

**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 9. Mai 2007 über den am 14. November 2006 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß **§ 3 Z 2 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. 82/2005; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß **§ 3 Z 6 GIBG**, bei der **Beendigung** des Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 3 Z 7 GIBG**, sowie durch die Übertretung des **Benachteiligungsverbots** gemäß **§ 13 GIBG** durch die Arbeitgeberin, **X GmbH & Co KG**, 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 Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau A seit 2.9.2002 als Marketing Managerin im Bereich ... bei der X GmbH & Co KG beschäftigt gewesen sei. Bereits bei ihrem Einstellungsgespräch seien Fragen nach einem Kinderwunsch bzw. Familienplanung ein zentrales Thema gewesen. Laut einer Arbeitsplatzbeschreibung von März 2004 hätten ... zu ihren Aufgaben gehört. Hinzu seien noch ... gekommen.

Im Frühjahr 2004 habe die Antragstellerin ihre Schwangerschaft gemäß den gesetzlichen Bestimmungen bekannt gegeben. In einem Schreiben vom 18.11.2004 habe diese dem Antragsgegner mitgeteilt, dass sie bis 1.10.2005 Karenzurlaub in Anspruch nehmen werde. Danach eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 20-25 Wochenstunden und an einer Weiterbeschäftigung im Unternehmen äußerst interessiert sei. Die damalige Tätigkeit der Antragstellerin sei auf Frau B (...), Frau C (...) und Herrn D (...), der damals neu eingestellt worden sei, aufgeteilt worden.

Die Antragstellerin habe bereits zu diesem Zeitpunkt vermutet, dass Herr D für die gleiche Tätigkeit mehr Gehalt als sie selbst bezogen habe. Sie habe zum damaligen Zeitpunkt € 3.250.-- brutto verdient.

Im Unternehmen habe sie weitere Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männern feststellen können. Männer seien mit „Herr“ sowie Titel und Nachnamen angesprochen worden, Frauen hingegen nur mit dem Vornamen und ohne Titel. Managerinnen im Bereich Marketing hätten in Büros mit drei weiteren Schreibtischen gearbeitet, Männer hingegen in einem eigenen Büro, besserer Büroausstattung samt besserem Laptop.

Des Weiteren habe es im Unternehmen eine „Gesundenprämie“ gegeben. Diese erhalte derjenige/diejenige Arbeitnehmer/-in, der/die das gesamte Jahr hindurch keinen Krankenstandtag in Anspruch genommen habe. Die Antragstellerin habe 2003 in der 20. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erlitten. Wegen der darin begründeten Krankenstandstage habe sie 2004 keine Prämie erhalten.

Im Juni 2005 sei die Antragstellerin von der Personalchefin, Frau E, dahingehend kontaktiert worden, dass für sie nicht genug Arbeit vorhanden sei und sie deshalb die Karenz verlängern solle. Die Antragstellerin habe aufgrund der gesetzlichen Zuverdienstgrenze zum Kindergeld höchstens 13,5 Wochenstunden arbeiten können. In Folge sei es zu einem Gespräch zwischen Herrn F, Frau E und der Antragstellerin gekommen, bei dem Herr F ihr mitgeteilt habe, dass weder Vollzeit noch Teilzeit für die Antragstellerin möglich sei, da es keine Arbeit gäbe und dass nach seiner Meinung Teilzeit im Bereich Management nicht möglich sei. Dr. F habe ihr jedoch in Aussicht gestellt, sie im Bereich ... einzusetzen, wenn sie die Karenz bis 1.1.2006 verlängere. Dementsprechend habe die Antragstellerin ein Schreiben vom 22.6.2005 mit dem Inhalt verfasst, ihre Karenz auf 1.1.2006 zu verlängern und dann eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 13,5 Wochenstunden, verteilt auf die Tage Montag, Mittwoch und Freitag (jeweils 2:30 – 14:00 Uhr) bis 31.12.2006 in Anspruch nehmen zu wollen. Sie habe daraufhin ein Schreiben vom 15.7.2005 erhalten, indem ihr eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 5 Wochenstunden im Bereich der Aufarbeitung statistischer Analysen in Aussicht gestellt worden sei.

Dem gegenüber sei zu erwähnen, dass in dieser Zeit ein/-e Junior Manager/-in für den Internationalen Einkauf gesucht worden sei. Ihr habe man diese Tätigkeit jedoch nicht angeboten. Im Herbst 2005 sei Herr G Vollzeit im Bereich Marketing eingestellt worden. Da der Vorschlag der Antragsgegnerin weder bezüglich des Arbeitsinhaltes

noch bezüglich des Stundenausmaßes akzeptabel gewesen sei, habe sie sich an die RA H gewandt, die als Ansprechperson von der Antragsgegnerin genannt worden sei. Das Gespräch zwischen beiden habe kein Ergebnis ergeben. Es sei ihr nur eine einvernehmliche Lösung mit einer freiwilligen Abfertigung von € 9000,-/brutto angeboten worden. Dies sei aber nicht schriftlich festgehalten worden.

