

Senat I der Gleichbehandlungskommission**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**
(BGBl. I Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 98/2008)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 8. November 2011 über den am 3. März 2010 von **Herrn Rechtsanwalt Dr. A** für die eingebrachten Antrag für **Frau Mag.^a B** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts** beim **beruflichen Aufstieg** gemäß **§ 3 Z 5 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) sowie bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** durch die Arbeitgeberin, **X GmbH, vertreten durch Y**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau Mag.^a B nicht auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß § 3 Z 5 GIBG durch die Arbeitgeberin, X GmbH, diskriminiert worden ist.
2. Der Senat I der GBK gelangt im Weiteren zur Auffassung, dass Frau Mag.^a B auf Grund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG durch die Arbeitgeberin, X GmbH, diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

Im wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau Mag.^a B (Antragstellerin) seit 7. Jänner 2005 bei der X GmbH (Antragsgegnerin) als „Director Sales & Marketing“ im Angestelltenverhältnis beschäftigt worden sei. Die Antragsgegnerin gehöre zu „Z“ und werde von dieser gemanagt, was im gegenständlichen Zusammenhang insbesondere bedeute, dass das Personal von „Z“ rekrutiert und ausgebildet werde und

einem „Z“ internen Weisungs- und Karriereschema unterliege. Auf das Dienstverhältnis sei der Kollektivvertrag (KV) für Angestellte im Hotel- und Gastgewerbe anzuwenden. In diesem KV sei die Antragstellerin im Sinne der vereinbarten Funktion in die Beschäftigungsgruppe ... eingestuft worden. Der Dienstvertrag hebe hervor, dass die Antragstellerin als Führungskraft beschäftigt werde. Unter einem „Director Sales & Marketing“ werde in der Tourismusbranche die eigenverantwortliche Leiterin der Vertriebs- und Marketingaktivitäten eines Hotels verstanden. Diese Funktion beinhalte somit Budget-, Personal-, Organisations- und Erfolgsverantwortung in dem für die Führung eines Hotels wesentlichsten Kernbereich. Der „Sales & Marketing Director“ berichte direkt an die Geschäftsführung und sei im arbeitsrechtlichen Sinne zumindest als leitender Angestellter im Sinne der arbeitszeit- und arbeitsruhegesetzlichen Vorschriften zu qualifizieren. Die Antragstellerin habe zuletzt ein Bruttomonatsentgelt von € 3.800,00,- (14 mal) bezogen und sei gemäß Z ... lit ... des Dienstvertrages in das Prämiensystem der Antragsgegnerin für „Executive Teammembers“ eingebunden gewesen, was zuletzt 2008 zu einer Jahres-Bonuszahlung von brutto rund € 19.000,00,- geführt habe. Die Antragstellerin sei im Jahre 2007 schwanger geworden, die Schutzfrist nach dem MSchG habe am 2. Mai 2008 begonnen, am 26. Juni 2008 habe die Antragstellerin ihre Tochter geboren. Im September 2008 habe die Antragstellerin der Personalverantwortlichen, Frau C, mitgeteilt, dass sie ein Jahr Karenz in Anspruch nehmen werde um danach im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung in ihre bisherige Funktion zurückzukehren. Am 9. Jänner 2009 sei der Antragstellerin mit Email unter anderem mitgeteilt worden, dass die Verkaufsteams der ... zu „Z“ gehörenden Hotels in ... unter einem einzigen Vertriebsdirektor zusammengeführt werden würden. Im Juli 2009 habe die Antragstellerin der damaligen „Managerin of Human Ressource“, Frau D, mitgeteilt, mit 26. September 2009 aus ihrer Karenz zurückzukehren. Mit E-Mail vom 3. August 2009 sei die Antragstellerin erstmals davon informiert worden, dass es ihre bisherige Position bei der Antragsgegnerin nicht mehr gäbe, man allerdings eine adäquate Position für sie finden werde. Darüber hinaus sei die Konsumation von 49 Tagen Resturlaub angeregt worden, um es unter anderem der Antragsgegnerin zu ermöglichen die Rückkehr und Wiedereingliederung der Antragstellerin entsprechend professionell vorzubereiten. Die Antragstellerin sei über diese Information einigermaßen überrascht gewesen, da sie gleich nach Geburt ihrer Tochter der Antragsgegnerin mitgeteilt habe, in Vollzeit zurückzukehren, weil man übereinstimmend der Auffassung gewesen sei, dass die Position der Antragstellerin

nur im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung ausgeübt werden könne. Auch im Email vom 9. Jänner 2009 sei die Antragstellerin nicht darüber informiert worden, dass die Marketingaktivitäten offenbar ebenso zentralisiert worden seien. Im Übrigen habe die Antragsgegnerin aufgrund der einjährigen Karenz der Antragstellerin ausreichend Gelegenheit gehabt, für sie eine der bisherigen Tätigkeit als „Director of Sales & Marketing“ adäquate Position zu finden. Es sei daher einigermaßen befremdlich gewesen, dass die Antragsgegnerin die Antragstellerin auffordern habe müssen, einen Resturlaub von immerhin 49 Werktagen zu konsumieren, um sie in die Lage zu versetzen, die Rückkehr der Antragstellerin professionell vorzubereiten. Im Nachhinein betrachtet liege schon in dieser Vorgangsweise der Antragsgegnerin ein klares Indiz dafür, dass es der Antragsgegnerin niemals darum gegangen sei, die Antragstellerin adäquat zu beschäftigen. In einem persönlichen Gespräch mit Frau C am 21. September 2009 sei der Antragstellerin mitgeteilt worden, dass bei der Antragsgegnerin lediglich die Position des/r „Trainingsmanagers/in“ verfügbar wäre, diese Position jedoch einen Rückschritt in der Karriere der Antragstellerin darstellen würde. Es seien andere mögliche Positionen der Antragstellerin, etwa in der Regionalführung für ... und ... bzw. in anderen Hotels der Gruppe in ..., besprochen worden. Der Antragstellerin seien nähere Informationen mit Ende September 2009 avisiert worden. In weiterer Folge habe sich eine E-Mail-Korrespondenz zwischen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin entwickelt, bei der die Antragsgegnerin unter anderem der Antragstellerin eine Stellenbeschreibung als Trainingsmanager/in zukommen habe lassen. Am 10. Dezember 2009 habe die Antragstellerin in einem persönlichen Gespräch Frau C darüber informiert, dass sie seit kurzem neuerlich schwanger sei, habe sie aber gebeten, diese Information vorerst streng vertraulich zu behandeln. Frau C sei sichtlich erfreut über diese Nachricht gewesen. Mit E-Mail der Antragstellerin vom 17. Dezember 2009 an Frau C habe sie eine Krankenstandsbestätigung ihrer praktischen Ärztin übermittelt, wonach die Antragstellerin wegen Blutungen in der Frühschwangerschaft krank geschrieben worden sei. Am 7. Jänner 2010 habe ein persönliches Gespräch zwischen der „General Managerin“ der X GmbH, Frau C, und der Antragstellerin ... stattgefunden. Bei diesem Termin habe die Antragstellerin Frau C darüber informiert, dass die neuerliche Schwangerschaft nicht mehr vorliege, da die Antragstellerin dieses Kind Anfang Jänner in der Frühphase der Schwangerschaft verloren habe. Nach Mitteilung dieser Nachricht sei Frau C aufgestanden und habe wortlos aber wütend den Ort der Besprechung verlassen. Später habe sich heraus-

