

Senat I der Gleichbehandlungskommission**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 82/2005)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) im Bundeskanzleramt (vormals beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen) gelangte am 3. Oktober 2007 über den am 18. Juni 2007 eingelangten Antrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien (AK-Wien) für **Frau B** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand gemäß **§ 3 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. 82/2005; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate, beziehen sich auf diese Fassung), bei der Festsetzung des Entgelts gemäß **§ 3 Z 2 GIBG**, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß **§ 3 Z 6 GIBG**, sowie durch die Übertretung des **Benachteiligungsverbots** gemäß **§ 13 GIBG** durch die Arbeitgeberin, **X GmbH**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis:

Im Verlangen der AK-Wien wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau B seit 18.2.2003 bei der Antragsgegnerin, X GmbH, als Human Resource Managerin beschäftigt sei. Der vereinbarte Tätigkeitsbereich habe sämtliche Personalagenden, das Recruiting von Manager/-innenpositionen und Sekretariatskräften sowie das Budget der Personalabteilung umfasst. Auf Grund der Geburt ihres Kindes habe Frau B ab dem 16.3.2004 eine Karenzzeit gemäß § 15 Mutterschutzgesetz (MSchG) bis zum 20.3.2006 in Anspruch genommen. In Anschluss an die Karenz sei eine Elternteilzeit nach § 15 h MSchG bis zum gesetzlichen Höchstausmaß (Schuleintritt des Kindes von Frau B) vereinbart worden. Die Arbeitszeit sei von 38,5 Wochenstunden auf 16 Stunden /Woche reduziert worden. Mit Beginn der Elternteilzeit sei die Antragstellerin nicht mehr gemäß der ursprünglichen Vereinbarung in ihrem bisherigen Bereich als Personalistin eingesetzt worden, sondern sei mit Arbeiten befasst worden, die weder den vereinbarten Vertragsinhalten noch der Qualifikation der Arbeitnehmerin entsprechen würden. Bei

Dienstantritt sei sie als Assistent (Sekretärin) zur Sozialversicherung gemeldet worden. Nach Intervention durch die AK-Wien sei dies zwar durch eine Änderungsmeldung bei der Wiener Gebietskrankenkasse korrigiert worden – die Arbeitsbereiche seien aber unverändert geblieben und damit arbeitsvertragswidrig gewesen. Die Antragstellerin habe des Öfteren in kooperativer Weise das Gespräch mit ihrem unmittelbaren Vorgesetzten, ... Herrn C, gesucht. Diese Gespräche seien alle durch die Antragstellerin dokumentiert worden. Herr C habe jedoch keine Handlungen gesetzt, die geeignet gewesen wären, den ursprünglichen Vertragszustand wieder herzustellen. Nach ihrem Dienstantritt im Zuge der Elternteilzeit habe die Antragstellerin um einen Büroschlüssel und einen Computer kämpfen müssen. Erst am 27.4.2006 habe sie einen Laptop erhalten und sei sie überwiegend mit Datenbankpflege beschäftigt worden.

Zu ihren Aufgabengebieten hätten unter anderem die Leitung der Personalabteilung, Budget- und Personalplanung, Personalentwicklung, Personalauswahl, Einstellung, Kündigungen, Beförderungen, Zuständigkeit Arbeitsrecht, Coaching, Konfliktmanagement, regelmäßiger Besuch aller Filialen in Österreich (1-3x in 2 Wochen), regelmäßige Dienstreisen ... (1-2x in 2 Wochen, „Frequent Traveller“), enge Zusammenarbeit mit ...

Als Arbeitsmaterialien seien Frau B ein eigener Schreibtisch, Telefonapparat, Computer, Handy und Visitenkarten zur Verfügung gestanden. Dienstreisen ... mit dem Taxi und Dienstreisen mit dem Flugzeug ... seien selbstverständlich gewesen. Diese speziellen Aufgaben seien ihr im November 2006 untersagt worden, nachdem sie ihren Vorgesetzten gefragt habe, ob eine Änderung des Arbeitseinsatzes und die de facto Degradierung mit der verkürzten Arbeitszeit in Zusammenhang stehen würden.