Am 2.8.2005 sei von der Antragsgegnerin ein Antrag auf einen prätorischen Vergleich vor dem ASG Wien gestellt worden. Es sei ihr eine Teilzeitbeschäftigung ab 1.1.2006 im Ausmaß von 6 Wochenstunden auf Basis des bisherigen Gehalts im Bereich Marketing für Auswertung der Analysen, zusätzlich 4 Wochenstunden für eine Tätigkeit im Detailverkauf in einer der Filialen vorzugsweise Samstag, angeboten worden. Diese 4 Stunden sollten mit einem Gehalt heruntergerechnet auf 4 Stunden pro Woche von einem Gehaltssatz von € 1625,- für eine 38,5 Stunden Beschäftigung pro Woche abgegolten werden. Nachdem aber keine Einigung erzielt habe werden können, habe die Antragsgegnerin Klage nach §15 Abs. 1 MSchG erhoben. Letztlich sei im Verfahren am 27.10.2005 ein Vergleich nach § 15 h MSchG über eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 8 Wochenstunden im Bereich Marketing (Dienstvertrag bleibt unverändert) geschlossen worden. Darin sei auch die Option enthalten gewesen, die Stundenanzahl etwaig aufzustocken. Es sei ein primäres Anliegen der Antragstellerin gewesen, weiterhin ihren bisherigen Tätigkeiten und Qualifikationen entsprechend – wenn auch in geringerem Wochenstundenausmaß – eingesetzt zu werden, um so der Unternehmensleitung ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen.

Am 10.1.2006 habe die Antragstellerin ihre Tätigkeit bei der Antragsgegnerin wieder aufgenommen und habe dabei einen leeren Schreibtisch ohne PC und Schreibmaterial vorgefunden. Vielmehr habe die Antragstellerin ihr Büromaterial selber organisieren müssen. Vor ihrer Karenz habe sie über eine eigene Telefonleitung und einen Laptop verfügt. Nach der Rückkehr habe sie erst nach sechs Wochen und auf eigenes Intervenieren ein veraltetes Gerät erhalten. Das vorhandene Telefon sei Ende März 2006 sogar entfernt worden. Ihre Tätigkeiten hätten aus dem Anfertigen von Kopien, der Ablage von Aufträgen bzw. Tagesumsatzberichten, Beschriftung von Ordnerrücken in der Auftragsabteilung, von Hängeregistern der Personalchefin, Sortieren von Bewerbungen, sowie das Eingeben handschriftlich verfasster Inventurlisten in den PC bestehen sollen. Die

Antragstellerin habe von Anfang an bei der Personalchefin gegen die Zuteilung derartiger Arbeiten, die sich keinesfalls im Rahmen ihres Dienstvertrages befunden hätten, protestiert. Sie sei immer wieder getröstet worden, und habe deshalb am 2.3.2006 noch einmal dargelegt, dass Tätigkeiten dieser Art nicht ihrem Arbeitsvertrag entsprechen würden.

Am 9.3.2006 habe sie der Arbeitgeberin ihre zweite Schwangerschaft bekannt gegeben. Die Personalchefin schien sehr erleichtert zu sein und habe im Weiteren davon gesprochen, dass die Antragstellerin am 2.3.2006 „kritische Äußerungen“ gemacht habe, und dass sie wohl „hormonelle Probleme“ habe. Außerdem habe sie ihr mitgeteilt, dass ihr das Unternehmen wieder anspruchsvollere Aufgaben zuteilen habe wollen, dies aber nun wegen der Schwangerschaft hinfällig sei.

Am 24.4.2006 sei ein Interventionsschreiben der GAW an die Antragsgegnerin ergangen.

Die Antragstellerin, die sich seit 31.5.2006 im Mutterschutz befunden habe, sei für den 12.6.2006 beim ... eingeladen gewesen, einen Vortrag zum Thema „...“ zu halten. Am 9.6.2006 habe sie ein Schreiben der Antragsgegnerin mit dem Hinweis erhalten, dass es Konsequenzen bezüglich der Aufrechterhaltung des Dienstvertrages haben könne, sollte sie das Unternehmen frauenfeindlich darstellen oder Geschäfts- sowie Betriebsgeheimnisse offen legen. Die Antragstellerin habe das Schreiben am 12.6.2007 erwidert und habe darin klar gestellt, dass sie weder Geschäfts- noch Betriebsgeheimnisse weitergeben werde, noch unrichtige Behauptungen über die Antragsgegnerin aufstellen werde.

Am 11.6.2006 habe die Antragsgegnerin vor dem ASG Wien eine Klage auf gerichtliche Zustimmung zur Entlassung der Antragstellerin eingebracht. Die Klage sei allerdings erst am 25.7.2006 zugestellt, da von Seiten der klagenden Partei die alte Adresse der Antragstellerin angegeben worden sei, obwohl die neue Adresse bekannt gewesen sei. Die erste Tagsatzung habe dazu am 25.8.2007 stattgefunden.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die im Antrag der GAW angeführten Vorwürfe im Wesentlichen bestritten:

Für die Antragsgegnerin sei es nicht verständlich, wieso die GAW auf ihr Angebot, weitere Auskünfte bei ihr einzuholen und sich in der Zentrale einen persönlichen Eindruck über die Arbeitsverhältnisse zu machen, nicht einging. Es wäre genug Zeit

zwischen der Stellungnahme (15.5.2006) und dem Antrag der GAW (14.11.2006) gewesen.

Es sei weder ein Nachteil noch eine Schlechterbehandlung gegenüber der Antragstellerin gewesen, dass in ihrem Gehalt keine Überstundenpauschale enthalten gewesen sei. Diese seien auf das ausdrückliche Verlangen der Antragstellerin hin gesetzmäßig durch Zeitausgleich abgegolten worden. Die Antragsgegnerin hätte ihr nach einigen Monaten angeboten eine Überstundenpauschale statt Zeitausgleich zum bezahlen. Dies sei aber von ihr abgelehnt worden. Viele Mitarbeiter/-innen in der Marketingabteilung würden so abgegolten werden. Es gebe auch einige männliche Mitarbeiter, die keine Überstundenpauschale hätten (...). Des Weiteren habe sich die Antragstellerin während der rund 23 Monate ihrer Vollzeitbeschäftigung, in denen sie in dieser Form entlohnt worden sei, darüber kein einziges Mal beschwert.