gestellt, dass die Anfang Dezember 2009 geäußerte Bitte der Antragstellerin, die Information über die erneute Schwangerschaft vertraulich zu behandeln, von Frau C ignoriert worden sei, was dazu geführt habe, dass noch Ende Jänner flüchtige Bekannte die Antragstellerin zur neuerlichen Schwangerschaft gratuliert hätten, obwohl diese gerade eine Fehlgeburt zu verkraften gehabt habe. Die Antragstellerin habe das Gespräch vom 7. Jänner 2010 in einem E-Mail vom gleichen Tag an Frau C zusammengefasst. Bis zu diesem Zeitpunkt habe die Antragstellerin auf die hotelinterne Lösung der gegenständlichen Problematik vertraut. Da jedoch Frau C in deren E-Mail vom 7. Jänner 2010 erneut die Position des/r Trainingsmanagers/in angesprochen habe und die Antragstellerin mehr denn je um ihre Karriere gefürchtet habe, habe sie nunmehr auch den Vorgesetzten von Frau C innerhalb „Z“, Herrn E, ..., informiert sowie den der Antragstellerin persönlich bekannten, F, ..., über die gegenständliche Situation. Es habe offenbar anschließend daran ein persönliches Treffen zwischen Herrn F, Herrn E und Frau C in ... stattgefunden, bei dem diese Thematik besprochen worden sei. Am 11. Jänner 2010 habe sodann eine Besprechung ... stattgefunden, an dem Frau C, Frau D und die Antragstellerin teilgenommen hätten. Dabei übergab man der Antragstellerin ein Schreiben, mit dem die Antragstellerin aufgefordert worden sei, am 12. Jänner 2010 um 9.00 Uhr den Dienst als „Director of Training“ anzutreten. Die Position des „Director of Training“ sei der Antragstellerin davor weder angeboten worden, noch ihr als solche bekannt. Mit E-Mail vom 11. Jänner 2010 sei ihr auf Anfrage eine entsprechende Stellenbeschreibung übermittelt worden. In der Stellenbeschreibung seien unter anderen die Ausbildung und Leitung der „Departmental Trainer“, die Beaufsichtigung der rund 20 Lehrlinge, genannt worden, weiters die Weisungsbefugnis gegenüber „Department Heads“ in Trainingsplanung und Durchführung sowie die Erstellung und Verantwortung des jährlichen Trainingsbudgets hervorgehoben worden. Der Antragstellerin sei bewusst gewesen, dass die Position als „Director of Training“ gegenüber der zuletzt inne gehaltenen Position eines „Director of Sales & Marketing“ nicht gleichwertig sein würde. Daher habe sie ihre Position daher unter dem Vorbehalt ihrer Auffassung angetreten, dass die Funktion eines „Director of Training“ weder inhaltlich noch organisatorisch gleichwertig oder angemessen sein würde. Dem Schreiben der Antragsgegnerin vom 18. Jänner 2010 nach sei die Position jedoch gleichwertig. Dies widerspreche der Ansichten von Frau C, die gegenüber der Antragstellerin noch am 21. September 2009 bestätigt habe, dass die Position einer Trainingsmanagerin einen Rückschritt in der Karriere der An-

tragstellerin bedeuten würde. Die Antragstellerin habe in weiterer Folge die ihr zugewiesene Tätigkeit ausgeführt, wobei sich gezeigt habe, dass diese Position in keiner einzigen Hinsicht mit der früheren Position der Antragstellerin vergleichbar sei, sondern - ganz offensichtlich - für die Antragstellerin erfunden worden sei, was für die Antragstellerin jedenfalls einen Karrierenachteil innerhalb „Z“ bedeute, da es sich um keine Standard-Position handelt, die mit keiner wie immer gearteten substantiellen Verantwortung für die Antragstellerin verbunden und inhaltlich und organisatorisch (Arbeitsplatz in einem Durchgangszimmer) so ausgelegt gewesen sei, dass die Antragstellerin die damit verbundene Degradierung in jeder Minute ihres Arbeitslebens zu spüren bekommen habe. Die Antragstellerin, die bei ihrer Anstellung kein Wort Deutsch gesprochen habe, was in ihrer Position als „Director of Sales & Marketing“ nicht nötig gewesen sei, hätte in ihrer neuen Verwendung fast ausschließlich auf Deutsch kommunizieren sollen.

Gemäß § 3 GIBG dürfe eine Mitarbeiterin aufgrund des Geschlechtes, „insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand“, unter anderem beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen nicht diskriminiert werden. Die Verpflichtung der Antragstellerin, die Tätigkeit einer Trainingsmanagerin zu übernehmen, stelle eine mehrfache Degradierung dar:

- Keine bzw. vernachlässigbare Personalverantwortung;
- Einziehung neuer Berichts- und Vorgesetztenebenen;
- Keine bzw. vernachlässigbare Budgetverantwortung;
- Zuweisung eines inadäquaten Arbeitsplatzes;
- Zuweisung einer Position, die innerhalb des Lebenslaufes eines Hotelmanagers völlig wertlos sei, weil sie keiner hoteltypischen Managementfunktion zugeordnet werden könne.

