

Betriebsvereinbarung über
Antidiskriminierung und
partner_innenschaftliches Verhalten am
Arbeitsplatz

(Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung)

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Präambel..... | 4 |
| Allgemeine Ziele | 4 |
| Grundlage in der Organisationsentwicklung | 4 |
| I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen | 5 |
| § 1 Begriffsbestimmung..... | 5 |
| (1) Diskriminierung | 5 |
| (2) Benachteiligungen..... | 5 |
| (3) Ungleichbehandlung | 5 |
| (4) Gesellschaftlich systematische Benachteiligung..... | 5 |
| (5) Benachteiligungen im Rahmen formaler Hierarchie..... | 5 |
| (6) Mobbing | 5 |
| (7) Mittelbare Diskriminierung/Benachteiligung..... | 6 |
| (8) Viktimisierung..... | 6 |
| § 2 Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot..... | 6 |
| (1) Allgemeines Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot..... | 6 |
| (2) Ökonomische Machbarkeit | 6 |
| § 3 Vertraulichkeit | 6 |
| § 4 Arbeitsgruppe gegen Diskriminierung und Benachteiligung | 7 |
| (1) Zusammensetzung | 7 |
| (2) Aufgaben der Arbeitsgruppe gegen Diskriminierung und Benachteiligung (AGDB) sind: | 7 |
| § 5 Geltungsbereich..... | 8 |
| (1) Persönlicher und örtlicher Geltungsbereich | 8 |
| (2) Sachlicher Geltungsbereich..... | 8 |
| II. Abschnitt Strategien gegen Diskriminierung/Benachteiligung..... | 9 |
| § 6 Allgemeine Maßnahmen gegen Diskriminierung | 9 |
| (1) Bewusstseinsbildung über Diskriminierungen/Benachteiligungen | 9 |
| (2) Antidiskriminatorische Organisationsentwicklung | 9 |
| (3) Faktische Gleichstellungsmaßnahmen..... | 9 |
| III. Abschnitt Organisation | 10 |
| § 7 Zuständigkeit..... | 10 |
| (1) Betroffene Organisationseinheiten..... | 10 |
| (2) Verantwortliche Organe..... | 10 |

| | |
|--|----|
| § 8 Vertrauenspersonen | 10 |
| IV. Abschnitt Vorgangsweise bei Beschwerden..... | 11 |
| § 9 Beschwerde..... | 11 |
| (1) Viktimisierungsschutz..... | 11 |
| (2) Außerbetrieblicher Rechtsweg..... | 11 |
| (3) Zielsetzungen der Behandlung der Beschwerde | 11 |
| (4) Aufwand während der Behandlung der Beschwerde | 11 |
| (5) Erste-Schritte | 11 |
| (6) Einberufung der Sitzung | 11 |
| (7) Maßnahmen | 12 |
| § 10 Strafrechtlich relevante Tatbestände | 13 |
| (1) Strafverfolgung..... | 13 |
| § 11 Klärungsvarianten | 13 |
| (1) Klärung | 13 |
| (2) Fehlende Klärung..... | 13 |
| § 12 Vorgangsweise bei Feststellung einer Diskriminierung/Benachteiligung..... | 13 |
| (1) Ausgleichsmaßnahmen | 13 |
| (2) Schadenersatz | 13 |
| (3) Wiederholte Diskriminierung/Benachteiligung..... | 14 |
| (4) Verweigerung der Konsequenzen | 14 |
| V. Abschnitt Außenbeziehungen | 15 |
| § 13 Schutz vor Diskriminierungen/Benachteiligungen durch Nicht-Akademieangehörige | 15 |
| (1) Sofortiges Einschreiten im eigenen Betrieb | 15 |
| VI. Abschnitt Schlussbestimmungen..... | 16 |
| § 14 Bekanntmachung und Umsetzung der Vereinbarung | 16 |
| (1) Bekanntmachung..... | 16 |
| (2) Fortbildungsmaßnahmen | 16 |
| (3) Betriebliches Berichtswesen | 16 |
| § 15 Vorrang allgemeiner Normen | 16 |
| § 16 Inkrafttreten und Beendigung | 16 |