Es bestehe für die Antragsgegnerin kein Grund, das Gehalt von Herrn G und Herrn D offen zu legen, so lange die Antragstellerin darüber nur Vermutungen anstelle. Herr D sei ... geboren und habe ... das Studium der .... absolviert. Da er seit 1992 berufstätig sei, verfüge er mittlerweile sogar über 14 Jahre Berufserfahrung. Die Berufserfahrung von Herrn G sei sehr wohl einschlägig, auch wenn er diese bei ... erworben habe. Er habe dort ebenfalls im Marketing gearbeitet, und zwar in gehobener, eigenverantwortlicher Position ..., während die Antragstellerin in Vorbeschäftigungen vorwiegend im Vertrieb eingesetzt gewesen sei. Nach Informationsstand der Antragsgegnerin sei die Antragstellerin vor der Beschäftigung bei der Antragsgegnerin vorrangig im Vertriebsaußendienst tätig gewesen. Die damit verbundenen Aufgaben (Akquisition, Kundenbetreuung, Berichtswesen, Messeverantwortung, etc.) würden in den Aufgabenbereich der Repräsentanten der Antragsgegnerin fallen. Seit die ausländischen Märkte vor Ort betreut würden und sich weiterentwickelt hätten, habe sich das Anforderungsprofil für einen Marketing Manager tief greifend verändert und erweitert (Werbe- und PR-Verantwortung, Medienplanung, Eventplanung, Schulungen, Durchführung von Bauvorhaben etc.). Die Antragstellerin habe nicht ein solches betriebswirtschaftliches Know-how. Die Antragsgegnerin könne ohne Unterlagen auch nicht nachvollziehen, dass (und in welchem Ausmaß) die Antragstellerin bei ihrer Ausbildung Betriebswirtschaft, Recht, Rechnungswesen und Betriebsorganisation studiert habe. Nach der allgemeinen Erfahrung würden diese Fächer in Fachhochschulen nur in Grundzügen gelehrt.

Während ihrer 2-jährigen Vollbeschäftigung bei der Antragsgegnerin habe die Antragstellerin niemals Unmut über ihr Gehalt in der Höhe zuletzt Euro 3.326,- brutto geäußert.

Bezüglich der Anrede innerhalb des Personals könne die Antragsgegnerin mitteilen, dass die Künstler/-innen mit dem Vornamen angesprochen werden. Auch aufgrund der internationalen Ausrichtung des Unternehmens würden viele der Kollegen/-innen mit dem Vornamen oder Nachnamen ohne Titel angesprochen werden. Wer nicht mit dem Vornamen angesprochen werden wolle, könne dies natürlich äußern und dies werde selbstverständlich akzeptiert. Es würden auch etliche männliche Mitarbeiter mit dem Vornamen angesprochen werden.

Nach Angaben der Antragsgegnerin hätten im Verwaltungsbereich 12 Mitarbeiter/-innen ein eigenes Büro, davon 3 männliche und 9 weibliche. Wieso Herr G ein Einzelbüro habe, brauche nicht näher erörtert werden, nachdem im Verwaltungsbereich ohnehin mehr Frauen als Männer über Einzelbüros verfügen. Tatsache sei, dass die Antragstellerin vor der Karenz ein Büro mit drei Personen geteilt habe, während sie nun nur mit einem anderen Mitarbeiter ein gemeinsames Büro habe, mit dem sie sich ein Telefon teile. Dies sei aus Kapazitätsgründen auch in der IT-Abteilung der Fall.

Die Antragsgegnerin gab in ihrer Stellungnahme auch die betriebsinterne Richtlinie bezüglich einer Gesundenprämie bekannt. Die Auszahlung erfolge mit der Auszahlung des Jännergehalts. Der Anspruch entstehe für alle Dienstnehmer/-innen, die im der Auszahlung vorangehenden Kalenderjahr durchgehend beschäftigt gewesen seien. Die volle Gesundenprämie stehe den Mitarbeiter/-innen zu, die keinen Krankenstandtag im Jahr aufweisen würden. Ansonsten gebe es 30 % vom Dezemberbezug des vergangenen Kalenderjahres bei einem Krankenstand bis zu drei Arbeitstagen, und 10 % vom Dezemberbezug bei einem Krankenstand bis zu 5 Arbeitstagen.

Hinsichtlich der Veränderung der Arbeitsinhalte nach der Karenz durch die Inanspruchnahme von Elternteilzeit führt die Antragsgegnerin im Wesentlichen aus, dass es in der Natur des Elternteilzeitverfahrens liege, eine Einigung nach Abwägung der beiderseitigen Interessen vorzunehmen. Auch die Fa. X habe Entgegenkommen

gezeigt, indem sie statt der vorgeschlagenen fünf Stunden schließlich acht Stunden akzeptiert habe. Des Weiteren betone die Antragsgegnerin, dass es den ursprünglichen Tätigkeitsbereich der Antragstellerin nicht mehr gebe.