Die Diskriminierung der Antragstellerin erweise sich aber vor allem darin, dass die Antragsgegnerin gegenüber der Antragstellerin nicht etwa offen gelegt habe, dass sie über keine adäquate Funktion verfüge, sondern der Antragstellerin gegenüber bewusst und in voller Kenntnis aller dafür relevanten Umstände wahrheitswidrig den Eindruck vermitteln habe wollen, es läge eine gleichwertige Tätigkeit vor. Damit sei

die Antragstellerin nicht nur diskriminiert, sondern verpflichtet worden, die Diskriminierung als nichtdiskriminierend zu qualifizieren. Gerade in diesem offensichtlichen Angriff auf die Intelligenz der Antragstellerin liege der demütigende Effekt, der für Diskriminierungen typisch sei.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung, Y, der Antragsgegnerin, X GmbH, bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen wie folgt entgegen:

Die Antragsstellerin habe am 25. Februar 2010 beim Arbeits- und Sozialgericht (ASG) Wien eine Feststellungsklage - dass die Antragstellerin nicht verpflichtet sei, die von ihrer Antragsgegnerin zugewiesenen Tätigkeit einer Trainingsmanagerin, auch nicht unter der Bezeichnung „Director of Training“, auszuführen - gegen die Antragsgegnerin eingebracht. Die Vergleichsverhandlungen seien seitens der Antragsstellerin abgebrochen worden. Seit 22. Februar 2010 sei die Antragsstellerin trotz mehrmaliger Aufforderung unentschuldigt nicht zum Dienst erschienen, was eine Verletzung ihres Arbeitsvertrages durch unentschuldigtes Fernbleiben darstelle. Seit 1. April 2010 befinde sich die Antragsstellerin im vorzeitigen Mutterschutz.

Zum Beginn des Dienstverhältnisses: Die Antragsstellerin sei ab 7. Jänner 2005 als „Director of Sales & Marketing“ bei der Antragsgegnerin beschäftigt worden. Die Antragsstellerin habe anlässlich des Beginns des Dienstverhältnisses einen schriftlichen Dienstvertrag abgeschlossen, der hinsichtlich der Dienstverwendung die folgenden Formulierungen enthalte: *„Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, alle mit der oben genannten Dienstverwendung (Director of Sales & Marketing) verbundenen Angestell- tendienstleistungen zu verrichten. Die Arbeitsleistung ist, entsprechend den jeweiligen Anordnungen des Arbeitgebers in allen jeweils bestehenden Betriebsabteilung bzw. Betrieben des Arbeitgebers zu erbringen. Darüber hinaus darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch eine andere Dienstverwendung zuweisen, die seiner Ausbildung und seiner bisherigen Tätigkeit angemessen ist. Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, vorübergehend auch geringwertige Tätigkeiten auszuüben und stimmt des Weiteren zu, am ... Projekt teilzunehmen. Als Führungskraft, aufgrund Ihrer Tätigkeit zugewiesenen Wirkungsbereiche, A) übernehmen Sie die Verantwortung für die Beachtung aller in Ihren fachlichen Bereich fallenden einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und werden die Ihnen unterstellten Mitarbeiter über solche Vor-*

schriften entsprechende Aufklärungen sowie im Sinne dieser Vorschriften anweisen und auch für den Fall Ihrer Abwesenheit entsprechende Vorsorge treffen, dass die Einhaltung dieser Vorschriften gewährleistet ist. B) verpflichten Sie sich, den Einsatz der Ihnen unterstellten Mitarbeiter unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes vorzunehmen und für die Einhaltung dieser Bestimmungen zu sorgen. C) verpflichten Sie sich, Ihre gesamte Arbeitskraft der Gesellschaft zur Verfügung zu stellen und nehmen Ihre Aufgabe mit größtmöglicher Sorgfalt wahr.“

Daraus ergebe sich, dass die Antragsstellerin als Führungskraft aufgenommen worden sei. Aufgabenbereich der Antragsstellerin sei es, Tätigkeiten als Führungskraft durchzuführen, wobei sich die zugeteilten Wirkungsbereiche je nach Anforderung des Unternehmens ändern könnten. Änderungen des ihr zugeteilten Wirkungsbereiches müsse sich die Antragsstellerin, soweit sie weiterhin als Führungskraft tätig sei, aufgrund der Vereinbarung im Dienstvertrag gefallen lassen bzw. akzeptieren. Inhalt des Dienstvertrages sei somit, dass die Antragsstellerin zunächst als Führungskraft im Wirkungsbereich „Sales & Marketing“ tätig gewesen sei und die Arbeitgeberin jederzeit, insbesondere aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten, das Recht habe, die Antragsstellerin in einem anderen Wirkungsbereich, der ihr von der Antragsgegnerin zugeteilt werde, als Führungskraft einzusetzen. Eine ausschließliche Tätigkeit als Führungskraft im Wirkungsbereich „Sales & Marketing“ sei nicht vereinbart worden. Mit 2. Mai 2008 habe die Schutzfrist der Antragsstellerin begonnen. Die an die Geburt ihres Kindes (26. Juni 2008) anschließende Karenz der Antragsstellerin habe bis zum 25. September 2009 gedauert.

Zur Umstrukturierung bei der Antragsgegnerin: Das Unternehmen der Antragsgegnerin betreibe das Hotel X in ... und sei in dem Unternehmensverbund „Z“ eingebunden. In ... würden weitere zum Unternehmensverbund Z gehörende Hotels ... betrieben werden. Mit Beginn der Schutzfrist habe die frühere Assistentin der Antragstellerin, Frau G, deren Aufgaben und deren Funktion des „Directors of Sales & Marketing“ für das X übernommen.

Zu diesem Zeitpunkt habe es im Hotel ... und im Hotel ... eine vollkommen eigenständige Sales-Abteilung unter der Leitung eines „Director of Sales & Marketing“ respektive „Area Director of Sales ...“ gegeben. Ab 1. Jänner 2009 habe Z - entsprechend einem bereits davor erfolgreich umgesetzten Modell, wie z.B. bei Z ... - die Sales-Abteilungen seiner ... Häuser in ... zusammengelegt, und unter eine einzige

Führung in der Funktion des „Director of Sales Complex ...“ gestellt. Damit seien alle bisherigen leitenden Funktionen der Sales-Abteilungen der 3 Hotels aufgelöst worden. Diese Position „Director of Sales Complex Vienna“ beinhaltet alle bisherigen Aufgabenbereiche der „Directors of Sales und Marketing“ Die ursprünglich von der Antragsstellerin bekleidete Position des „Directors of Sales & Marketing“ für das X habe daher seit 1. Jänner 2009 nicht mehr bestanden.

