trägt die Unternehmensleitung.

3.2. Es wird eine paritätische Kommission aus .. Vertretern der Betriebsleitung und .. des Betriebsrates – davon mindestens .. Beschäftigte ausländischer Herkunft – gebildet. Ihr obliegt die Erledigung der Aufgaben, die sich aus dieser Betriebsvereinbarung ergeben. Durch sie werden die Fortschritte, die bei der Umsetzung der zur Chancengleichheit festgelegten Ziele zu verzeichnen sind, überwacht und die bestehenden Defizite festgestellt.

Die Kommission tritt auf Antrag eines Mitgliedes, mindestens jedoch zweimal jährlich zusammen. Die Mitglieder des Betriebsrates berichten über die Beratungsergebnisse der Kommission im Betriebsrat und mindestens einmal jährlich in einer Betriebsversammlung.

4. Bewertung der Wirksamkeit der Chancengleichheitspolitik

4.1. Auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse über noch vorhandene Diskriminierungen schlägt die paritätische Kommission die notwendigen Maßnahmen zur Verbesserung der Situation dem Arbeitgeber zur verbindlichen Erledigung vor.

4.2. Die Ergebnisse der Maßnahmen zur Chancengleichheit sind den Arbeitnehmervertretern sowie der Belegschaft bekanntzugeben (z.B. in Betriebsversammlungen, über Betriebszeitschriften und sonstige Veröffentlichungen).

5. Einstellung von Personal

5.1. Bei der innerbetrieblichen Ausschreibung einer Stelle ist sicherzustellen, dass diese Ausschreibung in den Hauptsprachen, die im Betrieb vertreten sind, erscheint und von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausländischer Herkunft gelesen werden kann.

In den internen wie externen Ausschreibungen sind die Bewerberinnen und Bewerber ausländischer Herkunft gemäß den Qualifikationsanforderungen gleich zu behandeln.

5.2. Bei den Auswahlkriterien und Eingruppierungen sind die nicht in Österreich erworbenen vergleichbaren Qualifikationen und Berufserfahrungen entsprechend zu berücksichtigen. Bei den Auswahltests dürfen nur solche Fragen gestellt werden, die sich aus dem Profil der ausgeschriebenen Stelle ergeben.

5.3. Zu den Einstellungsgesprächen können auf eigenen Wunsch auch Mitglieder der paritätischen Kommission herangezogen werden.

6. Führungsentscheidungen

6.1. Führungskräfte, die Entscheidungen treffen über die Zuweisung der Aufgaben und über die Auswahl derjenigen, die an Aus-, Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen, haben die Kriterien im Sinne dieser Betriebsvereinbarung anzuwenden. Es darf nicht davon ausgegangen werden, dass bestimmte Tätigkeiten für Angehörige bestimmter ethnischer Gruppen vorbehalten sind. Bei der Versetzung von Personal auf Arbeitsplätze mit höheren Einstufungen oder der Teilnahme an betrieblichen Ausbildungsmaßnahmen dürfen Angehörige ethnischer Minderheiten nicht ausgeschlossen oder benachteiligt werden.

6.2. Die Leistungsbeurteilung und berufliche Beförderung erfolgen nach einheitlichen Kriterien. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausländischer Herkunft sind bei der Verteilung neuer Aufgaben und Arbeitsplätze, die sich insbesondere aus den Veränderungen in der Arbeitsorganisation ergeben, mit allen übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleich zu behandeln. Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung dürfen nicht zum Abbau des Anteils der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Gesamtbeschäftigtenzahl führen.

7. Aus-, Weiter- und Fortbildung/Fördermaßnahmen

7.1. Bei der Beurteilung der Bewerbung von Auszubildenden bleibt die nationale oder ethnische Herkunft unberücksichtigt. Durch geeignete Maßnahmen - gegebenenfalls muttersprachliche Informationen - ist sicherzustellen, dass ausreichende Informationen über zukunftsorientierte Berufe erfolgen, Plätze für Betriebspraktika zur Verfügung gestellt werden und gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit Berufsberatungsstellen eine gezielte Ausbildungsförderung ausländischer Jugendlicher erfolgt.

7.2. Es wird sichergestellt, dass sämtliche Aus-, Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen allen Beschäftigten, unabhängig von ihrer Herkunft, bekannt gemacht werden. Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sind aufeinander abzustimmen, damit eine im Rahmen der Qualifikation angemessene Tätigkeit angeboten werden kann.

7.3. Die Angehörigen ethnischer und nationaler Minderheiten werden durch geeignete Informationskampagnen, in Betriebsversammlungen bzw. durch fachbezogene Sprachbildungsangebote seitens des Betriebes ermutigt und gefördert, die betrieblichen Fortbildungsmöglichkeiten wahrzunehmen, insbesondere solche, die ihnen den Aufstieg in Tätigkeitsbereiche erleichtern, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind.

8. Beschwerdeverfahren/Maßnahmen bei Diskriminierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausländischer Herkunft

Beschwerden über Diskriminierungsfälle von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird umgehend nachgegangen. Die zuständigen Führungskräfte müssen den Beschwerden nachgehen und deren Erledigung der paritätischen Kommission umgehend melden.

Diskriminierende Maßnahmen sind Pflichtverletzungen im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses und werden mit den entsprechenden arbeitsrechtlichen Sanktionen geahndet (z.B. schriftliche Verwarnung, Kündigung oder Entlassung).

9. Diese Betriebsvereinbarung tritt am in Kraft.