Präambel

Allgemeine Ziele

Diese Betriebsvereinbarung ist ein öffentliches Bekenntnis zum Grundsatz der Antidiskriminierung, der Bekämpfung von Benachteiligungen, der Sicherstellung des achtungsvollen Umgangs und deren praktische Umsetzung. Die Akademie der bildenden Künste Wien verpflichtet sich, Diskriminierungen, wie etwa in §§ 4, 8, 8a, 13, 16 B-GIBG, § 42 Abs 1 UG normiert, und Verletzungen des Gebotes des kollegialen Umgangs entgegenzuwirken sowie ein partner_innenschaftliches Klima zu fördern.

Es sollen

- Maßnahmen zur Abschaffung von Diskriminierungs-/Benachteiligungsmechanismen und struktureller Diskriminierung/Benachteiligung gesetzt werden.
- eine Arbeitsatmosphäre geschaffen werden, die von gegenseitigem Respekt getragen ist und unterschiedliche Lebensentwürfe berücksichtigt
- die EU-Richtlinien (gemäß Art. 13 des Amsterdamer Vertrages umgesetzt werden.
(RICHTLINIE 2000/43/EG DES RATES vom 29. Juni 2000 „Anti-Rassismus-Richtlinie“;
RICHTLINIE 2000/78/EG DES RATES vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf;
RICHTLINIE 2002/73/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen;
RICHTLINIE 2004/113/EG DES RATES vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Grundlage in der Organisationsentwicklung

Diese Betriebsvereinbarung ist Teil der betrieblichen Organisationsentwicklung.

Zu ihrer Durchführung sind notwendig:

- eine regelmäßige Analyse der Akademie zur Überprüfung bzw. Feststellung allfällig vorhandenen Diskriminierungs- und Benachteiligungsmechanismen.
- die Festlegung von Gleichstellungszielen für die Akademie der bildenden Künste Wien für die kommenden drei Jahre.

I. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Begriffsbestimmung

(1) Diskriminierung

Als Diskriminierungen sind rechtswidrige Übergriffe in Bezug auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung sowie sexuelle Belästigung und Belästigung im Sinne der gesetzlich festgelegten Diskriminierungsgründe (§§ 4, 8, 8a, 13, 16 B-GIBG, § 42 Abs 1 UG) zu verstehen. Für Diskriminierungen aufgrund von Behinderung wird auf das BGStG und das BEinstG verwiesen

(2) Benachteiligungen

Eine offensive Handlung gegen eine Person, insbesondere

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

Benachteiligungen sind wie Diskriminierungen verboten.

(3) Ungleichbehandlung

Unterschiedliche Behandlung von Personen ist benachteiligend, wenn sie entlang einer gesellschaftlich systematischen Asymmetrie, in einer Mobbing-situation oder aus einer hierarchisch übergeordneten Position heraus erfolgt.

(4) Gesellschaftlich systematische Benachteiligung

liegt vor, wenn eine effektive Schlechterstellung auf der Basis gesellschaftlicher Machtasymmetrien zwischen Bevölkerungsgruppen bewirkt wird, die als unterschiedlich definiert werden.

(5) Benachteiligungen im Rahmen formaler Hierarchie

Eine effektive Schlechterstellung durch Vorgesetzte (formale Machtasymmetrie) liegt dann vor, wenn einzelne Mitarbeiter_innen im Vergleich zu formell gleichgestellten Kolleg_innen 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 zusammenschließt (faktische Machtasymmetrie) und diese Person 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/Benachteiligung

Im Gegensatz zu unmittelbarer Diskriminierung/ Benachteiligung liegt mittelbare Diskriminierung/Benachteiligung 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 zur Durchsetzung der Ansprüche aus dieser Betriebsvereinbarung (bzw. darüber hinausgehend) erfolgt.

§ 2 Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot

(1) Allgemeines Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbot

Diskriminierungen/ Benachteiligungen im Sinne der Definitionen des § 1Abs. 1-8 sind verboten.