Zu ihren Tätigkeiten in der Elternteilzeit hätte unter anderem telefonische Terminkoordination mit den Bewerber/-innen, Telefonannahme und Gästeempfang an der Rezeption, Datenbankpflege, Inseratschaltung, Bewertung von Bewerbungsunterlagen, gelegentliches Erstellen von Dokumenten auf Anweisung, wie Dienstverträge, Verwarnungen, Kündigungen sowie die Organisation der Weihnachtsfeier gehört. Auf Grund dieser problematischen Arbeitssituation sei von Seiten der AK-Wien wiederholt bei der Antragsgegnerin interveniert und nochmals

auf die glaubliche Diskriminierung der Antragstellerin in Zusammenhang mit der Veränderung des Arbeitsbereiches und der Stundenreduktion auf Grund der Elternteilzeit klar hingewiesen worden. Trotzdem sei von der Antragsgegnerin keine konkrete Lösung des Problems in Aussicht gestellt worden. Darüber hinaus habe die Antragstellerin über die kollektivvertragliche Einstufung eine Zahlung erhalten. Diese Überzahlungen seien aber anlässlich der kollektivvertraglichen Erhöhungen nicht aufrechterhalten worden, sodass Frau B einen Vermögensschaden erlitten habe.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die im Antrag der AK-Wien angeführten Vorwürfe im Wesentlichen bestritten:

Die Differenz bei der Berechnung des Entgelts beruhe auf einem Irrtum, der mit der Gehaltsabrechnung betrauten externen Firma Y. Diese Entgeltdifferenz sei umgehend korrigiert worden und der entsprechende Fehlbetrag sei der Antragstellerin umgehend nachbezahlt worden.

Die Antragstellerin sei und werde genau so behandelt worden wie die beiden anderen Human Resource Managerinnen. Das Aufgabengebiet habe sich für alle 3 HR Managerinnen – Frau B, Frau A und Frau D auf Grund der Expansion der Antragsgegnerin leicht verändert. Es seien neben den ursprünglichen Filialen ... weitere Filialen ... eröffnet worden. Daher erfolge das Recruiting der Verkaufsmitarbeiter/-innen dezentral durch die Leiter/-innen der einzelnen Filialen. Es sei daher nicht mehr erforderlich, dass die HR-Manager regelmäßig in die einzelnen Filialen reisen, um dort Bewerbungsgespräche zu führen. In Hinblick auf das Konfliktmanagement durch die Antragstellerin sei anzumerken, dass es vor ihrer Karenz gelegentlich vorgekommen sei, dass die Filialleiter/-innen Konflikte mit Frau B gehabt hätten. Die einzelnen Filialleiter/-innen hätten im Zuge mehrjähriger Tätigkeit selbst ihre Fähigkeit in punkto Konfliktmanagement erhöht, sodass eine Intervention durch die Zentrale wenig bis gar nicht erforderlich sei. Aus gegebenen Anlässen und auf Ersuchen aus den Filialen werde die Antragstellerin in diesem Bereich nicht mehr eingesetzt.

Mittlerweile gebe es Herrn C, der permanent in Österreich sitze, und die wesentlichen Entscheidungen treffe. Die Zusammenarbeit mit der internationalen HR-Managerin sei deshalb reduziert worden, da die Entscheidungen nunmehr in Österreich getroffen werden würden. Dementsprechend würden die österreichischen HR-Managerinnen nicht mehr der Personalabteilung in ... berichten, sondern den

zuständigen Herrn C in Österreich. Die Zusammenarbeit mit der ... Gebietsleitung für die Kontrolle und Betreuung der Shops sei nie sonderlich intensiv gewesen und sei aus den gleichen Gründen reduziert worden. Weiters sei inzwischen ein aus vier Personen bestehendes Team ... in Wien eingerichtet worden, das an Herrn C berichte.

