

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/274/15 gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn DI A (in der Folge: Antragsteller) wegen Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts auf Grund des Alters gemäß § 17 Abs. 1 Z 2 GIBG 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 *idF BGBl. II Nr. 275/2013*, erkannt:

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters bei der Festsetzung des Entgelts durch die Antragsgegnerin

liegt mangels Glaubhaftmachung nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Antrag wurde vom Antragsteller im Wesentlichen vorgebracht, dass sein Kollege Herr DI C, der die gleiche Ausbildung besitze, die gleichen Tätigkeiten verrichte, zehn Jahre jünger und seit 1.11.2007 bei der Antragsgegnerin angestellt sei, ein deutlich höheres Entgelt als er selbst erhalte.

Daraufhin habe er versucht, eine Entgelterhöhung zu verhandeln, die seiner Leistung entspreche und mit dem Entgelt von Herrn DI C vergleichbar sei, die aber abgelehnt worden wäre. Eine ihm angebotene Entgelterhöhung, mit der er aber nach wie vor deutlich unter dem Entgelt von Herrn DI C geblieben wäre, habe er abgelehnt.

Es werde behauptet, dass Herr DI C Projektmanagementtätigkeiten verrichte - aus seiner täglichen Zusammenarbeit mit diesem im gleichen Zimmer könne er dies nicht beobachten. Es sei zwar richtig, dass Herr DI C seit Ende 2014 an einem Projekt arbeite, jedoch seinen Informationen zu Folge nicht im Projektmanagement.

Alle sonstigen allgemeinen internen und externen Informationen der Antragsgegnerin über ihre Positionen — das Organigramm, das Türschild des Zimmers sowie die Visitenkarten — würden nicht darauf schließen lassen, dass Herr DI C eine andere höherwertige Tätigkeit ausübe.

Er habe nicht den Eindruck, dass Herr DI C viele Überstunden leiste, wodurch sein All-in-Gehalt gerechtfertigt wäre.

Es werde weiters seitens der Antragsgegnerin vorgebracht, dass Herrn DI Cs höheres Gehalt auf dessen verhandlungssicheren Englisch beruhe, während er selbst es abgelehnt hätte, englischen Schriftverkehr zu führen. Das sei unrichtig, er habe dies nie abgelehnt. Er arbeite mit einem englischen Computerprogramm und erstelle Präsentationen und Informationen auf Englisch. Darüber hinaus sei er auch regelmäßig mit internationalen KooperationspartnerInnen in Kontakt.

In der Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass zutreffend sei, dass der Antragsteller seit 1.6.2001 als Berechnungsingenieur beschäftigt sei. Richtig sei auch, dass der Antragsteller zu Beginn dieses Jahres mit dem Ansuchen um eine Gehalterhöhung an seinen Vorgesetzten, Herrn DI D, herangetreten sei und in weiterer Folge im April dieses Jahres eine ihm zum 1.1.2015 rückwirkend angebotene Erhöhung seines zu diesem Zeitpunkt bezogenen monatlichen Bruttogehalts in Höhe von € 3.943,80 (das sich nunmehr seit 1.11.2015 infolge kollektivvertraglich bedingter Erhöhung auf € 4.002,96 belaufe) um rund € 250,-- brutto auf € 4.200,-- brutto als - der Höhe nach - inakzeptabel abgelehnt und demgegenüber eine Erhöhung um 25% sowie eine Umstufung in Beschäftigungsgruppe H gefordert habe.

Davon abgesehen seien die Ausführungen bzw. Vorwürfe des Antragstellers unzutreffend. Richtig sei, dass Herr DI C etwa zehn Jahre jünger als der Antragsteller und seit 1.11.2007 beschäftigt sei, seit April 2012 – auch, aber nicht ausschließlich – als Berechnungsingenieur tätig sei und mit zum Zeitpunkt der Anfragen des Antragstellers hinsichtlich einer Gehaltserhöhung sowie zum Zeitpunkt der Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission € 4.511,98 brutto ein höheres Gehalt als der Antragsteller bezogen habe bzw. beziehe (das sich nunmehr seit 1.11.2015 infolge kollektivvertraglich bedingter Erhöhung und einer Vorrückung in der Beschäftigungsgruppe bzw. eines Biennalsprunges auf € 4.640,09 belaufe).

