

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

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt hat über den Antrag von Herrn A (in der Folge: der Antragsteller) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, durch die Firma B (in der Folge: Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, erkannt:

Eine Diskriminierung des Antragstellers gemäß § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG auf Grund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin

liegt nicht vor.

Eine Diskriminierung des Antragstellers gemäß § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin

liegt nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Der Antragsteller, ein Deutscher Staatsbürger Jahrgang 1951, brachte im Wesentlichen vor, dass er sich bei der Antragsgegnerin um die von dieser ausgeschriebene Position eines ...leiters beworben und in Folge eine Absage erhalten habe. Im Absageschreiben wäre mitgeteilt worden, dass seine Bewerbung nicht in die engere Auswahl einbezogen werden könne, eine weitere Begründung für die Ablehnung sei nicht genannt worden. Auch eine Aufforderung des Antragstellers, die Auswahlentscheidung nachzuprüfen und zu wiederholen, sei unbeantwortet geblieben.

Auf eine von ihm in weiterer Folge der Antragsgegnerin angebotene Einigung wegen einer Schadenersatzforderung sei diese mit dem Hinweis, dass die Ablehnung seiner Bewerbung aus anderen als den von ihm behaupteten diskriminierenden Gründen erfolgt sei, nicht eingegangen, wobei die für den Antragsteller ungünstigen Auswahlkriterien allerdings nicht genannt worden wären.

Im Weiteren wurde ausgeführt, dass der Antragsteller sämtliche in der diskriminierungsfrei formulierten Ausschreibung genannten Voraussetzungen - soweit sie durch ihn zu belegen seien – erfülle. Hinsichtlich in der Ausschreibung genannter Voraussetzungen wie gesundheitliche oder psychologische Eignung, die er nicht selbst feststellen könne, habe er der Antragsgegnerin mit seiner Bewerbung konkludent gestattet, die erforderliche Überprüfung vorzunehmen, worauf die Antragsgegnerin verzichtet habe.

Der Antragsteller brachte zu seinen Qualifikationen vor, zunächst in Deutschland den für die angestrebte Stelle einschlägigen Ausbildungsberuf in einer dreijährigen dualen Ausbildung von 1969 – 1971 erlernt zu haben.

Eine vergleichbare Ausbildung wurde und werde in Österreich nicht angeboten, weshalb er daher seiner Meinung nach nur noch eine Einarbeitung in die landes- und unternehmensspezifischen Besonderheiten bräuchte und daher als höher qualifiziert und besser geeignet als jeder inländische Mitbewerber anzusehen sei.

Zu seinem beruflichen Werdegang brachte er weiters vor, von 1972 – 1976 eine Ingenieurschule für Transportbetriebstechnik und von 1980 – 1986 ein Studium an der Hochschule für Verkehrswesen mit einem akademischen Abschluss als Diplomingenieur absolviert zu haben.

Von 1971 – 1984 sei er in verschiedenen Dienststellen der auf Dienstposten des einfachen, des mittleren (u.a. alsleiter) und des höheren Dienstes tätig gewesen.

Ab 1984 sei er als Verwaltungsangestellter des Kreises , als „Landrat“ und als Stellvertretender Geschäftsführer des Kommunalen Arbeitgeberverbandes bis zum Jahr 2000 tätig gewesen.

Seit 2000 sei er freiberuflich als Personal- und Kommunalberater mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Personalwirtschaft bei juristischen Personen des öffentlichen Rechts sowie deren Betrieben und Einrichtungen tätig.

Da er von der Antragsgegnerin eine Absage seiner Bewerbung erhalten habe, gehe er davon aus, auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters – dies deshalb, weil eine von ihm im Internet gefundene Berufsbeschreibung der Wirtschaftskammer Österreich für den Beruf „ein Alter zwischen 18 und 35 Jahren“ vorsehe und daher unterstellt werden dürfe, dass die Wirtschaftskammer diese Angaben mit Wissen und Wollen ihres Mitgliedes veröffentlicht habe – bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden zu sein.

Die Antragsgegnerin brachte in ihrer schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen folgendes vor:

Bereits das Schreiben des Antragstellers an die Antragsgegnerin, in dem er diese zur Überprüfung ihrer Entscheidung aufforderte, wäre im Hinblick auf die Androhung rechtlicher Schritte nicht von Gesprächsbereitschaft, sondern von Angriffslust geprägt gewesen. Auch der Schluss, bereits aus der Nichteinladung des Antragstellers zu einer ärztlichen Untersuchung durch die Antragsgegnerin einen Ermessensfehler oder eine Diskriminierung abzuleiten, sei unsachlich und nicht nachvollziehbar.