(2) Ökonomische Machbarkeit

Nach Maßgabe der budgetären Mittel und unter Berücksichtigung der Leistungsvereinbarung ist das Rektorat aufgefordert, diskriminatorische und benachteiligende Misstände umgehend zu beheben.

§ 3 Vertraulichkeit

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist grundsätzlich Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren. Es gilt die Amtsverschwiegenheit (Art. 20 Abs. 3 B-VG).

§ 4 Arbeitsgruppe gegen Diskriminierung und Benachteiligung

(1) Zusammensetzung

Die Arbeitsgruppe gegen Diskriminierung und Benachteiligung (AGDB) besteht aus 10 Mitgliedern.

- a. 2 Vertreter_innen des Rektorats
- b. 2 Mitgliedern des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen,
- c. jeweils einer_einem zu nominierenden Vertreter_in des Betriebsrates für das künstlerisch-wissenschaftliche Personal und jenes für das allgemeine Universitätspersonal,
- d. 1 Vertreter_in der Behindertenvertrauenspersonen
- e. 1 Vertreter_in der Rechts- und Personalabteilung
- f. 1 Vertreter_in des Netzwerkes für Frauenförderung,
- g. 1 Vertreter_in der Österreichischen Hochschüler_innenschaft der Akademie der bildenden Künste Wien

Die Funktionsperiode dauert vier Jahre endet jedoch jedenfalls mit der Funktionsperiode des für Personalangelegenheiten zuständigen Mitglied des Rektorats.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe wählen eine_n Vorsitzende_n.

Die Arbeitsgruppe ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

Die Arbeitsgruppe gegen Diskriminierung und Benachteiligung (AGDB) entscheidet mit einfacher Mehrheit.

Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme der_des Vorsitzenden der Arbeitsgruppe.

Über die Sitzungen der Arbeitsgruppe gegen Diskriminierung und Benachteiligung ist ein Beschlussprotokoll anzufertigen.

(2) Aufgaben der Arbeitsgruppe gegen Diskriminierung und Benachteiligung (AGDB) sind:

- a. Geeignete Maßnahmen zur Beendigung der Diskriminierung und Benachteiligung zu entwickeln.
- b. Entwicklung von best practice in Sachen Gleichstellung.
- c. Behandlung von Beschwerden wegen Diskriminierung/Benachteiligung.

§ 5 Geltungsbereich

(1) Persönlicher und örtlicher Geltungsbereich

a. Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer_innen der Akademie der bildenden Künste Wien sowie für alle Beamt_innen, die dem Amt der Akademie der bildenden Künste Wien zur Dienstleistung zugewiesen sind.

b. Folgenden Personengruppen erwächst aus dieser Betriebsvereinbarung ebenfalls ein Diskriminierungs/Benachteiligungsschutz:

1. ordentlichen und außerordentlichen Studierenden
2. Personen im Nahbereich der Akademie der bildenden Künste Wien (Bewerber_innen und Absolvent_innen).

(2) Sachlicher Geltungsbereich

Diese Vereinbarung wendet sich gegen Diskriminierungen und Benachteiligungen gemäß den Definitionen in §1 Abs. 1-8 in allen Bereichen des betrieblichen Handelns.

II. Abschnitt

Strategien gegen Diskriminierung/Benachteiligung

§ 6 Allgemeine Maßnahmen gegen Diskriminierung

(1) Bewusstseinsbildung über Diskriminierungen/Benachteiligungen

Ausbildungsmaßnahmen sollen für Gleichstellungsfortbildungen aller Mitarbeiter_innen angeboten und gefördert werden.

(2) Antidiskriminatorische Organisationsentwicklung

Bei allen Maßnahmen der Organisationsentwicklung (insb. Supervisionen, Interventionen und Mediationen) soll den Schwerpunktthemen Diskriminierung/Benachteiligung 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 nicht diskriminatorische/benachteiligende Praxis sind auch ohne Anlassfall jederzeit einzubringen.