Diese Veränderungen hätten alle drei HR-Managerinnen gleichermaßen betroffen. Zu den Bereichen „Coaching“ und „Mitarbeitergespräche, Evaluierungen“ sei zu sagen, dass die Antragstellerin in diesem Zusammenhang bereits vor ihrer Karenz wenig eingesetzt worden sei. Diese Tätigkeiten seien auch keine der Stärken der Antragstellerin gewesen. Auch hätten die Kollegen die mangelnde Hilfsbereitschaft von Frau B beklagt. Ebenso hätte es schon vor ihrer karenzbedingten Abwesenheit Probleme mit Mitarbeiter/-innen gegeben, die der Antragstellerin unterstellt gewesen seien.

Zu der Reisetätigkeit von Frau B sei festzuhalten, dass die HR-Managerinnen in der Zeit vor der Karenz der Antragstellerin gelegentlich die Filiale ... zu besuchen gehabt haben. Als sehr intensiv könne man die Reisetätigkeit nicht bezeichnen. Auf Grund des Wachstums der Antragsgegnerin hätten sowohl ... als auch ... jeweils eigene HR-Manager/-innen, die für die Filialen zuständig seien. Daher würden nur mehr in Ausnahmefällen die österreichischen HR-Managerinnen in die ausländischen Filialen fahren.

Weiters bringt die Antragsgegnerin in ihrer Stellungnahme vor, dass alle Mitarbeiter/-innen die eingehenden Telefonate annehmen würden, wenn der Empfang überlastet sei. Dies sei auch vor der Karenz der Antragstellerin so gehandhabt worden.

Auch habe die Antragsgegnerin der Antragstellerin zusätzlich zu den ihr bereits zugewiesenen Tätigkeiten die Übernahme von mehreren Projekten angeboten. Zu einer Übernahme dieser Projekte sei es nicht mehr gekommen, da Frau B zuerst krankheits- und urlaubsbedingt abwesend und mittlerweile in Karenz sei. Es sei natürlich ein Anliegen der Antragsgegnerin, die HR-Managerinnen gleich zu behandeln. Frau B seien ihrem Status als HR-Managerin entsprechende Aufgaben angeboten bzw. zugewiesen worden.

Soweit in der Zeit vor dem Umzug der Antragsgegnerin Platzmangel geherrscht habe, seien alle Mitarbeiter/-innen in gleicher Weise davon betroffen gewesen.

Nachdem die Personaladministratorin überraschend in vorzeitigem Mutterschutz gegangen sei, hätten alle Mitarbeiter/-innen insbesondere alle HR-Managerinnen deren Aufgaben vorübergehend mit übernommen. Eine Degradierung – und schon gar keine Diskriminierung auf Grund des Familienstandes der Antragstellerin - sei damit nicht verbunden gewesen.

In der mündlichen Befragung gab die Antragstellerin ergänzend an, dass sie für die gesamte Personalführung der Antragsgegnerin vor ihrer Karenz zuständig gewesen sei. Das Team sei wie eine große Familie gewesen, auch das Arbeitsklima sei gut gewesen. Dann sei sie für zwei Jahre in Karenz gegangen. Sie habe trotzdem versucht mit der Antragsgegnerin in Kontakt zu bleiben. Sie habe sogar angeboten, während der Karenz geringfügig zu arbeiten. Dies habe die Antragsgegnerin nicht gewollt. Sie sei in einer Teilzeitkarenz zurückgekommen. Dies sei in mehreren Gesprächen fixiert worden. Es ist immer wieder zur Sprache gekommen, dass ein Teilzeitmanager nicht einfach zu handhaben sei. Dies sei ihr auch bewusst, da sie als Personalistin beide Seiten kenne. Als sie aus der Karenz zurückgekommen sei, habe es jedoch schon eine HR-Managerin gegeben. Ihrer Meinung nach hätte sie ihre HR-Managementfunktion auch mit 16 Wochenstunden weiter ausüben können. Die Antragsgegnerin hätte ihr das Diensthandy zurückgeben können, damit sie jederzeit erreichbar sei. Sie hätte auch jederzeit einspringen können, da sie genug Babysitter zur Verfügung habe.

Bei ihrer Rückkehr habe sie keinen Computer, keinen eigenen Schreibtisch, kein Telefon und kein Diensthandy mehr gehabt. Sie sei am Empfangstisch der Rezeptionistin gesessen. Erst nach fünf Wochen habe sie einen Laptop erhalten. Das Telefon habe sie sich mit der Rezeptionistin teilen müssen. Entgegen ihrer früheren Tätigkeiten habe sie nun die Ablage gemacht.