Die Beschwerden der Antragstellerin hinsichtlich der zugewiesenen Arbeiten nach der Rückkehr aus der Karenz seien als solche wahr und ernst genommen worden. Die Fa. X habe keinesfalls ihre Beschwerden mit hormonell bedingten Problemen erklärt. Die frühe Information über ihren Wunsch nach einem Wiedereintritt ändere nichts an der Tatsache, dass die von ihr ursprünglich aufzubauenden Märkte bereits aufgebaut seien. Das Unternehmen könne für sie keine neuen Märkte erschließen, da solche wirtschaftlichen Entscheidungen dem Arbeitgeber vorbehalten seien. Es könne genau so wenig für ein mittelständisches Unternehmen die Verpflichtung bestehen, Programme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufzubauen, zumal die anderen Mitarbeiterinnen – von der Antragstellerin abgesehen – zur Zufriedenheit beider Seiten individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von deren Beruf und Familie getroffen werden konnten. Bis heute wisse die Antragstellerin nicht, welche konkreten Tätigkeiten sie gerne ausüben würde, und wie man ihr diese verschaffen solle (ohne Kollegen/-innen kündigen zu müssen). Auch sei unrichtig, dass bei der Fa. X die Vorstellung fehle, höherwertige Tätigkeiten in Teilzeit, beispielsweise Jobsharing durchzuführen. Im Unternehmen seien etliche Mitarbeiterinnen die bereits als Mütter eingetreten sind in Teilzeit, Frauen nach der Karenz in Teilzeit. Auch seien in gehobenen Positionen wie im Direktions-, Vertriebs – und Verwaltungsbereich Frauen in Teilzeit beschäftigt.

Der Entlassungsgrund der Antragstellerin sei ein Vortrag gewesen, bei dem sie über ihre Erfahrungen mit der Elternteilzeit bei der Antragsgegnerin berichtet habe. Dabei hätte sie die Geschehnisse rund um die Vereinbarung der Elternteilzeit stark verfälscht und für die Fa. X rufschädigend wieder gegeben. Ihre Ankündigung im Schreiben vom 12.6.2006 habe sie nicht eingehalten, weil sich ihr Vortrag keineswegs auf „allgemeine Tipps“ beschränkt habe. Die bisherigen Zeugenaussagen hätten bestätigt, dass sie dabei vor ca. 40 Frauen in gehobenen Positionen, als Arbeitnehmerin der Antragsgegnerin (namentlich genannt) aufgetreten sei, und zwar als „Negativbeispiel“ neben drei Frauen mit positiven Erfahrungen. Die Antragstellerin sei trotz der Abmahnung am 9.6.2006 als

Vortragende aufgetreten. Der Geschäftserfolg von der Fa. X sei maßgeblich vom guten Ruf in der Öffentlichkeit, gerade bei Frauen abhängig. Gerade in letzter Zeit sei eine erhöhte Aufmerksamkeit gegenüber Unternehmen festzustellen, die ihre Mitarbeiter (in ihren Fall: angeblich) schlecht behandeln.

Anlass für die Abmahnung sei einerseits die Tatsache gewesen, dass die Antragstellerin ihre Teilnahme an dem Vortrag als Negativbeispiel angekündigt habe, und andererseits ihre stark verzerrte Darstellung ihrer angeblich schlechten Behandlung im Unternehmen gegenüber der GAW - keinesfalls jedoch die Inanspruchnahme der GAW an sich. So hätten sich Befürchtungen bestätigt, dass sie in der Öffentlichkeit eine verzerrte Darstellung ihrer Sicht Dinge darlege. Aus diesen Gründen seien als Entlassungsgründe Untreue, Verletzung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie erhebliche Ehrverletzung geltend gemacht worden. Allein das Datum der Abmahnung zeige, dass zwischen der Entlassung und dem Verfahren vor der GAW kein Zusammenhang bestehe: von diesem habe die Antragsgegnerin bereits durch das Schreiben vom 24.4.2006 erfahren.

In der mündlichen Befragung gab die Antragstellerin ergänzend an, dass sie vor ihrer Beschäftigung bei der Antragsgegnerin 11 Jahre im internationalen Marketing und Vertrieb tätig gewesen sei. Damals sei ein/e Marketing Manager/-in für 38,5 Wochenstunden gesucht worden. Die Antragstellerin habe einen Dienstvertrag ohne eine Überstundenpauschale unterschrieben. Dies sei ihr nicht angeboten worden. Die Mitarbeiterinnen hätten immer den Eindruck gehabt, dass die Männer im Team bevorzugt werden würden. Dies habe sich im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Verfahrens bestätigt. So verdiene Herr G € 4000,- brutto und sie verdiene hingegen nur € 3.250,- brutto. Sie beide hätten vergleichbare Kompetenzen. Die Antragstellerin habe aber eine längere Berufserfahrung und spreche mehrere Sprachen.

Sie wisse jedoch nicht, wie viel Herr D bei der Antragsgegnerin verdient habe. Sie wisse aber, dass damals Herr F jeweils einen Mann für die ausgeschriebene Stelle gesucht habe.

Beim Eintritt in das Unternehmen habe sie Herrn F auf Provisionen angesprochen, da dies im Vertriebswesen üblich sei. Dieser sei aber bisher gegen Provisionen gewesen. Vielmehr habe er sich in letzter Zeit von Mitarbeiter/-innen getrennt, die Provisionen beziehen würden.

Die Büroräumlichkeiten betreffend vertrat die Antragstellerin die Ansicht, dass die Antragsgegnerin, wenn sie es gewollt hätte beim Umbau der Büroräume diese strukturieren hätte können. Auch sei nicht von den Umstrukturierungen im Unternehmen informiert worden.

Ihrer Meinung nach hätte sie sicherlich mit den von ihr gewünschten 13,5 Wochenstunden die Tätigkeit eines Business Development Managers ausüben können. Man könne kleinere Märkte ... bearbeiten. Auch sei sie bereit täglich von zu Hause ihre E-Mails zu checken und sei jederzeit über das Handy erreichbar. Im Rahmen der Elternteilzeit sei sie bereit gewesen, sehr flexibel vorzugehen. Seit ihrer Rückkehr aus der Karenz habe sie jedoch lediglich Ablage im einzigen Raucherbüro gemacht. Es sei ihr immer wieder erklärt worden, dass diese Arbeit bloß vorübergehend sei. Ihrer Ansicht nach könne sich der Geschäftsführer nicht vorstellen, dass Managertätigkeiten im Zuge einer Teilzeittätigkeit ausgeübt werden können.