(3) Faktische Gleichstellungsmaßnahmen

a. Informelle Anerkennung von Qualifikationen und Berufserfahrungen

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

b. Diskriminierungs- und benachteiligungsvermeidende Gestaltung der Bewerbungssituation

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

c. Vorrang bei begrenzten Mitteln

Bei begrenzten Mitteln (z.B. für externe Fortbildung) sind aus der Zielgruppe der Fortbildung Personen aus gesellschaftlich diskriminierten Gruppen vorrangig zu behandeln.

d. Teamzusammensetzung

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

e. Sonstige Gleichstellungsmaßnahmen

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

III. Abschnitt

Organisation

§ 7 Zuständigkeit

(1) Betroffene Organisationseinheiten

Wenn der_ die Leiter_ in einer Organisationseinheit (zB. Institut, Abteilung, etc.) Kenntnis davon erlangt, dass sich in ihrem unmittelbaren Einflussbereich eine mögliche Diskriminierung/Benachteiligung ereignet hat, so hat er oder sie zunächst auf klärende Gespräche zwischen den Beteiligten hinzuwirken.

(2) Verantwortliche Organe

a. Eine mögliche Diskriminierung/Benachteiligung muss dem für Personalangelegenheiten zuständigen Mitglied des Rektorats unverzüglich vom Leiter/ von der Leiterin zur Kenntnis gebracht werden, wenn die unmittelbaren Klärungsversuche durch den oder die Leiter_ in der betroffenen Organisationseinheit scheitern oder

b. Wenn der_ die Leiter_ in der betroffenen Organisationseinheit seine/ihre Zuständigkeit nicht bzw. nicht ausreichend wahrnimmt oder die sich als diskriminiert/benachteiligt erachtende Person einen informellen Schlichtungsversuch für nicht zumutbar oder zielführend hält, kann sich diese an folgende Organe wenden

- das Rektorat
- den jeweils zuständigen Betriebsrat
- die Behindertenvertrauenspersonen
- den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, sofern es sich um Diskriminierungen gem. § 42 Abs 1 UG handelt.

Wird eines der genannten Organe von einem_ einer Betroffenen befasst, so hat es die anderen Organe über die erfolgte Inanspruchnahme unverzüglich zu informieren.

§ 8 Vertrauenspersonen

Die sich als diskriminiert/benachteiligt erachtende Person hat auch die Möglichkeit, sich an eine Vertrauensperson ihrer Wahl zu wenden. Diese darf zu Gesprächen hinzugezogen werden. Die Vertrauensperson muss Angehörige der Akademie der bildenden Künste Wien sein, ausgenommen entsandte der Gewerkschaft und der Arbeiterkammer.

IV. Abschnitt

Vorgangsweise bei Beschwerden

§ 9 Beschwerde

(1) Viktimisierungsschutz

Die Artikulation oder Unterstützung einer Beschwerde wegen Diskriminierung/Benachteiligung 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 einer besonderen Prüfung zu unterziehen und bedürfen zu ihrer Wirksamkeit seiner Zustimmung. Der Betriebsrat kann bei Diskriminierungen den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen beiziehen.

(2) Außerbetrieblicher Rechtsweg

Das allgemeine Beschwerderecht (Weg zum Zivil- oder Strafgericht bzw. zu Verwaltungsbehörden) bleibt unberührt.

(3) Zielsetzungen der Behandlung der Beschwerde

Zielsetzungen der Behandlung der Beschwerde wegen Diskriminierung/Benachteiligung sind

- a. die nachhaltige Beendigung der Diskriminierung/Benachteiligung, Schutz vor Diskriminierung/Benachteiligung und Wahrung des Rechtes auf Nichtdiskriminierung/Nichtbenachteiligung
- b. die Wiederherstellung eines guten Betriebsklimas und der Kooperationsbereitschaft,
- c. Ausgleich für die erlittene Diskriminierung/Benachteiligung,

(4) Aufwand während der Behandlung der Beschwerde

Aufwand während der Behandlung der Beschwerde wegen Diskriminierung/Benachteiligung
Alle beteiligten Personen haben das Recht, ihren mit der Tätigkeit 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. Der_ die Rektor_in kann 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.

