



## Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung der Akademie der bildenden Künste Wien

Mustervertrag für eine antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung durch die „Initiative Minderheiten“: <http://www.initiative.minderheiten.at>

Initiierung und Koordination der Arbeitsgruppe: Araba Evelyn Johnston Arthur

Mitarbeit: Andreas Görg, Ursula Hermann, Hakan Gürses, Franjo Schruiff, Ildiko Naetar-Bakcsi, Claudia Krieglsteiner, Gerd Valchars und Peter Grusch (mit Anregungen von vielen weiteren)

an der Akademie seit 2007 in Kraft (ausgearbeitet von der „Arbeitsgruppe Antidiskriminierung“; Koordination: Elisabeth Henzl); geltend für alle MitarbeiterInnen)

v.a. mit dem Ziel:

- ein öffentliches Bekenntnis zum Grundsatz der Nicht-Diskriminierung und dessen praktische Umsetzung abzugeben und
- Maßnahmen zur Abschaffung von möglichen Diskriminierungsmechanismen an der Akademie zu setzen
- positives Betriebsklima, respektvolle Zusammenarbeit und positive Außenkontakte
- Realisierung verschiedener Lebensentwürfe zu ermöglichen

Diskriminierungsbegriff umschließt u.a.:

- „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. [...]

- Diskriminierung im Rahmen formaler Hierarchie [...]

- Mobbing [...]

- 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.

- 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.“

weitere Abschnitte/Inhalte u.a:

- Antidiskriminierungsstrategien: Sensibilisierung, antidiskriminatorische Organisationsentwicklung, Gleichstellungsziele, faktische Gleichstellungsmaßnahmen
- Organisation/Zuständigkeiten: Betroffene und verantwortliche Stellen/Abteilungen/Gremien etc.
- Verfahren: Umgang mit Beschwerden, Regelung von Vertraulichkeiten, Zielsetzungen des Verfahrens, Varianten des Verfahrens und von Klärungsmöglichkeiten, Vorgangsweisen bei Feststellung einer Diskriminierung, Umgang mit wiederholter Diskriminierung

Nähere Informationen unter: <http://www.akbild.ac.at/afg>