Anders als der Antragsteller behaupte, sei aber weder die Tätigkeit von Herrn DI C mit der seinen vergleichbar noch das dafür bezogene Gehalt - so decke das Gehalt von DI C als All-in-Gehalt im Gegensatz zu jenem des Antragstellers auch über die Normalarbeitszeit hinausgehende Leistungen, nämlich sämtliche Mehr- und Überstunden sowie sonstigen Leistungen wie insbesondere auch Reisezeiten ab,

während mit dem Antragsteller weder eine Überstundenpauschale noch ein All-in-Entgelt vereinbart sei.

Davon abgesehen verfüge der Antragsteller auch nicht über die gleiche Ausbildung wie Herr DI C. Während nämlich der Antragsteller - ebenso wie Herr DI C - einen Studienabschluss in Maschinenbau habe, sei Herr DI C darüber hinaus auch noch zertifizierter Thermograph nach EN 473 und Ziviltechniker für den Maschinenbau.

Zur Relation der Gehälter des Antragstellers und von Herrn DI C sei Folgendes festzuhalten: Zu Beginn seiner Beschäftigung am 1.1.2007 habe Herr DI C bei einer Einstufung in Beschäftigungsgruppe G des anwendbaren Kollektivvertrags für Angestellte in der Fahrzeugindustrie nach vier Verwendungsgruppenjahren ein (sämtliche Mehrleistungen abdeckendes) Bruttomonatsgehalt in Höhe von € 3.622,50 bezogen.

Der Antragsteller habe zu diesem Zeitpunkt ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von € 3.252,98 bezogen. Zum Zeitpunkt des Eintrittes von Herrn DI C seien somit die Gehälter der beiden weit weniger auseinander gelegen, konkret rund € 370,-- brutto.

Neben dem Umstand, dass Herr DI C zu diesem Zeitpunkt für die mit mehr Verantwortung verbundene und umfangreichere Tätigkeit als Projektleiter im Bereich Technik eingestellt worden sei, sei dabei - wie schon erklärt - zu berücksichtigen, dass dieser Unterschied auch darin begründet sei, dass mit dem etwas höheren Gehalt von Herrn DI C auch sämtliche Mehrleistungen, wie insbesondere die mit seiner Tätigkeit verbundenen Dienstreisen, abgegolten seien.

Nach diesem Zeitpunkt sei jedoch sowohl das Bruttogehalt des Antragstellers als auch jenes von Herrn DI C ausschließlich durch zwingende kollektivvertragliche Vorgaben erhöht worden. Während sich daraus für Herrn DI C eine Erhöhung von bis zum jetzigen Zeitpunkt rund € 1.020,-- brutto ergebe, belaufe sich die kollektivvertragsbedingte Erhöhung des Gehalts des Antragstellers auf nur rund € 750,-- brutto.

Der Grund dafür liege allerdings schlicht darin, dass Herr DI C bei seinem Eintritt in Beschäftigungsgruppe G des anwendbaren Kollektivvertrages nach vier Verwendungsgruppenjahren eingereicht gewesen sei und demnach bis zum heutigen Zeitpunkt noch Zeitvorrückungen gehabt hätte, während der Antragsteller zum

Zeitpunkt des Eintritts von Herrn DI C bereits in Beschäftigungsgruppe G des anwendbaren Kollektivvertrages nach zwölf Verwendungsgruppenjahren eingestuft und demgemäß bereits in der höchsten Verwendungsgruppenjahreinstufung gewesen sei.

Erst bei der jüngsten Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter mit 1.11.2015 sei es bei Herrn DI C zu einer erneuten Zeitvorrückung gekommen, was zu einer (zwingenden) Erhöhung um rund € 130,-- geführt habe, während sich für den Antragsteller nur eine Erhöhung um rund € 60,-- ergeben habe.

