

**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 16. März 2010 über das am 29. April 2009 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Herrn Mag. A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gemäß **§ 13 GIBG** durch die Arbeitgeberin, **X GmbH**, 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 gelangt zur Auffassung, dass Herr Mag. A auf Grund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die X GmbH gemäß § 3 Z 6 GIBG diskriminiert worden ist.
2. Weiters gelangt der Senat I der GBK zur Ansicht, dass Herr Mag. A auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die X GmbH gemäß § 3 Z 7 GIBG diskriminiert worden ist.
3. Der Senat I der GBK kommt weiters zur Auffassung, dass Herr Mag. A durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes durch die X GmbH gemäß § 13 GIBG diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsgegner von 30. Oktober 2006 bis 31. Dezember 2008 bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen sei. Er sei zunächst in der Verkaufsförderung tätig gewesen. Die Antragsgegnerin habe drei Geschäftsfelder: V, W und Z. Diese Felder würden von Töchter-

unternehmen durchgeführt. Im Zuge der Bestellung von Herrn DI Dr. B als Geschäftsführer, der als Change-Manager eine Evaluierung des Unternehmens vornehmen sollte, sei der Antragsteller zu Beginn des Jahres 2007 als der zentrale Mitarbeiter von DI Dr. B in den Strategieentwicklungsprozess einbezogen worden und habe sehr eng mit ihm zusammengearbeitet.

Im Juni 2007 sei ihm von DI Dr. B ein Führungskräftevertrag zur Unterzeichnung angeboten worden. Der Antragsteller habe ihn unterschrieben und Herrn DI Dr. B ausgehändigt. Da sich das Unternehmen noch im Changeprozess befunden habe, sei vorgesehen gewesen, dass der genaue Aufgabenbereich noch ergänzt werden würde. Die Verträge sollten ausgehändigt werden, sobald DI Dr. B die Bestimmungsfaktoren für die Prämie und das genaue Aufgabenfeld definieren würde. Dies habe sich allerdings monatelang verzögert.

Der Antragsteller sei per Mail vom 4. Juli 2007 im Zuge der Vorstellung einer Organisationsänderung als Leiter der Stabsfunktion Strategie von DI Dr. B vorgestellt worden. Dieser Bereich habe als strategisches Marketing aufgebaut werden sollen. Auch bei den wöchentlichen Jour Fixe („Steuerungs-Jour Fixe“) habe er in weiterer Folge als Führungskraft teilgenommen. Der Antragsteller sei auch bei der Y-Vorstandspräsentation am 16. Juli 2007 öffentlich als Führungskraft vorgestellt worden.

Der Antragsteller habe ab Juli 2007 ein höheres Gehalt erhalten. Ihm sei außerdem die Mitarbeiterin Mag.a C als Linienvorgesetzter direkt unterstellt worden. Dies sei durch Mails über Zeitaufzeichnungen, Urlaubsgenehmigungen, etc. belegt. Außerdem sei auch Frau D als freie Dienstnehmerin in seiner Abteilung und unter seiner Leitung tätig gewesen. Der Antragsteller habe zu diesem Zeitpunkt als Führungskraft keine Stundenaufzeichnungen mehr geführt.

Nach dem Sommer 2007 seien seine Aufgaben unter anderem die Sanierung des Verkaufs, sowie die Durchführung einer Marktanalyse, die Daten- und Provisionssysteme betreffend, gewesen. Dafür sei ihm eine weitere Mitarbeiterin zur Verfügung gestellt worden, Frau Mag.a E. Diese sei Herrn Mag. F (Geschäftsführer) unterstellt gewesen und habe nun auf Anweisung von DI Dr. B vorerst dem Antragsteller gearbeitet. Geplant sei gewesen, dass sie Ende 2007 dem Antragsteller unterstellt werden sollte.

Am 27. Oktober 2007 sei der Antragsteller Vater geworden. Bereits nachdem er Herrn DI Dr. B von der Schwangerschaft seiner Frau berichtet gehabt habe, habe er bemerkt, dass sich sein Verhältnis zu ihm zunehmend verschlechtert habe.

Da dem Antragsteller auf Grund des Führungskräftevertrages nun keine Freistellung aus dem Kollektivvertrag (KV) zugestanden sei, habe er per Personalanmeldung eine Woche vorher um eine Freistellung laut Angestelltengesetz (AngG) sowie um ein paar Tage Urlaub im Hinblick auf die bevorstehende Geburt, angesucht. Er habe Herrn DI Dr. B am 29. Oktober 2007 mündlich informiert und ihm auch die rechtliche Lage der Freistellungsmöglichkeit als Führungskraft erläutert. Er habe dies zur Kenntnis genommen und im Zuge des Gesprächs den Satz „So a Schuß!“ fallen lassen.

Am 3. Dezember 2007 habe der Antragsteller fristgerecht angekündigt, dass er von 1. April bis 30. September 2008 Vaterkarenz in Anspruch nehmen werde.

Nach Bekanntgabe der Karenz habe der Antragsteller sofort Benachteiligungen feststellen müssen. So sei ihm von Herrn DI Dr. B am 19. Dezember 2007 mitgeteilt worden, dass die zwei Bereiche V und W (...) für ihn als Leiter vorgesehen gewesen wären. Da er aber nun in Karenz gehen würde, würde er den ersten Bereich nicht mehr bekommen. Stattdessen würde ihm die Marketingverantwortung nur mehr für den Bereich W übertragen werden.

Bis März 2008 hätten alle Führungskräfte außer dem Antragsteller den bereits von ihnen unterfertigten Vertrag zurück erhalten.

Im Jänner 2008 sei durch einen externen Berater eine Potenzialeinschätzung von Führungskräften aber auch mit einfachen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen durchgeführt worden. In diese Maßnahme sei der Antragsteller nicht mehr einbezogen worden.

Kurz vor dem Karenzantritt sei es im März 2008 zu einem vom Antragsteller initiierten Gespräch mit Herrn Mag. G gekommen. Herr Mag. G sei zu diesem Zeitpunkt Prokurist gewesen und sei derzeit Geschäftsführer der Antragsgegnerin. Herr DI Dr. B habe sich damals krankheitsbedingt kaum im Unternehmen befunden.

Inhalt des Gespräches sei die Prämie gewesen. Dem Antragsteller seien sowohl aus seinem alten als auch aus seinem neuen Dienstvertrag unterschiedliche Prämienvereinbarungen aus dem Jahr 2007 zugestanden. Da keine Zielvereinbarungen ausgemacht worden seien, habe er die gesamte Prämie gefordert.

Für den Antragsteller völlig unerwartet, habe Herr Mag. G plötzlich den Führungskräftevertrag des Antragstellers angezweifelt. Dennoch sei nach längerer Diskussion die Prämie ausbezahlt worden und zwar die Hälfte des Bonus' bis Juni 2007 aus dem alten Dienstvertrag, sowie die zweite Hälfte des Bonus' ab Juli 2007 aus dem Führungskräftevertrag. Der Antragsteller habe allerdings seinen bereits im Sommer 2007 unterfertigten Vertrag trotz mehrmaligem Nachfragen nicht ausgehändigt erhalten. Herr Mag. G habe vielmehr behauptet, der Antragsteller hätte nur Projekte geleitet und wäre keine Führungskraft.

Bei einem weiteren Gespräch kurz vor Karenzantritt habe Herr Mag. G eine Zusatzvereinbarung zum Dienstvertrag vorgelegt, dessen Inhalt darin bestanden habe, dass der Antragsteller Projektleiter sei und deswegen ein höheres Gehalt erhalten hätte. Der Antragsteller habe seine Unterschrift auf der Zusatzvereinbarung verweigert und wiederum vergeblich den bereits bestehenden Führungskräftevertrag gefordert.

Mit 1. April 2008 sei der Antragsteller seine Karenz angetreten.

Während seiner Karenz habe der Antragsteller telefonisch Kontakt zu Herr H, Leiter Personal und Organisation, aufgenommen und die Vertragssituation klären wollen. Er habe das Gespräch aus familiären Gründen absagen müssen und sich entschieden, diese Klärung bei seinem Wiedereintritt zu versuchen.