Bezüglich der von ihr besuchten Podiumsdiskussion gab die Antragstellerin ergänzend an, dass sie lediglich allgemeine Tipps zu Thema Karenz weitergeben habe. Sie habe die Antragsgegnerin bei der Podiumsdiskussion auch nicht namentlich genannt.

Der Geschäftsführer bestätigte in seiner Befragung, dass die Antragstellerin für den Bereich Marketingmanagement im Unternehmen gearbeitet habe. Auf Grund der schnellen Marktentwicklung, sei jedoch mittlerweile kein Markt mehr so, wie vor 5 Jahren, als die Antragstellerin beim Unternehmen begonnen habe. Er halte es für wichtig, dass diese Managerinnen, es waren damals nur Frauen, untereinander vergleichbar seien. Ebenso sollte eine eventuelle Differenzierung transparent nachvollziehbar sein.

Zu der im Antrag angeführten Vergleichsperson Herr D gab er an, dass er aufgrund seines Alters einen Nachfolger für die Geschäftsführung gesucht habe. Herr D habe bereits 10 Jahre Berufserfahrung gehabt und habe einen sehr guten Eindruck gemacht. Deshalb habe er ihm und auch um ihn überhaupt zu bekommen, € 5000, -- brutto all-inclusive bezahlt. Mit Frau A sei dieser nicht zu vergleichen, da sie nicht als Ersatz für ihn eingestellt worden sei. Herr D sollte im Gegensatz zur Antragstellerin das gesamte Marketing aufbauen. Er habe dadurch eine viel höhere Verantwortung als die Antragstellerin getragen. Das Ganze sei als „Probelauf“ für einen künftigen

Geschäftsführer im Unternehmen gedacht gewesen. Herr D habe diese Erwartungen jedoch nicht erfüllt, weshalb man sich nach wenigen Monaten getrennt habe.

Zu Herrn G, der ebenfalls als Vergleichsperson angeführt wurde gab er an, dass dieser von Anfang an mit der Aussicht Geschäftsführer zu werden aufgenommen worden sei. Er habe damals € 3.500,- brutto all-inclusive bekommen und verdiene heute € 4.100,- brutto. Herr G habe zwar nicht soviel Berufserfahrung wie Herr D, aber im Gegensatz zur Antragstellerin ein einschlägiges Studium mit Schwerpunkt Marketing absolviert. Er sei vier Jahre bei ... in verschiedenen Positionen tätig gewesen, insbesondere im ..., für diesen habe man ihn auch dringend benötigt. Die Antragstellerin sei vielmehr als seine Assistentin aufgetreten. Eigenständig und allein entscheiden habe sie nicht können.

Bezüglich der räumlichen Situation im Unternehmen gab er an, dass Frau A mit einer zweiten oder auch Dritten Person zusammen gesessen sei. Dies sei auch für die anderen so gewesen. Herr Mag. R sei in einem Kabinett direkt neben ihr gesessen, doch würden alle Türen offen stehen und gebe es somit eine Art Großraumbüro.

Grundsätzlich gebe es mit Ausnahme dieses Falles, keine Probleme bei der Rückkehr aus der Karenz, im Bereich der Verwaltung und bei den Künstlerinnen funktioniere dies klaglos.

Das Verlangen der Antragstellerin nach 13,5 Wochenstunden im Zuge der Elternteilzeit, in der Position einer Business Development Managerin, die sehr stark mit Reisen verbunden sei, wäre aus seiner Sicht nicht machbar. Man habe sich im Gerichtsverfahren auf 8,5 Wochenstunden geeinigt und im Unternehmen überlegt sie für Analysen einzusetzen. Sie habe sich trotzdem über ihre Tätigkeit beschwert. Natürlich sei ihre Tätigkeit eine andere gewesen, als vor der Karenz, da ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr existiere. Trotzdem sei sie vom Unternehmen nicht schlechter bezahlt worden.

Die Personalistin des Antragsgegners gab im Zuge ihrer Befragung an, dass im Unternehmen eine klare und faire Gehaltsstruktur existiere. Die Business Development Manager würden alle den gleichen Gehalt beziehen bis zu dem Zeitpunkt, wo sie rechtliche Verantwortung übernehmen würden. Dies würde extra abgegolten werden. Bei den Einstellungsgesprächen würden natürlich objektive

Kriterien wie Eignung für die Position, Ausbildung, Berufserfahrung, fachliche und soziale Kompetenzen herangezogen werden. Dem Arbeitgeber müsse auch die Möglichkeit geschaffen werden, dass Mitarbeiter, die gewisse Aufgaben erledigen, anders eingestuft werden. Die Gehälter würden vom Geschäftsführer und ihr gemeinsam festgelegt werden. Mag. Rosseger sei für die Nachfolge Dr.F angedacht gewesen, entsprechend sei auch sein Gehalt gewesen. Auf Nachfrage gab sie an, dass im Dienstvertrag von Mag. Rosseger von der Geschäftsführerposition nichts enthalten sei.

Mag. G hätte Dr. F entlasten sollen und habe er ihm deshalb entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten in Aussicht gestellt. Sein All-inclusive-Vertrag beinhalte 20 Überstunden. Sie hielt weiters fest, dass sich das Anforderungsprofil von Frau Dipl.-Ing. (FH)A wie auch das der anderen Mitarbeiter in den Jahren verändert und auch weiterentwickelt habe.

Auch könne sich die Entwicklung einer Funktion und eines Titels im Laufe der Zeit verändern. Der Begriff „Development“ sei aus ihrer Sicht ein dehnbarer.