Das heute vergleichsweise weiter auseinander liegende Bruttogehalt der beiden Herren sei demnach zu einem großen Teil schlicht auf zwingende kollektivvertragliche Vorgaben zurückzuführen und stehe schon aus diesem Grund in keinerlei Zusammenhang mit dem höheren Lebensalter des Antragstellers.

Die Beurteilung des Vorliegens einer Ungleichbehandlung habe demnach richtigerweise beim Zeitpunkt der Einstellung von Herrn DI C anzusetzen, weil zu diesem Zeitpunkt zuletzt eine nicht durch zwingende kollektivvertragliche Vorgaben notwendige Lohngestaltung vorgenommen worden sei. Die zu diesem Zeitpunkt bestandene Differenz belaufe sich auf nur rund € 370,-- brutto und nicht - wie infolge der kollektivvertraglich vorgegebenen Erhöhungen - € 640,-- brutto. Diese Differenz sei aber eben schlicht auf die Verschiedenartigkeit der Tätigkeit und Verantwortung sowie den schon angesprochenen unterschiedlichen Umfang der durch das Bruttogehalt abgedeckten Leistungen zurückzuführen.

Mit der Tätigkeit des Antragstellers (ausschließlich) als FE-Berechner seien nämlich grundsätzlich so gut wie kein Kundenkontakt und keine Dienstreisen verbunden.

Herr DI C sei dagegen ursprünglich für die Position des Projektleiters im Bereich Technik aufgenommen worden, die jedenfalls internationalen Kundenkontakt und Auslandseinsätze und dementsprechend häufige Dienstreisen insbesondere nach Portugal, Tschechien und Belgien mit sich bringe und für die in Wort und Schrift verhandlungssicheres Englisch notwendige Voraussetzung sei. Auch seit seinem Wechsel in die Berechnungsabteilung sei Herr DI C - in zeitlich projektphasenabhängig schwankendem Ausmaß - weiter mit Projektleitertätigkeiten im Bereich Technik betraut.

Hinsichtlich der vom Antragsteller bestrittenen Tätigkeit des Herrn DI C im Projektmanagement, führt die Antragsgegnerin aus, dass dieser bei diesem Projekt zum einen mit Aufgaben eines Berechnungsingenieurs betraut sei, er aber darüber hinaus in regelmäßigem Kontakt mit dem ausländischen Kunden sowie den Sublieferanten (zB bei Erstellen der Systemspezifikation, bei der Durchführung diverser Design Reviews und am Projektende für die Prüfung gegenüber den technischen Vertragsanforderungen und die Kundenabnahme) stehe und deren Anlaufstelle bei technischen Fragen sei.

Bei den Projekten gebe es in der Regel einen Projektleiter, der die Verantwortung über alle Programmagenden habe und dem internationalen Management – der Konzernleitung - gegenüber berichtspflichtig sei. Diesem mangle es aber in der Regel am aufgrund der Komplexität und Technikaffinität der sehr speziellen Produkte erforderlichen technischen Detailwissen und der Produktnähe, weshalb es daneben einen diesem unterstehenden Projektleiter Technik gebe, der die Verantwortung über alle Technikagenden habe und gegenüber dem Projektleiter berichtspflichtig sei.

Bei dem konkreten Projekt verteile sich die Arbeitslast zu etwa 40% auf den Projektleiter und 60% auf den Projektleiter im Bereich Technik Herrn DI C.

Das All-in-Gehalt von Herrn DI C decke nicht nur Mehr- und Überstunden, sondern auch die bei ihm - anders als beim Antragsteller - projektphasenabhängig vermehrt anfallenden Reisezeiten ab.