In ihren Gesprächen mit Herrn C über die Modalitäten der Teilzeitkarenz sei ihr nicht mitgeteilt worden, dass es mittlerweile eine neue HR-Managerin gebe. Auch alle anderen betrieblichen Veränderungen seien ihr nicht kommuniziert worden. So wisse sie eigentlich bis heute offiziell nichts darüber, dass das Büro übersiedelt sei.

Weiters gab die Antragstellerin an, dass ihr das Recruiting der Manager/-innen und des Büropersonals untersagt worden sei. So habe es die Order gegeben, in Personalagenden nur mehr mit der neuen HR-Managerin zu sprechen. Hinsichtlich der zu überprüfenden Entgeltdiskriminierung gab die Antragstellerin an, dass sich

dies mittlerweile aufgelöst habe und ihr die kollektivvertragliche Erhöhung nachbezahlt worden sei.

Zur falschen Anmeldung durch die Fa. Y, sei zu sagen, dass diese die Anmeldung zur Sozialversicherung nur so vornehme, wie man ihr das mitteile. Auch könne die Antragstellerin Unterlagen von „miles & more“ vorlegen, die bestätigen, dass sie in ihrer Zeit als Personalistin bei der Antragsgegnerin zu „Frequent traveller“ geworden sei und die gesamte Reisetätigkeit ... durch die neue Vollzeit-HR-Managerin ausgeübt werde. Abschließend merkte die Antragstellerin an, dass die vom Herr C zugeteilten Projekten, wie das Projekt über Lehrlinge, bereits 2003 ausreichend diskutiert worden und dann abgelehnt worden seien. Es sei für sie so gewesen, dass man sie irgendetwas machen habe lassen wollen.

Eine Auskunftsperson gab ... in der mündlichen Befragung vor Senat I der GBK im Wesentlichen an, dass vereinbart worden sei, dass die Antragstellerin verschiedene Tätigkeiten im HR-Bereich wie vorher übernehmen solle. Die Antragstellerin habe einen Arbeitsplatz gehabt, aber auf Grund von Platzproblemen sei diese im Empfangsraum gesessen. Außerdem habe sie einen Laptop zur Verfügung gehabt, der wegen Konfigurationsproblemen ... in die EDV-Abteilung geschickt worden sei. Bereits 2006 habe man sich wegen der Platzprobleme nach einem neuen Büro umgesehen. Im letzten Moment sei der Vermieter abgesprungen. Mittlerweile gebe es aber ein neues größeres Büro. Hierzu befragt gab die Auskunftsperson an, dass Frau A sicherlich nicht eine Woche vor der Karenzrückkehr der Antragstellerin die Position als HR-Managerin übernommen habe. Es sei auch nicht so gewesen, dass Frau A alle Agenden im HR-Bereich übernommen habe und sei auch keine Anweisung an die Mitarbeiter/-innen ergangen, dass man sich in Personalagenden nur an Frau A zu wenden habe. Die Store-Manager/-innen würden selbstständig entscheiden, an wen sie sich wenden. Auf Grund der Expansion der Antragsgegnerin sei es nicht mehr möglich, die Einstellungsinterviews in der Zentrale vorzunehmen. Die HR-Managerin mache daher das Administrative. Wobei Absageschreiben von der Teamassistentin erledigt werden. Die Antragstellerin solle die Telefoninterviews führen und die Personalbedürfnisse der einzelnen Filialen mit den budgetären Vorgaben der Antragsgegnerin in Einklang bringen.

Als Frau A 2006 kam habe sie die gesamten Personalagenden betreut. Es sei von ihr ein/e Manager/in für die neue Filiale ... eingestellt worden. Seit der Erweiterung

gäbe es ein eigenes Managementteam für den Einzelhandel, weshalb die HR-Managerin lediglich zweimal durch die Filialen ... getourt sei.