Die Antragsgegnerin habe die Antragsstellerin mit E-Mail vom 9. Jänner 2009 informiert, dass Frau G mit Jänner nun für die Betriebe X, ... und ... die Position des „Directors of Sales Complex ...“ ausüben werde. In dieser Rolle habe sie auch die Agenden Marketing der drei Hotels übernommen. Am 17. Juni 2009 habe ein reines Informationsgespräch zwischen Frau D und der Antragstellerin stattgefunden, wann und mit welchem Stundenausmaß die Antragsstellerin aus der Karenz zurückkehren werde. Diese habe ihren Rückkehrwunsch mit 26. September 2009 bekanntgegeben. Nach einem Gespräch im Juli 2009 habe Frau D die Antragstellerin mit E-Mail vom 3. August 2009 nochmals informiert, dass die Position des „Directors of Sales & Marketing“ für alle drei Z-Hotels in ... von Frau G ausgeübt werde. Auch sei in diesem Schreiben die Antragsstellerin darauf aufmerksam gemacht worden, dass sie noch 49 offene Resturlaubstage habe, von denen ein Teil mit Jahresende verfallen würde und deshalb empfohlen worden sei, diese zu konsumieren. In einem persönlichen Gespräch am 21. September 2009 habe Frau C der Antragsstellerin mitgeteilt, dass für sie nun - da ihre ehemalige Position im Zuge der Restrukturierung der Sales-Abteilungen der drei „Z“-Hotels in ... aufgelöst worden sei - die Position der „Trainingsmanagerin“ (= „Director of Trainings“) vorgesehen sei. Da diese Position - wie auch die frühere Position des „Directors of Sales & Marketing“ - im „Executive Team“ eingegliedert und somit direkt dem „General Manager“ unterstellt sei, sei sie organisatorisch und hierarchisch gleichwertig zur Position des „Directors of Sales & Marketing“ und Teil der höchsten Führungsebene des Hotels. Auch für den von der Antragstellerin angestrebten beruflichen Fortschritt, mit dem Endziel der Position eines „General Managers“ eines „Z“-Hotels, sei die Ausübung einer anderen Funktion im „Executive Team“ von Vorteil. Dies sowohl, weil die ausschließliche Ausübung der Funktion eines „Director of Sales & Marketing“ für den Aufstieg zum „General Manager“ nicht ausreichend sei, als auch unter dem Aspekt, dass in den vorangegangenen Leistungsbeurteilungen der Antragstellerin empfohlen worden sei, ihre „soft skills“ weiterzuentwickeln. Die Antragsstellerin habe jedoch ihren Wunsch bekanntge-

geben, eine Position innerhalb des Z Programms „...“ (Qualitäts- und Prozessverbesserung) innezuhaben. Frau C habe der Antragstellerin versprochen, sich bei der Regional- und Europadirektion zu erkundigen, ob innerhalb dieses Programms eine adäquate Stelle in absehbarer Zeit zu besetzen wäre. Im Zuge dieser Bemühungen von Frau C habe die Antragstellerin auch einen Gesprächstermin bei der Regionaldirektion von Z erhalten. Es sei jedoch keine adäquate Stelle zur Verfügung gestanden. Daher habe Frau C der Antragstellerin in einem weiteren Gespräch nochmals die Stelle des „Directors of Training“ im X genannt. Die Antragsstellerin habe dieses Offert weiterhin abgelehnt, und habe ihre Urlaubswünsche bekanntgegeben. Der Urlaub sei im Anschluss im beidseitigen Einvernehmen von der Antragsstellerin im Zeitraum von 28. September bis zum 30. November 2009 konsumiert worden. Vom 27. bis zum 29. Oktober 2009 sowie am 1. Dezember 2009 habe die Antragsstellerin das „Service Culture Training“ im X absolviert, welches ein verpflichtendes Training von Z für alle Mitarbeiter/innen und Führungskräfte sei. Am 10. Dezember 2009 habe die Antragsstellerin Frau C mündlich und später auch schriftlich darüber in Kenntnis gesetzt, dass sie wieder schwanger sei. Am 17. Dezember 2009 habe die Antragstellerin Frau C per E-Mail informiert, dass Sie auf Grund der Schwangerschaft per 15. Dezember 2009 krankgeschrieben sei. Am 5. Jänner 2010 habe die Antragstellerin telefonisch einen Gesprächstermin bei Frau C vereinbart. Bei diesem Termin am 7. Jänner 2010 habe die Antragstellerin Frau C darüber informiert, dass sie - da sie in der Frühphase ihrer Schwangerschaft ihr Kind verloren habe - seit 6. Jänner 2010 wieder gesundgeschrieben sei und zur Verfügung stünde ihre frühere Funktion des „Director of Sales & Marketing“ auszuüben. In diesem Gespräch habe Frau C der Antragsstellerin erneut die Position des „Directors of Training“ offeriert, da wie oben erläutert die frühere Position der Antragstellerin aufgelöst worden sei. Die anfängliche Bezeichnung in der Stellenbeschreibung als Trainingsmanager/in habe der Gleichwertigkeit dieser Tätigkeit zur Position des „Directors of Sales & Marketing“ in keins-ter Weise geschadet, da die organisatorische Stellung immer dieselbe gewesen sei (= Teil des „Executive Teams und somit Teil der Geschäftsführung, die direkt dem General Manager unterstellt sei). Die Antragsstellerin sei am 11. Jänner 2010 persönlich von Frau C und Frau D sowie schriftlich aufgefordert worden, am 12. Jänner 2010 um 9:00 die Stelle als „Director of Training“ anzutreten. Dieser Aufforderung sei die Antragsstellerin jedoch nur in einem sehr kurzen Zeitraum nachgekommen, konkret von 12. Jänner bis 24. Jänner 2010, in dem lediglich die erste Einschulungsphase