Des Weiteren gab die Personalistin an, dass es im Verwaltungsbereich so sei, dass man sich die Arbeitsutensilien selbst organisieren müsse. Diese Vorgangsweise sei vollkommen wertfrei anzusehen. Computer würden zu dem Zeitpunkt zur Verfügung gestellt, wo es nötig sei. Frau A sei damals mit Inventurarbeiten beschäftigt gewesen. Als sie ihn benötigt habe sei er ihr auch zur Verfügung gestellt worden.

Das Schreiben an die Antragstellerin, in dem ihr im Falle der Teilnahme an einer Podiumsdiskussion betreffend Vereinbarkeit von Kindern und Karriere Repressalien angekündigt worden seien, sei deshalb verfasst worden, da die Antragstellerin gegenüber einer Mitarbeiterin in der Personalabteilung erklärt habe, das Unternehmen als „Negativbeispiel“ für Mutterschaft und Karenz darzustellen. Auch habe sie gegenüber anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen negative Äußerungen getätigt. Das stehe in keinsten Weise in Zusammenhang mit dem Verfahren vor der GBK.

Eine ehemalige Arbeitskollegin schilderte dem Senat I, dass eine relativ hohe Fluktuation von Mitarbeiter/-innen im Unternehmen bestanden habe. Auch habe Dr. F gegenüber den Business Development Managerinnen erklärt, dass er glaube, dass eine Frau mit einem neugeborenen Kind keine Managerin sein könne.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der **Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Zif 2 GIBG** erfüllt worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Auf Grund des Geschlechts darf niemand bei der Festsetzung des Entgelts unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Es ist jede benachteiligende Differenzierung als Diskriminierung zu sehen, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Art. 141 EG-Vertrag verbietet nicht nur eine direkte, sondern auch eine indirekte Diskriminierung, wobei eine direkte Diskriminierung dann vorliegt, wenn das Geschlecht als offizielles Unterscheidungsmerkmal verwendet wird. Unter der indirekten, mittelbaren Diskriminierung versteht der EuGH eine Unterscheidung, die zwar an einem vom Geschlecht verschiedenen Kriterium ansetzt, in ihrem Ergebnis aber wesentlich mehr Angehörige des einen als des anderen Geschlechts betrifft. Auf die Diskriminierungsabsicht kommt es nicht an (Tomandl „Arbeitsrecht I“, 5. Aufl, S. 238).

Gemäß Art. 141 Abs. 2 EG-Vertrag fallen unter den Begriff „Entgelt“ neben dem üblichen Grund- und Mindestlohn auch alle sonstigen Vergütungen, die der/die Arbeitgeber/in aufgrund eines Dienstverhältnisses dem/der Arbeitnehmer/in unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt. Nach dem EuGH fallen unter den Entgeltbegriff unter anderem Löhne, Zulagen oder auch Prämien. Der Entgeltbegriff ist daher weit zu fassen, sodass man darunter alle Leistungen versteht, die ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin als Gegenleistung für das Zurverfügung stellen seiner/ihrer Arbeitskraft an den/die Arbeitgeber/in erhält.

Der Grundsatz der Lohnleichheit gilt auf Grund des GIBG und auf Grund des Art. 141 Abs 1 EG-Vertrag nicht nur für gleiche sondern auch für gleichwertige Arbeit. Gleiche Arbeit liegt vor, wenn eine Arbeit den selben Arbeitswert hat wie die Arbeit mit der sie verglichen wird, bzw. die Tätigkeiten zwar nicht ident sind, aber bei Gesamtschau der Tätigkeiten unter Berücksichtigung der Vorkenntnisse, Ausbildung, Anstrengung Verantwortung und Arbeitsbedingungen äußerlich keine ins Gewicht fallende Unterschiede zu erkennen sind. Der Begriff der Gleichwertigkeit ist ein

qualitativer, der sich ausschließlich auf die Art der betreffenden Arbeitstätigkeiten bezieht.

Verrichtet ein Arbeitnehmer eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit wie ein Arbeitnehmer/in desselben/derselben Arbeitgebers/in, ist eine Entgeltdiskriminierung auch dann zu bejahen, wenn er/sie bei den Gehaltsverhandlungen mit dem/der Arbeitgeber/in niedrigere Gehaltsvorstellungen äußert wie der vergleichbare Kollege. Auf das Vorhandensein einer konkreten Diskriminierungsabsicht kommt es bei der Prüfung ob eine Entgeltdiskriminierung vorliegt nicht an.

Zur Frage einer allfälligen sachlichen Rechtfertigung ist grundsätzlich zu bemerken, dass im Sinne des Schutzzweckes des GIBG mögliche Rechtfertigungsgründe sehr eng auszulegen sind. So hat der Arbeitgeber objektive Rechtfertigungsgründe für eine systematische Benachteiligung von Frauen durch ein völlig undurchschaubares Entlohnungssystem zu beweisen. (Tomandl „Arbeitsrecht I“ 5. Aufl., S 241).

In dem von der Antragsgegnerin nach Aufforderung durch Senat I vorgelegtem Gehaltsschema werden die angeführten Vergleichspersonen als Geschäftsführer deklariert, obwohl eine der Vergleichspersonen in der Befragung glaubhaft dargelegt hat, dass man ihm nie mitgeteilt habe, dass er als Nachfolger für den Geschäftsführer aufgenommen worden sei. Auch hatte dieser keine Geschäftsführeragenden während seiner Zeit bei der Antragsgegnerin inne gehabt. Die zweite Vergleichsperson wurde aufgrund einer Ausschreibung für einen Marketing Manager aufgenommen und ist wie im Verfahren glaubhaft dargelegt wurde, nicht als Nachfolger für Dr. F eingestellt worden.