Zur Informationspflicht des Arbeitgebers in der Karenz, gab die Auskunftsperson an, dass die Antragstellerin in deren Karenz nicht über wichtige betriebliche Ereignisse informiert worden sei. Es sei dies die erste Karenz im Managementbereich gewesen und könne man ein solches Kommunikationssystem nicht sofort etablieren. Die Antragsgegnerin würde die Mitarbeiterinnen aber sehr wohl über deren Rechte informieren.

Weiters hielt die Auskunftsperson fest, dass die Antragstellerin Herrn C nicht mitgeteilt habe, dass ihr die Arbeitssituation nicht passe. Die Antragsgegnerin selbst habe eine sehr informelle Unternehmenskultur. Nur der Generaldirektor und sein Stellvertreter selbst hätten eine eigene Sekretärin, ansonsten mache jede/-r seine Arbeit selber. Dies umfasse auch „niedrige“ Tätigkeiten.

Eine Auskunftsperson gab im Zuge ihrer Befragung an, dass es das Statement der Antragsgegnerin gewesen sei, dass in Personalagenden nur die neue HR-Managerin und nicht die Antragstellerin zu kontaktieren sei.

Zwei weitere Auskunftspersonen gaben übereinstimmend an, dass die Antragstellerin nach ihrer Rückkehr aus der Karenz keinen Platz im Großraumbüro gehabt habe. Sie sei im Empfangsbereich bei der Rezeption gesessen und habe dort ihren Arbeitsbereich gehabt.

Eine weitere Auskunftsperson schilderte dem Senat, dass sie als die Antragstellerin bei der Rezeption gesessen sei anfangs nicht gewusst habe, dass diese eine HR-Managerin sei. Für die Auskunftsperson sei sie weder so behandelt worden noch habe sie ein entsprechendes Aufgabengebiet, noch Arbeitszeiten einer HR-Managerin gehabt.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts insbesondere **unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand** im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG** ist anzumerken, dass der

Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Art. 1 Abs. 1 der RL 76/207/EWG auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten verwirklicht werden muss. Gemäß § 3 Z 6 GIBG darf daher nicht im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, wobei der Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ im GIBG selbst nicht weiter definiert ist. Ziel des Gesetzgebers war es jedoch, dass alle Diskriminierungen, welcher Art auch immer, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis vorkommen können, vom Gleichbehandlungsgebot des GIBG umfasst sind. Daher ist der Begriff weit auszulegen und handelt es sich hierbei um einen Auffangtatbestand. Unter den Begriff „sonstige Arbeitsbedingungen“ fallen auch die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, die Ausstattung desselben, die entgegengebrachte Wertschätzung sowie alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände.

Auf Grund des eingebrachten Antrages durch die AK-Wien wurden insbesondere die Umstände der Karenzrückkehr von Frau B auf eine mögliche Diskriminierung nach dem GIBG überprüft.

Allgemein ist in diesem Zusammenhang festzuhalten, dass Frauen den Großteil der Teilzeitbeschäftigten darstellen. In vielen Fällen besteht ein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang zwischen der Teilzeitbeschäftigung und einem vorher in Anspruch genommenen Karenzurlaub nach der Geburt eines Kindes. Die Schlechterstellung von Frauen im Zusammenhang mit ihrer Mutterschaft, stellt auch eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar, was auch in zahlreichen Urteilen durch den EuGH festgestellt wurde.

Die Benachteiligung eines Geschlechts kann auch aus Differenzierungen resultieren, die nicht geschlechtsbezogen sind, sondern an Kriterien, wie etwa das Beschäftigungsausmaß, geknüpft sind.

Prinzipiell ist bei der Rückkehr einer/eines Arbeitnehmer/-in aus einem Eltern-Karenzurlaub zu bedenken, dass der berufliche Wiedereinstieg nicht nur an den betroffenen Elternteil, sondern an alle am Arbeitsverhältnis beteiligten Personen – also insbesondere auch den/die Arbeitgeber/in - erhöhte Anforderungen stellen kann. Auf Grund der Flexibilisierung der Karenz wurde ein Recht auf Information im Gesetz neu eingeführt. So hält § 15 g MSchG fest, dass der Arbeitgeber während einer Karenz verpflichtet ist die Arbeitnehmer/innen über wichtige Betriebsgeschehnisse,

die die Interessen des/der karenzierten Dienstnehmer/innen berühren, insbesondere betriebliche Umstrukturierungen zu informieren. Damit soll es vor allem karenzierten Arbeitnehmer/innen ermöglicht werden mit dem Unternehmen während der Unterbrechung ihre Beschäftigung engeren Kontakt zu halten.