für die neue Tätigkeit durchgeführt werden habe können. Im Weiteren sei die Antragstellerin mehrmals in Krankenständen gewesen und sei seit 22. Februar 2010 bis zum heutigen Tage trotz mehrmaliger Aufforderung der Antragsgegnerin sowie ihrer rechtsfreundlichen Vertreter unentschuldigt nicht zum Dienst erschienen. Sie sei auch zu keinem persönlichen Gespräch mit der Antragsgegnerin bereit gewesen. Festzuhalten sei, dass es sich bei der Tätigkeit als „Director of Training“ um eine gleichwertige Tätigkeit zur Position des „Directors of Sales & Marketing“ handle. Im gegenständlichen Dienstvertrag behalte sich die Antragsgegnerin auch die Zuweisung einer anderen bzw. sogar einer geringerwertigen Tätigkeit vor. Ausdrücklich bestritten werde, dass in einem persönlichen Gespräch mit Frau C am 21. September 2009, diese der Antragstellerin mitgeteilt haben soll, dass die verfügbare Position des „Directors of Training“ einen Rückschritt in der Karriere der Antragstellerin darstellen würde. Richtig sei vielmehr, dass Frau C der Antragstellerin ausdrücklich mitgeteilt habe, dass diese Position keinesfalls einen Rückschritt in ihrer Karriere bei Z Hotels darstelle, da die Antragstellerin bekanntlich die Erreichung der Position des General Managers anstrebe und dafür die ausschließliche Beschäftigung als „Director Sales & Marketing“ nicht ausreichend sei, sondern mehrere Positionen innerhalb der Geschäftsführung zu durchlaufen seien. In diesem persönlichen Gespräch habe Frau C die Antragstellerin auch darauf aufmerksam gemacht, dass in ihrer letzten Jahresbeurteilung festgehalten worden sei, dass sie ihre „social skills“ weiterentwickeln müsse und gerade die Position des „Directors of Training“ für diese Weiterentwicklung am Optimalisten sei und demgemäß einen evidenten Fortschritt in der Karriere der Antragstellerin bedeuten würde. Die Bezeichnung der Position als Trainingsmanagerin sei auch nicht treffend, da diese Position wie die Position des „Director Sales & Marketing“ direkt dem „General Manager“ unterstellt sei und nicht wie von der Antragstellerin falsch im Antrag behauptet habe, dem „Director of Human Resources“, Frau D. Somit sei die exakte Bezeichnung dieser Position „Director of Training“. Richtig sei, dass die Antragstellerin Herrn E, ..., und F, ..., darüber informiert habe, dass sie sich von der Antragsgegnerin diskriminiert fühle. Ein persönliches Treffen dieses Thema betreffend zwischen Herrn F, Herrn E und Frau C, wie in dem Antrag behauptet, habe es jedoch nicht gegeben. Richtig sei, dass der Antragstellerin in einem persönlichen Gespräch mit Frau C und Frau D am 11. Jänner 2010 im Restaurant des Hotels X ein Schreiben übergeben worden sei, mit dem sie aufgefordert worden sei, am 12. Jänner 2010 um 9.00 Uhr ihren Dienst als „Director of Trai-

ning“ anzutreten. Unrichtig sei die Behauptung, dass diese Position der Antragsstellerin davor nicht angeboten worden sei, noch ihr als solche bekannt gewesen sei, da diese Position ihr seit September mehrmals mittels Stellenbeschreibung schriftlich sowie in persönlichen Gesprächen angeboten worden sei und ihr auch ein Büroplatz seit diesem Zeitpunkt zur Verfügung gestanden sei. Die Antragsstellerin habe jedoch seit September diese Position obwohl gleichwertig zur Position des „Directors Sales & Marketing“, da beide Positionen Teil der Geschäftsführung und direkt dem General Manager unterstellt seien, abgelehnt.

Zur angeblichen Degradierung - Keine bzw. zu vernachlässigbare Personalverantwortung: Der Director of Trainings habe die funktionale Verantwortung für jede/n Mitarbeiter/in, der/die sich in einem Training befinde. Des Weiteren falle er/sie in die Zuständigkeit und Verantwortung des „Directors of Training“, dass alle Lehrlinge des Hotels ihre Ausbildungsziele erreichen und ihre Lehren positiv abschließen würden. - Einziehung einer neuer Berichts- und Vorgesetzenebene: Da die Position des „Directors of Training“ unmittelbar dem „General Manager“ unterstehe und Teil des „Executive Teams“ sei, sei die Behauptung im Antrag dezidiert falsch.

Keine bzw. vernachlässigbare Budgetverwaltung: Die Budgetverantwortung im Bereich Trainings belaufe sich auf ein direktes Kostenbudget in Höhe von € 140.000,-. Unter Einbeziehung der Personalkosten, die für die investierten Trainingstage entstehen würden, betrage die Kostenverantwortung insgesamt € 230.000,- und könne wohl keinesfalls als vernachlässigbar betrachtet werden.

Zuweisung eine inadäquaten Arbeitsplatzes: Lediglich zwei von neun Mitgliedern des „Executive Teams“ würden ein Büro für sich alleine haben. Ein Büro mit zwei Personen Belegung als inadäquat zu bezeichnen, lasse für die Antragsgegnerin nur den Schluss zu, dass es sich hierbei lediglich um eine sehr subjektive Bewertung handeln könne, da andere „Directors“ keinen Anstoß daran finden würden, und würden teilweise sogar ihre Bürozimmer auch mit drei Personen teilen. - Zuweisung einer Position, die innerhalb des Lebenslaufes eines/r Hotelmanagers/in völlig wertlos sei, weil sie keiner hoteltypischen Managementfunktion zugeordnet werden könne: Dazu sei wie oben dargelegt auszuführen, dass die Antragstellerin ihr Karriereziel des General Managers nur erreichen könne, wenn sie eine weitere Position - außer der des „Director of Sales & Marketing“ - im „Executive Team“ erfolgreich innehatte. Des Weiteren