(5) Erste-Schritte

Das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Rektorats hat

- a. falls gewünscht, für Übersetzung zu sorgen
- b. die eigene Befangenheit zu prüfen,
- c. den Sachverhalt schriftlich zu dokumentieren (evtl. übersetzen zu lassen),

(6) Einberufung der Sitzung

Das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Rektorats beruft aufgrund der Beschwerde eine Sitzung der Arbeitsgruppe gegen Diskriminierung und Benachteiligung (AGDB) ein.

Diese hat in ihrer Sitzung die Aufgabe, die Diskriminierung/Benachteiligung festzustellen. Dabei sind die an dieser Situation Beteiligten zu hören.

Stellt die Arbeitsgruppe gegen Diskriminierung und Benachteiligung (AGDB) keine Diskriminierung/Benachteiligung gemäß den Definitionen in §1 Abs. 1-8 fest, ist die Behandlung der Beschwerde beendet und die beteiligten Personen sind von der Vorsitzenden/dem Vorsitzenden zu informieren.

(7) Maßnahmen

Sollte eine Diskriminierung/Benachteiligung festgestellt werden, hat die AGDB über geeignete Maßnahmen zur Bereinigung der Diskriminierung/Benachteiligung zu beraten und eine Empfehlung an das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Rektorats auszusprechen.

Solche Maßnahmen können sein:

a. Organisatorische Maßnahmen

b. Ausgleichsmaßnahmen (zB. gemeinsame Analyse der Teamstrukturen zur Aufhebung der Diskriminierungs/Benachteiligungsmechanismen, Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen, Teilnahme an laufenden Interventionen oder Supervisionen, Herstellung eines Zustands, wie er ohne die Diskriminierung/Benachteiligung zustande gekommen wäre (z.B. Bezahlung der Entgeltdifferenz, Gewährung einer Beförderung), Implementierung von Maßnahmen der positiven Unterstützung, bis es zu einem angemessenen Ausgleich der Diskriminierung gekommen ist,

c. Mediation

d. Moderation bei Gesprächen

Die Maßnahmen sind nach budgetärer Maßgabe von der Akademie der bildenden Künste Wien zu finanzieren.

Das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Rektorats hat der Arbeitsgruppe gegen Diskriminierung und Benachteiligung (AGDB) über die allfällige Umsetzung der Maßnahmen zu berichten.

§ 10 Strafrechtlich relevante Tatbestände

(1) Strafverfolgung

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

- a. unverzüglich die Strafverfolgungsbehörden einzuschalten und
- b. die betriebsinterne Behandlung der Beschwerde bis zum Ende des Strafverfahrens auszusetzen

§ 11 Klärungsvarianten

(1) Klärung

Haben die durch die Arbeitsgruppe gegen Diskriminierung und Benachteiligung (AGDB) vorgeschlagenen und vom für Personalangelegenheiten zuständigen Mitglieds des Rektorats umgesetzten Maßnahmen im Sinne § 9 (7) zu einer Klärung und Beendigung der Diskriminierung geführt, so gilt die Behandlung der Beschwerde als beendet.

(2) Fehlende Klärung

Haben die Maßnahmen zu keiner Klärung und Beendigung der Diskriminierung/Benachteiligung geführt so entscheidet das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Rektorats über dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen.

§ 12 Vorgangsweise bei Feststellung einer Diskriminierung/Benachteiligung

(1) Ausgleichsmaßnahmen

- a. Herstellung eines Zustands, wie er ohne die Diskriminierung/Benachteiligung zustande gekommen wäre (z.B. Bezahlung der Entgelt Differenz, Gewährung einer Beförderung),
- b. Aufhebung etwaiger diskriminierender/benachteiligender Verfahren, Arbeitsaufträge oder Vereinbarungen.

Die diskriminierende/benachteiligende Person hat sich binnen 14 Tagen zu den Ausgleichsvorschlägen zu äußern. Gegenvorschläge sind möglich, da es um die Herstellung eines Einvernehmens geht. Verweigerung des Ausgleichs ist ein Grund für Versetzung, Kündigung oder Entlassung.