Die Antragsgegnerin ist jedoch genau dieser Informationspflicht - wie das Ermittlungsverfahren ergeben hat - nicht nachgekommen. Darüber hinaus sieht das MSchG in seiner Novelle 2004 eine stärkere Berücksichtigung von Vereinbarkeit Beruf und Familie vor. Derselben Intention ist auch das GIBG in seiner Novelle 2004, mit der Einfügung des Zusatzes im § 3 ff GIBG „insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand“ und dessen Aufnahme als Gleichstellungsziel gefolgt.

Auf Grund des durchgeführten Verfahrens kommt der erkennende Senat zu dem Schluss, dass die Antragsgegnerin nicht im erforderlichen Ausmaß den Wiedereinstieg der Antragstellerin in die Planungen der Umstrukturierungen des Unternehmens miteinbezogen hat. Die Antragstellerin hat hingegen versucht, auch während ihrer Karenz in Kontakt mit ihrer Arbeitgeberin zu bleiben und hat angeboten, geringfügig beschäftigt in dieser Zeit zu arbeiten. Nach übereinstimmenden Angaben der Antragstellerin und der Antragsgegnerin hat man sich dreimal vor der Karenzrückkehr getroffen. Trotzdem wurden der Antragstellerin weder die notwendig gewordenen betrieblichen Änderungen im Tätigkeitsbereich von Frau B, noch die Tatsache mitgeteilt, dass anstelle ihrer bisherigen zeitlich befristeten Karenzvertretung - die wie sie selbst in Karenz gegangen ist – eine interne personelle Umstrukturierung stattgefunden hat.

Der Senat I verkennt im vorliegenden Fall nicht, dass in der beruflichen Realität aus verschiedenen betrieblichen Gründen, wie die Expansion eines Unternehmens, Umstrukturierungen von Arbeitsbereichen etc., in vielen Fällen keine Rückkehr eines/einer Arbeitnehmer/-in an exakt den gleichen Arbeitsplatz wie vor dem Karenzurlaub möglich ist. In solchen Fällen hat man jedoch den Anspruch auf die Zuweisung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes.

Auch ist ihm bewusst, dass gerade in Managementbereich für einen Betrieb bei einer zeitweiligen Abwesenheit von Mitarbeiter/innen erhöhte planerische und organisatorische Maßnahmen erforderlich sind, gibt aber zu bedenken, dass gerade

in diesen Bereichen auf die Vermeidung einer möglichen Diskriminierung auf Grund oder als Folge einer Schwangerschaft besondere Sensibilität zu legen ist.

Dass man einer Frau nach ihrer Schwangerschaft und Teilzeitkarenz und im Zusammenhang mit ihren nunmehrigen Betreuungspflichten eine Managementfunktion nicht mehr in vollem Umfang zugetraut hat, beinhaltet eine diskriminierende Haltung in der Einschätzung eines Arbeitgebers gegenüber einer Frau mit Betreuungspflichten.

Zusammenfassend ist zu bemerken, dass Seitens des Unternehmens die Rückkehr der Antragstellerin nicht ausreichend geplant und dementsprechend vorbereitet wurde. Die glaubhafte Schilderung der Antragstellerin, die durch weitere Auskunftspersonen bestätigt worden ist, dass sie ihren Arbeitsplatz nunmehr im Empfang hatte, sowie die Zuweisung der angeführten Tätigkeiten lassen auf keinen annähernd gleichwertigen Arbeitsplatz nach der Rückkehr von Frau B schließen.