ren wäre gerade in dieser Position für die Antragstellerin die Möglichkeit gegeben, ihre „social skills“, welche in ihren Jahresbeurteilungen - ebenso wie ihre sprachlichen Deutschkenntnisse - als „zu verbessern“ ausgewiesen worden seien, weiterzuentwickeln. Zur Gleichwertigkeit der Tätigkeiten: Zur organisatorischen Eingliederung dieser beiden Positionen sei anzuführen, dass beide Positionen Teil der Geschäftsführung seien und somit unmittelbar dem „General Manager“ unterstellt seien. Somit sei die Behauptung der Antragsstellerin im Antrag, dass die Tätigkeit des „Directors of Training“ dem „Director of Human Resources“ unterstellt sei, als absolut falsch zurückzuweisen. Des Weiteren sei die Angabe über die nicht vorhandene Budgetverantwortung im Antrag unrichtig, da die Antragsstellerin in der Position des „Directors of Training“ eine Budgetverantwortung für ein Kostenbudget in Höhe von € 140.000,-, unter Einbeziehung der Kosten für Arbeitertage für die durchzuführenden Trainings in Höhe von € 230.000,- habe. Im Vergleich dazu belaufe sich das lokale Kostenbudget für „Sales & Marketing“ auf € 406.000,- und nicht wie im Antrag angeführt auf € 1.600.000,-. Wenn die Antragsstellerin behauptete, dass sie Repräsentationsfunktionen inne gehabt habe, so z.B. ..., etc., sei dies auch als unrichtig anzusehen, da sie zu diesen - wie auch andere Mitglieder des „Executive Teams“ - von Frau C lediglich mitgenommen worden sei, und die Antragsstellerin somit keine eigenen Repräsentationstätigkeiten ausgeübt habe. Auch das damalige alleingennützte Büro stelle keine Beurteilungsgrundlage dar, dass die Tätigkeiten nicht gleichwertig seien, da nur zwei von neun Mitgliedern des „Executive Teams“ ein eigenes Büro besitzen würden und es für alle anderen „Directors“ keine Degradierung darzustellen scheine, kein Bürozimmer zur alleinigen Nutzung zu besitzen. Weiters würden auch die Argumente die Ausrüstungen betreffend um die Nichtgleichwertigkeit dieser Tätigkeit zu bestätigen fehlschlagen, so beispielsweise das im Antrag angeführte Argument, dass die Visitenkarten nun einseitig bedruckt seien, leichteres Papier haben und die Farbe nicht dem vorhergehenden Branding entsprächen, scheine mehr als seltsam, da dies das neue Format aller Visitenkarten für jede/n Mitarbeiter/in der Antragsgegnerin sei. Dass die Antragstellerin scheinbar einen Blackberry ohne Blackberry Access in der neuen Funktion habe, habe lediglich - wie man ihr mehrmals erklärt habe - den Hintergrund, dass es nun allgemeines Prozedere sei, den Blackberry Access schriftlich zu beantragen. Dieser Prozess habe ca. drei Monate gedauert, was ihr auch mehrmals von Frau C mitgeteilt worden sei. Auch der von der Antragsstellerin erwähnte Dienstwagen ... sei kein Dienstwagen, sondern ein Fahrzeug, das von der Firma ...

der Antragsgegnerin zu Marketingzwecken zur Verfügung gestellt werde. Die Nutzung dieses Autos obliege der Entscheidung des „General Managers“ und dürfe in wichtigen Fällen seit jeher vom ganzen „Executive Team“ und auch anderen Mitarbeitern benutzt werden, wenn eine entsprechende Begründung und ausdrückliche Genehmigung vorliegen würden. Des Weiteren sei das zur Verfügung gestellte Fahrzeug schon seit dem Jahr 2006 kein ... sondern ein Somit liege keine wie immer geartete Diskriminierung vor.

Das Verfahren vor der GBK ist vertraulich und wird nichtöffentlich durchgeführt. Das den Abschluss des Verfahrens bildende Prüfungsergebnis wird auf der Grundlage der im Verfahren vorgelegten Unterlagen und der in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen erstellt. Auf Grund der Vertraulichkeit des Verfahrens werden die einzelnen Auskunftspersonen im Prüfungsergebnis nicht näher bezeichnet.

Der Senat I der GBK hat erwogen:

Zur Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß **§ 3 Z 5 GIBG** durch die Arbeitgeberin, X GmbH verwirklicht worden ist, ist folgendes zu bemerken:

Gemäß § 3 Z 5 GIBG darf niemand aufgrund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, beim beruflichen Aufstieg unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Der Begriff des beruflichen Aufstieges wird – unter Bedachtnahme auf die Interpretation in Judikatur und Lehre – in seinem Kern als „positive Weiterentwicklung im beruflichen Fortkommen im Rahmen eines aufrechten Beschäftigungsverhältnisses mit dem/der Arbeitgeber/in“¹ verstanden.

Im vorliegenden Fall hat sich die rechtsfreundliche Vertretung der Antragstellerin auf das Gleichbehandlungsgebot iSd § 3 GIBG berufen und vorgebracht, dass die Vorgehensweise der Antragsgegnerin bei der Rückkehr der Antragstellerin aus der Karenz eine verbotene Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstelle. Die An-

¹ Siehe Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum GIBG (2009), Rz 106.

tragsgegnerin habe der Antragstellerin nach ihrer Rückkehr aus der Karenz mit der ihr übertragenen Position eines „Director of Training“ eine für den Lebenslauf der Antragstellerin völlig wertlose Funktion zugewiesen. Man könne dieser Aufgabe keiner hoteltypischen Managementfunktion zuordnen. Die Tätigkeit als „Director of Training“ stelle somit eine Degradierung dar und würde sich auch ihre weitere Karriere in der „Z“-Gruppe nachteilig auswirken.

Der Senat I stellte der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin zwei Ladungen an deren Adresse zu. Die Antragsgegnerin blieb beiden Befragungen aus anderwertigen Termingründen fern. Daher setzte der Senat I der GBK die Behandlung des Antrages der GAW gemäß § 12 Abs. 2 GBK-GO fort, worauf die rechtsfreundliche Vertretung in der zweiten Ladung entsprechend hingewiesen worden ist.