Für den Senat I der GBK ergab sich aufgrund des durchgeführten Verfahrens, dass das Entlohnungssystem der Antragsgegnerin intransparent ist. Er verkennt hierbei nicht, dass in einem Unternehmen dieser Art kein generalisiertes Lohnschema möglich ist, allerdings darf das Fehlen eines solchen nicht zu geschlechtsspezifischen Diskriminierungen führen.

Im Gegenständlichen Verfahren wurde die vorgeblich bessere Qualifikation sowie die Erwartungen von in Zukunft zu erbringender Leistungen der männlichen Kollegen releviert, um die bestehende Entgeltdifferenz sachlich zu rechtfertigen. Dazu ist allgemein anzumerken, dass im Urteil des EuGH in der Rechtssache C-381/99,

Brunnhöfer gegen Bank der österreichischen Sparkassen AG der EuGH dahingehend entschieden hat, dass bei der Einstellung von zwei Arbeitnehmer/-innen unterschiedlichen Geschlechts bei gleichem Arbeitsplatz oder für eine gleichwertige Arbeit die Zahlung eines unterschiedlichen Entgelts nicht durch Faktoren gerechtfertigt werden kann, die erst nach dem Dienstantritt der Arbeitnehmer/-innen bekannt werden und erst während der Durchführung des Arbeitsvertrages beurteilt werden können. Wie etwa durch einen Unterschied in der persönlichen Leistungsfähigkeit der Betroffenen oder in der Qualität ihrer Leistungen. Aus langjähriger Erfahrung im Zusammenhang mit Diskriminierungen bei der Festsetzung des Entgelts, wie auch auf Grund der Rechtsprechung des EuGH und des OGH ist dem Senat I bekannt, dass sich "Intransparenz" im Lohngefüge einer Firma häufig zu Lasten der beschäftigten Frauen auswirken.

Der Senat I möchte auch festhalten, dass im Verfahren seitens der Geschäftsführung und der Personalistin nicht erwähnt worden war, dass Mitarbeiter auch Provisionen beziehen. Die nachträglich übermittelten Provisionsvereinbarungen aus welchen hervorgeht, dass 3 Mitarbeiterinnen ab 1.1.2007 eine solche beziehen, waren alle nicht unterfertigt und stellen offensichtlich einen Entwurf dar. Auch ist anzumerken, dass in den vorgelegten Dienstzetteln von Frau Dipl.-Ing. (FH) A nur die Gehaltsgruppe 4 hervorgeht, aber keine Anrechnung von Vordienstzeiten. Es ist nicht ersichtlich ob und in welchem Ausmaße man diese angerechnet hat. Wie schon eingangs erwähnt, fehlt auch in diesem Bereich die Transparenz.

Auch wenn es sich bei der Nichtauszahlung der Gesundenprämie nach Angaben der Antragsgegnerin um einen Irrtum handelte, stellt diese Gesundenprämie dennoch eine mittelbare Diskriminierung dar, da weder Schwangerschaften noch Pflugschaftsurlaube darin berücksichtigt werden, die in überwiegender Zahl von Frauen in Anspruch genommen werden.

**Der Senat I der GBK gelangte daher zur Auffassung, dass Frau Dipl.-Ing.<sup>in</sup> (FH) A aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG von X GmbH & Co KG diskriminiert worden ist.**

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Zif 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 Zif 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 sowie alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände.

Im eingebrachten Antrag und im durchgeführten Verfahren, wurde deshalb besonderes Augenmerk auf die Umstände der Karenzrückkehr von D.I. (FH) A gelegt.

Generell 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 vom EuGH wiederholt festgestellt wurde.

Die Benachteiligung eines Geschlechts kann 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.

Der Senat I verkennt im vorliegenden Fall nicht, dass in der beruflichen Realität aus verschiedenen betrieblichen Gründen in vielen Fällen keine Rückkehr einer Arbeitnehmerin an exakt den gleichen Arbeitsplatz wie vor dem Karenzurlaub möglich ist. Verweist aber auf den Anspruch der Zuweisung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, wie jenen vor dem Karenzurlaub. Die Antragstellerin hatte jedoch nach ihrer Karenzrückkehr wie auch seitens der Firmenleitung bestätigt worden ist keine annähernd gleichwertige Tätigkeit übertragen bekommen.

Dem Senat I ist ebenfalls bewusst, dass gerade in Management Bereich für einen Betrieb bei einer zeitweiligen Abwesenheit von Mitarbeiter/innen erhöhte planerische und organisatorische Maßnahmen erforderlich sein werden, 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 sein wird.

Das man Frau Dipl.-Ing. (FH).A 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.

Der Senat I gewann auf Grund des durchgeführten Verfahrens den Eindruck, dass die Antragsgegnerin nicht im erforderlichen Ausmaß den Widereinstieg der Antragstellerin in die Planungen der Umstrukturierungen des Unternehmens miteinbezogen hat. Obwohl die Antragsstellerin diesen nicht nur rechtzeitig, sondern auch mehrfach angekündigt hat. Im Laufe des Verfahrens wurde seitens der Geschäftsleitung mehrmals darauf hingewiesen, dass das Unternehmen sich sehr dynamisch entwickle und sich die Märkte sehr schnell verändern. Weshalb eine sehr flexible Unternehmenspolitik notwendig sei. Dieser Umstand wie auch die Tatsache, dass ein wachsendes Unternehmen schnell reagieren muss und Anpassungen vorzunehmen hat um konkurrenzfähig zu bleiben, ist für den Senat I durchaus nachvollziehbar. Gemäß § 15 g MSchG hat der Dienstgeber jedoch die Dienstnehmerin während einer Karenz über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen der karenzierten Dienstnehmerin berühren, insbesondere betriebliche Umstrukturierungen zu informieren. Die Antragsgegnerin ist jedoch genau dieser

Informationspflicht 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 GIBG „insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand“ und dessen Aufnahme als Gleichstellungsziel gefolgt.