Bei seinem Wiedereintritt im Oktober 2008 habe der Antragsteller zunächst feststellen müssen, dass sein Gehalt nicht überwiesen worden sei, obwohl es normalerweise im Vorhinein ausbezahlt werde. Es seien außerdem keine Vorbereitungen bezüglich der Arbeitszuteilung und Aufgabenverteilung getroffen worden. Der Antragsteller habe deshalb sofort das Gespräch mit Herrn H gesucht. In einer Unterredung vom 6. Oktober 2008 seien die genannten Probleme vom Antragsteller angesprochen worden. Herr H habe gemeint, dass er den Eindruck gehabt hätte, der Antragsteller würde nach der Karenz nicht in das Unternehmen zurückkehren wollen, deshalb wären keine Vorbereitungen für seinen Wiedereinstieg getroffen worden. Dies sei für den Antragsteller nicht nachvollziehbar gewesen, da er den genauen Rückkehrtermin von Anfang an schriftlich bekannt gegeben gehabt habe. Herr H sei auch auf den Führungskräftevertrag zu sprechen gekommen und habe mitgeteilt, dass es Probleme gäbe, da DI Dr. B (der sich nun kaum mehr operativ im Unternehmen befunden habe) auf Grund der karenzbedingten Abwesenheit keine Stellenbeschreibung durchführen habe können, diese jedoch für den Führungskräftevertrag notwendig wäre. Als Arbeitsaufgabe sei dem Antragsteller zunächst aufgetragen worden, einen Fra-

gebogen für eine Kundenbefragung im Rahmen einer ISO-Zertifizierung vorzunehmen. Er habe nicht einmal die dafür notwendigen EDV-Zugänge erhalten.

Am 8. Oktober 2008 sei es zu einem Gespräch mit Herrn Mag. G gekommen, welcher dem Antragsteller als sein neuer Vorgesetzter genannt worden sei. Herr Mag. G sei seit 1. Juli 2008 Geschäftsführer der Antragsgegnerin. Auch von ihm sei vermittelt worden, dass der Antragsteller nicht als Führungskraft angesehen werden würde, eine Kontaktaufnahme mit dem damaligen Vorgesetzten Herrn DI Dr. B zur Klärung der Situation sei jedoch verweigert worden. Auf vermehrte Nachfrage nach seinem Vertrag, den der Antragsteller ja auch unterzeichnet gehabt habe, sei ihm von Herrn Mag. G vorgeschlagen worden, er solle ihn „draußen am Gang in den Kästen suchen“. Festgehalten sei bei diesem Gespräch worden, dass die in der Vergangenheit für den Antragsteller frei geschalteten EDV-Zugänge nun nur mehr selektiv auf das jeweilige Projekt bezogen und nach Überprüfung durch Herrn Mag. G zur Verfügung stehen würden. Der Antragsteller habe gegen die seiner Ansicht nach verschlechternde Versetzung Protest eingelegt und festgehalten, dass der Führungskräftevertrag bereits gelebt worden und nicht anzuzweifeln sei. Ein weiterer Protestpunkt sei die Führung von Stundenaufzeichnungen gewesen.

In weiterer Folge habe der Antragsteller drei Projekte zugewiesen bekommen.

Der Antragsteller habe sich auch an die GAW gewandt. Am 27. Oktober 2008 sei eine Intervention an das Unternehmen abgeschickt worden und nach den der GAW vorliegenden Informationen am 28. Oktober 2008 bei der Antragsgegnerin eingegangen.

Mit Ablauf des Kündigungsschutzes und Erhalt des Briefes der GAW sei der Antragsteller am 29. Oktober 2008 zum 31. Dezember 2008 gekündigt und ab 30. Oktober 2008 dienstfrei gestellt worden. Dabei seien organisatorische Gründe genannt worden. Den Obliegenheiten nach Informationsrecht gemäß § 15g Mutterschutzgesetz (MSchG) sei die Dienstgeberin allerdings nicht nachgekommen. Die Kündigungsfrist (zwei Monate) entspreche ebenfalls nicht dem Führungskräftevertrag (sechs Monate).

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der Antragsgegnerin bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Der Antragsteller sei vom 30. Oktober 2006 bis zum 31. Dezember 2008 Mitarbeiter der Antragsgegnerin gewesen. Der Antragsteller sei ursprünglich für den Aufgabebereich Verkaufsförderung und Marktforschung für das Geschäftssegment W aufgenommen worden.

Ebenfalls im Herbst 2006 (1. November) sei Herr DI Dr. B als Geschäftsführer der Antragsgegnerin gestartet, jedoch nicht wie vom Antragsteller angegeben mit dem Auftrag, als „Change Manager, eine Evaluierung des Unternehmens vorzunehmen“, sondern mit dem umfassenden Mandat, das Unternehmen kurzfristig auf einen wirtschaftlich erfolgreichen Kurs zu bringen und längerfristig neue Wachstumsbereiche zu erschließen.

Noch im Dezember 2006 sei Herr DI Dr. B auf den Antragsteller auf Grund dessen Kreativität und marktorientierten Denkens positiv aufmerksam geworden und habe ihn in der Folge zunehmend in der Entwicklung der Marktstrategie der Antragsgegnerin, weiterhin vornehmlich im Segment „W“, eingesetzt. Der Antragsteller habe in dieser Funktion die Arbeitsaufträge direkt von Herrn DI Dr. B erhalten und auch direkt an ihn berichtet. In dieser nunmehrigen Stabsfunktion seien dem Antragsteller auch Kapazitäten einer anderen Stabsmitarbeiterin und einer studentischen freien Mitarbeiterin beigestellt worden, denn der Arbeitsumfang sei mangels davor im Unternehmen angestellter Überlegungen zu einer Strategie und angesichts des Zieles, einen ersten Strategieentwurf zur Jahresmitte 2007 präsentieren zu können, beträchtlich gewesen. Selbstverständlich hätten die betreffenden Mitarbeiterinnen ihre Urlaube mit dem Antragsteller abstimmen müssen bzw. habe der Antragsteller die Arbeitszeitaufzeichnungen dieser Mitarbeiterinnen abgezeichnet, habe doch nur er auf Grund der häufigen terminbedingten Abwesenheiten von Herrn DI Dr. B die Richtigkeit der angegebenen Arbeitszeiten bestätigen können.

Der Antragsteller sei jedoch keineswegs, wie von ihm angegeben, der zentrale Mitarbeiter von DI Dr. B im Strategieentwicklungsprozess gewesen. Die Entwicklung und Formulierung der Strategie und die Zusammenstellung großer Teile der dafür notwendigen Informationen sei wesentlich von Herrn DI Dr. B selbst und einem Großteil der Führungskräfte der zweiten Ebene und deren engsten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen getragen worden. Der Antragsteller habe wesentliche Inhalte zur „W“-Strategie beigetragen und habe unter unmittelbarer Anleitung von Herrn DI Dr. B mit den direkt mit ihm zusammenarbeitenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Rolle gehabt - neben der zu demselben Zweck beschäftigten externen Beratungsfirma -,

die Erstellung des resultierenden Strategiepapiers zu koordinieren. Dies stelle eine typische Aufgabe für einen Stabsmitarbeiter der Geschäftsführung dar.

Keineswegs sei dem Antragsteller zu irgendeinem Zeitpunkt während seines Dienstverhältnisses eine operative Bereichsleitung anvertraut gewesen, der Antragsteller sei bei der Antragsgegnerin niemals in leitender, d.h. in personalverantwortlicher Funktion - also als Führungskraft -, tätig gewesen. Bereichsleiter/innen seien bei der Antragsgegnerin Personen, die andere Manager führen würden, welche selbst wiederum Mitarbeiter führen würden. Die Behauptung eine „Bereichsleitung“ innegehabt zu haben, ebenso wie jene, später geäußerte, mit der „Sanierung des Verkaufs“ beauftragt gewesen zu sein, zeige in besonderer Klarheit das Ausmaß der Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung des Antragstellers und der von Kollegen und Kolleginnen sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Unternehmen wahrgenommenen Realität auf. In Anbetracht der relevanten Vorkenntnisse und Berufserfahrung des Antragstellers in der Leitung und Koordination von Führungskräften oder in einer führenden Verkaufsrolle würden solche Behauptungen aber auch dem Außenstehenden absurd erscheinen müssen.