Darüber hinaus ergebe sich die Höhe des All-in-Gehalts von Herrn DI C schließlich nicht nur aus anfallenden Mehrleistungen und Reisezeiten, die gerade mit seiner vom Zeitpunkt der Einstellung bis zum Wechsel in die Berechnungsabteilung im April 2012 ausgeübten Funktion als technischer Projektleiter verbunden gewesen seien, aber auch seit seinem Wechsel aufgrund der zusätzlich in projektphasenabhängigen Ausmaß anfallenden Projektleitertätigkeiten noch anfallen. Vielmehr fänden darin auch die mit der damaligen Projektleiterfunktion und der auch aktuell neben der Berechnungsingenieurfunktion phasenweise in unterschiedlichem Ausmaß anfallenden Projektleitertätigkeit verbundene englische Korrespondenzführung in verhandlungssicherem Englisch in Wort und Schrift und die Projekt- und Budgetverantwortung Berücksichtigung.

Die Antragsgegnerin betont, nie behauptet zu haben, der Antragsteller beherrsche überhaupt kein Englisch oder hätte in seiner Tätigkeit keinerlei Berührungspunkt mit der englischen Sprache. In einem international ausgerichteten Unternehmen sei es

natürlich erforderlich, dass sich ein Arbeitnehmer zumindest in englischer Sprache verständigen könne und mit den für die Tätigkeit zu benutzenden auch englischsprachigen Computerprogrammen zu Recht komme. Dafür erfordere es aber nicht zwangsläufig verhandlungssicheres Englisch, das es im regelmäßigen Kundenkontakt und Außenauftritt sehr wohl brauche.

Wie aus den vorstehenden Ausführungen ersichtlich, sei die unterschiedliche Entlohnung des Antragstellers und von Herrn DI C nicht in deren unterschiedlichem Lebensalter begründet. Das Ausmaß der bestehenden Differenz ergebe sich vielmehr zu einem großen Teil aus zwingenden kollektivvertraglichen Vorgaben. Davon abgesehen seien die unterschiedlichen Entgelte des Antragstellers (allerdings nicht nur von diesem) und von Herrn DI C durch die unterschiedliche und im Fall von Herrn DI C wesentlich umfangreichere Tätigkeit sowie die unterschiedlichen (gegebenen und jeweils vorausgesetzten) Fähigkeiten bedingt. Hinzu komme auch das im Fall von Herrn DI C vorliegende All-in-Entgelt, mit dem alle von ihm erbrachten Mehrleistungen und auch die (projektabhängig) umfangreichen Dienstreisen pauschal abgegolten seien. Die bestehenden Unterschiede seien dementsprechend sachlich begründet, sodass in Bezug auf den Antragsteller keine Diskriminierung auf Grund des Alters vorliege.

In der mündlichen Befragung gab der Antragsteller auf Frage, worauf er die behauptete Altersdiskriminierung stütze ergänzend an, dass es jüngere Kollegen gebe, die sich weiterentwickeln hätten können - er hingegen sei Berechnungsingenieur geblieben.

Er habe in den 15 Jahren wiederholt versucht, eine Gehaltserhöhung zu bekommen. Dieser Wunsch sei jedes Mal abgelehnt worden. Er habe 2014 zehn Monate bei der Firma Siemens gearbeitet. Seit drei oder vier Jahren habe die Antragsgegnerin keine Produkte und wenig Arbeit, deswegen habe man Mitarbeiter an andere Firmen vermittelt. Er habe bei der Firma X nach drei Monaten fast € 400,-- mehr bezahlt bekommen.

Der Antragsteller führte weiters aus, dass er seit Jänner 2015 zwar im aufrechten Dienstverhältnis zur Antragsgegnerin, jedoch ohne Arbeitsaufgaben sei, seine Kollegen hätten hingegen Arbeitsaufträge. Es gehe für ihn vor allem die Frage der

Überstunden. Wenn sein Kollege keine Überstunden gemacht habe – warum habe dieser dann ein All-In-Gehalt bekommen?

Auf Frage, wie er zur Ansicht käme, dass sein Alter der für die andere Einstufung gegenüber der Vergleichsperson DI C maßgebliche Grund gewesen sei, gab er an, dass dieser zehn Jahre jünger als er selbst sei - eine Äußerung seitens der Antragsgegnerin mit Bezugnahme auf sein Alter habe es nicht gegeben.