Die beiden vom Antragsteller behaupteten Diskriminierungstatbestände lägen – wie bereits aus dem Lebenslauf des Antragstellers geschlossen werden könne - nicht vor. Zwar sei unbestritten, dass dieser eine praktische Tätigkeit als ...leiter vorweisen könne, allerdings läge diese bereits sehr lange zurück.

In den fast dreißig dazwischen liegenden Jahren habe sich das Berufsbild auf Grund der Technisierung massiv geändert, sodass nicht nur auf Grund der Berufserfahrung auf die Geeignetheit des Antragstellers geschlossen werden könne.

Wesentlich sei ferner auch, dass es zwischen Deutschland und Österreich kein Übereinkommen für die Anerkennung eines deutschen Ausbildungsabschlusses für den Beruf desleiters in Österreich gebe, weil die Betriebsführungssysteme sich grundlegend unterscheiden würden. Für den Antragsteller wäre daher die Ausbildung völlig neu gewesen und er hätte auf Grund seiner bisherigen Ausbildung keine Vorteile gegenüber anderen Bewerbern ableiten können.

Die Ausbildung zumleiter dauere sechs Monate und erfordere eine bestandene eignungspsychologische Untersuchung sowie entsprechende ärztliche Tauglichkeit. Die Ausbildungskosten betragen rund € xx.000,--.

Aus der internen Statistik sei abzulesen, dass im Jahr 2007 42,9 % der 36- bis 40-Jährigen die Grundausbildung nicht beendet hätten, bei den über 40-Jährigen wären es sogar 45,5 % gewesen.

Aus dem Lebenslauf des Antragstellers sei ersichtlich, dass dieser seit 1984 ausschließlich führende Aufgaben wahrgenommen habe.

Es entspräche der allgemeinen Lebenserfahrung, dass Führungskräfte nicht mit der Anwendung von EDV-Anlagen beschäftigt seien, sondern in der Regel Aufgaben delegieren und überprüfen. Aus dem ihr vom Antragsteller übermittelten Lebenslauf könne die Antragsgegnerin nur schließen, dass dieser seit 1984 nicht mit praktischer technischer Tätigkeit befasst gewesen sei.

Insgesamt sei also festzuhalten, dass der Antragsteller seit 24 Jahren mit dem Beruf desleiters nicht in Berührung gekommen sei.

Auch im Hinblick auf die offensichtlich gegebene Überqualifikation des Antragstellers zeige die allgemeine Erfahrung, dass das Vorliegen von großen Ausbildungsunterschieden zwischen Mitarbeitern mit derselben bzw. ähnlicher Tätigkeit dem Betriebsklima nicht förderlich sei. Auch sei die Motivation überqualifizierter Mitarbeiter auf Grund der daraus resultierenden Unterforderung auf Dauer nur schwer aufrecht zu erhalten.

In der Würdigung dieser Umstände liege daher keine Diskriminierung des Antragstellers, ferner seien die Lebensläufe der Mitbewerber im Vergleich zu dem des Antragstellers besser nachvollziehbar und für die Antragsgegnerin überzeugender gewesen.

Eine Diskriminierung des Antragstellers mit deutscher Muttersprache und ähnlichem kulturellen Hintergrund auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit sei von diesem in seinem Antrag nicht glaubhaft gemacht worden.

Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liege nicht vor, da maßgeblich für die Ablehnung des Antragstellers nicht dessen Alter, sondern die oben ausgeführten Erwägungen gewesen wären.

Auch die Berücksichtigung der hohen Ausbildungskosten sei objektiv und angemessen, da die Ausbildung nicht mehr kosten dürfe, als sie bringe. Aus der Amortisierungsberechnung ergebe sich, dass sich die Ausbildungskosten nach 7,2 Jahren gerechnet hätten, ferner sei auch der Umstand, dass fast 50 % der über 40-Jährigen Auszubildenden die Fachausbildung abbrechen, zu berücksichtigen.

Laut einem arbeitsmedizinischem Gutachten sei zu ergänzen, dass dort angeführt werde, dass „ältere Menschen - als Grenze gilt hier etwa das 40. Lebensjahr – eher für Frühschichten als für Wechsel- und Nachtschichten geeignet sind“.

Abschließend wurde dargelegt, dass neu aufgenommene Fahrzeugführer im Vergleich zu dienstälteren sehr oft zu Nachtschichten eingeteilt würden.

Zusammenfassend werde daher die Ansicht vertreten, dass der Antragsteller bei der Begründung des Dienstverhältnisses weder auf Grund des Alters noch auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden sei.