Im Verfahren ist eindeutig hervorgegangen, dass die Antragstellerin sich bemüht hatte durch vorzeitige Bekanntgabe wann und in welchem Ausmaße von ihr beabsichtigt wurde aus der Karenz zurückzukehren. Es wurde ihrerseits signalisiert und auch durch Aktivitäten in der Karenz bekräftigt, dass sie sofern es möglich gewesen wäre, wieder ihren bisherigen Arbeitsplatz, wenn auch in reduzierter Form zurückhaben wollte. So hätte diese letztendlich auch auf die Teilzeitkarenz verzichtet um wieder Vollzeit im Unternehmen zu arbeiten. Dies wurde jedoch von der Antragsgegnerin abgelehnt.

Seitens des Unternehmens wurde die Rückkehr der Antragstellerin nicht ausreichend geplant und dementsprechend vorbereitet. Die glaubhafte Schilderung bezüglich des ersten Arbeitstages nach der Karenzrückkehr, die Notwendigkeit sich selbst einen Arbeitsplatz organisieren zu müssen, unterstreichen die Vorgänge bei der Rückkehr der Antragstellerin. Die Grundeinstellung im Unternehmen, dass man in Teilzeit keine Managementaufgaben ausführen könne sowie das Zuweisen der angeführten Tätigkeiten, lassen auf keinen annähernd gleichwertigen Arbeitsplatz nach der Rückkehr der Antragstellerin schließen.

Der Senat hat auf Grund des durchgeführten Verfahrens den Eindruck gewonnen, dass die die Antragsgegnerin für karenzurlaubsbedingte Abwesenheiten und den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen in der beruflichen Position von Frau Dipl.-Ing. (FH). A 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 Dipl.-Ing.(FH) A 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.

**Der Senat I der Senat I der GBK gelangte daher zur Auffassung, dass Frau Dipl.-Ing.<sup>in</sup> (FH) A aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG diskriminiert worden ist.**

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß § 3 Zif 7 GIBG verwirklicht worden ist, ist Nachstehendes festzuhalten:

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG schließt eine unmittelbare/mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis aufgrund des Geschlechts aus. Mit der Formulierung „im Zusammenhang“ ist auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfasst.

Der Begriff „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ enthält weder eine Beschränkung auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses, noch auf eine bestimmte Art der Beendigung. Unter diese Bestimmung fällt daher die einseitige Beendigung, also auch jene durch Kündigung und Entlassung.

Senat I der GBK hält fest, dass die Antragsgegnerin Klage auf Zustimmung der Entlassung der Antragstellerin erhoben hat. Das ASG Wien hat in erster Instanz im Urteil (27 Cga 148/06s) vom 16.1.2007 der Entlassung nicht zugestimmt. Die Antragsgegnerin hat gegen dieses Urteil Berufung erhoben, somit ist das erstinstanzliche Urteil noch nicht rechtskräftig.

Bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung ist die Antragstellung gemäß § 12 Abs. 1 MSchG auf jedem Fall in einem aufrechten Dienstverhältnis.

Aufgrund der besonderen gesetzlichen Regelungen im MSchG ist es bislang noch zu keiner Beendigung des Dienstverhältnisses der Antragstellerin gekommen.

**Daher gelangte der Senat I der GBK in diesem Punkt zur Auffassung, dass Frau Dipl.-Ing.<sup>in</sup> (FH) A aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung ihres Dienstverhältnisses gemäß § 3 Zif 7 GIBG von der X GmbH & Co KG nicht diskriminiert worden ist.**

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand des **Benachteiligungsverbots** gemäß **§ 13 GIBG** verwirklicht worden ist, ist folgendes anzumerken:

Das Benachteiligungsverbot gemäß § 13 GIBG bezieht sich auf jegliche Reaktion des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin auf eine Beschwerde wegen Diskriminierung oder die Einleitung eines Verfahrens. Es geht dabei nicht nur um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch um andere Formen der Benachteiligung, wie das Übergehen von Beförderung, Versetzung, keine Gehaltserhöhungen u.a.m. Die benachteiligende Reaktion des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss.

Die Klage auf Zustimmung der Entlassung erfolgte im Anschluss der Podiumsdiskussion vom 12.6.2007, an der die Antragstellerin teilgenommen hat. Im Schreiben der Antragsgegnerin vom 9.6.2006 werden der Antragstellerin im Falle der Teilnahme an der Podiumsdiskussion zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie Repressalien angekündigt. Des Weiteren wurde im Schreiben auf das „abträgliche“ Verhalten der Antragstellerin in den letzten Wochen hingewiesen. Die Antragstellerin hat sich vorher zum Zweck der Beratung und Unterstützung hinsichtlich ihrer Situation während der Eltern-Teilzeit an die GAW gewandt. Aus Sicht des erkennenden Senates. haben diese Handlungen der Antragstellerin, die darauf ausgerichtet waren einen aus ihrer Empfindung diskriminierenden Zustand zu beseitigen, zur Reaktion der Antragsgegnerin, nämlich dem Einbringen der Klage auf Zustimmung der Entlassung, geführt.

**Der Senat I der GBK gelangte daher zur Auffassung, dass Frau Dipl.-Ing.<sup>in</sup> (FH) A durch X GmbH & Co KG gemäß § 13 GIBG benachteiligt worden ist.**

Der Senat I der GBK schlägt daher **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.

Mai 2007