Die Frage, ob er die von Herrn DI C ausgeführten Projektentwicklungstätigkeiten ausführen könnte, verneinte der Antragsteller.

Der als Auskunftsperson befragte Vertreter der Antragsgegnerin, Herr DI D, schilderte dem Senat, dass er seit 20 Jahren bei der Antragsgegnerin beschäftigt und nunmehr Leiter der Technik sei. Er habe 41 Leute derzeit unter sich, früher seien es einmal 80 gewesen, bevor die Firma „gesund geschrumpft“ worden sei. Bereits aus den Argumenten des Antragstellers gehe hervor, dass es der Firma nicht so rosig gehe.

Zur Frage der Gleichwertigkeit der Aufgaben von Herrn DI C und jenen des Antragstellers führte er aus, dass der Antragsteller als Berechner aufgenommen und in dieser Position verblieben sei. Er sei von Anfang an in der Verwendungsgruppe G eingereiht gewesen. Man habe damals einen Fachbereichsspezialisten für Berechnungen gesucht.

Herr DI C sei hingegen anders eingestiegen. 2007 habe es gerade eine Hochphase gegeben, es seien viele Projektentwickler gebraucht worden - das seien Leute, die zum Kunden fahren und dort vieles abzuklären haben. Herr DI C sei als Projektentwickler aufgenommen worden.

2012 sei ein Kollege, der Dynamik-Simulation gemacht habe, gegangen und in der Projektphase sei es „bergab“ gegangen. Herr DI C habe gemeint, dass er diese Tätigkeit auch machen könne, weswegen dieser - von einer ganz anderen Schiene kommend - in die Berechnung gesetzt worden sei. Er habe aber eine andere Vergangenheit und mache daher auch andere Tätigkeiten. Derzeit mache er ca. 20% Berechnungs- und ca. 80% Projektentwicklungstätigkeit. Die Frage, ob die Tätigkeit, die Herr DI C jetzt ausübe, mit der Tätigkeit des Antragstellers vergleichbar sei, verneinte Herr DI D.

Zur Frage nach der durchschnittlichen Anzahl der Dienstreisen von Herrn DI C pro Monat führte er aus, dass die Reisetätigkeit – je nach Projektphase – sehr intensiv sein könne.

Der Antragsteller habe von 2009 bis 2015 keine Dienstreise gemacht, die ihn vor dem Kunden exponiert hätte.

Im Gegenzug dazu habe Herr DI C von 2008 bis 2015 ca. 40 Dienstreisen mit Verantwortung vor dem Kunden von insgesamt 60 absolviert.

Auf Frage, wie das Unternehmen auf die Entgeltforderungen des Antragstellers reagiert habe, gab er an, dem Antragsteller gesagt zu haben, dass eine Tätigkeit, bei der sich nichts an der Verantwortung oder der Führungsposition ändere, keine 25%ige Gehaltserhöhung nach sich ziehen könne. Eine solche könne es nur geben, wenn man mehr Leute unter sich oder wesentlich mehr Verantwortung zu tragen habe. Beides sei beim Antragsteller nicht der Fall – er könne diesen Wunsch nicht einmal nach oben tragen.

Das Alter sei kein Thema – die Antragsgegnerin suche Leute nach Fähigkeiten aus und versuche, diese richtig einzusetzen.

Auf Frage, wie bei einem internen Jobwechsel oder einer Arbeitsplatzveränderung mit dem ursprünglich ausgemachten Gehalt umgegangen werde, schilderte DI D, dass – wie man an Herrn DI C sehe - das Gehalt beibehalten werde, meistens nehme man auch Arbeitspakete aus dem alten Job mit.

Auf Frage, wie zu erklären sei, dass Herr DI C gleich wie der Antragsteller eingestuft sei, wenn er so viele höherwertige Tätigkeit ausgeübt habe, gab er an, dass die Gruppe G für beide passe - zum einen für den studierten Fachspezialisten, zum anderen für den Projektleiter.