Der Senat hat auf Grund des durchgeführten Verfahrens den Eindruck gewonnen, dass die Antragsgegnerin für karenzurlaubsbedingte Abwesenheiten und den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen in der beruflichen Position von Frau B noch nicht die Notwendigkeit von geeigneten Maßnahmen im erforderlichen Umfang erkannt hat. Zumal gerade bei karenzurlaubsbedingten Absenzen und Teilzeitbeschäftigungen von Managerinnen und deren beruflicher Wiedereingliederung seitens des Arbeitgebers ganz besondere Anstrengungen und erhöhte Anforderungen in Bezug auf flexible Gestaltungsmöglichkeiten erforderlich sein können. Gerade die mangelhafte Vorbereitung des Wiedereinstiegs von Frau durch den Arbeitgeber, insbesondere das Fehlen von diesbezüglichen klaren Plänen des Arbeitgebers und von der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers getragenen Informationen der Arbeitnehmerin gegenüber, lassen den Senat I zur Auffassung gelangen, dass der Wiedereinstieg mangelhaft vorbereitet worden ist.

Auch die im Unternehmen offensichtlich herrschenden flachen hierarchischen Strukturen sowie eine von allen befragten Personen bestätigte gute Unternehmenskultur sind kein Garant dafür, dass es nicht zu Diskriminierungen kommen kann. Gerade flache Hierarchien im Unternehmen können informelle Unklarheiten und Unsicherheiten fördern.

Der Senat I der GBK gelangte daher zur Auffassung, dass Frau B aufgrund des Geschlechts insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die X GmbH gemäß § 3 Z 6 GIBG diskriminiert worden ist.

Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der *Festsetzung des Entgelts* gemäß § 3 Z 2 GIBG und der Antrag auf Überprüfung einer *Verletzung des Benachteiligungsverbot*es gem. § 13 GIBG wurden im Laufe des Verfahrens von der AK-Wien zurückgezogen.

Senat I der GBK möchte in diesem Zusammenhang folgende Überlegungen zu einer besseren Vorbereitung der Karenzrückkehrer/-innen bzw. zu einer Förderung des Wiedereinstieges als Anregungen für die Antragsgegnerin unterbreiten:

- Die Geschäftsleitung/Personalabteilung hat die Mitarbeiter/-innen über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Mutterschaft zu informieren. Im Besonderen sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Karenz- bzw. Teilzeitkarenzurlaubes hinzuweisen.
- Vor Beginn des Mutterschutzes und bei der Inanspruchnahme der Elternkarenz sind die Mitarbeiter/-innen spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg von der Geschäftsleitung/Personalabteilung zu einem Gespräch einzuladen, bei dem die künftige Verwendung nach dem Wiedereinstieg abgeklärt wird.
- Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs soll der soziale Kontakt zwischen der betreffenden Organisationseinheit und den karenzierten Mitarbeiter/-innen gepflegt werden. Insbesondere in den letzten drei Monaten vor dem Wiedereinstieg sollten von der Personalabteilung aktuelle Informationen über die Arbeitgeberin, die betroffene Abteilung (Filiale), betroffenen Arbeitsplatz sowie über laufende Projekte am Arbeitsplatz verfügbar gemacht werden.
- Karenzierten Mitarbeiter/-innen ist während der Karenz zur Erhaltung ihres beruflichen Wissens und zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in das Arbeitsleben, die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu ermöglichen. Auf deren Wunsch sind sie über das Schulungsangebot zu informieren. Ihnen

ist darüber hinaus bei Bedarf während der Karenzzeit bevorzugt Gelegenheit, zu geringfügiger Beschäftigung zu geben.

- Der Wiedereinstieg ist den Mitarbeiter/-innen, durch gezielte Förderung der beruflichen Fortbildung bei der raschen Reintegration an ihrem Arbeitsplatz zu erleichtern. Sofern Wiedereinstiegsseminare angeboten werden, haben die Vorgesetzten den betroffenen Mitarbeiter/-innen die Teilnahme zu ermöglichen.

Der Senat I der GBK schlägt daneben **eine intensive Befassung** mit den Fragen des Gleichbehandlungsgesetzes vor. Zur näheren Information werden der Gesetzestext sowie die Empfehlung der Europäischen Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männer am Arbeitsplatz beigelegt.

Oktober 2007