Der Antragsteller gab bei seiner Befragung ergänzend an, dass Motivation zur Bewerbung der Wunsch, seinen erlernten Beruf ausüben, gewesen sei. Bei der bestehe dazu seit Jahren keine Gelegenheit mehr, weshalb er sich bei der Antragsgegnerin beworben habe. Er wäre bis Mitte der 80er-Jahre während eines Zeitraumes von ca. 10 Jahren tatsächlich alsleiter tätig gewesen, auch wenn er nominell stellvertretender Leiter einer Betriebsstätte der höchsten Kategorie in der damaligen DDR gewesen sei. Seine beiden Studien habe er mit Ausnahme einer einjährigen Abwesenheit als Fernstudien absolviert. Nach deutschem Pensionsrecht und seinen dort erworbenen Ansprüchen gerechnet, wäre vom Zeitpunkt der Bewerbung bis zum möglichen Pensionsantritt in Deutschland noch ein fast neunjähriger Zeitraum anzunehmen gewesen. Den Ausführungen der Antragsgegnerin, dass es sich bei der Tätigkeit einesleiters um keine leitende Aufgabe handle, könne er nicht beipflichten, da einleiter sehr wohl gegenüber anderen Personen weisungsberechtigt sei.

Der erste informierte Vertreter der Antragsgegnerin, Herr C, schilderte dem Senat, mit dem Recruitingprozess als solchem persönlich nicht befasst gewesen zu sein und zitierte die zuständige Sachbearbeiterin, der zu Folge neben der Überqualifikation auch das Alter des Antragstellers eine Rolle gespielt habe. Zur Vergleichbarkeit vonleiter-Ausbildungen in Österreich und Deutschland sei anzumerken, dass es in ganz Europa verschiedene Betriebssysteme gebe und jemand trotz in Deutschland absolvierter Ausbildung die Ausbildung in Österreich durchlaufen müsse. So auch müssten beispielsweise Fahrzeugführer sich mit Spezialkenntnissen des deutschen Betriebssystems vertraut machen. Wichtig sei ferner die perfekte Kenntnis der deutschen Sprache, da der gesamte Funkverkehr in

Deutsch erfolge. Konkrete EDV-Kenntnisse würden in der Ausbildung vermittelt werden. In der Vergangenheit hätten fast 50 % aus der Altersgruppe der Über-40-Jährigen Auszubildenden die Ausbildung abgebrochen.

Der zweite informierte Vertreter der Antragsgegnerin, Herr D erläuterte gelegentlich seiner Befragung, dass einleiter mit der operativen Betriebsführung beschäftigt sei. Bei der Rekrutierung seien nicht nur interne Auflagen, sondern auch Vorgaben hinsichtlich der körperlichen Tauglichkeit, beispielsweise in punkto Seh- oder Hörvermögen, aus Sicherheitsgründen zu beachten.

Das Alter spiele bei der Auswahl vonleitern aus den gemachten Erfahrungen im Hinblick auf die vormals existierende Altersgrenze von 35 Jahren eine Rolle, trotzdem würden auch ältere Bewerber – so die Rahmenbedingungen passen – genommen werden. Bei den älteren Bewerbern handle es sich größtenteils um interne Mitarbeiter, allerdings wäre bei der Altersgruppe der Über-40-Jährigen eine deutlich höhere Ausfallsquote zu beobachten gewesen. Jährlich würden ca. zwischen 100 und 150 Personen aufgenommen.

Zur möglichen Anrechnung einer in Deutschland absolviertenleiterausbildung verwies er auf die unterschiedlichen Gegebenheiten in der Betriebsführung, die eine solche ausschließe.

Zu den technischen Änderungen der vergangenen 30 Jahre sei bezogen auf den Beruf desleiters festzuhalten, dass es Betriebsstätten gebe, in denen nichts investiert worden wäre und daher dort auch keine Änderungen der Technologie erfolgt wären. In großen Betriebstätten wie etwa in Wien habe es jedoch immense Änderungen gegeben. Dort könne niemand arbeiten, der keine EDV-Kenntnisse habe, wobei die spezifischen EDV-Kenntnisse in der Ausbildung gelehrt würden.

Grundsätzlich bedinge bereits eine Absenz von 4 Jahren von der Berufsausübung – etwa im Fall einer Karenzierung – eine Wiederholung der gesamten Ausbildung – bezogen auf den Fall des Antragstellers sei zu bedenken, dass dieser 20 - 30 Jahre den Beruf nicht ausgeübt habe.