Die als Auskunftsperson befragte Betriebsrätin Frau E gab an, dass es bei den Gesprächen mit der Geschäftsleitung und den Personalverantwortlichen in erster Linie um die Tätigkeit selbst gegangen und das Thema Alter in ihrer Anwesenheit nicht besprochen worden sei.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat 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

...

2. bei der Festsetzung des Entgelts

...

"§ 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.

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 daher unerlässlich sein, sich mit allenfalls vorhandenen negativen Stereotypisierungen von Personengruppen auseinanderzusetzen.

Zur Frage der Beweismaßverteilung im GBK-Verfahren 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.

Im vorliegenden Fall hatte sich der Senat mit der Frage zu befassen, ob die in Rede stehenden Entgeltunterschiede zwischen dem Antragsteller und Herrn DI C auf einer sachlichen Begründung beruhen oder ob der bestehende Entgeltunterschied in diskriminierender Weise im Alter des Antragstellers begründet sei.

Der Vertreter der Antragsgegnerin konnte dem Senat glaubwürdig und sachlich für diesen nachvollziehbar darlegen, dass die Ungleichbehandlung der beiden in Rede stehenden Personen aus dem Zeitpunkt der jeweiligen Anstellung resultiere, also aus einer Zeit, als die beiden Personen keine vergleichbare Tätigkeit ausgeübt hätten und das All-in-Gehalt von DI C im Hinblick auf dessen damalige (zeit)intensive Reisetätigkeit ein aus Arbeitgeberinnensicht durchaus sinnvolles und betriebswirtschaftlich nachvollziehbares Entgeltmodell dargestellt hatte.

Der Umstand, dass sich in Folge die Auftragslage der Antragsgegnerin derart verschlechtert hat, dass keine Überstundenleistung mehr erforderlich ist, kann nach Meinung des Senates nicht einseitig zu einer Änderung der Entlohnungsmodalitäten des Herrn DI C führen.

Nachdem der Antragsgegnerinnenvertreter glaubwürdig und nachvollziehbar dargelegt hatte, dass beide Personen jeweils nur die kollektivvertraglich zwingend vorgeschriebenen Gehaltserhöhungen erhalten haben, konnte der Senat daher kein Indiz für eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund von dessen Alter gegenüber der Vergleichsperson DI C erkennen.

Der Antragsteller konnte im Übrigen – da er seinen Antrag nur die Vermutung, dass sein höheres Lebensalter die mögliche Ursache für die seiner Meinung nach vorliegende Schlechterstellung sei, gestützt hat – gemäß den Beweismaßregeln des GIBG dem Senat nicht glaubhaft machen, dass die bestehenden Gehaltsunterschiede in seinem Lebensalter und nicht in den von der Antragsgegnerin ausgeführten Umständen zum Zeitpunkt der jeweiligen Begründung der beiden Arbeitsverhältnisses ihre Ursache hätten.

Die Antragsgegnerin konnte hingegen den Beweis erbringen, dass im Hinblick auf den All-In-Vertrag von Herr DI C, der im Zeitpunkt des Einstiegs bei der Antragsgegnerin und der Modalität der Abgeltung von Mehrdienstleistungen begründet sei, dessen aktueller Mehrverdienst gegenüber dem Bezug des Antragstellers gerechtfertigt sei.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass nicht jede subjektiv empfundene Schlechterstellung eines/r Arbeitnehmer/in gegenüber einer anderen Person auch eine nach dem GIBG verbotene Diskriminierung darstellt, sondern es einer genauen Prüfung bedarf, worin die Unterschiede tatsächlich begründet sind und diese wie im vorliegenden Fall einer sachlichen Rechtfertigung durch die unterschiedlichen Bedingungen beim Arbeitseinstieg zugänglich und damit nicht diskriminierend im Sinne des GIBG sein können.

Der erkennende Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass **mangels Glaubhaftmachung** durch den Antragsteller keine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts auf Grund des Alters gemäß § 17 Abs. 1 Z 2 GIBG durch die Antragsgegnerin vorliegt.