In der Befragung wurde von der Antragstellerin darauf hingewiesen, dass sich sie vor ihrer ersten Schwangerschaft in einer auserwählten Gruppe innerhalb des „Z“-Konzern befunden habe. Sie habe auf Grund ihrer guten Arbeit bereits Jobangebote für bessere Positionen gehabt. Auf Nachfrage des Senates I der GBK, ob man von Seiten der Antragsgegnerin mitgeteilt habe, dass eine Schwangerschaft das Ende ihrer Karriere sei, sagte die Antragstellerin aus, dass ihre Vorgesetzten ihr das nie direkt ins Gesicht gesagt hätten. Zum Zeitpunkt ihrer Schwangerschaft habe sie selbst das Ganze nicht so ernst eingeschätzt. Die Antragstellerin habe gedacht, dass sie das Kind bekommen, und im Anschluss daran zurückkommen werde. Alles werde gut und einfach von Statten gehen. Bei ihrer Rückkehr aus der Karenz habe sie schnell gemerkt, dass ihre Karriere zu Ende sei.

In der Stellungnahme wird von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin bestritten, dass man die Antragstellerin beim beruflichen Aufstieg diskriminiert habe. Die Antragstellerin habe gegenüber der Antragsgegnerin den Wunsch bekanntgegeben, eine Position innerhalb des „Z Programms“ „...“ innehaben zu wollen. Frau C habe sie daraufhin bei der Regional- und Europadirektion diesbezüglich erkundigt. In Folge habe die Antragstellerin zur weiteren Konkretisierung einen Gesprächstermin bei der Regionaldirektion gehabt. Allerdings habe keine offene Position im ... Programm „...“ gegeben.

Für den Senat I der GBK ist es zu keiner Benachteiligung für die Antragstellerin in ihrem weiteren beruflichen Fortkommen gekommen. Eine geschlechtsspezifische

Diskriminierung war in diesem Punkt nicht nachvollziehbar. Trotz der offenkundigen schwierigen Kommunikation beider Seiten hat sich die Antragsgegnerin weiterhin bemüht, dass die Antragstellerin im „Z“-Konzern eine Stelle im von ihr angestrebten „...“-Programm erhält. Dass die Antragstellerin diese Stelle nicht erhalten hat, kann aber nicht der Antragsgegnerin angelastet werden. Dass die Antragstellerin weiterhin an Fortbildungen bzw. Trainings für Führungskräfte teilgenommen hat, konnte mit entsprechenden Unterlagen belegt werden. Es gab im Ermittlungsverfahren daher keine näheren Anhaltspunkte, dass beim beruflichen Fortkommen das GIBG verletzt worden ist.

Es liegt daher **keine Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts beim **beruflichen Aufstieg** gegenüber der Antragstellerin vor.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, „insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand“, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** durch die Antragsgegnerin, ist festzuhalten, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Art. 1 Abs. 1 der RL 76/207/EWG auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union verwirklicht werden muss.

Gemäß § 3 Z 6 GIBG darf niemand auf Grund des Geschlechtes, „insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand“, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Auch der Umstand, ob man Kinder hat, darf damit bei Maßnahmen im Anwendungsbereich des GIBG nicht zum Anlass für Benachteiligungen genommen werden². Beim Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ handelt es sich um einen Auffangtatbestand, der weit auszulegen ist. Unter dem Begriff „sonstige Arbeitsbedingungen“ werden u.a. die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, die Ausstattung desselben, die entgegengebrachte Wertschätzung sowie alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände verstanden.

Im § 12 Abs. 12 GIBG ist die Beweislastverteilung geregelt. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegner/in obliegt es dann bei der Berufung auf §§ 3 oder 4 GIBG zu bewei-

² vgl. die Erläuternden Bemerkungen, 307 BlgNR 22. GP 10

sen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von Antragsgegner/in glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 Abs. 2 GIBG vorliegt.

Die Schlechterstellung von Frauen im Zusammenhang mit ihrer Mutterschaft, stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar, was in zahlreichen Urteilen durch den EuGH festgestellt wurde. Der EuGH knüpfte in einer jüngeren Entscheidung³ hinsichtlich der Auslegung des § 2 Abs. 6 der RL 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub an seiner bisherigen Rechtsprechung an. Der Zweck der Rahmenvereinbarung ist Gewähr zu leisten, dass sich der/die Arbeitnehmer/in im Anschluss an den Elternurlaub in Hinblick auf diese Rechte in derselben Situation befindet wie davor.

Das Diskriminierungsverbot auf Grund des Ehe- und Familienstandes verfolgt das Gleichstellungsziel, dass die immer noch vorwiegend von Frauen wahrgenommenen Betreuungsaufgaben kein Hindernis für weibliche Berufs- und Karriereverläufe darstellen dürfen und bisherige Barrieren im Berufsleben abzubauen sind.

Auf Grund des vorliegenden Antrages wurde seitens des Senates I der GBK insbesondere die Position eines „Director of Training“ mit der vor der Karenz ausgeübten Position eines „Director of Sales & Marketing“ – in Hinblick auf die Gleichwertigkeit – auf eine mögliche Diskriminierung nach dem GIBG untersucht.

Prinzipiell ist bei der Rückkehr einer/eines Arbeitnehmers/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. § 15 g MSchG sieht vor, dass der/die Arbeitgeber/in während einer Karenz verpflichtet ist, die Arbeitnehmer/innen über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen des/der karenzierten Dienstnehmer/innen berühren, insbesondere über betriebliche Umstrukturierungen zu informieren. Damit soll es vor allem karen-

³ EuGH vom 16.7.2009, Rs. C-537/07, „Gomez-Limon Sanchez-Camacho/INSS“

zierten Arbeitnehmern/innen ermöglicht werden mit dem Unternehmen während der Unterbrechung ihre Beschäftigung engeren Kontakt zu halten.

Wie das Ermittlungsverfahren ergeben hat, hat die Antragsgegnerin in einem E-Mail vom 9. Jänner 2009 mitgeteilt, dass es für die drei zur „Z“ gehörenden Hotels nur mehr eine/n Vertriebsdirektor/in gibt. Dass der Bereich Marketing ebenso umstrukturiert worden ist wie der Bereich Vertrieb, wurde der Antragstellerin nicht mitgeteilt. Die Antragsgegnerin ist somit der im MSchG vorgesehenen Informationspflicht nicht vollständig nachgekommen.

Der Senat I der GBK 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 Arbeitnehmers/in an exakt den gleichen Arbeitsplatz wie vor dem Karenzurlaub möglich ist. In solchen Fällen besteht jedoch ein Anspruch auf die Zuweisung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes.