Der Antragsteller sei bei seiner Bewerbung 57 Jahre alt gewesen – bei einer kleinen Betriebsstätte gehe die Antragsgegnerin von einer Amortisierung der Ausbildungskosten in einem Zeitraum von 6 – 7 Jahren aus.

Die Frage, warum der Antragsteller für den ausgeschriebenen Job nicht in Frage gekommen wäre, wurde mit dem Hinweis auf dessen Alter beantwortet.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat hiezu erwogen:

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, lauten:

"§ 17. (1) Auf Grund der **ethnischen Zugehörigkeit**, der Religion oder Weltanschauung, des **Alters** oder der sexuellen Orientierung darf in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

...

"§ 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

„§ 20. (1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 17 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

...

(3) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. objektiv und angemessen ist
2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, gerechtfertigt ist und
3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.“

Vor der rechtlichen Auseinandersetzung mit dem im Verfahren vor dem erkennenden Senat erhobenen Sachverhalt bleibt zunächst zu bemerken, dass die Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt als eine der wesentlichsten Zielsetzungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu betrachten ist.

Im Hinblick auf dieses Ziel wird es für Arbeitgeber/innen daher unerlässlich sein, sich mit allenfalls vorhandenen negativen Stereotypisierungen von Personengruppen auseinanderzusetzen.

Das Diskriminierungsverbot des § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG begründet keinen Anspruch auf die Begründung eines bestimmten Arbeitsverhältnisses, sondern konkretisiert vorvertragliche Sorgfaltspflichten, die ein anerkanntes Element des arbeitsrechtlichen Schutzprinzips darstellen und bei deren Verletzung als Rechtsfolge Schadenersatzansprüche zugunsten der diskriminierten Person vorgesehen sind. Dieses Diskriminierungsverbot ist extensiv zu interpretieren - alle mit dem Zustandekommen eines Arbeitsvertrages in Zusammenhang stehenden Vorgänge sind hiervon umfasst.

In einem Verfahren vor einem Senat der Gleichbehandlungskommission soll grundsätzlich nicht das jeweilige Auswahlverfahren wiederholt werden, sondern es soll überprüft werden, ob die Entscheidung, die zur Ablehnung eines Bewerbers oder einer Bewerberin geführt hat, transparent, objektiv und sachlich nachvollziehbar war.

Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft

gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt.

Hinsichtlich der im Antrag behaupteten Diskriminierung auf Grund des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses war zu prüfen, ob die Bewerbung des Antragstellers in diskriminierender Weise aus dem Bewerbungsverfahren ausgeschieden wurde oder ob im konkreten Fall ein Rechtfertigungsgrund für das Vorgehen der Antragsgegnerin vorlag, woraus folgt, dass in einem solchen Fall *keine* Diskriminierung vorliegen würde.

Zum Umfang des Diskriminierungsschutzes betreffend den Diskriminierungsgrund „Alter“ ist vom Gesetzgeber kein so umfassender Diskriminierungsschutz wie bei der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in Teil I des GIBG vorgesehen, sondern unter bestimmten Voraussetzungen sind Ungleichbehandlungen im Sinne der Ausnahmebestimmungen des § 20 Abs. 3 GIBG zulässig.

§ 20 Abs. 3 GIBG definiert genaue Parameter für die Beurteilung der Ungleichbehandlung – nämlich deren Objektivität und Angemessenheit, das Vorliegen eines legitimen Zieles sowie der Einsatz von für die Zielerreichung angemessenen und erforderlichen Mitteln.

Zur wirtschaftlichen Situation der Antragsgegnerin ist zunächst vorzuschicken, dass einerseits ein sehr frühes Pensionsantrittsalter der Beschäftigten eine in Österreich bekannte Tatsache und darüber hinaus seit Jahren die Notwendigkeit von Personalabbaumaßnahmen häufig Thema in der Österreichischen Medienberichterstattung gewesen ist.

Insofern sind diese Umstände auch der GBK bekannt und können bei den weiteren Erwägungen, ob bei der Nichtberücksichtigung der Bewerbung eines 57-jährigen Antragstellers eine im Sinne des § 20 Abs. 3 GIBG gerechtfertigte Ausnahme vorliege, nicht außer Acht gelassen werden.

Von der Antragsgegnerin wurde im Verfahren u.a. releviert, dass sich die Ausbildungskosten in der Höhe von rund € xx.000,-- erst nach ca. 7 Jahren amortisieren.