(2) 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 1.000.- 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.

(3) Wiederholte Diskriminierung/Benachteiligung

Wenn das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Rektorats feststellt, dass sich die diskriminierenden Verhaltensweisen trotz Verwarnung wiederholen, so ist die diskriminierende/benachteiligende Person sofort zu beurlauben oder aus dem Arbeitsbereich der diskriminierten/benachteiligten Person wegzusetzen. Die Wiederholung der Diskriminierung/Benachteiligung kann auch als Entlassungsgrund gewertet werden.

(4) Verweigerung der Konsequenzen

Das Verhindern von Konsequenzen gegen Diskriminierungen/Benachteiligungen gilt ebenfalls als Diskriminierung. Der_ die Vorgesetzte der diskriminierenden/benachteiligenden Person ist zum Verweis bzw. zur Versetzung dieser aus dem Arbeitsbereich der diskriminierten/benachteiligten Person, unmittelbar nach erfolgter Aufforderung durch das für Personalangelegenheiten zuständige Mitglied des Rektorats (die auch ohne Einvernehmen mit der diskriminierten/benachteiligten Person erfolgen kann) verpflichtet, andernfalls er_ sie denselben Konsequenzen unterworfen wird wie die unmittelbar diskriminierende/benachteiligende Person.

V. Abschnitt

Außenbeziehungen

§ 13 Schutz vor Diskriminierungen/Benachteiligungen durch Nicht-Akademieangehörige

(1) Sofortiges Einschreiten im eigenen Betrieb

Gegen öffentliche Diskriminierungen/Benachteiligungen (ein_e Zeuge_in genügt) durch betriebsfremde Personen (Bewerber_innen, Geschäfts- und Kooperationspartner_innen, Nutzer_innen und Besucher_innen) müssen Akademieangehörige sofort einschreiten. Bei trotz Ermahnung fortgesetzter diskriminierendem/benachteiligendem Verhalten haben 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. Zeug_innen der diskriminierenden/benachteiligenden Handlung sollen ihre Wahrnehmungen sofort protokollieren und diese Protokolle der diskriminierten/benachteiligten Person für weitere rechtliche Schritte zur Verfügung stellen.

VI. Abschnitt

Schlussbestimmungen

§ 14 Bekanntmachung und Umsetzung der Vereinbarung

(1) Bekanntmachung

Die Information über Inhalt und Umsetzung dieser Vereinbarung erfolgt über die Homepage und das Mitteilungsblatt. Die Betriebsvereinbarung ist den Beschäftigten auch schriftlich in übersetzter Form zugänglich zu machen. Die Betriebsvereinbarung ist eine Beilage des Arbeitsvertrages.

(2) Fortbildungsmaßnahmen

Die Auseinandersetzung mit den Inhalten dieser Vereinbarung wird für alle Mitarbeiter_innen der Akademie, insbesondere jedoch für Vorgesetzte, Betriebsrät_innen, Ausbildner_innen, Mitarbeiter_innen der Personalabteilung und Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, in die Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung aufgenommen.

(3) Betriebliches Berichtswesen

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

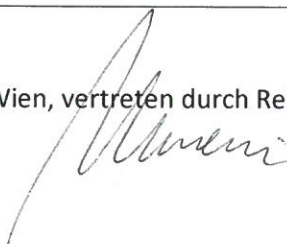
§ 15 Vorrang allgemeiner Normen

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

§ 16 Inkrafttreten und Beendigung

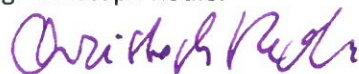
Die Betriebsvereinbarung tritt am 1. Jänner 2017 in Kraft. Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Quartal gekündigt werden.

Akademie der bildenden Künste Wien, vertreten durch Rektorin Mag. Eva Blimlinger



und

dem Betriebsrat für das künstlerisch-wissenschaftliche Personal der Akademie der bildenden Künste Wien, vertreten durch dessen Vorsitzenden Mag. Christoph Rodler



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



Wien, am 22. Dezember 2017