Ebenso sei auch die Behauptung des Antragstellers, bei einer Präsentation der Strategie an den Y Vorstand durch die Geschäftsführung der Antragsgegnerin „unmissverständlich als Führungskraft“ vorgestellt worden zu sein, nicht nur unrichtig sondern geradezu absurd, weil in diesem einmal jährlich stattfindenden Meeting die Besprechung von einzelnen Managementbesetzungen nicht nur kein Thema sei, sondern sogar völlig fehl am Platz wäre. Zu jenem Anlass sei der Antragsteller aber, um seinen großen und qualitativ hochstehenden Arbeitseinsatz zu würdigen, als Koordinator der Erstellung der Präsentation erwähnt worden.

Im Einzelnen habe sich die Aufgabe des Antragstellers im Rahmen der Strategieentwicklung auf die Datenerhebung und -aufbereitung der internen Kundendaten aller Segmente sowie in weiterer Folge der externen Marktdaten und die Datenanalyse erstreckt. Im Rahmen dieser Tätigkeit habe er als unerlässlicher Informationslieferant für alle Projektmitglieder unter anderem auch am „Steuerungs-Jour Fix“ teilgenommen, einem regelmäßigen Meeting, das die Entwicklung, Einführung, Änderung und Überprüfung der Wirksamkeit von internen Unternehmensprozessen zum Ziel gehabt habe. Die Teilnahme an diesem Meeting sei aber nicht den Führungskräften vorbehalten gewesen, sondern es hätten je nach Agenda auch andere Mitarbeiter der Antragsgegnerin daran teilgenommen. Als Koordinatoren zur Erstellung des Strategie-

papiers hätten der Antragsteller und Frau Mag.<sup>a</sup> C, eine der beigeordneten Mitarbeiterinnen in jener Periode, nahezu an jedem „Steuerungs-Jour Fix“ teilgenommen.

Auf Grund seines Engagements und der hervorragenden inhaltlichen Ergebnisse, die der Antragsteller in dieser Stabsfunktion in den ersten Monaten des Jahres 2007 erbracht habe, habe DI Dr. B in der Tat erwogen, im zweiten Quartal 2007 den Antragsteller relativ kurzfristig als Führungskraft bei der Antragsgegnerin einzusetzen und versucht, ihn auf Grund des noch offensichtlichen Mangels an Führungskompetenz auch verstärkt an eine solche Aufgabe heran zu führen. Gerade aus diesem Grunde habe Herr DI Dr. B bereits früh die mit steigenden Interaktionserfordernissen immer deutlicher zu Tage tretenden Schwächen des Antragstellers bezüglich seiner Koordinationsfunktion angesprochen. Insbesondere seien sehr klar seine unzulängliche Kommunikation mit direkten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und Projektteilnehmern und Projektteilnehmerinnen sowie die großen Mängel in der Einhaltung von Zeitplänen in unmissverständlicher Klarheit besprochen und drastische Besserung als unabdingbare Voraussetzung für die Qualifikation zu einer Führungsfunktion gefordert worden.

In derselben Zeitperiode im Frühjahr 2007 seien von der Rechtsabteilung der Antragsgegnerin in Zusammenarbeit mit der Rechtsabteilung des Mutterkonzerns Y AG neue Führungskräfteverträge entwickelt worden. Hauptmerkmale dieser Verträge seien eine Kündigungsfrist von sechs Monaten sowie erfolgsabhängige Gehaltskomponenten in zum Ausmaß an EGT-Verantwortung proportional steigender Höhe gewesen. Im Frühsommer 2007 habe Herr DI Dr. B begonnen, mit all jenen Personen, die er für potenziell fähig gehalten habe, kurz- bis mittelfristig Führungsverantwortung bei der Antragsgegnerin zu übernehmen, auf Basis eines Entwurfes ohne spezifische Positions- bzw. Aufgabendefinitionen Gespräche über die Konditionen dieses neuen Dienstvertrages zu führen.

Die im Rahmen der Restrukturierung durchgeführte Prozessanalyse des Unternehmens sei im Sommer 2007 noch nicht abgeschlossen gewesen und mangels einer fertigen Ablauforganisation sei mit der endgültigen Definition der Aufbauorganisation noch zugewartet worden. So habe sich DI Dr. B zwar von allen in Frage kommenden Personen mittels Unterschrift unter diesen Vertragsentwurf das Bekenntnis eingeholt, im Fall der offiziellen Schaffung einer geeigneten Position zu einem späteren Zeitpunkt im Rahmen dieses Vertrages als Führungskraft in der Antragsgegnerin tätig werden zu wollen. Er habe sich aber bei allen die Gegenzeichnung des Vertrages



und somit auch die Entscheidung über den Einsatz als Führungskraft ausdrücklich bis zur Fertigstellung der Organisationsstruktur des Unternehmens vorbehalten.

Zu diesem Zeitpunkt seien die zukünftigen Verantwortungsbereiche der operativen Bereichsleiter/innen zwar noch nicht fertig ausdefiniert aber bereits recht gut absehbar gewesen. Bezüglich der nächsten Managementebene und insbesondere hinsichtlich der Stabsorganisation sei hingegen in vielen Fällen noch nicht festgelegt gewesen, ob diese aus inhaltlich verantwortlichen hochqualifizierten einzelnen Experten und Expertinnen, die direkt an Bereichsleiter/innen bzw. an die Geschäftsführung berichten würden, oder aus Teams mit personalverantwortlichen Teamleitern bzw. Teamleiterinnen bestehen würden. Dies habe etwa die Stabsfunktionen Strategieentwicklung und Recht aber auch den operativen Bereich der Auftragskoordination betroffen. Die Entscheidung darüber habe einerseits von den tatsächlichen personellen Erfordernissen dieser Funktionen nach der Restrukturierung und andererseits von der Entwicklung der potenziellen Kandidaten und Kandidatinnen für eine Teamleiter/innenposition hinsichtlich ihrer Führungskompetenz abhängen sollen.

Die meisten dieser Vertragsentwürfe seien mangels jeglichen Zeitdrucks im Laufe des Jahres 2007 einseitig unterschrieben zurückgegeben worden. Die Bereichsleiter/innenverträge seien in den ersten Monaten 2008 durch die genauen Aufgaben- und Verantwortungsbeschreibungen ergänzt und sonst unverändert von Herrn DI Dr. B gegengezeichnet worden. Die Mitarbeiter/innen der Stabsfunktionen, welche, wie bereits erwähnt, schlussendlich nicht in Teamform organisiert worden seien, seien größtenteils in ihren ursprünglichen Verträgen geblieben oder hätten während des Jahres 2008, in der Periode der Karenz des Antragstellers, einen gegengezeichneten „Experten-/Expertinnenvertrag“ erhalten.

Der Antragsteller habe sich noch im 2. Quartal 2007 mit den Bedingungen des neuen Standardführungskräftevertrages grundsätzlich einverstanden erklärt, habe aber nur widerwillig unterschrieben, da ihm insbesondere das angebotene Gehalt zu niedrig gewesen sei. Die ihm gewährte Erhöhung habe einen deutlichen Gehaltssprung und ein in der Branche eher unüblich hohes Gehalt für einen so jungen Mitarbeiter dargestellt, sei aber einer Stabsexperten-/Stabsexpertinnenfunktion angepasst gewesen, deren Niveau im neuen Gehaltsschema auch ohne Personalverantwortung im unteren Bereich des Niveaus von Teamleitern und Teamleiterinnen gelegen sei.

Das Faktum, dass der Antragsteller, der erst kurz im Unternehmen beschäftigt gewesen sei und dessen Führungskompetenz deutlich unter jener der anderen Kandida-

ten und Kandidatinnen gelegen sei, als einziger mit der gebotenen Gehaltserhöhung sehr unzufrieden gewesen sei, habe zu mehrmaligen ausführlichen Diskussionen mit Herrn DI Dr. B geführt. Im Zuge dieser Gespräche habe Herr DI Dr. B mehrmals explizit festgehalten, dass eine weitere Gehaltserhöhung selbst bei der Übernahme einer personalverantwortlichen Leitungsfunktion für ein großes Team vorerst nicht in Frage kommen würde. Vor einer solchen Übernahme müsse der Antragsteller aber seine Führungskompetenz noch deutlich verbessern. Er solle die gegenwärtig übernommene Koordinationsrolle als willkommene Übungsgelegenheit dafür wahrnehmen. Aus der Sicht von Herrn DI Dr. B hätten bereits diese Diskussionen zu der vom Antragsteller zeitlich viel später angesetzten Verschlechterung des Verhältnisses zwischen den beiden geführt. Herr DI Dr. B sei von der Anspruchshaltung des Antragstellers und der im Zuge dieser Diskussionen deutlich wahrnehmbaren Selbstüberschätzung des Antragstellers sowie der Unzugänglichkeit für Ratschläge jedenfalls befremdet gewesen und habe ab Juli 2007 ernsthaft an dessen kurzfristiger Entwicklungsfähigkeit zum Teamleiter gezweifelt.

Unabhängig davon sei dem Antragsteller die in Aussicht gestellte Gehaltserhöhung auf Grund seiner außer Zweifel stehenden, schnell erworbenen Marktexpertise und seines hohen Arbeitseinsatzes im Zuge des Strategieprojekts mit sofortiger Wirkung zuerkannt worden. Es sei hier nochmals betont, dass ein solches Gehalt entsprechend dem definierten Entgeltschema der Antragsgegnerin auch für Experten-/Expertinnenfunktionen vorgesehen und nicht nur Teamleitern und Teamleiterinnen vorbehalten sei, aber immer noch sehr deutlich unter dem Entgeltniveau für Bereichsleiter/innen liege.

Ab Herbst 2007 sei Herrn DI Dr. B klar geworden, dass er sich hinsichtlich des Führungspotenzials des Antragstellers geirrt gehabt habe. Der Antragsteller habe eine Expertenfunktion in vielerlei Hinsicht hervorragend ausfüllen können, sei aber mit den Anforderungen einer Führungsrolle deutlich überfordert gewesen. Klare Aufträge von Herrn DI Dr. B habe er zwar nicht mehr mit dem im ersten Halbjahr gezeigten Engagement aber nach wie vor inhaltlich untadelig abgearbeitet. Die in Vorbereitung auf eine mögliche Führungsrolle eingeforderten Arbeits- und Projektpläne für ein „Stabsteam Strategie“ bzw. ein „strategisches Marketing“ seien aber vom Antragsteller nie in auch nur annähernd ausreichender Form erstellt worden, ebenso wenig die Vorbereitung des Projektplanes für das Strategienachfolgeprojekt „X Strategiekonzept 2008“. Auch der ihm im Sommer 2007 anvertraute Neuaufbau eines strategieorien-

tierten Verkaufsreportings (und nicht wie vom Antragsteller dargestellt als Auftrag zur „Sanierung des Verkaufs“) habe ihm nach kurzer Zeit mangels Ergebnissen wieder entzogen werden müssen.

An dieser Stelle dürfe die Antragsgegnerin noch einmal betonen, dass selbst die Übernahme der einer Stabsfunktion „Strategie“ zuzuordnenden Aufgaben nicht automatisch in eine leitende (auch im Sinne des Arbeitszeitgesetzes) Angestelltenfunktion münde, ebenso wenig wie direktes Reporting zu einem Geschäftsführer den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin zu einem/einer Team- oder Bereichsleiter/in mache. Daher sei auch heute z.B. der Leiter der Stabsabteilung Recht, der in seiner Funktion direkt an den Geschäftsführer berichte, keine Führungskraft (mit einem entsprechenden Führungskräftevertrag), sondern lediglich Experte, wenn auch auf hohem Niveau.

Nicht zuletzt habe die Art und Weise, wie der Antragsteller mit den ihm zur Unterstützung zugewiesenen Mitarbeiterinnen umgegangen sei, von Anfang an nicht dem entsprechen, was als Teamarbeit gelten könne, sodass sich Herr Dr. B letztlich veranlasst gesehen habe, die dem Antragsteller zur Unterstützung beigestellte Stabsmitarbeiterin (auf nachdrückliches Verlangen der Mitarbeiterin selbst) abzuziehen und ihn bezüglich des Verkaufsreporting-Projektes mit der Assistentin des Verkaufsleiters zusammenarbeiten zu lassen, bei der kein Zweifel darüber bestand, dass sie ausschließlich dem Verkauf zugeordnet gewesen sei, aber einen wesentlichen Teil ihrer Zeit zusammen mit dem Antragsteller der Entwicklung des Verkaufsreportings widmen sollte.

Zuletzt sei auch die Kommunikation zwischen der Antragsgegnerin und dem Antragsteller dergestalt abgerissen, dass der Antragsteller immer wieder während der Arbeitszeit nicht oder nur schwer erreichbar gewesen sei ohne dass sein Aufenthaltsort bekannt gewesen sei. Dies habe auch zu entsprechender Nachrede unter den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geführt. Es habe geschienen, als hätte der Antragsteller mit seiner Stabsfunktion auch das Recht verbunden, nach Belieben kommen und gehen zu können, habe dabei aber verkannt, welche Signale er damit im Unternehmen aussende.

Herr DI Dr. B habe daher dem Antragsteller bereits im Herbst 2007 deutlich signalisiert, dass er seine Rolle im Unternehmen vorerst im Experten-/Expertinnenbereich und nicht als Führungskraft sehe.

Gegen Ende 2007 sei dann einerseits die Organisationsstruktur weitgehend fertig gestellt gewesen und andererseits habe sich Herr DI Dr. B nach über einem Jahr Unternehmenszugehörigkeit ein ausreichend klares Bild von seinem zukünftigen Führungsteam machen können. Auf Basis seiner persönlichen Einschätzung und in Übereinstimmung mit der - auch mit den Eigentümern abgestimmten - Organisationsstruktur der Antragsgegnerin habe Herr DI Dr. B dann Anfang 2008 mit den geeigneten Personen die Führungskräfteverträge rechtsgültig abgeschlossen.

Der Antragsteller sei einerseits auf Grund seines offensichtlichen Entwicklungsbedarfs hinsichtlich seiner Führungskompetenz nicht in dieser Gruppe gewesen und - wie bereits ausgeführt - seien andererseits weder die Stabsfunktionen Strategie, Marketing oder Recht als Teams unter der Leitung eines Teamleiters bzw. einer Teamleiterin organisiert gewesen. Der Stab sei als Gruppe von direkt an die Geschäftsführung und die Businessmanager der Geschäftsbereiche berichtenden einzelnen Experten und Expertinnen besetzt worden. Dies habe aber keinen Einfluss auf die Stellung des Antragstellers als Experte im Bereich Strategie und strategisches Marketing gehabt.

Es gehöre zu den essenziellen Aufgaben einer Geschäftsführung, Mitarbeiter/innen entsprechend ihrer persönlichen Fähigkeiten einzusetzen und die Führungsebene mit geeigneten Personen zu besetzen. Herr DI Dr. B habe sich intensiv mit den in Frage kommenden Personen - darunter auch der Antragsteller - auseinandergesetzt, letztlich auch im Bewusstsein, dass Fehlbesetzungen neben den Auswirkungen auf die Organisation zu einer deutlichen negativen Belastung für den Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin selbst führen würden.

Nicht richtig sei die Behauptung des Antragstellers, dass mit allen in Frage kommenden Führungskräften außer ihm der Führungskräftevertrag abgeschlossen worden sei. Der Antragsteller sei nicht der einzige Mitarbeiter bzw. die einzige Mitarbeiterin gewesen, mit dem die Übernahme einer Führungsposition auf Basis des Führungskräftevertragsentwurfes diskutiert worden sei, dann aber im Zuge der Festlegung der endgültigen Organisationsstrukturen andere organisatorische Eingliederungen vorgenommen worden seien.

Um seine Potenzialeinschätzung abzusichern und den personenspezifischen Entwicklungs- und Ausbildungsbedarf zu ermitteln, habe sich Herr DI Dr. B entschlossen, einen externen Spezialisten für Führungskräfteentwicklung hinzuzuziehen. Von diesem seien Anfang 2008 die bestellten Führungskräfte einem eintägigen leistungs-

diagnostischen Verfahren unterzogen worden, in dem die individuellen Stärken, das Führungspotenzial sowie der Entwicklungsbedarf ermittelt worden seien. Ziel dieser externen Potenzialanalysen sei es gewesen, eine Grundlage für Auswahl und unternehmensspezifische Fortbildung zu erhalten. Die Ergebnisse dieser Potenzialanalysen hätten der Einschätzung von Herrn DI Dr. B entsprochen und damit im Nachhinein die von Herrn DI Dr. B getroffene Entscheidung über das zukünftige Führungsteam der Antragsgegnerin bestätigt.

Der zu diesem Zeitpunkt kürzlich erst eingetretene Human Resources Manager (HR Manager) habe dann beschlossen, die erfolgreich verlaufenen Potenzialanalysen der Führungskräfte in modifizierter Form auch für Schlüsselkräfte (dazu habe auch der Antragsteller gezählt) durchzuführen. Der Antragsteller sei im Zeitpunkt der Auswertung dieser Potenzialanalysen jedoch schon in Karenz und daher für einen späteren Termin vorgesehen gewesen.

All diese Entwicklungen hätten aber nichts mit der Inanspruchnahme einer Karenzzeit des Antragstellers zu tun. Auf Basis der Fakten sei es der Antragsgegnerin völlig unerklärlich, wieso der Antragsteller dies in einen ursächlichen Zusammenhang bringe.

Herr Mag. I sei entgegen der Angabe des Antragstellers niemals Personalleiter der Antragsgegnerin gewesen. Mit der Hinwendung zu Personalagenden durch Herrn DI Dr. B, welche am Jahresbeginn 2008 erstmals zur Einstellung eines HR Managers geführt habe, habe die Geschäftsführung ein klares Bekenntnis zu einer deutlichen Mitarbeiterorientierung der Antragsgegnerin abgegeben. Bis zu diesem Zeitpunkt habe es eine solche Position im Unternehmen nicht gegeben.

Die vom Antragsteller behauptete Verschlechterung des Verhältnisses zu Herrn DI Dr. B mit Bekanntgabe der Schwangerschaft seiner Frau werde ausdrücklich zurückgewiesen: Warum sollte die Schwangerschaft der Ehefrau eines Mitarbeiters in irgendeiner Weise Einfluss auf das Verhältnis zwischen DI Dr. B und diesem Mitarbeiter nehmen? Dies sei ausschließlich eine Angelegenheit des Privatlebens, die ja keinen wie immer gearteten Einfluss auf das Beschäftigungsverhältnis habe. Vielmehr sei der Grund der Verschlechterung des Verhältnisses in der Unzufriedenheit des Antragstellers mit dem zuerkannten Gehalt gelegen. Dies habe sich in der von Seiten des Antragstellers zunehmend verschlechternden Kommunikation mit Herrn DI Dr. B sowie in den bereits angesprochenen immer häufiger vorkommenden Phasen, in welchen der Antragsteller während der Dienstzeit unerreichbar gewesen sei, gele-

gen. Die beiden letzteren Gründe mögen wohl auch Ausdruck der Enttäuschung des Antragstellers über die nicht erfolgte Beförderung zum Teamleiter gewesen sein.

Im Übrigen dürfe die Antragsgegnerin an dieser Stelle darauf hinweisen, dass Kollektivverträge auch für leitende Angestellte gelten würden, selbst die Geschäftsführer der Antragsgegnerin würden dem zuständigen KV unterliegen. Daher sei nicht nachvollziehbar, warum der Antragsteller Herrn DI Dr. B die „rechtliche Lage der Freistellungsmöglichkeiten für Führungskräfte“ erläutern sollte - diese seien abschließend im KV bzw. im AngG geregelt.

Angesichts der überragenden Bedeutung der Zeitungszustellung für die Antragsgegnerin (hinsichtlich Umsatz aber auch Gewinn) habe die Geschäftsführung bereits im Frühjahr 2007 entschieden, eine eigenständige Abteilung „...“ einzurichten. Eine Produktentwicklung umfasse immer auch die Marktbearbeitung und die Marktkommunikation. Dafür seien entsprechende Fachkräfte neu aufgenommen worden, diese Abteilung sei im Laufe der Zeit verstärkt und zu einem Key Account Management für das Geschäftssegment „V“ ausgebaut worden. Die Behauptung des Antragstellers, man hätte ihm im Dezember 2007 die Marketingverantwortung für das Geschäftssegment „V“ entzogen (wegen der Bekanntgabe seiner Karenz) könne daher nicht nachvollzogen werden. Denn diese Verantwortung sei seit Monaten bereits einem extra dafür neu aufgenommenen Mitarbeiter zugewiesen gewesen bzw. habe es für das außerhalb der Produktentwicklung liegende „Tages“-Marketinggeschäft bereits seit 2005 eine für das Marketing der Antragsgegnerin allein verantwortliche Mitarbeiterin in Stabsfunktion gegeben.

In der 26. Kalenderwoche habe der Antragsteller Herrn H, Leiter für Personal und Organisationsentwicklung, telefonisch kontaktiert und mitgeteilt, dass er an einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses interessiert wäre (und nicht wie von Antragsteller angegeben, um die Vertragssituation zu klären). Die Auflösung des Dienstverhältnisses müsse aber unbedingt noch im Juni erfolgen. Herr H habe zugesagt, schnellstens Gespräche mit der Geschäftsführung aufzunehmen und noch in derselben Woche mit dem Antragsteller einen persönlichen Termin vereinbart. Diesen Termin habe der Antragsteller eine Stunde vor dem vereinbarten Zeitpunkt abgesagt (auf Grund von Problemen mit seiner Tochter), aber sofort versprochen, sich in der darauffolgenden Kalenderwoche telefonisch zwecks Vereinbarung eines Ersatztermins zu melden. Der Antragsteller habe sich in der Folge nie mehr gemeldet,

zwei von Herrn H auf seiner Sprachbox hinterlassene Nachrichten seien ebenfalls unbeantwortet geblieben.

Der Antragsteller habe sich bis zum Ende der Karenz nicht mehr gemeldet, sodass sich bei Herrn H der Eindruck verfestigt habe, dass der Antragsteller an einer Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht mehr interessiert sei. Üblicherweise würden Mitarbeiter/innen noch vor Ablauf der Karenz das beschäftigende Unternehmen kontaktieren, um die Formalitäten und Abläufe für den Wiederantritt ihrer Arbeit abzuklären. Daraus erkläre sich auch, warum für die Rückkehr noch keine Vorbereitungen hinsichtlich der Arbeitsmittel (EDV) getroffen worden seien. Der Antragsteller habe aber sofort alle erforderlichen Zugänge eingerichtet erhalten und am ersten Tag seines Dienstantrittes auf alle seine persönlichen Ordner und Laufwerke uneingeschränkt zugreifen können. Richtig sei, dass er auf Ordner, die geschäftskritische Daten enthalten hätten, nur soweit Zugang erhalten habe, als er diese für die ihm vorerst zugewiesenen Projekte benötigt habe. Dies sei aber ein üblicher Vorgang bei der Antragsgegnerin, sensible Daten würden nur denjenigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zur Verfügung gestellt werden, sofern und solange sie diese im Rahmen ihrer Tätigkeit auch tatsächlich unmittelbar benötigen würden. Selbst Führungskräfte hätten keinen unbeschränkten Zugang zu allen Ordnern oder Dateien der Antragsgegnerin.

Die Antragsgegnerin habe dem Antragsteller aber sofort konkrete Projekte im Bereich Marktforschung zugewiesen, die bereits einige Zeit davor gestartet und mangels Ressourcen noch nicht beendet worden seien. Diese Projekte hätten seinen bisherigen Aufgabenstellungen entsprochen, Herr H habe dies am 6. Oktober 2008 auch dem Antragsteller in einem persönlichen Gespräch dargelegt. Thema dieses Gespräches sei darüber hinaus die derzeitige Organisationsstruktur gewesen, nicht jedoch habe Herr H die Vertragssituation, wie vom Antragsteller behauptet, angesprochen, warum auch - aus der Sicht der Personalverwaltung und des Personalaktes, so wie es sich Herrn H dargestellt habe, habe es keinen Anlass gegeben, seinen Vertrag zur Sprache zu bringen. Damit sei im Übrigen die Antragsgegnerin der Informationspflicht nach § 15g MSchG sehr wohl nachgekommen.

Die Antragsgegnerin könne die behaupteten Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen in keiner Weise nachvollziehen, die dem Antragsteller vorerst zugewiesenen Projekte hätten seiner bisherigen Tätigkeit entsprochen, sein Arbeitsplatz sei im Büro neben seinem ursprünglichen Büro gewesen, das nun von einem Geschäftsführer

der Antragsgegnerin benutzt werde, und habe in Raumgröße und Ausstattung seinem ehemaligen Büro entsprochen.

Die nicht im Vorhinein erfolgte Gehaltszahlung habe auf einem Fehler der externen Personalverrechnung gegründet, für den sich Herr H bereits am Tag des Dienstantrittes beim Antragsteller entschuldigt habe. Weiters habe Herr H die sofortige Anweisung per Einzelüberweisung veranlasst.

Die Entscheidung, das Dienstverhältnis des Antragstellers nicht mehr fortzusetzen, habe die Geschäftsführung bereits Mitte Oktober 2008 getroffen. Grund hierfür sei einzig der Umstand gewesen, dass in der letzten Organisationsstrukturänderung eine Stabsfunktion Strategie nicht mehr vorgesehen gewesen sei, weil es sich abzeichnet habe, dass die Eigentümer das Geschäftssegment „W“ deutlich reduzieren hätten wollen. Dies sei eine markante Abkehr von der bisher definierten Strategie und habe zur Folge gehabt, dass auch z.B. im Verkauf „W“ nicht mehr die ursprünglich vorgesehene Soll-Verkäuferanzahl aufgenommen worden sei. Zuletzt sei zu diesem Zeitpunkt auch bereits ein Nachfolger für Herrn DI Dr. B nominiert worden. Das Schreiben der GAW sei der Geschäftsführung am 29. Oktober 2008 zur Kenntnis gelangt, zu einem Zeitpunkt, als das betriebsverfassungsrechtliche Vorverfahren bei Kündigungen bereits abgeschlossen gewesen sei.

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:**

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** durch die Antragsgegnerin, X GmbH, 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 dis-



kriminieren. In der Novelle 2004 wurde in § 3 GIBG die Wortfolge „insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand“ aufgenommen. Dadurch wurde unter anderem klargestellt, dass der Umstand, ob man Kinder hat, bei Maßnahmen im Anwendungsbereich des GIBG nicht zum Anlass für Benachteiligungen genommen werden darf.<sup>1</sup>

Der Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ ist im GIBG selbst nicht weiter definiert. Ziel des Gesetzgebers war es jedoch, alle Diskriminierungen, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis vorkommen können, vom Gleichbehandlungsgebot des GIBG zu umfassen. Beim Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ handelt es sich folglich 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 beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der 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.

Auf Grund des vorliegenden Verlangens wurden insbesondere die Umstände der Verweigerung der Herausgabe des FührungskräfteDienstvertrages und die damit verbundene Bestreitung der Stellung als Führungskraft sowie die Einschränkung des Aufgabengebietes in Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer Karenz des Antragstellers auf eine mögliche Diskriminierung nach dem GIBG vom erkennenden Senat untersucht.

Frauen sind in besonderem Ausmaß mit allfälligen Benachteiligungen, die aus dem Karenzurlaub herrühren, konfrontiert. Männer, die eine Väterkarenz in Anspruch nehmen und somit eine „weibliche“ Geschlechterrolle übernehmen, können jedoch mit denselben Schwierigkeiten wie Frauen konfrontiert werden. In der

---

<sup>1</sup> Vgl. die Erläuternden Bemerkungen, 307 BlgNR 22. GP 10

RL 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Arbeits- und Beschäftigungsfragen wird der Vaterschaftsurlaub eigens erwähnt, da dieser eine Möglichkeit darstellt, die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen voranzutreiben. Das Ziel des GIBG ist die Gleichstellung von Männern und Frauen. Daher sind Männer, die Benachteiligungen im Zuge einer Väterkarenz ausgesetzt sind, von der Schutznorm des GIBG umfasst.

Im Zusammenhang mit der Frage nach dem Vorliegen eines FührungskräfteDienstvertrages zwischen dem Antragsteller und der Antragsgegnerin hat das Arbeits- und Sozialgericht ... (ASG ...) zu Geschäftszahl ... in seinem Urteil vom ... dem Klagebegehren des Antragstellers stattgegeben.

Aus der in § 12 Abs. 12 GIBG vorgesehenen Beweislastverteilung iVm § 1 GBK/GAW-Gesetz ergibt sich, dass das Verfahren vor der GBK und das gerichtliche Verfahren unabhängig voneinander sind. Beide Verfahren können nebeneinander oder auch nacheinander durchgeführt werden, ebenso kann auch nur eines von beiden angestrengt werden. So vertritt der OGH die Auffassung, dass das Arbeitsgericht über die Frage der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots ohne Rücksicht darauf entscheiden kann, ob die GBK mit dieser Frage bereits befasst wurde.<sup>2</sup>

Auf Grund des im GIBG festgelegten Beurteilungsmaßstabes hat die Antragstellerin gegenüber der GBK ihr Vorbringen glaubhaft zu machen und dem Antragsgegner obliegt es, darzulegen, dass keine Diskriminierung erfolgt ist. Die GBK kann somit zu einem dem Urteil des ASG Wien unterschiedlichen Prüfungsergebnis kommen.

Der Senat I der GBK ist nach der Durchführung des Verfahrens und auf Grund der vorliegenden Unterlagen zur Auffassung gelangt, dass ein Führungskräftevertrag zwischen dem Antragsteller und der Antragsgegnerin abgeschlossen worden ist.

In seiner Befragung vor dem erkennenden Senat erklärte der Antragsteller, dass er den FührungskräfteDienstvertrag per E-Mail zugesandt bekommen und unterschrieben habe. Ab 1. Juli sei er offizieller Leiter der Stabsabteilung Strategieentwicklung gewesen und habe ab diesem Zeitpunkt auch das im FührungskräfteDienstvertrag vereinbarte Gehalt bezogen.

Aus den dem erkennenden Senat vorliegenden Unterlagen geht hervor, dass dem Antragsteller am 20. Juni 2007 von Mag. I per E-Mail ein Entwurf seines Führungs-

---

<sup>2</sup> OGH vom 19. März 1985, 4 Ob 31/85

kräftedienstvertrages per 1. Juli 2007 übermittelt worden ist. Damit die Gehaltsabrechnung für Juli bereits nach den neuen Ansätzen erfolgen könne, wurde der Antragsteller in diesem E-Mail um sein Einverständnis mit dem neuen Dienstvertrag bzw. die Mitteilung allfälliger Änderungswünsche bis zum Abend des nächsten Tages gebeten. Des Weiteren wurde in diesem E-Mail die Kündigungsfrist von sechs Monaten angesprochen und darauf hingewiesen, dass die Funktionsbeschreibung in Anlage 1 des Vertrages, wie bei allen anderen Führungskräften, auf Basis der in den nächsten Wochen aktualisierten Organisationsstruktur im Einvernehmen zwischen dem Geschäftsführer DI Dr. B und dem Antragsteller zu ergänzen sei.

Mit E-Mail vom 22. Juni 2007 von Herrn Mag. I an den Antragsteller, wurden ihm beide Ausfertigungen seines neuen Dienstvertrages übermittelt. Der Antragsteller wurde außerdem gebeten, beide Ausfertigungen zu unterzeichnen, zusätzlich jede Seite rechts unten mit seinem Kürzel zu versehen und beide Exemplare in den nächsten Tagen Herrn DI Dr. B zukommen zu lassen. Dieser werde sodann die Ausfertigung, die für den Antragsteller bestimmt sei, unterzeichnen, mit seinem Kürzel versehen und an den Antragsteller retournieren.

Am 4. Juli 2007 erging ein E-Mail von Herrn DI Dr. B an das Führungsteam betreffend die neue Organisation seit 1. Juli 2007. Darin hält der Geschäftsführer fest, dass der Antragsteller von einem Kollegen die Leitung der Stabsfunktion Strategie übernimmt. Außerdem hebt Herr DI Dr. B im Wesentlichen hervor, dass die Entwicklung, wonach die neue Einteilung schnell Früchte tragen solle, in hohem Maße von den im E-Mail angesprochenen Führungskräften als verantwortliche Manager/innen abhängen.

Mehrere Auskunftspersonen bestätigten, dass der Antragsteller anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie anderen Führungskräften gegenüber als Führungskraft präsentiert und dies bei mehreren Gelegenheiten so kommuniziert worden sei.

In ihrer Stellungnahme sowie der mündlichen Befragung vor dem erkennenden Senat ist es der Antragsgegnerin nicht gelungen, das Vorliegen eines Führungskräfte-dienstvertrages zwischen dem Antragsteller und der Antragsgegnerin zu entkräften.

Das Argument der Antragsgegnerin, wonach dem Antragsteller der Führungskräfte-dienstvertrag zur Durchsicht vorgelegt, er allerdings darauf hingewiesen worden sei, dass er sich erst als Führungskraft beweisen müsse, wird vom erkennenden Senat in Hinblick auf die vorliegenden Unterlagen als Schutzbehauptung gewertet. Aus den

Mails vom 20. bzw. 22. Juni 2007 geht nach Auffassung des Senates I der GBK hervor, dass der Geschäftsführer DI Dr. B den FührungskräfteDienstvertrag zwischen der Antragsgegnerin und dem Antragsteller als abgeschlossen angesehen hat.

Der Senat I der GBK ist daher zu keiner dem Urteil des ASG ... divergierenden Auffassung gelangt, da es im Verfahren keinerlei Anhaltspunkte gab, dass kein FührungskräfteDienstvertrag zwischen dem Antragsteller und der Antragsgegnerin bestanden hat.

Der Antragsteller legte in seiner Befragung glaubhaft dar, dass mit Bekanntgabe seines Karenzwunsches sowie der anschließenden karenzbedingten Abwesenheit seine Stellung als Führungskraft in Frage gestellt worden und es in weiterer Folge zu Benachteiligungen gekommen sei. Diese Benachteiligungen hätten sich nach Angaben des Antragstellers vor dem Karenzantritt insbesondere darin geäußert, dass durch den damaligen Prokuristen und jetzigen Geschäftsführer Mag. G das Vorliegen des FührungskräfteDienstvertrages angezweifelt worden sei.

Der erkennende Senat hebt hierzu hervor, dass der Antragsteller mit Schreiben vom 3. Dezember 2007 bekannt gab, Väterkarenz in Anspruch nehmen zu wollen. Nur wenige Tage zuvor, am 26. November 2007, ist der Antragsteller in einem E-Mail von Herrn DI Dr. B noch explizit als Führungskraft bezeichnet worden.

Eine Auskunftsperson bestätigte, dass das Arbeitsgebiet des Antragstellers nach seiner Rückkehr aus der Karenz eingeschränkt worden sei. Ihm seien keine verantwortungsvollen Tätigkeiten mehr übertragen worden. Die Agenden des Antragstellers seien auf andere Personen übertragen worden, auf das Ziel gerichtet, ihn zu ersetzen. Die Auskunftsperson gab weiters an, dass ihr nicht bewusst gewesen sei, dass irgendwelche Maßnahmen in Bezug auf die Rückkehr des Antragstellers getroffen worden seien. Es habe erst ein Sitzplatz für den Antragsteller gefunden werden müssen.

Die Antragsgegnerin brachte in der mündlichen Befragung vor, dass dem Antragsteller nach seiner Rückkehr zwei oder drei Projekte gegeben worden seien, die im Moment im Laufen gewesen seien. Dies habe im Groben den Aufgabenbereichen des Antragstellers, die er vorher gehabt habe, entsprochen. Das ursprüngliche Büro des Antragstellers sei aus organisatorischen Gründen anderweitig vergeben worden. Der Antragsteller habe einen anderen Raum erhalten, der keine Verschlechterung für ihn dargestellt habe. Hinsichtlich der IT Zugänge erklärte die Antragsgegnerin, dass der

Antragsteller 2007 viele Zugänge gehabt habe, was sich aus seiner Arbeit mit der Strategie für das Unternehmen ergeben habe. Es habe sich bei seiner Rückkehr aus der Karenz die Frage gestellt, welche Zugänge er im Zuge seiner Tätigkeit brauchen würde. Dieser IT Zugang sei entsprechend seinem Anforderungsprofil und seinen Aufgaben eingeschränkt worden.

Weiters gaben mehrere Auskunftspersonen entgegen der Argumentation der Antragsgegnerin an, dass Herr DI Dr. B den Antragsteller immer positiv bewertet habe und sich aus Sicht der Auskunftspersonen das berufliche Verhältnis zwischen den beiden nicht aus Kompetenzgründen sondern wegen des Wunsches in Väterkarenz zu gehen verschlechtert habe. Auch seien von den Auskunftspersonen mehrmals negativ behaftete Aussagen von Herrn DI Dr. B über die Frau des Antragstellers wahrgenommen worden.

Der Antragsteller führte in seiner Befragung ergänzend aus, dass von Herrn DI Dr. B allgemein frauenfeindliche Äußerungen getätigt worden seien.

Der Senat I der GBK gelangt auf Grund der glaubwürdigen Aussagen des Antragstellers und der befragten Auskunftspersonen zu der Ansicht, dass die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in einem Zusammenhang mit dem Wunsch des Antragstellers, in Väterkarenz zu gehen, stand. Der Antragsteller wurde vielfach als kreativer, intelligenter und qualifizierter Mitarbeiter beschrieben. Aus den Aussagen geht auch hervor, dass der Antragsteller den Erwartungen, wenn nötig auch bis in die frühen Morgenstunden zu arbeiten, entsprochen hat. Dies hat sich erst mit der Geburt seiner Tochter geändert. Der erkennende Senat führt daher die Vorgehensweise der Antragsgegnerin darauf zurück, dass der damalige Geschäftsführer DI Dr. B vom Verhalten des von ihm geförderten Mitarbeiters - den er noch weiter aufbauen hätte wollen -, in Väterkarenz zu gehen, sozusagen enttäuscht war und somit die zuvor getätigten Aussagen und Zusagen abmildern wollte.

Aus den Aussagen der Antragsgegnerin ging für den Senat I der GBK hervor, dass bisher keine bzw. wenige männliche Mitarbeiter in Väterkarenz gegangen sind. Das Vorgehen der Antragsgegnerin erweckt den Eindruck, dass es im Allgemeinen keine einheitliche Vorgehensweise in Bezug auf Karenz und der Rückkehr von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus der Karenz sowie den diesbezüglich vorzunehmenden Maßnahmen gibt. So wurde der Antragsteller insbesondere erst nach seiner Rückkehr aus dem Karenz über eine Änderung der Ordnungsstrukturen informiert.

Bezüglich des Arbeitsbereiches, in dem der Antragsteller nach seiner Rückkehr tätig war, ist der Senat I der GBK der Ansicht, dass insoweit eine Verschlechterung stattgefunden hat, als der IT Zugang im Gegensatz zum früher bestehenden Umfang eingeschränkt wurde und ihm auch keine Mitarbeiter/innen mehr zugewiesen worden sind. Zudem gab der Antragsteller an, nicht mehr wie zuvor einem Geschäftsführer direkt sondern einem Mitarbeiter des Geschäftsführers zuzuarbeiten.

Eine **Diskriminierung** auf Grund des **Geschlechtes** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gegenüber dem Antragsteller liegt daher vor.

Die Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch die Antragsgegnerin, X GmbH, verwirklicht worden ist, wurde folgender Beurteilung unterzogen:

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG schließt eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechtes 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.

§ 3 GIBG verbietet insbesondere die Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, dieser darf somit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zum Anlass für eine Benachteiligung genommen werden.<sup>3</sup>

Auf Grund des im § 12 Abs. 12 GIBG festgelegten Beurteilungsmaßstabes hat der Antragsteller gegenüber dem Senat I der GBK sein Vorbringen glaubhaft zu machen und der Antragsgegnerin obliegt es, darzulegen, dass keine Diskriminierung erfolgt ist.

Im vorliegenden Fall wurde das Arbeitsverhältnis des Antragstellers durch Kündigung seitens der Arbeitgeberin beendet.

Der Antragsteller erklärte gegenüber dem erkennenden Senat, dass der Antragsgegnerin am 27. Oktober 2008 ein Interventionsschreiben der GAW übermittelt worden

---

<sup>3</sup> Vgl. RV 307 BlgNR 22. GP 10

sei. Am 29. Oktober 2008 sei es zur Kündigung des Antragstellers durch die Antragsgegnerin gekommen.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschließlich in organisatorischen Gründen gelegen sei. In der letzten Organisationsstrukturänderung sei eine Stabsfunktion Strategie nicht mehr vorgesehen gewesen, da das Geschäftssegment „W“ deutlich reduziert werden sollte.

Die Antragsgegnerin gab in der mündlichen Befragung weiters an, dass der Kündigungsprozess relativ rasch erfolgt und ordnungsgemäß abgelaufen sei. Der Betriebsrat sei rechtzeitig eingebunden worden. Das Schreiben der GAW sei der Geschäftsführung zur Kenntnis gelangt, als das betriebsverfassungsrechtliche Vorverfahren bei Kündigungen bereits abgeschlossen gewesen sei.

Eine Auskunftsperson gab an, dass der Antragsteller nach seiner Rückkehr aus der Karenz in den Verantwortungsbereich von Geschäftsführer Mag. G gefallen sei. Es seien Projekte angestanden, die mangels Ressourcen nicht ausgeführt hätten werden können. Die Rückkehr des Antragstellers sei gut gewesen, weil man ihn dort gleich einsetzen habe können.

Entsprechend dem § 15g MSchG regelt § 7a Väterkarenz-Gesetz (VKG), dass während einer Karenz der/die Arbeitgeber/in den Arbeitnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen des karenzierten Arbeitnehmers berühren, insbesondere Konkurs, Ausgleich, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren hat.

Die Antragsgegnerin gibt an, dass Thema eines Gespräches zwischen Herrn H, Leiter Personal und Organisation, und dem Antragsteller am 6. Oktober 2008, also nach seiner Rückkehr aus der Karenz, die neuen Aufgabenstellungen sowie die derzeitige Organisationsstruktur gewesen sei.

Der Senat I der GBK hält fest, dass seiner Ansicht nach, die Antragsgegnerin damit ihrer Informationspflicht gemäß § 7a VKG nicht im nötigen Ausmaß nachgekommen ist. Eine Kommunikation zwischen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in sollte entsprechend dem Gesetzeswortlaut bereits während der Karenz gegeben sein.

Der erkennende Senat gelangt weiters zu der Auffassung, dass die Aussagen der Antragsgegnerin insofern widersprüchlich erscheinen, als die Rückkehr des Antragstellers anscheinend zu einem passenden Zeitpunkt geschehen sei, da er für konkrete Projekte eingesetzt werden habe können, für die bisher ohnehin Ressour-

cen gefehlt hätten, aber andererseits auf Grund der Organisationsstrukturänderung eine Stabsfunktion Strategie nicht mehr vorgesehen gewesen und das Arbeitsverhältnis des Antragstellers deshalb beendet worden sei. Folgt man nämlich den Aussagen der Antragsgegnerin würden Kündigungen im Unternehmen an sich vermieden werden. Kündigungen seien im Unternehmen der letzte Ausweg. Man versuche Kosten zu optimieren, indem Stellen, die auf Grund der Fluktuation frei würden, nicht nachbesetzt werden würden.

Es stellt sich für den Senat I der GBK die Frage, weshalb nicht auch im Fall des Antragstellers, der im Verfahren als wichtiger Mitarbeiter des Unternehmens bezeichnet wurde, seitens der Antragsgegnerin eine Lösung betreffend Weiterbeschäftigung gefunden worden ist.

Es ist daher dem Vorbringen des Antragstellers zu folgen, wonach das Arbeitsverhältnis am erstmöglichen Tag nach Ende seines Kündigungsschutzes beendet worden sei, nachdem er sich am 28. Oktober 2008 per E-Mail an den Geschäftsführer Mag. G gewandt hat, um sich über die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen nach seiner Rückkehr aus der Karenz zu beschweren. Zu diesem Zeitpunkt wurde der Geschäftsführung außerdem das Interventionsschreiben der GAW zur Kenntnis gebracht.

Der Antragsgegnerin ist es nicht gelungen, darzulegen, dass das Arbeitsverhältnis des Antragstellers nicht auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, beendet worden ist.

Es liegt daher eine **Diskriminierung** auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** durch die Antragsgegnerin vor.

Zur Beurteilung des beantragten Tatbestandes der **Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gemäß **§ 13 GIBG** ist Nachstehendes festzuhalten:

Das Benachteiligungsverbot gemäß § 13 GIBG bezieht sich auf jegliche Reaktion des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin auf eine Beschwerde wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes. Es geht dabei nicht nur um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch um andere Formen der Benachteiligung, wie das Absehen von einer in Aussicht gestellten Beförderung, Versetzung, Nichterhalten von Gehaltserhöhungen und anderes mehr.



Der Regelungszweck des Benachteiligungsverbotes ist somit eine Verstärkung des Rechtsschutzes für jene Arbeitnehmer, die sich in eigener Sache oder im Interesse von Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen mit rechtlich anerkannten Mitteln gegen vermutliche Diskriminierungen durch ihre Arbeitgeber/innen wenden. Die benachteiligende Reaktion des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss. Ob im Einzelfall eine Benachteiligung nach § 13 GIBG vorliegt, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Es reicht daher nicht aus, dass ein bestimmtes Verhalten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin von dem betroffenen Arbeitnehmer bzw. der betroffenen Arbeitnehmerin subjektiv als benachteiligend empfunden wird.

Arbeitnehmer/innen, die eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes in einem Rechtsstreit geltend machen, können sich nach § 13 letzter Satz GIBG auf die im § 12 Abs. 12 GIBG festgelegte Erleichterung der Beweisführung stützen.

Der Zweck des Benachteiligungsverbotes - den effektiven Rechtsschutz bei Diskriminierungen zu verbessern - und die daraus abzuleitende weite Auslegung der Wendung „Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes“ ermöglichen auch die Einbeziehung der Konsultation der GAW durch vermutlich diskriminierte Arbeitnehmer/innen. Bei der Auslegung des § 13 GIBG ist ebenso wie bei der GBK zu berücksichtigen, dass die GAW eine speziell zur wirksamen Bekämpfung von Diskriminierungen geschaffene Einrichtung ist. In der Praxis wenden sich viele Arbeitnehmer/innen die sich diskriminiert fühlen, zunächst an die GAW, bevor sie weitere rechtliche Schritte setzen. Für die Einbeziehung der GAW in die zweite Tatbestandsvariante des § 13 GIBG sprechen einige weitergehende Befugnisse der Anwaltschaft nach dem GBK/GAW-Gesetz, so insbesondere die Befugnis der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, auf Grund einer vom/von der Arbeitnehmer/in behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebots erforderlichenfalls den/die Arbeitgeber/in zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme aufzufordern. Tritt die Anwältin bei ihrem Tätigwerden direkt mit dem/der betroffenen Arbeitgeber/in in Kontakt, könnte dies Viktimisierungshandlungen gegenüber dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin, der/die sich zur Unterstützung an die GAW gewandt hat, auslösen.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 13 Rz 25

Wie bereits dargelegt, wurde das Arbeitsverhältnis des Antragstellers nach Ansicht des Senates I der GBK auf Grund seiner Beschwerde über die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen nach der Rückkehr aus der Karenz und dem an die Antragsgegnerin ergangenen Interventionsschreiben der GAW beendet.

Der erkennende Senat gelangte zu der Auffassung, dass die Kündigung eine benachteiligende Reaktion der Antragsgegnerin iSd § 13 GIBG auf die Beschwerde des Antragstellers wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bedachtnahme auf den Ehe- und Familienstand - dh die Inanspruchnahme der Väterkarenz durch den Antragsteller -, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie der Einleitung des Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes in Form eines Interventionsschreibens der GAW, darstellt.

Die benachteiligende Reaktion der Antragsgegnerin ist zudem in einem engen zeitlichen Konnex mit dem Auftreten des Antragstellers gestanden.

Aus Sicht des Senat I der GBK ist es daher zu einer **Verletzung des Benachteiligungsverbotes** iSd § 13 GIBG durch die Antragsgegnerin gekommen.

Gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/der Arbeitgeber/in oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen (...) schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen. Wird einem Auftrag nach § 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz nicht nachgekommen, kann jeder der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes der Antragsgegnerin, X GmbH, erteilt und aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Der Senat I der GBK empfiehlt 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 von Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen.
- Die Erhöhung der Akzeptanz der Antragsgegnerin gegenüber männlichen Mitarbeitern, die familiäre Verpflichtungen (z.B. Väterkarenz) übernehmen.
- Die Geschäftsleitung und/oder die Personalabteilung haben die Mitarbeiter/innen über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang mit der Mutterschaft zu informieren. Im Besonderen sind Männer im Unternehmen auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme der Karenz bzw. Elternteilzeit hinzuweisen.
- 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 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 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 Mitarbeiter/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 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Teilnahme zu ermöglichen.
- Bewerbungen von karenzierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 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.

Wien, 16. März 2010

Dr.in Mag.a Sabine Stvan-Jagoda

Stellvertretende Vorsitzende des Senates I der GBK