Im Hinblick auf diese relativ hohen Ausbildungskosten, die vom Antragsteller bestenfalls noch zu erwartende restliche Beschäftigungsdauer bis dessen möglichem

Pensionsantritt (in Österreich) und die Situation der Antragsgegnerin im Hinblick auf die dort insgesamt erforderlichen Personalreduktionen konnte der erkennende Senat in der Entscheidung, die Bewerbung des 57-jährigen Antragstellers trotz dessen zumindest theoretisch unbestrittenen Qualifikation nicht in die nähere Auswahl für die zu besetzenden Ausbildungsstellen miteinzubeziehen, auf Grund der für den Senat im Hinblick auf die Gesamtsituation der Antragsgegnerin sachlich und betriebswirtschaftlich nachvollziehbaren und adäquaten Vorgangsweise keine Diskriminierung erkennen.

Es muss – gemessen an den Realitäten der Arbeitswelt und der Situation eines bestimmten Unternehmens im Besonderen – einem/r Arbeitgeber/in aus betriebswirtschaftlicher Sicht zugestanden werden, bei sehr hohen Ausbildungskosten auch von einer – theoretisch – entsprechend langen Verwendungsdauer des/der ausgebildeten Bediensteten ausgehen zu können, wobei die genaue Grenze zwischen einer sachlich gerechtfertigten Differenzierung und der unzulässigen Diskriminierung auf Grund des Alters allerdings nur anhand einer genauen Prüfung der Umstände in jedem einzelnen Fall gezogen werden kann.

Der Umstand der in den 70er-Jahren absolvierten und dann bis in die 80er Jahre zeitweise ausgeübtenleitertätigkeit des Antragstellers ist nach Meinung des Senates zu zeitfern, um für eine vermeintlich bessere Qualifikation des Antragstellers gegenüber MitbewerberInnen relevant sein zu können.

Auch der Einwand der Antragsgegnerin, dass bereits eine 4-jährige faktische Absenz von der Berufsausübung eine Wiederholung derleiterausbildung nach sich ziehe, verdeutlicht, dass eine vor fast 40 Jahren absolvierte Ausbildung auf Grund des technischen Fortschrittes nicht mehr als bessere Qualifikation angesehen werden kann.

Dem Einwand, dass ja auch jüngere ausgebildete ArbeitnehmerInnen einem/r ArbeitgeberIn aus verschiedenen Gründen „abhanden“ kommen können, ist entgegen zu halten, dass es nach Meinung des erkennenden Senates bei der Vergabe eines Ausbildungsplatzes jedoch einen Unterschied macht, ob dies – wie im Falle der Möglichkeit des relativ zeitnahen Pensionsantritts des Antragstellers – für den/die ArbeitgeberIn bereits von vornherein absehbar ist oder nicht. In ersterem Fall kann einem/r ArbeitgeberIn nämlich nicht generell zugemutet werden, hohe

Ausbildungskosten in ihm nicht zumindest theoretisch signifikant länger als die reine Amortisationsdauer zur Verfügung stehende Arbeitskräfte zu investieren.

Auf Grund dieser Erwägungen war der Antragsteller daher nach Meinung des Senates im Hinblick auf sein bereits fortgeschrittenes Alter von 57 Jahren von der Antragsgegnerin zu Recht nicht mehr in die engere Wahl für einen **Ausbildungsarbeitsplatz** miteinbezogen worden.

Der erkennende Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass der Antragsteller durch die Antragsgegnerin nicht auf Grund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. Z 1 GIBG diskriminiert worden ist, da im Hinblick auf die von der Antragsgegnerin in ihn zu investierenden Ausbildungskosten und die *bestenfalls* von ihm zu erwartende Beschäftigungsdauer auf Grund des Alters des Antragstellers von 57 Jahren eine gerechtfertigte Differenzierung – und somit keine Diskriminierung im Sinne von § 17 GIBG - vorliegt.

Für das - nach Aussage des Antragstellers von ihm nur unterstellte - Vorliegen einer möglichen Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses konnten im gesamten Verfahren überhaupt keine Hinweise gefunden werden.

Abschließend wird ergänzend angemerkt, dass der Senat sich auf Grund der Aussagen von Auskunftspersonen des Eindrucks nicht erwehren konnte, dass bei der Antragsgegnerin – *abseits dieses konkreten Anlassfalles* – dennoch früher bestehende Altersgrenzen für AusbildungswerberInnen *mental* bei Entscheidungsträgern noch nicht gänzlich im Sinne des GIBG abgebaut zu sein scheinen.

Es wird daher – abseits eines formellen Vorschlags nach dem GIBG – der Antragsgegnerin dringend nahe gelegt, dem Aspekt der Vermeidung von Altersdiskriminierungen bei der Personalauswahl und sonstigen personalrelevanten Maßnahmen ganz besonderes Augenmerk zu schenken.