Die glaubhafte Schilderung der Antragstellerin wurde durch ein Gerichtsgutachten zur Frage der Gleichwertigkeit der zugewiesenen Position eines „Director of Training“ bestätigt. Im Sachverständigengutachten wurden unter anderem die räumliche Situation, die Berufsbilder des „Director of Sales & Marketing“ sowie des „Directors of Training“, die Organisationsstruktur der Antragsgegnerin, die Karrierechancen der beiden Position sowie der deren gesellschaftliche, berufliche und fachliche Reputation untersucht.

Hinsichtlich der Wertigkeit der beiden angesprochenen Aufgabenstellungen/Positionen in einer Betriebsstruktur im Rahmen der Hotelbranche ist nach Auffassung des Sachverständigengutachtens der „Director of Sales & Marketing“ nach den Kriterien der Kollektivvertragsgrundsätze (auf Grund von beispielsweise höherer Führungsspanne, zumeist höherer Budgetverantwortung, Arbeitsauswirkungen auf das Unternehmen, u.a.) grundsätzlich höher anzusetzen als der „Director of Training“. Der „Director of Sales & Marketing“ bezieht eine höhere Bonifikation und unterliegt einer anderen Gehaltsstruktur. Die Position des „Director of Training“ bedeutet für die Antragstellerin, dass sie einem anderen, niedrigeren Bonussystem unterliegt und in weiterer Folge finanzielle Nachteile hat. Laut dem Gutachten ist die Position

des „Director of Training“ somit nach den kollektivvertraglichen Einstufungskriterien als geringwertiger zu qualifizieren.

Diesem Gutachten schließt sich der Senat I der GBK vollinhaltlich an.

In der Zuweisung einer nicht gleichwertigen Tätigkeit nach der Rückkehr aus der Karenz wird eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen erblickt.

Der Senat I der GBK hat im Laufe des Verfahrens den Eindruck gewonnen, dass die Antragsgegnerin für karenzurlaubsbedingte Abwesenheiten und den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen nicht die Notwendigkeit von geeigneten Maßnahmen im erforderlichen Umfang erkannt hat. Die glaubhaften Schilderungen der Antragstellerin zeigen eine höchst mangelhafte Vorbereitung des beruflichen Wiedereinstiegs. Die Antragstellerin wurde mehrfach aufgefordert Urlaub zu nehmen bzw. zu verlängern, um der Antragsgegnerin eine „professionelle Vorbereitung“ ihrer Rückkehr ins Unternehmen zu ermöglichen. Letztlich wurde die Antragstellerin sogar dienstfrei gestellt. Dies ist ebenso ein Indiz für die schlechte Vorbereitung der Antragsgegnerin hinsichtlich des Wiedereinstieges nach der Karenz von weiblichen Führungskräften. Das zeigt sich ebenso im Fehlen von diesbezüglichen klaren Plänen der Arbeitgeberin und von der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin getragenen Information ihren Arbeitnehmer/innen gegenüber.

Es liegt somit bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** eine **Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts gegenüber der Antragstellerin vor.

Abschließend empfiehlt der Senat I der GBK folgende Maßnahmen zur besseren Vorbereitung der Karenzrückkehrer/innen bzw. zur Förderung des Wiedereinstieges nach der Karenz:

- Die Erhöhung der Vereinbarkeit beruflicher und privater – insbesondere familiärer – Verpflichtungen für Frauen und Männer. Die Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes durch das Anstreben der Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen.

- Die Erhöhung der Akzeptanz zur Übernahme familiärer Verpflichtungen durch die Mitarbeiter/innen der Antragsgegnerin.
- Die Geschäftsleitung und/oder die Personalabteilung haben die Mitarbeiter/innen über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Elternschaft zu informieren.
- Vor Beginn des Mutterschutzes und bei der Inanspruchnahme der Elternkarenz sind die Mitarbeiter/innen spätestens vier Wochen vor dem Wiedereinstieg von der Geschäftsleitung und/oder der Personalabteilung zu einem Gespräch einzuladen, bei dem die künftige Verwendung nach dem Wiedereinstieg abgeklärt wird.
- Zur Erleichterung des Wiedereinstieges 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 Geschäftsleitung und/oder Personalabteilung aktuelle Informationen über das Unternehmen, die betroffene Abteilung, den betroffenen Arbeitsplatz sowie über die laufenden Projekte am Arbeitsplatz verfügbar gemacht werden.
- Den karenzierten Mitarbeiter/innen ist während der Karenz zur Erhaltung ihres beruflichen Wissens und zur Erleichterung des Wiedereinstieges in das Arbeitsleben die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu ermöglichen. Sie sind schriftlich über das Schulungsangebot zu informieren und ihnen ist die Teilnahme an den Seminaren schriftlich anzubieten. Bei Bedarf ist ihnen während der Karenzzeit bevorzugt Gelegenheit zu geringfügiger Beschäftigung zu geben.
- Der Wiedereinstieg ist den Mitarbeitern/innen durch gezielte Förderung der beruflichen Fortbildung zur raschen Reintegration an ihrem Arbeitsplatz zu erleichtern. Sofern Wiedereinstiegsseminare (z.B. EDV-Kurse) angeboten werden, haben die Vorgesetzten den betroffenen Mitarbeiter/innen die Teilnahme zu ermöglichen.
- Bewerbungen von karenzierten Mitarbeitern/innen für offene Positionen sind gleichrangig mit anderen Bewerbungen zu berücksichtigen.
- Für Mitarbeiter/innen darf es durch Teilzeitbeschäftigung zu keiner beruflichen Benachteiligung kommen. Es sind individuelle Regelungen der Arbeitszeit und der Arbeitsleistung für Mitarbeiter/innen mit Betreuungspflichten anzustreben.

- Es ist organisatorisch Vorsorge zu treffen, dass Leitungspositionen soweit als möglich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sind. Teilzeitbeschäftigung hat grundsätzlich kein Ausschließungsgrund von Führungsbetrauungen zu sein. Teilzeitbeschäftigung soll in allen Arbeitsbereichen und auf allen Qualifikationen möglich sein.

Zur Umsetzung all dieser Maßnahmen empfiehlt der Senat I der GBK im Weiteren, einen Plan zur betrieblichen Frauenförderung zur Verwirklichung von Gleichstellung im Unternehmen zu beschließen.

Wien, 18. November 2011

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK